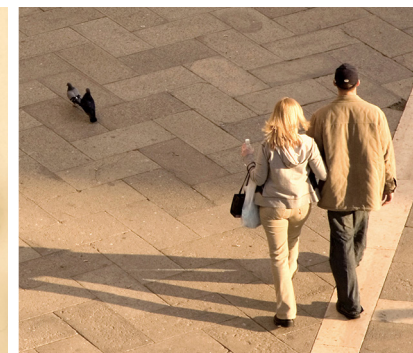


Rapport sur la durabilité

Rendement 2022



La vie
est plus
radieuse
sous le
soleil

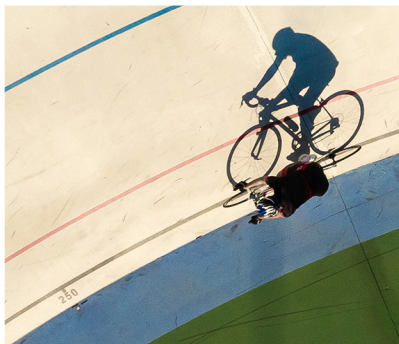
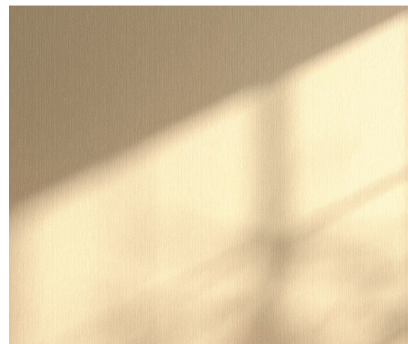
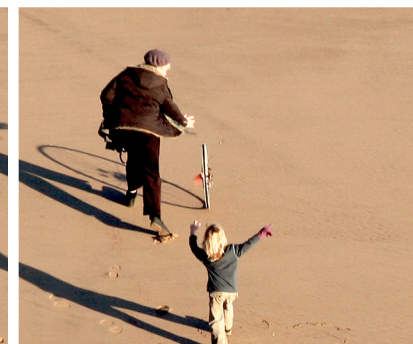
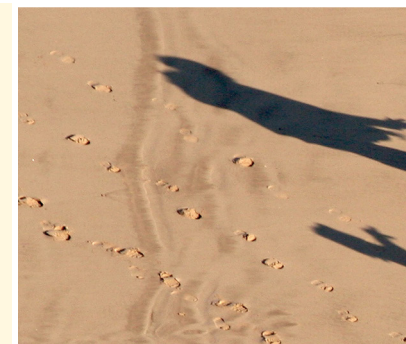


Table des matières

La Sun Life est une compagnie de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers, aux entreprises et aux institutions une vaste gamme de produits et de services d'assurance et de gestion de patrimoine. Elle compte 52 500 employés^{1,2}, 97 400 conseillers¹ et des bureaux dans 28 marchés. Nous exerçons nos activités 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 2022](#) ainsi que sur sunlife.com.

PRÉSENTATION

- Faits saillants de 2022
- Situation mondiale et mégatendances
- Message du président et chef de la direction
- Questions à notre première directrice de la durabilité
- La durabilité à la Sun Life

PROGRÈS QUANT AUX SUJETS PRIORITAIRES

- Accroître la sécurité financière**
 - Sécurité financière
- Encourager un mode de vie sain**
 - Santé des Clients
 - Bien-être des employés
 - Bien-être de la collectivité
- Promouvoir les placements durables**
 - Placements durables

- Agir comme une entreprise fiable et responsable**
 - Climat et protection de l'environnement
 - Diversité, équité et inclusion
 - Expérience Client
 - Sécurité des données et protection des renseignements personnels
 - Gestion des talents
 - Gestion des risques
 - Gouvernance et éthique

ANNEXES

- I. À propos du rapport
- II. Engagement des parties prenantes et matérialité
- III. Tableaux des résultats ESG
- IV. Reconnaissance

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)
- ▶ [Zéro émission nette d'ici 2050](#) (PDF)
- ▶ [Rapport annuel](#) (PDF)
- ▶ [Circulaire d'information de la direction](#) (PDF)
- ▶ [Rapport sur l'utilisation du produit – Obligations durables](#) (PDF)

COMMENTAIRES

Nous souhaitons obtenir vos commentaires sur le rapport. Vous pouvez nous les transmettre à l'adresse durabilite@sunlife.com.



¹ Chiffres arrondis à la centaine près.

² Représente les employés à temps plein, soit 29 169 employés permanents, 1 258 employés temporaires et les employés des coentreprises en Asie (21 549 employés permanents et 525 employés temporaires).

Faits saillants de 2022

Accroître la sécurité financière

49 000+

parcours financiers¹ créés pour des Clients au Canada au moyen du nouvel outil numérique Un Plan, simplement Sun Life, ce qui appuie notre ambition voulant que chaque Client de la Sun Life au Canada ait un plan

Meilleurs résultats de traitement pour les participants et

30,5 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

1,6 million

de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables établis en Asie²

Encourager un mode de vie sain

Nouvelles garanties pour l'adoption, la grossesse pour autrui et les services de fertilité

ajoutées aux régimes au Canada afin de répondre aux divers besoins des personnes qui veulent agrandir leur famille de différentes façons

46,7 millions \$

affectés à la sensibilisation, à la prévention et aux soins liés au diabète depuis 2012 dans le monde, notamment 5,7 millions \$ en 2022

DentaQuest a ajouté

~ 3 millions de participants

et facilite l'accès des personnes à faible revenu aux soins dentaires aux États-Unis³

Promouvoir les placements durables

14,2 milliards \$

en nouveaux placements durables, depuis 2021, notamment dans l'énergie renouvelable, les bâtiments écologiques et les transports propres, dont 6,5 milliards investis en 2022⁴

80,4 milliards \$

Valeur du portefeuille d'investissements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone⁵

Cibles intermédiaires zéro émission nette établies

pour plusieurs de nos sociétés de gestion d'actifs⁵

Agir comme une entreprise fiable et responsable

36,9 %

de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour tous nos immeubles à l'échelle mondiale, nos centres de données et nos voyages d'affaires (par rapport à 2019)⁶

Atteinte de la parité hommes-femmes

dans notre conseil d'administration, et 27 % des membres du conseil s'identifient comme appartenant à des groupes sous-représentés^{7,8}

89 %

Taux d'engagement des employés⁹ (troisième année consécutive), ce qui surpasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale¹⁰



Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA
(17 années de suite)

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA
(17 années de suite)

¹ Les données tiennent compte des Clients de l'Individuelle et d'un groupe témoin de Clients des Régimes collectifs de retraite qui utilisent notre nouvel outil numérique Un Plan, simplement Sun Life. En 2022, nous avons créé plus de 65 000 parcours financiers pour les Clients de l'Individuelle.

² Les produits d'assurance abordables aident les personnes 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.

³ DentaQuest est le plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid selon le nombre de participants en septembre 2022. Medicaid fournit une couverture d'assurance-maladie aux personnes à faible revenu et est l'un des principaux payeurs de soins de santé aux États-Unis.

⁴ 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. Les valeurs sont à la date de la transaction. Inclut le montant recalculé de 2021 de 7,7 milliards de dollars, dû à une omission de déclarer des investissements de 0,9 milliard de dollars en obligations vertes, sociales et durables.

⁵ Se reporter à notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.

⁶ Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données à l'échelle mondiale, ainsi que des déplacements d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. Les bureaux principaux de DentaQuest ne sont pas inclus dans le cycle de production de rapports de 2022. La déclaration des émissions est conforme au Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard et est effectuée selon la formule du contrôle financier.

⁷ À effet du 7 février 2023, à la nomination de Joseph Natale au conseil d'administration de la Sun Life, 50 % des membres s'identifient comme des femmes et 25 % comme des membres de groupes sous-représentés.

⁸ Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

⁹ 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

¹⁰ Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

Situation mondiale et mégatendances

Événements et tendances qui ont influencé nos actions en matière de durabilité en 2022

Objectif zéro émission nette	Crise de santé mentale	Inclusion	Révolution numérique	Avenir du travail	Surveillance accrue
<p>L'objectif zéro émission nette a pris de l'ampleur et est devenu un point de ralliement mondial en 2022. D'autres villes, pays et organisations ont révélé leurs cibles et leurs stratégies. De nombreuses études et des événements mondiaux, comme la COP27, ont placé la crise climatique sous les feux de la rampe et souligné l'importance d'une transition juste et inclusive vers un avenir à faible émission de carbone.</p> <p>À la Sun Life, nous travaillons fort pour réduire notre empreinte carbone et atteindre zéro émission nette d'ici 2050. Durant l'année, nous avons surveillé davantage notre performance en matière de climat. Nous avons renforcé nos compétences, nos capacités et nos ressources dans toute l'organisation, pour mettre en œuvre nos stratégies en ce sens. Plusieurs sociétés de gestion d'actifs ont obtenu l'approbation de leurs cibles intermédiaires dans le cadre de l'initiative Net Zero Asset Managers. Pour en savoir plus, voir les pages 24-29 et 31-33.</p>	<p>La santé mentale est la principale cause d'invalidité dans le monde. La pandémie a aggravé la crise, à un point tel que la santé mentale surpasse maintenant le cancer parmi les préoccupations en santé¹.</p> <p>La Sun Life est concernée par la situation, en tant qu'employeur et fournisseur de garanties auprès de millions de Clients. Par conséquent, elle a augmenté les possibilités de traitement et de soutien pour ces deux groupes. Pour en savoir plus, voir les pages 14 et 17.</p>	<p>La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) est demeurée au cœur des conversations en 2022. Les gouvernements et les groupes de l'industrie ont continué de presser les organisations à prioriser des enjeux tels que la parité hommes-femmes, l'équité salariale et la représentation diversifiée du personnel.</p> <p>En 2022, nous avons lancé notre Stratégie diversité, équité et inclusion 2025. La stratégie repose sur trois piliers qui visent l'amélioration et l'évolution de nos efforts, avec objectifs et résultats à atteindre. Pour en savoir plus, voir les pages 34-37.</p>	<p>Les technologies évoluent à vitesse grand V et les effets se sont fait sentir dans pratiquement tous les aspects de la société en 2022. On n'a qu'à penser à l'intelligence artificielle, à l'apprentissage automatique, à l'automatisation et au commerce électronique, qui gagne toujours plus de terrain.</p> <p>Le leadership numérique est une composante clé de notre stratégie Incidence sur le Client. Afin d'offrir des expériences exceptionnelles aux Clients, nous continuons d'investir dans des outils et des capacités numériques (soins de santé virtuels, solutions d'assurance et de gestion de patrimoine personnalisées au moyen de l'analytique des données et l'intelligence artificielle, et expériences d'accueil numériques et harmonieuses). Nous aspirons ainsi à obtenir des résultats positifs pour nos Clients. Pour en savoir plus, voir les pages 11-12, 14-16 et 38-39.</p>	<p>La pandémie a changé la façon dont les gens perçoivent leur vie professionnelle. Dans cette « nouvelle normalité », les employés accordent une plus grande valeur à la flexibilité du travail, aux services de mieux-être et à l'apprentissage continu. Nous savons aussi que les employés d'aujourd'hui veulent qu'on leur donne des occasions d'avoir un impact positif dans la société.</p> <p>En réponse à cette évolution, la Sun Life s'adapte pour créer un milieu de travail plus empathique et centré sur l'employé, où les gens se sentent inspirés et soutenus, et veulent rester. Par exemple, nous avons mis en place des programmes axés sur la flexibilité et l'autonomie. Ceux-ci proposent des ententes de travail hybride et à distance, et des congés familiaux et médicaux payés inclusifs.</p> <p>Pour en savoir plus, voir les pages 42-43.</p>	<p>Durant l'année, le milieu des affaires a fait face à une surveillance accrue de la part de groupes d'actionnaires, d'organismes de réglementation et d'activistes, entre autres, sur de nombreux aspects de la durabilité, comme les engagements publics, les produits et services, et les commandites.</p> <p>Dans ce contexte, la Sun Life prend grand soin de s'assurer que les données qu'elle fournit sur la durabilité sont transparentes, exactes, crédibles et faciles à comprendre. Chaque année, et plus particulièrement en 2022, nous avons renforcé et peaufiné nos déclarations en matière de durabilité. Nous invitons les parties prenantes à nous faire part de leurs commentaires pour que nous puissions nous améliorer davantage.</p>

¹ Ipsos, Ipsos Global Health Service Monitor 2022: A Global Advisor survey, septembre 2022

Message du président et chef de la direction

Bâtir un avenir plus durable, ensemble



Nous nous trouvons dans un contexte où la durabilité et ses complexités nous présentent des occasions incroyables de créer une incidence durable. Dans un monde où tout est interrelié, la demande est toujours plus forte pour les organisations. Il faut rendre nos opérations plus durables et soutenir des collectivités résilientes. Et pour obtenir des résultats mesurables, nous devons changer fondamentalement notre façon de faire des affaires. Aucune entreprise ou région du monde ne peut résoudre à elle seule des enjeux aussi complexes. Nous avons tous un rôle à jouer. Tous ensemble – les gens, les entreprises, les collectivités et les gouvernements –, nous arriverons à créer des solutions innovantes pour réellement changer les choses.

L'année 2022 a apporté son lot de défis. La pandémie s'est poursuivie. Nous avons été témoins de changements climatiques ou en avons subi les effets. Les inégalités sociales ont mis à l'épreuve ceux et celles qui étaient déjà opprimés et exclus de la société. L'inflation et la volatilité des marchés ont engendré un environnement économique difficile. Les tensions géopolitiques ont continué de compromettre la paix dans le monde. Et la liste continue...

Nous sommes animés d'une raison d'être, soit celle d'aider les Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain

Mais je demeure quand même optimiste. D'une part parce que nous sommes résolus à intégrer la durabilité dans les décisions que nous prenons et les gestes que nous posons. Et aussi parce que nous sommes animés d'une raison d'être, soit celle **d'aider les**

Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Nous nous concentrons sur l'incidence que nous pouvons avoir sur les personnes, les communautés et notre planète. Tout cela part d'en haut, avec moi et le conseil d'administration, pour ensuite s'enraciner dans notre culture.

En nous appuyant sur notre réputation d'entreprise fiable et responsable, nous concentrons nos efforts là où nous avons le plus d'incidence : **accroître la sécurité financière, encourager un mode de vie sain, promouvoir les placements durables, et être une entreprise fiable.** Le tout soutenu par une culture forte et des personnes de tous les horizons.

Mettre l'accent sur la durabilité, c'est une occasion formidable de nourrir nos relations avec les Clients et d'être innovants. C'est renforcer notre crédibilité et nous surpasser pour faire de réels progrès. C'est aussi attirer et retenir les meilleurs talents, et créer l'héritage qu'on souhaite léguer. Mettre l'accent sur la durabilité, c'est tout simplement la bonne chose à faire.

L'impact que nous démontrons à travers ces pages est vraiment inspirant. Tout cela n'aurait pas pu être possible sans une équipe talentueuse, diversifiée et adéquatement outillée. Nous continuons de nous mobiliser afin de trouver de nouvelles façons de

bâtir une Sun Life plus forte – pour inspirer nos Clients, employés, conseillers, partenaires, actionnaires et autres, et conserver leur respect.

C'est avec beaucoup d'optimisme que je présente le Rapport sur la durabilité 2022. Je sais que l'impact que nous avons aujourd'hui, ainsi que les actions innovantes que nous exercerons dans les années à venir, nous permettront de bâtir, ensemble, un avenir plus durable et plus radieux.

Nous sommes #UneSunLifeRadieuse.

Kevin D. Strain

Président et chef de la direction

Questions à notre première directrice de la durabilité



2022 a été votre première année complète en tant que première directrice de la durabilité. Quelles ont été les principales réalisations selon vous?

Je suis fière de notre rendement en 2022. Nous avons établi des objectifs mesurables dans des volets prioritaires, développé nos capacités à l'interne, intégré la durabilité à plus de produits et services, et communiqué l'information de façon transparente.

Mettre l'accent sur la durabilité est essentiel à notre raison d'être, soit d'aider les Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Nous travaillons à incorporer la durabilité à nos stratégies, politiques, processus, produits et services. Le lancement de notre programme Famille Plus au Canada, par exemple, montre bien comment nous pouvons mieux

aider nos Clients en adoptant une perspective d'équité. Le programme aide les Clients qui souhaitent avoir des enfants en ayant recours à des traitements de fertilité, à l'adoption ou à une mère porteuse.

De plus, les changements climatiques demeurent un point d'intérêt majeur. Dans notre transition vers le zéro émission nette d'ici 2050, nous avons établi plusieurs cibles intermédiaires qui permettent de définir les étapes de notre décarbonisation et donnent une orientation claire. Nous avons réduit l'empreinte carbone de nos activités d'entreprise de 36,9 % comparativement à 2019. Ce sont de réels progrès vers notre objectif de réduction absolue de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 (par rapport à 2019).

Comme bon nombre de nos pairs des services financiers au Canada, nous sommes en début de parcours vers le zéro émission nette. Nous avons envoyé une première délégation à la COP27 – la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques – pour écouter, apprendre et établir des relations et participer à des initiatives novatrices sur le climat.

Nous croyons que la transparence génère la confiance. Cette année, nous avons continué d'accroître notre transparence et d'améliorer la communication de l'information, notamment avec des données approfondies qui permettent d'évaluer notre rendement.

Globalement, nous avons accompli beaucoup de choses et je suis emballée par l'avenir de la durabilité à la Sun Life.

Quels défis avez-vous affrontés jusqu'à maintenant?

La durabilité est un domaine complexe qui évolue constamment. Comme entreprise mondiale, il n'est pas toujours facile de s'adapter rapidement aux besoins divers qui nous entourent. Par exemple, l'environnement de réglementation change de façon dynamique et les obligations d'information ne sont pas les mêmes d'une région à l'autre.

C'est pourquoi l'une de nos priorités consiste à mesurer davantage notre impact. Nous travaillons étroitement avec nos partenaires à l'interne pour établir des mesures qui donnent un sens clair de la valeur que nous créons pour nous-mêmes et pour la société.

Comment arriverons-nous à atteindre l'ambition de la Sun Life en matière de durabilité?

La Sun Life s'est engagée à mettre l'accent sur la durabilité. Elle a donc besoin d'une équipe solide, dynamique et spécialisée pour mener à bien cette transformation. Environ 55 personnes de la Sun Life occupent des postes consacrés à la durabilité et nous continuons de bâtir cet effectif. Notre équipe dédiée aux changements climatiques travaille à construire un plan de transition, pour nous positionner comme des chefs de file dans la transition vers une économie faible en carbone.

Je tiens à remercier mon équipe incroyable ainsi que tous les employés qui ont à cœur la durabilité à la Sun Life, pour leur détermination à avoir une incidence positive. Leurs idées et leurs actions donnent vie à notre raison d'être. C'est très inspirant de voir autant de gens se mettre à la tâche.

Quelle est votre vision pour 2023?

Je suis très contente de l'élan que nous prenons pour nourrir l'ambition de la Sun Life en matière de durabilité. Notre objectif à tous, quel que soit notre échelon, consiste à évaluer continuellement nos décisions : est-ce que cela aura un impact social positif? est-ce que cela réduira notre empreinte carbone?

De cette façon, nous pouvons créer plus de liens à l'échelle de la Sun Life, afin d'obtenir de meilleurs résultats, autant pour l'entreprise que pour la société, et faciliter la transition vers le zéro émission nette. En tirant parti de la pleine étendue de nos capacités, nous pouvons avoir un impact majeur. Nous devons travailler ensemble à bâtir un avenir plus durable, et je suis convaincue que nous avons les gens, le potentiel et la motivation pour y parvenir.

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.

Penser durabilité : la clé de notre avenir

Notre ambition en matière de durabilité consiste à exercer le maximum d'influence positive sur la société et l'environnement à long terme, en plus de créer de la valeur et un avantage concurrentiel pour notre entreprise. C'est pourquoi il est si important de mettre l'accent sur la durabilité. C'est l'une des pierres angulaires de notre stratégie Incidence sur le Client (laquelle s'inscrit dans notre stratégie d'entreprise). Et c'est à notre avis un facteur essentiel de notre réussite à long terme. Mettre l'accent sur la durabilité signifie d'intégrer la durabilité dans tout ce que nous sommes : notre culture et nos talents, nos stratégies d'entreprise, nos opérations, nos placements et notre philanthropie. Cela signifie aussi d'incorporer intentionnellement, systématiquement et proactivement les concepts de durabilité dans nos décisions et dans la façon dont nous répartissons le capital.

Bâtir un avenir plus durable : un travail de tous les instants

Nous avons beaucoup progressé dans notre parcours vers un avenir plus durable. Mais il reste beaucoup à faire. Nous devons constamment nous demander comment et où nous pouvons faire mieux. Forte de notre expérience et de nos réalisations, notre équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale dirige la transformation de l'organisation afin qu'elle soit véritablement axée sur la durabilité dans la façon dont elle exerce ses activités. Elle s'emploie aussi à générer des effets positifs, conformément au Plan de durabilité de la Sun Life.

Le plan, lancé en 2019, comprend trois piliers. Ce sont les domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact sur la société, tout en procurant un avantage concurrentiel pour la Sun Life.

1

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.

2

Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être pour tous. Nous offrons à nos Clients et à nos employés des produits, des services et des outils pour les aider à adopter un mode de vie sain. Nous avons aussi un impact positif dans la société, en facilitant l'accès à l'assurance santé et invalidité, ainsi qu'aux soins de santé. S'ajoutent à cela nos investissements dans la santé communautaire.

3

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 les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- Nous offrons à nos Clients des occasions de placements durables.
- Nous investissons de façon à soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone.

Nous appuyons nos efforts sur notre réputation d'**entreprise fiable et responsable**. Il s'agit d'un enjeu incontournable, qui devrait être au cœur de chaque entreprise. Dans tous ces domaines, nous augmentons nos investissements et nos efforts pour progresser de façon significative sur la voie de la durabilité.

► Faits saillants de 2022 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à notre première directrice de la durabilité ► **La durabilité à la Sun Life**

Nos thèmes ESG de première importance

Notre plan de durabilité, ainsi que le présent rapport et nos déclarations complémentaires sur notre site Web, décrivent les thèmes ESG que nos parties prenantes qualifient comme étant les plus importants et que nous devons aborder, selon notre analyse de matérialité de 2021. Consultez la section [Engagement des parties prenantes et matérialité](#) pour en savoir plus.

Notre modèle de gouvernance

Du conseil d'administration à nos équipes de première ligne, nous mettons en œuvre des stratégies de durabilité et suivons notre rendement à tous les niveaux. En 2022, nous avons continué de renforcer nos fonctions, notre responsabilité et nos capacités en ce sens, à l'échelle de l'organisation. Nous avons augmenté le nombre de personnes à la Sun Life affectées à notre parcours de durabilité, et développé notre expertise à l'interne et nos compétences dans les domaines clés, comme les changements climatiques.

Conseil d'administration

Le comité de la gouvernance, des placements et de la révision, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la surveillance du programme de durabilité de la Sun Life. Cela comprend l'examen et l'approbation de nos principes directeurs en matière de durabilité pour l'ensemble de la Compagnie, ainsi que l'examen de notre rapport annuel sur la durabilité et de notre plan de durabilité et la recommandation de leur approbation par le conseil. Les comités

responsables de l'examen des risques, de l'audit et de la planification de la direction, qui relèvent aussi du conseil d'administration, assistent le conseil dans son rôle de surveillance d'autres aspects de la durabilité et des changements climatiques. Cela comprend la gestion des risques actuels et émergents, et notre stratégie liée à la diversité, l'équité et l'inclusion. Ils surveillent aussi les renseignements contenus dans les états financiers et les rapports de gestion, dont ceux qui concernent les changements climatiques.

Première directrice de la durabilité

La vice-présidente principale et première directrice de la durabilité a pour mandat d'honorer les engagements à long terme de la Sun Life en matière de durabilité, afin d'accroître la performance de la Sun Life dans le domaine. Elle veille notamment à ce que la Compagnie concrétise ses engagements 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.

Conseil international sur la durabilité

Le Conseil international sur la durabilité (CID) se compose de hauts dirigeants représentant nos organisations et fonctions clés. Les membres du CID ont la responsabilité de soutenir la mise en œuvre de notre plan de durabilité. Ils appuient et orientent les initiatives en matière de durabilité. Le CID se réunit au moins quatre fois par année.

Équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale

Cette équipe fait office de centre d'expertise mondial en durabilité. Elle gère le Plan de durabilité de la Sun Life, sa mise en œuvre et la communication de l'information sur notre rendement en matière de durabilité à l'échelle mondiale. L'équipe mène aussi la recherche sur la durabilité et le partage des connaissances à l'échelle de la Compagnie, et elle fournit des constats et du leadership éclairé pour aider la prise de décisions. Des rôles dédiés à la durabilité ont été créés dans les organisations, les divisions et les fonctions, et l'équipe est appuyée par un réseau de champions de la durabilité.

Organisations

Chaque organisation de la Sun Life inclut des mesures précises dans le cadre de son plan stratégique, pour avoir une incidence significative en matière de durabilité selon son orientation. Le conseil d'administration examine et approuve les plans stratégiques des organisations et donne ses recommandations. Il veille à ce que les plans soient complets et alignés sur la stratégie, la raison d'être et les objectifs de la Compagnie. Par ailleurs, chaque organisation est responsable de la mise en place de sa stratégie de durabilité et doit communiquer l'information s'y rapportant. 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 CID évalue les progrès des organisations chaque trimestre.

