



FINANCIÈRE SUN LIFE INC.

## Circulaire d'information de la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et  
extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires

6 Mai 2026



# Table des matières

<b>Lettre aux actionnaires</b> .....	<b>3</b>
<b>Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2026</b> .....	<b>4</b>
<b>Circulaire d'information de la direction</b> .....	<b>5</b>
<b>À propos de l'assemblée</b> .....	<b>5</b>
• Transmission des documents relatifs à l'assemblée .....	5
• Comment participer .....	6
• Ordre du jour de l'assemblée .....	7
• Vote .....	12
• Candidats aux postes d'administrateur .....	18
<b>Gouvernance</b> .....	<b>34</b>
• Philosophie et approche en matière de gouvernance .....	34
• Rôles et responsabilités en matière de gouvernance .....	36
• Constituer un conseil efficace .....	43
• Interactions et communications avec les actionnaires .....	55
• Rapports des comités .....	58
<b>Rémunération des administrateurs</b> .....	<b>69</b>
• Analyse de la rémunération .....	69
• Renseignements sur la rémunération .....	73
<b>Rémunération des membres de la haute direction</b> .....	<b>75</b>
• Lettre aux actionnaires .....	76
• Analyse de la rémunération .....	82
– Décisions et approbations liées à la rémunération en 2025 .....	82
– Modifications en 2026 .....	83
– Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction .....	84
– Philosophie et approche en matière de rémunération .....	85
– Gouvernance en matière de rémunération .....	88
– Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques .....	89
– Cycle de prise de décisions .....	92
– Notre programme de rémunération .....	94
• Renseignements sur la rémunération .....	111
– Rémunération individuelle et objectifs de rendement .....	111
– Tableau sommaire de la rémunération .....	122
– Attributions aux termes du régime de rémunération incitative .....	124
– Prestations de retraite .....	132
– Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle .....	134
– Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants .....	140
– Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres .....	141
<b>Autres renseignements</b> .....	<b>142</b>
• Prêts aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés .....	142
• Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction .....	142
• Rapprochement des mesures financières non conformes aux IFRS – bénéfice net sous-jacent et bénéfice par action sous-jacent .....	143

# Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires qui aura lieu le mercredi 6 mai 2026 à 17 h (heure de Toronto).

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur certaines questions importantes, par voie de webémission à l'adresse [meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487](https://meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487).

L'assemblée aura également lieu au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2026 et la circulaire d'information de la direction (« circulaire ») ci-joints.

Nous tiendrons en même temps l'assemblée annuelle des titulaires de contrat ayant droit de vote et de l'unique actionnaire de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Les points à l'ordre du jour de chaque assemblée seront traités séparément; toutefois, la présentation de la direction s'adressera aux actionnaires et aux titulaires de contrat.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration ou votre formulaire d'instructions de vote par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 4 mai 2026, de la manière indiquée à la page [16](#) de la circulaire ci-jointe.



**Scott F. Powers**

Président du conseil



**Kevin D. Strain**

Président et chef de la direction

Si vous souhaitez recevoir l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire d'information en français, veuillez communiquer avec le secrétaire en écrivant au 1 York Street, 31<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, en composant le 1 877-786-5433, ou en envoyant un courriel à [servicesauxactionnaires@sunlife.com](mailto:servicesauxactionnaires@sunlife.com).

# Avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2026

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

**Quand :** Jeudi 6 mai 2026 à 17 h (heure de Toronto)

**Où :** **En ligne**

Par voie de webémission en direct au [meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487](https://meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487)

Mot de passe : « sunlife2026 » (sensible à la casse)

**En personne**

1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario), Canada

Veillez consulter notre site Web à [sunlife.com/2026aga](https://sunlife.com/2026aga) avant l'assemblée pour obtenir les renseignements les plus récents sur la façon d'y assister.

## Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2025
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération de la haute direction
5. Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life
6. Examen de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

Un total de 554 013 029 voix admissibles peuvent être exprimées à l'assemblée.

L'assemblée annuelle de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie aura également lieu au même moment.

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. au 13 mars 2026 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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



**Troy Krushel**

Vice-président, vice-directeur juridique et secrétaire général de la Compagnie

Toronto (Ontario)

Le 13 mars 2026

# Circulaire d'information de la direction

Le 13 mars 2026

Dans le présent document, *nous, notre, nos, la Compagnie, la Sun Life et la FSL inc.* renvoient à la Financière Sun Life inc., et *Sun Life du Canada* renvoie à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. *Vous, votre, vos et actionnaire* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la FSL inc. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information de la direction (« circulaire ») sont donnés en date du 27 février 2026.

## À propos de l'assemblée

### Transmission des documents relatifs à l'assemblée

#### Procédures de notification et d'accès

Nous publions la présente circulaire en ligne plutôt que par courrier, conformément aux règles de notification et d'accès élaborées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et en vertu d'une dispense accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).

Nous utilisons également les procédures de notification et d'accès pour remettre notre rapport de gestion aux actionnaires inscrits et pour remettre nos états financiers et notre rapport de gestion aux actionnaires (bénéficiaires) non inscrits et aux participants du compte d'actions.

Au lieu de recevoir une copie papier des documents, vous recevrez un avis expliquant comment y accéder en ligne. Vous recevrez également un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote qui vous permettra d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les actionnaires inscrits qui ont choisi de continuer à recevoir nos états financiers les recevront par la poste (ou par courriel s'ils ont accepté de les recevoir en format électronique).

#### Comment accéder aux documents de l'assemblée en ligne

La présente circulaire, les états financiers et notre rapport de gestion peuvent être consultés sur :

- notre site Web à l'adresse [sunlife.com/2026aga](https://sunlife.com/2026aga)
- le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX ») à l'adresse [documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr/](https://documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr/)
- SEDAR+ à l'adresse [sedarplus.ca](https://sedarplus.ca)
- EDGAR à l'adresse [sec.gov/edgar](https://sec.gov/edgar).

#### Comment obtenir une copie papier des documents qui vous sont transmis au moyen des procédures de notification et d'accès

Vous pouvez demander qu'une copie papier de la présente circulaire ou de nos états financiers et notre rapport de gestion vous soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR+. Si vous souhaitez recevoir une copie papier avant la date limite de vote, veuillez en faire la demande au plus tard le 23 avril 2026 sur le site Web de Fiducie TSX ([documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr/](https://documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr/)) ou en communiquant avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à [TSXT-fulfilment@tmx.com](mailto:TSXT-fulfilment@tmx.com). Une copie des documents demandés vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de certains documents, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

## Des questions?

Si vous avez des questions concernant les procédures de notification et d'accès, ou si vous souhaitez obtenir sans frais une copie papier de la présente circulaire après l'assemblée, vous pouvez communiquer avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à [TSXT-fulfilment@tmx.com](mailto:TSXT-fulfilment@tmx.com).

## S'inscrire à la transmission électronique

Vous pouvez recevoir les documents relatifs à l'assemblée, y compris l'avis de convocation, le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote, par courrier électronique plutôt que par la poste. L'envoi électronique permet de réduire la consommation de papier et d'énergie et de vous faire parvenir les documents plus rapidement.



### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Allez à l'adresse [tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr](https://tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr) ou cochez la case au verso de votre formulaire de procuration et fournissez votre adresse courriel.



### Actionnaires non inscrits

Inscrivez-vous à l'adresse [proxyvote.com](https://proxyvote.com) au moyen du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, communiquez avec votre intermédiaire.

## Comment participer

### Assister à l'assemblée en personne

Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent y assister en personne au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés qui auront présenté une pièce d'identité valide avec photo délivrée par le gouvernement au bureau d'inscription pourront assister à l'assemblée en personne. Tous les autres invités pourront assister à l'assemblée en ligne, comme il est décrit ci-après.

### Assister à l'assemblée en ligne

Vous pouvez assister à l'assemblée en ligne, voter en toute sécurité et y participer en temps réel en suivant les étapes ci-dessous.

Pour accéder à l'assemblée, allez à l'adresse [meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487](https://meetings.lumiconnect.com/400-804-248-487) sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur, cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle », puis entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe « sunlife2026 » (sensible à la casse).

- **Actionnaires inscrits** : Votre numéro de contrôle est le numéro qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de Fiducie TSX. Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour accéder à l'assemblée, tout vote que vous exprimerez à l'assemblée révoquera toute procuration précédemment soumise. Si vous ne voulez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devriez pas voter pendant l'assemblée.
- **Fondés de pouvoir dûment désignés** : Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Fiducie TSX, comme indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part de Fiducie TSX après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.
- **Invités** : Si vous n'avez pas de numéro de contrôle, cliquez sur « Invité », puis remplissez le formulaire en ligne. Les invités ne pourront pas voter pendant l'assemblée.

## Exigences et soutien techniques

La plateforme virtuelle prend en charge les dernières versions de tous les principaux navigateurs Internet (sauf Internet Explorer) sur les ordinateurs de bureau, les ordinateurs portables, les tablettes et les téléphones intelligents. Une connexion Internet haute vitesse est nécessaire pour participer efficacement. Veuillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter et vous assurer d'entendre la diffusion audio en continu avant le début de l'assemblée.

Il est possible que les protocoles de sécurité internes du réseau, y compris des pare-feu et des connexions au RPV, bloquent l'accès à la webémission. Si vous avez de la difficulté à vous connecter ou à regarder l'assemblée, veuillez faire en sorte que votre paramètre de RPV soit désactivé ou utiliser un ordinateur sur un réseau qui n'est pas assujéti aux paramètres de sécurité de votre organisation. Pour obtenir de l'aide, veuillez communiquer avec le soutien technique de LUMI à l'adresse [support-ca@lumiglobal.com](mailto:support-ca@lumiglobal.com).

**Des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur la manière d'assister à l'assemblée seront présentés sur notre site Web à l'adresse [sunlife.com/2026aga](https://sunlife.com/2026aga).**

## Ordre du jour de l'assemblée

### États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, les rapports des auditeurs y afférents et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers.

### Élection des administrateurs (les profils des candidats aux postes d'administrateurs figurent à la page 20)

Vous devrez voter en vue d'élire 13 administrateurs pour qu'ils siègent à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement à notre conseil. Ces 13 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive. **Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur indiqué dans la présente circulaire.**

Vote en 2025 : appui moyen de **99,2 % POUR** nos candidats aux postes d'administrateur.

Nous prévoyons que tous les candidats seront en mesure de remplir les fonctions d'administrateur, mais si un candidat n'était plus en mesure d'assumer ses fonctions pour quelque raison que ce soit, les personnes désignées dans le formulaire de procuration auraient le droit de voter, à leur gré, pour d'autres candidats proposés, conformément aux règlements administratifs de la Compagnie et au droit applicable.

### Notre politique sur le vote majoritaire

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

## Nomination de l'auditeur

Vous devrez voter à l'égard de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur externe indépendant de la Sun Life pour 2026. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la FSL inc. en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Nous maintenons notre indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à la surveillance du comité d'audit, au solide cadre réglementaire canadien, qui prévoit notamment l'obligation de remplacer tous les cinq ans l'associé principal chargé de l'audit, ainsi qu'aux procédures d'indépendance internes mises en place par Deloitte en conformité avec les exigences de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis).

Vote en 2025 : appui de **90,0 % POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Le comité d'audit approuve au préalable les services fournis par les auditeurs et évalue également les auditeurs chaque année en ce qui a trait à la qualité, à l'efficacité et à l'indépendance, en tenant compte des risques et des avantages de la rotation des cabinets d'audit. Nous avons mené à bien un processus d'appel d'offres pour un audit exhaustif en 2016, nous avons effectué un examen annuel de l'auditeur chaque année et nous nous sommes engagés à effectuer un examen plus exhaustif tous les cinq ans, le dernier examen de ce type ayant eu lieu en 2024. En 2025, nous avons effectué notre examen annuel de l'auditeur externe. Cet examen comprenait une évaluation de l'associé responsable de la mission et de l'équipe, de leur indépendance, de leur objectivité, des travaux d'audit, et une revue globale de la qualité de leurs communications. Nous avons également tenu compte du soutien historique des actionnaires et des titulaires de contrats.

En 2025, nous avons obtenu 279 691 326 voix pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur, 31 251 646 voix ayant fait l'objet d'une abstention. **Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande de voter POUR Deloitte à titre d'auditeur. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer vos droits de vote, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

## Honoraires de l'auditeur

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

	(en millions de dollars)	
Pour les exercices clos les 31 décembre	2025	2024 <sup>1</sup>
Services d'audit	28,5	26,7
Services liés à l'audit	2,7	1,7
Services fiscaux	0,7	1,0
Autres services	2,7	2,1
<b>Total</b>	<b>34,6</b>	<b>31,5</b>

<sup>1</sup>Ajustement de 0,3 \$ pour les honoraires de 2024 pour les services fiscaux.

Les *honoraires d'audit* comprennent les services professionnels rendus par les auditeurs de nos états financiers consolidés annuels et des états de nos fonds distincts ainsi que les services fournis relativement aux dépôts de documents prévus par la législation et la réglementation. Les honoraires d'audit de 16,1 \$ (de 15,8 \$ pour 2024) se rapportent à l'audit des états financiers consolidés de la FSL inc. et de ses filiales afin d'appuyer l'opinion d'audit exprimée dans le rapport de l'auditeur indépendant. Les honoraires d'audit restants de 12,4 \$ (de 10,9 \$ pour 2024) se rapportent à l'audit des états relatifs aux fonds distincts ainsi qu'aux documents devant être déposés en vertu de la loi ou de la réglementation. L'augmentation des honoraires d'audit en 2025 par rapport à 2024 est principalement attribuable aux services d'audit supplémentaires liés à l'acquisition de Bowtie Life Insurance Company Limited, au transfert des audits des fonds distincts d'autres cabinets comptables à Deloitte afin d'améliorer la rentabilité, et à l'incidence du change.

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

L'augmentation des honoraires pour services liés à l'audit en 2025 par rapport à 2024 reflète principalement le transfert des audits des contrôles d'une société de services (p. ex. SOC 1 et SOC 2) d'autres cabinets comptables à Deloitte dans le cadre des initiatives de gestion des coûts.

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

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

Le comité d'audit approuve au préalable les services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité a, sous réserve de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuvé au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Vous obtiendrez de plus amples renseignements sur cette politique dans notre notice annuelle publiée dans SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://sedarplus.ca)) et dans EDGAR ([sec.gov/edgar](https://sec.gov/edgar)).

## Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay »

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur l'approche du conseil pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique Rémunération des membres de la haute direction à partir de la page 75.

Vote en 2025 : appui de **95,3 % POUR** notre approche relative à la rémunération des membres de la haute direction.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 13 mars 2026 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires du 6 mai 2026. »

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et les afficherons sur notre site Web. En 2025, nous avons obtenu un appui de 95,3 % pour notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction (291 451 255 voix pour et 14 380 746 voix contre).

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

## Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life

À l'heure actuelle, le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux participants au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life ne peut dépasser 29 525 000 actions ordinaires. En date de la présente circulaire, 25 245 327 actions ordinaires ont été émises à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions, octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction depuis son adoption en 2001. Il y a actuellement 3 212 324 options d'achat d'actions en circulation aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction, ce qui laisse 1 067 349 actions ordinaires disponibles aux fins d'émission à la suite de l'exercice de toute attribution future d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction.

Compte tenu du nombre actuel d'actions ordinaires pouvant être émises à la suite de l'exercice de toute attribution future d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction, du taux d'épuisement associé aux options d'achat d'actions attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction et des pratiques de la Sun Life en matière d'attribution d'options d'achat d'actions, il est proposé d'augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat de la direction de 5 millions d'actions ordinaires supplémentaires, ce qui représente environ 0,9 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation à la date de la présente circulaire.

Compte tenu de l'augmentation proposée, le nombre d'actions ordinaires qui seront disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction (y compris pour satisfaire à l'exercice des options d'achat d'actions actuellement en circulation), après déduction des actions ordinaires émises antérieurement à l'exercice des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction, s'élèvera à 6 067 349 actions ordinaires. Cela représente environ 1,1 % du total des actions ordinaires émises et en circulation à la date de la présente circulaire.

Le régime d'options d'achat d'actions de la direction vise à harmoniser les intérêts des participants avec ceux des actionnaires en liant la rémunération à la valeur à long terme des actions ordinaires de la Sun Life. L'augmentation du nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction permettra à la Sun Life de continuer d'octroyer des attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction afin d'atteindre cet objectif, ainsi que d'inciter les participants à atteindre les objectifs d'affaires et stratégiques de la Sun Life et d'harmoniser les intérêts des participants avec ceux des actionnaires. Le conseil estime toujours que la capacité d'octroyer des attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction est un élément clé du programme de rémunération totale de la Sun Life pour les participants au régime d'options d'achat d'actions de la direction. Le 11 février 2026, le conseil a approuvé, sous réserve de l'approbation des porteurs d'actions ordinaires de la Sun Life, la modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction afin d'augmenter de 5 millions d'actions ordinaires le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction pour le porter à 34 525 000 actions ordinaires.

En outre, à cette date, le conseil a approuvé les modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions de la direction :

- a) les modifications aux dispositions modificatives du régime d'options d'achat d'actions de la direction rendant explicites les types de modifications qui ne requièrent pas l'approbation des actionnaires et que l'approbation des actionnaires est requise pour les modifications suivantes : (i) toute modification qui réduirait le prix d'une option en circulation, (ii) les modifications qui entraîneraient l'annulation et la réémission d'options ou d'autres droits, (iii) la modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, autrement qu'à des fins normales de règlement de succession, (iv) les modifications qui permettraient d'introduire ou de réintroduire des administrateurs qui ne sont pas des employés comme pouvant participer au régime d'options d'achat d'actions de la direction ou qui augmenteraient les limites précédemment imposées à la participation d'administrateurs qui ne sont pas des employés, (v) l'augmentation de la durée de la période suivant une période d'interdiction au cours de laquelle les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction peuvent être exercées, et (vi) toute modification qui supprime ou réduit l'éventail des modifications nécessitant l'approbation des actionnaires;
- b) les modifications clarifiant le traitement des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction en cas de changement de contrôle de la Sun Life, y compris les dispositions relatives à un changement de contrôle à double déclenchement prévoyant (i) que les participants peuvent exercer leurs options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions pendant une période maximale de 36 mois s'ils cessent d'être employés par la Sun Life ou les membres de son groupe désignés sans motif valable dans un délai de 24 mois après un changement de contrôle de la Sun Life, et (ii) qu'en cas de changement de contrôle, l'entité survivante, remplaçante ou acquéreuse prendra en charge chaque option en circulation aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction ou fournira à chaque participant des options de remplacement qui continueront d'être acquises après le changement de contrôle, faute de quoi toutes les options en circulation seront acquises et pourront être exercées immédiatement avant la date à laquelle le changement de contrôle aura été effectué;
- c) d'autres modifications de nature administrative.

Ces modifications sont conformes aux pratiques habituelles du marché et, à l'exception de l'augmentation du nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction et des modifications apportées aux dispositions modificatives du régime d'options d'achat d'actions de la direction, ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires en raison de la disposition de modification du régime d'options d'achat d'actions de la direction qui permet que ces modifications soient apportées sans l'approbation des actionnaires. Une copie du régime d'options d'achat d'actions de la direction reflétant les modifications proposées susmentionnées a été déposée sur SEDAR+ le 13 mars 2026, et la Bourse de Toronto (TSX) a approuvé conditionnellement les modifications proposées au régime d'options d'achat d'actions de la direction.

Le conseil recommande donc aux actionnaires d'approuver les résolutions suivantes, ces modifications devant être approuvées à la majorité simple des voix exprimées. **Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR la résolution :**

« IL EST RÉSOLU QUE le régime d'options d'achat d'actions de la direction soit et est par les présentes modifié pour (i) confirmer que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la direction est augmenté de 5 millions d'actions ordinaires, de sorte que le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises

à la suite de l'attribution d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions sera de 34 525 000 actions ordinaires, et (ii) modifier les dispositions modificatrices du régime d'options d'achat d'actions, comme il est décrit dans la circulaire d'information de la direction datée du 13 mars 2026 et remise avant l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le 6 mai 2026 et comme prévu dans le texte intégral du régime d'options d'achat d'actions de la direction modifié qui a été déposé sur SEDAR+ le 13 mars 2026, et

QUE tout dirigeant de la Sun Life soit et est par les présentes autorisé à prendre toutes les mesures et à signer, exécuter et remettre tous les documents et instruments qui peuvent être nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la présente résolution ».

## Examen d'autres questions

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

## Vote

### Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 13 mars 2026.

En date du 13 mars 2026, nous avons 554 013 029 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées. Au moins deux personnes détenant, ou représentant par procuration, au moins 25 % des actions conférant droit de vote sont nécessaires pour constituer le quorum à l'assemblée et y délibérer des questions à l'ordre du jour.

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qui sont la propriété véritable des entités et des personnes suivantes ne peuvent pas être exercés (sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances) :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision d'un pays étranger ou de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions;
- toute personne ou entité contrôlée par une personne représentant (au total) plus de 20 % des voix admissibles.

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

### Comment voter?

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

- 1) par **procuration**;
- 2) en assistant à l'assemblée et en y votant en remplissant un **bulletin de vote en ligne** par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct; ou
- 3) en assistant à l'assemblée et en y votant **en personne**.

## Veillez indiquer le type d'actionnaire que vous êtes et suivez les instructions pertinentes pour voter



### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier en votre nom ou si vos actions sont inscrites électroniquement dans le système d'inscription directe maintenu par notre agent des transferts.

Vous êtes un participant du compte d'actions si vous détenez un relevé de propriété des actions.



### Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit (également appelé actionnaire véritable) si vos actions sont détenues en votre nom par un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire (votre prête-nom) dans un compte de prête-nom.

## Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration ou de formulaire d'instructions de vote comprenant votre numéro de contrôle

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un participant du compte d'actions et que vous n'avez pas reçu de notre agent des transferts un formulaire de procuration ou un avis par courriel comprenant votre numéro de contrôle au moins un jour ouvrable avant l'assemblée, veuillez :

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord),
- soit remplir un formulaire en ligne ici : [tsxtrust.com/control-number-request-fr](https://tsxtrust.com/control-number-request-fr) pour obtenir votre numéro de contrôle.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) et que vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote comprenant un numéro de contrôle, veuillez communiquer avec votre prête-nom (un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire).

## Vote avant l'assemblée



### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

#### Vote avant l'assemblée

Vous pouvez donner vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :

- **Par la poste** – Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie.
- **Par courriel** – Remplissez, signez, datez, numérisez et envoyez les deux pages du formulaire de procuration par courriel à l'adresse [votezprocuration@tmx.com](mailto:votezprocuration@tmx.com).
- **Par téléphone** – Depuis le Canada et les États-Unis seulement, composez le 1-888-489-7352.
- **En ligne** – Rendez-vous sur le site [assemblee-vote.com](http://assemblee-vote.com).

**Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle**, qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de notre agent des transferts. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page [12](#).



### Actionnaires non inscrits

#### Vote avant l'assemblée

Vous pouvez donner vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :

- **Par la poste** – Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe fournie.
- **Par téléphone** – Depuis le Canada, composez le 1-800-474-7501 (français) ou le 1-800-474-7493 (anglais); Depuis les États-Unis, composez le 1-800-454-8683.
- **En ligne** – Rendez-vous sur le site [proxymote.com](http://proxymote.com).

Pour chaque mode, **vous aurez besoin de votre numéro de contrôle** figurant au recto du formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page [12](#).

Veillez suivre attentivement les instructions figurant dans le formulaire d'instructions de vote que votre prête-nom vous a fourni avec l'avis de convocation à l'assemblée.

#### Si vous changez d'avis

Vous pouvez révoquer les instructions que vous avez déjà données en nous faisant parvenir de nouvelles instructions. Si vous avez suivi les instructions sur la manière d'assister et de voter en ligne à l'assemblée, tout vote que vous exercerez en ligne à l'assemblée révoquera vos instructions de vote antérieures.

Vous pouvez télécharger un formulaire de procuration en blanc à l'adresse [documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr/](http://documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr/) et envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des façons suivantes :

- en remplissant et en signant le formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en le livrant ou en le remettant à Fiducie TSX avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 4 mai 2026;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à Fiducie TSX par téléphone ou Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 4 mai 2026;
- en nous livrant ou en nous remettant un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions de vote et signé par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit avant 17 h (heure de Toronto) le

Vous pouvez envoyer un nouveau formulaire d'instructions de vote à votre prête-nom. Afin de lui donner le temps nécessaire pour donner suite à vos instructions, vous devriez les lui envoyer au moins sept jours avant l'assemblée.

lundi 4 mai 2026 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de Toronto) deux jours ouvrables précédant la reprise de l'assemblée, à l'adresse suivante : FSL Inc., 1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6 À l'attention de : Secrétaire général de la Compagnie.

- si vous assistez en personne à l'assemblée, donnez vos instructions écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci.

## Vote pendant l'assemblée

Les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment désignés pourront participer à l'assemblée en ligne ou en personne au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés pourront assister à l'assemblée en personne. Se reporter à la rubrique « Comment participer » à la page [6](#) pour obtenir plus de renseignements.



### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions



### Actionnaires non inscrits

## Vote à l'assemblée en ligne

- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle** qui est indiqué sur le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page [12](#).
- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
- Vous pouvez également désigner une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (votre fondé de pouvoir) en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent.
- Si vous désignez un fondé de pouvoir, vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle.
- Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne.
- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle**. Le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ne peut pas être utilisé pour voter en ligne à l'assemblée.
- Pour obtenir un nouveau numéro de contrôle :
  - vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir ou désigner une autre personne en inscrivant votre nom ou le nom de celle-ci dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page [12](#).
  - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle. **Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y assister en tant qu'invités.**
- Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne.

## Inscrire le fondé de pouvoir pour obtenir un numéro de contrôle

Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en faisant ce qui suit :

- soit appeler Compagnie Trust TSX au 1-866-751-6315 (Canada et États-Unis) ou au 1-416-682-3860 (autres pays);
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : [tsxtrust.com/control-number-request-fr](https://tsxtrust.com/control-number-request-fr). Veuillez noter que les numéros de contrôle ne peuvent être émis que jusqu'au 5 mai 2026 à 17 h (heure de Toronto). **Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès de Fiducie TSX, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à l'assemblée.**

## Vote en personne

- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
- Dès votre arrivée à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, Fiducie TSX, pour recevoir un bulletin de vote.
- Veuillez vous désigner en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote. Ensuite, retournez le formulaire selon les instructions de votre prête-nom.
- Inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, Fiducie TSX, pour recevoir un bulletin de vote.

