

Commentaires de

# Kevin D. Strain

Président, Sun Life

*(Sous réserve de modifications)*

Assemblée générale annuelle 2021

Virtuelle | 5 mai 2021

**Assemblée générale annuelle 2021 – 5 mai 2021**  
**Commentaires de Kevin D. Strain, président, Sun Life**

Merci Dean. Ton soutien me touche. C'est avec fierté, mais aussi avec humilité, que je deviens le nouveau président et chef de la direction de la Sun Life. Prendre ta succession rend ce moment encore plus spécial, car nous avons collaboré étroitement depuis 15 ans.

J'entends m'inspirer de notre succès sous la gouverne de Dean pour continuer d'avoir un impact positif pour nos Clients, nos investisseurs, nos employés, nos conseillers, nos partenaires et les collectivités où nous vivons et travaillons. Nos priorités stratégiques demeurent les mêmes – dégager des rendements et des bénéfices croissants, poursuivre notre transformation numérique pour mieux servir les Clients et prioriser des aspects importants pour nos parties prenantes, dont la diversité, l'équité, l'inclusion et la durabilité.

De concert avec Dean, je remercie tous ceux et celles qui nous ont aidés à soutenir nos collectivités durant la pandémie. Ce qui nous a séparés nous a également réunis.

**L'avenir de la Sun Life**

Nous avons parlé de notre stratégie diversifiée et équilibrée – elle a été notre pierre d'assise durant la pandémie. Je veux maintenant discuter de notre avenir et de l'évolution de notre stratégie.

L'avenir de la Sun Life repose sur quatre priorités stratégiques :

- une **orientation Client** constante;
- un **virage numérique** accéléré;
- un **plan de durabilité** centré sur notre raison d'être et nos activités;
- un avantage concurrentiel s'appuyant sur **nos employés et notre culture**.

### **Orientation Client**

Nous mettrons de plus en plus l'accent sur l'orientation Client. Nos Clients sont notre obsession – ils doivent demeurer au cœur de tout ce que nous faisons. Nous voulons assurer la sécurité financière des Clients et aussi leur fournir des outils, des ressources et un soutien pour les aider à atteindre un mode de vie sain – c'est notre raison d'être. Nous offrons des solutions de soins de santé novatrices – par exemple, des soins virtuels au Canada et en Asie, et des services d'orientation dans le système de santé aux États-Unis. Nous continuerons aussi de prioriser la santé mentale et d'élargir notre gamme de solutions pour répondre à ce problème croissant.

Notre stratégie Client pour la vie a été un succès depuis six ans. Nous voulons être là pour nos Clients lorsqu'ils ont le plus besoin de nous, à toutes les étapes importantes de leur vie, pour leur offrir des solutions proactives, personnalisées et pertinentes qui répondent à leurs besoins.

### **Accélération du virage numérique**

Notre façon de servir nos Clients repose beaucoup sur notre utilisation de la technologie pour stimuler l'innovation numérique. La pandémie a accéléré notre virage numérique.

Comme Dean le soulignait, tout au long de 2020, nous avons lancé des solutions numériques et des outils de collaboration pour les Clients, les employés et les conseillers.

Pour continuer de donner vie à notre raison d’être, nous avons pris le virage numérique. Ce n’est pas que devenir une entreprise numérique. C’est aussi anticiper les besoins des Clients pour leur offrir une expérience numérique simple et conviviale. Pour y arriver, il nous faut votre aide à tous – équipes des TI, des Opérations, des Affaires juridiques et du Contrôle de la conformité, tarificateurs, actuaires et leaders de l’effectif de vente. C’est un effort organisationnel à l’échelle des solutions d’assurance-vie, d’assurance-santé et de gestion de patrimoine – à tous les points de contact des Clients avec la Sun Life.

### **Durabilité**

L’année 2020 a mis en lumière l’urgence de créer un monde plus durable et plus équitable. À la Sun Life, nous avons lancé plusieurs initiatives pour susciter un changement véritable. Nos Clients, nos collectivités et vous-mêmes – nos actionnaires – voulez que nous ayons un impact sur le plan de la durabilité.

Nous continuons d’intégrer la **durabilité** à ce que nous faisons le mieux, et là où nous pouvons avoir le plus d’influence :

- accroître la sécurité financière;
- encourager un mode de vie sain;
- promouvoir des placements durables.

Notre approche s’appuie sur notre engagement d’être une entreprise fiable et responsable.

Les changements climatiques sont l'un des grands enjeux de notre époque. En tenant compte des recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière liée au changement climatique, la Sun Life a présenté les premiers résultats à ce sujet dans son Rapport de gestion 2020.

En mars, nous avons annoncé nos engagements à l'égard de la durabilité. À compter de cette année, les opérations mondiales de la Sun Life et de la MFS seront carboneutres.

Actuellement, nous investissons dans des placements durables près de 60 milliards de dollars CA pour notre fonds général et, par l'intermédiaire de Gestion SLC, pour des tiers.

Nous nous sommes fixé comme objectif d'investir 20 milliards de dollars CA de plus dans des placements durables pour notre fonds général et pour des tiers au cours des cinq prochaines années. Nous envisageons des investissements dans l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique, les immeubles durables, les transports durables, la gestion de l'eau et les projets d'infrastructure sociale comme des hôpitaux. Nous pourrions ainsi contribuer à changer les choses dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

### **Employés et culture**

Nos employés et notre culture sont nos principaux avantages concurrentiels. Nous sommes fiers d'attirer et de former des personnes talentueuses et de promouvoir une culture chaleureuse et inclusive centrée sur notre raison d'être.

Nous allons tirer les leçons de la pandémie pour planifier le futur du travail. Nous voulons outiller nos employés pour l'avenir. Nous voulons évoluer vers un milieu de travail plus souple ouvert sur le numérique. Et nous voulons offrir des espaces de travail qui favorisent la collaboration et le rendement, tout en veillant au mieux-être des employés.

Un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif est également essentiel.

D'ici 2025, nous voulons atteindre la parité homme-femme et une proportion de 25 % de personnes des communautés sous-représentées à la haute direction. Nous avons établi des cibles précises pour les personnes noires, autochtones et membres des minorités visibles.

### **Conclusion et remerciements**

Nous avons connu bien des changements au fil du temps, et cela continuera. Nos principes de base – discipline financière, gestion prudente du risque et approche réfléchie d'affectation du capital – nous ont bien servis depuis 156 ans. Ces principes, de pair avec une équipe engagée, continueront de nous aider à donner vie à notre raison d'être : aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

C'est un honneur de devenir le prochain chef de la direction de la Sun Life. J'ai hâte de travailler avec le conseil d'administration, la haute direction, les employés, les conseillers et les partenaires pour mettre à profit les succès que nous avons connus sous la gouverne de Dean.

Merci à nos Clients et à nos actionnaires pour la confiance qu'ils nous témoignent.

Merci beaucoup.