Objectifs de développement durable des Nations Unies

La Sun Life appuie les objectifs de développement durable (ODD) établis par l'Organisation des Nations Unies. Notre travail est aligné sur les ODD suivants où nous croyons que nous pouvons avoir le plus grand impact :

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

► Faits saillants de 2022 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à notre première directrice de la durabilité ► **La durabilité à la Sun Life**

Suivi de nos progrès

Objectifs et tableau de bord

Objectif	Cible	État	Résultats 2022	Résultats 2021
Accroître la sécurité financière				
Accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités	Nous développons des mesures pour cet objectif.	En cours	-	-
Encourager un mode de vie sain				
Améliorer la santé et le mieux-être pour tous	Nous développons des mesures pour cet objectif.	En cours	-	-
Promouvoir les placements durables				
Agrandir notre portefeuille de placements durables	20 milliards \$ dans de nouveaux placements durables ¹ entre 2021 et 2025	En cours Total investi depuis 2021 : 14,2 milliards \$ ²	6,5 milliards \$ investis ²	7,7 milliards \$ ^{2,3}
Atteindre l'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 ou avant pour nos placements	Établir les premières cibles intermédiaires pour les placements du fonds général de la Sun Life	Atteint : Des cibles intermédiaires ont été établies pour trois catégories d'actifs. Consultez notre rapport Zéro émission nette d'ici 2050 pour obtenir les renseignements les plus récents.	Établissement du profil de référence 2019 des émissions de GES pour le fonds général de la Sun Life; 2023 sera la première année de déclaration des résultats	Annonce d'un objectif pour atteindre zéro émission nette de GES
	Établir des cibles intermédiaires pour nos sociétés de gestion d'actifs	En cours Consultez notre rapport Zéro émission nette d'ici 2050 pour obtenir les renseignements les plus récents.	Plusieurs gestionnaires d'actifs ont obtenu l'approbation de cibles intermédiaires dans le cadre de l'initiative Net Zero Asset Managers.	
Agir comme une entreprise fiable et responsable				
Réduire notre empreinte carbone et atteindre l'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 ou avant pour nos opérations	Maintien de la carboneutralité à l'échelle mondiale	Atteint	Obtention de la certification CarbonNeutral® ⁴	Obtention de la certification CarbonNeutral® ⁴
	Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES ⁵ dans nos opérations d'ici 2030 (par rapport à 2019)	En cours	Réduction de 36,9 %	S. O. Cible établie en 2021
Accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion d'ici 2025 ⁶	Parité hommes-femmes dans le conseil d'administration	Atteint	55 % de femmes ⁷	42 % de femmes
	Parité hommes-femmes pour les postes de VP ou + (monde)	En cours	36 % de femmes	35 % de femmes
	25 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés ⁸ à des postes de VP ou + (Amérique du Nord)	En cours	19 %	16 %
	3,5 % de personnes noires à des postes de VP ou + (Canada) ⁹	En cours	3,3 %	2,1 %
	5 % de personnes noires dans nos effectifs étudiants (Canada) ⁹	Atteint	8 %	4 %
	13 % d'employés noirs/afro-américains à tous les échelons (États-Unis) ¹⁰	En cours	8 %	6 %
	5 % des dépenses à des fournisseurs de la diversité (Amérique du Nord)	En cours	1,0 %	1,6 %
Certification Relations progressistes avec les Autochtones	En cours	Phase 1 terminée et phase 2 en cours	S. O. – objectif établi en 2021	

¹ 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.

² Valeurs à la date de la transaction. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

³ Donnée rajustée en raison d'une omission de déclarer des investissements de 0,9 milliard de dollars en obligations vertes, sociales et durables.

⁴ 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 carboneutralité.

⁵ Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données, ainsi que des voyages d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. La déclaration des émissions est conforme au Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard et est effectuée selon la formule du contrôle financier.

⁶ Les données sur les groupes ethniques sous-représentés sont des données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 91 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification. Les données de représentation du conseil d'administration sont fondées sur l'auto-identification.

⁷ À effet du 7 février 2023, à la nomination de Joseph Natale au conseil d'administration de la Sun Life, 50 % des membres s'identifient comme des femmes.

⁸ Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

⁹ Cette cible fait partie d'une série d'engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

¹⁰ Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires (à l'exception de DentaQuest) et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life aux États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc.



Accroître la sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, de nos employés et de nos 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.

Thème important dans ce chapitre :

- [Sécurité financière](#)

Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



► **Sécurité financière**

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 financier¹. Les difficultés économiques qui découlent du manque d'accès aux services financiers continuent de toucher davantage les communautés marginalisées². 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 vulnérable³. La pandémie a aggravé ces stress financiers, mais elle a aussi révélé toute la valeur que représente l'accès aux services financiers.

Aperçu de notre approche

- > Offrir des produits qui aident à atteindre une sécurité financière durable
- > Encourager la sécurité financière au moyen de capacités numériques
- > Accroître l'inclusion financière
- > Améliorer la confiance financière et l'engagement grâce à l'information proactive
- > Préconiser la sécurité financière via les politiques publiques et la sensibilisation

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

Un élément clé de notre plan de durabilité est d'étendre les possibilités existantes et créer de nouvelles occasions de renforcer la sécurité financière. Notre volonté d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable est demeurée une priorité en 2022. Dans tous nos marchés, nous continuons d'offrir une variété de produits et de services d'assurance et de placement, pour aider les Clients à améliorer leur confiance, leur résilience et leur bien-être financier. De plus, nous avons trouvé de nouvelles façons de rendre la formation plus accessible dans les domaines de l'assurance, de la gestion de patrimoine et des finances, dans certains de nos marchés en Asie. À la Sun Life, nous avons à cœur d'améliorer la sécurité financière des gens. C'est, à notre avis, un pas important vers la croissance inclusive et un moyen d'intéresser encore plus de Clients.

Aider les Clients à accroître leur sécurité financière

- Création de plus de 49 000 parcours financiers⁴ pour des Clients au Canada au moyen de notre nouvel outil numérique Un Plan, simplement Sun Life. Cet outil nous aide à réaliser notre ambition visant à permettre à chaque Canadien d'avoir un plan. Le parcours financier fournit des étapes claires pour atteindre des objectifs de protection et de gestion de patrimoine, ce qui aide à bâtir la confiance financière. Les Clients ont aussi accès à leur parcours en ligne, pour suivre facilement leurs progrès et essayer différents scénarios permettant d'atteindre un avenir durable.
- Lancement de Prospr par Sun Life, une solution hybride de conseils combinant une plateforme numérique de première qualité et une équipe de conseillers autorisés. Cette solution permet aux gens de choisir, de

49 000+

parcours financiers⁴
créés pour des Clients au
Canada au moyen de notre
nouvel outil numérique Un
Plan, simplement Sun Life

prioriser et de suivre leurs objectifs au même endroit. Elle répond aux besoins individuels et globaux des gens en matière de planification.

- Lancement de Benefits Explorer aux États-Unis pour aider les employés des Clients des garanties collectives à prendre des décisions éclairées et à obtenir la couverture d'assurance dont ils ont besoin pour assurer la sécurité financière de leur famille. Il s'agit d'une plateforme interactive qui donne accès à du contenu informatif et personnalisé en direct, ainsi qu'à des outils sur mesure. Une couverture d'assurance appropriée permet aux employés de protéger leur revenu lorsqu'ils ne sont pas en mesure de travailler et de couvrir des frais médicaux non prévus pouvant compromettre leur sécurité financière.
- Outils et information pour aider les participants des régimes collectifs de retraite de la Sun Life Canada à maximiser leurs programmes d'épargne-retraite au travail. Nous avons entre autres offert la page Web Planifier la retraite idéale, ainsi que nos rapports vedettes Objectif épargne et Planalytique^{MD}.
- Notifications d'Ella, notre coach numérique, donnant lieu à des versements totalisant 1,4 milliard \$ dans des produits d'assurance et 697 millions \$ dans des produits de gestion de patrimoine au Canada. Il s'agit d'une hausse de 47 % et de 1 % respectivement par rapport à 2021. Ella fait des interactions proactives et personnalisées pour aider nos Clients à atteindre leurs objectifs en matière de santé et de finances.
- Plateforme numérique pour aider de façon proactive les employés et les travailleurs autonomes de Hong Kong à épargner pour la retraite. Grâce à cette plateforme, les distributeurs de la Sun Life aident les Clients du secteur des fonds de prévoyance obligatoire (MPF) à faire différentes demandes en ligne. Bien que l'épargne-retraite soit obligatoire à Hong Kong, le processus varie selon l'employeur. Nous croyons qu'en rendant le processus plus efficace et plus facile pour nos Clients, nous avons contribué à faire de la Sun Life Hong Kong le fournisseur de MPF ayant la plus forte croissance au cours des cinq dernières années, comme en témoigne son taux de croissance annuel composé de plus de 20 %.

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

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

³ Organisation de coopération et de développement économiques, *Indicateurs pour les assurances : Pénétration*, 2021.

⁴ Les données tiennent compte des Clients de l'Individuelle et d'un groupe témoin de Clients des Régimes collectifs de retraite qui utilisent notre nouvel outil numérique Un Plan, simplement Sun Life. En 2022, nous avons créé plus de 65 000 parcours financiers pour les Clients de l'Individuelle.

► **Sécurité financière**

Améliorer l'inclusion financière

- Amélioration de l'accès à des produits d'assurance plus abordables aux Philippines, en Indonésie, au Vietnam et en Malaisie, pour rehausser le faible taux de souscription d'assurance-vie dans ces pays.
 - Aux Philippines, nos produits d'assurance abordables ont contribué à aider financièrement plus de 1,5 million de personnes en 2022, une augmentation de 7 % d'une année à l'autre. Cette croissance est le résultat de nos efforts visant à rendre l'assurance plus accessible grâce à nos partenariats stratégiques avec des entreprises de technologie financière et d'autres organisations, telles que Universal Storefront Services Corporation, Home Credit Philippines, Lazada et GCash.
 - Au Vietnam, le nombre de personnes couvertes par des solutions d'assurance simples et abordables offertes via nos partenariats avec des entreprises axées sur le numérique, telles que TIMO, TPBank et ACB, a atteint plus de 2 200.
 - En Malaisie, nous avons continué d'offrir des produits d'assurance à faible coût par l'intermédiaire de nos partenariats avec la CIMB Bank et U Mobile. En 2022, ces partenariats ont permis d'assurer plus de 10 000 personnes.
- De plus, en Indonésie, nos partenariats avec des organisations de commerce électronique et de technologie en assurance, comme LinkAja

et Lifepal, permettent aux consommateurs d'acheter des produits d'assurance de la Sun Life directement sur des plateformes numériques.

- Élargissement des canaux de distribution pour améliorer l'accès aux services financiers. Voir la section [Expérience Client](#) pour en savoir plus sur nos activités dans ce domaine.
- Activités et ressources d'éducation financière offertes à l'échelle mondiale pour aider les gens à améliorer leur littératie financière. Par exemple :
 - Le Centre de service de l'Asie – Philippines de la Sun Life a présenté le webinaire « Building Brighter Habits for your Future » pour une deuxième année consécutive, afin d'encourager les jeunes Philippins à développer de bonnes habitudes financières. En tout, 102 élèves de SOS Children's Villages et de House Foundation ont assisté à l'événement virtuel.
 - La Sun Life Philippines a suscité l'intérêt de plus de 9 000 Philippins à l'occasion d'événements hybrides, portant sur des sujets tels que les femmes en affaires, la planification fiscale pour les petites et moyennes entreprises, et les finances familiales.
- Programme de littératie financière primé (Sun Pera-Aralan) de la Sun Life Foundation aux Philippines, offert à plus de 70 000 enseignants du Grand Manille et des provinces alentour. Conçu en collaboration avec AHA! Behavioral Design, le programme propose un système budgétaire pour aider les enseignants à gérer leur salaire mensuel et à adopter de saines habitudes financières. La Sun Life Foundation a également créé une communauté en ligne pour permettre aux enseignants d'apprendre et de s'inspirer les uns les autres dans leur parcours financier. On constate à ce jour une amélioration des habitudes budgétaires et d'épargne des participants.
- Collaboration avec la CNBC Indonesia TV dans le but de créer et de diffuser 11 épisodes sur des sujets de littératie financière. La série télévisée, vue par plus de 100 000 personnes, a renseigné les gens sur la gestion des finances et le rôle de l'assurance dans l'atteinte des objectifs financiers.
- Annonce d'un nouveau partenariat entre B2B Banque et Placements mondiaux Sun Life. Les Clients peuvent obtenir des prêts REER pour investir dans des Solutions FPG Sun Life, l'un des produits de fonds distincts de Placements mondiaux Sun Life. Nous aspirons à aider les gens à épargner pour la retraite, grâce à des solutions novatrices visant à atténuer les facteurs de stress financier et à gérer les risques.

1,1 M

Mesures prises par des Clients au Canada pour accroître leur sécurité financière. Par exemple : ajout d'une garantie facultative, ajout d'un produit d'épargne facultatif ou versement d'une cotisation occasionnelle.



LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- [Conseils financiers](#)
- [Aider les communautés de pêcheurs des Philippines à renforcer leur résilience financière \(histoire\)](#)



Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être pour tous. C'est pourquoi nous offrons à nos Clients et à nos employés des produits, des services et des outils pour les aider à adopter un mode de vie sain. Nous avons aussi un impact positif dans la société, en facilitant l'accès à l'assurance santé et invalidité, ainsi qu'aux soins de santé. S'ajoutent à cela nos investissements dans la santé communautaire.

Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Santé des Clients](#)
- [Mieux-être des employés](#)
- [Mieux-être de la collectivité](#)

Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



Santé des Clients

Améliorer l'accès aux soins et aider les Clients à atteindre un mode de vie sain

La Sun Life veut être un partenaire pour ses Clients tout au long de leur parcours santé. Cela signifie de les aider à trouver le bon soin dans des systèmes de santé parfois complexes. C'est aussi leur offrir des régimes d'assurance et des couvertures appropriées. Le tout avec de l'information et des outils, pour qu'ils puissent prendre les bonnes décisions pour leur santé.

Aperçu de notre approche

- > Améliorer l'accès aux soins
- > Éliminer les barrières aux traitements en santé mentale
- > Aider les gens à rester productifs au travail
- > Donner aux gens l'information et les outils pour prendre en main leur mieux-être
- > Faire bénéficier les autres de nos connaissances et de nos meilleures pratiques

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

En tant que fournisseur d'assurance-santé et de garanties collectives, nous avons continué d'aider nos Clients à obtenir les bons soins au bon moment. Nous avons créé des produits et services novateurs, formé des partenariats et approfondi les domaines qui nous distinguent (soit le diabète et la santé mentale). Notre but est de créer un écosystème de santé numérique pour les Clients, qui facilitera la recherche, l'accès et la gestion des soins. Nous avons aussi continué de collaborer avec les gouvernements, les organismes de réglementation et les industries pour renforcer de manière proactive le secteur de la santé pour nos Clients.

Rendre les soins de santé plus inclusifs et accessibles

- Ajout de nouvelles garanties couvrant la grossesse pour autrui, l'adoption et les services de fertilité, pour aider les participants au Canada à agrandir leur famille. Ces garanties forment notre programme Famille Plus, qui permet de répondre à une variété de besoins. Elles peuvent offrir un soutien précieux en réduisant le stress financier. Selon certaines données, le taux de recours à une mère porteuse a bondi de 400 % au cours des 10 dernières années au pays¹. Il en va de même des coûts, qui peuvent atteindre 90 000 \$ par grossesse.
- Amélioration de l'accès à une assurance-vie abordable pour les gens qui ont le diabète de type 2, grâce à nos Solutions distinctives pour le diabète. Projet pilote depuis 2021, ce programme facilite l'accès et l'admissibilité à des ressources spécialisées en gestion du diabète dans certaines régions. En 2022, nous avons

50 %+

Augmentation de la proportion de diabétiques de type 2 devenus assurés dans le cadre du projet pilote Solutions distinctives pour le diabète de la Sun Life

observé non seulement une hausse des demandes d'assurance, mais aussi une hausse des taux d'offre et d'acceptation des Clients. Il en a résulté une augmentation de plus de 50 % de la proportion de diabétiques de type 2 qui ont pu recevoir une couverture d'assurance au Canada dans le cadre du projet pilote.

- Partenariat avec un fournisseur de services de mieux-être pour promouvoir la santé dans le cadre d'un programme pilote numérique destiné aux Clients individuels canadiens. Le programme récompense les Clients pour leurs gestes qui améliorent la santé physique, mentale et financière. Les récompenses prennent la forme de cartes-cadeaux, de rabais ou de dons de bienfaisance. Pour se motiver, les Clients peuvent se fixer des objectifs et suivre leurs progrès en synchronisant un appareil prêt-à-porter, et relever des défis. Depuis sa mise à l'essai, plus de 3 000 Clients de la Sun Life Canada ont participé au programme.
- Augmentation de nos capacités en santé aux États-Unis avec la conclusion de l'acquisition de DentaQuest, deuxième plus important fournisseur de garanties de frais dentaires aux États-Unis². La transaction s'inscrit dans la stratégie de la Sun Life visant à se positionner comme un leader en assurance-santé et en garanties collectives au pays. Avec cette acquisition, la Sun Life États-Unis sert maintenant plus de 50 millions d'Américains. Nous avons aussi annoncé deux initiatives suivant cette acquisition :
 - Un nouveau programme de DentaQuest et Partners Health Plan, organisme à but non lucratif de gestion des soins pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ou développementale. Ce partenariat favorisera l'accès à des soins buccodentaires et améliorera la santé de cette communauté mal desservie, contribuant ainsi à l'atteinte de notre objectif d'augmenter l'équité en santé pour tous.

¹ CBC : Surrogacy in Canada Has Increased 400% in 10 Years: More Facts (en anglais), 2022

² Selon le nombre de participants au 31 décembre 2021. Classement basé sur les données communiquées par la concurrence.

► **Santé des Clients** ► Mieux-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

- Une collaboration entre TeamSmile et DentaQuest : le TeamSmile Dental Home Project. Ce programme permet à des enfants défavorisés aux États-Unis de bénéficier des soins et des ressources d'une équipe dentaire à long terme. Depuis sa mise à l'essai, l'initiative propulsée par DentaQuest a jumelé plus de 1 400 enfants avec un cabinet dentaire de leur communauté.

De plus, en tant que plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid aux États-Unis³, DentaQuest a ajouté environ 3 millions de participants en 2022, permettant ainsi à des familles américaines à faible revenu d'accéder aux soins dentaires auxquels elles n'ont habituellement pas accès.

30,5 M\$ 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.

- Amélioration de l'accès à des soins de santé de grande qualité aux États-Unis grâce aux solutions personnalisées de recherche de soins de PinnacleCare. Les participants sont ainsi mieux outillés pour prendre des décisions éclairées sur leur santé. En 2022, plus de la moitié des deuxièmes avis médicaux fournis par des experts de PinnacleCare ont suggéré des plans de traitement plus appropriés ou un changement dans le diagnostic original. Le taux de satisfaction des participants a atteint 95 %.

- Réduction du coût des soins de santé et amélioration des soins pour nos Clients. Dans le cadre du programme Clinical 360 de la Sun Life aux États-Unis, les promoteurs de régimes autofinancés reçoivent l'aide d'experts qui repèrent des occasions de réduire les coûts et d'améliorer les soins. Par exemple, l'examen d'un médicament coûteux par notre infirmière-conseil a permis de trouver une autre option de traitement pouvant être administrée à domicile plutôt qu'à l'hôpital. L'équipe clinique et responsable des ventes de la Sun Life a travaillé avec le courtier et le tiers gestionnaire pour réaliser ce changement. Il en a résulté des économies de plus de 43 000 \$ US par dose et 1,1 million \$ US par année, ainsi qu'une meilleure expérience de soins pour le participant.

- Amélioration de notre compréhension des besoins de nos Clients en matière de soins de santé par la création de programmes d'écoute aux États-Unis. Ces programmes permettent d'obtenir des commentaires de Clients sur des sujets tels que l'accès aux soins, la santé mentale et les façons de rendre les garanties plus faciles à utiliser et à comprendre. Nous avons fait des sondages sur des plateformes virtuelles de rétroaction. Voici ce que nous avons appris :

- Il y a un grand intérêt pour des expériences numériques de gestion de la santé;
- Les gens valorisent les programmes de santé mentale et veulent plus d'aide dans ce domaine;
- Les consommateurs veulent plus de transparence dans les soins de santé.

Nous utilisons ces constats pour établir et mettre à jour notre stratégie sur la santé des Clients.

- Partenariat avec Teledentistry.com aux États-Unis. Ce service offre aux participants un accès virtuel en tout temps à des fournisseurs de soins dentaires, pour obtenir plus facilement des soins et des conseils en cas d'urgence, lors de déplacements ou pendant les soirs et les fins de semaine.
- Amélioration de l'accès à des soins de santé de qualité aux Philippines grâce à des initiatives lancées en collaboration avec d'importantes sociétés en soins de santé, comme Boehringer Ingelheim (Philippines) Inc., Pfizer (Philippines), Roche (Philippines) et Abbott. Un programme de littératie médicale-financière a d'abord été lancé, proposant des webinaires, des forums et du matériel de formation sur la santé et le mieux-être. En plus des sociétés pharmaceutiques, nous avons aussi collaboré avec Hi-Precision, l'un des principaux centres de diagnostic médical du pays. Ensemble, nous explorerons des solutions d'assurance pour les maladies graves touchant les Philippines.
- Meilleur accès aux soins médicaux aux Philippines grâce à de nouvelles capacités numériques du GREPA Medical and Diagnostic Center (GMDC), une division de la Sun Life Grepa Financial, Inc. (SLGFI). Au plus fort de la pandémie, le GMDC offrait des consultations en ligne via une plateforme de vidéoconférence pour la télémédecine. Plus récemment, SLGFI s'est élargie pour inclure des partenaires situés dans des régions rurales. Elle a ainsi pu offrir un accès à des services médicaux à plus de Philippines. Aujourd'hui, les Clients groupe et les employés peuvent accéder à plus de 1 200 hôpitaux

et cliniques médicales et 17 000 spécialistes médicaux dans tout le pays.

- Maintien des régimes d'assurance-hospitalisation pour les consommateurs de Hong Kong via le programme de protection facultatif du gouvernement (Voluntary Health Insurance Scheme, VHIS). Lancé en 2019, le VHIS a pour but de rehausser le niveau de protection des assurances médicales et d'améliorer l'accès à des soins de qualité, offerts dans le cadre des régimes certifiés au titre du VHIS. La Sun Life participe au programme en tant que fournisseur certifié, puisque le programme est en phase avec son objectif d'améliorer l'accès aux soins de santé et à l'assurance. En 2022, nous avons émis près de 16 000 contrats certifiés VHIS, ce qui représente 63 milliards de dollars de Hong Kong en couverture annuelle, pour aider plus de gens à se préparer et à couvrir leurs besoins médicaux futurs.
- Versement d'un don de 250 000 \$ au programme de vaccination contre la COVID-19 de l'UNICEF, pour permettre à environ 52 000 personnes de l'Indonésie et du Vietnam, incluant les régions éloignées, de se faire vacciner contre la COVID-19.
- Création d'initiatives visant à informer et à outiller les Philippines afin qu'ils puissent faire des choix santé. Par exemple, notre campagne Wellness from Home aux Philippines a été conçue pour aider les Clients à atteindre des objectifs de mieux-être grâce à des événements en ligne, des communications et des vidéos d'entraînement préenregistrées. À ce jour, 3 000 personnes ont regardé les vidéos.

³ Selon la participation en septembre 2022.

► **Santé des Clients** ► Bien-être des employés ► Bien-être de la collectivité

Soutien en santé mentale pour les Clients

- Expansion de notre partenariat avec Dialogue Technologies pour offrir un nouveau Programme d'aide aux employés (PAE) et la Thérapie cognitivo-comportementale en ligne (TCC en ligne) aux Clients des garanties collectives à l'échelle du Canada. Le nouveau PAE est disponible sur la plateforme des Soins virtuels Lumino Santé. Il offre aux participants de l'aide rapide et confidentielle, allant des services de mieux-être et de gestion du stress, aux conseils sur l'éducation des enfants, les relations de couple et les soins aux aînés. Les participants ont aussi accès à un programme de TCC en ligne. Il s'agit d'une série de ressources interactives d'autogestion de la santé éprouvées en clinique, qui aident à traiter les problèmes de santé mentale, y compris l'anxiété et la dépression.
- Obtention de résultats solides pour notre projet pilote du coach en santé mentale au Canada. Le coach cible les Clients les plus à risque de développer des problèmes de santé mentale. Après le lancement du projet pilote en 2021, 94 % des participants ont vu des résultats positifs sur leur santé⁴. Les données montrent aussi que le programme suscite l'engagement des participants qui sont à risque, élimine les obstacles et motive les participants à accéder aux soins, améliore la santé des participants et réduit la durée de l'absence.
- Partenariat unique avec AbleTo pour offrir un accès pratique et confidentiel à des services en santé mentale. Les services sont destinés aux

participants d'une assurance-invalidité ou d'une assurance maladies graves de la Sun Life aux États-Unis, qui reçoivent des prestations à la suite d'un diagnostic de cancer. AbleTo est l'un des principaux fournisseurs de solutions virtuelles d'encadrement et de thérapie en santé mentale, de haute qualité et basées sur des données probantes. Il offre des soins globaux et personnalisés, conçus pour aider les gens à surmonter un diagnostic difficile et à réduire les symptômes pour la santé mentale. Les participants de la Sun Life ont accès à des séances hebdomadaires individuelles avec un thérapeute autorisé, par appel téléphonique ou vidéo, ainsi qu'à des outils numériques, des activités et plus encore.