## En savoir plus sur le vote par procuration

Le vote par procuration donne au fondé de pouvoir le pouvoir d'assister à l'assemblée et d'y voter en votre nom. Si vous avez précisé la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés, votre fondé de pouvoir se doit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Le formulaire de procuration ci-joint désigne Scott F. Powers, président du conseil ou, en son absence, Stephanie L. Coyles, présidente du comité de la gouvernance ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de votre fondé de pouvoir.

Si vous ne désignez pas votre propre fondé de pouvoir, le représentant de la Sun Life nommé sur le formulaire de procuration agira à titre de fondé de pouvoir et exercera les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions.

Si vous signez et renvoyez le formulaire mais ne donnez pas d'instructions de vote ou ne spécifiez pas que vous voulez que vos actions soient retenues, le représentant de la Sun Life nommé sur le formulaire de procuration votera :

- **POUR** l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans le formulaire de procuration et la circulaire.
- **POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.
- **POUR** la résolution consultative approuvant notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction.
- **POUR** les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life.

**Vous pouvez désigner une autre personne pour qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote et en inscrivant auprès de Fiducie TSX.** Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle participe à l'assemblée et y vote en votre nom. Peu importe la personne que vous désignez à titre de fondé de pouvoir, si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote comme bon lui semble. Votre fondé de pouvoir peut également voter comme bon lui semble à l'égard de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification ou de tout changement apporté aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus, que la modification, le changement ou toute autre question soumise à l'assemblée soit ou non une question courante et qu'elle soit contestée ou non (tel que l'autorise la loi).

**Fiducie TSX doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 4 mai 2026 pour que votre vote soit comptabilisé.** Si l'assemblée est ajournée ou reportée, Fiducie TSX doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut, à son gré et sans préavis, renoncer au délai pour le dépôt des procurations ou le proroger.

## Compilation des votes

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

Nous déposerons les résultats du vote sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et les afficherons sur notre site Web.

## Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée. Nous sollicitons des procurations principalement par la poste, mais des employés de la Sun Life, de notre agent des transferts, Fiducie TSX, ou de notre cabinet de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors (Kingsdale), pourraient également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. Nous prenons en charge les frais de préparation et de distribution des documents relatifs à l'assemblée, y compris leur envoi par la poste à nos actionnaires bénéficiaires. Les services de Kingsdale ont été retenus pour fournir une vaste gamme de services en matière de consultation stratégique, de gouvernance et de communications stratégiques, ainsi que des services numériques et de campagnes à l'intention des investisseurs. Ces services font l'objet d'une rémunération globale, à laquelle s'ajoutent certains honoraires accumulés pendant la durée du mandat, à notre discrétion et selon nos directives. Nous prévoyons verser environ 50 000 \$ à Kingsdale pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez communiquer avec Kingsdale Advisors par téléphone au 1-866-851-2638 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-437-561-5025 (messagerie texte et appel automatique à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courriel à l'adresse [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com).

## Des questions?


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

<b>Canada et États-Unis</b>	1-877-224-1760
<b>Royaume-Uni, République d'Irlande, îles Anglo-Normandes et île de Man</b>	+ 44 (0) 345-602-1587
<b>Philippines</b>	632-5318-8567 (Manille), 1-800-1-888-2422 (Provinces)
<b>Hong Kong</b>	852-2862-8555
<b>Autres pays</b>	1-416-682-3865

## Candidats aux postes d'administrateur

À l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2026, vous serez invité à élire 13 administrateurs pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 13 candidats siège actuellement à notre conseil.

La composition et la taille du conseil sont revues chaque année (veuillez vous reporter à la page 43 pour obtenir plus de détails sur le processus de sélection).

 <b>Compétences</b>	 <b>Composition</b>	 <b>Indépendance</b>
<b>100 %</b> Le comité de la gouvernance a examiné la candidature de chacun des candidats aux postes d'administrateur et a confirmé qu'ils possédaient les compétences clés et l'expérience nécessaires à l'exécution du mandat du conseil.	<b>46 %</b> 40 % 6 candidats aux postes d'administrateur sur 13 s'identifient comme des femmes. <b>23 %</b> 20 % 3 candidats aux postes d'administrateur sur 13 s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (autres que des femmes). 2 des présidents du conseil et de comités sur 5 s'identifient comme des femmes. 1 des présidents du conseil et de comités sur 5 s'identifie comme membre d'un groupe sous-représenté (autres que des femmes).	<b>92,3 %</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception du président et chef de la direction.</li><li>• Tous les membres du conseil sont indépendants.</li></ul>
 <b>Durée du mandat des administrateurs</b>	 <b>Présence</b>	 <b>Approbation des actionnaires</b>
<b>23 % 46 % 31 %</b> 0 à 2 ans 3 à 5 ans 6 à 11 ans La durée moyenne des mandats des candidats aux postes d'administrateur est de 5 années.	<b>100 %</b> 100 % Conseil Comités Nos administrateurs ont eu une excellente fiche de présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2025.	<b>99,2 %</b> Votes POUR En 2025, en moyenne 99,2 % des voix ont été exprimées EN FAVEUR de l'élection de nos administrateurs.

## Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur en date de la présente circulaire, y compris l'année au cours de laquelle ils sont devenus membre de notre conseil, leur expérience, leur participation à des comités, le nombre de réunions du conseil ou de comités auxquelles ils ont assisté en 2025, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2025, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années. Les profils des candidats aux postes d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la FSL inc. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 28 février 2026 et du 28 février 2025, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la TSX s'établissait à 89,40 \$ et à 80,46 \$, respectivement. Veuillez vous reporter à la page [69](#) pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la rémunération des administrateurs, les UAD et l'actionnariat des administrateurs.

**Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.**



# Deepak Chopra, FCPA

Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis mai 2021  
Âge : 62 ans

**Administrateur indépendant**

*Deepak Chopra est un administrateur de sociétés qui compte plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services financiers, de la technologie, de la logistique et de la gestion des chaînes d'approvisionnement. Il apporte au conseil d'administration de la Sun Life une expérience de haute direction et une expertise approfondie en exploitation, en affaires internationales et en transformation des activités.*

## Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Finance, comptabilité et actuariat
- Affaires internationales
- Leadership

## Comités auxquels il siège actuellement

- Comité d'audit\*
- Comité de la gouvernance

\* Expert financier du comité d'audit

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,5 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 216 875
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 613 731

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit	4 sur 4	100 %
Comité de la gouvernance	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Président et chef de la direction, Société canadienne des postes (2011 à 2018)
- Divers postes de haute direction (dont celui de président et chef de la direction, Canada et Amérique latine), Pitney Bowes, Inc. (1988 à 2010)

## Formation et diplômes

- B.Com. (avec distinction), Université de Delhi
- Diplôme d'études supérieures en gestion des affaires, Rajendra Prasad Institute of Communication and Management
- Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés du Canada

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- The Descartes Systems Group Inc. (2020 à ce jour)
- Celestica Inc. (2018 à 2024)
- The North West Company Inc. (2018 à 2024)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Administrateur, The Conference Board du Canada (2012 à 2018)
- Administrateur, Société canadienne des postes (2011 à 2018)
- Administrateur, Purolator Inc. (2011 à 2018)
- Administrateur, Groupe SCI Inc. (2011 à 2018)
- Administrateur, Chambre de commerce de la région de Toronto (2008 à 2010)

## Actionnariat de la FSL

	2026	2025	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)</b>
Actions ordinaires	250	250	
UAD	20 563	16 072	
Total des actions détenues	20 813	16 322	
Valeur des actions détenues	1860 682 \$	1313 268 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		1,97 x	



# Stephanie L. Coyles

Mississauga (Ontario) Canada  
Administratrice depuis janvier 2017  
Âge : 58 ans

**Administratrice indépendante**

*Stephanie L. Coyles est administratrice de sociétés et possède plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale en tant que consultante et conseillère stratégique auprès de divers clients en Amérique du Nord, notamment dans les secteurs du commerce de détail et du capital-investissement. Elle apporte une expertise dans le domaine de la stratégie d'entreprise, de la gouvernance et des talents et culture; elle détient de l'expérience dans la conception de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève et la conception organisationnelle.*

## Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Technologies numériques, données et analytiques
- Affaires internationales
- Durabilité et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance

## Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité de la gouvernance (présidente)\*
- Comité de planification de la direction

\* Le 8 mai 2025, Mme Coyles a quitté ses fonctions de présidente du comité de planification de la direction et a été nommé présidente du comité de la gouvernance.

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	98,2 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	300 374 417
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	5 456 189

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de la gouvernance (présidente)	5 sur 5	100 %
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Cheffe de la stratégie, LoyaltyOne Co. (2008 à 2012)
- Associée, McKinsey & Company Canada (2000 à 2008)

## Formation et diplômes

- B.Com. (avec distinction), Université Queen's
- Maîtrise en politique publique, Harvard Kennedy School
- IAS.A, Institut des administrateurs de sociétés Université de Toronto
- Certificat CERT en surveillance de la cybersécurité, Software Engineering Institute - Université Carnegie Mellon

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Metro Inc. (2015 à ce jour)
- Corus Entertainment Inc. (2020 à 2024)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Administratrice, Office d'investissement du régime de pensions du Canada (octobre 2025 à ce jour)
- Administratrice, Fondation Éco Héros (2017 à ce jour)
- Administratrice, Compagnie de la Baie d'Hudson (2019 à 2020)
- Administratrice, Postmedia Network Canada Corp. (2016)

## Actionnariat de la FSL

	2026	2025	
Actions ordinaires	14 900	14 900	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)</b>
UAD	25 319	21 672	
Total des actions détenues	40 219	36 572	
Valeur des actions détenues <sup>1</sup>	465 667 \$ US	263 529 \$ US	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		3,80 x	



# Patrick P. F. Cronin

Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis juillet 2024  
Âge : 59 ans

**Administrateur indépendant**

*Patrick P. F. Cronin est un administrateur de société qui compte 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services bancaires et financiers au Canada, aux États-Unis et sur les marchés internationaux. Il apporte une expertise en gestion des risques et en marchés financiers, et détient de l'expérience en supervision des risques à l'échelle de l'entreprise dans des environnements de crédit et de marché complexes.*

## Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Finance, comptabilité et actuariat
- Leadership
- Gestion des risques

## Comités auxquels il siège actuellement

- Comité d'audit
- Comité d'examen des risques

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,7 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	305 012 363
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	818 243

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit	4 sur 4	100 %
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Divers postes de haute direction (y compris chef de la gestion des risques et chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux), Banque de Montréal (1993 à 2024)

## Formation et diplômes

- B. A. en économie et en histoire, Université de Toronto
- MBA, Ivey Business School, Université Western

## Postes et reconnaissance des mérites

- Administrateur, Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (novembre 2025 à ce jour)
- Membre du cabinet de campagne, SickKids Foundation (2022 à ce jour)
- Membre du conseil consultatif d'Ivey, Université Western (2018 à ce jour)
- Administrateur, Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (2012 à 2023)
- Administrateur, La Caisse canadienne de dépôt de valeurs Limitée (2012 à 2023)
- Fondation Boursiers Loran
  - Administrateur (2009 à 2018)
  - Président (2015 à 2017)
- Centraide du Grand Toronto
  - Coprésident, campagne BMO Générosité (2021)
  - Président de secteur du cabinet de campagne (2017)
  - Président de la campagne des dons majeurs de particuliers (2015 à 2016)

## Actionnariat de la FSL

	2026	2025	En voie de se conformer aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)
Actions ordinaires	0	0	
UAD	3 015	821	
Total des actions détenues	3 015	821	
Valeur des actions détenues	269 541 \$	66 058 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		0,29 x	



# Ashok K. Gupta, FFA

Londres, Royaume-Uni  
Administrateur depuis mai 2018  
Âge : 71 ans

**Administrateur indépendant**

*Ashok K. Gupta est administrateur de sociétés, président de Mercer Limited et détient 40 ans d'expérience en direction dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat, y compris plusieurs postes dans le secteur public. Il apporte une connaissance et une expertise des domaines de la gestion des risques, des finances, de la comptabilité et de l'actuariat.*

## Principaux champs de compétence

- Stratégie et développement d'entreprise
- Finance, comptabilité et actuariat
- Assurance, santé et patrimoine
- Gestion des risques

## Comités auxquels il siège actuellement

- Comité d'examen des risques (président)
- Comité de planification de la direction

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,7 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 824 776
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 005 830

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Conseiller du chef de la direction du groupe, Old Mutual plc (maintenant OM Residual UK Limited) (2010 à 2013)
- Associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc) (2004 à 2009)

## Formation et diplômes

- B.Sc. (avec distinction), Mathématiques/Chimie, Université de Leeds
- MBA, Cass Business School
- Fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries.

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- JPMorgan European Discovery Trust plc (2013 à 2023)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Administrateur, New Capital Consensus (2025 à ce jour)
- Administrateur, EV Risk Ltd. (2024 à ce jour)
- Administrateur, EV Risk Ratings Limited (2022 à ce jour)
- Président, Mercer Limited (2021 à ce jour)
- Président, Evaluate Ltd. (2011 à ce jour)
- Trésorier et fiduciaire, Ethical Journalism Network (2014 à 2021)
- Membre de l'Actuarial Council, Financial Reporting Council du Royaume-Uni (2012 à 2018)
- Président, Defined Benefits Taskforce, Pension and Lifetime Savings Association (2016 à 2017)
- Vice-président adjoint, Procyclicality Working Group, Banque d'Angleterre (2012 à 2014)

Actionnariat de la FSL	2026	2025	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)</b>
Actions ordinaires	1 481	1 481	
UAD	33 478	30 051	
Total des actions détenues	34 959	31 532	
Valeur des actions détenues	3 125 335 \$	2 537 065 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		3,31 x	



# David H. Y. Ho

Shenzhen, Chine  
Administrateur depuis mai 2021  
Âge : 66 ans

## Administrateur indépendant

*David H. Y. Ho est administrateur de sociétés et détient une expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des technologies, des médias et des télécommunications. Il met à profit ses compétences et son expérience de haute direction pour soutenir la planification stratégique et l'innovation numérique et en intelligence artificielle.*

### Principaux champs de compétence

- Stratégie et développement d'entreprise
- Technologies numériques, données et analytiques
- Leadership
- Affaires internationales

### Comités auxquels il siège actuellement

- Comité de la gouvernance
- Comité de planification de la direction

### Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,5 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 191 594
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 639 012

### Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de la gouvernance	5 sur 5	100 %
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %

### Faits marquants de sa carrière

- Président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited (2008 à ce jour)
- Président du conseil et fondateur de CRU Capital (2017 à 2019)
- Conseiller principal, Permira Advisors LLP (2010 à 2018)
- Diverses fonctions (dont celle de président de la région de la Chine élargie), Nokia Corporation (2001 à 2008)

### Formation et diplômes

- Baccalauréat en sciences appliquées (avec spécialisation en ingénierie de conception de systèmes), Université de Waterloo
- Maîtrise en sciences appliquées, Sciences de la gestion, Université de Waterloo

### Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Mininglamp Technology (novembre 2025 à ce jour)
- DBS Group Holdings Ltd. (2023 à ce jour)
- Qorvo, Inc. (2015 à avril 2025)
- Air Products & Chemicals, Inc. (2013 à 2025)

### Postes et reconnaissance des mérites

- Cofondateur et administrateur, Hong Kong AI Foundation (octobre 2025 à ce jour)
- Administrateur, DBS Bank Ltd. (2023 à ce jour)
- Administrateur, Noval Inception Philanthropy (2016 à septembre 2025)
- Administrateur, DBS Bank (Hong Kong) Ltd. (2019 à 2023)
- Administrateur, China COSCO Shipping Corporation (2016 à 2021)\*

\* Entreprises d'État en Chine

### Actionariat de la FSL

	2026	2025	Conforme aux exigences en matière d'actionariat (Se reporter à la page 73)
Actions ordinaires	227	227	
UAD	21 064	16 450	
Total des actions détenues	21 291	16 677	
Valeur des actions détenues	1 903 415 \$	1 341 831 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat		2,01 x	



## Laurie G. Hylton

Newburyport, Massachusetts, É.-U.  
Administratrice depuis décembre 2022  
Âge : 59 ans

**Administratrice indépendante**

*Laurie G. Hylton est administratrice de société et compte plus de 30 ans d'expérience mondiale dans la gestion d'actifs, les services bancaires et la comptabilité publique. Elle apporte son expertise en planification stratégique, en transformation des activités, en gestion financière et en contrôles internes, soutenant la croissance durable et la gérance responsable des activités.*

### Principaux champs de compétence

- Stratégie et développement d'entreprise
- Finance, comptabilité et actuariat
- Assurance, santé et patrimoine
- Gestion des risques

### Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité d'audit\*
- Comité de la gouvernance

\* Expert financier du comité d'audit

### Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,4 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	303 848 100
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 982 506

### Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit	4 sur 4	100 %
Comité de la gouvernance	5 sur 5	100 %

### Faits marquants de sa carrière

- Divers postes de haute direction (y compris celui de vice-présidente et chef des finances) Eaton Vance Corp. (1994 à 2021)

### Formation et diplômes

- B.A., Anglais, College Dartmouth
- MBA, Université du New Hampshire, Peter T. Paul College of Business and Economics
- Certified Public Accountant (anciennement)

### Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- FactSet Research Systems Inc. (2024 à ce jour)

### Postes et reconnaissance des mérites

- Administratrice, Theater in the Open (2022 à ce jour)
- Administratrice, Newburyport Art Association (2021 à ce jour)
- Administratrice, The Pike School (2016 à 2020)

### Actionnariat de la FSL

	2026	2025
Actions ordinaires	0	0
UAD	7 104	4 744
Total des actions détenues	7 104	4 744
Valeur des actions détenues <sup>1</sup>	465 667 \$ US	263 529 \$ US
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		0,67 x

**En voie de se conformer aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)**

<sup>1</sup>Laurie G. Hylton est rémunérée en dollars américains, comme il est décrit à la page 20, et son actionnariat minimal requis à titre d'administratrice est également calculé en dollars américains, comme il est décrit à la page 73.



## Stacey A. Madge

Toronto (Ontario) Canada  
Administratrice depuis juillet 2024  
Âge : 55 ans

### Administratrice indépendante

*Stacey A. Madge est une administratrice de sociétés qui compte plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services financiers et de la technologie. Elle possède une expérience de haute direction et de l'expérience pour stimuler la croissance des revenus, établir des partenariats avec les géants du numérique et les entreprises de technologies financières et soutenir l'innovation en matière de paiements.*

#### Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Stratégie et développement d'entreprise
- Technologies numériques, données et analytiques
- Affaires internationales

#### Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance

#### Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,5 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 451 936
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 378 670

#### Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit	4 sur 4	100 %
Comité de la gouvernance	5 sur 5	100 %

#### Faits marquants de sa carrière

- Présidente et directrice nationale, Visa Canada (2017 à 2024)
- Divers postes de haute direction (y compris celui de cheffe et première vice-présidente, Opérations internationales, Particuliers et petites entreprises, Banque de Nouvelle-Écosse) (2009 à 2017)
- Différents postes (dont celui d'associée), McKinsey & Company (1998 à 2009)

#### Formation et diplômes

- B.Com, Université Queen's
- MBA, The University of Chicago Booth School of Business
- Certificat en gouvernance d'entreprise, INSEAD
- Analyste financière agréée

#### Postes et reconnaissance des mérites

- Membre du conseil consultatif, Georgian Partners Growth LP (2024 à ce jour)
- Administratrice, The Princess Margaret Cancer Foundation (2017 à ce jour)
- Membre du comité consultatif sur l'Amérique latine, Mastercard Inc. (2015 à 2017)

Actionnariat de la FSL	2026	2025	En voie de se conformer aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)
Actions ordinaires	0	0	
UAD	3 015	821	
Total des actions détenues	3 015	821	
Valeur des actions détenues	269 541 \$	66 058 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		0,29 x	



# Helen M. Mallovy Hicks, FCPA, FCBV

Toronto (Ontario) Canada  
Administratrice depuis octobre 2021  
Âge : 65 ans

**Administratrice indépendante**

*Helen M. Mallovy Hicks est administratrice de sociétés et compte plus de 30 ans d'expérience en gestion d'entreprise et en consultation à l'échelle mondiale. Elle apporte une expertise comme conseillère auprès de conseils et de hautes directions dans des domaines comme les opérations complexes, la création de valeur, l'affectation des capitaux, la transformation d'entreprises et les restructurations, dans un vaste éventail de secteurs.*

## Principaux champs de compétence

- Stratégie et développement d'entreprise
- Finance, comptabilité et actuariat
- Affaires internationales
- Gestion des risques

## Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité d'audit\* (présidente)
- Comité d'examen des risques

\* Expert financier du comité d'audit

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	97,3 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	297 600 009
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	8 230 597

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit (présidente)	4 sur 4	100 %
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Divers postes de direction (y compris associée), PricewaterhouseCoopers (1999 à 2021)

## Formation et diplômes

- B. Com., Université de Toronto
- Fellow de l'Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises
- Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Northland Power Inc. (2021 à ce jour)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Administratrice, Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (2022 à ce jour)
- Administratrice, The Princess Margaret Cancer Foundation (2020 à ce jour)
- Administratrice, Partenariat canadien contre le cancer (2013 à 2022)
- Fiduciaire, The Toronto Symphony Foundation (2005 à 2014, 2017 à 2022)
- Administratrice, Conseil du partenariat canadien, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l (2009 à 2017)
- Administratrice, Orchestre symphonique de Toronto (2005 à 2014)

## Actionnariat de la FSL

	2026	2025	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat (Se reporter à la page 73)</b>
Actions ordinaires	425	425	
UAD	17 529	14 229	
Total des actions détenues	17 954	14 654	
Valeur des actions détenues	1 605 088 \$	1 179 061 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		1,70 x	



# Marcia Moffat

Toronto (Ontario) Canada  
Administratrice depuis mars 2026  
Âge : 56 ans

## Administratrice indépendante

*Marcia Moffat est une administratrice de sociétés qui compte plus de 25 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services financiers, de la gestion des placements et des solutions technologiques. Elle apporte au conseil d'administration de la Sun Life son leadership de direction et son expertise en gestion d'actifs.*

### Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Assurance, santé et patrimoine
- Leadership
- Talents et culture

### Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance

Le 6 mars 2026, Marcia Moffat s'est jointe au conseil d'administration et est devenue membre du comité d'audit et du comité de la gouvernance. Elle ne détenait aucun titre de capitaux propres de la FSL inc. en date du 27 février 2026.

### Faits marquants de sa carrière

- Divers postes de haute direction (y compris directrice générale et chef nationale du Canada et chef de la direction, Gestion d'actifs BlackRock Canada Ltée, BlackRock, Inc. (2015 à février 2026)
- Divers postes de direction (y compris chef du financement hypothécaire résidentiel et chef des relations avec les investisseurs), Banque Royale du Canada (2000 à 2012)
- Avocate en droit des sociétés et des valeurs mobilières (New York et Paris), Shearman & Sterling (maintenant A&O Shearman) (1997 à 2000)

### Formation et diplômes

- B. Sc., Université McGill
- J.D., Faculté de droit, Université de Toronto
- MBA, Rotman School of Management, Université de Toronto
- Membre du Barreau de l'État de New York

### Postes et reconnaissance des mérites

- Institut C.D. Howe
  - Vice-présidente (2025 à ce jour)
  - Administratrice (2017 à ce jour)
- Administratrice, UHN Foundation (2024 à ce jour)
- Conseil canadien des affaires
  - Membre (2016 à février 2026)
  - Administratrice (2020 à janvier 2026)
- Canadian Coalition for Good Governance
  - Administratrice (2016 à 2025)
  - Présidente (2018 à 2022)
- Institut ontarien du cerveau
  - Vice-présidente (2015 à 2022)
  - Administratrice (2013 à 2022)



# Marie-Lucie Morin CM, C.P.

Toronto (Ontario) Canada  
Administratrice depuis décembre 2021  
Âge : 68 ans

**Administratrice indépendante**

*Marie-Lucie Morin est une administratrice de sociétés qui possède une expérience remarquable dans la fonction publique fédérale canadienne et la diplomatie internationale. Elle apporte une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle.*

## Principaux champs de compétence

- Leadership
- Relations juridiques, réglementaires et gouvernementales
- Gestion des risques
- Talents et culture

## Comités auxquels elle siège actuellement

- Comité de planification de la direction
- Comité d'examen des risques

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,7 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 911 079
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	919 527

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de la gouvernance	6 sur 6	100 %
Comité de planification de la direction	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Directrice générale, Banque mondiale et Société financière internationale (2010 à 2013)
- Diverses fonctions (notamment conseillère à la sécurité nationale, vice-ministre du commerce international et ambassadrice en Norvège avec accréditation en Islande), gouvernement du Canada (1980 à 2010)

## Formation et diplômes

- Membre de l'Ordre du Canada
- Membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada
- Chevalière de la Légion d'Honneur
- Membre du Barreau du Québec (anciennement)

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Chorus Aviation Inc. (2016 à ce jour)
- Stantec Inc. (2016 à ce jour)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Institut canadien de recherches avancées (2022 à ce jour)
- Administratrice, The Toronto Centre (2022 à ce jour)
- Administratrice, CDPQ Infra (2021 à ce jour)
- Administratrice, Palette Skills Inc. (2021 à ce jour)
- Administratrice, The Canadian Ditchley Foundation (2018 à novembre 2025)
- Membre, Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement (2015 à 2024)
- Membre, Conseil consultatif ESG, Exportation et développement Canada (2016 à 2024)

## Actionnariat de la FSLL

	2026	2025	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat (se reporter à la page 73)</b>
Actions ordinaires	1 359	1 306	
UAD	12 058	8 993	
Total des actions détenues	13 417	10 299	
Valeur des actions détenues	1 199 480 \$	828 658 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		1,27 x	



# Joseph M. Natale

Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis février 2023  
Âge : 61 ans

**Administrateur indépendant**

*Joseph M. Natale est administrateur de sociétés et compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des communications et des médias. Il apporte des compétences en haute direction et de l'expérience dans la création et la direction d'entreprises à forte croissance au moyen de la transformation numérique.*

## Principaux champs de compétence

- Besoins du client, ventes et distribution
- Technologies numériques, données et analytiques
- Leadership
- Talents et culture

## Comités auxquels il siège actuellement

- Comité de planification de la direction (président)\*
- Comité d'examen des risques

\* Nommé président du comité de planification de la direction le 8 mai 2025

## Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,5 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	304 444 433
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	1 386 173

## Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de planification de la direction (présidente)	6 sur 6	100 %
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %

## Faits marquants de sa carrière

- Président et chef de la direction, Rogers Communications Inc. (2017 à 2021)
- Divers postes de haute direction (notamment ceux de président et chef de la direction), TELUS Corporation (2003 à 2015)
- Divers postes de haute direction (notamment ceux de chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et de chef national, Canada), KPMG Consulting Inc. (maintenant BearingPoint Inc.) (1997 à 2003)
- Chef de la direction et cofondateur, Piller Natale & Oh Management Consultants (acquise par KPMG) (1990 à 1997)

## Formation et diplômes

- B. Sc. en génie électrique, Université de Waterloo

## Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Shopify Inc. (juin 2025 à ce jour)
- Home Capital Group Inc. (2022 à 2023)
- Banque Toronto-Dominion (2021 à 2022)
- Rogers Communications Inc. (2017 à 2021)

## Postes et reconnaissance des mérites

- Membre du conseil d'administration, Windstream Holdings, Inc. (2023 à ce jour)
- Fiduciaire, The Hospital for Sick Children (2014 à juin 2025)
- Top 100 Executives in Global Communications and Media, Cablefax Magazine (2021)
- Récipiendaire de la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II (2012)

## Actionariat de la FSL

	2026	2025	
Actions ordinaires	0	0	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionariat</b> (Se reporter à la page 73)
UAD	12 724	8 220	
Total des actions détenues	12 724	8 220	
Valeur des actions détenues	1137 526 \$	661 381 \$	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat		1,20 x	



## Scott F. Powers

Boston, Massachusetts, É.-U.  
Administrateur depuis octobre 2015  
Âge : 66 ans

**Administrateur indépendant**

*Scott F. Powers est président des conseils de la Financière Sun Life inc. et de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie et compte plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans la gestion d'actifs et les placements institutionnels. Il possède des compétences en haute direction et une expertise en stratégie d'entreprise et en gestion des risques.*

### Principaux champs de compétence

- Stratégie et développement d'entreprise
- Besoins du client, ventes et distribution
- Leadership
- Talents et culture

### Comités auxquels il siège actuellement

- Aucun\*

\* Scott F. Powers assiste aux réunions des comités à titre de président du conseil non membre de la direction.

### Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	98,2 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	300 283 090
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	5 547 516

### Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
---------	---------	-------

### Faits marquants de sa carrière

- Président et chef de la direction, State Street Global Advisors, State Street Corporation (2008 à 2015)
- Président et chef de la direction, Old Mutual US et Old Mutual Asset Management Plc (2001 à 2008)
- Divers postes de haute direction, Mellon Institutional Asset Management/The Boston Company Asset Management, LLC (1989 à 2001)

### Formation et diplômes

- B.A., économie, Université Harvard

### Postes d'administrateur de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Automatic Data Processing, Inc. (2018 à ce jour)
- PulteGroup, Inc. (2016 à ce jour)

### Postes et reconnaissance des mérites

- U.S. Institute of Institutional Investors
  - Ancien membre, Systemic Risk Council
  - Ancien membre du conseil consultatif

### Actionnariat de la FSL

	2026	2025	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat</b> (Se reporter à la page 73)
Actions ordinaires	975	975	
UAD	58 059	50 371	
Total des actions détenues	59 034	51 346	
Valeur des actions détenues <sup>1</sup>	3 869 679 \$ US	2 852 270 \$ US	
Actions détenues en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat		5,35 x	

<sup>1</sup> Scott F. Powers est rémunéré en dollars américains, comme il est décrit à la page 70, et son actionnariat minimal requis à titre d'administrateur est également calculé en dollars américains, comme il est décrit à la page 73.



## Kevin D. Strain, CPA

Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis février 2021  
Âge : 59 ans

**Administrateur non indépendant**

*Kevin D. Strain est le président et chef de la direction de la Financière Sun Life inc. et de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Son leadership oriente l'ambition de la Sun Life d'être la meilleure société de gestion d'actifs et d'assurance au monde et la raison d'être de la Sun Life d'aider les clients à atteindre une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine, tout en créant une valeur durable à long terme pour toutes les parties prenantes. Avant sa nomination, il a occupé pendant plus de 20 ans plusieurs postes de haute direction au sein de l'organisation, y compris les postes de président, de VPG et premier directeur financier, de président de la Sun Life Asie, de vice-président principal des divisions Assurance individuelle et Placements au Canada et de vice-président, Relations avec les investisseurs.*

### Comités auxquels il siège actuellement

- Aucun\*

\* Assiste aux réunions de comité, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des présidents de comité, mais il n'est membre d'aucun comité.

### Résultats du vote à l'assemblée annuelle de 2025

Votes en faveur (%)	99,8 %
Votes en faveur (n <sup>bre</sup> )	305 101 316
Abstentions (n <sup>bre</sup> )	729 290

### Présence aux réunions en 2025

Conseil	8 sur 8	100 %
---------	---------	-------

### Formation et diplômes

- B.A. (avec distinction en comptabilité agréée), Université de Waterloo
- Maîtrise en comptabilité, Université de Waterloo
- Comptable professionnel agréé

### Postes et reconnaissance des mérites

- Administrateur, Institut C.D.Howe (juin 2025 à ce jour)
- Administrateur, Sunnybrook Health Sciences Centre (2021 à ce jour)
- Conseil canadien des affaires
  - Co-président, comité de l'Asie-Pacifique (2025 à ce jour)
  - Membre (2021 à ce jour)
- Membre, Conseil des gouverneurs, Université de Waterloo (2021 à 2024)

### Actionnariat de la FSL

	2026	2025	
Actions ordinaires	80 699	55 925	<b>Conforme aux exigences en matière d'actionnariat!</b> (Se reporter à la page 73)
UAD	11 865	11 385	
Total des actions détenues	92 564	67 310	
Valeur des actions détenues	8 275 222 \$	5 415 763 \$	

<sup>1</sup> En tant que président et chef de la direction, Kevin D. Strain est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants.

## Renseignements supplémentaires

À la connaissance de la Compagnie, à l'exception de ce qui est mentionné ci-après, aucun candidat à un poste d'administrateur, à la date de la présente circulaire :

- a) n'est ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris de la FSL inc.) qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur plus de 30 jours consécutifs qui a été prononcée :
  - i) pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ou
  - ii) après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- b) n'est ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris de la FSL inc.) qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif;
- c) au cours des 10 années précédant cette date, n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif;
- d) ne s'est vu imposer (i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou a conclu un règlement amiable avec celle-ci; ou (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

Mme Coyles était administratrice de Postmedia Network Canada Corp. alors que celle-ci procédait à une restructuration à la suite d'un plan d'arrangement en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions en octobre 2016. Mme Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.

# Gouvernance

Nous avons un cadre de gouvernance exhaustif qui comprend un conseil d'administration indépendant, des processus de gestion des risques robustes et une culture axée sur les objectifs dans laquelle nos Règles de conduite orientent le comportement éthique. Notre conseil procède régulièrement à un examen de nos processus et de nos pratiques en matière de gouvernance pour s'assurer de superviser de façon efficace la direction et nos affaires, tout en respectant les exigences réglementaires et en reflétant des pratiques exemplaires en évolution. Nous sommes d'avis que nos processus et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, aux lignes directrices publiées par le BSIF portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance de la TSX, aux règles en matière de gouvernance du New York Stock Exchange (NYSE) visant les sociétés inscrites en bourse aux États-Unis et aux lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise du Philippine Stock Exchange qui s'appliquent à nous. À mesure que le paysage de la gouvernance évolue, en raison notamment de l'évolution de la réglementation et des attentes des parties prenantes, nous demeurons engagés envers l'amélioration continue. Celle-ci comprend le renouvellement continu du conseil, l'orientation et le perfectionnement des administrateurs, l'évaluation annuelle du rendement du conseil, des comités et des administrateurs, ainsi que l'engagement continu auprès des parties prenantes pour s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte dans notre approche en matière de gouvernance.

## Philosophie et approche en matière de gouvernance

### Ce que nous faisons

#### Donner l'exemple

- Le conseil donne l'exemple en matière de culture axée sur les objectifs et de conduite éthique par le biais de nos Règles de conduite (se reporter à la page [39](#)).

#### Mettre l'accent sur le rendement du conseil

- Choisir des administrateurs qualifiés, qui possèdent une combinaison appropriée d'expérience, d'expertise et de perspectives (se reporter à la page [47](#)).
- Veiller à ce que le conseil fonctionne de manière indépendante (se reporter à la page [44](#)).
- Maintenir un juste équilibre entre les nouveaux administrateurs et les administrateurs chevronnés (se reporter à la page [49](#)).
- Offrir aux administrateurs des occasions d'orientation, de formation continue et de perfectionnement (se reporter à la page [51](#)).
- Évaluer annuellement le rendement du conseil et du comité (se reporter à la page [54](#)).

#### Assurer la responsabilisation

- Tenir une élection annuelle des administrateurs par les actionnaires (se reporter à la page [20](#)).
- Tenir un vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction (« say on pay ») (se reporter à la page [10](#)).
- Veiller à ce que les administrateurs aient l'appui des actionnaires aux termes de notre politique sur le vote majoritaire (se reporter à la page [7](#)).
- Permettre aux actionnaires de proposer des candidats aux postes d'administrateur par le biais de notre politique sur l'accès aux procurations (se reporter à la page [57](#)).
- Établir des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs et des membres de la haute direction (se reporter à la page [73](#)).

#### Améliorer en permanence

- S'engager à améliorer en permanence nos principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

## Ce que nous ne faisons pas

Aucun scrutin plurinominal : les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement, ou s'abstenir de le faire.

Aucun mandat échelonné pour les administrateurs.

Aucune structure de vote inégale : notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.

Aucune voix prépondérante : notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations du conseil.

Aucune couverture ni aucun nantissement de titres de la Sun Life par les administrateurs et les membres de la haute direction.

Aucun régime d'options d'achat d'actions ni régime de retraite pour les administrateurs indépendants.

# Rôles et responsabilités en matière de gouvernance

## À propos du conseil

Le conseil a le mandat de superviser la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie, y compris son plan d'affaires, sa stratégie, son appétence pour le risque et sa culture. Il a pour mission de jouer, dans la Compagnie, un rôle stratégique qui se mesure par l'exécution efficace de ses responsabilités en matière d'administration et par la contribution que les administrateurs apportent, individuellement ou collectivement, au succès à long terme de l'entreprise.

Les fonctions et responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte, que le conseil et le comité de la gouvernance examinent au moins chaque année. La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités en valeurs mobilières sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)) et se trouve également sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)).

## Rôle du président

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Le président du conseil est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil gère les affaires du conseil en vue d'aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et le conseil, à fonctionner de façon cohésive. Le président du conseil travaille en étroite collaboration avec le président du comité de la gouvernance de façon à examiner régulièrement la structure et les procédures du conseil en matière de gouvernance, voire dans certains cas précis, à proposer des améliorations.

## Rôle du président et chef de la direction

Kevin D. Strain est président et chef de la direction de la Sun Life. Il est également un administrateur de la Compagnie. Il existe un énoncé de mandat écrit pour le président et chef de la direction, examiné chaque année par le conseil, qui précise sa responsabilité générale en ce qui concerne la direction des activités commerciales de la Compagnie et la création de valeur durable pour toutes les parties prenantes. Le président et chef de la direction doit promouvoir la mission d'ensemble ainsi que le but global et les valeurs générales de la Compagnie, et est chargé de gérer les ressources de la Compagnie de façon à en assurer un rendement optimal et d'établir, par l'exemple de son propre comportement et de sa propre façon de faire, des normes en matière de culture d'entreprise, de conduite et de comportement. Le président et chef de la direction développe les capacités de leadership et la relève requises pour la mise en œuvre de la stratégie et le succès à long terme de la Sun Life et il assure le leadership dans la vision, la vocation, les principes en matière de gestion des risques, de gouvernance d'entreprise et de conformité réglementaire dans

le respect de l'appétence pour le risque et de la culture de la Sun Life.

## À propos des comités du conseil

Le conseil a établi quatre comités permanents, entièrement composés d'administrateurs indépendants, pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Chaque comité a une charte écrite qui énonce ses responsabilités et ses domaines d'intérêt. Chaque comité examine sa charte chaque année pour s'assurer qu'elle reflète les pratiques exemplaires et les exigences réglementaires applicables.

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit
- le comité de la gouvernance
- le comité de planification de la direction
- le comité d'examen des risques.

Les comités se réunissent avant les réunions du conseil auxquelles le plan d'affaires annuel et les résultats annuels et trimestriels sont examinés et approuvés, ainsi qu'aux autres moments si nécessaire ou approprié. Le président du conseil et les présidents des comités examinent et approuvent l'ordre du jour de chaque réunion de comité. L'ordre du jour est fixé en fonction des points reportés et des questions soulevées aux fins d'examen ou de suivi lors des réunions précédentes.

La direction et les conseillers externes assistent à certaines parties des réunions sur invitation pour fournir des rapports et répondre aux questions. Les comités tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle au début et/ou à la fin de chaque réunion, discutent des rapports préparés par la direction, puis se réunissent en privé à la fin de chaque réunion. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

MM. Powers et Strain ne sont membres d'aucun comité du conseil, mais ils sont invités à assister aux réunions des comités en leur qualité respective de président du conseil et de président et chef de la direction.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les travaux des comités du conseil dans les rapports des comités à partir de la page [58](#).

## Descriptions de poste

Sur recommandation du comité de la gouvernance, le conseil examine et approuve chaque année les descriptions de poste du président du conseil, des présidents des comités et du président et chef de la direction, qui se trouvent sur notre site Web ([sunlife.com/fr/about-us/leadership/board-of-directors/](http://sunlife.com/fr/about-us/leadership/board-of-directors/)).

## Principales responsabilités de notre conseil

<b>Culture et conduite</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• donne l'exemple en matière de culture et favorise une culture de gestion des risques qui met l'accent sur l'intégrité et la gestion efficace des risques.</li><li>• s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent cette culture dans l'ensemble de l'organisation.</li><li>• approuve nos valeurs énoncées dans les Règles de conduite, s'y conforme et les appuie et examine la conformité des employés aux Règles de conduite.</li></ul>
<b>Stratégie et rendement d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• encadre les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne le processus de planification stratégique et les plans établis.</li><li>• approuve chaque année notre plan stratégique et nos plans portant sur les affaires, les capitaux et les placements.</li><li>• encadre nos initiatives, nos placements et nos opérations d'importance, y compris les activités importantes de nos filiales.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par notre entreprise en matière de changements climatiques.</li><li>• examine les rapports trimestriels sur le rendement de nos quatre piliers stratégiques.</li></ul>
<b>Gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• encadre et approuve les politiques importantes (comme notre cadre de gestion des risques, notre politique relative à l'appétence pour le risque, notre politique relative au risque de capital et notre cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité) ainsi que les plans et les initiatives stratégiques d'importance liés à la gestion du risque, du capital et de la liquidité ou ayant une incidence importante sur le risque, le capital et la liquidité.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'efficacité de la gestion des risques.</li></ul>
<b>Communication de l'information financière et des renseignements</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• approuve nos rapports financiers annuels et trimestriels et d'autres documents d'information publics.</li><li>• approuve les plans d'audit internes et externes.</li><li>• approuve le cadre de contrôle interne et procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne son efficacité pour protéger nos actifs.</li><li>• s'assure que les bonnes pratiques de communication et de divulgation sont en place, y compris que les actionnaires puissent faire part de leurs observations sur les administrateurs indépendants.</li></ul>
<b>Planification de la relève et gestion des talents</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• énonce les plans de relève pour le président et chef de la direction, d'autres membres de la haute direction et le président du conseil, les présidents des comités et d'autres administrateurs.</li><li>• approuve la nomination, l'évaluation et, au besoin, le remplacement du président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction.</li><li>• examine et approuve chaque année le mandat et les objectifs du président et chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération.</li></ul>

## Principales responsabilités de notre conseil

### Gouvernance

- supervise la composition du conseil ainsi que l'évaluation et la sélection des candidats à l'élection à chaque assemblée annuelle en fonction des aptitudes, des qualifications, des compétences et de l'indépendance.
- assume ses responsabilités en matière d'intendance générale, que ce soit directement ou par voie de délégation à ses quatre comités permanents (se reporter à la page 58 pour une description des principales activités des comités), y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques.
- établit les pratiques et les politiques en matière de gouvernance et surveille les tendances en matière de gouvernance.
- établit une description pour les postes d'administrateur, de président du conseil et de président d'un comité du conseil.
- délègue au président et chef de la direction des pouvoirs relatifs aux fonctions de gestion et de contrôle afin de pouvoir assurer la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie.
- se réunit chaque année avec le BSIF afin de passer en revue son rapport d'examen annuel et le statut des points devant être examinés avec la direction de façon régulière.

## Culture et conduite

La Sun Life s'engage à maintenir des pratiques rigoureuses en matière de gouvernance et des normes élevées en matière de comportement éthique. Ces principes sont essentiels pour maintenir la confiance des parties prenantes, soutenir une entreprise résiliente et générer de la valeur à long terme. Nos valeurs fondamentales (une culture chaleureuse, authentique, audacieuse, inspirante et marquante) jettent les bases de normes commerciales rigoureuses, de l'intégrité et du comportement éthique, du respect et de la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients.

De solides pratiques en matière de gouvernance fournissent un cadre pour la prise de décisions responsables, tandis que notre éthique appuie ces pratiques. Agir avec intégrité, transparence et responsabilité dans tous les aspects de nos activités nous permet de repérer et de gérer les risques et les occasions, de prendre des décisions éclairées et de nous adapter efficacement à l'évolution des conditions du marché, des attentes des parties prenantes et des normes du secteur. En agissant de façon responsable et éthique, nous protégeons notre réputation, favorisons la crédibilité et maintenons la confiance de nos clients, de nos actionnaires, de nos investisseurs, de nos employés et des organismes de réglementation.

Le conseil donne l'exemple en renforçant les valeurs et les comportements qui définissent notre culture souhaitée et en s'assurant que la haute direction est composée de personnes qui créent et soutiennent ces attentes dans toute l'organisation. Pour soutenir cet engagement, le conseil inclut des questions sur la manière dont nous soutenons notre culture dans son évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, des comités et des présidents.

### Nos Règles de conduite

Le conseil a établi les Règles de conduite qui s'appliquent à tous les employés, travailleurs temporaires ou occasionnels et employés contractuels de la Sun Life et de ses filiales et coentreprises contrôlées, ainsi qu'à notre conseil d'administration, sans exception. Tous suivent une formation annuelle et déclarent respecter les Règles de conduite.

Nos Règles de conduite encouragent la prise de parole et interdisent les mesures de représailles, et exigent que les employés et les administrateurs déclarent tous les manquements connus et soupçonnés. Notre ligne éthique fournie par un tiers fournisseur de services (ClearView) permet le signalement anonyme, tandis que Sun Life se charge d'enquêter sur tous les signalements. Les communications qui accompagnent les Règles de conduite renforcent davantage nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles insistent sur l'importance de faire entendre sa voix et de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Le comité de la gouvernance évalue l'efficacité des Règles de conduite, supervise le respect de celles-ci et fait rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Chaque trimestre, le premier directeur, contrôle de la conformité signale tout manquement important aux Règles de conduite et examine nos contrôles et notre conformité avec le comité de la gouvernance.

Les Règles de conduite sont disponibles sur [sunlife.com](https://sunlife.com) et sont déposées sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](https://sec.gov/edgar)).

## Conflits d'intérêts et opérations avec des personnes apparentées

Nos Règles de conduite exigent que les administrateurs et les membres de la haute direction divulguent les relations, les associations ou les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou potentiel ou l'apparence d'un tel conflit. Les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt important dans une question ne reçoivent pas de documents connexes du conseil ou d'un comité, sont exclus des réunions au cours desquelles la question est abordée et ne voteront pas ni ne participeront aux décisions.

Conformément à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) (les « Lois »), nous avons élaboré des procédures pour reconnaître des opérations potentielles ou réelles avec des personnes apparentées, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction. Notre comité de la gouvernance, qui agit à titre de comité de révision, examine annuellement ces procédures relatives aux personnes apparentées afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux Lois et d'évaluer les opérations avec des personnes apparentées qui nécessitent des rapports réglementaires.

En 2025, le comité de la gouvernance a évalué ces procédures relatives à des personnes apparentées et leur efficacité à repérer les opérations qui pourraient avoir une incidence importante sur la stabilité ou la solvabilité de la Compagnie. Nous avons adopté un seuil d'importance relative afin de déterminer quelles opérations doivent faire l'objet d'un examen indépendant, et nous avons établi des règles et des lignes directrices pour les opérations avec des personnes apparentées effectuées dans le cours normal des

activités afin de nous assurer que toutes les opérations sont effectuées à la juste valeur. Il n'y a pas eu d'opérations avec des personnes apparentées à la Compagnie nécessitant un examen dans le cadre de ces procédures en 2025.

## Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan stratégique, y compris l'énoncé de mission de la Compagnie, les stratégies d'entreprise et de groupe et les plans annuels liés aux affaires, au capital et aux placements. Il examine aussi l'efficacité de notre processus de planification stratégique. En 2025, la réunion annuelle de planification stratégique du conseil a eu lieu à Montréal, et les administrateurs ont rencontré les dirigeants de l'ensemble des secteurs d'activité et des fonctions d'entreprise de la Sun Life afin de mieux comprendre nos activités, nos priorités stratégiques et les progrès réalisés par rapport au plan.

Dans le cadre des plans stratégiques et des priorités de l'organisation en 2025, le conseil s'est concentré sur la façon dont la Sun Life continue de mettre l'accent sur l'atteinte de notre objectif, la réalisation de notre stratégie et de nos objectifs à moyen terme et la réalisation de notre ambition d'être la meilleure compagnie de gestion d'actifs et d'assurances au monde. Nos quatre impératifs stratégiques sous-tendent notre plan :

i) assurer la croissance d'une plateforme mondiale de premier plan de gestion d'actifs et de gestion du patrimoine, ii) accélérer notre élan en Asie, iii) évoluer et croître dans le secteur de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis, et iv) fonctionner comme une entreprise numérique pour stimuler les activités et les résultats pour les clients. Le conseil a également examiné les nouvelles tendances en matière de prise de décisions stratégiques et financières, en mettant l'accent sur :

- un climat géopolitique de plus en plus complexe;
- des perspectives macroéconomiques incertaines et volatiles;
- l'accélération de l'intelligence artificielle générative (IA générative) et de la transformation numérique;
- l'évolution de la dynamique des talents;
- les nouvelles tendances démographiques de la croissance.

L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par l'inflation persistante et les taux d'intérêt ont également été prises en considération. Le conseil prend des mesures intentionnelles pour renforcer la résilience et l'agilité, de sorte que la Sun Life puisse réagir rapidement aux occasions et aux risques à mesure que l'environnement externe évolue. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

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

## Gestion des risques

Le conseil et ses comités régissent activement les risques d'entreprise et veillent à la mise en œuvre de cadres, de politiques, de programmes et de pratiques de gestion des risques. Le conseil et ses comités approuvent les documents clés comme le cadre de gestion des risques, la politique relative à l'appétence pour le risque, la politique relative au risque de capital et le cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité. En surveillant continuellement les programmes de gestion des risques, le conseil examine la façon dont la Sun Life repère et gère les principaux risques. Le conseil surveille également les risques commerciaux et stratégiques en examinant et approuvant les plans commerciaux et stratégiques, tout en discutant régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques liés à la conception ou à la mise en œuvre de ces plans.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les pratiques de gestion des risques de la Sun Life et la surveillance exercée par le conseil, se reporter aux descriptions des comités du conseil à partir de la page 58. Les détails complets se trouvent également dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025. Ces documents se trouvent sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur le site Web d'EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

## Communication de l'information financière et des renseignements

### Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

Le conseil a approuvé un cadre de contrôle interne complet qui codifie le système existant de contrôles internes de la Compagnie énoncés dans diverses politiques et des documents connexes. Le cadre de contrôle interne est dérivé du document intitulé Internal Control – Integrated Framework (2013) publié par

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

## Pratiques de divulgation

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

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres parties prenantes et la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance. Le conseil examine et approuve le contenu de tous les documents d'information importants, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, le rapport de gestion, les communiqués de presse concernant les résultats, la notice annuelle et la présente circulaire.

## Planification de la relève et gestion des talents

### Surveillance du conseil et du comité de planification de la direction

Le comité de planification de la direction supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction, tandis que le conseil supervise principalement la gestion des talents, la planification de la relève et l'évaluation du rendement du président et chef de la direction. Le conseil et le comité de planification de la direction examinent soigneusement les options offertes en ce qui a trait à la relève de postes de haute direction et, au besoin, approuvent la rotation des membres de la haute direction vers d'autres postes pour leur permettre d'accroître leur expérience ainsi que pour élargir le bassin de candidats internes.

Chaque année, le comité de planification de la direction examine en détail les plans de relève pour les postes de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Chaque comité examine également les plans de relève et de gestion des talents qui présentent un intérêt particulier compte tenu de ses fonctions. Plus particulièrement, chaque président de comité est consulté au préalable en cas de nomination, de réaffectation, de remplacement ou de congédiement de membres de la haute direction qui relèvent de son comité, y compris ceux qui occupent des fonctions de contrôle, telles qu'elles ont été définies par le BSIF. Chaque président de comité est également consulté annuellement au moment de l'évaluation du rendement et de l'établissement de la rémunération de ces personnes.

Tout au long de l'année, le conseil interagit directement avec les membres de la haute direction lors de présentations sur les activités de la Compagnie. Le conseil organise également des activités sociales auxquelles participent d'autres membres de la direction. Ces interactions permettent aux membres du conseil de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs dirigeants.