- Publication de plusieurs études de cas en santé mentale pour présenter des histoires de réussite en milieu de travail. On y montre des exemples d'entreprises qui ont élaboré et adopté des stratégies de santé mentale efficaces pour favoriser le mieux-être de leurs employés. La santé mentale au travail demeure une priorité pour bien des employeurs.
- Collaboration avec la Philippine Mental Health Association pour offrir une série de webinaires gratuits intitulée Safe Space. Dans cette série, des experts discutent des problèmes auxquels les Philippins font face actuellement, ainsi que des façons pratiques d'aborder les situations qui déclenchent des problèmes de santé mentale. Plus de 2 000 personnes ont assisté aux webinaires en direct.



Recherche et appui en santé

- Développement de ressources pour améliorer les connaissances des Clients sur les problèmes de santé au travail, par exemple :
 - La gestion des effets de la COVID-19 de longue durée en milieu de travail. Nous avons publié un [Dossier de réflexion](#) pour montrer comment les entreprises peuvent aider les employés atteints de COVID de longue durée.
 - Le coût élevé des demandes de règlement et les tendances en matière de médicaments injectables. Nous avons publié notre 10^e [rapport d'étude annuel sur l'assurance en excédent de pertes](#) (en anglais seulement) pour aider les promoteurs de régimes autofinancés à choisir des couvertures qui leur conviennent et répondre aux besoins de leur personnel.

- Appui à l'expansion du programme Medicaid du Tennessee, pour y inclure une couverture dentaire pour les participants adultes par l'intermédiaire des activités de DentaQuest de la Sun Life États-Unis. Ainsi, 600 000 résidents de plus au Tennessee ont maintenant accès à une assurance dentaire.
- Participation à la consultation publique du gouvernement du Manitoba sur le développement d'une feuille de route de cinq ans en santé mentale, en mieux-être et en rétablissement. Nous avons recommandé au gouvernement de considérer les initiatives qui augmentent l'accès aux ressources en santé mentale pour tous les Manitobains et qui permettent aux employeurs de créer des milieux de travail psychologiquement sûrs et sains. Suivant nos recommandations, la stratégie en santé mentale du gouvernement comprend des engagements à développer une stratégie de lutte contre les préjugés et à fournir des programmes axés sur le mieux-être et sur la santé et la sécurité psychologique au travail.

LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- [Ressources en santé et mieux-être](#)
- [Connaissances en santé pour les Clients des garanties collectives](#)

⁴ Participants réévalués ayant constaté une amélioration des symptômes et adopté les recommandations liées au mode de vie et/ou un traitement d'intensité plus élevée.

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 doivent s'adapter aux changements. Un effectif engagé et en santé est essentiel pour assurer le rendement des employés et celui de l'entreprise.

La Sun Life investit depuis des années 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. 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 financière et mentale.

Aperçu de notre approche

- > Établir des priorités et des actions claires avec notre stratégie de mieux-être à l'échelle mondiale
- > Pilier 1 : Soutenir le mieux-être mental
- > Pilier 2 : Promouvoir le mieux-être physique
- > Pilier 3 : Investir dans le mieux-être financier
- > Mesurer le succès de nos actions et s'ajuster

Voir plus en ligne

Rendement de 2022

Être des chefs de file en soins de santé mentale

- Nouvelle formation sur la santé mentale pour les gestionnaires de personnel et les employés en Amérique du Nord. Il s'agit de brefs cours accompagnés de ressources téléchargeables et de conseils pratiques pour soutenir le mieux-être mental.
- Lancement au Canada d'un programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) virtuel et amélioré, sur une seule plateforme de mieux-être (Soins virtuels Lumino Santé, propulsés par Dialogue). L'intégration des programmes sur une plateforme comportant de nombreux points d'entrée aide à éliminer les préjugés qui font obstacle à l'accès aux soins. En plus des conseils juridiques et financiers et des services d'orientation professionnelle, le PAEF fournit des ressources en santé mentale et du soutien familial et relationnel. Nous voulons nous assurer que les employés et leur famille connaissent les ressources à leur disposition, et qu'ils peuvent y accéder facilement quand ils en ont besoin.
- Création d'un balado pour les employés des États-Unis. Accessible via notre intranet, le balado est une plateforme que les employés peuvent utiliser pour parler de leurs expériences en santé mentale. Les employés peuvent aussi y découvrir des ressources pouvant les aider dans les moments difficiles. En normalisant les conversations sur la santé mentale, nous pouvons réduire les préjugés.

92 %

des employés affirment que leurs superviseurs ou gestionnaires immédiats veulent leur bien-être¹

- Organisation de journées thématiques pour favoriser l'équilibre travail-vie personnelle à la Sun Life Vietnam. Il y a eu la journée cinéma (avec des billets gratuits), la journée gaufres (où la nourriture a été servie par l'équipe de direction) et la journée photos de famille (avec des photographes professionnels). Nous avons aussi augmenté la limite annuelle de report de congés en 2022. Les employés ont maintenant plus de souplesse quant à l'utilisation de leurs congés.
- Publication d'un [Dossier de réflexion](#) sur les mesures efficaces que les organisations peuvent prendre pour promouvoir la santé mentale au travail. Cette ressource met en lumière l'engagement de la Sun Life à faire connaître ses meilleures pratiques pour aider les autres employeurs à soutenir la santé mentale de leurs employés. La Sun Life offre aussi une trousse d'outils gratuite pour créer une stratégie en santé mentale. Cette trousse aide les organisations à entreprendre ou à poursuivre leur parcours en santé mentale au travail.

Renforcer notre engagement à créer un environnement de travail sûr

- Renouvellement de l'Énoncé de l'engagement de la Sun Life à l'égard de la santé et de la sécurité au Canada. Ce document décrit nos obligations, ainsi que les rôles et responsabilités de chacun. De plus, l'énoncé explique comment les gestionnaires de personnel et les employés peuvent faire de la santé et de la sécurité au travail une priorité. Il existe des énoncés similaires pour les autres régions où la Sun Life exerce ses activités.
- Amélioration de notre programme d'ambassadeurs de la sécurité. À l'échelle mondiale, la Sun Life a plus de 780 ambassadeurs de la sécurité, qui servent de personnes-ressources dans leur emplacement. Chaque ambassadeur joue le rôle de responsable des évacuations, de représentant en santé et en sécurité, ou de responsable des premiers soins. En 2022, nous avons créé les tableaux numériques Santé et sécurité pour soutenir le mode de travail hybride.

¹ Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

► Santé des Clients ► **Mieux-être des employés** ► Mieux-être de la collectivité

- Accès à des vaccins, des tests et des ressources pour prévenir la propagation de la COVID-19 dans différentes vagues de la pandémie. Par exemple :
 - En Amérique du Nord, des filtres à haute efficacité pour les particules de l'air (HEPA) ont été installés dans les salles de réunion et les espaces fermés collectifs (p. ex. les salles de courrier), afin de limiter la propagation potentielle du virus. Les propriétaires de tous les espaces occupés par la Sun Life ont dû fournir de l'information sur leurs systèmes CVC (chauffage, ventilation et climatisation), notamment le type de filtre à air, le changement d'air à l'heure et l'approvisionnement d'air frais. Nous avons utilisé cette information comme guide pour minimiser la circulation de la COVID-19.
 - Notre Centre de service de l'Asie – Inde (CSAI) a mené une campagne de vaccination contre la COVID-19, dont ont bénéficié environ 2 000 employés, les personnes à leur charge et le personnel de soutien. Le CSAI a organisé des webinaires mensuels sur les soins à prodiguer et autres sujets de mieux-être, et il a offert des services de télémédecine ainsi qu'une ligne d'aide dédiée à la COVID-19 et ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nous avons aussi installé des filtres à air certifiés MERV-13 de haut niveau pour réduire au minimum la circulation des virus infectieux.
 - À Hong Kong, nous avons offert des services gratuits de télémédecine (incluant l'envoi de médicaments sur ordonnance) aux employés et aux personnes à charge qui étaient déclarés positifs à

la COVID-19. Nous avons aussi offert une somme de 500 dollars de Hong Kong aux employés, pour couvrir les trousse de tests rapides ou d'autres articles de mieux-être pendant la cinquième vague de COVID-19.

Une approche globale en matière de bien-être

- Maintien de l'offre de ressources gratuites en santé pour les employés à l'échelle mondiale. Les programmes sont facultatifs et varient selon la région. Aux États-Unis par exemple, nous avons élargi notre collection de webinaires sur le mieux-être. Nous avons de nouveaux sujets tels que la santé du cœur, la gestion des émotions en tant que parent qui travaille, et la mobilité. Au Vietnam, nous sommes associés à un studio de yoga et centre d'entraînement populaire pour offrir des cours virtuels et aux bureaux.
- Ajout d'une nouvelle couverture des frais de déplacement et d'hébergement à nos régimes de frais médicaux des employés aux États-Unis. Cette couverture permet aux employés d'obtenir un soin ou un traitement médical couvert qui n'est pas offert dans un rayon de 100 miles de leur lieu de résidence, en raison de restrictions de l'État quant à la disponibilité de ces services. Nous croyons en l'égalité de l'accès aux soins de santé et nous appuyons le droit de tous les employés de recevoir des traitements médicaux, quel que soit l'endroit où ils habitent.

- Amélioration des garanties pour mieux soutenir les personnes qui désirent avoir des enfants. Par exemple :
 - Au Canada, nous avons prolongé les prestations complémentaires pour le congé de maternité (de 6 à 14 semaines, jusqu'à 100 % du salaire), inclus les prestations complémentaires pour le congé parental ou d'adoption (jusqu'à 100 % du salaire jusqu'à 14 semaines), ajouté les services de fertilité et augmenté les montants de couverture pour les médicaments de fertilité.
 - En Malaisie, nous avons amélioré notre programme pour les congés de maternité, de paternité et de soins à un membre de la famille étendue (un membre de la famille qui a une invalidité ou une maladie physique, ou un aîné). Le programme prévoit des prestations supérieures aux exigences légales.
- Meilleur accès aux soins de santé locaux pour les employés et leur famille en Inde. Nous avons collaboré avec 46 hôpitaux et pharmacies en ligne dans tout le pays pour négocier des rabais et des services prioritaires pour les employés et les personnes à leur charge.
- Création d'une nouvelle icône pour le mieux-être sur les ordinateurs des employés de la Sun Life États-Unis. Les employés peuvent cliquer sur l'icône pour accéder directement aux garanties et aux programmes axés sur le bien-être physique, mental et financier. Ils peuvent ainsi trouver plus facilement l'aide dont ils ont besoin.



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 pour notre cause philanthropique mondiale : la prévention du diabète de type 2. C'est grâce à toute l'étendue de nos ressources, de nos employés et de notre expertise que nous pouvons avoir une incidence positive.

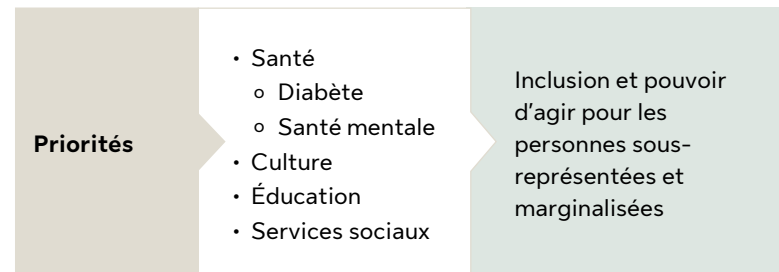
Aperçu de notre approche

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

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

Notre stratégie de philanthropie est centrée sur la cause du diabète depuis 10 ans maintenant, avec un intérêt croissant pour l'accès aux services de santé. En 2022, nous avons investi davantage dans la communauté pour favoriser l'accès aux services en santé mentale pour les jeunes et leur famille. Et dans tous nos efforts philanthropiques, nous continuons de faire avancer la diversité, l'équité et l'inclusion, particulièrement dans les communautés mal desservies et défavorisées.



Prévention et traitement du diabète

- Somme de 5,7 millions \$ de nos dons totaux affectée à la lutte contre le diabète. Nous avons soutenu des initiatives pour prévenir le diabète de type 2, diriger les services vers les communautés mal desservies et rendre virtuelles les formations sur le diabète.

Diabète de type 1 ou de type 2 : quelle est la différence?

Type 1 : Maladie auto-immune qui se caractérise par l'incapacité de la personne à produire de l'insuline. Elle apparaît généralement pendant l'enfance ou l'adolescence, mais peut aussi se développer à l'âge adulte. Environ 10 % des diabétiques ont le diabète de type 1.

Type 2 : Le corps de la personne n'utilise pas efficacement l'insuline produite (ou ne produit pas suffisamment d'insuline). La maladie se développe généralement à l'âge adulte, mais elle peut aussi survenir dans l'enfance. On peut la gérer avec une alimentation saine, des exercices ou des médicaments, ou une combinaison de ces trois facteurs.

Source : Diabète Canada, 2022

- Don annuel de 200 000 \$ pour soutenir le Sun Life Diabetes College. Il s'agit d'un investissement de 600 000 \$ sur trois ans, qui a débuté en 2021, dans l'institut de réadaptation du Réseau universitaire de santé de Toronto. Ce centre interactif de ressources en ligne aide les personnes diabétiques à prendre soin de leur santé. Il les encourage à bouger, à s'informer et à adopter un mode de vie sain. Le financement de la Sun Life a permis de :
 - Créer de nouvelles ressources d'information sur la plateforme du Sun Life Diabetes College;
 - Créer un partenariat de recherche aux Philippines pour évaluer l'efficacité du programme;
 - Faire croître le nombre de nouveaux utilisateurs sur la plateforme de 10 312 en 2020 à 64 542 en 2022, grâce à des campagnes d'information à l'échelle mondiale.

► Santé des Clients ► Mieux-être des employés ► **Mieux-être de la collectivité**

- Maintien de notre partenariat avec l'Institut de Cardiologie de Montréal pour appuyer la Clinique de prévention du diabète Sun Life. Le but de la clinique est de renverser le diabète de type 2 et le prédiabète en détectant plus tôt la maladie et en encourageant l'adoption de saines habitudes de vie. Depuis le lancement de la clinique en 2018 grâce aux fonds de la Sun Life :
 - Plus de 850 patients ont été traités, dont 32 % ont atteint les critères de rémission;
 - Plus de 40 000 séances de formation ont été offertes aux patients;
 - Plus de 8 600 rencontres ont eu lieu entre des patients et des équipes d'infirmières, de nutritionnistes, de médecins et de kinésithérapeutes.
- Don de 350 000 \$ US à six organismes communautaires dans le cadre de notre programme de soutien financier à la lutte contre le diabète. Chaque année, la Sun Life accorde de l'aide financière à des organismes de partout aux États-Unis qui contribuent à améliorer la santé de la population et à servir les personnes atteintes de diabète ou à risque de le devenir. Les programmes retenus procurent des services de prévention, de gestion, de sensibilisation, de soins et de formation sur le diabète de type 2, dans les collectivités mal desservies et défavorisées, qui sont les plus vulnérables. Depuis le lancement du programme en 2016, nous avons donné plus de 1,7 million \$ US à des organismes aux États-Unis.

46,7 millions \$

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

- Renouvellement de notre appui au programme Project Power de l'American Diabetes Association¹. Il s'agit d'un programme gratuit offert dans tous les états des États-Unis. Des enfants et leur famille sont encouragés à suivre des leçons et des activités amusantes afin d'atteindre un mode de vie sain. Plus de 27 000 jeunes ont bénéficié du programme en 2022, lequel est axé sur l'alimentation et la mise en forme, de même que sur l'engagement de la famille. Les parents peuvent aussi répondre à un questionnaire d'évaluation du risque de développer le diabète de type 2 et bénéficier de ressources additionnelles.
- Appui à l'initiative Fit to Win des Celtics de Boston, qui s'adresse aux jeunes des États-Unis. D'une durée de quatre semaines, le programme invite les enfants de la troisième à la sixième année à faire des exercices et à adopter de bonnes habitudes. Des prix de participation sont remis. Après un programme entièrement virtuel en 2021, les enfants ont pu retourner dans les gymnases et suivre de nouvelles activités virtuelles en direct avec les Celtics. Les sondages faits avant et après le programme montrent une hausse de la fréquence des exercices chaque semaine, ainsi qu'une plus grande consommation de fruits et de légumes.
- Collaboration avec Active Healthy Kids Global Alliance (AHKGA) afin de parrainer le programme Youth Physical Activity Report Cards en Asie. Le but de ce programme est d'améliorer la santé physique des jeunes de l'Asie et d'ailleurs dans le monde. Sous la forme de bulletins, le programme cible des occasions d'augmenter l'activité physique chez les enfants et les jeunes selon le pays, et fournit des recommandations.
- Nouvelles initiatives aux Philippines visant à augmenter la sensibilisation et la prévention du diabète de type 2. Nous avons lancé le programme Diabetes Corner et l'avons intégré dans des stations santé existantes des barangays². Les stations santé sont installées dans les communautés et offrent des services de soins de santé primaires. En collaboration avec l'organisme Health Futures Foundations Inc., le Diabetes Corner de la Sun Life fournit des services tels que la mesure de la glycémie et des ressources éducatives.
- Présentation du défi familial SUNPILOGY aux Philippines, qui fait de la santé et du mieux-être un objectif commun pour les familles aux prises avec le diabète. En tout, 232 familles ont participé au défi, accumulant 13 millions de pas pendant tout le mois du défi.
- Soutien apporté à huit programmes de santé et de mieux-être en Malaisie. Ces programmes ont bénéficié à plus de 9 000 personnes, bon nombre provenant de communautés mal desservies. Par exemple, dans le cadre de notre campagne annuelle de dépistage du diabète, nous avons collaboré avec des pharmacies partenaires à l'échelle du pays pour offrir le dépistage gratuitement à plus de 6 800 Malaisiens. Nous avons aussi fait une série d'ateliers de mieux-être pour les jeunes et les femmes, portant sur la prévention du diabète de type 2, ainsi que sur le bien-être physique et mental. Nous avons également offert de l'aide financière à des personnes défavorisées qui avaient besoin de médicaments pour traiter le diabète.

Augmentation de nos investissements en santé mentale

- Partenariat avec la National Alliance on Mental Illness (NAMI) et la Black Mental Health Alliance for Education & Consultation, Inc. (BMHA) aux États-Unis, afin de soutenir des programmes offrant des services en santé et en mieux-être mental aux communautés ayant habituellement un accès limité à ces services. BMHA offre des forums éducatifs, des services de recommandation et des formations pour favoriser la santé et le mieux-être des communautés noires et vulnérables. NAMI veut informer, soutenir, défendre, écouter et diriger, dans le but d'améliorer la vie des gens ayant des problèmes de santé mentale et leurs proches.



« Les communautés mal desservies et sous-représentées ont, depuis toujours, un accès plus limité à des soins abordables et de qualité en santé mentale, ce qui réduit leur capacité à obtenir de l'aide rapidement et

les meilleurs soins possible. Les groupes de soutien et les programmes de formation locaux et gratuits offerts par l'entremise de NAMI permettent d'améliorer l'accès. Nous sommes heureux d'avoir des partenaires comme la Sun Life, qui partage cet engagement et ce dévouement. »

Jessica Edwards,
première directrice du développement, NAMI

¹ Copyright 1995–2023. American Diabetes Association®.

² Le barangay est la plus petite unité administrative du pays.

- Développement de notre stratégie de philanthropie en santé mentale au Canada en vue d'élargir l'accès aux soins en santé mentale

23,8 millions \$

en dons pour soutenir des organismes communautaires qui améliorent la santé, la culture, les services sociaux et l'éducation partout dans le monde³.

pour les jeunes et les familles des communautés mal desservies et marginalisées. En 2022, nous avons donné plus de 2 millions \$ pour soutenir des programmes de santé mentale au Canada. Les engagements totaux de la Sun Life en santé mentale se chiffrent ainsi à plus de 6 millions \$ au cours des trois prochaines années. Ces investissements aideront 14 organismes canadiens à concevoir et à maintenir des programmes ciblés en santé mentale. Chacun de ces organismes communautaires utilise une approche pratique basée sur la prévention, à la fois accessible et stimulante, pour augmenter la résilience mentale et les capacités d'adaptation des jeunes à risque. Parmi les dons versés en 2022 :

- 150 000 \$ à Unity Charity dans le cadre d'un engagement de 450 000 \$ sur trois ans. Unity Charity enseigne la résilience mentale aux jeunes défavorisés au moyen de programmes de danse hip-hop, dans la région du Grand Toronto, à Winnipeg, à Saskatoon et à Halifax.
- 335 000 \$ à Jeunesse, J'écoute dans le cadre d'un engagement de 1 million \$ sur trois ans, pour le lancement de Lendemain ensoleillé : programme pour le bien-être autochtone. Le programme Lendemain ensoleillé est offert en format

audio ainsi qu'en format vidéo. Il vise à offrir aux jeunes Autochtones de 6 à 29 ans des outils et des ressources pour soutenir leur bien-être mental. Le programme permet aussi de faire connaître à ces jeunes les services de Jeunesse, J'écoute. En 2022, plus de 500 jeunes Autochtones ont bénéficié du programme, par l'intermédiaire de 51 séances dans 18 communautés autochtones au Canada. Lisez la section [Diversité, équité et inclusion](#) pour d'autres exemples de notre soutien aux communautés autochtones.

Pour en savoir plus sur ces partenariats et d'autres, lisez [notre engagement en santé mentale](#).



« La majorité des problèmes de santé mentale commencent dans l'enfance ou à l'adolescence. Les jeunes marginalisés, en particulier, sont disproportionnellement touchés et ont plus de difficulté à obtenir un soutien approprié. C'est pourquoi nous nous engageons à aider les jeunes partout au pays à prendre en main leur santé mentale et à accéder aux outils et ressources dont ils ont besoin, au moment opportun. Combiné au pouvoir collectif de ces organismes, notre financement contribuera à bâtir un pays plus résilient, inclusif et en santé. »

Jacques Goulet,
président, Sun Life Canada



Inclusion et bien-être global

- Don de 275 000 \$ en 2022 à la Fondation pour les communautés noires, dans le cadre d'un engagement de 825 000 \$ sur trois ans, pour soutenir le programme de subvention pour le bien-être des jeunes de l'Ontario. Les subventions aideront 33 organismes sans but lucratif gérés par des personnes noires, centrés sur les communautés noires et rendant service aux communautés noires, qui encouragent le bien-être physique et mental des jeunes Noirs de l'Ontario au moyen de programmes sportifs et récréatifs.
- Renouvellement de notre appui au programme de santé et de mieux-être de Right to Play pour les jeunes Autochtones, avec un nouvel engagement de 900 000 \$ sur trois ans. Notre financement permettra d'offrir aux jeunes Autochtones du Canada des

programmes basés sur le jeu et adaptés à leur culture, pour améliorer leur bien-être physique et mental. La Sun Life est un fier partenaire de l'organisme Right to Play depuis 2015, auquel elle a versé plus de 1,2 million \$ jusqu'à présent. En 2022, notre financement a aidé plus de 2 200 enfants et jeunes Autochtones à adopter des habitudes de vie saines et durables dans 36 communautés au pays.

- Renouvellement de notre partenariat avec la MLSE Foundation au Canada pour lancer un nouveau programme de basketball visant à améliorer la santé mentale dans les communautés mal desservies et marginalisées de l'Ontario. La Sun Life s'est aussi engagée à verser 500 000 \$ à Giants of Africa, pour aider à créer un nouveau terrain de basketball communautaire dernier cri à Edmonton. Ce terrain sera destiné aux jeunes Africains de la communauté.

³ Voir les [tableaux des résultats ESG](#).

► Santé des Clients ► Mieux-être des employés ► **Mieux-être de la collectivité**

- Lancement du TeamSmile Dental Home Project propulsé par DentaQuest. Ce programme offert à l'échelle des États-Unis permet à des enfants défavorisés de bénéficier des soins et des ressources d'une équipe dentaire à long terme. Établi à partir d'une somme de 275 000 \$ US fournie par DentaQuest (acquise en 2022 par la Sun Life), ce projet vise à fournir des soins dentaires qui favoriseront la santé des enfants défavorisés au pays. Les enfants reçoivent les soins dentaires complets dont ils ont besoin, ce qui comprend les traitements de prévention et de restauration.
- Dévoilement d'une nouvelle stratégie de responsabilité sociale de la compagnie à Singapour, qui comprend un don de 500 000 \$ au cours des cinq prochaines années pour appuyer des organismes à but non lucratif locaux. La Sun Life Singapour a collaboré avec Community Chest, la division philanthropique du National Council of Social Service, afin de communiquer l'importance de la philanthropie à nos partenaires et Clients fortunés. La Sun Life Singapour s'est aussi associée à la Singapore Association for Mental Health, ainsi qu'à TOUCH Community Services. Ces partenariats visent à promouvoir le mieux-être mental et la prévention du diabète chez les personnes vulnérables.
- Dernière année d'une collaboration de trois ans entre la Sun Life Foundation et le centre d'apprentissage AHA! pour soutenir le système d'éducation dans le Grand Manille et en périphérie, aux Philippines. Dans le cadre de ce partenariat, la fondation a lancé le programme Tulong Eskwela en juin 2020. Ce programme visait à équiper les enseignants d'outils abordables et accessibles leur permettant de donner leurs cours en pleine pandémie, que ce soit en ligne ou en mode hybride. Les parents et les enseignants ont eu accès à des stratégies pour garder les enfants motivés et réduire les lacunes en lecture et en mathématiques. Plus de 160 000 enseignants et parents ont bénéficié du programme à ce jour, lequel a été récompensé lors de la 19^e remise de prix Philippine Quill. En 2022, la fondation a également donné 50 bicyclettes à des familles défavorisées, afin d'aider les enfants à aller à l'école.
- Lancement du programme alimentaire Mingo Meals pour contrer la faim et la malnutrition dans deux communautés à faible revenu de Mindanao aux Philippines. En partenariat avec la Negrense Volunteers for Change Foundation, nous avons fourni des repas Mingo – un plat nutritif instantané composé de riz, d'haricots mungos, et de moringa (appelé malunggay aux Philippines) – à 115 nourrissons et bambins. Certains de ces enfants provenant de familles à très faible revenu étaient considérés comme souffrant de malnutrition.
- Don de nécessités de subsistance d'une valeur approximative de 20 000 \$ à des communautés dans le besoin aux Philippines, notamment :
 - Des boîtes de lait en poudre pour bébé;
 - Des écrans d'ordinateur;
 - Des trousse de protection contre la COVID-19.
- Amélioration de l'accès à des sources d'éclairage écologiques pour des familles défavorisées du village Beri Nisfi Taoru (en périphérie de Gurgaon, en Inde). En collaboration avec une organisation non gouvernementale locale, le Centre de service de l'Asie – Inde de la Sun Life a distribué 200 lampes solaires aux villageois. Les lampes solaires sont une solution de rechange aux lampes à pétrole (qui peuvent entraîner des problèmes de santé par la pollution de l'air intérieur). Elles peuvent être utilisées dans les secteurs qui ont peu ou pas d'accès à l'électricité.
- Maintien du soutien apporté à des organisations œuvrant dans des communautés mal desservies, grâce à des dons de la MFS et au bénévolat d'employés. La MFS a versé plus de 4 millions \$ en 2022 à des initiatives axées sur l'éducation, la santé et le bien-être, l'engagement citoyen, la justice sociale et l'environnement.