## Inclusion

La Sun Life cherche à créer un environnement où tous les employés peuvent contribuer à leur plein potentiel, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques. Les membres de la haute direction et du conseil s'engagent également à respecter les lois applicables en matière de discrimination et s'efforcent d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques d'une manière conforme à ces lois.

Dans le cadre de nos pratiques en matière de ressources humaines, nous offrons du soutien aux dirigeants afin de favoriser notre culture axée sur les objectifs et de soutenir nos valeurs, soit une culture chaleureuse, authentique, audacieuse, inspirante et marquante.

Le tableau ci-dessous montre nos progrès réalisés par rapport à nos aspirations en matière de composition de l'effectif de la haute direction (vice-présidents et au-delà) au 27 février 2026. Comme l'échéancier de

réalisation de nos aspirations précédentes était fixé à 2025, nous évaluons les progrès réalisés par rapport à ces aspirations, notamment en évaluant s'il y a lieu d'adopter ou de prolonger d'autres mesures ou aspirations pour favoriser une filière de dirigeants inclusifs.



### Aspirations en matière de composition de l'effectif de la haute direction<sup>1</sup>

**47 à 53 % de femmes dans les postes de vice-présidence et supérieur<sup>1</sup> (mondial) au plus tard en 2025**

État actuel – 36,0 % de femmes

**25 % d'autres groupes sous-représentés dans des postes de vice-présidence et supérieur<sup>1</sup> (Amérique du Nord) au plus tard en 2025**

État actuel – 19,8 %

<sup>1</sup> Comprend les personnes au niveau de vice-président ou supérieur, y compris certaines personnes ayant le titre de « directeur général ».

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes clés (membres de l'équipe de direction), qui relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 27 février 2026.

Sexe	Dirigeants (n <sup>bre</sup> )	Membres de l'équipe de direction (%)	Personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction (n <sup>bre</sup> ) <sup>1</sup>	Personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction (%)	Hauts dirigeants (n <sup>bre</sup> )	Hauts dirigeants (%)
Hommes	9	64,3 %	8	61,5 %	267	64,0 %
Femmes	5	35,7 %	5	38,5 %	150	36,0 %
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100 %</b>	<b>13</b>	<b>100 %</b>	<b>417</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 12 membres de la haute direction et un haut dirigeant.

# Constituer un conseil efficace

Le comité de la gouvernance est chargé de recruter des candidats hautement qualifiés possédant les compétences, l'expérience et les caractéristiques requises pour assurer une gouvernance efficace et créer une valeur durable pour les parties prenantes de Sun Life à long terme.

## Taille du conseil

Le conseil revoit sa taille chaque année afin de s'assurer qu'il favorise un dialogue ouvert et une prise de décisions efficace, qu'il offre le calibre et l'étendue appropriés de l'expertise des administrateurs, qu'il permet le renouvellement du conseil et qu'il assure une composition efficace des comités. Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 12 février 2026, le conseil a fixé à 13 le nombre d'administrateurs devant être élus. Tous les candidats aux postes d'administrateur s'acquittent actuellement de leur mandat d'administrateur. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées d'actionnaires.

### Sélection des administrateurs (se reporter à la page 50)

- Le comité de la gouvernance, en collaboration avec le président du conseil, repère et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur, avec l'aide d'agences de recrutement de cadres et de recommandations.
- Le comité de la gouvernance utilise une matrice des compétences (se reporter à la page 49) et la politique en matière de composition du conseil pour recruter des administrateurs qualifiés disposant d'un large éventail de compétences, d'expériences et de connaissances. Il tient compte de l'indépendance, de l'engagement, de la composition et des huit compétences principales que nous attendons de chacun de nos administrateurs (se reporter à la page 47).
- Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement, et non pour une liste, et les administrateurs qui ne reçoivent pas plus de votes que d'abstentions doivent offrir de démissionner (se reporter à la page 7 pour connaître notre Politique sur le vote majoritaire).

### Évaluation du conseil (se reporter à la page 54)

- Les administrateurs évaluent l'efficacité du conseil et de ses comités chaque année.

### Orientation et perfectionnement (se reporter à la page 51)

- Les nouveaux administrateurs apprennent à connaître nos activités et leurs responsabilités en matière de surveillance dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de Sun Life.
- Tous les administrateurs reçoivent une formation et disposent de ressources qui leur permettent d'améliorer continuellement leurs connaissances.
- Les administrateurs participent aux activités par des visites de sites, un dialogue ouvert avec la direction et des événements formels et informels du conseil.

### Indépendance, engagement et durée du mandat (se reporter à la page 44)

- Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs garantissent l'indépendance de ceux-ci.
- Les administrateurs sont tenus d'assister à toutes les réunions du conseil d'administration et des comités dont ils font partie, et de s'y préparer.
- La durée du mandat assure le renouvellement continu du conseil, le maintien du rendement du conseil et l'ajout de nouvelles expertises.

## Indépendance

Le conseil maintient une majorité d'administrateurs indépendants pour assurer son fonctionnement efficace et son indépendance vis-à-vis de la direction. Tous les membres des comités du conseil permanents doivent être indépendants, y compris les présidents des comités. Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs seulement si le comité de la gouvernance a déterminé qu'il n'entretient pas de relation directe ou indirecte avec la FSL inc. dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)).

**12 candidats aux postes d'administrateur sur 13 sont indépendants.**

Le comité de la gouvernance a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 11 candidats sur 12 étaient indépendants, et que tous les membres du comité d'audit et du comité de planification de la direction respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans la politique pour les membres des comités. Kevin D. Strain n'est pas indépendant, car il est notre président et chef de la direction.

### Président du conseil indépendant

Les rôles du président du conseil et du président et chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. Scott F. Powers est président du conseil et administrateur indépendant. L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs et élimine les risques de conflits d'intérêts.

### Indépendance des comités

Chaque comité est dirigé par un administrateur indépendant qui agit habituellement à titre de président pour un mandat de cinq ans, ce qui contribue à assurer la continuité tout en préservant l'indépendance de la surveillance. Afin de renforcer davantage leur indépendance et leur objectivité, les comités, en collaboration avec le président du conseil, ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants lorsqu'ils déterminent qu'une expertise externe est nécessaire.

### Réunions privées

Les administrateurs indépendants se réunissent en privé avec le président et chef de la direction et en privé sans représentants de la direction à chaque réunion du conseil. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent aussi régulièrement et de façon confidentielle avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités à la page 58).

## Engagement et durée du mandat

### Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner si le comité de la gouvernance le lui demande.

Des réunions imprévues du conseil peuvent être convoquées suivant un court préavis afin d'examiner des opérations de fusion et d'acquisition ou d'autres questions, et certains de nos administrateurs pourraient ne pas être en mesure d'assister à ces réunions en raison du court préavis. Lorsqu'un administrateur n'est pas en mesure d'assister à une réunion, sa rétroaction et ses questions fondées sur les documents relatifs à la réunion sont envoyées au président du conseil ou au président du comité applicable, selon le cas, afin qu'elles soient abordées à la réunion.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2025 et la présence globale des membres concernés aux réunions pour cette période<sup>1</sup>. Vous trouverez des détails sur la présence de chaque administrateur aux réunions dans les profils des candidats aux postes d'administrateur à partir de la page [20](#).

	Réunions	Présence
Conseil	8	100 %
Comité d'audit	4	100 %
Comité de la gouvernance	5	100 %
Comité de planification de la direction	6	100 %
Comité d'examen des risques	5	100 %
<b>Nombre total de réunions</b>	<b>28</b>	<b>100 %</b>

## Lignes directrices sur les autres activités professionnelles des administrateurs

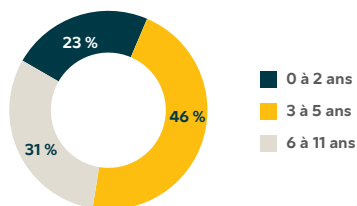
Le conseil a adopté les politiques et pratiques suivantes pour promouvoir l'indépendance, garantir que les administrateurs disposent de suffisamment de temps et d'engagement pour remplir leurs obligations, et veiller à ce qu'aucun conflit d'intérêts réel ou apparent ne résulte des autres activités professionnelles des administrateurs :

<b>Participation aux conseils ou au comité d'audit d'autres sociétés ouvertes</b>	Les administrateurs qui sont des membres de la haute direction d'une autre société ouverte ne devraient siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte et les administrateurs qui ne sont pas des employés à temps plein ne devraient pas siéger à plus de trois autres conseils de sociétés ouvertes. Les règles de gouvernance d'entreprise du NYSE suggèrent que les membres d'un comité d'audit ne devraient pas siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes. Tous les membres actuels du comité d'audit respectent ce principe.
<b>Mandats interreliés au sein de conseils</b>	Le nombre d'administrateurs pouvant siéger ensemble au même conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus d'une autre société ouverte, sans le consentement préalable du comité de la gouvernance. À l'heure actuelle, aucun candidat au poste d'administrateur de la Sun Life ne siège au conseil d'une autre société avec un autre candidat au poste d'administrateur de la Sun Life.
<b>Autres activités professionnelles</b>	Les administrateurs sont tenus d'informer le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, le président et chef de la direction et le premier directeur des services juridiques avant de s'engager dans de nouvelles activités professionnelles, y compris l'acceptation d'un rôle d'administrateur au sein d'un autre conseil d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme à but non lucratif, et une évaluation est effectuée pour déterminer si l'activité est susceptible de présenter un conflit d'intérêts réel ou apparent ou d'être autrement contraire aux intérêts de la Sun Life.

## Durée limite du mandat

Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs comprennent des dispositions sur le mandat des administrateurs afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et des connaissances institutionnelles, et le besoin de nouvelles perspectives. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. Les présidents des comités sont nommés chaque année et occupent généralement ce poste pour un mandat de cinq ans. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 54), une liste permanente de candidats et l'examen annuel de la matrice des compétences des administrateurs.

La durée moyenne des mandats des candidats aux postes d'administrateur est de 5 ans.



Un administrateur doit remettre sa démission écrite s'il reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

Si le comité de la gouvernance le demande, un administrateur doit remettre sa démission écrite :

- s'il n'a pas participé à au moins 75 % des réunions des comités du conseil au cours de deux années consécutives.
- si son emploi principal ou sa situation d'affaires ou professionnelle a changé de manière importante.

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

## Départs à la retraite prévus

Le tableau ci-dessous présente les administrateurs qui devraient bientôt prendre leur retraite ou qui devront prendre leur retraite aux termes de nos dispositions en matière de mandat des administrateurs, sauf en cas de renonciation, au cours des trois prochaines années, ainsi que les champs de savoir-faire qu'ils ont indiqué apporter à notre conseil.

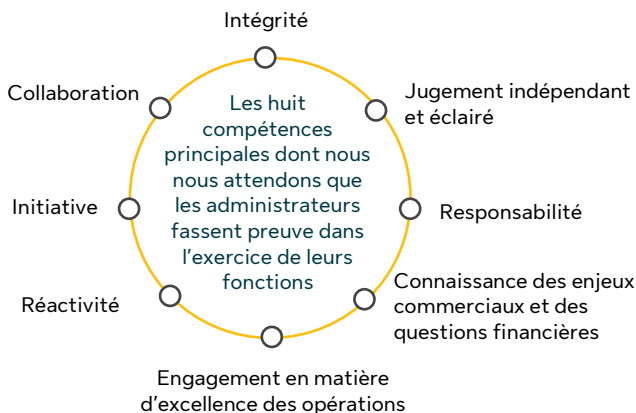
Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
Scott F. Powers	Durée limite du mandat atteinte en mai 2027	s.o. <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stratégie et développement d'entreprise</li><li>• Besoins du client, ventes et distribution</li><li>• Ventes et distribution</li><li>• Talents et culture</li></ul>
Stephanie L. Coyles	Durée limite du mandat atteinte en mai 2028	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comité de la gouvernance (présidente)</li><li>• Comité de planification de la direction</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Besoins du client, ventes et distribution</li><li>• Stratégie et développement d'entreprise</li><li>• Technologies numériques, données et analytiques</li><li>• Affaires internationales</li></ul>

<sup>1</sup> Scott Powers assiste aux réunions des comités à titre de président du conseil non membre de la direction.

## Composition et compétences du conseil

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (reportez-vous à la page 73). Les administrateurs ont accès, sans restriction et au besoin, aux membres de la direction dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Le conseil est d'avis que les administrateurs devraient remettre en question, conseiller, encadrer et surveiller de façon objective et réfléchie les membres de la haute direction et faire preuve des compétences principales suivantes dans l'exercice de leurs fonctions :



## Compétences et expérience clés

Chaque année, le comité de la gouvernance et le conseil déterminent les principaux champs de compétences et d'expérience qu'ils jugent nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la Compagnie et s'acquitter de ses responsabilités. Il s'agit notamment des compétences principales susmentionnées ainsi que des compétences et de l'expérience énumérées et décrites ci-dessous. Les administrateurs évaluent eux-mêmes leur niveau de savoir-faire dans les champs pertinents sur une échelle de 1 (minimum) à 5 (expert). Le comité de la gouvernance examine ces autoévaluations afin de repérer les lacunes potentielles et de soutenir le renouvellement du conseil et la planification de la relève. Dans le cadre de son examen annuel, le comité de la gouvernance évalue également la composition de chaque comité afin de s'assurer que les membres ont les compétences et l'expérience nécessaires pour remplir leur mandat respectif.

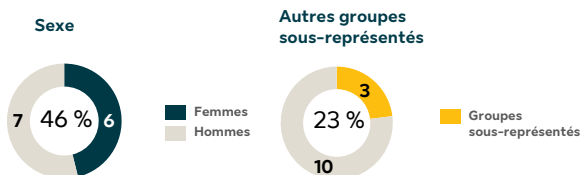
## Matrice des compétences

Le tableau ci-dessous présente les principales compétences de chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant, les quatre champs les plus élevés étant marqués d'un « ★ ». Des renseignements supplémentaires sur chaque administrateur figurent également dans le profil de chaque administrateur à partir de la page [20](#).

	Deepak Chopra	Stephanie L. Coyles	Patrick P. F. Cronin	Ashok K. Gupta	David H. Y. Ho	Laurie G. Hylton	Stacey A. Madge	Helen M. Malloy-Hicks	Marcia Moffat	Marie-Lucie Morin	Joseph M. Natale	Scott F. Powers
<b>Compétences et expérience clés</b>												
<b>Finance, comptabilité et actuariat</b> Connaissances et expérience des enjeux de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat ou la gestion du capital	★		★	★		★		★			●	
<b>Assurance, santé et patrimoine</b> Expérience dans les activités liées à l'assurance, à la réassurance, à la gestion d'actifs, à la gestion du patrimoine et/ou à la santé permettant de bien comprendre l'entreprise, la stratégie et les facteurs du marché		●		★		★		●	★			●
<b>Gestion des risques</b> Connaissances et expérience en identification de risques importants, en évaluation du risque, en atténuation des risques internes et des contrôles y afférents et en présentation de rapports sur les risques			★	★		★		★		★		
<b>Talents et culture</b> Expérience dans la direction et la promotion d'une culture prônant un rendement élevé, l'intégration de pratiques en ressources humaines visant à attirer, à fidéliser et à développer une part disproportionnée de grands talents, y compris des connaissances et de l'expérience en conception et en gestion des régimes de rémunération, en développement du leadership et en gestion des talents, en la planification de la relève et en conception organisationnelle	●	●	●	●	●	●	●	●	★	★	★	★
<b>Besoins du client, ventes et distribution</b> Expérience de la création de produits financiers pour la distribution de détail, de la recherche portant sur les clients ou du développement et du positionnement de marque; expérience de la surveillance de réseaux de distribution et de canaux de distribution tiers	★	★	★		●		★		★		★	★
<b>Affaires internationales</b> Expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou dans d'autres pays et expérience de travail avec des cultures différentes	★	★	●	●	★		★	★		●	●	●
<b>Relations juridiques, réglementaires et gouvernementales</b> Expérience à un niveau supérieur ou dans un poste juridique dans un secteur hautement réglementé et comportant une interaction directe avec les organismes de réglementation, les décideurs ou les organismes gouvernementaux, ou expérience en relations gouvernementales ou en politiques publiques		●	●	●		●	●			★	●	
<b>Leadership</b> Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance d'une organisation de taille et de complexité importantes	★	●	★	●	★	●	●	●	★	★	★	★
<b>Stratégie et développement d'entreprise</b> Expérience en planification stratégique et dans l'identification et l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions et fusions, partenariats et coentreprises	●	●	●	★	★	★	★	★		●	●	★
<b>Technologies numériques, données et analytiques</b> Expérience ou connaissances liées aux besoins et à la stratégie en matière de technologie, de numérique et de systèmes d'information d'une grande organisation dans des domaines comme la cybersécurité, la transformation numérique (y compris l'IA) ou les données ou les analyses pour orienter la stratégie d'affaires, améliorer les activités et conserver un avantage dans un contexte axé sur la technologie	●	★	●		★		★				★	
<b>Durabilité et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance</b> Expérience en matière de durabilité, de changement climatique, de questions environnementales, de questions sociales ou de principes et de pratiques de gouvernance d'entreprise dans une organisation de taille et de complexité importantes	★					●			●	●	●	

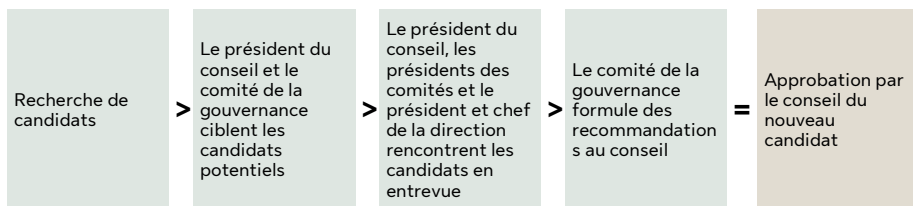
## Composition du conseil

Nous sommes d'avis que les administrateurs hautement qualifiés et expérimentés, possédant un éventail de compétences, d'expérience et de perspectives, produisent de meilleurs résultats en matière de gouvernance. À cette fin, le conseil a adopté une politique en matière de composition du conseil, qui comprend des dispositions relatives au recrutement des administrateurs et aux comportements inclusifs. Le comité de la gouvernance évalue l'efficacité de la politique sur une base annuelle en examinant la composition globale du conseil et les données d'auto-identification fournies volontairement par les administrateurs. Le conseil n'a pas établi de cibles précises pour la représentation des femmes ou d'autres groupes sous-représentés, car il est convaincu que la composition actuelle du conseil est conforme aux valeurs de la Sun Life et reflète un conseil compétent, inclusif et efficace. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Sélection des administrateurs » ci-dessous.



En date de la présente circulaire, 6 de nos 13 (46 %) candidats aux postes d'administrateur et 2 de nos 5 (40 %) présidents du conseil et de comités actuels s'identifient comme des femmes, 3 de nos 13 (23 %) candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-asiatiques, et aucun ne s'est identifié comme Autochtone ou personne handicapée).

## Sélection des administrateurs



Le comité de la gouvernance, en collaboration avec le président du conseil, supervise la planification de la relève et est responsable du processus pour trouver de nouveaux administrateurs potentiels, et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs et de composition du conseil. Leur objectif est de recommander des administrateurs hautement qualifiés, disposant des compétences, de l'expérience et des perspectives nécessaires pour permettre au conseil de remplir au mieux son mandat.

Pour soutenir le renouvellement continu, le comité utilise de multiples canaux, y compris des agences de recrutement de cadres indépendantes et des recommandations d'administrateur et de dirigeant. Le conseil tient à jour une liste de candidats éventuels, celle-ci étant composée de personnes qui, selon le comité, pourraient convenir pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci.

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité élabore un profil de candidat privilégié qui reflète les compétences, l'expérience et les autres caractéristiques particulières requises pour compléter le profil actuel du conseil, en tenant compte des besoins actuels et futurs. Conformément à notre politique en matière de composition du conseil, le comité demande aux agences de recrutement d'élaborer et de présenter une liste de candidats au poste d'administrateur qui reflète les clients, les employés, les actionnaires et les communautés que nous servons, qui tient compte des exigences légales et réglementaires applicables et qui s'efforce de garantir aux candidats l'égalité d'accès aux opportunités, sans parti pris ni discrimination.

Des sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et l'étude des antécédents effectuent la vérification des références et des antécédents des candidats potentiels. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le président et chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources dans le cadre de sa recommandation au conseil en vue de la nomination ou de la mise en candidature d'un nouvel administrateur.

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

## Orientation et perfectionnement

Le programme d'orientation et de perfectionnement des administrateurs comprend des séances informelles et formelles de présentation des nouveaux administrateurs aux membres de l'équipe de direction, des activités de la Compagnie et des objectifs stratégiques, ainsi que de l'information personnalisée selon les antécédents des administrateurs et les responsabilités des comités. Un soutien supplémentaire, comme du mentorat, de la formation continue, des occasions de perfectionnement professionnel et des visites de sites, est fourni pour améliorer la compréhension et l'engagement, tandis que la rétroaction sert à améliorer continuellement le programme.



### Orientation

**Réunions d'introduction** : Les nouveaux administrateurs participent à des réunions informelles avec chaque membre de l'équipe de direction et du conseil. Ces séances offrent une introduction personnelle aux dirigeants et facilitent la communication ouverte.

**Séances d'orientation formelles** : Les nouveaux administrateurs participent à des séances d'information formelles portant sur les quatre organisations de la Compagnie, les fonctions d'entreprise, la stratégie d'entreprise et les objectifs financiers. Elles sont personnalisées en fonction des antécédents, de l'expérience et des responsabilités prévues de chaque administrateur.

**Manuel des administrateurs** : Un manuel complet est fourni, contenant des renseignements détaillés sur la Compagnie, le conseil et ses comités, l'administration du conseil, les fonctions des administrateurs, les politiques applicables et les calendriers des réunions futures.

**Mentorat** : Le président du conseil assigne aux nouveaux administrateurs un mentor choisi parmi les membres expérimentés du conseil. Ce mentor offre des perspectives, des commentaires informels et des idées sur la culture et la dynamique du conseil.

+



### Perfectionnement continu

**Formation continue** : Nous tenons périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise, pour réagir à des enjeux continuels et émergents concernant la surveillance fonctionnelle du conseil et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis.

**Perfectionnement professionnel externe** : Les administrateurs reçoivent une liste exhaustive des programmes de perfectionnement professionnel externes à venir, qui est mise à jour tout au long de l'année. Ces programmes portent sur la gouvernance, les finances, la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, aux frais de la Compagnie, à la condition d'avoir obtenu à l'avance l'approbation du président du conseil.

**Adhésion à des associations professionnelles** : Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés au Canada et de la National Association of Corporate Directors aux États-Unis. Ces organismes assurent la formation continue au moyen de publications, de séminaires et de conférences pour soutenir les administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

**Ressources supplémentaires** : les administrateurs reçoivent des mises à jour et des lectures recommandées entre les réunions du conseil pour demeurer à jour.

+



## Engagement

**Visites de sites :** Les administrateurs se rendent dans les bureaux de la Sun Life à divers endroits dans le monde dans le cadre des activités annuelles de planification stratégique du conseil, afin d'acquérir des connaissances sur les activités, d'interagir avec les équipes locales et de mieux comprendre la dynamique régionale.

**Dîners du conseil :** Des dîners du conseil sont tenus parallèlement aux réunions régulières du conseil afin de favoriser des relations de travail collégiales entre les administrateurs. Ces dîners comprennent des séances de formation périodiques sur nos activités et notre orientation stratégique, tenues par la haute direction et des experts externes.

**Communication ouverte :** Les administrateurs s'entretiennent avec la haute direction et d'autres employés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des réunions, afin d'acquérir des connaissances commerciales et d'établir des relations avec les futurs dirigeants.

**Amélioration continue :** Les commentaires sur le programme d'orientation et de perfectionnement des administrateurs sont recueillis chaque année et intégrés au programme d'orientation et de perfectionnement des administrateurs.

## Formation continue

Nous tenons régulièrement des séances de formation parallèlement aux réunions du conseil et des comités afin d'aider les administrateurs à mieux comprendre nos activités commerciales et l'environnement. Ces séances portent sur des questions courantes et émergentes dans les champs de surveillance du conseil et favorisent des discussions approfondies sur des sujets précis. Le tableau ci-dessous présente les formations dispensées à nos administrateurs en 2025.

Mois	Sujet	Auditoire/Comité <sup>1</sup>
Mai	Mise à jour sur la concurrence et tendances externes	Conseil
Mai	Mise à jour sur les élections canadiennes	Conseil
Mai	Formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent : Signalement et opérations douteuses	Conseil
Mai	Sources de capitaux permanents pour les gestionnaires d'actifs privés, y compris les « side cars »	Comité d'audit
Mai	Assurance des émissions de gaz à effet de serre (GES)	Comité de la gouvernance
Mai	Calcul du revenu des placements dans le compte général	Comité de la gouvernance
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	Comité de planification de la direction
Juin	Discussion sur l'économie canadienne, les politiques publiques et le contexte géopolitique avec des conférenciers externes	Conseil
Août	Risque opérationnel – Gestion du risque lié aux tiers	Comité d'examen des risques
Novembre	Formation sur les risques physiques liés au climat	Conseil
Novembre	Formation sur les rapports et contrôles en matière de durabilité	Comité d'audit
Novembre	Mise à jour sur les approches des pairs en matière de durabilité	Comité de la gouvernance
Novembre	Risques opérationnels – Résilience opérationnelle	Comité d'examen des risques

<sup>1</sup>Le taux de présence global des membres du conseil et de comités à ces séances de formation était de 100 %.

## Perfectionnement professionnel externe

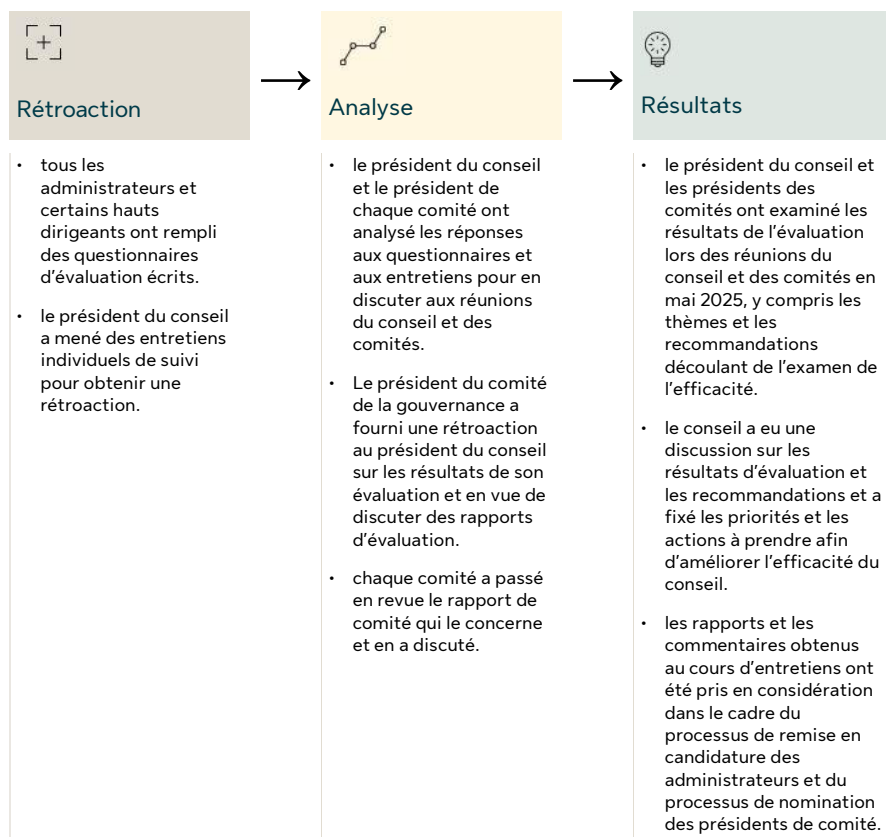
On s'attend à ce que les administrateurs améliorent continuellement leurs connaissances des questions qui touchent nos activités, les tendances émergentes et les initiatives stratégiques importantes. En 2025, nos administrateurs ont participé, outre aux cours organisés par d'autres conseils auxquels siègent nos administrateurs, à des cours organisés par des tiers, notamment :

- Atlas Partners
- Arts Club of Washington
- Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)
- Canadian Club of Toronto
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Egon Zehnder
- Executive Learning Centre
- Financial Times Live
- Heidrick & Struggles
- INSEAD Business School
- Institut des administrateurs de sociétés
- Norman Paterson School of International Affairs
- Odgers Berndtson
- Université d'Oxford
- Podium Club
- Rothschild & Co.
- Stanford Doerr School
- Valeurs Mobilières TD
- Université Vanderbilt

## Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et chaque administrateur participent à un processus d'évaluation annuelle avec l'aide d'un consultant indépendant, au besoin. Le dernier processus d'évaluation indépendant a été mené en 2021. Pour l'année en cours, le comité de la gouvernance a retenu les services d'un consultant indépendant pour gérer l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et de ses comités. Dans le cadre du dernier processus d'évaluation interne, chaque membre du conseil a rempli des questionnaires pour évaluer le conseil, chacun des comités et les présidents des comités. Le président du conseil a mené des entretiens avec chacun des membres du conseil, dans chaque cas avec l'objectif :

- de fournir un éclairage au conseil quant à son fonctionnement et son efficacité, y compris le rendement du conseil ainsi que le rendement et le leadership du président du conseil et des présidents des comités lorsqu'ils s'acquittent de leur mandat.
- de cibler les occasions permettant d'améliorer la gouvernance qui auront une incidence directe sur le rendement de la Compagnie et sa capacité à réaliser ses priorités stratégiques et opérationnelles.
- de fournir un éclairage au conseil quant à l'apport individuel de chaque administrateur afin de planifier la formation et le recrutement futurs des membres du conseil et d'assurer la planification de la relève.
- d'améliorer les relations de travail parmi les membres du conseil et parmi le conseil et la direction.



# Interactions et communications avec les actionnaires

Le conseil reconnaît l'importance d'interagir de manière constructive avec nos actionnaires et de donner l'occasion à ceux-ci d'exprimer leurs points de vue. La Sun Life et le conseil communiquent avec les actionnaires et les autres parties prenantes de diverses façons et entretiennent un dialogue continu pour échanger des idées et recevoir des commentaires constructifs.

Le tableau ci-dessous présente les principales personnes-ressources et les moyens mis à la disposition des actionnaires pour communiquer avec la Sun Life et accéder à l'information importante :

<b>Conseil d'administration</b>	<p>À l'occasion, le président du conseil ou son mandataire peuvent communiquer avec les actionnaires, les autorités de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance dans le cadre de questions portant sur la gouvernance, y compris à l'égard des résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération des dirigeants. Tous ces échanges sont communiqués au conseil d'administration au plus tard à sa prochaine réunion ordinaire.</p> <p>Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil de la manière prévue à la rubrique « Communication avec le conseil », à la page suivante.</p>
<b>Haute direction</b>	<p>Le président et chef de la direction, le vice-président général et premier directeur financier, le chef des relations avec les investisseurs et/ou tout autre membre de la haute direction rencontrent régulièrement les analystes financiers, les investisseurs et d'autres parties prenantes. La haute direction de la Compagnie échange également avec les actionnaires et autres parties prenantes à l'occasion de présentations des membres de la haute direction, mais aussi d'annonces et d'événements spéciaux.</p> <p>Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de la haute direction de la manière prévue à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs », à la page suivante, et peuvent consulter notre site Web de relations avec les investisseurs (<a href="http://sunlife.com/fr/investors">sunlife.com/fr/investors</a>) pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir.</p>
<b>Relations avec les investisseurs</b>	<p>Notre équipe des relations avec les investisseurs procure aux actionnaires des ressources, notamment de l'information sur la couverture des analystes, les cotes de solidité financière, l'information financière annuelle ainsi que sur les pratiques en matière de gouvernance et de durabilité.</p> <p>Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe de relations avec les investisseurs de la Sun Life de la manière prévue à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs », à la page suivante.</p>
<b>Solutions aux actionnaires</b>	<p>Notre équipe des solutions aux actionnaires cherche à répondre aux besoins individuels des actionnaires de la Compagnie et communique soit directement avec nos actionnaires, soit indirectement par l'intermédiaire de notre agent des transferts lorsqu'il est question de la documentation relative à l'assemblée annuelle, du versement de dividendes, de reçus fiscaux ainsi qu'au sujet de la gestion et de la progression des demandes et des plaintes des actionnaires. De plus, notre équipe des solutions aux actionnaires gère de manière proactive des programmes de remise de biens à l'occasion afin de retrouver des actionnaires avec qui nous avons perdu contact et qui ont droit à des actions et des dividendes non réclamés.</p> <p>Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe des solutions aux actionnaires de la Sun Life ou avec son agent des transferts de la manière prévue à la rubrique « Pour les autres demandes d'actionnaires », à la page suivante.</p>
<b>Émissions en direct</b>	<p>La direction met à la disposition des actionnaires et des autres parties intéressées des webémissions en direct des conférences téléphoniques organisées pour la diffusion des résultats trimestriels, et l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie peut également être visionnée par webémission, au cours de laquelle les actionnaires peuvent poser des questions.</p>

## Communication avec le conseil

Les actionnaires et les parties intéressées peuvent communiquer avec les administrateurs et la Compagnie directement pour faire part de leurs commentaires :

Conseil d'administration  
Financière Sun Life inc.  
1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com)

## Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

Relations avec les investisseurs  
Financière Sun Life inc.  
1 York Street, 29<sup>th</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : [investor.relations@sunlife.com](mailto:investor.relations@sunlife.com)

**Pour obtenir de l'information sur les dividendes, pour modifier une inscription d'actions ou une adresse, ou pour obtenir de l'information au sujet de certificats d'actions perdus, des déclarations de revenus, des transferts de succession ou du réinvestissement de dividendes, veuillez communiquer avec nous aux coordonnées suivantes :**

### Pour les actionnaires résidant au Canada

Compagnie Trust TSX  
301-100 Adelaide Street West  
Toronto (Ontario) M5H 4H1

Téléphone : 1-877-224-1760 (sans frais)  
1-416-682-3865 (direct)

Courriel : [sunlifeinquiries@tmx.com](mailto:sunlifeinquiries@tmx.com)

### Pour les actionnaires résidant aux États-Unis

Equiniti Trust Company, LLC  
À l'attention de : OnBase

Par courrier ordinaire :

PO Box 500  
Newark, NJ 07101

Par courrier prioritaire ou par messagerie :

110 Centre Point Curve, Suite 101  
Mendota Heights, MN 55120

Téléphone : 1-877-224-1760  
Courriel : [sunlifeinquiries@tmx.com](mailto:sunlifeinquiries@tmx.com)

Les coordonnées pour d'autres régions sont fournies à l'adresse suivante : [sunlife.com/fr/investors/shareholder-services/shareholder-contacts/](https://sunlife.com/fr/investors/shareholder-services/shareholder-contacts/).

**Pour les autres demandes d'actionnaires, veuillez communiquer avec :**

Solutions aux actionnaires  
Financière Sun Life inc.  
1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : [shareholderservices@sunlife.com](mailto:shareholderservices@sunlife.com)

## Propositions des actionnaires

Nous n'avons reçu aucune proposition de la part des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée. Pour notre assemblée annuelle de 2027, les actionnaires doivent soumettre des propositions par écrit au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 14 décembre 2026 afin que la Sun Life puisse envisager d'inclure les propositions dans notre circulaire pour l'assemblée de 2027.

Il convient d'envoyer les propositions au secrétaire général de la Sun Life.

Courriel : [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com)

Adresse postale : 1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

## Notre politique sur l'accès aux procurations

Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations du conseil, les actionnaires admissibles peuvent proposer un ou plusieurs candidats aux fins d'élection en tant qu'administrateur afin que leur nom soit inclus dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour une assemblée annuelle. Pour présenter une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite de remise des propositions, transmettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

- Au plus 20 actionnaires proposant peuvent proposer la candidature d'au plus deux administrateurs ou 20 % du conseil, selon le plus élevé des deux.
- Les actionnaires proposant doivent être collectivement propriétaires d'au moins 5 % des actions ordinaires de la Compagnie.
- Les actionnaires proposant doivent détenir leurs actions depuis au moins trois ans.
- La Sun Life inclura la proposition dans sa circulaire, son formulaire de procuration et son bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des actionnaires.
- Les actionnaires proposant peuvent inclure une déclaration de 500 mots à l'appui de l'élection de leurs candidats.

La politique peut être consultée sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)).

Par ailleurs, en conformité avec l'article 147 de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les actionnaires détenant au total au moins 5 % des actions de la Compagnie peuvent soumettre une proposition officielle de candidatures en vue de l'élection des administrateurs, sous réserve du respect de procédures précises.

## Notre règlement administratif relatif au préavis

Notre règlement administratif précise que tout actionnaire souhaitant proposer à une assemblée annuelle la candidature d'une personne physique en vue de son élection au poste d'administrateur est tenu d'en donner un préavis de 30 à 65 jours à la Compagnie. L'avis adressé à la Compagnie doit comprendre des renseignements sur le candidat, notamment son âge, son adresse, ses principales fonctions, le nombre d'actions de la FSL inc. dont il est propriétaire ou qu'il contrôle, ainsi que toute autre information dont la communication serait obligatoire dans le cadre d'une circulaire de sollicitation de procurations par un dissident concernant la sollicitation de procurations pour l'élection d'administrateurs. L'avis doit également comprendre des renseignements sur l'actionnaire proposant, dont le nombre d'actions de la FSL inc. ou de droits de vote y afférents dont il est propriétaire ou qu'il contrôle, ainsi que toute autre information dont la communication serait obligatoire dans le cadre d'une circulaire de sollicitation de procurations par un dissident concernant la sollicitation de procurations pour l'élection d'administrateurs. La Compagnie peut demander la communication de renseignements supplémentaires, notamment aux fins de conformité avec les exigences du BSIF concernant la qualification des administrateurs et les éventuelles modifications du conseil.

Les dispositions relatives au préavis décrites ci-dessus ne s'appliquent pas aux mises en candidature effectuées par le conseil ou en son nom ou par des actionnaires dans le cadre de propositions des actionnaires, d'assemblées convoquées sur leur demande ou de notre politique sur l'accès aux procurations, lesquelles sont assorties d'exigences et de dates limites distinctes. En outre, dans le cas d'une assemblée extraordinaire au cours de laquelle des administrateurs doivent être élus, l'avis de mise en candidature par un actionnaire doit être communiqué au plus tard 15 jours après la date de l'annonce de l'assemblée extraordinaire.

# Rapports des comités

## Comité d'audit

Les membres du comité d'audit sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2025. Marcia Moffat s'est jointe au comité d'audit le 6 mars 2026.

<b>Membres</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Helen M. Malloy Hicks (présidente)</li><li>• Deepak Chopra</li><li>• Patrick Cronin</li><li>• Laurie G. Hylton</li><li>• Stacey A. Madge</li><li>• Marcia Moffat</li></ul>
<b>Réunions de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le comité s'est réuni quatre fois en 2025.</li><li>• Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion</li><li>• Réunions privées régulières avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef.</li></ul>
<b>100 % indépendant</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les membres du comité d'audit sont indépendants.</li></ul>
<b>100 % ont des compétences financières</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les membres du comité d'audit possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et des normes de la NYSE.</li><li>• M. Chopra, Mme Hylton et Mme Malloy Hicks sont des experts financiers du comité d'audit au sens des règles de la SEC et possèdent l'expérience en comptabilité ou en gestion financière connexe requise aux termes des règles de la NYSE.</li></ul>

## Supervision

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres parties prenantes, la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance, le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles internes mis en place et maintenus par la direction et l'évaluation de la compétence, de l'indépendance et du rendement de l'auditeur externe.

La direction est chargée de l'établissement de nos états financiers consolidés et du processus d'élaboration de rapports de la Compagnie.

L'auditeur externe est chargé de l'audit de nos états financiers consolidés annuels conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.

Des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit figurent dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

## Principales activités en 2025

### Information financière

- le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables et actuarielles de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et l'auditeur externe.
- le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et l'auditeur externe et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels.
- le comité a examiné les nouvelles normes sectorielles, réglementaires et comptables applicables et leur incidence possible sur les principales politiques et pratiques comptables de la Compagnie.
- le comité a examiné les mises à jour sur des questions fiscales.
- le comité a étudié un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2024 et les recommandations connexes.

- le comité a examiné des rapports trimestriels de l'actuaire en chef sur les changements apportés aux hypothèses et méthodes ainsi que sur les mesures prises par la direction et leurs incidences.
- le comité a reçu des rapports du comité de communication de l'information de la direction sur l'examen des documents d'information.
- le comité a reçu des mises à jour trimestrielles du premier directeur financier sur des questions d'affaires et de stratégie, y compris des mises à jour sur le programme de transformation des finances.
- le comité a reçu des mises à jour sur les litiges.

### Contrôle interne

- le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par l'auditeur externe, de l'efficacité de nos contrôles internes.
- le comité a examiné les rapports de la direction sur l'approche quant à l'évolution des obligations d'information, de la présentation de l'information et des contrôles internes connexes, y compris les mises à jour et la formation sur l'optimisation de la Norme internationale d'information financière 17, les sources de capitaux permanents pour les gestionnaires d'actifs privés et les rapports et contrôles en matière de durabilité.
- le comité a examiné les rapports sur l'infrastructure technologique des finances et de l'actuariat, y compris les mises à jour sur la rationalisation de la technologie existante, le déploiement de nouveaux outils de planification et de prévision et le recours à l'automatisation et l'intelligence artificielle générative.
- le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil.
- le comité a examiné les rapports trimestriels du premier directeur, contrôle de la conformité sur les questions relevant de son mandat, y compris la conformité aux Règles de conduite et les procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité ou à l'audit.

### Audit interne

- Sur le plan fonctionnel, l'auditeur en chef relève du président du comité d'audit
- le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2026 avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- le comité a examiné les rapports sur la stratégie en matière de talents et les plans liés aux ressources du service d'audit interne.
- le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur les activités liées à l'audit, les conclusions et les recommandations, et le caractère adéquat ainsi que l'efficacité des procédures de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance sur les première et deuxième lignes de défense.
- le comité a examiné le mandat d'audit interne et s'est déclaré satisfait de l'indépendance de la fonction d'audit interne.
- le comité a examiné les résultats du programme d'assurance de la qualité de l'audit interne et du programme quinquennal d'assurance de la qualité externe mis en œuvre par PricewaterhouseCoopers.

### Auditeur externe

- le comité a examiné et approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- le comité a examiné et approuvé la portée et les modalités de la mission de l'auditeur externe, a examiné sa lettre de mission et sa rémunération et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.
- le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe concernant nos états financiers, y compris des secteurs identifiés comme présentant des risques d'audit importants ou pour lesquels la direction doit faire preuve d'un grand jugement et d'autres questions notables.
- le comité a reçu des mises à jour de l'auditeur externe sur l'évolution de la comptabilité, de l'audit et de la réglementation, notamment en ce qui concerne les rapports et les initiatives de durabilité du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du Public Company Accounting Oversight Board.
- le comité a réalisé un examen de l'auditeur externe, y compris une évaluation de l'associé responsable de la mission et de l'équipe, de leur indépendance, de leur objectivité, des travaux d'audit effectués et de la qualité des communications, ainsi qu'une revue du soutien historique des actionnaires, et a recommandé au conseil d'approuver la reconduction de son mandat.

- le comité a examiné et accepté l'indépendance de l'auditeur externe, et a examiné et approuvé la politique visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe.

### Ressources et talents

- le comité, par l'entremise du président du comité, a approuvé la nomination d'un nouvel actuaire en chef.
- le comité a examiné et a approuvé les mandats pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, leurs fonctions et leurs structures organisationnelles et a examiné l'adéquation des ressources et a évalué l'efficacité de leurs fonctions.
- le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, et a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef, et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef.

## Comité de la gouvernance

Les membres du comité de la gouvernance sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2025. Marcia Moffat s'est jointe au comité de la gouvernance le 6 mars 2026.

### Membres

- Stephanie L. Coyles (présidente)
- Deepak Chopra
- David H. Y. Ho
- Laurie G. Hynton
- Stacey Madge
- Marcia Moffat

### Réunions de 2025

- Le comité s'est réuni cinq fois en 2025.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Rencontre individuelle avec le chef de la conformité et le chef des investissements tous les trimestres.

### 100 % indépendant

- Tous les membres du comité de la gouvernance sont indépendants.

## Supervision

Le comité de la gouvernance est chargé d'aider le conseil à superviser : i) l'élaboration de lignes directrices et de processus efficaces en matière de gouvernance d'entreprise, y compris ceux qui concernent l'efficacité du conseil et de ses comités et la planification de la relève et du recrutement des administrateurs; ii) le plan d'investissement de la Sun Life et la performance des placements, y compris les pratiques d'investissement, les procédures et les contrôles liés à la gestion du portefeuille d'investissement du fonds général; iii) les questions de durabilité, y compris la politique, la stratégie et le rapport de durabilité de la Sun Life; et iv) les programmes de conformité et de gestion de la conformité, y compris la conformité aux exigences légales et réglementaires, l'identification et la gestion des risques de conformité et l'élaboration de politiques et de processus pour soutenir un comportement éthique. Le comité fait également office de comité de révision de la Sun Life, conformément aux dispositions applicables de la Loi sur les sociétés d'assurances (Canada).

## Principales activités en 2025

### Lignes directrices, processus et information efficaces en matière de gouvernance

- le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise en plus de recommander à l'approbation du conseil notre déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance.
- le comité a examiné nos politiques relatives à la composition du conseil et à l'indépendance des administrateurs et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.
- le comité a examiné et recommandé au conseil des mises à jour aux chartes du conseil et des comités et l'approbation des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs.
- le comité a examiné les activités, les politiques et les processus liés à la gouvernance des filiales et agi à titre de comité de révision pour certaines filiales sous réglementation fédérale.
- le comité a examiné les rubriques sur la gouvernance de la circulaire d'information de la direction, ainsi que la brochure destinée aux titulaires de contrat ayant droit de vote, les formulaires de procuration et la notice annuelle, et en a recommandé l'approbation.

### Efficacité, orientation et formation du conseil

- le comité a retenu les services d'un consultant indépendant pour examiner et recommander des modifications à la rémunération des administrateurs.
- le comité a examiné et recommandé au conseil le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités et a examiné la façon dont les commentaires découlant de cette évaluation ont été traités pour soutenir l'amélioration continue.
- le comité a retenu les services d'un consultant indépendant pour gérer l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et de ses comités pour l'année en cours.
- le comité a reçu un rapport sur le programme d'orientation et de formation des administrateurs.

## Composition du conseil, relève et recrutement

- le comité a évalué la composition du conseil et des comités, les compétences, l'expérience, l'indépendance et la durée du mandat et a fait des recommandations au conseil concernant la composition du conseil et des comités.
- le comité a continué de développer une filière de candidats aux postes d'administrateur avec le soutien d'une agence de recrutement indépendante.
- le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et les compétences clés et l'expérience des administrateurs, et a recommandé des mises à jour de ces dernières.

## Durabilité

- le comité a examiné les rapports sur la stratégie, les objectifs, les initiatives et les pratiques de la Sun Life en matière de durabilité et les progrès réalisés par rapport à ceux-ci.
- le comité a reçu des mises à jour sur des questions de durabilité, notamment des renseignements sur l'évolution des normes réglementaires, les rapports et contrôles en matière de durabilité et les approches des pairs à cet égard.
- le comité a examiné et approuvé la politique de durabilité, le plan du premier directeur de la durabilité et le rapport de durabilité de la Sun Life conformément au cadre de la Global Reporting Initiative.
- le comité a examiné les questions liées au climat, notamment l'examen et l'approbation du Rapport de la Sun Life sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF, l'examen de la Déclaration d'assurance relative aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de la Sun Life et la surveillance de l'élaboration du plan de transition climatique de la Sun Life.
- le comité a examiné les mises à jour concernant l'approche de la Sun Life en matière de droits de la personne.
- le comité a reçu un rapport annuel sur notre programme philanthropique.

## Placements

- le comité a examiné la stratégie, les mesures à prendre et le rendement pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie.
- le comité a examiné les rapports sur les opérations de placement importantes et a rencontré le comité d'examen des risques, au besoin, afin d'approuver certains placements conformément aux politiques de placement et de gestion des risques de la Sun Life.
- le comité a reçu des présentations et à des mises à jour sur la conception et la mise en

œuvre du modèle d'exploitation cible pour la fonction des placements en Asie.

- le comité a assisté à des présentations et à des mises à jour sur les titres à revenu fixe d'émissions privées et le calcul du revenu des placements dans le compte général.
- le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie et les résultats du test de résistance à la stagnation appliqué au portefeuille de placements.
- le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation.

## Surveillance de la conformité

- le comité a reçu des rapports réguliers du premier directeur, contrôle de la conformité sur les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, les pratiques financières, les pratiques commerciales, la confidentialité, la subornation et la corruption.
- le comité a examiné et approuvé le plan et le budget annuels de conformité.
- le comité a reçu des mises à jour sur l'évolution de points importants du cadre réglementaire et les interactions déterminantes avec les autorités de réglementation.
- le comité a examiné les politiques et programmes afin de s'assurer qu'ils respectent les exigences légales et réglementaires.
- le comité a reçu un rapport annuel de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles visant à contrôler le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.
- le comité a reçu des présentations et des mises à jour de chacun des chefs de la conformité sur les programmes de conformité dans chacun de nos quatre piliers d'entreprise.

## Supervision de la conduite et de l'éthique/Opérations avec une personne apparentée

- le comité a examiné et approuvé les principaux changements apportés aux Règles de conduite de la Sun Life et a reçu des rapports sur le programme des Règles de conduite, le traitement des plaintes, les dénonciations et la conduite éthique.
- le comité a examiné les rapports sur les procédures et les pratiques de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre personnes apparentées.

## Ressources et talents

- le comité a examiné et a approuvé les mandats du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité ainsi que les structures organisationnelles de leurs fonctions et a examiné l'adéquation des ressources et évalué l'efficacité de leurs fonctions.
- le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur des placements, le premier

directeur des services juridiques, le premier directeur de la durabilité et le premier directeur, contrôle de la conformité.

- le comité a examiné et à approuvé les objectifs annuels du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité et a évalué leur rendement annuel.

## Comité de planification de la direction

Les membres du comité de planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2025.

### Membres

- Joseph M. Natale (président)
- Stephanie L. Coyles
- Ashok K. Gupta
- David H. Y. Ho
- Marie-Lucie Morin

### Réunions de 2025

- Le comité s'est réuni six fois en 2025.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Rencontre à huis clos à chaque réunion trimestrielle avec le VPG, chef des ressources humaines et de la culture et le consultant indépendant en rémunération.

### 100 % indépendant

- Tous les membres du comité de planification de la direction sont indépendants.

## Supervision

Le comité de planification de la direction est chargé d'aider le conseil à assurer la supervision de la planification de la relève pour pourvoir les postes de haute direction et des programmes pour recruter, maintenir en poste, former et récompenser efficacement des employés. Le comité de planification de la direction propose des lignes directrices à la direction quant à l'avancement du programme de gestion des gens de talent en vue de réaliser des objectifs stratégiques et de favoriser la culture d'entreprise de la Sun Life. Le comité de planification de la direction examine la conception des incitatifs et la gouvernance des régimes incitatifs importants à la lumière d'une harmonisation avec les objectifs commerciaux, tout en évitant une prise de risques excessifs. Le comité de planification de la direction examine les implications des principaux risques d'entreprise, notamment les risques liés aux ressources humaines en ce qui concerne la conception de la rémunération et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines. En outre, le comité de planification de la direction examine les éléments relatifs à la rémunération, y compris la rémunération des dirigeants ayant une incidence importante sur l'exposition au risque de la Compagnie.

## Principales activités en 2025

### Relève et nominations

- le comité a examiné les plans de relève et de perfectionnement pour les postes de haute direction en mettant l'accent sur la relève de l'équipe de direction et le modèle d'exploitation.
- le comité a recommandé la nomination du président du conseil membre de la haute direction, Sun Life É.-U., du président, Sun Life É.-U., du premier vice-président et actuaire en chef, du président, Gestion d'actifs Sun Life et du vice-président général et premier directeur de la gestion des risques.