Aide humanitaire

- Versement de plus de 1,9 million \$ pour soutenir des besoins humanitaires urgents à la suite de catastrophes naturelles et de crises mondiales. Nous avons par exemple donné :
 - Plus de 1,1 million \$ pour venir en aide aux personnes touchées par la guerre en Ukraine⁴;
 - 100 000 \$ à la Croix-Rouge canadienne pour aider les personnes touchées par l'ouragan Fiona dans l'Est du Canada;
 - 500 000 \$ US au Florida Disaster Fund de la Volunteer Florida Foundation par l'entremise de DentaQuest, pour aider les collectivités touchées par l'ouragan Ian;
 - 80 000 \$ pour aider les collectivités des Philippines et du Vietnam qui ont subi les effets du super typhon Noru;
 - 120 000 \$ à diverses banques alimentaires de Hong Kong pour aider les populations vulnérables pendant l'une des vagues de COVID-19.

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)

⁴ Inclut les dons des organisations de la Sun Life et des sociétés affiliées à Gestion SLC, soit BentallGreenOak, InfraRed et Crescent Capital.



► Placements durables

Promouvoir les placements durables

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

- Nous gérons le capital en appliquant des processus de placement axés sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- Nous offrons à nos Clients des occasions de placements durables.
- Nous investissons de façon à soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone.

Thème important dans ce chapitre :

- [Placements durables](#)

Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



► **Placements durables**

Placements durables

Investir en tenant compte de demain

Nous sommes l'un des plus importants gestionnaires d'actifs dans le monde, avec un actif géré total de 1,33 billion¹ de dollars. Afin de servir au mieux l'intérêt de nos Clients, nous intégrons des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos décisions et processus de placement, lorsqu'ils sont considérés comme importants. Nous croyons qu'il est crucial d'investir sous l'angle de la durabilité, afin de mieux gérer les risques, d'optimiser les possibilités et de tirer plus de valeur à long terme des actifs que nous gérons.

En préconisant les principes de durabilité, la Sun Life aspire à jouer un rôle de premier plan. L'investissement durable peut nous aider à réaliser notre raison d'être, tout en ayant un impact positif dans la société. Avec nos propres placements et notre influence en tant que gestionnaire d'actifs, nous cherchons à favoriser la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone.

Aperçu de notre approche

- > Respecter notre obligation d'agir dans l'intérêt de nos Clients
- > Intégrer les facteurs ESG dans notre 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
- > Augmenter la transparence et la communication de l'information pour aider les parties prenantes à évaluer nos efforts

Voir plus en ligne

Dans cette section, nous faisons principalement référence aux sociétés de gestion d'actifs et aux plateformes de fonds de la Sun Life indiquées ci-dessous.

Gestionnaires d'actifs

Gestion SLC

Groupe de gestionnaires d'actifs offrant diverses catégories d'actifs traditionnelles et axées sur le rendement aux investisseurs institutionnels dans le monde.

Titres à revenu fixe :

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

Actifs réels :

- Placements et gestion d'actifs immobiliers dans les marchés primaire, secondaire et de coinvestissement offerts par BentallGreenOak (« BGO »)
- Placements dans des actifs liés aux infrastructures sous la forme d'une gamme de fonds 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 offrant une variété de solutions de placement novatrices à un vaste éventail de Clients institutionnels et de particuliers canadiens.

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

Plus important fournisseur de régimes d'épargne et de retraite au travail au Canada, offrant des régimes de capitalisation et des régimes de retraite à prestations déterminées.

¹ 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.

Rendement de 2022

L'année 2022 a été mouvementée sur les marchés, mais cela ne nous a pas empêchés de poursuivre nos engagements en matière de placements durables. Nous avons notamment progressé vers notre objectif d'atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 dans tous nos placements. Toutes nos sociétés de gestion d'actifs ont continué leurs initiatives, plans et échéanciers respectifs, en s'alignant sur la philosophie générale d'investissement durable de la Sun Life. Celle-ci repose sur trois principes :

- Les placements durables peuvent améliorer le rendement à long terme.
- L'intégration des facteurs ESG, lorsque c'est possible, permet de gérer les risques et de repérer des occasions de placement.
- L'engagement peut être plus puissant que le désinvestissement.

Les différentes approches de nos gestionnaires d'actifs et plateformes de fonds s'expliquent par leurs modèles d'affaires distincts, l'étape où ils se trouvent dans leur parcours d'investissement durable et les Clients qu'ils servent. Vous trouverez les faits saillants 2022 des initiatives de chacun dans les pages qui suivent. Certains de nos gestionnaires d'actifs publient également leur propre [rapport sur les placements durables](#).

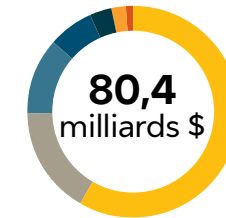
Progrès réalisés par rapport aux plans et objectifs zéro émission nette

- Établissement de cibles intermédiaires et de plans d'action pour atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050. En 2022, les cibles de quatre de nos sociétés de gestion d'actifs ont été approuvées par l'initiative Net Zero Asset Managers (NZAM) : la MFS, BGO, InfraRed et PMSL. Lisez notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.
 - L'approche de la MFS est basée sur la conviction que la mobilisation des sociétés émettrices dans tous les secteurs d'activité pour une transition conforme à la décarbonisation de l'économie mondiale réduira les risques financiers globaux liés au climat dans les portefeuilles de placement de ses Clients. Elle applique une « couverture du portefeuille », où une cible fondée sur le pourcentage des actifs gérés visés est couverte par des efforts de gérance active. Cela comprend l'engagement auprès des sociétés émettrices et des émetteurs, le vote par procuration et la défense des politiques.
 - BGO a publié son premier rapport sur le climat pour 2022, énonçant ses cibles zéro émission nette et son approche de gestion des occasions et des risques climatiques. La société a établi des cibles intermédiaires pour 2030, évalué son rendement par rapport à 2019 et définit les grandes lignes de sa décarbonisation pour des fonds sélectionnés assortis d'objectifs zéro émission nette.

► Placements durables

- InfraRed a publié un [rapport de ses progrès vers le zéro émission nette](#) (en anglais). Le rapport présente les cibles et les réalisations de la société, ainsi que les façons dont elle compte intégrer la carboneutralité dans ses processus de placement et de gestion.
- PMSL travaille avec les Clients, les sous-conseillers et d'autres intervenants (le cas échéant) à créer et à mettre en place un plan d'action pour atteindre zéro émission nette. Cet engagement consiste en partie à travailler avec les gestionnaires de portefeuille (où les facteurs ESG et la cible zéro émission nette font partie intégrante de leur processus de surveillance) et à développer une stratégie de transmission à un échelon supérieur. PMSL aspire à changer les choses grâce à l'information et à d'autres initiatives.
- Progression dans notre engagement de 20 milliards de dollars en nouveaux placements durables entre 2021 et 2025, dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone. Les nouveaux placements en 2022 ont totalisé 6,5 milliards \$, portant nos progrès vers notre objectif à 14,2 milliards \$^{3,4}. Cet objectif énonce notre intention d'obtenir un impact social et environnemental positif avec nos placements durables. Les sommes ont été placées dans les domaines de l'énergie renouvelable,

Actif géré de placements durables^{2,3}



- Bâtiments durables/verts⁵ (47,1 milliards \$)
- Énergie renouvelable (13 milliards \$)
- Accès aux services essentiels (9,5 milliards \$)
- Obligations vertes, sociales et durables (5,5 milliards \$)
- Efficacité énergétique (2,8 milliards \$)
- Transport propre (1,8 milliard \$)
- Gestion durable de l'eau (0,7 milliard \$)

Progression vers l'objectif de 20 milliards \$ en nouveaux placements durables d'ici 2025



² Portefeuille au 31 décembre (fonds général et Clients tiers).

³ La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. 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.

⁴ Les valeurs sont à la date de la transaction. Inclut le montant recalculé de 2021 de 7,7 milliards de dollars, dû à une omission de déclarer des investissements de 0,9 milliard de dollars en obligations vertes, sociales et durables.

⁵ 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.

de l'efficacité énergétique, des immeubles durables, des transports propres et des projets d'infrastructure sociale comme des centres de soins de longue durée. Actuellement, la Sun Life a plus de 80,4 milliards \$ en placements durables, comparativement à 65,4 milliards \$⁶ en 2021, pour son fonds général et des placements des Clients gérés par Gestion SLC².

Plus de produits axés sur la durabilité pour les Clients

- Possibilités accrues pour les Clients des RCR au Canada d'explorer et de choisir des placements axés sur la durabilité :
 - Ajout de trois nouvelles options de placement axées sur la durabilité (version fonds distinct) – Fonds d'infrastructures durables mondiales KBI Sun Life, Fonds AlphaFixe obligations vertes et Fonds d'actions Changements positifs Baillie Gifford. Les RCR comptent maintenant cinq options de placement axées sur la durabilité et cinq options de placement axées sur le désinvestissement ou l'exclusion dans sa plateforme de fonds, pour toutes les principales catégories d'actifs.
 - Ajout d'un fonds charia pour les régimes d'épargne collectifs. Les fonds charia investissent dans des actifs respectueux des principes de la foi musulmane. Cet ajout soutient les stratégies de la Sun Life en matière d'investissement durable et de diversité, d'équité et d'inclusion. Avec un fonds

charia, les promoteurs peuvent fournir une option de placement qui considère le mieux-être de la communauté musulmane et répond aux besoins de placement précis des participants.

- Mise à jour de toutes les fiches d'aperçu des fonds de la plateforme de placements de base des RCR, afin d'y inclure des renseignements sur l'intégration des facteurs ESG. L'ajout de ces renseignements aidera les Clients à prendre des décisions de placement encore plus éclairées.
- La Sun Life Hong Kong Limited a lancé Stellar, le premier régime d'épargne sur ce marché qui intègre activement les facteurs ESG à ses stratégies de placement⁷. Stellar offre des placements durables, entre autres des obligations vertes et des titres liés aux énergies renouvelables et à la transition énergétique.
- Mise au point d'un [cadre d'impact](#) pour le BGO Diversified U.S. Property Fund, conformément aux Operating Principles for Impact Management. Le fonds détient 12,4 milliards \$ US en actif géré. Chaque placement effectué dans le fonds vise à contribuer à un ou plus de ces trois secteurs d'impact : i) collectivités résilientes; ii) espaces durables; et iii) changements climatiques. Chaque secteur s'aligne sur un ou plus d'un objectif de développement durable des Nations Unies (ODD).
- Lancement d'un fonds mondial islamique durable de la Sun Life Malaisie, le Sun Life Malaysia Islamic Global Sustainable Fund, afin de faciliter l'investissement durable pour nos Clients. Il s'agit d'un fonds abordable et pratique pour les Malaisiens

► **Placements durables**

qui souhaitent tenir compte des enjeux ESG dans leurs placements. Ce fonds est le deuxième fonds durable de la Sun Life Malaisie, et le premier fonds de placement ESG takaful conforme à la charia sur le marché malais. La Sun Life Malaisie est un chef de file en bancatakaful et elle détient une large part du marché global de l'assurance takaful.

Agrandir notre propre portefeuille de placements ESG

- Mise en œuvre de normes de construction de BGO pour des bâtiments zéro émission nette et des bâtiments prêts à la consommation zéro émission nette, dans la conception et le développement de certains nouveaux immeubles au Canada. Par exemple, un entrepôt construit à Mississauga, en Ontario, aura des stations de recharge pour les véhicules électriques ainsi qu'un système de récupération des eaux de pluie. BGO vise aussi la certification LEED^{®8} pour cet immeuble. Durant la construction initiale, 94 % des décombres ont été recyclés et détournés des sites d'enfouissement. Lisez notre histoire [Préparer le portefeuille immobilier de la Sun Life pour le « zéro émission nette »](#) pour en savoir plus.

Le saviez-vous?

87 % du portefeuille nord-américain de placements immobiliers de la Sun Life, selon la surface locative nette, détient au moins une certification de bâtiment vert⁹.

- Début de la construction du plus grand projet solaire à ce jour de BGO, pour le compte d'un investisseur institutionnel, financé par Summit Ridge Energy (SRE) et exécuté par Black Bear Energy. La nouvelle installation solaire sur toiture, combinée à deux autres projets solaires communautaires du Maryland, totalise plus de 10 MW. Ceux-ci seront hébergés sur trois des actifs industriels de BGO. Une fois opérationnels, les trois systèmes de toiture participeront au programme solaire communautaire du Maryland pour fournir de l'énergie propre et renouvelable aux entreprises et aux résidents locaux. Les systèmes devraient produire près de 13 600 MWh d'électricité, une quantité suffisante pour alimenter environ 1 100 domiciles par an.
- Présence accrue d'InfraRed sur le marché de l'énergie renouvelable. En 2022, InfraRed a géré des fonds investis dans des projets d'énergie renouvelable totalisant 2,85 GW, comparativement à 0,65 GW l'année précédente. À titre d'exemple, le fonds The Renewables Infrastructure Group (TRIG), géré par InfraRed, a investi dans Hornsea One. Il s'agissait du plus grand parc éolien en mer du monde, à sa mise en place en 2019, situé sur la côte est du Royaume-Uni. Le parc produit assez d'énergie propre pour alimenter plus d'un million de domiciles. InfraRed a aussi réalisé son premier placement américain en production d'énergie renouvelable, avec l'acquisition d'une participation dans un portefeuille d'une capacité de 665 MW, qui comprend deux sites éoliens terrestres et un site solaire.

⁶ Montant recalculé pour refléter un écart de conversion totalisant 0,2 milliard \$.

⁷ D'après les conditions du marché au 12 avril 2022 et en comparaison avec d'autres régimes d'épargne pour les nouvelles activités « Composite » et « Long Term » définies comme telles par l'Insurance Authority de Hong Kong dans le « Register of Authorized Insurers ».

⁸ 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.

⁹ Comprend les certifications BOMA BEST, LEED, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR.



« La transition énergétique est un défi complexe sur plusieurs dimensions, qui ne s'arrête pas à la production d'énergie renouvelable. Avec ses placements dans le stockage par batterie et ses nouvelles stratégies

axées sur les points de recharge pour véhicules électriques, les thermopompes et l'hydrogène, InfraRed a un rôle important à jouer dans la décarbonisation des secteurs à impact élevé, et par le fait même, dans l'accélération de la transition. »

Pilar Banegas,
Associée, gestion de fonds, InfraRed

- Investissement de 80 millions de MYR de la Sun Life Malaisie dans des sukuk verts et atteinte, en trois ans, de l'objectif d'investissement durable de 400 millions de MYR sur cinq ans. Le sukuk est une obligation conforme à la loi islamique, où l'investisseur ne reçoit pas d'intérêts, mais plutôt une part convenue à l'avance des profits générés par la mise en commun des actifs.
- Augmentation des placements de la Sun Life Vietnam dans l'énergie renouvelable. L'organisation a investi, par exemple, 34 millions de VND (1,9 million CAD) dans des obligations de Gia Lai Electricity JSC, un producteur autonome d'énergie renouvelable, afin de financer son parc éolien Tan Phu Dong 2.

- Considérant que les facteurs de durabilité font partie intégrante de notre processus décisionnel pour les placements, surtout en ce qui concerne l'empreinte carbone existante et projetée des sociétés et entités dans lesquelles nous investissons, nos sociétés en Asie ont réduit l'exposition du compte général de la Sun Life aux émetteurs d'obligations du secteur de l'énergie et des services publics à haute intensité carbonique ou à forte exposition au charbon dans leur composante en production d'énergie. Par exemple :
 - La Sun Life Malaisie a éliminé pratiquement toutes ses expositions restantes aux titres de producteurs d'électricité utilisant à 100 % des centrales au charbon situés en Asie. Les expositions restantes représentent environ 0,0001 % du portefeuille.
 - La Sun Life Hong Kong a réduit ses expositions à une grande société d'énergie exerçant ses opérations en Asie.

De plus, la Sun Life Philippines a vendu ses placements du compte général dans des titres de compagnies utilisant le charbon en Asie.

Développer nos connaissances et nos capacités internes en matière de 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. En 2021, le CIP a

► Placements durables

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. En 2022, le CIP a continué d'élargir sa portée, en ajoutant des questions sur les changements climatiques, la diversité et l'inclusion, et la gérance active. Un sommaire des résultats est ajouté aux rapports de contrôle diligent.

- Évaluation de la maturité ESG de toutes les stratégies de titres à revenu fixe d'émissions publiques et d'émissions privées de Titres à revenu fixe SLC. Cet exercice a été basé sur le cadre d'évaluation des Principes pour l'investissement responsable (PRI) et a donné à Titres à revenu fixe SLC un meilleur aperçu des approches d'intégration ESG pour les différentes catégories d'actifs.
- Augmentation de la formation des employés sur les considérations ESG. Par exemple :
 - Gestion SLC a animé son premier Sommet sur les facteurs ESG rassemblant plus de 600 employés, et lancé de nouveaux modules de formation en ligne sur l'investissement durable, les changements climatiques et la cible zéro émission nette.
 - BGO a offert des formations sur des sujets variés, comme le zéro émission nette, l'efficacité énergétique, la sensibilisation aux déchets, les analyses comparatives en durabilité et les certifications d'écoconstruction.
 - PMSL a lancé un outil de formation complet pour aider les employés à développer leur expertise en durabilité

et à mieux comprendre l'implication de PMSL.

- Mise à jour du Cadre exclusif d'évaluation des facteurs ESG des RCR, lancé en juillet 2020, afin d'y ajouter la façon dont les gestionnaires évaluent les risques climatiques dans leurs politiques et processus de placement, ainsi que des mesures pour le vote par procuration. Le cadre s'applique à la plateforme de placements de base comprenant 24 gestionnaires et plus de 140 options de placement. Il aide les promoteurs de régime à prendre des décisions éclairées en matière de placements durables.
- Création de la plateforme de mobilisation exclusive de la MFS. La plateforme permettra aux membres de l'équipe de mieux suivre et évaluer les activités de mobilisation, et de communiquer l'information. La MFS a aussi mis en place une nouvelle plateforme pour les évaluations de durabilité des titres à revenu fixe. Des tableaux de bord interactifs aident les équipes des placements à visualiser et à étudier les données ESG conjointement avec les analyses de risque des portefeuilles.
- Mise à jour des processus de préinvestissement d'InfraRed sur le plan de la durabilité. Parmi les changements apportés, la société a ajouté une évaluation des risques liés aux changements climatiques pour tous les nouveaux placements, ainsi qu'un suivi du rendement ESG par rapport aux indicateurs de rendement clés. De plus, InfraRed a nommé une ressource dédiée à la gestion de la stratégie d'impact. Celle-ci travaille avec les Clients du secteur public, la chaîne d'approvisionnement et le personnel d'InfraRed pour mettre en œuvre des initiatives et des programmes ayant un impact dans les collectivités où InfraRed fait des placements.

► **Placements durables**

- Recours à un conseiller de renom pour évaluer le programme ESG de Crescent selon les pratiques sur le marché. Le travail couvre la planification pour maintenir les meilleures pratiques, l'examen et la personnalisation des politiques, les capacités ESG à l'interne et l'élaboration d'un rapport public sur l'investissement responsable. Crescent travaille aussi à déterminer l'empreinte carbone et l'impact environnemental de son portefeuille, et à accroître ses capacités de collecte de données et de communication de l'information aux fins de la conformité avec la réglementation sur la communication financière durable.

- Établissement d'un cadre de notation interne des facteurs ESG de la Sun Life Philippines pour ses placements directs. L'équipe a généré des notes internes et des classements par secteur pour plus de 50 actions, ce qui représente environ 98 % de son univers de placement réel pour ses placements directs. L'équipe a utilisé des données quantitatives d'un tiers fournisseur.

- Augmentation de notre effectif attribué aux placements durables. PMSL a nommé une cheffe de l'investissement responsable et de la recherche sur les gestionnaires, qui relève directement du premier directeur des placements de PMSL. De plus, l'expertise en placements durables a été développée dans les équipes.

Collaboration et engagements externes

- Adhésion de Titres à revenu fixe SLC à l'initiative NZAM en 2022. Les signataires s'engagent à : atteindre zéro émission nette de GES pour l'ensemble

de leurs actifs gérés d'ici 2050, fixer des cibles intermédiaires pour réduire leurs émissions d'ici 2030, et soutenir l'accroissement de nouveaux produits et des investissements dans des solutions pour le climat. La MFS, BGO, InfraRed et PMSL sont également signataires et, tel qu'il est indiqué plus haut, leurs cibles intermédiaires ont été approuvées.

- Adhésion de Titres à revenu fixe SLC à Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). PCAF est une initiative dirigée par l'industrie pour faciliter la transparence et la responsabilité des émissions financées du secteur financier. Les membres s'engagent à mesurer et à divulguer les émissions de GES associées à leurs prêts et investissements conformément à la norme du PCAF.

- Adhésion de Crescent au réseau d'investisseurs de l'initiative FAIRR. Le réseau contribue à bâtir un système alimentaire plus durable en sensibilisant aux risques importants et aux occasions dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en protéine. La MFS soutient l'initiative depuis 2021.

- Engagement d'InfraRed dans des associations de l'industrie pour faire progresser des initiatives liées à la durabilité du secteur des infrastructures. La société s'est jointe au groupe de travail

Le saviez-vous?

15 gestionnaires de plateformes des RCR, représentant 80 % de l'actif géré de la plateforme de placements de base des RCR, ont adhéré à l'initiative NZAM.

d'Infrastructure and Projects Authority du Royaume-Uni sur le zéro émission nette. Cette initiative gouvernementale est une collaboration entre les secteurs public et privé visant à créer et échanger des solutions pour atteindre le zéro émission nette. InfraRed s'est aussi jointe au groupe de travail de l'Initiative Climat International (iCI) sur les infrastructures. Il s'agit d'une collaboration entre gestionnaires d'actifs, déterminée à cibler les meilleures pratiques liées aux changements climatiques dans le secteur des infrastructures. De plus, InfraRed collabore avec les PRI afin de concevoir un guide sur les processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne pour les investisseurs du marché privé.

- Augmentation de nos activités d'engagement via Climate Action 100+ et Engagement climatique Canada (ECC).
 - Climate Action 100+ est une initiative menée par des investisseurs qui vise à s'assurer que les plus grandes entreprises émettrices de GES prennent les mesures nécessaires pour lutter contre les changements climatiques. La MFS, Gestion SLC et Crescent en sont signataires et participent à des engagements directs.
 - ECC veut travailler de façon collaborative afin de favoriser la transition des entreprises canadiennes vers le zéro émission nette, en mobilisant celles qui produisent les plus fortes émissions au pays. Gestion SLC est membre fondateur et participe aux engagements.



« En tant que chef de file, nous avons le pouvoir de changer la société en ayant un impact positif sur des choses plus grandes que nous. Nous prenons donc des mesures pour assurer un meilleur avenir aux Clients et à leur famille, et ce, sur les plans financier, environnemental et social. »

Oricia Smith, présidente, Gestion d'actifs PMSL inc., et vice-présidente principale, Solutions de placement, Sun Life Canada

En 2022, par exemple :

- Par l'intermédiaire de ces deux organisations, Gestion SLC a participé à 10 engagements d'entreprises sur des sujets liés au climat, comme accroître l'ambition de nos cibles de réduction des GES, améliorer les déclarations liées au lobbying sur le climat et soutenir une transition juste pour les sociétés qui retirent des centrales de charbon.
- La MFS a dialogué avec sept entreprises via Climate Action 100+, les encourageant à adopter de meilleures pratiques comme l'établissement de cibles de réduction des émissions basées sur la science et l'amélioration des déclarations liées aux facteurs ESG.

Sensibilisation et formation des investisseurs

- Analyses approfondies des facteurs ESG menées par PMSL auprès de gestionnaires de placement, pour discuter des développements clés liés à l'action climatique. PMSL a revampé sa foire aux questions (FAQ) pour mettre en lumière l'approche de l'équipe des Solutions multiactifs en matière d'intégration ESG. Elle a aussi réalisé deux interviews pour expliquer son point de vue.
- Sensibilisation et éducation des gestionnaires de régime, des consultants et des conseillers des RCR sur les principes de durabilité. Par exemple, des responsables des Solutions placements des RCR ont eu plus de 100 échanges avec des gestionnaires de régime à propos des placements durables. Ces discussions ont couvert l'expérience des participants, la cadre d'évaluation des facteurs ESG, le mandat de fiduciaire et les fonds axés sur la durabilité.
- Maintien du sommet ESG d'InfraRed pour renseigner les équipes de gestion de portefeuille sur les thèmes clés de la durabilité, comme le zéro émission nette, l'impact social et l'importance des données ESG. InfraRed a aussi lancé un forum trimestriel pour ses fournisseurs de services de gestion, pour présenter les meilleures pratiques et sensibiliser sur les initiatives modulables qui ont un impact.
- Publication de nombreux articles et lancement d'un balado pour sensibiliser nos Clients et le milieu des placements sur les tendances et les possibilités en matière de facteurs ESG. Par exemple :

- La MFS a continué sa série de livres blancs sur le leadership éclairé et publié son *Cadre d'évaluation des risques et des occasions liés au capital naturel dans le secteur de l'alimentation*. Elle a aussi lancé la première saison de son balado All Angles, disponible sur Spotify. Ce balado donne voix à des experts qui présentent, sous tous les angles, des thèmes clés du domaine complexe de l'investissement ESG.
- PMSL a publié un livre blanc portant sur les occasions dans les infrastructures durables. Dans ce document, elle explique qu'investir dans les infrastructures durables permet : de lutter contre les changements climatiques et les pénuries d'approvisionnement dans les secteurs de l'alimentation, de l'eau potable et de l'énergie; d'aborder certains enjeux essentiels au bon fonctionnement de la société moderne (hôpitaux, établissements de soins de santé, stockage de données, etc.); et de couvrir le risque d'inflation découlant de la hausse des coûts des biens et services.
- Gestion SLC a animé des balados portant sur des sujets actuels, comme investir dans la transition énergétique et intégrer les facteurs ESG dans les stratégies de placement à revenu fixe.

Mobilisation et collaboration entre plusieurs intervenants

- Collaboration avec des autorités, des organismes de réglementation et des associations de l'industrie pour demander l'amélioration des déclarations liées à la durabilité, par exemple une meilleure déclaration

► Placements durables

de l'information financière relative aux changements climatiques, une meilleure considération des impacts des changements climatiques sur la vie et la santé, et plus d'occasions d'investir dans des bâtiments et des infrastructures résilients au climat. Par exemple :

- Notre chef de la direction a été invité à une table ronde sur la finance durable avec le premier ministre du Canada, Justin Trudeau, et Son Altesse Royale le prince de Galles de l'époque. Il y a été question des occasions d'investir dans les infrastructures durables.
- Des membres de l'équipe des placements des RCR ont fait partie :
 - de l'équipe de travail ESG de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR), qui a élaboré les considérations fiduciaires de l'ACARR relatives aux questions ESG en 2022. Cette publication vise à aider les administrateurs de régimes de retraite canadiens à comprendre leurs responsabilités fiduciaires en matière d'investissements et d'ESG, et à mettre en œuvre une stratégie ESG appropriée en tant que fiduciaires.
 - du groupe de travail ESG de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, qui a rédigé des lignes directrices sur les considérations ESG. Celles-ci visent à aider les administrateurs de régimes à remplir leurs obligations fiduciaires et à prendre en compte de manière appropriée les facteurs ESG susceptibles d'avoir une incidence financière sur le cadre d'investissement et de gestion des risques de leurs régimes.

- Nous avons participé à des consultations et des appels à commentaires de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis, des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et d'autres organismes de réglementation. Nos réponses appuient l'alignement des déclarations liées au climat sur des normes internationales largement acceptées, la coordination entre les organismes de réglementation pour établir des obligations de divulgation des renseignements sur le climat, et l'élaboration de scénarios climatiques normalisés.

LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- [Rapport Zéro émission nette d'ici 2050](#)
- [Favoriser les infrastructures énergétiques détenues par des autochtones \(histoire\)](#)
- [MFS – Rapport annuel sur les placements durables*](#)
- [Titres à revenu fixe SLC – Rapport sur l'investissement durable](#)
- [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

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique



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.

Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Climat et protection de l'environnement](#)
- [Diversité, équité et inclusion](#)
- [Expérience Client](#)
- [Sécurité des données et protection des renseignements personnels](#)
- [Gestion des talents](#)
- [Gestion des risques](#)
- [Gouvernance et éthique](#)

Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



- ▶ **Climat et protection de l'environnement**
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

Climat et protection de l'environnement

Carboneutre à partir de 2021. 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 une plus grande réduction des émissions, davantage d'argent pour lutter contre les changements climatiques et des stratégies d'adaptation efficaces. À la Sun Life, nous nous sommes engagés à faire partie de la solution. Nous devons donc prendre des mesures significatives en ce sens pour réaliser notre raison d'être : aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

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 portefeuilles pour améliorer la résilience climatique
- > Intégrer la responsabilisation à tous les niveaux de la Sun Life
- > Mesurer notre rendement et produire des rapports transparents
- > Contribuer à la lutte mondiale contre les changements climatiques par la collaboration et la mobilisation

Voir plus en ligne

Rendement de 2022

Depuis l'annonce de notre objectif visant à atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050, 2022 représente notre première année complète d'activités. Durant cette période, nous avons intensifié notre réponse face aux changements climatiques. Nous avons surveillé davantage notre performance en matière de climat et continué de renforcer nos compétences, nos capacités et nos structures de gouvernance pour mener les stratégies zéro émission nette.

Nous nous sommes concentrés à établir des cibles intermédiaires pour définir les étapes de notre décarbonisation et garder le cap jusqu'en 2050. Nous savons qu'il ne sera pas simple d'atteindre zéro émission nette. Mais nous travaillons d'arrache-pied pour mettre en place les plans nécessaires, soutenus par des capacités qui nous aideront à affronter les difficultés que nous rencontrerons. Nous adoptons une approche prudente et réfléchie pour nous assurer de l'efficacité et de la crédibilité de nos actions.

Cette section présente nos efforts en matière de climat et les activités pour l'environnement liées à nos opérations – bureaux, centres de données et déplacements d'affaires (c.-à-d. les activités opérationnelles de la Sun Life). Consultez la section [Placements durables](#) pour en savoir plus sur notre approche et nos activités en matière de placements durables en 2022, y compris les moyens que nous prenons pour appuyer la transition vers le zéro émission nette.

Améliorer le rendement de nos opérations en matière de climat

- Réduction absolue de 36,9 % des émissions de GES dans nos opérations par rapport à 2019 – de 42 904 tonnes d'équivalents CO₂ (t éq. CO₂) à 27 063 t éq. CO₂¹. Nous attribuons ces progrès à l'adoption de mesures

d'efficacité et d'un mode de travail hybride, ce qui a entraîné une diminution de l'utilisation de nos installations.

- Conservation de la certification CarbonNeutral^{®2} pour nos opérations à l'échelle mondiale³ conformément à The CarbonNeutral Protocol, mis au point par Climate Impact Partners. Cette certification couvre les émissions opérationnelles de GES des bureaux, des centres de données et des déplacements d'affaires. Nous poursuivons nos efforts visant à réduire les émissions de GES produites par nos opérations. Pour compenser les émissions restantes, nous avons acheté des crédits carbone de première qualité. Les compensations carbone ne font pas partie de notre stratégie de décarbonisation à long terme. Il s'agit plutôt d'une mesure provisoire pour aider à limiter l'impact de la Sun Life en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette. Pour en savoir plus, lisez l'histoire [Notre transition vers une économie sobre en carbone, une étape à la fois](#).
- Poursuite de nos efforts visant à réduire les émissions de GES par la mise en œuvre de projets d'efficacité opérationnelle dans nos bureaux et centres de données. Par exemple :
 - Dans nos installations nord-américaines, nous avons remplacé de l'équipement et des dispositifs d'éclairage par des options plus écoénergétiques, comme l'éclairage à DEL. Par exemple, à notre bureau de Waterloo-King, nous avons modernisé ou remplacé l'éclairage sur plusieurs étages. Cela a entraîné une diminution de 3 % de la consommation annuelle d'électricité, par rapport à 2021. De plus, nous avons modifié la programmation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) pour réduire leur période d'utilisation.
 - En Asie, les nouveaux panneaux solaires au Centre de service de l'Asie – Inde (CSAI) ont permis de produire une quantité d'énergie correspondant à environ 6 % de sa consommation annuelle d'électricité.

¹ Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données à l'échelle mondiale, ainsi que des déplacements d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. Les bureaux principaux de DentaQuest ne sont pas inclus dans le cycle de production de rapports de 2022. La déclaration des émissions est conforme au Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard et est effectuée selon la formule du contrôle financier. Les émissions absolues liées à nos opérations ont augmenté de 22,6 % de 2021 à 2022, principalement en raison des activités post-pandémie de la Compagnie.

² 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 carboneutralité.

³ Comprend la MFS et les sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed Capital Partners et Crescent Capital Group).

- **Climat et protection de l'environnement** ► Diversité, équité et inclusion ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques
 ► Gouvernance et éthique

- Obtention de la certification LEED®⁴ Platine (niveau le plus élevé) pour le bureau de Waterloo-King. Les bâtiments qui détiennent la certification LEED permettent d'économiser de l'argent, produisent moins d'émissions de carbone, sont plus efficaces et offrent un milieu plus sain. De plus, le bureau de Waterford, en Irlande, est sur le point d'atteindre zéro émission nette de GES grâce à l'installation de panneaux solaires et à l'achat d'énergie verte.
- Embauche d'un consultant externe pour évaluer l'efficacité énergétique de nos trois principaux centres de données en Amérique du Nord. Ces centres consomment une grande quantité d'énergie et représentent 27 % de toutes les émissions des centres de données de la Sun Life. Le consultant a constaté la manière dont l'énergie est actuellement utilisée dans les centres de données et a recommandé plusieurs solutions pour faire des économies d'énergie. Ces solutions comprennent la mise à niveau des systèmes mécaniques, électriques et CVC. En 2023, nous prévoyons créer une feuille de route pour appliquer certaines de ces recommandations afin d'améliorer l'efficacité énergétique de ces environnements cruciaux.
- 40 % de l'électricité consommée par la Sun Life à l'échelle mondiale provenant de sources renouvelables en 2022.

Objectifs liés au climat

1. Atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 dans nos opérations et nos placements. Cibles intermédiaires définies ou en voie de l'être pour nos sociétés de gestion d'actifs et pour le fonds général de la Sun Life⁵. Voir la section [Placements durables](#).
 2. Être une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale à partir de 2021³.
 3. Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES dans nos opérations d'ici 2030, par rapport à 2019⁶.
- Recherche de moyens pour maintenir la réduction des émissions liées aux déplacements d'affaires. Durant la pandémie, l'arrêt des déplacements professionnels a entraîné une diminution importante des émissions de niveau 3 associées aux déplacements en avion, en train et en voiture de nos employés. En mettant un accent continu sur le mode de travail hybride, la gestion des dépenses, les technologies et les outils de collaboration, nous visons à maintenir les réductions d'émissions de GES par rapport aux niveaux d'avant la pandémie.

Progrès vers notre cible de réduction de 50 % des émissions de GES d'ici 2030 (par rapport à 2019)¹



Accroître nos ressources et notre responsabilisation en matière de climat

- Intégration des responsabilités et des considérations climatiques dans tous nos secteurs d'activité. Par exemple, nous avons formé le groupe de travail interne Zéro émission nette composé de représentants de secteurs clés. Les membres de ce groupe sont chargés de trouver et de mettre en œuvre des programmes et des occasions de décarbonisation dans leur secteur d'activité respectif.
- Accroissement de notre expertise et de nos ressources en matière de climat. En 2022, nous avons créé plus de postes liés au climat. Nous avons embauché notre toute première vice-présidente, changements climatiques et impact environnemental pour faire évoluer notre stratégie relative aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Le rôle de la vice-présidente consiste à superviser l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie relative aux

changements climatiques, la gestion des risques climatiques, le rendement lié à la décarbonisation, la communication de l'information ainsi que la conformité réglementaire à l'échelle de l'entreprise.

Agir au-delà des changements climatiques

- Lancement d'un nouveau programme de réacheminement/d'élimination des déchets dans tous les bureaux d'Amérique du Nord. En 2020, nos principales installations nord-américaines sont passées à un système de déchets centralisé sur tous les étages. Ce changement nous a permis de délaisser l'ancien modèle (poubelle et bac de recyclage à chaque poste de travail). Grâce à cette initiative, nous avons évité l'utilisation de centaines de milliers de sacs en plastique chaque année. En 2022, nous avons amélioré le programme en ajoutant des équipes locales chargées de catégoriser et de comprendre les taux de réacheminement des déchets et de recyclage pour chaque emplacement. Ces équipes prendront les mesures nécessaires pour cibler les problèmes dans toutes les installations.
- Élaboration de deux cadres de travail pour gérer et réduire l'impact environnemental de nos activités.
 - Notre cadre relatif à la désaffectation des actifs des TI assure la réutilisation, le recyclage, la réaffectation, la réparation ou la mise au rebut du matériel informatique de manière plus sécuritaire

⁴ 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.

⁵ Se reporter à notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.

⁶ Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données à l'échelle mondiale, ainsi que des déplacements d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. La déclaration des émissions est conforme au Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard et est effectuée selon la formule du contrôle financier.

- ▶ **Climat et protection de l'environnement**
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

S'attaquer aux émissions de niveaux 1, 2 et 3

Pour atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050, nous réduisons notre impact pour les trois niveaux d'émissions de GES :

- **Niveau 1** (émissions directes liées aux combustibles utilisés dans des éléments sous notre contrôle financier⁷, comme les chaudières servant à chauffer nos bâtiments)
- **Niveau 2** (émissions indirectes liées, par exemple, à l'électricité que nous achetons, laquelle engendre des émissions directes à l'installation où elle est produite)
- **Niveau 3** (autres émissions indirectes dans notre chaîne de valeur, y compris les émissions provenant de nos activités non liées aux placements immobiliers). Quantifier ces émissions, qui ne sont pas sous notre contrôle financier, continue de représenter un énorme défi. Cependant, nous en avons fait une priorité et développons actuellement les capacités nécessaires en ce sens. Consultez la section [Placements durables](#) pour connaître les faits saillants de nos placements en matière de changements climatiques.

et responsable. Nous voulons que plus de 90 % du matériel informatique de la Sun Life soit soumis à ce cadre d'ici la fin de 2023.

- Notre cadre relatif à la gestion du cycle de vie des données vise à réduire l'exposition liée à la conservation excessive des données des Clients. Le stockage des données pour une période qui dépasse les exigences de conservation augmente inutilement la consommation d'énergie. Le cadre présente les meilleures pratiques liées à la conservation et à la destruction des données, ainsi que les exigences réglementaires et en matière de protection des renseignements personnels. Nous lancerons un projet pilote en 2023 pour le mettre à l'essai dans l'une de nos divisions avant de l'utiliser dans l'ensemble de l'entreprise.
- Amélioration de l'efficacité énergétique de 14 sites Web de la Sun Life, y compris sunlife.com, par l'adoption de la méthode du « chargement paresseux » (lazy loading). Cette méthode est considérée comme une meilleure pratique écologique en informatique, car elle réduit le temps de chargement des images du Web. De plus, elle permet de charger graduellement le contenu d'une page Web, au fur et à mesure qu'il apparaît dans la zone visible de l'utilisateur (plutôt qu'en bloc).
- Participation de la Sun Life Foundation à un projet de conservation à Sorsogon, aux Philippines. Celui-ci vise à protéger l'environnement tout en proposant des moyens de subsistance durables à la population locale. La première phase du projet (réalisée en 2019) a permis la réhabilitation de la forêt de mangroves de Panganiban, une ressource naturelle

vitale de la région. Celle-ci a été transformée en site d'écotourisme comprenant une pépinière de mangroves et une promenade de bois. La deuxième phase (qui a commencé en 2022) vise à instruire les membres de la collectivité sur la gérance environnementale. Près de 400 personnes (dont des étudiants) recevront une formation sur les pratiques de conservation, les visites guidées, et plus encore.

- Mise en place de mesures supplémentaires pour l'environnement au CSAI. Par exemple, nous avons installé ce qui suit :
 - Une station de recharge pour véhicules électriques;
 - Un bac de compostage pour séparer les déchets humides/alimentaires;
 - Un système de récupération pour les bouteilles d'eau en plastique et autres plastiques à usage unique. Cela aide à sensibiliser les employés à l'importance de réduire l'utilisation du plastique.
- Amélioration des espaces verts dans plusieurs collectivités grâce à des activités de plantation d'arbres dirigées par nos équipes locales. Par exemple :
 - Le CSAI a mené deux campagnes de plantation d'arbres. Les employés ont planté plus de 300 jeunes arbres dans les installations et autour de celles-ci. Le CSAI a aussi distribué plus de 650 plantes aux employés dans le cadre d'un virage vert;
 - La Sun Life Malaisie a lancé une campagne à long terme de plantation d'arbres dans le pays, nommée #PlantTreePlantHope. Les employés de la Sun Life ont planté 500 arbres, y compris des palétuviers

(arbres poussant dans les mangroves), des arbres fruitiers rares et des arbres ornementaux, à l'occasion de deux événements au parc récréatif de Sungai Chua et dans la forêt de mangroves du parc récréatif de Sijangkang. L'objectif de la campagne est de restaurer le milieu naturel et d'atténuer l'impact des changements climatiques, tout en soutenant le programme Greening Malaysia du gouvernement de la Malaisie. Ce programme se déroulera jusqu'en 2025.

LES CHIFFRES

- ▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [Zéro émission nette d'ici 2050 : Le parcours de la Sun Life face aux changements climatiques](#)
- ▶ [Déclaration liée au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#)
- ▶ [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2022](#)
- ▶ [Déclaration d'assurance relative aux émissions de GES 2022](#)

⁷ Comme défini par le World Business Council for Sustainable Development et le World Resources Institute dans le Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ **Diversité, équité et inclusion**
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

Diversité, équité et inclusion

Ça nous concerne tous et toutes

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.

Nous ne pouvons pas nous contenter d'espérer un monde plus inclusif. Par l'entremise de notre [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#), nous travaillons plus fort pour être une entreprise plus inclusive et susciter un changement significatif. Nous croyons à l'importance d'une culture d'entreprise inclusive et bienveillante, où toute personne a sa place. C'est ce qui attire les meilleurs talents et renforce nos équipes. Ces valeurs nous aident aussi à répondre aux divers besoins des Clients et des collectivités du monde entier.

Aperçu de notre approche

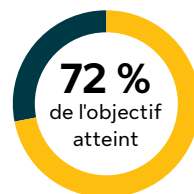
- > Favoriser le progrès grâce à une stratégie mondiale sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)
- > Centrer nos efforts en matière de DEI sur nos Clients, nos collègues et les collectivités
- > Soutenir des initiatives externes
- > Susciter l'engagement des employés dans la création d'une culture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

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

Engagements de l'entreprise d'ici 2025

Parité hommes-femmes pour les postes de VP+ à l'échelle mondiale



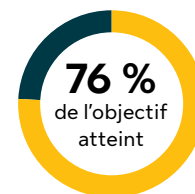
- 36 %** Femmes VP+
- 21 %** Femmes VP+ de groupes ethniques sous-représentés¹ (Amérique du Nord)
- 36 %** Embauches de femmes VP+
- 47 %** Promotions de femmes VP+

Représentation équilibrée d'hommes et de femmes au conseil d'administration



Engagements régionaux d'ici 2025

25 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés¹ à des postes de VP+ en Amérique du Nord

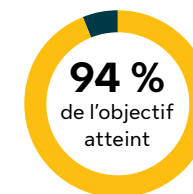


- 19 %** VP+ de groupes ethniques sous-représentés
- 35 %** Embauches de VP+ de groupes ethniques sous-représentés
- 22 %** Promotions de VP+ de groupes ethniques sous-représentés

Certification Relations progressistes avec les Autochtones

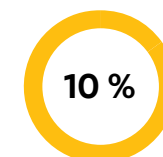
Phase 1 terminée et phase 2 en cours

3,5 % de personnes noires² à des postes de VP+ au Canada

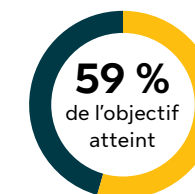


- 3,3 %** Personnes noires VP+
- 4 %** Personnes noires dans nos effectifs
- 8 %** Personnes noires dans nos effectifs étudiants (objectif : 5 %)

3 % du budget philanthropique affecté à des initiatives dirigées par des personnes noires² au Canada

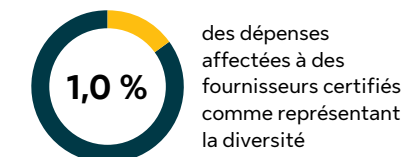


13 % d'employés noirs/ afro-américains à tous les échelons aux États-Unis³



- 10 %** Personnes noires/afro-américaines VP+
- 3 %** Personnes noires/afro-américaines VPA ou directrices
- 10 %** Personnes noires/afro-américaines dans nos effectifs

5 % des dépenses à des fournisseurs représentant la diversité en Amérique du Nord



¹ Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

² 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.

³ Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires (à l'exception de DentaQuest) et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life aux États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc. Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement.

⁴ À effet du 7 février 2023, à la nomination de Joseph Natale au conseil d'administration de la Sun Life, 50 % des membres s'identifient comme des femmes.

- ▶ Climat et protection de l’environnement
- ▶ **Diversité, équité et inclusion**
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

Dans la dernière année, nous avons fait des progrès importants avec la mise en œuvre de notre Stratégie diversité, équité et inclusion 2025. Lancée en janvier 2022, elle repose sur trois piliers qui visent l’amélioration et l’évolution de nos efforts en DEI, et elle définit les objectifs et les résultats que nous devons atteindre. Nous voyons déjà les fruits de notre travail – notre indice d’engagement envers la DEI⁵ a connu une augmentation bisannuelle d’un point de pourcentage. Cette section présente les faits saillants de notre rendement répartis dans nos trois piliers DEI.

Pilier 1 : Apprendre grâce aux mesures et à la recherche

- Accent sur la mesure et l’accroissement de la diversité à l’échelle de la direction. Nous croyons qu’une représentation inclusive à tous les échelons, particulièrement au sein de la direction, est un important vecteur de progrès. Nous avons accru la représentation⁶ des femmes (à l’échelle mondiale), des groupes ethniques sous-représentés¹ et des Noirs/ Afro-Américains (en Amérique du Nord) à des postes de vice-président ou d’un échelon supérieur. De plus, en 2022, nous avons atteint la parité hommes-femmes dans notre conseil d’administration. Pour en savoir plus, consultez les [Tableaux des résultats ESG](#).

- Mise en œuvre d’une nouvelle pratique de recrutement fondée sur des données qui vise à renforcer la diversité de notre personnel en Amérique du Nord. Cette initiative aide les recruteurs de la Sun Life à attirer et à considérer un bassin diversifié de candidats qualifiés. Nous continuerons de surveiller les résultats et prévoyons les communiquer en 2023.
- Maintien du suivi de nos programmes de rémunération afin d’assurer que les décisions et les niveaux de rémunération sont équitables pour les hommes et les femmes et pour d’autres groupes représentant la diversité. La Sun Life s’engage à assurer l’égalité salariale de tous ses employés.
 - Au Canada : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 96 % et 98 %^{6,7}. La rémunération totale moyenne par classe d’emplois pour les membres de groupes ethniques sous-représentés¹ est supérieure à celle des personnes qui ne sont pas membres de ces groupes^{7,8} (de 101 % à 111 %).
 - Aux États-Unis : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 97 % et 98 %^{6,7}. La rémunération totale moyenne par classe d’emplois pour les membres de groupes

ethniques sous-représentés¹ est supérieure à celle des personnes qui ne sont pas membres de ces groupes^{7,8} (de 101 % à 104 %).

- Dans les pays d’Asie : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 89 % et 104 % pour les cadres intermédiaires et les employés^{6,7,9}.

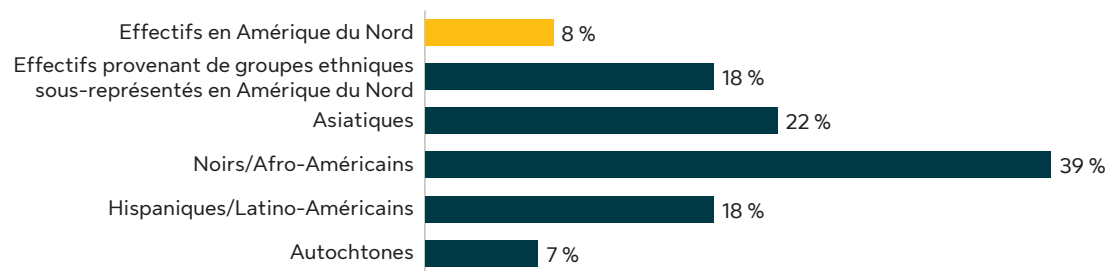
Les données sur la rémunération selon le sexe et le groupe ethnique sont fournies sur une base régionale en raison des différentes pratiques de rémunération dans les pays et classes d’emploi. Une valeur pour l’ensemble des pays ne serait pas représentative des efforts que nous déployons pour atteindre l’équité salariale.

- Élargissement de nos indicateurs liés à la gestion des talents pour profiter de données sur la DEI plus significatives et en faire le suivi. Ces données sont utiles pour évaluer nos progrès par rapport à nos objectifs de rendement et nous assurer que nos dirigeants se tiennent responsables des résultats. Nous nous assurons que les dirigeants et les gestionnaires ont accès à ces données – de l’embauche jusqu’au perfectionnement et à l’engagement. Celles-ci les aident à mieux comprendre la DEI et à la promouvoir dans leurs équipes.