### Gouvernance du régime de retraite

- le comité a effectué un examen annuel de régimes de retraite et d'épargne à l'échelle mondiale et des politiques de gouvernance connexes.

### Ressources et talents

- le comité a examiné et a approuvé le mandat pour la VPG, première directrice des ressources humaines et de la culture, a examiné le plan de relève, l'adéquation des ressources et la structure organisationnelle de la fonction.

- le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels de la VPG, première directrice des ressources humaines et de la culture et a évalué son rendement annuel.

### Stratégie en matière de talents et de culture

- le comité a examiné la force de la filière des talents, y compris l'évaluation de la méthodologie, des mesures et des résultats.
- le comité a examiné la stratégie à long terme de développement des talents et les pratiques de gestion de carrière pour s'assurer que les employés peuvent réaliser leur plein potentiel.
- le comité a examiné le cadre de gestion de la culture, y compris l'examen des valeurs, du travail en cours pour établir une culture axée sur le rendement élevé et les risques liés à la culture.
- le comité a examiné les progrès faits par rapport à notre stratégie en matière de talents et d'inclusion, y compris l'équité salariale entre les sexes, l'équité salariale pour les employés de divers groupes et la composition de l'effectif.
- le comité a surveillé le tableau de bord des risques liés aux personnes et à la culture et les sondages d'engagement, y compris le bien-être

des employés, l'engagement, la productivité et la stratégie de travail hybride, et a examiné les domaines nécessitant des mesures.

### Rémunération des membres de la haute direction

- le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le président et chef de la direction en tenant compte du rendement d'entreprise, du progrès quant aux objectifs stratégiques et des objectifs personnels du président et chef de la direction en 2025.
- le comité a examiné les recommandations en matière de rémunération pour les VPG, les présidents des organisations, les responsables des fonctions de contrôle, les autres preneurs de risques importants et les cadres supérieurs sélectionnés.
- le comité a examiné et approuvé la structure des programmes incitatifs annuels, à long terme et fondés sur des titres de capitaux propres dans le contexte des stratégies d'affaires et de gestion des talents, de l'évolution des paramètres du client et de nos principes de rémunération, y compris l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.
- le comité a examiné les mises à jour des évaluations liées aux paiements de 2025 en vertu du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de rémunération incitative à long terme.
- le comité a recommandé au conseil l'approbation des cibles du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de rémunération incitative à long terme et des budgets salariaux pour 2025, et a examiné des ratios de rémunération des membres de la haute direction.
- le comité a examiné et approuvé les cadres de rémunération pour la gestion d'actifs et d'autres activités afin d'assurer l'harmonisation des programmes incitatifs et fondés sur des titres de capitaux propres et de soutenir la transition en douceur du leadership et la fidélisation des talents.
- le comité a examiné et approuvé les programmes et les politiques en matière de rémunération de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite, à la fidélisation et aux avantages sociaux.
- le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction et l'examen par les pairs de la rémunération réalisable du président et chef de la direction, et en a examiné les répercussions.

- le comité a examiné et recommandé l'approbation des rubriques de la circulaire d'information de la direction portant sur la rémunération de la haute direction.

### Gouvernance et risques

- le comité a examiné et a étudié les tendances du marché et les enjeux clés de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance, y compris les tendances en matière de rémunération dans le secteur de la gestion d'actifs, l'évolution des paramètres du client, l'évolution des paramètres de durabilité, le montant de la rémunération du chef de la direction, l'analyse de la rémunération en fonction du rendement, l'équité salariale entre les sexes, l'analyse en fonction d'un groupe de sociétés comparables, les politiques de récupération et l'évaluation des exigences en matière d'actionariat du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de direction.
- le comité a rencontré le premier directeur de la gestion des risques afin d'examiner la performance au chapitre de la prévention et de la gestion des risques afin d'en tenir compte dans l'évaluation de la rémunération.
- le comité a examiné les répercussions des principaux risques (y compris les risques liés aux ressources humaines) et des questions de conformité à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération et les pratiques en matière de ressources humaines, y compris l'examen du rapport de l'audit interne concernant la conformité aux normes et aux principes en matière de saines pratiques en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière.
- le comité a examiné la conception, l'approbation et la gouvernance des régimes incitatifs importants afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas à la prise de risques excessifs, de même qu'un aperçu de la conception et du fonctionnement de tous les régimes de rémunération.
- le comité a examiné les éléments clés des pratiques en matière de rémunération de la gestion d'actifs.

## Comité d'examen des risques

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2025.

<b>Membres</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ashok K. Gupta (président)</li><li>• Patrick P. F. Cronin</li><li>• Helen M. Malloy Hicks</li><li>• Marie-Lucie Morin</li><li>• Joseph M. Natale</li></ul>
<b>Réunions de 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le comité s'est réuni cinq fois en 2025.</li><li>• Le comité s'est réuni individuellement avec le premier directeur de la gestion des risques, régulièrement et sans la présence de la direction à chaque réunion.</li></ul>
<b>100 % indépendant</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les membres du comité d'examen des risques sont indépendants.</li></ul>

## Supervision

Les principales fonctions du comité d'examen des risques sont d'aider le conseil à superviser 1) les risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise et 2) la fonction de gestion des risques pour s'assurer que la direction a en place des programmes, des politiques, des procédures et des contrôles pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels la Compagnie est exposée et que suffisamment de capital soit disponible pour couvrir ces risques. Le comité d'examen des risques examine et approuve tous les cadres et principes directeurs en matière de gestion du risque et assure la conformité avec ces cadres et principes directeurs. De plus, lorsque le conseil délègue la supervision des risques à d'autres comités du conseil, le comité d'examen des risques fournit au conseil un portrait complet de la supervision de la gestion des risques dans l'ensemble des comités du conseil. Le comité d'examen des risques assure un suivi régulier du profil de risque de la Compagnie pour s'assurer que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation du capital de la Compagnie soit supérieure aux exigences réglementaires en matière de capital; il recommande au conseil, aux fins d'approbation, des limites de risque précises propres aux activités et le plan annuel de gestion du capital en plus d'en assurer le suivi.

## Principales activités en 2025

### Gestion des risques et gouvernance

- le comité a examiné les risques émergents et les principaux risques auxquels sont confrontées nos activités commerciales et les contrôles appliqués pour atténuer les risques, y compris les discussions sur la résilience de l'entreprise et l'évolution connexe du cadre de gestion des risques.
- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance, y compris les risques politiques/géopolitiques, les risques opérationnels et la résilience opérationnelle, et la gestion des risques liés aux tiers.
- le comité a reçu des rapports trimestriels de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles et l'avis annuel de l'audit interne sur la gouvernance du risque.
- le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications du cadre de gestion des risques et de la politique relative à

l'appétence pour le risque, et il a examiné et a approuvé périodiquement des modifications des politiques de gestion et de contrôle des risques, y compris les modifications portant sur la gouvernance et les risques liés à l'intelligence artificielle (« IA ») et à l'IA générative (« IA générative »).

- le comité a examiné des présentations et des mises à jour sur les pratiques de gestion des risques dans chacun de nos quatre piliers d'entreprise.
- le comité a examiné des rapports portant sur des risques particuliers afin de pouvoir donner au conseil une vue d'ensemble de la surveillance des programmes de gestion des risques.
- le comité a examiné les risques pris en compte dans les plans d'affaires et stratégiques de la Compagnie, notamment les risques géopolitiques, les risques macroéconomiques, les risques d'exécution stratégique, les risques technologiques (y compris l'IA et l'IA générative) et les cyberrisques.

## Surveillance des risques et conformité

- le comité a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques, notamment concernant les limites en matière de risques et a surveillé les mesures connexes prises par la direction.
- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et les rapports trimestriels sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, au risque lié à la gestion actif-passif, au risque lié aux produits, aux risques liés aux placements et au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance, et ce, pour voir à ce que le profile demeure dans les limites de l'appétence pour le risque.
- le comité a examiné les rapports trimestriels sur les risques opérationnels et de cybersécurité, traitant de sujets comme la gestion du changement (exécution), la sécurité de l'information, les incidents de tiers, y compris la gestion des cyberrisques liés aux fournisseurs, la conformité, la fraude, le traitement, la gestion de l'information et les risques liés aux modèles et à l'informatique d'entreprise (y compris l'IA et l'IA générative).
- le comité a rencontré le comité de la gouvernance, au besoin, pour approuver certains placements conformément aux politiques de placement et de gestion des risques de la Sun Life.

## Ressources et talents

- le comité a examiné et approuvé le mandat du premier directeur de la gestion des risques et la structure organisationnelle, examiné la pertinence des ressources et évalué l'efficacité de la fonction de gestion des risques.
- le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur de la gestion des risques.
- le comité a examiné et approuvé les objectifs annuels du premier directeur de la gestion des risques et évalué son rendement annuel.

## Simulations de crise et analyses de scénarios

- le comité a examiné l'élaboration d'une approche structurée pour comprendre et mettre en correspondance les risques interconnectés.
- le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des considérations futures liées à des scénarios de crise liés aux enjeux macroéconomiques et à la récession.
- le comité a examiné les résultats des exercices de simulation portant sur les risques géopolitiques extrêmes, mais plausibles.
- le comité a examiné l'approche de la Sun Life en matière d'évaluation des risques climatiques et d'analyse de scénarios.
- le comité a examiné les mises à jour concernant le test de la cyberrésilience fondé sur le renseignement sous la supervision du BSIF.

## Gestion des capitaux, de la liquidité et de la trésorerie

- le comité a examiné les rapports trimestriels sur la situation du capital et des liquidités de la Compagnie.
- le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière actuelles et prévisionnelles (y compris l'incidence prévue des engagements futurs en matière d'acquisitions), ainsi que des sensibilités à certaines conditions de marché et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachat d'actions et de paiements ou d'émissions de dettes.
- le comité a examiné les ratios de capital local et les dividendes sur une base trimestrielle.
- le comité a examiné les mises à jour trimestrielles sur les tendances du marché des capitaux, y compris l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités, le ratio du Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) et l'effet de levier financier.
- le comité a examiné le plan de capital annuel et en a recommandé l'approbation au conseil.
- le comité a examiné l'autorisation de conclure des facilités de crédit et d'émettre des titres de créance, des actions de catégorie A et des actions ordinaires de FSL inc. dans le marché canadien et en a recommandé l'approbation au conseil.

- le comité a examiné des modifications de la politique relative au risque de capital et du cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité et en a recommandé l'approbation au conseil.
- le comité a examiné la répartition du capital par unité d'exploitation.
- le comité a examiné les résultats de l'examen de la situation financière et l'évaluation des risques et de la solvabilité propres (« ERSP ») de la Compagnie et a recommandé au conseil l'approbation des cibles internes et opérationnelles en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF.

# Rémunération des administrateurs

## Analyse de la rémunération

### Notre principe directeur, notre approche et notre processus

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

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

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

Nous comparons la rémunération cible de nos administrateurs indépendants et de notre président du conseil d'administration indépendant à la rémunération totale (y compris la provision annuelle et les jetons de présence, le cas échéant) versée aux administrateurs et aux présidents du groupe de sociétés comparables composé d'institutions financières (voir ci-dessous). Nous comparons également la rémunération totale versée et les tendances en matière de rémunération des administrateurs au moyen d'un vaste sondage auprès de sociétés inscrites en bourse et incluses dans le TSX 60.

Habituellement, nous évaluons tous les deux ans la compétitivité du programme de rémunération de nos administrateurs.

#### Groupe de référence

Notre groupe de référence est composé de cinq grandes banques canadiennes et de neuf sociétés nord-américaines d'assurance et de gestion d'actifs.

Nous avons choisi ces sociétés comme sociétés comparables, car il s'agit de sociétés de services financiers et de gestion d'actifs chefs de file nord-américaines qui recherchent des candidats aux postes d'administrateur ayant des compétences et une expérience semblables à ce que nous recherchons.

- Banque de Montréal
- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque Royale du Canada
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- Banque Toronto-Dominion
- Equitable Holdings
- La Great-West
- Lincoln National
- Financière Manuvie
- MetLife
- Principal Financial Group
- Prudential Financial
- T. Rowe Price
- Unum Group

Le comité de la gouvernance prend également en considération d'autres facteurs qualitatifs lorsqu'il fait des recommandations au conseil sur la rémunération, y compris les responsabilités des administrateurs et le temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions pour être efficaces, de même que la capacité concurrentielle de notre programme par rapport aux programmes de notre groupe de sociétés comparables, et il formule ses recommandations au conseil.

## Structure du programme

En 2025, les administrateurs reçoivent une provision annuelle et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Les coûts sont partagés à parts égales par les deux sociétés. Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés. Les présidents des comités reçoivent une provision supplémentaire en raison de leurs responsabilités accrues. Les administrateurs reçoivent une tranche de leur provision annuelle du conseil en UAD aux termes de notre régime d'UAD (voir ci-après).

Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD (voir ci-après). Les frais de déplacement et autres qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions de président du conseil lui sont également remboursés. Il ne reçoit pas de frais de déplacement.

À titre de président et chef de la direction, M. Strain ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur. De plus amples détails sur sa rémunération se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page 75 de la présente circulaire.

## Rémunération des administrateurs

Le comité de la gouvernance examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. En 2024, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), consultant indépendant en rémunération, pour qu'il fournisse un examen de notre programme de rémunération des administrateurs. L'analyse de Meridian a montré que la rémunération totale des administrateurs de la Sun Life était inférieure à la médiane des pairs. En se fondant sur l'analyse de Meridian, le comité de la gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, une structure de rémunération simplifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, éliminant la provision pour les comités et augmentant la rémunération globale, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

En 2025, le comité de la gouvernance de la Sun Life a retenu les services de Meridian Compensation Partners afin qu'elle examine des stratégies visant à préserver le caractère équitable de la rémunération des administrateurs, peu importe leur lieu de résidence. Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2026, le comité de la gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, une nouvelle structure de rémunération fondée sur le lieu de résidence des administrateurs. Les administrateurs canadiens et ceux qui résident à l'extérieur des États-Unis (administrateurs non rémunérés en dollars américains) continueront de recevoir leur rémunération en dollars canadiens et les administrateurs qui résident aux États-Unis (administrateurs rémunérés en dollars américains) recevront leur rémunération en dollars américains. Les niveaux de rémunération des administrateurs rémunérés en dollars américains ont été établis à parité en fonction d'un taux de change d'environ 1,31 \$ CA pour 1 \$ US, selon la moyenne historique à long terme. Le comité de la gouvernance conserve le pouvoir discrétionnaire de rajuster ce taux au besoin.

	Rémunération des administrateurs (administrateurs non rémunérés en dollars américains) <sup>1</sup>	Rémunération des administrateurs (administrateurs rémunérés en dollars américains) <sup>2</sup>
Provision du président du	530 000 \$ CA <sup>3</sup>	420 000 \$ US <sup>4</sup>
Provision des administrateurs	315 000 \$ CA <sup>5</sup>	240 000 \$ US <sup>6</sup>
Provision des présidents de comité	45 000 \$ CA	35 000 \$ US
Frais de déplacement <sup>7</sup>	De 1 500 \$ CA à 3 000 \$ CA par réunion	De 1 500 \$ CA à 3 000 \$ CA par réunion

1 En 2025, tous les administrateurs ont été rémunérés comme il est indiqué dans la colonne « Rémunération des administrateurs (administrateurs non rémunérés en dollars américains) », peu importe leur lieu de résidence.

2 La structure de rémunération fondée sur le lieu de résidence des administrateurs rémunérés en dollars américains est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

3 De cette provision, 265 000 \$ CA doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

4 De cette provision, 210 000 \$ US doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

5 De cette provision, 180 000 \$ CA doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

6 De cette provision, 135 000 \$ US doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

7 Les frais de déplacement sont de i) 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est compris entre deux et six heures et ii) 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures. Le président du conseil ne reçoit pas de frais de déplacement. Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés.

Les administrateurs indépendants reçoivent une partie de leur provision annuelle en UAD en vertu du régime de rémunération des administrateurs et peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en

une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la FSL inc. acquises sur le marché libre.

## À propos des unités d'actions différées

Les unités d'actions différées (UAD) constituent une forme de rémunération qui reflète la valeur de nos actions ordinaires de la Sun Life et qui donne droit à des équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires, harmonisant ainsi les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires.

Les administrateurs indépendants ne peuvent racheter leurs UAD que lorsqu'ils quittent le conseil. Les UAD sont rachetées en espèces en fonction de la valeur de nos actions ordinaires au moment de leur rachat. Nous calculons le montant du paiement en multipliant le nombre d'UAD par le cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX pour la période de cinq jours de bourse qui précède la date de rachat. Pour les administrateurs rémunérés en dollars américains, nous utilisons le cours moyen de nos actions ordinaires à la NYSE et effectuons le paiement en dollars américains.

<b>UAD (nombre)</b>	x	<b>Cours de l'action (\$)</b>	=	<b>Valeur de versement</b>
(nombre d'unités, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX (pour les administrateurs non rémunérés en dollars américains) ou à la NYSE (pour les administrateurs rémunérés en dollars américains))		des UAD au rachat (\$)

Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Sun Life et, autre que de recevoir des UAD dans le cadre du régime de rémunération des administrateurs, ni à aucun autre régime de rémunération à base d'actions ou de régime de rémunération incitative.

## Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Strain) détenait en date du 27 février 2026 et du 28 février 2025 ainsi que la tranche de leur provision de base qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD) et le pourcentage de la provision annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou en UAD. Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 27 février 2026 et le 28 février 2025 s'est établi respectivement à 89,40 \$ et à 80,46 \$.

Administrateur	Exercice	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> )	UAD (n <sup>bre</sup> )	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Tranche choisie à base d'actions ordinaires ou d'UAD (%) <sup>1</sup>	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%) <sup>2</sup>
Deepak Chopra	2026	250	20 563	20 813	1 860 682	✓	100	100
	2025	250	16 072	16 322	1 313 268	✓	100	100
	Différence	0	4 491	4 491	547 414			
Stephanie L. Coyles	2026	14 900	25 319	40 219	3 595 579	✓	0	57
	2025	14 900	21 672	36 572	2 942 583	✓	0	57
	Différence	0	3 647	3 647	652 995			
Patrick P. F. Cronin	2026	0	3 015	3 015	269 541	686 675 \$	0	57
	2025	0	821	821	66 058	878 942 \$	0	57
	Différence	0	2 194	2 194	203 483			
Ashok K. Gupta	2026	1 481	33 478	34 959	3 125 335	✓	0	57
	2025	1 481	30 051	31 532	2 537 065	✓	0	57
	Différence	0	3 427	3 427	588 270			
David H. Y. Ho	2026	227	21 064	21 291	1 903 415	✓	100	100
	2025	227	16 450	16 677	1 341 831	✓	100	100
	Différence	0	4 614	4 614	561 584			
Laurie G. Hylton <sup>3</sup>	2026	0	7 104	7 104	465 667 \$ US	269 333 \$ US	100	100
	2025	0	4 744	4 744	263 529 \$ US	471 471 \$ US	0	57
	Différence	0	2 360	2 360	202 138 \$ US			
Stacey A. Madge	2026	0	3 015	3 015	269 541	675 459	0	57
	2025	0	821	821	66 058	878 942 \$	0	57
	Différence	0	2 194	2 194	203 483			
Helen M. Mallovy Hicks	2026	425	17 529	17 954	1 605 088	✓	0	57
	2025	425	14 229	14 654	1 179 061	✓	0	57
	Différence	0	3 300	3 300	426 027			
Marie-Lucie Morin	2026	1 359	12 058	13 417	1 199 480	✓	26	68
	2025	1 306	8 993	10 299	828 658	116 342 \$	26	68
	Différence	53	3 065	3 118	370 822			
Joseph M. Natale	2026	0	12 724	12 724	1 137 526	✓	100	100
	2025	0	8 220	8 220	661 381	283 619 \$	100	100
	Différence	0	4 504	4 504	476 144			
Scott F. Powers <sup>3</sup>	2026	975	58 059	59 034	3 869 679 \$ US	✓	100	100
	2025	975	50 371	51 346	2 852 270 \$ US	✓	75	87
	Différence	0	7 688	7 688	1 017 409 \$ US			

<sup>1</sup> Pour ce qui est de la tranche de la provision que les administrateurs ne sont pas tenus de recevoir sous forme d'UAD, le pourcentage reflète le montant de la rémunération que l'administrateur a choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD et qu'il peut autrement choisir de recevoir en espèces.

<sup>2</sup> Tient compte du pourcentage global de la provision reçue par les administrateurs en actions ordinaires ou en UAD (les sommes exigées et facultatives).

<sup>3</sup> Laurie G. Hylton et Scott F. Powers sont rémunérés en dollars américains, comme il est décrit à la page 70, et l'actionnariat minimal requis à titre d'administrateurs est également calculé en dollars américains, comme il est décrit à la page 73.

<sup>4</sup> Marcia Moffat s'est jointe au conseil d'administration le 6 mars 2026 et ne détenait pas d'UAD ni d'actions ordinaires le 27 février 2026.

## Lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs

Nous estimons qu'il est important pour nos administrateurs de détenir une participation importante dans la Compagnie de façon à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Les administrateurs (sauf Kevin Strain) doivent détenir 7 fois la tranche en espèces de leur provision de base à titre d'administrateur indépendant (945 000 \$ CA pour les administrateurs non rémunérés en dollars américains ou 735 000 \$ US pour les administrateurs rémunérés en dollars américains) en actions ordinaires ou en UAD. Chaque administrateur dispose de cinq ans à compter de sa nomination ou de son élection initiale pour respecter l'exigence minimale. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. En plus de ces lignes directrices officielles en matière de propriété de titres, les administrateurs doivent recevoir une tranche minimale de leur provision sous forme d'UAD qui ne peuvent être monétisées avant qu'ils ne quittent le conseil.

Kevin Strain, à titre de président et chef de la direction, est assujéti à des exigences en matière d'actionariat distinctes qui sont décrites à la page 93. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions, notamment des mises en gage ou des opérations de couverture visant des titres de la FSL inc. (reportez-vous à la page 93).

## Renseignements sur la rémunération

Nous avons versé aux administrateurs de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada une somme globale de 4 044 634 \$ en 2025, comparativement à 3 666 464 \$ en 2024.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup> (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>3</sup> (\$)	Total (\$)
Deepak Chopra	–	315 000	3 000	–	–	–	–	318 000
Stephanie L. Coyles	135 000	225 000	3 000	–	–	–	–	363 000
Patrick P. F. Cronin	135 000	180 000	3 000	–	–	–	–	318 000
Ashok K. Gupta	180 000	180 000	12 000	–	–	–	–	372 000
M. Marianne Harris	–	127 582	–	–	–	–	10 000	137 582
David H. Y. Ho	–	315 000	12 000	–	–	–	–	327 000
Laurie G. Hylton	135 000	180 000	12 000	–	–	–	–	327 000
Stacey A. Madge	135 000	180 000	3 000	–	–	–	–	318 000
Helen M. Mallovy Hicks	135 000	225 000	3 000	–	–	–	–	363 000
Marie-Lucie Morin	100 000	215 000	9 000	–	–	–	–	324 000
Joseph M. Natale	–	344 052	3 000	–	–	–	–	347 052

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup> (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>3</sup> (\$)	Total (\$)
Scott F. Powers	66 250	463 750	–	–	–	–	–	530 000
<b>Total</b>	<b>1 021 250</b>	<b>2 950 384</b>	<b>63 000</b>					<b>4 044 634</b>

<sup>1</sup> Cela comprend les UAD attribuées en 2025, y compris les UAD obligatoires et les UAD que les administrateurs ont choisi de recevoir au lieu d'une rémunération en espèces.

<sup>2</sup> Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie.

<sup>3</sup> Des dons de bienfaisance d'un montant de 10 000 \$ ont été faits au nom de Mme Marianne Harris lorsqu'elle a quitté le conseil.

<sup>4</sup> Marcia Moffat s'est jointe au conseil d'administration le 6 mars 2026 et n'a reçu aucune rémunération en 2025.

En vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les règlements administratifs d'une société d'assurances doivent fixer la rémunération maximale totale pouvant être versée à tous les administrateurs en contrepartie de la prestation de leurs services pendant une période donnée. Le coût est partagé à parts égales par les deux sociétés. Le règlement administratif n°1 de la Compagnie fixe actuellement ce montant à 2 600 000 \$ et les règlements administratifs de la Sun Life du Canada fixent également ce montant à 2 600 000 \$, pour une limite globale de 5 200 000 \$ entre les deux sociétés.

# Rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique porte sur notre méthode de rémunération des membres de la haute direction, notre façon de prendre des décisions sur la rémunération, les différents éléments de nos programmes de rémunération, les sommes versées à nos membres de la haute direction visés en 2025 et le raisonnement derrière de nos décisions.

La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur celle-ci présentés ci-dessous, au nom du comité de planification de la direction (« CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. L'information en matière de rémunération des membres de la haute direction comprend des mesures non conformes aux IFRS. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures, y compris des rapprochements du bénéfice net sous-jacent (de la perte nette sous-jacente) et du BPA sous-jacent, sont présentés à la rubrique « Autres renseignements » aux pages 143 et 144 et à la rubrique M intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2025, qui est intégré par renvoi à la présente rubrique. Notre rapport de gestion de 2025 a été déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et il peut être consulté aux adresses [sunlife.com](http://sunlife.com), [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca) et [sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar). Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

## Table des matières

<b>Lettre aux actionnaires</b> .....	<b>76</b>
<b>Analyse de la rémunération</b> .....	<b>82</b>
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2025 .....	82
• Modifications en 2026 .....	83
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction .....	84
• Philosophie et approche en matière de rémunération .....	85
• Gouvernance en matière de rémunération .....	88
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques .....	89
• Cycle de prise de décisions .....	92
• Notre programme de rémunération .....	94
<b>Renseignements sur la rémunération</b> .....	<b>111</b>
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement .....	111
• Tableau sommaire de la rémunération .....	122
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative .....	124
• Prestations de retraite .....	132
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle .....	134
• Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants .....	140
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres .....	141

# Lettre aux actionnaires

## Message à nos actionnaires :

Au cours d'une année marquée par une incertitude externe importante, la résilience et l'orientation stratégique de la Sun Life ont souligné la pertinence durable de notre objectif : aider les clients à atteindre une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine. Dans les 28 marchés mondiaux où la Sun Life exerce ses activités, notre objectif a constitué notre pilier, permettant à notre organisation de s'adapter et d'évoluer en toute confiance dans un contexte externe en rapide évolution. Au cours de la dernière année, l'organisation a célébré son 160<sup>e</sup> anniversaire de constitution en société, soulignant encore davantage la résilience à long terme de la Sun Life, sa capacité à gérer les risques, et à s'adapter et à réagir au changement. Unifiée par notre objectif et déterminée à produire une incidence positive sur les clients, la Sun Life est en bonne position pour relever les défis tout en se préparant avec audace aux occasions à venir. Malgré certaines difficultés qui ont affecté nos activités liées aux soins dentaires aux États-Unis, le conseil est satisfait des résultats de la Sun Life et de la direction en 2025, notamment des progrès réalisés dans la mise en œuvre de nos priorités stratégiques et de nos résultats financiers.