95 %

des employés croient que la Sun Life soutient la diversité dans leur milieu de travail¹⁰.

La croissance des talents provenant de groupes ethniques sous-représentés dépasse la croissance des effectifs d’une année à l’autre



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

⁶ Résultats fondés sur des données d’auto-identification fournies volontairement.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ Les pays d’Asie comprennent l’Inde, l’Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

¹⁰ Selon le sondage sur l’engagement des employés à l’échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ **Diversité, équité et inclusion**
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

Pilier 2 : Bâtir des programmes, politiques et pratiques appropriés

- Augmentation du financement annuel et mise en place de budgets de financement philanthropique pour tous les réseaux internes d'inclusion des employés. Chaque réseau soutient l'une des nombreuses populations représentées à la Sun Life, en plus de défendre ses intérêts. Il existe neuf réseaux d'inclusion. À la fin de l'année, plus de 5 400 employés en faisaient partie. Ces investissements supplémentaires permettront aux réseaux d'en faire plus pour promouvoir l'inclusion à la Sun Life et dans les collectivités locales. En 2022, nous avons également créé le nouveau Réseau de la relève.
- Offre de formations et de ressources liées à la DEI dans tous nos canaux d'apprentissage. Par exemple :
 - Plus de 16 800 employés à l'échelle mondiale ont participé à notre programme Kaléidoscope en 2022. Créé par Hive Learning, ce programme s'appuie sur une plateforme sociale d'apprentissage, où des équipes s'engagent pendant une période de trois mois pour :
 - En apprendre davantage sur les concepts de base de la DEI;
 - Intégrer des comportements inclusifs au quotidien;
 - Offrir des espaces d'échange sûrs. Les commentaires des participants sont très positifs : 97 % des employés ont affirmé qu'ils allaient appliquer ce qu'ils avaient appris dans leur travail, et auprès de leur équipe et leurs collègues.

- En nous appuyant sur le succès du programme, nous avons créé le carrefour Kaléidoscope. Il s'agit d'un guichet unique pour toutes les ressources en DEI. Le carrefour héberge le programme d'apprentissage original et offre du nouveau contenu, des conseils et des trousseaux d'outils aux diplômés du programme. Nous avons aussi publié des guides de séances trimestriels pour organiser des réunions sur des sujets importants liés à la DEI. Au 31 décembre 2022 (6 mois après le lancement), plus de 8 200 employés avaient utilisé les ressources et participé à des discussions dans le carrefour.
- Au Canada, nous avons établi un partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada pour offrir *4 saisons de réconciliation*, un programme de sensibilisation à la culture autochtone. Ce programme unique offert en ligne aide nos employés à mieux comprendre l'histoire des peuples autochtones, les modes d'interaction, l'approche et l'étiquette à adopter, conformément à notre engagement à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones. La formation a suscité l'intérêt des employés et les commentaires ont été très positifs, par exemple : « Ce programme m'a transformé », « Ce cours devrait être offert à tout le monde », « Je suis une personne autochtone, et je suis très impressionnée par la qualité du contenu. »

16 800+

employés ont utilisé activement le programme et le carrefour Kaléidoscope (notre guichet unique pour toutes les ressources en DEI) en 2022



Bon nombre des entreprises pour lesquelles j'ai travaillé manquaient de diversité. J'ai vu peu de gens qui me ressemblaient à des postes de direction. Quand je suis arrivée à la Sun Life, j'ai constaté la même tendance, mais il y avait plus de diversité au sein du personnel.

En 2018, je suis devenue coprésidente de la Black Excellence Alliance (BEA), l'un des réseaux d'inclusion de la Sun Life. C'est une expérience gratifiante et positive, mais que je trouve parfois lourde à porter. Le combat qu'il faut mener pour donner le meilleur de soi-même au travail tout en sachant que les Noirs sont constamment dévalorisés, sous-estimés et marginalisés est très dur.

Le nombre de Noirs et d'Afro-Américains tués par les policiers est troublant. Il en devient difficile d'être présent mentalement au travail, alors qu'on souffre et qu'on se demande si sa propre famille va rentrer saine et sauve à la maison.

La BEA nous permet de nous exprimer sur ces enjeux et ces émotions. C'est un outil nécessaire et thérapeutique. Il nous donne la possibilité de discuter des effets du racisme avec nos alliés et de les instruire.

Je suis très fière de voir comment la Sun Life est intervenue durant cette période d'agitation sociale. Elle a cherché à comprendre en posant des questions et en écoutant, puis elle est passée à l'action pour apporter des changements positifs.

Shamika Hoyt

Directrice, assurance-santé et solutions de gestion des risques

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ **Diversité, équité et inclusion**
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

- Achèvement de la phase 1 du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones offert par l'entremise du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Dans le cadre de nos efforts de réconciliation, nous rendons publics nos engagements et continuons à faire évoluer notre approche. Pour en savoir plus, consultez la section [Engagements de la Sun Life envers les peuples autochtones](#).
- Occasions de perfectionnement ciblées pour de nombreux employés issus de la diversité. Par exemple :
 - En Amérique du Nord, nous avons élargi notre programme de développement du leadership, auparavant axé sur les leaders noirs, pour inclure les leaders asiatiques et hispaniques/latino-américains. En 2022, 131 leaders étaient inscrits au programme. Pour en savoir plus, consultez la section [Gestion des talents](#).
 - Au Canada, nous avons lancé un programme de 12 mois de perfectionnement et de parrainage fondé sur l'équité, soit le Programme Accélérateur de carrière. En 2022, nous avons accueilli 11 employés noirs et/ou autochtones hautement performants dans le programme.
 - Aux États-Unis, nous avons créé un programme d'accompagnement professionnel destiné aux professionnels de couleur, qui leur permet d'obtenir du soutien en vue d'accélérer leur perfectionnement. Le programme a accueilli plus de 75 participants à ce jour. Il sera offert aux employés du Canada en 2023.
- Développement de notre programme Diversité des fournisseurs. Entre autres activités, nous avons lancé une formation axée sur la diversité des fournisseurs destinée

à nos équipes en Amérique du Nord. Nous avons abordé l'importance de créer une chaîne de valeur plus inclusive alors que nous travaillons à atteindre notre cible pour 2025 : affecter 5 % des dépenses à des fournisseurs certifiés comme représentant la diversité (nous avons atteint 1 % en 2022). Nous sommes en voie de nommer des champions et des groupes de travail qui chercheront à trouver plus d'occasions pour les fournisseurs représentant la diversité. Beaucoup de travail et de possibilités nous attendent.

- Intégration de la DEI et du soutien aux communautés marginalisées dans notre stratégie mondiale de philanthropie. Nous avons établi des cibles de dons claires et des critères précis pour accroître notre contribution aux initiatives liées à la DEI. Pour en savoir plus, consultez la section [Mieux-être de la collectivité](#).
- Accueil des 18 premiers lauréats et lauréates des Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones. Les étudiants ont reçu un soutien financier pour leurs études et ont travaillé à la Sun Life durant toute la saison estivale. Ils ont pu acquérir une expérience précieuse et nouer des relations enrichissantes.

Pilier 3 : Donner l'exemple par la responsabilisation

- Établissement d'objectifs de rendement liés à la DEI pour tous les vice-présidents principaux de la Sun Life. Ces objectifs sont liés aux actions qui peuvent nous aider à réaliser nos engagements pour 2025. Cette mesure sert à renforcer la responsabilisation et assurer que chaque secteur d'activité atteint ses objectifs en matière de représentation indépendamment.

- Mise en œuvre, par les membres de l'équipe de direction, d'exams trimestriels des résultats en matière de recrutement et de promotion. Le processus actualisé assure une surveillance fréquente et cohérente du rendement lié à la DEI dans tous les secteurs, dans le cadre du tableau de bord trimestriel de la stratégie de l'équipe. Ainsi, les dirigeants disposent des ressources dont ils ont besoin pour suivre les progrès et produire un changement durable.
- Mise en œuvre d'un nouveau cadre mondial de mentorat axé sur l'inclusion. Ce cadre comprend un guide pour aider les employés à comprendre tout ce qui touche au mentorat. L'objectif est de créer des occasions pour les employés de la Sun Life de toutes les origines et identités, tout en offrant un modèle de mentorat uniforme dans l'ensemble de nos secteurs.
- Nomination d'une cheffe, diversité, équité et inclusion à la MFS. Celle-ci veille à ce que la MFS redouble d'efforts pour créer un milieu de travail plus divers, équitable et inclusif.
- Signature, par Gestion SLC et deux de ses sociétés affiliées, BentallGreenOak et Crescent Capital, du code sur la diversité, l'équité et l'inclusion créé par le CFA Institute aux États-Unis et au Canada. La MFS est également signataire du code. Les signataires dans le secteur des placements s'engagent à respecter six principes pour soutenir les efforts en matière de DEI de manière significative et mesurable.
- Signature de l'engagement CEO Action for Diversity & Inclusion^{MC} par la MFS. Cet engagement, pris par des chefs de la direction, vise à promouvoir un milieu de travail plus inclusif pour les employés, les collectivités et la société dans son ensemble.
- Réalisation d'un sondage national auprès des travailleurs canadiens, en partenariat avec Ipsos, pour mieux comprendre comment les membres

de diverses communautés utilisent, perçoivent et apprécient leurs garanties collectives. Nous avons sondé plus de 2 000 personnes. Les données recueillies aident les organisations, y compris la Sun Life, à mieux intégrer la DEI à leurs régimes de garanties collectives. Nous avons présenté les résultats de cette recherche novatrice dans un [rapport complet](#).



« Faire de la Sun Life une entreprise et un milieu de travail véritablement inclusifs n'est ni rapide ni facile. Mais nous avons de grandes aspirations, et nous nous lançons le défi de faire mieux. Je suis fière des

progrès réalisés et de la grande énergie déployée par mes collègues de la Sun Life au cours de la dernière année. Nos efforts collectifs ont eu un impact positif sur l'atteinte de nos objectifs. »

Sarah Khair, vice-présidente adjointe, responsable des pratiques et cheffe de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

LES CHIFFRES

- ▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#)
- ▶ [Rapport annuel sur la diversité de MFS](#)

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ **Expérience Client**
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

Expérience Client

Créer des expériences et des résultats encore meilleurs pour nos Clients

Aujourd'hui, les consommateurs veulent obtenir un service rapide, pratique et amical, et faire affaire avec une entreprise qui les fait se sentir importants. Ils veulent des options leur permettant d'interagir avec les entreprises efficacement et à tout moment.

Nous plaçons les Clients au cœur de tout ce que nous faisons, afin de répondre à leurs attentes en constante évolution. La Sun Life sert des millions de Clients au Canada, aux États-Unis et en Asie. Nos efforts sont soutenus par un réseau de conseillers Sun Life, de tiers partenaires et d'autres distributeurs. Nous bâtissons actuellement une organisation améliorée et plus inclusive, dont le but est d'offrir un excellent service de façon continue. Pour ce faire, nous créons des processus pratiques, traitons les plaintes équitablement et rapidement, et utilisons un langage chaleureux et facile à comprendre. Nous travaillons aussi à soutenir la sécurité financière et les objectifs de santé de chacun de nos Clients. Nous décrivons nos efforts à cet égard dans les sections [Sécurité financière](#) et [Santé des Clients](#) 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

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

Améliorer la communication et les interactions avec les Clients

- En 2022, plus de 160 millions d'interactions proactives avec les Clients au Canada par l'entremise d'Ella, notre coach numérique. C'est une hausse de 4 % sur un an. Ella s'appuie sur la théorie de l'incitatif comportemental pour offrir de l'information personnalisée aux Clients qui les aide à prendre des décisions avantageuses pour leurs finances et leur santé.
- Poursuite de nos efforts visant à simplifier et à clarifier le langage utilisé dans les documents et les outils que nous offrons à nos 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 plus de 700 documents en 2022 pour rendre leur contenu plus clair et compréhensible pour nos Clients. Cette révision concernait autant des lettres et des courriels que des messages de l'agent conversationnel et des scripts. Depuis 2017, nous avons amélioré plus de 3 600 documents dans le cadre de notre initiative de langage clair. À la suite de tests utilisateurs, nos Clients ont indiqué qu'ils se sentaient importants et que nos réponses étaient plus adaptées à leurs besoins. Ils ont également noté la clarté et la simplicité de nos messages améliorés.
- Améliorations apportées pour rehausser l'expérience Client dans nos marchés asiatiques. Nous avons simplifié la logistique et amélioré les services fournis par nos équipes. Par exemple :
 - Lancement d'un programme de visite des Clients en Malaisie, où 140 employés ont visité plus de 450 Clients à leur domicile ou sur leur lieu de travail pour discuter de leurs besoins financiers.
 - Diminution du temps d'attente moyen à notre centre d'appels de Hong Kong (de 12 minutes à 4 minutes) et à notre centre de service sans rendez-vous (de 16 minutes à 6 minutes).

- Formation d'une équipe de service personnalisé au Vietnam visant à susciter l'intérêt des Clients pour nos nouveaux produits, services et événements.
- Création du poste de premier directeur, innovation services-Client. La personne à ce poste est responsable de l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'excellence de l'expérience Client. La première directrice de la durabilité, le premier directeur du marketing et la cheffe des communications d'entreprise relèvent de cette personne. Ensemble, ces équipes cherchent à positionner stratégiquement la Sun Life en tant que marque mondiale axée sur la durabilité et centrée sur le Client.
- Développement d'une nouvelle approche pour résoudre les problèmes de Client au Canada. Notre Centre de service à la clientèle (CSC) traite environ 20 000 dossiers acheminés à un échelon supérieur par année, lesquels prennent parfois plusieurs jours à régler. Pour améliorer l'expérience Client, nous avons créé un modèle prédictif fondé sur l'intelligence artificielle. Il permet au CSC de cerner les problèmes et de fournir une solution à nos Clients de façon proactive. Grâce à ce modèle, le délai de résolution des dossiers est de moins d'une heure et le taux de transfert à un échelon supérieur a baissé de 23 % d'une année à l'autre.

Améliorer les processus, la distribution et la commodité

- Amélioration de l'expérience des demandes de règlement sur l'appli mobile pour les Clients au Canada. Dans l'appli, les Clients peuvent désormais coordonner plus facilement leurs prestations et celles de leurs personnes à charge. De plus, nous avons ajouté de l'information sur les frais et des explications sur notre façon de déterminer les remboursements. Cela aide les Clients à comprendre les frais remboursés. Le taux d'engagement de 20 % et les notifications Push fournissant des mises à jour sur l'état des demandes ont favorisé l'adoption. Les demandes de règlement présentées au moyen de l'appli ont augmenté de 10 % d'une année à l'autre.

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ **Expérience Client**
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

- Transformation de nos capacités de tarification au Canada au moyen de données et de l'analytique. Nous voulons offrir une expérience en assurance simple, rapide et sans tracas à toute la population. L'analytique avancée nous permet de déterminer quels Clients doivent passer des examens de laboratoire pour leur demande d'assurance-vie. Il en résulte une expérience plus rapide et pratique, les rendez-vous et les tests étant maintenus au minimum. Depuis 2019, ces capacités ont permis à près de 30 000 demandeurs d'assurance-vie individuelle d'obtenir une couverture sans passer de laboratoire.
- Lancement de [Sun Life Onboard](#) pour les employeurs et les courtiers aux États-Unis afin de simplifier l'expérience d'adhésion aux garanties. Grâce à ce nouvel outil numérique, nous avons réduit le temps d'intégration médian, qui est passé de 33 jours à 24 jours, et nous avons amélioré l'expérience d'accueil. De plus, nous avons lancé la plateforme Benefits Explorer pour préparer les employés de nos Clients à adhérer aux garanties et leur fournir de l'information à cet effet. Pour en savoir plus, consultez la section [Sécurité financière](#).

≈ 30 000

demandeurs d'assurance-vie individuelle ont pu obtenir une couverture sans passer d'examen de laboratoire depuis 2019 (au Canada)

- Élargissement de nos capacités en matière de connectivité numérique aux États-Unis au moyen d'interfaces de programmation d'applications (API) en collaboration avec des partenaires. Cette initiative a réduit le nombre de tâches administratives manuelles, automatisé les processus et fourni des mises à jour en temps réel. Par exemple, nous avons simplifié le processus de demande d'assurance-vie grâce à une nouvelle fonctionnalité numérique. Cela a permis de réduire de plus de 2000 heures le temps consacré à des tâches administratives sur un an. Les participants utilisent maintenant le processus en ligne dans 97 % des cas, comparativement à 50 % auparavant.
- Élargissement de nos canaux de distribution en Asie pour mieux servir nos Clients et améliorer l'accès à l'assurance sur les marchés en croissance rapide :
 - Aux Philippines, notre coentreprise Sun Life Grepa Financial, Inc. a renouvelé son partenariat de bancassurance avec la Rizal Commercial Banking Corporation (RCBC), une des plus importantes banques commerciales du pays. Le partenariat renouvelé pour 10 ans, soit jusqu'en 2033, procure à davantage de Philippines un accès à des produits de protection financière. Le tout grâce à la force du large réseau de vente de la RCBC, qui comprend plus de 430 succursales et une clientèle de près de deux millions de personnes.

- Nous avons ajouté huit Bureaux Affaires nouvelles aux Philippines pour servir davantage de Philippines. La Sun Life en compte maintenant 88 à l'échelle nationale, et ceux-ci regroupent plus de 22 000 conseillers Sun Life. Cette expansion offre un meilleur accès aux Clients qui comptent sur la Sun Life et ses conseillers pour les aider dans leur parcours vers un avenir financier plus sûr.
- En Indonésie, nous avons annoncé l'élargissement de notre partenariat en bancassurance avec la CIMB Niaga, deuxième plus grande banque privée en Indonésie¹. La Sun Life sera le fournisseur de toutes les solutions d'assurance des sept millions de clients de la banque, dans tous les canaux, dès 2025 et jusqu'en 2039.

- Examen de plus de 1500 plaintes de Clients au Canada par notre équipe Protection des intérêts de la clientèle. Ce nombre était de 875 en 2021. Cependant, tous les dossiers examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation³ ont mené à une recommandation en accord avec la décision définitive de la Sun Life. Nous continuons de mesurer l'efficacité de nos processus de résolution de plaintes en menant des sondages auprès des Clients. 70 % des participants ont indiqué être satisfaits du processus de résolution de leur problème et du résultat.

Mesures liées à l'expérience Client

- Maintien de notre indice de l'expérience Client à l'échelle mondiale en 2022². Les Clients continuent d'afficher un niveau élevé de satisfaction en ce qui a trait à la simplicité des interactions avec nous, à notre communication proactive et à notre capacité à résoudre les problèmes.

LES CHIFFRES

- ▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [Règles de conduite et ligne éthique](#)
- ▶ [Protection des intérêts de la clientèle – Améliorer nos pratiques d'inclusion \(histoire de durabilité\)](#)

¹ D'après le total des actifs au 30 sept. 2022.

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

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

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ **Sécurité des données et protection des renseignements personnels**
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

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

[Voir plus en ligne](#)

Rendement de 2022

Bâtir une organisation plus cyberrésiliente

- Maintien et amélioration de notre formation sur la sensibilisation à l'hameçonnage. Les courriels d'hameçonnage sont le type de cyberattaque le plus courant dans les organisations. La sensibilisation demeure l'un de nos meilleurs moyens de défense.
 - Nous avons effectué 30 tests d'hameçonnage auprès des employés, des contractuels et des conseillers au Canada en 2022¹. Ces tests utilisent des situations réelles pour aider à repérer et à éviter tous les types de courriels d'hameçonnage. Nous évaluons le succès de la formation à l'aide de mesures de rendement et de rapports.
 - Notre équipe de la sécurité a fourni des modules d'apprentissage supplémentaires aux personnes occupant des postes à risque élevé. Il s'agit des dirigeants et des adjoints de direction, ainsi que des employés ayant des droits d'accès privilégiés et des appareils mobiles de la Sun Life. Dans ces modules, on indique comment éviter les attaques de harponnage et les attaques par rançongiciel, et comment protéger les appareils mobiles.
- Organisation d'événements et d'activités à l'interne dans le cadre du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, en octobre. Ces initiatives visaient à améliorer les compétences des employés en matière de cybersécurité et à s'assurer qu'ils comprennent bien les cyberrisques. Notre équipe d'experts a transmis les meilleures des pratiques les plus récentes pour protéger les enfants de la cyberintimidation et sécuriser les portables personnels et professionnels, entre autres.
- Mise en place d'une plateforme de renseignements sur les menaces pour fournir des mises à jour en temps réel sur les risques liés à la cybersécurité. Le nouvel outil collecte et combine des flux de données sur

91 %

des employés ont suivi la formation sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels (2021 : 96 %)¹

les menaces provenant de multiples sources. Nos outils de surveillance de la sécurité sont ainsi mis à jour automatiquement pour détecter et bloquer les menaces. Cela aide à protéger notre entreprise et nos parties prenantes contre les cybermenaces qui évoluent constamment.

- Déploiement de nouvelles mesures de protection pour les courriels en raison du nombre grimpant de menaces à la cybersécurité. Cela comprend le blocage des courriels sortants qui contiennent des données sensibles de la Sun Life non liées à une activité commerciale valide. De plus, nous avons mis en place un contrôle d'authentification amélioré pour nous assurer que tous les courriels de la Sun Life sont vérifiés adéquatement. Des mesures de sécurité robustes sont essentielles pour protéger les renseignements sensibles, bloquer les tentatives d'hameçonnage et empêcher les accès non autorisés.

Promouvoir la confidentialité à la Sun Life et au-delà

- Enrichissement de notre programme sur la protection des renseignements personnels avec du nouveau contenu. Par exemple, nous avons créé un cours pour aider à détecter les préjugés involontaires dans l'analytique avancée lors de l'évaluation des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP). Nous avons également créé des cours pour aider les employés à gérer les risques liés à la protection des renseignements personnels. Une série de nouvelles vidéos présente des exemples dans l'entreprise pour renforcer nos [Principes directeurs pour la protection des données des Clients](#). Ces programmes de sensibilisation complètent les cours que les employés doivent suivre chaque année.

Principes directeurs pour la protection des données des Clients

- 1 Nous utilisons les données des Clients uniquement pour concrétiser notre raison d'être
- 2 Nous ne vendons jamais les données de nos Clients
- 3 Nous informons nos Clients des raisons qui motivent la collecte et l'utilisation de leurs données

¹ 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 6](#).

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ **Sécurité des données et protection des renseignements personnels**
- ▶ Gestion des talents
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

- Amélioration de notre outil ERPRP avec l'ajout d'un nouveau modèle de pointage pour évaluer le risque lié à la protection des renseignements personnels des initiatives. Les ERPRP constituent la pierre angulaire du programme de protection des renseignements personnels de la Sun Life.

L'outil d'évaluation automatisé est utilisé à l'échelle mondiale. Les ERPRP aident nos employés à évaluer et à gérer les risques pour les produits, les services, les processus et les systèmes nouveaux ou qui ont subi des changements importants et qui comprennent l'utilisation de renseignements personnels. Nous utiliserons le nouveau modèle de pointage pour simplifier l'examen des ERPRP, orienter les tests de conformité et prioriser les contrôles. En 2022, nos équipes ont effectué plus de 500 ERPRP².

- Actualisation de notre guide sur la protection des renseignements personnels dans les contrats pour renforcer la protection des renseignements personnels de nos Clients et employés. Le guide donne des exemples de formulations et établit des normes pour assurer la cohérence entre les contrats passés avec des tiers et les engagements de la

511

évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels effectuées avant le lancement de services, programmes et produits nouveaux ou modifiés² (2021 : 566)

Sun Life. En 2022, nous avons mis à jour le guide pour offrir plus d'exemples en langage clair et refléter les nouvelles exigences réglementaires.



« Le processus amélioré d'ERPRP nous aide à mieux protéger les renseignements personnels de nos Clients, tout en tirant parti des données et de l'analytique pour concrétiser notre raison d'être. Cela contribue

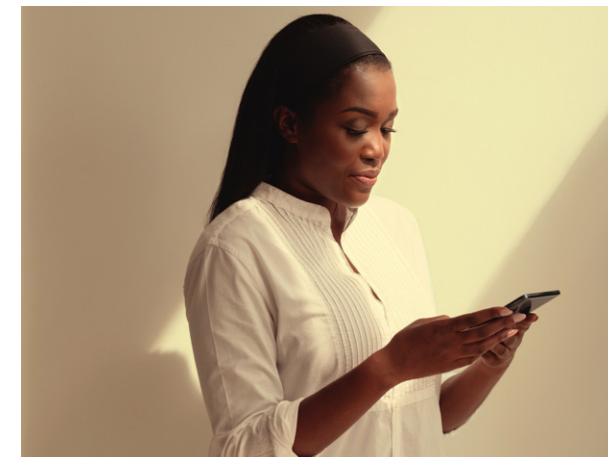
à améliorer l'expérience Client et à simplifier les interactions avec nous. »

Suzanne Morin, vice-présidente, conduite de l'entreprise, éthique des données et première directrice, protection des renseignements personnels

- Collaboration avec d'autres organisations pour comprendre les risques liés à la protection des renseignements personnels qui évoluent et promouvoir les meilleures pratiques. La Sun Life promeut activement l'adoption d'une approche équilibrée et réfléchie pour l'élaboration des lois et des règlements sur la protection des renseignements personnels. Par exemple, notre première directrice

de la protection des renseignements personnels est membre du comité directeur du Canadian Anonymization Network. Cette organisation encourage l'établissement de normes équilibrées en matière d'anonymisation dans les lois et les politiques. Son objectif consiste à permettre l'utilisation novatrice et avantageuse des données, tout en contrant les risques. La première directrice a corédigé des articles de journaux avec des universitaires et des experts de l'industrie renommés sur des sujets qui influenceront la gestion de la sécurité des données dans l'avenir.