## Notre objectif et notre ambition

Notre objectif est d'aider les clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine.

Notre ambition est de devenir la meilleure société d'assurances et de gestion d'actifs au monde.

Notre philosophie en matière de rémunération repose sur la conviction qu'il est essentiel d'attirer et de retenir les meilleurs talents au sein d'une culture forte et efficace pour réaliser une croissance durable à long terme. Chaque année, l'une des priorités du comité de planification de la direction est de revoir et suivre le processus de rémunération globale, y compris la conception du plan, la fixation des objectifs, le suivi des résultats et l'approbation des résultats définitifs. Nos plans sont régulièrement évalués au regard des principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et des pratiques de bonne gouvernance. Nous appliquons un processus rigoureux pour examiner les résultats commerciaux et incitatifs et garantir une véritable rémunération en fonction du rendement et l'alignement sur les objectifs des actionnaires. Nous tenons compte de l'avis du premier directeur de la gestion des risques, de l'auditeur en chef et d'un conseiller expert et indépendant en rémunération pour nous assurer qu'une remise en question appropriée est en place. Nous sommes encouragés par le fait que notre approche continue de recevoir le soutien inconditionnel des actionnaires. À notre dernière assemblée des actionnaires, 95,3 % des membres ont voté en faveur de notre programme de rémunération. Nous apprécions votre contribution et vous invitons à continuer à exercer votre droit de vote sur les rémunérations en 2026.

Dans cette lettre et les pages suivantes, vous trouverez les renseignements dont vous avez besoin pour comprendre notre approche de la rémunération de la haute direction, y compris une vue d'ensemble des résultats de la Compagnie en 2025. Outre la rémunération, le comité est aussi activement engagé dans la supervision d'un programme plus vaste en matière de talents et de succession. Nous terminons cette note en soulignant d'autres domaines clés sur lesquels le comité s'est concentré l'année dernière, et en jetant un regard sur les actions prévues pour continuer à attirer, retenir, motiver et récompenser efficacement notre personnel.

## Faits saillants du rendement de la Compagnie en 2025

L'année 2025 a été marquée par de solides résultats. Le conseil est satisfait de la mise en œuvre des priorités stratégiques et des résultats financiers par la direction.

## Promotion des priorités stratégiques clés de 2025

En 2025, nous avons réalisé des progrès importants dans nos quatre piliers, soit la gestion d'actifs, le Canada, les États-Unis et l'Asie, ainsi que dans nos priorités stratégiques, accélérant ainsi la réalisation de l'ambition de la Sun Life d'être la meilleure société de gestion d'actifs et d'assurances au monde. Cela comprend ce qui suit :

- Annonce de l'officialisation de notre pilier de gestion d'actifs afin de créer plus de valeur pour les clients. Gestion d'actifs Sun Life met à profit la force collective des activités de gestion d'actifs de la Sun Life, y compris MFS Gestion de placements (MFS), Gestion SLC et sa participation dans Aditya Birla Sun Life Asset Management, ce qui accélère la croissance des activités de gestion d'actifs, d'assurance et de gestion de patrimoine de la Sun Life.
- À l'échelle de la Sun Life, nous faisons des progrès en tant qu'entreprise numérique pour stimuler l'incidence sur les clients. L'agent interne virtuel de la Sun Life, « Iris », a reçu un prix du CIOCAN. En 2025, grâce à la technologie d'IA générative, Iris a traité 11 000 demandes liées aux mots de passe et 12 000 demandes d'employés, réduisant ainsi le temps de résolution moyen de 83 %, et Iris sert de fondement au développement de nouvelles innovations numériques destinées aux clients.
- En Asie, la Sun Life continue de tirer parti de son élan dans toute la région et a investi dans la première compagnie d'assurance vie numérique, Bowtie Life Insurance (Hong Kong), afin d'approfondir notre collaboration et de rendre l'assurance plus accessible.
- À l'échelle mondiale, la Sun Life a annoncé le lancement de notre Projet Passerelles, une nouvelle initiative audacieuse visant à combler les lacunes et à ouvrir des voies vers la santé et la prospérité des collectivités mal desservies.

## Priorités stratégiques clés de 2025

- 1 Établir une plateforme mondiale de premier plan de gestion d'actifs et de patrimoine.
- 2 Accélérer notre élan en Asie.
- 3 Évoluer et croître dans le secteur de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis.
- 4 Exploiter nos activités en tant qu'entreprise numérique pour stimuler les affaires et les résultats pour les clients.

## Réalisation de résultats financiers et de prestations aux clients

Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle, 75 % du financement repose sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs financiers et les 25 % restants sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés pour les principaux clients.

### Principaux résultats financiers

En 2025, nos résultats financiers résilients et notre croissance soutenue reflètent notre stratégie d'affaires bien équilibrée et diversifiée. Nous avons continué de mettre en œuvre notre stratégie Incidence sur le Client et nos impératifs stratégiques en cette période de profonde transformation mondiale, faisant une réelle différence dans la vie de nos clients. Dans ce contexte, le bénéfice par action (BPA) déclaré et le RCP déclaré ont tous deux augmenté d'un exercice à l'autre et progressent vers nos objectifs à moyen terme. Le BPA sous-jacent, une mesure qui tient compte de facteurs comme les écarts entre les fluctuations réelles et prévues du marché, a également augmenté par rapport à 2024. Nous avons terminé l'année avec de solides résultats au chapitre de la croissance et des bénéfices au Canada, et Gestion SLC Asie a dépassé ses prévisions de bénéfices sur 5 ans. Nos activités aux États-Unis ont continué d'être confrontées à des défis sectoriels en raison des difficultés du segment dentaire du programme Medicaid.

Base	Mesure	2025	2024	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	3 472 millions de dollars	3 049 millions de dollars	+ 13,9 %
	RCP <sup>1</sup>	15,1 %	13,6 %	En hausse de 1,5 pp <sup>2</sup>
	Bénéfice par action	6,15 \$	5,26 \$	+ 16,9 %
Sous-jacent	Bénéfice net <sup>1</sup>	4 201 millions de dollars	3 856 millions de dollars	+ 8,9 %
	RCP <sup>1</sup>	18,2 %	17,2 %	En hausse de 1 pp <sup>2</sup>
	Bénéfice par action <sup>1</sup>	7,45 \$	6,66 \$	+ 11,9 %

<sup>1</sup> Le RCP déclaré, le bénéfice net sous-jacent, le RCP sous-jacent et le BPA sous-jacent sont des mesures financières non conformes aux IFRS. Se reporter à la rubrique « Autres renseignements » aux pages 143 et 144 et à la rubrique M « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2025.

<sup>2</sup> pp signifie point de pourcentage.

## Principaux résultats relatifs à la clientèle

Dans le monde entier, la Sun Life a une influence sur la vie de plus de 85 millions de clients<sup>1</sup>. Guidés par notre objectif et notre stratégie Incidence sur le Client, nous nous efforçons en permanence d'améliorer l'expérience de nos clients et d'obtenir pour eux des résultats financiers et en matière de santé positifs à long terme. Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle, nous mesurons notre rendement annuel par rapport à des objectifs clés en matière d'expérience client, y compris la satisfaction du client (CSAT) et les principaux résultats Incidence sur le Client. À l'échelle mondiale, **en ce qui concerne le CSAT, nous nous sommes améliorés d'un exercice à l'autre**, les plupart des activités atteignant ou dépassant leur plan. **Le rendement des mesures de l'incidence sur les clients a été mitigé dans tous les secteurs d'activité**. Dans l'ensemble, **la cible de rendement des prestations aux clients de la Compagnie a été presque atteinte**, grâce à l'amélioration de l'expérience numérique des clients et le soutien aux collectivités mal desservies leur permettant d'accéder à des solutions qui les aident à atteindre une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine.

<sup>1</sup> Les clients sont ceux qui ont accès à nos services professionnels, y compris les titulaires de polices d'assurance, les titulaires de comptes de placement, les participants aux régimes collectifs et les personnes à leur charge, les participants aux régimes publics d'assurance maladie et les membres des sociétés de services de santé appartenant à la Sun Life

## Faits saillants de la rémunération en 2025

Compte tenu des résultats de la Compagnie en 2025, le conseil, sur recommandation du comité, a approuvé les décisions suivantes en matière de rémunération incitative annuelle et à long terme.

### Régime de rémunération incitative annuelle

Dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle (RIA), notre performance financière est mesurée par rapport à des objectifs établis dans notre plan d'affaires annuel :

- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 106 % aux termes du RIA, y compris pour le chef de la direction et le premier directeur financier, est en hausse de 1 point de pourcentage par rapport aux résultats de 2024 (page 129).
- Conformément à nos principes et pratiques antérieures, ces scores incluent un rajustement pour nous assurer de récompenser le rendement de manière appropriée et d'obtenir un résultat juste et raisonnable. Cette année, un ajustement négatif a été appliqué aux résultats de la croissance en Asie pour contrebalancer les hypothèses défavorables prises en compte dans le plan d'affaires qui ne se sont concrétisées que partiellement. Cela a entraîné une diminution de 6 points de pourcentage du score global en Asie et une diminution de 2 points de pourcentage des résultats de la Compagnie (page 130).

Le financement total de la Compagnie aux termes du RIA légèrement supérieur à la cible de 106 % reflète une composition similaire de résultats financiers et de résultats des clients par rapport à l'exercice précédent, le rendement du RPA déclaré total de la Compagnie légèrement inférieur à celui du régime, et le rendement du RPA sous-jacent légèrement supérieur à celui du régime reflétant de solides bénéfices à MFS, au Canada et en Asie par rapport au régime, partiellement contrebalancés par le rendement aux États-Unis. La croissance a été supérieure à celle du régime, surtout en Asie et à Hong Kong. Les mesures relatives aux clients ont été proches de la cible, reflétant des résultats mitigés dans l'ensemble des secteurs d'activité. De plus amples renseignements sur l'utilisation du pouvoir discrétionnaire dans les régimes de rémunération sont présentés à la page [92](#).

### Régime de rémunération incitative à long terme

Pour l'attribution de 2023 dont les droits seront acquis en 2026, le rendement de notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction est fondé sur une conception qui comprend le rendement total pour les actionnaires (RTA) absolu et relatif sur une période de cinq ans, le RCP sous-jacent sur une période de 3 ans et un modificateur de durabilité appliqué au résultat global. À compter de 2025, le modificateur de durabilité a été éliminé de la conception de notre régime. Notre RTA cumulatif sur cinq ans s'établit à 86,9 % et se classe dans le troisième quartile parmi nos concurrents mondiaux en assurance, surclassant celui de nos pairs.

- Indicateur de rendement des unités d'action Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 109 % (page [99](#)). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué.
- Les membres de la haute direction visés reçoivent entre 35 % et 85 % du total de leur rémunération incitative à long terme sous forme d'unités d'action Sun Life à risque à l'intention des membres de la haute direction, fondées sur le rendement (page [98](#)).

Notre indicateur de rendement supérieur à la cible pour les unités d'action Sun Life à l'intention des membres de la haute direction est dû à l'excellent RTA relatif des derniers exercices par rapport à celui des sociétés d'assurance et de gestion d'actifs nord-américaines comparables et par le solide RCP sous-jacent par rapport au régime en 2023 et en 2025. Le modificateur de durabilité a été jugé neutre, avec des résultats mitigés par rapport aux objectifs visés.

Dans l'ensemble, nous estimons que nos régimes de rémunération incitative ont généré des primes conformes à nos résultats annuels et nos résultats relatifs à long terme. Nous continuons de fonder nos décisions sur le principe de la rémunération en fonction du rendement d'après une évaluation rigoureuse de la réalisation des objectifs stratégiques et financiers.

### Rendement et rémunération du chef de la direction en 2025

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible calculée en fonction des données de marché, du rendement d'entreprise et du rendement personnel, par rapport aux objectifs stratégiques et financiers annuels, au financement au titre des régimes de rémunération et à des facteurs comme l'expérience client, employé et actionnaire, et l'environnement de risque, de conformité et de contrôle. L'évaluation que fait le conseil du rendement du chef de la direction englobe l'examen des résultats par rapport aux objectifs à court, à moyen et à long terme, ainsi que la stratégie générale et le rendement financier. Ce processus prévoit l'obtention des commentaires du chef de la direction dans le cadre d'une autoévaluation ainsi qu'une rétroaction de l'équipe de la haute direction et de tous les membres du conseil. Le comité considère l'évaluation menée par le conseil, examine les antécédents de rémunération et les données sur le marché et demande l'avis de notre conseiller indépendant en rémunération au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil.

Après l'examen, le comité a recommandé pour M. Strain une rémunération directe totale (RDT) réelle pour 2025 de 12 150 000 \$, soit 400 000 \$ de plus que sa cible de 11 750 000 \$ et 675 000 \$ de plus que sa RDT réelle pour 2024, et le conseil a approuvé cette rémunération.

En outre, le comité a recommandé une RDT cible de 12 750 000 \$ pour M. Strain en 2026, soit 1 000 000 \$ de plus que la cible de 2025, l'augmentation étant versée sous forme de rémunération incitative à long terme qui est alignée sur les intérêts des actionnaires, et le conseil a approuvé cette rémunération. Nous estimons que la rémunération attribuée à M. Strain reflète adéquatement le fait qu'il exerce pleinement ses fonctions, son rendement et les niveaux de rémunération concurrentiels pertinents. De plus, cela reflète son leadership dans l'exécution de notre stratégie et la création de valeur à long terme. Des renseignements supplémentaires sur la rémunération de M. Strain sont présentés à la page [112](#).

## Priorités du comité en 2025

Outre les questions de rémunération, le comité a fourni des conseils sur un vaste éventail d'activités afin de faire progresser le programme relatif aux talents de la Sun Life. Les employés de la Sun Life constituent une force déterminante et un facteur essentiel de rendement à long terme. Tout au long de 2025, le comité a continué de mettre l'accent sur la stratégie en matière de talents et le perfectionnement du leadership, tout en assurant une relève solide.

L'étendue de la filière de cadres de la Sun Life a fourni une relève **réfléchie et opportune aux postes clés de l'équipe de direction en 2025**. David Healy a été nommé président de la Sun Life É.-U. le 1<sup>er</sup> septembre 2025. Il apporte une solide combinaison d'expérience en technologie, en exploitation et en assurance collective qui cadre bien avec la stratégie de la Sun Life visant à renforcer son leadership dans les secteurs de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis tout en continuant de moderniser l'entreprise.

De plus, nous avons franchi une étape importante de notre stratégie de gestion d'actifs en nommant Tom Murphy au poste de président de Gestion d'actifs Sun Life. Avant d'occuper le poste de premier directeur de la gestion des risques de la Sun Life, il a été président, titres à revenu fixe, Gestion SLC, comptant plus de 25 ans d'expérience en gestion d'actifs à l'échelle mondiale.

La force de notre équipe de direction est également démontrée par une reconnaissance externe significative, qui renforce la réputation de la Sun Life sur le marché. **Kevin Strain**, président et chef de la direction, a été nommé chef d'entreprise international de l'année par la Chambre de commerce du Canada, ce qui témoigne de son leadership visionnaire et de son dévouement indéfectible envers les clients, les collègues et les collectivités du monde entier. Helena Pagano, vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et de la culture, a reçu le prix de la meilleure dirigeante du magazine Report on Business du Globe and Mail en reconnaissance de son leadership exceptionnel et de son incidence organisationnelle.

Étant donné que la force de la Sun Life réside dans notre capacité de **former des personnes talentueuses à toutes les étapes de leur carrière**, le comité a concentré son attention sur les activités de perfectionnement en leadership de la direction. En 2025, le Brandon Hall Group a décerné à la Sun Life le prix du meilleur programme de perfectionnement des cadres. Le programme de perfectionnement des membres de la haute direction de la Sun Life, qui en est maintenant à sa deuxième année, est conçu et offert en partenariat avec l'Université Cornell et vise à former un groupe de hauts dirigeants sélectionnés dans l'ensemble de l'empreinte mondiale de la Sun Life.

La surveillance de la culture demeure une priorité pour le comité et **la solide culture de la Sun Life demeure une source de différenciation sur le marché**. Nous sommes heureux de constater que la Sun Life a de nouveau été reconnue à l'externe comme un Excellent lieu de travail (Great Place to Work®) en 2025, et ce, dans plusieurs pays.

En 2025, le comité a **supervisé la conception de la rémunération à l'appui de la croissance continue de Gestion SLC**. Compte tenu de l'évolution de Gestion SLC, le comité a examiné la stratégie de rémunération et a approuvé des structures pour s'assurer que la rémunération continue d'être alignée sur la stratégie d'affaires et les pratiques du marché, soutenant la croissance durable à long terme.

## Perspectives pour 2026

Le comité continuera d'exercer une surveillance rigoureuse des cadres de rémunération et de gestion des talents essentiels à la résilience et à la durabilité. En 2026, nous continuerons de mettre l'accent sur la capacité continue de la Sun Life à approfondir les compétences essentielles de l'avenir, comme la maîtrise du numérique, l'innovation et la capacité d'agir rapidement, afin de nous assurer que l'organisation demeure résiliente et concurrentielle.

Nous envisageons l'avenir avec optimisme et confiance. Notre objectif n'a jamais été aussi pertinent. Notre stratégie est claire. Notre équipe de direction, nos employés et notre culture sont solides. Ensemble, ces éléments nous placent en bonne position pour poursuivre notre croissance au cours des 160 prochaines années.

Une fois encore, nous apprécions vos commentaires et vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com).

Cordialement,



**Joseph M. Natale**

Président, comité de planification de la direction



**Scott F. Powers**

Président du conseil

# Analyse de la rémunération

## Décisions et approbations liées à la rémunération en 2025

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus pourraient témoigner d'événements exceptionnels. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA de 2025, les circonstances uniques de chaque groupe d'affaires ont été prises en compte et un pouvoir discrétionnaire négatif a été appliqué aux résultats de l'organisation Asie, ce qui a également eu une incidence sur les résultats de l'ensemble de la Compagnie, pour garantir que les résultats définitifs relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation. Le recours au pouvoir discrétionnaire est décrit à la page 92.

Le salaire et la cible de RIA de M. Strain sont demeurés inchangés pour 2026, tandis que sa cible au titre de la rémunération incitative à long terme a augmenté. Certains autres membres de la haute direction visés ont reçu des augmentations de leur rémunération cible totale pour 2026. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives et tiennent compte du rôle essentiel que nos membres de la haute direction jouent dans la direction des activités, dans le cadre de la gestion des risques et dans la réalisation de nos objectifs ambitieux en faveur des clients et des actionnaires à l'avenir. Le paiement final de ces attributions est tributaire de la valeur à long terme offerte aux parties intéressées.

Comme il est indiqué dans la circulaire d'information de la direction de l'an dernier, les salaires, les cibles du RIA et les attributions au titre du régime de rémunération incitative à long terme pour 2025 ont été approuvés et exécutés en février 2025. Les résultats incitatifs réels pour 2025 reflètent une fourchette de rendements d'entreprise et de rendements individuels, conformément à nos principes de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime de rémunération incitative annuelle, se reporter à la page 130.

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2025 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2025. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 94.

Membre de la haute direction visé	Rémunération incitative à long terme (en milliers)										
	Salaire annuelisé (en milliers)		Rémunération incitative annuelle (en milliers)			Unités d'actions Sun Life		Options		Unités d'actions fictives de Gestion SLC	
			Réelle	Cible		Valeur acquise / versée (attributions de 2023)	Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée	Valeur acquise, versée (attributions de 2023)	Valeur attribuée
	2025	2026		2025	2025						
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	1 100	1 100	2 400	2 000	2 000	8 905	8 203	2 381	1 448		
<b>Timothy Deacon</b> Vice-président général et premier directeur financier	650	650	901	850	900	—	1 870	—	330		
<b>Stephen C. Peacher</b> Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	750 \$ US	750 \$ US	2 053 \$ US	1 500 \$ US	1 500 \$ US	1 221 \$ US	1 313 \$ US	1 228 \$ US	563 \$ US	2 120 \$ US	1 875 \$ US
<b>Jessica Tan</b> Présidente, Sun Life Canada	850	850	2 419	1 800	1 800		4 165	—	735		
<b>Manjit Singh</b> Président, Sun Life Asie	4 500 \$ HK	4 500 \$ HK	9 594 \$ HK	6 000 \$ HK	6 000 \$ HK	17 813 \$ HK	15 300 \$ HK	—	2 700 \$ HK		

## Changements de fonctions de direction en 2025

Manjit Singh, président, Sun Life Asie, a remplacé Dan Fishbein, ancien président, Sun Life É.-U., à titre de membre de la haute direction visé pour 2025. Le 1<sup>er</sup> septembre 2025, le Dr Fishbein a assumé les fonctions de président du conseil membre de la direction de la Sun Life É.-U. Ce changement s'explique en partie par l'incidence de la rémunération en fonction du rendement sur le RIA du Dr Fishbein, y compris la baisse des résultats de l'organisation É.-U. et d'un multiplicateur individuel proportionnel.

Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a servi de fondement aux décisions en matière de rémunération commence à la page [111](#).

La rémunération incitative annuelle réelle de 2025 reflète le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Se reporter à la page [96](#) pour connaître la structure du RIA et page [130](#) pour les résultats de l'entreprise qui variaient de 106 % à 123 %, et les résultats individuels aux termes du RIA.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 2023 versées en 2026 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 109 %. Se reporter à la page [101](#) pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction (l'« indicateur de rendement »). L'indicateur de rendement de 2023 ci-dessus découle du RTA relatif pour les actionnaires de la Sun Life par rapport à un groupe de référence composé de banques canadiennes et d'assureurs et de gestionnaires d'actifs nord-américains, du RCP par rapport au régime, modifié par le rendement par rapport aux objectifs de durabilité ambitieux pour la période de rendement. Lorsqu'on tient compte de la croissance absolue du cours de l'action, des dividendes accumulés et des fluctuations des devises, les paiements pour les membres de la haute direction visés ont varié de 162 % de la valeur de l'attribution à 166 % de la valeur de l'attribution.

## Modifications en 2026

Le CPD a procédé à l'examen annuel de nos programmes de rémunération et a approuvé les modifications apportées à notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et à notre régime d'options d'achat d'actions de la direction. Ces changements ont été approuvés en tenant compte de nos principes de rémunération et avec l'aide et le soutien du consultant indépendant en rémunération du conseil. Ces modifications font en sorte que nos régimes demeurent bien alignés sur notre stratégie d'affaires et l'environnement de notre entreprise, et que nos programmes continuent de favoriser l'atteinte d'objectifs stratégiques clés et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos clients et de nos actionnaires.

### Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction

À titre de pratique exemplaire, nous examinons régulièrement notre groupe de référence pour déterminer la performance du RTA relatif en fonction du facteur de rendement de notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction. À compter de l'attribution de 2026, nous ajouterons quatre nouvelles sociétés comparables afin d'accroître la représentation de la gestion d'actifs du groupe et d'élargir nos comparateurs d'assurance compte tenu de l'évolution de nos activités. Les nouvelles sociétés comparables sont les suivantes : Franklin Resources Inc., iA Société financière inc., Invesco Ltd. and Voya Financial Inc. De plus, nous augmenterons la fourchette de performance au titre du RTA relatif à +/-15 pp afin de tenir compte de la variabilité et de la volatilité croissantes du marché au fil du temps.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, se reporter aux pages [99](#) à [102](#).

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

Le comité continue de croire que les options d'achat d'actions attribuées au chef de la direction et aux vice-présidents généraux sont alignées sur les intérêts à long terme des actionnaires. Un examen du régime d'options d'achat d'actions de la direction, le « régime », a été effectué afin de s'assurer qu'il est conforme aux meilleures pratiques en matière de gouvernance et qu'une réserve d'actions suffisante est constituée aux fins de l'émission d'options d'achat d'actions. Le conseil a approuvé une réserve supplémentaire de 5 millions d'actions avec une dilution potentielle d'environ 1,7 % et a mis à jour les dispositions de modification du régime, en particulier pour clarifier les modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires. Ces modifications au régime seront soumises au vote des actionnaires lors de la prochaine assemblée générale annuelle. Le conseil a également approuvé des modifications visant à clarifier les

modalités du régime et des modifications d'ordre administratif. Le régime a reçu l'approbation conditionnelle de la TSX.

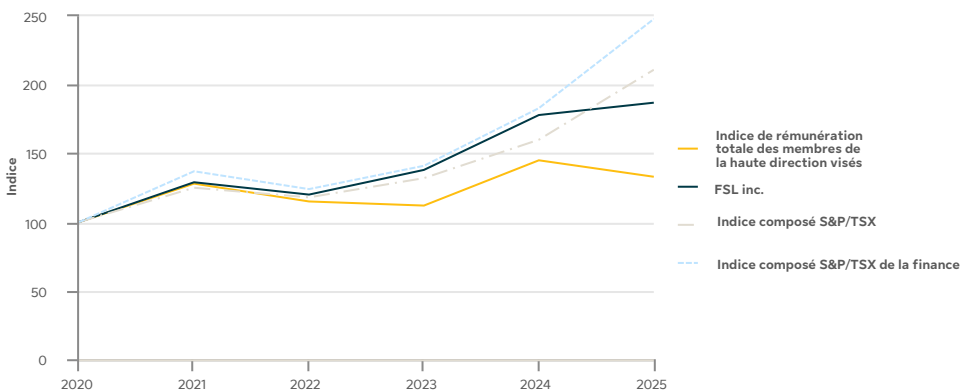
Veillez consulter les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life à la page [10](#), pour obtenir de plus amples renseignements et directives.