- Réception d'une seule plainte fondée liée à la sécurité des données de la part d'un organisme de réglementation en 2022. Celle-ci concernait la divulgation des renseignements personnels d'une personne². Nous avons pris des mesures correctives pour assurer la protection et la confidentialité de tous les renseignements personnels qui nous sont confiés. L'organisme a reconnu que des mesures ont été prises pour régler la plainte de façon satisfaisante.



LES CHIFFRES

▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [La sécurité à la Sun Life](#)
- ▶ [Protection de vos données personnelles à la Sun Life](#)
- ▶ [La Sun Life : chef de file dans la protection du droit à la vie privée \(étude de cas\)](#)

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

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ **Gestion des talents**
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique
- ▶ Gouvernance et éthique

Gestion des talents

Une culture d'entreprise primée. Un fort engagement des employés.

Notre équipe talentueuse composée de 52 500 employés¹ dans 28 marchés est à la base de notre avantage concurrentiel. Dans le cadre de notre stratégie Incidence sur le Client, nous nous concentrons à outiller notre personnel et à bâtir une culture d'inclusion.

La gestion des talents, c'est embaucher des personnes ayant les bonnes compétences et investir dans leur développement. Nous voulons donner à nos employés les moyens de passer à l'action et d'assumer les résultats. Nous voulons aussi les aider à se sentir 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 notre modèle de travail hybride
- > 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

Voir plus en ligne

Rendement de 2022

- Progression de notre stratégie sur l'avenir du travail en Amérique du Nord et intégration de celle-ci à la culture de la Sun Life. Cette stratégie concerne la flexibilité et l'autonomisation des employés. Les employés peuvent choisir leur horaire et leur lieu de travail (à la maison, au bureau ou tout autre endroit lié à leur travail) en fonction des besoins des Clients et de l'entreprise. Cela signifie qu'il n'y a pas de nombre minimum de jours par semaine où ils doivent se présenter au bureau. Voici les initiatives de 2022 :
 - Guide sur l'avenir du travail, qui fournit des lignes directrices, des ressources et des réponses aux questions des employés. Ce document évolue constamment en s'appuyant sur la rétroaction des employés. Il couvre des sujets comme la détermination de son style de travail et la création de moments rassembleurs.
 - Programme de formation pour aider les employés et les leaders à soutenir un travail efficace dans un environnement hybride. La série de modules d'apprentissage interactifs comprend des vidéos et des cahiers d'activités individuelles et en équipe sur des concepts clés, comme la clarté et l'établissement d'une relation de confiance, la création d'équipes mobilisées et connectées et la création d'ententes d'équipe.
 - Investissements dans les technologies et les salles de collaboration dans les bureaux en Amérique du Nord pour améliorer l'efficacité des réunions hybrides.

- Investissement de plus de 34 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement pour soutenir la croissance des employés (hausse de 36 % par rapport à 2021)². Ce montant couvre les programmes d'apprentissage à l'interne et les conférences, les séminaires et les cours à l'externe. En moyenne, les employés ont consacré 20 heures à des activités d'apprentissage durant l'année³.

20

Nombre moyen d'heures de formation par employé³ (2021 : 10)



Nous accordons une grande importance aux talents et à la culture, qui sont essentiels pour réaliser nos objectifs et notre raison d'être. Ils nous permettent de créer un sentiment d'appartenance et de faire germer de grandes idées. En outillant nos employés et en leur offrant un milieu accueillant, flexible et inclusif, nous leur permettons d'être maîtres de leur carrière et de gérer leur mieux-être en toute quiétude.

Helena Pagano,
vice-présidente générale et première directrice,
personnes et culture

- Élargissement de notre marché de talents interne pour inclure les employés de la Sun Life Canada et ceux des Carrefours internationaux Sun Life. Par l'entremise du marché, les employés qui ont des capacités à court terme peuvent dénicher des projets internes à court terme qui les intéressent et y participer. Le lieu de travail ou l'échelon de

¹ Arrondi à la centaine près. Représente les employés à temps plein, soit 29 169 employés permanents, 1 258 employés temporaires et les employés des coentreprises en Asie (21 549 employés permanents et 525 employés temporaires). Voir la section [Portée du rapport – Note 1](#).

² 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 1](#).

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

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ **Gestion des talents**
- ▶ Gestion des risques
- ▶ Gouvernance et éthique

l'employé n'a pas d'importance. Ces occasions leur permettent d'acquérir de nouvelles expériences et compétences. De plus, elles soutiennent nos dirigeants en leur donnant accès à des talents par l'entremise d'un nouveau canal. Depuis le lancement en avril 2020, plus de 200 employés ont pris part à des engagements uniques.

- Élargissement du programme de développement du leadership de la Sun Life, auparavant destiné aux dirigeants noirs, pour inclure les dirigeants asiatiques et hispaniques/latino-américains. Ce programme de formation, offert en partenariat avec McKinsey & Compagnie, vise à accroître l'équité raciale et à perfectionner les capacités de gestion. Les participants ont développé des compétences, des façons de penser et des réseaux de pairs pour les aider à atteindre leurs objectifs de carrière. En 2022, nous avons parrainé 131 leaders à l'échelle mondiale.
- Taux d'engagement des employés⁴ de 89 % pour la troisième année de suite. Ce taux dépasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 85 %⁵. Les employés continuent d'indiquer qu'ils sont plus susceptibles de recommander la Sun Life comme un excellent endroit où travailler et qu'ils sont mieux outillés pour faire leur travail par rapport à avant la pandémie.

Notre taux d'engagement des employés dépasse la moyenne de l'industrie^{4,5}



■ Indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale

■ Sun Life

- Augmentation de notre taux de rotation du personnel, qui est passé de 13,9 % en 2021 à 14,9 % en 2022⁶. Dans le contexte actuel qui évolue rapidement, conserver les meilleurs talents représente un défi pour les entreprises.
- Création d'un nouveau programme de perfectionnement en gestion pour nos meilleurs talents en Asie. Le Talent GYM est un parcours de perfectionnement intégré de 6 à 12 mois qui aide nos talents à développer leurs capacités de leadership. Les participants suivent des modules de base et peuvent choisir des modules supplémentaires, en fonction de leur plan de perfectionnement individuel. Ils peuvent également participer à des engagements (projets à court terme réalisés avec d'autres

équipes), à un camp d'entraînement professionnel et à un programme de mentorat et/ou obtenir des ressources d'accompagnement individuel dans une application. Ces occasions aident les participants à se faire connaître et à acquérir des expériences qui répondent à leurs besoins.

- Établissement d'un nouveau cadre de classification des emplois à la MFS pour améliorer la cohérence et la transparence des titres de poste, des rôles et des attentes. Avec la nouvelle structure, les employés peuvent voir plus facilement les divers parcours professionnels offerts à la MFS, développer leurs compétences et faire progresser leur carrière. De plus, elle donne aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin pour mieux soutenir le développement professionnel des membres de leur équipe et faciliter la mobilité interne.



LES CHIFFRES

- ▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [Carrières à la Sun Life](#)
- ▶ [Des possibilités d'emploi inclusives pour la population \(histoire de durabilité\)](#)

⁴ 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

⁵ Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

⁶ Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

- ▶ Climat et protection de l'environnement
- ▶ Diversité, équité et inclusion
- ▶ Expérience Client
- ▶ Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- ▶ Gestion des talents
- ▶ **Gestion des risques**
- ▶ Gouvernance et éthique

Gestion des risques

Être prêts à gérer les risques, peu importe le type

Repérer en amont, mesurer, gérer, surveiller et signaler les risques est essentiel pour rendre notre entreprise plus résiliente. La 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.

Notre rapport annuel fournit plus de détails sur notre approche en matière de gestion des risques. La section Rendement de 2022 à droite présente les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

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
- > Faire face aux autres risques ESG

Voir plus en ligne

Rendement de 2022

- Accroissement des efforts de la direction pour assurer la gestion adéquate des risques ESG qui évoluent rapidement. Les dirigeants ont mené des discussions régulières sur les risques et les occasions liés à la durabilité, y compris les changements climatiques, la cybersécurité et les droits de la personne. 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.
- Amélioration de nos connaissances et de notre compréhension des risques climatiques liés à la tarification. Par exemple, nous avons commencé à élaborer un plan de surveillance des risques aux fins de recherche et d'analyse. Celui-ci consiste à surveiller les risques émergents associés aux changements climatiques et leurs effets sur les maladies et les décès dans la population. La recherche et les données aideront à façonner les décisions liées aux hypothèses de tarification à long terme.

91 %

des employés ont suivi la formation sur les risques en 2022¹



« Pour répondre à l'accélération des changements dans la gestion des risques climatiques, la Sun Life s'est engagée à rehausser son approche. L'expertise en matière de risques climatiques est plus recherchée que jamais. Nous continuons à accroître nos ressources dans ce secteur en

créant plus de postes consacrés aux risques climatiques, comme celui de vice-présidente adjointe, gestion des risques liés aux changements climatiques. »

Paula Haschig, vice-présidente, changements climatiques et impact environnemental

- Détermination, évaluation et priorisation des principaux risques liés aux droits de la personne à l'échelle de la Sun Life. Nous voulons nous assurer de connaître et de gérer l'éventail complet des risques potentiels dans nos pratiques en matière d'emploi, nos produits et services, notre chaîne d'approvisionnement et nos placements. En 2023, nous prévoyons consolider notre approche en matière de gestion des enjeux liés aux droits de la personne.
- Participation aux efforts réglementaires et aux politiques adoptées pour gérer les risques climatiques. Par exemple, nous avons soutenu l'introduction de l'ébauche de la *ligne directrice B-15 : Gestion des risques climatiques* du Bureau du surintendant des institutions financières. Nous avons encouragé l'alignement sur la réglementation canadienne et internationale et la création accélérée de scénarios climatiques normalisés.
- Mise à jour de notre [déclaration liée au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#) dans notre rapport annuel 2022. 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 cotes de solidité financière de la Sun Life demeurent parmi les plus élevées du secteur

	Standard & Poor's	Moody's	A.M. Best	DBRS
Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie	AA Très solide	Aa3 Haute qualité	A+ Supérieure	AA Excellente

Cotes pour la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie (la « Sun Life du Canada »).
La Sun Life du Canada est la principale filiale d'assurance-vie active de la Financière Sun Life inc.

LES CHIFFRES

- ▶ [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- ▶ [Rapport annuel](#)
- ▶ [Circulaire d'information de la direction 2023](#)
- ▶ [Cotes de solidité financière](#)

¹ 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 6](#).

Gouvernance et éthique

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

Une gouvernance et un comportement sans reproches sont des éléments essentiels pour les entreprises centrées sur la durabilité. Et cela s'applique particulièrement aux sociétés de services financiers comme la nôtre. En effet, une bonne gouvernance et un comportement éthique à tous les niveaux sont nécessaires pour préserver la réputation de la Sun Life. 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
- > Offrir un moyen confidentiel de signaler tout comportement contraire à l'éthique
- > Respecter les droits fondamentaux de la personne
- > Contribuer à l'évolution des politiques publiques pour qu'elles bénéficient à l'ensemble des citoyens

Voir plus en ligne

Rendement de 2022

- Atteinte d'une représentation équilibrée d'hommes et de femmes dans notre conseil d'administration, soit la cible de 2025 – 55 % des membres du conseil s'identifient comme des femmes¹.
- Dépassement de la cible visant les groupes sous-représentés² dans notre conseil d'administration – 27 % des membres du conseil d'administration s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté¹.
- Promotion et évaluation de notre culture axée sur l'éthique par une communication continue et des sondages. 78 % des employés estiment qu'ils peuvent s'exprimer librement à la Sun Life³. Ce résultat dépasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 76 %⁴.
- Amélioration de l'accessibilité des Règles de conduite pour les employés en les offrant en 9 langues (4 langues en 2021). En tant qu'organisation mondiale, nous croyons qu'il est essentiel que ce document soit inclusif et facile à comprendre, et que les attentes qui y sont indiquées soient claires pour les employés.

Parité hommes-femmes

dans notre conseil d'administration

27 %

des membres du conseil s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté^{1,2}

75 %

des présidents des comités du conseil s'identifient comme des femmes

- Évaluation de tous nos fournisseurs essentiels pour nous assurer qu'ils respectent les Règles de conduite des fournisseurs. Nous avons utilisé des questionnaires d'auto-évaluation et passé en revue les politiques et rapports pour comprendre la conformité des fournisseurs essentiels. Les Règles de conduite des fournisseurs définissent les normes et les attentes relatives à la protection des renseignements personnels, l'éthique, les droits de la personne et les pratiques durables.



« À la Sun Life, nous bâtissons notre réputation chaque jour. Elle s'appuie sur la conduite de nos activités, sur les services et solutions que nous offrons et sur notre volonté de faire ce qu'il faut pour nos Clients, nos actionnaires, nos collègues et les collectivités. Nos Règles de conduite sont notre feuille de route. Elles nous guident

pour donner vie à notre raison d'être : aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. »

Melissa Kennedy, vice-présidente générale, affaires publiques et première directrice des affaires juridiques

LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

PLUS EN LIGNE

- [Règles de conduite de la Sun Life](#)
- [Ligne éthique](#)
- [Circulaire d'information de la direction 2023](#)

¹ À effet du 7 février 2023, à la nomination de Joseph Natale au conseil d'administration de la Sun Life, 50 % des membres s'identifient comme des femmes et 25 % comme des membres de groupes sous-représentés.

² Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

³ Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

⁴ Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

► **I. À propos du rapport** ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► III. Tableaux des résultats ESG ► IV. Reconnaissance

ANNEXE I : À propos du rapport

Chaque année, nous publions notre Rapport sur la durabilité pour faire état des progrès que nous avons accomplis à l'échelle mondiale sur des enjeux clés de durabilité.

Portée du rapport

Ce rapport présente les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus pertinents, ainsi que les répercussions de nos activités en 2022. Nous déterminons les enjeux ESG qui comptent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes en effectuant une analyse de matérialité périodique. Consultez la section [Engagement des parties prenantes et matérialité](#) pour plus d'information. Les rapports des années précédentes sont accessibles sur notre [site Web](#).

Cadres de déclaration

Depuis 2014, nous nous appuyons sur le cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) pour rédiger notre rapport. Nos déclarations d'information respectent les normes de la GRI pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. De plus, notre rapport traite de sujets liés à la déclaration de l'information, qui sont définis dans les normes sur l'assurance et la gestion d'actifs développées par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

- [Index GRI](#)
- [Index SASB](#)

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 :

- experts internes;
- cadres supérieurs responsables des principales activités liées à la durabilité;
- membres de notre Conseil international sur la durabilité;
- comité interne sur la communication de l'information;
- 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 2022, et la réduction de nos émissions annuelles entre 2021 et 2022. Consultez 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.

Limites du rapport

Le 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. Il couvre l'année financière du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2022 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 (à l'exception de DentaQuest), Royaume-Uni, Asie (inclut Hong Kong, Indonésie, Philippines, 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 le Vietnam, DentaQuest, la MFS, les sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed et Crescent) et les coentreprises en Asie.

NOTE 2 : Inclut le Vietnam et les coentreprises en Asie (Malaisie et Philippines).

NOTE 3 : Inclut la MFS.

NOTE 4 : Exclut le Royaume-Uni, l'Asie (International), Gestion SLC et inclut la Sun Life Malaisie.

NOTE 5 : Inclut la MFS et le Vietnam.

NOTE 6 : Inclut le Vietnam.

NOTE 7 : Inclut le Vietnam et la Sun Life Malaisie.

NOTE 8 : Exclut le Royaume-Uni.

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 nos engagements d'investissements durables et à nos objectifs et cibles de réduction à zéro des émissions nettes de gaz à effet de serre, y compris nos cibles intermédiaires de réduction des émissions; iii) les énoncés de nature prévisionnelle ou dont la réalisation est tributaire, ou qui font mention, de conditions ou d'événements futurs; et iv) les énoncés qui renferment des mots ou expressions tels que « ambition », « aspirer à », « atteindre », « avoir l'intention de », « but », « chercher à », « cibler », « croire », « devrait », « estimer », « fera », « hypothèse », « initiatives », « objectif », « perspectives », « peut », « planifier », « prévoir », « projeter », « s'attendre à », « s'efforcer de », « stratégie », « viser », 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 des 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. De plus, à mesure que la Sun Life s'efforce de faire progresser ses objectifs en matière de climat, des facteurs externes échappant au contrôle raisonnable de la Sun Life pourraient nuire à leur réalisation, notamment divers efforts de décarbonisation dans l'ensemble des économies, la nécessité de l'élaboration de politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale, davantage de données de meilleure qualité, des méthodes raisonnablement étayées, des progrès technologiques, l'évolution du comportement des consommateurs, les défis liés à l'équilibre entre les objectifs d'émission intermédiaires et une transition juste et ordonnée, et d'autres considérations importantes, notamment les obligations juridiques et réglementaires. Nous avons l'intention de revoir et potentiellement de réviser nos objectifs et nos cibles de réduction des émissions comme il se doit, à mesure que les méthodologies et la qualité des données s'améliorent et que les meilleures pratiques, les réglementations et les sciences du climat continuent d'évoluer. Les autres facteurs pouvant causer des différences importantes entre les résultats réels et ceux présentés dans les énoncés prospectifs comprennent ceux énoncés dans la Notice annuelle de la Compagnie pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, 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](#) et [www.sec.gov](#), respectivement. Les énoncés prospectifs qui figurent dans le présent rapport décrivent nos attentes en date du 31 décembre 2022 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.

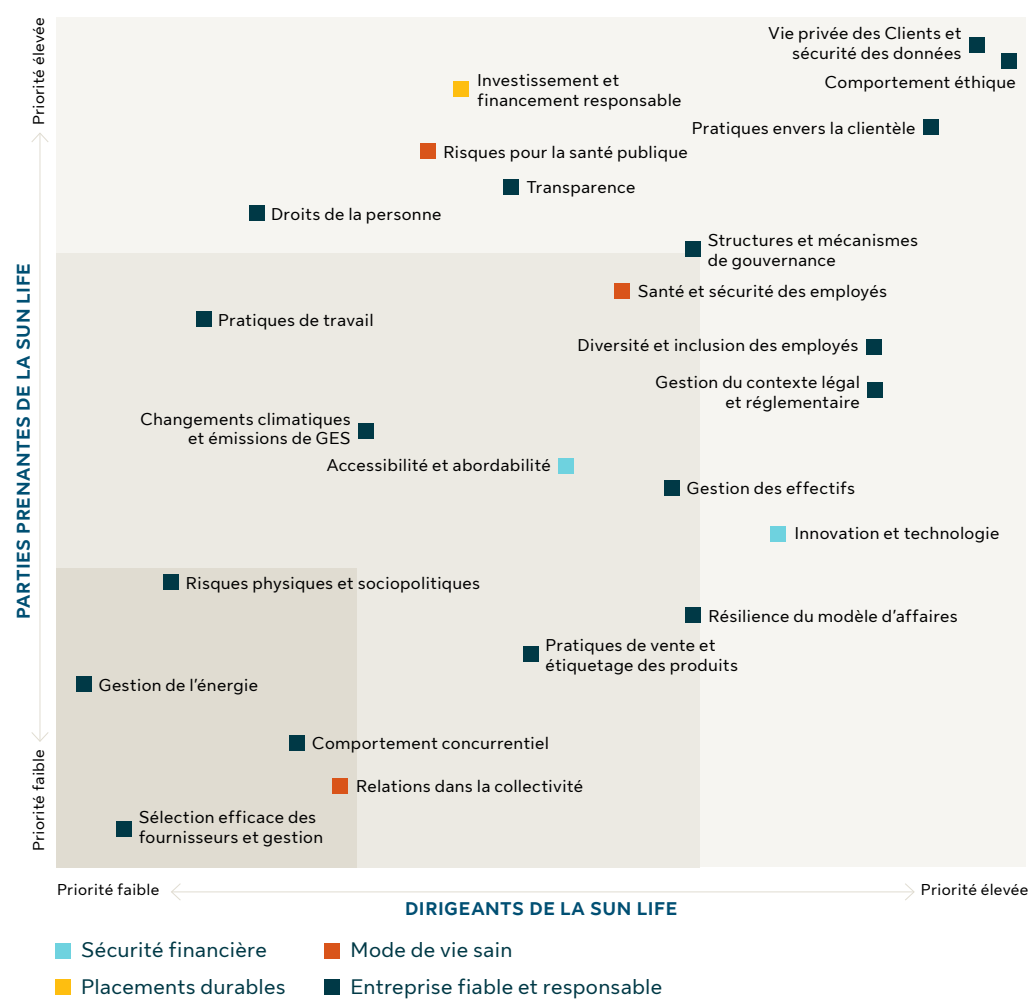
ANNEXE II : Engagement des parties prenantes et matérialité

Notre engagement auprès des parties prenantes est essentiel à notre réussite, et il prend plusieurs formes – comme présenté dans ce rapport et dans l'[Index GRI](#). 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, les analystes, les fournisseurs, et les organismes communautaires et leurs membres.

L'analyse de matérialité est l'un des moyens que nous prenons pour nous concerter avec nos parties prenantes internes et externes. C'est le processus qui nous permet de cerner et de prioriser les enjeux ESG les plus importants. La Sun Life utilise les résultats pour orienter ses initiatives et ses déclarations en matière de durabilité.

Notre dernière analyse de matérialité a eu lieu en 2021. La matrice de droite présente les résultats. Ce rapport est structuré autour des 12 thèmes les plus importants, regroupés dans les quatre piliers de notre Plan de durabilité (sécurité financière, mode de vie sain, placements durables et entreprise fiable et responsable). Consultez notre [Rapport sur la durabilité 2021](#) pour en savoir plus sur notre processus d'analyse de matérialité. Nous évaluerons la nécessité de faire une nouvelle analyse complète en 2023.

Résultats de l'analyse de matérialité 2021



Thèmes importants	Sujets connexes
Expérience Client	Pratiques envers la clientèle Pratiques de vente et étiquetage des produits Transparence
Santé des Clients	Risques pour la santé publique Innovation et technologie
Climat et protection de 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 et abordabilité 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
Placements durables	Investissement et financement responsables
Gestion des talents	Pratiques de travail Gestion des effectifs

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

ANNEXE III : Tableaux des résultats ESG

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité financière	2022	2021	2020
GRI 3-3, 203-2 ODD 8.3, 8.10	Nombre de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables ¹ (Asie) (en millions)	1,6	1,5	1,0
	Nombre d'actions financières positives entreprises par les Clients au Canada pour atteindre la sécurité financière ² (en millions)	1,1	1,1 ³	1,0 ³
	Nombre de Clients des Régimes collectifs de retraite de la Sun Life Canada qui ont un plan financier	331 477	284 933	232 898
	Nombre de parcours financiers créés pour des Clients au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life	49 035 ⁴	-	-
	Argent versé en règlements et en prestations ⁵ (en milliards de dollars)	22,0 \$	18,7 \$	18,3 \$

¹ 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.

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

³ Rajusté en raison d'un changement de méthodologie.

⁴ Les données tiennent compte des Clients de l'Individuelle et d'un groupe témoin de Clients des Régimes collectifs de retraite qui utilisent notre nouvel outil numérique Un Plan, simplement Sun Life. En 2022, nous avons créé plus de 65 000 parcours financiers pour les Clients de l'Individuelle.

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

Normes ou indicateurs pertinents	Santé des Clients	2022	2021	2020
GRI 3-3, 203-2 ODD 3.4, 3.8, 3.d	Nombre de décisions positives prises par les Clients au Canada pour leur santé et leur mieux-être après avoir reçu un message incitatif d'Ella, notre coach numérique ¹	499 993 ²	379 349 ³	248 416
	Nombre de Clients et de membres de leur famille admissibles qui ont accès aux Soins virtuels Lumino Santé au Canada	755 000	556 000	523 000
	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)	30,5 \$ US	24,5 \$ US	16,2 \$ US

¹ Parmi les exemples de décisions positives, notons l'achat d'une garantie facultative (assurance-vie facultative ou assurance maladies graves facultative) ou prise de rendez-vous sur Lumino Santé.

² Représente les données au 1^{er} mars 2023. Les valeurs sont susceptibles de changer, puisque les données ne sont entièrement validées que 90 à 120 jours après la fin de l'année.

³ Rajusté pour refléter les données entièrement validées.

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être des employés	2022	2021	2020
GRI 3-3, 403-6 ODD 3.4, 3.8, 5.4	Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux ¹ (en milliards de dollars)	5,1 \$	5,1 \$	4,4 \$
	Pourcentage des employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime à cotisations déterminées de la Sun Life			
	Canada	90 %	88 %	86 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	94 %	94 %	95 %
	États-Unis	88 %	86 %	86 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	95 %	98 %	96 %
	Pourcentage des employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime d'achat d'actions de la Sun Life			
	Canada	61 %	65 %	64 %
	États-Unis	21 %	21 %	19 %
	Pourcentage d'employés qui affirment que leurs superviseurs ou gestionnaires immédiats appuient leur bien-être ²	92 %	-	-
	Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité et la préparation aux situations d'urgence ³	93 %	96 %	96 %
	Taux d'absentéisme (pourcentage du nombre de jours de l'horaire de travail)	4,7 %	4,8 %	4,2 %
	Blessures graves (accidents liés au travail) ⁴ (Canada)	0	0	0

¹ Voir la section [Portée du rapport – Note 1](#).

² Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

³ 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 6](#).

⁴ 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 vue, ou d'autres pertes importantes qui nécessitent des soins médicaux immédiats dans un contexte hospitalier. Cela inclut également un crime violent grave (causant une blessure, la mort ou un accident évité de justesse) survenu pendant un événement de la compagnie ou un voyage d'affaires.

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être de la collectivité	2022	2021	2020	
GRI 3-3, 203-2 ODD 3.4, 3.8, 3.d	Dons de la Compagnie (en millions de dollars)	23,8 \$	20,9 \$	18,5 \$	
	Sun Life	16,2 \$	15,3 \$	13,8 \$	
	MFS	4,1 \$	4,3 \$	4,1 \$	
	BentallGreenOak	1,0 \$	0,8 \$	0,6 \$	
	Crescent	0,5 \$	0,4 \$	-	
	InfraRed	0,4 \$	0,1 \$	-	
	DentaQuest	1,6 \$	-	-	
	Dons de la Sun Life par secteur prioritaire (en millions de dollars)				
	Santé	10,5 \$	9,2 \$	7,4 \$	
	Diabète	5,7 \$	6,0 \$	4,5 \$	
	Santé mentale	3,3 \$	0,8 \$	0,2 \$	
	Culture	1,3 \$	1,7 \$	1,8 \$	
	Services sociaux	3,3 \$	3,3 \$	3,5 \$	
	Éducation	1,2 \$	1,1 \$	1,0 \$	
	Total des dons à des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion ¹ (en millions de dollars)				
	Dons recueillis par les employés pour des organismes caritatifs en Amérique du Nord et en Irlande ² (en millions de dollars)				
Nombre d'organismes de bienfaisance enregistrés soutenus par les employés au moyen de dons et de bénévolat en Amérique du Nord et en Irlande ²					
Heures de bénévolat des employés ³					
		26 596	19 553	13 458	

¹ Voir la section [Portée du rapport – Note 8](#).

² Les valeurs de 2021 et 2020 n'incluent pas l'Irlande.

³ Nombre d'heures travaillées sans rémunération pour le bien commun d'autres personnes, au nom d'une œuvre de bienfaisance. Voir la section [Portée du rapport – Note 7](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Placements durables	2022	2021	2020	
GRI 3-3, 203-1, 203-2 ODD 7.1, 7.2, 7.3, 13.1, 13.3	Actif géré de placements durables* ¹ (en milliards de dollars)	80,4 \$	65,4 ² \$	60,1 \$	
	Énergie renouvelable	13,0 \$	10,9 \$	9,7 \$	
	Efficacité énergétique	2,8 \$	1,9 \$	1,6 \$	
	Bâtiments durables/verts ³	47,1 \$	35,8 ² \$	33,7 \$	
	Transport propre	1,8 \$	1,3 \$	1,9 \$	
	Gestion durable de l'eau	0,7 \$	0,7 \$	0,7 \$	
	Accès à des services essentiels	9,5 \$	9,3 ² \$	9,9 \$	
	Obligations vertes, sociales et durables	5,5 \$	5,5 \$	2,6 \$	
	Valeur des nouveaux placements durables ^{1,4,5} (en milliards de dollars) (Cible : 20 G\$ entre 2021 et 2025 ⁶)		6,5 \$	7,7 ⁷ \$	3,6 \$
	Actif géré en placements durables (PMSL) ⁸ (en millions de dollars)		523 \$	469 \$	367 \$
Pourcentage d'espaces certifiés verts ⁹ (placements immobiliers en Amérique du Nord)		87 %	86 %	77 %	

* 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.

¹ 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.

² Montants recalculés pour refléter un écart de conversion totalisant 0,2 milliard \$.

³ 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.

⁴ Les valeurs pour 2022 et 2021 sont à la date de transaction, et les valeurs pour 2020 sont au 31 décembre. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

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

⁶ Inclut des placements de Titres à revenu fixe SLC et de deux sociétés affiliées à Gestion SLC : BentallGreenOak et InfraRed.

⁷ Donnée rajustée en raison d'une omission de déclarer des investissements de 0,9 milliard de dollars en obligations vertes, sociales et durables.

⁸ 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](#).

⁹ Comprend les certifications BOMA BEST, LEED, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR.

Normes ou indicateurs pertinents	Expérience Client	2022	2021	2020	
GRI 3-3, 203-2	Variation de l'indice de l'expérience Client ¹ à l'échelle mondiale par rapport à l'année précédente	0 (cible = 0)	-1 (cible : +1)	+3 (cible : +2)	
	Résolution de problème au Canada :				
	Dossiers étudiés par les spécialistes de la Protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life	1 531	875 ²	146 ³	
	Dossiers étudiés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation ⁴	48	28	47	
Dossiers dont l'examen a mené à une recommandation en désaccord avec la décision de la Sun Life ⁴		0	0	2	

¹ Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

² 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.

³ 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.

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

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Diversité, équité et inclusion ¹	2022	2021	2020
GRI 2-7, 3-3, 405-1, 405-2	Femmes (à l'échelle mondiale)	59 %	59%	59%
	Cadres supérieures (vice-présidentes et plus) (cible : parité hommes-femmes d'ici 2025)	36 %	35 %	34 %
SASB FN-AC-330a.1	Cadres intermédiaires (vice-présidentes adjointes et directrices)	48 %	47 %	47 %
	Employées	62 %	61 %	61 %
ODD 5.1, 5.2, 5.5, 8.5	Groupes ethniques sous-représentés ² (Amérique du Nord)	34 %	31 %	29 %
	Cadres supérieurs (cible : 25 % d'ici 2025)	19 %	16 %	15 %
	Cadres intermédiaires	29 %	27 %	24 %
	Employés	35 %	32 %	30 %
	Personnes LGBTQ2+ (Amérique du Nord)	3 %	3 %	3 %
	Personnes handicapées (Amérique du Nord)	2 %	1 %	1 %
	Autochtones ³ (Canada)	1 %	1 %	1 %
	Cadres supérieurs	1 %	1 %	1 %
	Cadres intermédiaires	0 %	0 %	0 %
	Employés	1 %	1 %	1 %
	Noirs (Canada)	4 %	3 %	3 %
	Cadres supérieurs (cible : 3,5 % d'ici 2025) ⁴	3,3 %	2,1 %	0,7 %
	Cadres intermédiaires	2 %	1 %	1 %
	Employés	5 %	4 %	3 %
	Effectifs étudiants (cible : 5 % d'ici 2025) ⁴	8 %	4 %	4 %
	Noirs/Afro-Américains (États-Unis) ⁵	10 %	8 %	6 %
	Cadres supérieurs (cible : 13 %)	10 %	7 %	7 %
	Cadres intermédiaires (cible : 13 %)	3 %	3 %	2 %
	Employés (cible : 13 %)	11 %	9 %	7 %
	Diversité de l'embauche			
	Femmes (à l'échelle mondiale)	58 %	55 %	55 %
	Groupes ethniques sous-représentés ² (Amérique du Nord)	52 %	51 %	41 %
	Diversité de l'âge (à l'échelle mondiale)			
	< 30	19 %	18 %	19 %
	30-50	60 %	58 %	58 %
	50 +	21 %	24 %	23 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ⁶ (Canada)			
	Cadres supérieures	96 %	94 %	95 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %
	Employées	98 %	99 %	99 %

Normes ou indicateurs pertinents	Diversité, équité et inclusion ¹	2022	2021	2020
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés ² exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés ^{6,7} (Canada)			
	Cadres supérieurs	111 %	105 %	-
	Cadres intermédiaires	101 %	100 %	-
	Employés	103 %	103 %	-
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ⁶ (États-Unis)			
	Cadres supérieures	97 %	99 %	96 %
	Cadres intermédiaires	98 %	97 %	97 %
	Employées	97 %	96 %	95 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés ² exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés ^{6,7,8} (États-Unis)			
	Cadres intermédiaires	104 %	100 %	-
	Employés	101 %	101 %	-
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ^{6,8,9} (pays d'Asie)			
	Cadres intermédiaires	89 %-104 %	98 %-106 %	-
	Employées	98 %-101 %	97 %-101 %	-
	Pourcentage du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectées à des fournisseurs certifiés comme représentant la diversité (cible : 5 % d'ici 2025)	1,0 %	1,6 %	1,3 %
	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) ¹⁰	95 %	94 %	94 %
	Indice d'engagement envers la DEI ¹¹	87 %	-	86 %

¹ Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 91 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification.

² 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.

³ « 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.

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

⁵ Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires (à l'exception de DentaQuest) et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life aux États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

¹⁰ Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

¹¹ Selon le sondage sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention des employés, mené tous les deux ans. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

Pour voir les données sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la MFS, consultez le [Rapport annuel 2022 sur la diversité de la MFS](#).

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des talents	2022	2021	2020
GRI 2-7, 3-3, 401-1, 401-2 ODD 5.4, 5.5, 8.5	Nombre total d'employés ¹	52 501	50 012	43 091
	Employés permanents	29 169	24 589	23 975
	Employés temporaires	1 258	1 233	908
	Employés permanents – coentreprises en Asie	21 549	23 576	18 318
	Employés temporaires – coentreprises en Asie	525	614	700
	Taux d'engagement des employés ²	89 %	89 %	89 %
	Taux de participation des employés au sondage sur l'engagement des employés ²	68 %	72 %	77 %
	Taux de roulement total ³	14,9 %	13,9 %	8,9 %
	Taux de roulement volontaire	13,3 %	12,1 %	6,9 %
	Nombre moyen ³ d'années de service	8,4	9,0	8,9
	Pourcentage des employés ayant obtenu une promotion ³	9,7 %	8,6 %	7,2 %
	Nombre de nouvelles embauches ³	9 616	7 034	5 621
	Pourcentage des postes pourvus par des candidats internes	43 %	53 %	53 %
	Investissement total dans la formation et le perfectionnement ⁴ (en millions de dollars)	34 \$	25 \$	26 \$
	Nombre moyen d'heures de formation par employé ⁵	20	10	6
Formation obligatoire sur les risques	3	4	3	
Autres formations ⁶	17	6	3	

¹ Représente les employés à temps plein. Voir la section [Portée du rapport – Note 1](#).

² Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

³ Données pour 2021 et 2020 rajustées pour inclure la MFS. Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

⁴ 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 1](#).

⁵ Les montants sont arrondis. Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

⁶ Comprend les formations sur le développement des compétences et le perfectionnement professionnel.

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des risques	2022	2021	2020
GRI 3-3 ODD 13.1	Pourcentage des employés qui ont suivi les modules de la formation annuelle de la Sun Life sur les risques ¹	91 %	94 %	94 %

¹ 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 6](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité des données et protection des renseignements personnels	2022	2021	2020
GRI 3-3, 418-1	Nombre de tests d'hameçonnage différents effectués auprès des employés, des contractuels et des conseillers canadiens (total combiné) ¹	30	36	33
	Nombre de plaintes fondées liées à la protection des renseignements personnels reçues de la part d'un organisme de réglementation ¹	1	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 ²	91 %	96 %	96 %
	Évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) examinées ³	511	566	357

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

² 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 6](#).

³ 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 6](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Gouvernance et éthique	2022	2021	2020
GRI 3-3, 405-1 ODD 5.1, 5.2, 5.5	Nombre de personnes siégeant au conseil d'administration	11	12	11
	Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration	10	11	10
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme des femmes (objectif : parité hommes-femmes d'ici 2025)	55 % ¹	42 %	36 %
	Pourcentage des présidents des comités du conseil qui s'identifient comme des femmes	75 %	50 %	75 %
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté (objectif : 20-25 %)	27 % ¹	25 %	9 %
	Pourcentage des employés qui estiment qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life ³	78 %	81 %	81 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite ⁴	96 %	89 %	90 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sensibilisation à la criminalité financière ⁴	92 %	96 %	95 %

¹ À effet du 7 février 2023, à la nomination de Joseph Natale au conseil d'administration de la Sun Life, 50 % des membres s'identifient comme des femmes et 25 % comme des membres de groupes sous-représentés.

² Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

³ Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 68 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

⁴ 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 6](#).

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de GES liées au parc immobilier à l'échelle mondiale (t éq. CO ₂)	2022	2021	2020
GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life) ¹ (selon le marché)			
	Niveau 3 (catégorie 8, actifs loués en amont ²)	17 855	18 245	17 803
	Intensité des émissions en fonction du marché ³ (kg éq. CO ₂ /pi ²)	3,7	3,7	3,6
	Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life) (selon le marché)			
	Niveau 1 (gaz naturel)	15 046	13 532	13 850
	Niveau 2 (électricité, vapeur et eau réfrigérée)	10 920	15 724	15 361
	Niveau 3 (catégorie 4, transport et distribution en amont)	226	232	220
	Niveau 3 (catégorie 5, déchets générés par les opérations ⁴)	7 296	7 046	7 087
	Total selon le marché ³	33 488	36 534	36 518
	Intensité des émissions en fonction du marché ³ (kg éq. CO ₂ /pi ²)	1,2	1,3	1,4
	Émissions (selon le marché)			
	Niveau 1	15 046	13 532	13 850
	Niveau 2	10 920	15 724	15 361
	Niveau 3	25 377	25 523	25 110
Compensations carbone	-18 836	-17 303	-1 683	
Total des émissions nettes⁵ (selon le marché)	32 507	37 476	52 638	
Intensité globale des émissions selon le marché³ (kg éq. CO₂/pi²)	1,0	1,2	1,7	
Émissions (selon l'emplacement)				
Niveau 1	15 046	13 532	13 850	
Niveau 2	18 819	17 772	18 541	
Niveau 3 ⁶	25 792	25 220	25 528	
Émissions totales (selon l'emplacement)^{7,8}	59 657	56 524	57 919	

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 2022 et pour l'augmentation des émissions annuelles entre 2021 et 2022. Voir la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) pour des précisions.

En 2022, nous avons apporté des changements à notre méthodologie. Voir la section 2.4 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) de la Sun Life pour connaître les changements liés à la déclaration des émissions du parc immobilier de la Sun Life. Les valeurs des périodes précédentes ont été recalculées selon la méthodologie mise à jour, le cas échéant.

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de GES de niveau 3, catégorie 6, déplacements d'affaires (t éq. Co ₂)	2022	2021	2020
GRI 3-3, 302-2, 305-3, ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	Voiture	1 219	462	617
	Avion	4 744	518	2 850
	Train	13	4	3
	Total des émissions	5 976	984	3 470
	Compensations carbone*	-5 976	-984	0
	Total	0	0	3 470

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, de BentallGreenOak, d'InfraRed Capital Partners et de Crescent Capital sont aussi prises en compte.

* La Sun Life conserve sa certification CarbonNeutral depuis 2021. Cela inclut l'achat de compensations carbone pour les émissions liées aux déplacements d'affaires. 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 carboneutralité.

Voir également les notes de la [page 53](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation d'eau liée au parc immobilier à l'échelle mondiale	2022	2021	2020
GRI 3-3, 303-5, ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life) ¹			
	Consommation d'eau (m ³)	262 181	280 312	309 384
	Intensité de la consommation d'eau (l/pi ²)	54,9	56,6	63,0
	Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life)			
	Consommation d'eau (m ³)	1 405 550	1 357 647	1 312 449
	Intensité de la consommation d'eau (l/pi ²)	50,4	49,7	50,5
	Consommation d'eau totale (m³)	1 667 731	1 637 959	1 621 833
	Intensité de la consommation d'eau globale (l/pi²)	51,1	50,8	52,5

¹ 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 dans les émissions totales du portefeuille de placements immobiliers.

² Les émissions déclarées sont liées au chauffage, à l'énergie achetée et à l'eau consommée dans les installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life).

³ 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 ou contrats d'achat d'électricité).

⁴ 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.

⁵ Les émissions nettes tiennent compte des compensations carbone achetées pour compenser les émissions des propriétés.

⁶ Les émissions liées aux actifs loués en amont (niveau 3, catégorie 8) selon l'emplacement étaient de 18 269 t éq. CO₂ en 2022.

⁷ Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO₂/kWh) dans la région où un immeuble est situé.

⁸ Les émissions estimées selon l'emplacement en 2022 pour l'ensemble des installations et des placements immobiliers se répartissent approximativement comme suit : niveau 1 – 18 %; niveau 2 – 11 %; niveau 3 (déchets, eau et actifs loués en amont) – 27 %.

Voir également les notes de la [page 53](#).

► I. À propos du rapport ► II. Engagement des parties prenantes et matérialité ► **III. Tableaux des résultats ESG** ► IV. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation énergétique liée au parc immobilier à l'échelle mondiale (équivalent mégawatt heure [éq. MWh])	2022	2021	2020
GRI 3-3, 302-1, 302-2, 302-3 ODD 3.9, 7.3, 8.4, 13.1, 13.3	Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life) ¹			
	Chauffage			
	Gaz naturel	26 474	26 268	25 843
	Mazout léger	72	123	104
	Vapeur	3 710	3 413	3 189
	Consommation totale	30 256	29 804	29 135
	Eau réfrigérée	473	516	438
	Électricité			
	Électricité provenant du réseau standard	52 739	55 231	58 593
	Électricité provenant de sources renouvelables	5 906	5 242	4 185
	Consommation totale d'électricité	58 645	60 473	62 778
	Consommation totale d'énergie	89 373	90 793	92 351
	Intensité énergétique (éq. kWh/pi ²)	18,7	18,3	18,8
	Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life)			
	Chauffage			
	Gaz naturel	79 749	71 620	73 348
	Mazout léger	203	222	218
Vapeur	2 088	1 779	1 633	
Consommation totale	82 040	73 621	75 198	
Eau réfrigérée	251	269	262	
Électricité				
Électricité provenant du réseau standard	59 036	108 261	102 147	
Électricité provenant de sources renouvelables	68 631	14 498	23 781	
Consommation totale d'électricité	127 666	122 759	125 928	
Consommation totale d'énergie	209 957	196 649	201 389	
Intensité énergétique (éq. kWh/pi ²)	7,5	7,2	7,7	
Consommation totale d'énergie	299 331	287 442	293 739	
Intensité énergétique globale (éq. kWh/pi²)	9,2	8,9	9,5	

¹ 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 pour ces bureaux est prise en compte dans les émissions totales du portefeuille de placements immobiliers.

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation de papier en Amérique du Nord (tonnes) ¹	2022	2021	2020
GRI 3-3 ODD 8.4, 13.1, 13.3	Documents d'entreprise (destinés à l'interne) ²	40	48 ⁴	103
	Imprimés commerciaux (destinés à l'extérieur) ³	294	320	296
	Total	334	368 ⁴	399

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

² Documents imprimés sur les imprimantes en réseau.

³ Marketing, publipostage et relevés.

⁴ Rajusté en raison d'une erreur de calcul.

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 [52](#) et [53](#).

- Les émissions de GES sont calculées d'après le Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition (World Resources Institute, 2004) et le Greenhouse Gas Protocol Scope 2 guidance.
- 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 émissions de GES sont exprimées en tonnes d'équivalents CO₂ (t éq. CO₂). Les valeurs qui concernent la consommation d'énergie sont exprimées en équivalent mégawatt heure (éq. MWh). Il s'agit, dans les deux cas, des chiffres recueillis pour l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).
- Les émissions ont été calculées en utilisant des facteurs d'émission tirés de sources accessibles au public, dans la mesure du possible, notamment :

Rapport d'inventaire national 1990-2020 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada (Environnement et Changement climatique Canada, 2022); Emissions & Generation Resource Integrated Database (eGRID) (eGRID2020, agence américaine de protection de l'environnement); 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 changements apportés à la méthodologie, 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 arrondis.
- Pour en savoir plus, consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) de la Sun Life.

ANNEXE IV : Reconnaissance



(14 années de suite)



FTSE4Good

(22 années de suite)

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

(17 années de suite)

Santé des Clients



Nous faisons partie des lauréats de 2022 des prix Insurance Technology Impact d'Aite-Novarica Group. Cette reconnaissance salue les compagnies d'assurance qui se servent de la technologie pour exercer une influence positive sur le secteur. La Sun Life a été sélectionnée dans la catégorie numérique pour son projet pilote de solution mieux-être, qui vise à accroître l'engagement numérique des Clients.

Mieux-être des employés



Parmi les chefs de file pour notre stratégie en santé mentale au Canada selon l'Indice de stratégie organisationnelle¹ pour la santé mentale des Solutions Mieux-être LifeWorks. Comparée à l'indice et aux autres organisations canadiennes, la Sun Life se classe dans les trois premières positions pour ses politiques, ses pratiques et ses comportements en matière de santé mentale au travail. Cet indice soutient nos efforts en santé mentale, puisqu'il nous incite à nous améliorer constamment.



Sur la liste des Meilleurs lieux de travail^{MC} pour le bien-être mental (Canada 2022) de Great Place to Work[®]. 84 % des employés qui ont répondu au sondage affirment que leur milieu de travail est sain et bénéfique sur les plans psychologique et émotionnel.

Placements durables

Signatory of:



La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie a reçu une note de cinq étoiles (la plus élevée) à la dernière évaluation des Principes pour l'investissement responsable (PRI)² dans le module Politique d'investissement et de gérance. La Sun Life a également reçu une note de quatre étoiles dans le module Indirect – Titres à revenu fixe – Gestion active.



BentallGreenOak est reconnue pour une 12^e année de suite pour son excellence et son leadership en matière de facteurs ESG, selon le Global Real Estate Sustainability Benchmark 2022. Le fonds général de la Sun Life a reçu une note de 5 étoiles, ce qui signifie qu'il se situe dans les premiers 20 % pour son leadership et son rendement, selon l'indice de référence mondial.

Climat et protection de l'environnement



L'immeuble Waterloo-King de la Sun Life a remporté un prix ENERGY STAR[®] Canada 2022 dans la catégorie Bâtiment de l'année – Bureau (pour la 2^e année de suite). Ce prix souligne la contribution exceptionnelle des entreprises et des organisations en matière de protection de l'environnement et d'économie d'énergie.



Pour une 12^e année de suite, l'Environmental Protection Agency (EPA) et le Department of Energy (DOE) des États-Unis a décerné à BentallGreenOak (BGO) le prix ENERGY STAR[®] Partner of the Year–Sustained Excellence. Ce prix souligne le leadership de BGO en matière de gestion de l'énergie et ses efforts pour réduire l'empreinte écologique du portefeuille de l'entreprise.



BGO a reçu le prix Or du programme Green Lease Leaders 2022 mis sur pied par l'Institute for Market Transformation et la Better Buildings Alliance du DOE des États-Unis. Lancé en 2014, ce programme établit les normes relatives aux baux verts aux États-Unis, tout en reconnaissant les propriétaires et les locataires qui modernisent leurs baux pour susciter la collaboration en matière d'efficacité énergétique, de réduction des coûts, de qualité de l'air, et de durabilité des immeubles.



Le Centre de service de l'Asie – Inde de la Sun Life a été reconnu parmi plus de 1100 candidats pour son excellence professionnelle en environnement, en santé et sécurité et en conservation de l'énergie lors de la 138^e conférence de CE Worldwide, en Inde.

¹ L'indice de stratégie organisationnelle pour la santé mentale de LifeWorks porte la marque TELUS Santé depuis le 1^{er} février 2023.

² Pour obtenir un exemplaire des rapports d'évaluation et de transparence PRI 2021 de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, écrivez à l'adresse durabilite@sunlife.com. Pour en savoir plus sur l'évaluation, visitez le [site Web des PRI](#) (en anglais).

Diversité, équité et inclusion



Parmi les meilleurs lieux de travail^{MC} pour l'inclusion au Canada. Cette reconnaissance est particulièrement importante, car les résultats sont fondés sur des réponses d'employés à des énoncés liés à l'inclusion.



Au palmarès Women Lead Here pour la troisième année de suite. Publié dans le magazine Report on Business du Globe and Mail, ce palmarès annuel mesure la diversité de genre dans les entreprises au Canada.



Parmi les meilleurs lieux de travail^{MC} pour les femmes au Canada et en Inde (Centre de service de l'Asie – Inde) selon Great Place to Work[®].



Pour la 14^e année de suite, la Sun Life États-Unis a obtenu un score de 100 % selon le Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign Foundation.



Pour la 6^e année de suite, la Sun Life figure dans l'indice de l'égalité des sexes Bloomberg.



Le Centre de service de l'Asie – Inde de la Sun Life figure dans le palmarès des 100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde d'Avatar et de Seramount.

Expérience Client



La Sun Life États-Unis a reçu un prix Alida Delta pour ses initiatives hors pair liées à l'expérience Client. Deux programmes de recherche et d'engagement des Clients ont été reconnus. Ceux-ci permettent aux courtiers et aux employeurs de fournir une rétroaction directe et immédiate sur un éventail de sujets.

Gestion des talents



La Sun Life Canada, la Sun Life États-Unis, le Centre de service de l'Asie – Inde, le Centre de service de l'Asie – Philippines, la Sun Life Philippines, la Sun Life Vietnam et nos bureaux en Irlande ont obtenu le titre Great Place to Work.



La Sun Life Canada s'est classée au 26^e rang dans la liste des meilleurs lieux de travail au Canada en 2022, basée exclusivement sur des commentaires anonymes d'employés. L'organisation figure aussi parmi les meilleurs lieux de travail dans les catégories suivantes :

- Meilleurs lieux de travail dans les services financiers et assurance
- Meilleurs lieux de travail en Ontario
- Meilleurs lieux de travail hybride
- Meilleurs lieux de travail pour le développement professionnel
- Meilleurs lieux de travail pour l'inclusion (voir la section Diversité, équité et inclusion)
- Meilleurs lieux de travail pour les femmes (voir la section Diversité, équité et inclusion)
- Meilleurs lieux de travail pour le bien-être mental (voir la section Mieux-être des employés)