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

Le graphique ci-dessous illustre les rendements de la Sun Life qui sont en général alignés sur les indices composés et sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour la même période. Plus précisément, le graphique ci-dessous compare la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les unités d'actions Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2020 avec la valeur d'un investissement de 100 \$ dans chacun des deux indices suivants, soit l'indice composé S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX de la finance, au cours de la même période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale, décrite dans le tableau sommaire de la rémunération à la page [122](#), pour les membres de la haute direction visés (limitée au chef de la direction, au premier directeur financier et aux trois membres de la haute direction visés les mieux payés suivants pour chaque année) en valeur monétaire et indexée à 100 au cours de la même période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés<sup>1</sup> pour 2025 tient compte des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2025, du résultat du RIA de 2025 dans toutes nos entreprises, et des taux de change.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page [112](#).



Pour les exercices clos les 31 décembre	2020	2021	2022	2023	2024	2025
FSL inc.	100	129	120	138	178	187
Indice composé S&P/TSX	100	125	118	132	160	211
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	137	124	141	183	248
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	128 \$	115 \$	112 \$	145 \$	133 \$
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions) <sup>1</sup>	31,0 \$	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$	45,0 \$	41,2 \$

<sup>1</sup> Pour 2024, comprend M. Deacon (premier directeur financier actuel) et exclut M. Singh (ancien premier directeur financier) pour tenir compte de la transition du premier directeur financier. Pour 2021, comprend M. Strain et exclut M. Connor.

## Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction ci-dessous exprime la rémunération totale, telle qu'elle figure dans le tableau sommaire de la rémunération des cinq membres de la haute direction les mieux rémunérés, en pourcentage du revenu net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau montre que le ratio du coût de la direction est comparable à celui des dernières années.

Ratio du coût de la direction	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions) <sup>1</sup>	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$	45,0 \$	41,2 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions) <sup>2</sup>	3 533 \$	3 369 \$	3 728 \$	3 856 \$	4 201 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	1,1 %	0,9 %	1,2 %	1,0 %

<sup>1</sup> Pour 2024, comprend M. Deacon (premier directeur financier actuel) et exclut M. Singh (ancien premier directeur financier) pour tenir compte de la transition du premier directeur financier. Pour 2021, comprend M. Strain et exclut M. Connor.

<sup>2</sup> Les normes IFRS 17 et IFRS 9 ont été adoptées le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et les résultats de 2022 ont été retraités. Les résultats antérieurs à 2022 sont présentés selon l'IFRS 4 et l'IAS 39.

## Philosophie et approche en matière de rémunération

### Ce que nous faisons

#### Adopter une approche fondée sur des principes

- Gérer la conception et la prise de décision en matière de rémunération dans le respect d'un ensemble de principes directeurs.
- Veiller à ce que nos pratiques en matière de rémunération soient conformes aux principes du Conseil de stabilité financière (le « CSF ») pour de saines pratiques en matière de rémunération et à leurs normes de mise en œuvre.
- Comparer la rémunération à celle de sociétés comparables.

#### Assurer l'harmonisation de la rémunération avec notre stratégie et la valeur à long terme pour les actionnaires

- Offrir des incitatifs afin d'obtenir la réalisation des priorités stratégiques d'affaires, comme l'importance que nous accordons aux clients.
- Harmoniser la rémunération en fonction des résultats des actionnaires à court, moyen et long terme.
- Harmoniser notre régime de rémunération incitative annuelle avec un ensemble équilibré de mesures basées sur la performances financière et les résultats pour les clients.
- Harmoniser nos programmes de rémunération incitative à long terme avec une rémunération basée sur une combinaison d'indicateurs absolus et relatifs.
- Maintenir une politique d'exigence en matière d'actionnariat et de conservation des actions de premier plan, y compris une exigence en matière de propriété directe et une exigence selon laquelle le président et chef de la direction doit acquérir des actions chaque année afin de favoriser l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires.
- Tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires dans le cadre de leur droit de regard sur la rémunération et par d'autres moyens

#### Rémunération en fonction du rendement

- Rémunérer les membres de la haute direction en insistant sur la rémunération conditionnelle fondée sur une formule et sur les résultats (rémunération conditionnelle en pourcentage de la rémunération cible : 91 % pour le chef de la direction et 81 % pour l'équipe de la haute direction).
- Définir les mesures de rendement du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées et qui sont basées sur le rendement individuel et de la Compagnie/des organisations.
- Offrir la quasi-totalité de la rémunération incitative à long terme sous forme d'actions Sun Life axées sur le rendement.

## Gérer les risques et assurer une saine gouvernance

- Le premier directeur de la gestion des risques fait une présentation annuelle au CPD sur les principaux risques d'entreprise et leur lien avec la rémunération.
- Gérer la composition de la rémunération afin qu'une grande portion de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices.
- Vérifier régulièrement nos programmes de rémunération, notamment les examiner à la lumière des principes et des normes du CSF.
- Soumettre à un test de tension la conception de nos régimes incitatifs pour assurer une compréhension exhaustive des résultats possibles.
- Établir un lien direct entre les cibles de rendement du RIA et du régime de rémunération incitative à long terme et le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Sun Life.
- Recourir à des mesures du rendement absolu et relatif.
- Veiller à ce que les considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle soient évaluées avant les versements au moyen d'un modificateur neutre à négatif et qui peut être appliqué pour ramener à zéro le résultat global d'entreprise ou individuel, si nécessaire.
- Faire en sorte que la rémunération incitative à long terme soit subordonnée au respect des exigences d'actionariat après la retraite.
- Appliquer des mesures de récupération liées à la rémunération, le cas échéant, conformément à la politique de récupération.
- Retenir les conseils d'experts indépendants externes au niveau du conseil, y compris des séances à huis clos régulières.
- Intégrer des plafonds de paiement dans tous les régimes de rémunération non commerciale et, le cas échéant, dans les régimes de rémunération commerciale. Les versements aux termes de certains régimes sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex. le bénéfice).
- Exiger une déclaration relativement aux Règles de conduite et contrôler la conformité de tous les employés.

## Ce que nous ne faisons pas

Aucun avantage accessoire excessif/aucune majoration

Aucun encouragement à prendre des risques excessifs

Aucune révision du prix ni aucun antitidage des options d'achat d'actions

Aucune couverture ni aucun nantissement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres

Aucune entente en cas de changement de contrôle à déclencheur unique

Aucune garantie sur plusieurs années

## Principes en matière de rémunération

Notre approche en matière de rémunération se base sur cinq principes servant à établir des programmes de rémunération qui :



**s'alignent sur notre stratégie d'affaires**, comme l'accent que nous mettons sur les clients et les actionnaires



**procurent une incitation à atteindre les priorités d'affaires stratégiques**



**sont équitables** pour tous les employés, et récompensent les meilleurs rendements



**sont simples et clairement communiqués**



**assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants

## Comment nous assurons l'harmonisation

Voici quatre moyens que nous utilisons afin d'assurer l'harmonisation de notre rémunération et de notre rendement avec les intérêts des actionnaires :

1. **la rémunération conditionnelle** (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 91 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 81 % pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.
2. **des mesures de rendement** au titre du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties prenantes par les bénéficiaires, la croissance et les progrès relatifs aux résultats pour les clients clés à l'ensemble de l'entreprise qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires.
3. **des cibles de rendement** dans les plans annuels et à long terme qui sont fondées sur les plans d'affaires approuvés par le conseil et harmonisées avec la structure de risques de la Compagnie.
4. **des rendements absolus et relatifs pour les actionnaires** qui sont pris en compte dans notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

## Notre approche en matière d'établissement de la rémunération

### Comparaison avec des sociétés comparables

- En moyenne, nous ciblons la rémunération en fonction de la médiane (ou du milieu) des niveaux de rémunération de sociétés comparables, et nous comparons la rémunération totale cible dans le but de vérifier qu'elle est appropriée en ce qui concerne la position ciblée sur le marché pour chaque fonction.
- Nous harmonisons les avantages accessoires, les avantages sociaux et les prestations de retraite en fonction de la médiane des pratiques au sein de sociétés comparables. La valeur de ces avantages sociaux ne fluctue pas de façon significative en fonction du rendement d'entreprise ou du rendement individuel.

### Rémunération en fonction du rendement

- À la fin de l'exercice, nous ajustons la rémunération réelle en fonction de la réalisation à la fois d'objectifs de rendement d'entreprise et d'objectifs de rendement individuel. Si nous atteignons un rendement supérieur qui se situe au-dessus de la cible, la rémunération sera supérieure à la position ciblée sur le marché (globalement, la médiane du marché). Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la position ciblée sur le marché.

### Harmonisation avec la stratégie de la Sun Life

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

# Gouvernance en matière de rémunération

## Participation et composition du comité de planification de la direction

Le CPD surveille la conception et les résultats liés à la rémunération en mettant l'accent sur les programmes qui sont considérés importants pour la Compagnie. Le CPD et le conseil exercent une surveillance sur les programmes de rémunération de MFS Gestion de placements en approuvant le budget annuel des salaires, les fonds alloués aux primes et les attributions à long terme fondées sur des titres de capitaux propres.

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

Le mandat complet du CPD et les faits saillants de 2025 sont présentés à la page [64](#). Le profil de tous les administrateurs figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur qui commence à la page [18](#). D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- **Joseph M. Natale, président du CPD**, possède de l'expérience en haute direction dans le secteur des communications et des médias. Il est actuellement l'administrateur indépendant principal du comité de la rémunération et de la gestion des talents de Shopify Inc. Auparavant, il a été président du comité des ressources humaines et de la rémunération du Hospital for Sick Children et membre du comité de la rémunération de Home Capital Group Inc.
- **Stephanie L. Coyles** apporte une expertise dans le domaine de la stratégie d'entreprise, de la gouvernance et des talents et culture; elle détient de l'expérience dans la conception de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Auparavant, elle a siégé au comité des ressources humaines et de la rémunération de Corus Entertainment Inc. et au comité des ressources humaines de la Compagnie de la Baie d'Hudson.
- **Ashok K. Gupta** compte 40 ans d'expérience dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction. Il est actuellement président du comité des mises en candidature et administrateur non membre de la direction du comité de rémunération de Mercer Limited et a auparavant siégé au comité de rémunération de JP Morgan Discovery Trust plc. Dans ces postes, il a participé à la supervision de la rémunération des membres de la haute direction et du perfectionnement des membres de la haute direction.
- **David H. Y. Ho** est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited. Il est actuellement président du comité de la rémunération et membre du comité des mises en candidature de Mininglamp Technology, ainsi que membre du comité de rémunération et de perfectionnement des cadres de DBS Group Holdings Ltd. et de DBS Bank Ltd. Auparavant, il a été membre du comité de perfectionnement et de rémunération des cadres d'Air Products & Chemicals, Inc., en plus d'avoir occupé des postes semblables au sein de plusieurs autres sociétés.
- **Marie-Lucie Morin** apporte une expertise dans les domaines de la gouvernance, de la gestion des risques, des talents et de la culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle est actuellement présidente du comité de la gouvernance et de la rémunération de Stantec Inc., et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chorus Aviation Inc. et du comité des ressources humaines de Palette Skills Inc.

Le CPD fait l'objet d'une évaluation annuelle afin de s'assurer que ses membres ont l'expérience et l'expertise requises pour s'acquitter du mandat du CPD.

## Groupe d'examen du régime de rémunération incitative – surveillance par la direction

Un groupe composé de membres de la haute direction représentant les services des finances, de l'actuariat, de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne forme le Groupe d'examen du régime de rémunération incitative (« GERRI ») et participe au processus de prise de décisions lié à la rémunération. Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner la conception de nos régimes de rémunération incitative, les cibles de rendement et les évaluations, de même que les renseignements sur la gestion des risques. Il présente des observations à cet égard au président et chef de la direction, au CPD et au conseil pour que ceux-ci les étudient dans le cadre de leurs recommandations finales et de leurs approbations. De plus amples renseignements sur notre cycle décisionnel se trouvent à la page [92](#).

## Conseils indépendants

Depuis 2016, le CPD retient les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Pay Governance fournit des conseils d'experts sur la stratégie, la conception et le montant des programmes de rémunération se rapportant au chef de la direction et aux principaux membres de la haute direction ainsi que sur la gouvernance en matière de rémunération de nos membres de la haute direction, notamment des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à MFS Gestion de placements. De plus, le comité obtient des conseils spécialisés d'autres experts au besoin.

Le CPD approuve le mandat du consultant indépendant, le plan de travail proposé et tous les honoraires qui y sont associés. Il examine également toute autre tâche de nature importante devant être attribuée au consultant indépendant et l'approuve seulement s'il estime que la tâche ne compromettra pas l'indépendance du consultant à titre de conseiller du CPD.

Le consultant indépendant conseille le CPD pendant toute l'année : en collaboration avec la direction et lors des réunions régulières à huis clos, il donne ses commentaires sur les recommandations relatives aux politiques, aide à évaluer le caractère adéquat de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris leur conception et leurs résultats, et passe en revue la présente circulaire. Le CPD étudie l'information fournie par le consultant indépendant et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Il examine également annuellement le rendement et l'indépendance du consultant. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Governance n'a fourni aucun service lié à la rémunération d'employés qui ne sont pas membres de la haute direction à la Sun Life au cours de la période (et n'a pas reçu d'honoraires à ce titre).

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2025	2024
Pay Governance	160 869 \$ US	214 223 \$ US

## Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques

### Notre approche en matière de gestion des risques

Nos programmes de rémunération sont en harmonie avec les pratiques de gestion des risques de l'entreprise grâce à ce qui suit :

1. Structure de gouvernance pour la conception et l'approbation des régimes de rémunération incitative;
2. Processus utilisés pour harmoniser la rémunération avec la gestion des risques.

Comme il est précisé ci-après, le CPD a conclu que nous n'avions pas pris de risques au-delà de notre appétence pour le risque afin de générer les résultats d'entreprise qui ont motivé les versements d'incitatifs.

Nous utilisons un modèle reposant sur « trois lignes de défense » en vue d'assurer que les rôles et les responsabilités sont cohérents, transparents et clairement documentés aux fins de la prise de décisions et de la gestion et du contrôle du risque à l'appui d'une gouvernance efficace. Selon le modèle :

- **La première ligne** concerne les rôles de l'entreprise qui attribuent les responsabilités, établissent et gèrent les risques de l'entreprise.
- **La deuxième ligne** correspond aux fonctions de contrôle qui sont indépendantes de la première ligne, et supervisent les programmes de gestion du risque par l'intermédiaire d'un cadre et de politiques en matière de risques. L'indépendance de la deuxième ligne s'appuie sur l'absence de relation hiérarchique directe des unités opérationnelles ou de mesures d'incitation directes se basant sur le rendement individuel des unités opérationnelles.
- **La troisième ligne** de défense est la fonction d'audit interne ou un tiers, qui fournit une assurance indépendante quant à l'efficacité des processus de gestion du risque, de contrôle et de gouvernance.

### Structure de gouvernance aux fins de l'approbation des régimes incitatifs

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent environ 84 %<sup>1</sup> des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ».

Le CPD examine les montants et les principaux risques aux termes de ces régimes chaque année.

<sup>1</sup> Versements d'incitatifs de 2024 effectués en 2025.

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

- Désignation des preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des preneurs de risques importants sont examinées par le CPD et l'harmonisation de leur rémunération avec le rendement à long terme de la Compagnie est assurée en exigeant qu'au moins 40 % de leur rémunération variable soit différée lorsque le seuil de bénéfices de la Compagnie est dépassé. Se reporter à la page 140 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants.
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 93 pour une description de notre politique de récupération.
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité.
- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil ont le pouvoir d'appréciation de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'ils concluent que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. L'audit interne examine le respect des principes du CSF par nos programmes de rémunération et fait rapport régulièrement au CPD de ses conclusions conformément à la charte du CPD.

### **Processus en appui à l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque**

Nos processus de conception et d'examen de la rémunération intègrent les pratiques de gestion des risques suivantes :

- Ils sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense » et des principes en matière de rémunération, y compris en conformité avec les principes du CSF.
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de l'appétence pour le risque approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA et du régime de rémunération incitative à long terme.
- Le premier directeur de la gestion des risques donne au CPD une présentation annuelle portant sur les risques clés à l'échelle de l'entreprise et la question de savoir si ceux-ci sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin.
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux limites de tolérance au risque approuvées.
- Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner les résultats portant sur le régime de rémunération incitative tant du point de vue financier et actuariel que du point de vue de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne. Le GERRI se réunit aussi après la clôture de l'exercice afin de discuter des rajustements qui seraient nécessaires à la note générale du RIA ou de chaque organisation ou l'évaluation du rendement individuel en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.
- Le CPD examine annuellement les recommandations de rémunération globale et le positionnement sur le marché pour chaque membre de la haute direction visé.
- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements, la conception des régimes et les caractéristiques de fonctionnement.

## Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

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

- Les conceptions sont soumises à des tests de tension pour s'assurer d'une compréhension des résultats possibles.
- La composition de la rémunération est gérée afin qu'une grande partie de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices.
- Les membres de la haute direction doivent respecter des exigences relatives à la propriété et à la conservation des actions qui permettent de renforcer les objectifs à long terme et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, dans la conception de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes de rémunération sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex., le bénéfice).
- Le RIA (se reporter à la page [96](#)) comprend une mesure par laquelle le financement peut être réduit en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.
- Les mesures de rendement comprennent généralement une combinaison de mesures financières et de mesures non financières, absolues et relatives.
- Le financement du RIA est limité au rendement de l'ensemble de la Compagnie et de chaque organisation, et n'a aucune incidence directe en matière de rémunération sur les ventes ou les décisions portant sur les produits individuels au sein d'une organisation.

## Cycle de prise de décisions

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

**La direction** (notamment le GERRI) examine notre programme de rémunération par rapport à la stratégie d'affaires, aux données du marché et aux pratiques de sociétés comparables

**La direction** surveille le rendement et procède à des ajustements au niveau de la rémunération individuelle compte tenu des changements apportés aux rôles avec l'approbation du CPD

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

**Le premier directeur de la gestion des risques** discute des risques d'entreprise clés avec le CPD et les examine avec ce dernier, et évalue si le rendement a été atteint en respectant les niveaux de l'appétence pour le risque

**Le chef de la direction** prépare une autoévaluation et évalue le rendement individuel des membres de l'équipe de la haute direction

**Examen des conceptions de régime**  
(avant l'année de rendement)

**Examen et évaluation du rendement**  
(pendant la période de rendement)

**Approuver de la rémunération**  
(après la période de rendement)

**Les consultants indépendants** mettent en lumière les changements en matière de réglementation et de marché

**Le CPD et les consultants indépendants** surveillent le rendement d'entreprise à l'aide de mises à jour trimestrielles de la part de la direction

**Le CPD** tient compte de tous les renseignements et recommande les indicateurs de rendement aux termes des principaux régimes incitatifs et dans le cadre de la rémunération individuelle du chef de la direction, de l'équipe de la haute direction et des preneurs de risques importants. (Remarque : le CPD examine et commente également chaque année les régimes incitatifs non importants)

**Le CPD** examine les cibles de rendement harmonisées avec les plans d'affaires approuvés par le conseil et les recommande en vue d'une approbation par celui-ci, ainsi que les changements à la conception recommandés par la direction en fonction de commentaires reçus des consultants indépendants

**Les consultants indépendants** passent en revue l'information sur le rendement de la Compagnie et contribuent à la prise de décisions

### Exercice du pouvoir discrétionnaire

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de faire ce qui suit :

- augmenter ou réduire les attributions aux termes du RIA en fonction de son évaluation de la gestion des risques et de l'incidence sur nos résultats financiers, et d'autres facteurs qui peuvent avoir eu une incidence sur le rendement.
- réduire ou annuler les attributions aux termes du RIA et réduire ou ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes de nouvelles attributions incitatives à long terme s'il conclut que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.
- annuler les attributions en cours aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction s'il détermine que les paiements compromettraient sérieusement la situation du compte capital ou la solvabilité de l'organisation.

L'exercice réel du pouvoir discrétionnaire est resté limité et a été aussi bien positif que négatif au fil du temps.

## Exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction et à la conservation des actions

Nos membres de la haute direction harmonisent leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires en détenant une participation continue dans la Compagnie. Les nouveaux venus au sein de la Compagnie ou les personnes récemment promues ont cinq ans pour atteindre le barème d'actionnariat minimal requis, lequel peut englober la propriété d'actions ordinaires, d'UAD, d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC. Les options d'achat d'actions ne sont pas incluses dans le calcul de l'actionnariat des membres de la haute direction.

En 2016, nous avons augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux des membres de la haute direction visés et nous avons imposé une exigence prévoyant qu'ils doivent atteindre au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux, notamment par la propriété personnelle d'actions et d'UAD.

De plus, à compter des attributions de 2017, nous avons ajouté l'exigence prévoyant qu'après l'exercice d'options d'achat d'actions, nos membres de la haute direction actifs doivent conserver des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par l'exercice d'options pendant trois ans. Cette exigence relative à la conservation des actions ne s'applique pas s'ils ont atteint leurs barèmes d'actionnariat et au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux par la propriété personnelle ou s'ils prennent leur retraite.

Depuis 2025, le président et chef de la direction est tenu d'acquérir chaque année des actions aux termes de la politique de rémunération et de nomination afin de favoriser l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires. Cette politique renforce ce qui était déjà une pratique de M. Strain.

	Multiple du salaire annuel	Lignes directrices relatives aux participations après la retraite
<b>Chef de la direction</b>	10x	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an</li><li>• Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans</li></ul>
<b>Membres de la haute direction visés</b>	5x	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an</li></ul>

Tous les initiés doivent suivre nos règles relativement aux opérations d'initiés et les membres de la haute direction et les administrateurs doivent aviser la personne appropriée de leur intention de négocier nos titres. Les membres de la haute direction doivent aviser le chef de la direction alors que les administrateurs, y compris le chef de la direction, doivent aviser le président du conseil. Le président du conseil doit aviser le président du comité de gouvernance.

Pour un résumé de l'actionnariat actuel, se reporter à la page [106](#).

### Aucune opération de couverture ni mise en gage

Nous avons en place une politique interdisant à tous les initiés assujettis à nos exigences relatives à l'actionnariat de participer à des opérations de monétisation d'actions, comme une mise en gage ou des couvertures visant des titres de la Compagnie.

### Récupération

Notre politique de récupération, qui est conforme aux règles de la politique de récupération de la SEC, permet au conseil de récupérer la rémunération incitative et les options d'achat d'actions (octroyées, gagnées, acquises ou payées) dans les cas où un employé actuel ou un ancien employé a reçu une rémunération excessive ou injustifiée. Cela comprend les cas d'inconduite (tous les employés) ou dans le cas d'un retraitement financier (membres de la haute direction).

Plus précisément, la totalité de la rémunération incitative avant impôt reçue par un employé actuel ou ancien au cours des trois derniers exercices terminés peut être récupérée si le conseil détermine que cette personne a fait preuve d'inconduite, notamment de fraude, de malhonnêteté, de négligence et/ou du non-respect des exigences juridiques ou de nos politiques internes, y compris des Règles de conduite. Il s'agit notamment de situations susceptibles d'entraîner une atteinte importante à la réputation. En outre, le conseil demandera le recouvrement du montant avant impôts de toute rémunération incitative reçue par erreur par un membre de la haute direction actuel ou ancien en fonction d'une mesure de présentation de l'information financière qui fait l'objet d'un retraitement financier, qui peut comprendre le cours de l'action et le rendement total pour les actionnaires, au cours des trois exercices terminés avant la date à laquelle la société est tenue de préparer le retraitement financier applicable (ou la période de transition pertinente).

# Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2025 se compose de sept éléments :

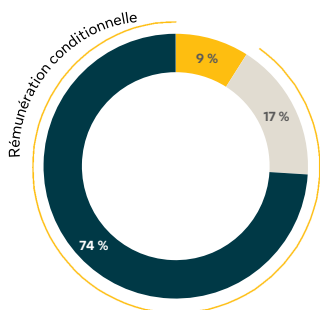
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Salaire</b>	Fixe	• soumis à un examen annuel	• tous les employés
<b>Rémunération incitative annuelle</b>	Variable	• 1 an	• tous les employés
<b>Régime d'unités d'actions Sun Life</b>	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• contributeurs clés; vice-présidents et échelons supérieurs
<b>Régime d'options d'achat d'actions de la direction</b>	Variable	• 10 ans • acquises à raison de 50 % au 3 <sup>e</sup> anniversaire et à raison de 50 % au 4 <sup>e</sup> anniversaire respectivement	• Équipe de la haute direction
<b>Régime d'UAD</b>	Variable	• rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'organisation	• Vice-présidents ou échelons supérieurs
<b>Prestations de retraite et avantages sociaux</b>	Fixe	• s'accumule pendant la durée de l'emploi	• tous les employés
<b>Avantages accessoires</b>	Fixe	• offerts pendant la durée de l'emploi	• Vice-présidents ou échelons supérieurs

En plus de ce qui précède, le président du conseil membre de la direction de Gestion SLC participe au régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, comme il est décrit ci-après.

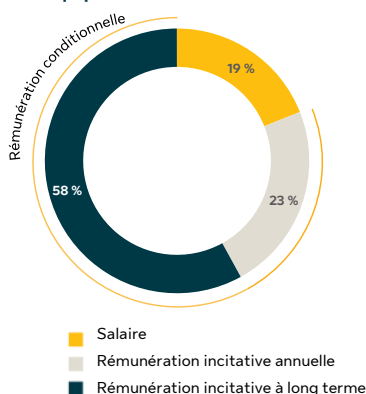
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC</b>	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• Directeur et échelons supérieurs au sein de Gestion SLC

La partie la plus importante de la rémunération versée à nos membres de la haute direction est une rémunération variable et conditionnelle. La composition de la rémunération varie en fonction de la capacité du membre de la haute direction à influencer les résultats d'entreprise à court et à long terme, de l'emplacement où se trouve le membre de la haute direction, du niveau du poste qu'il occupe et des pratiques concurrentielles. La composition moyenne de la rémunération directe totale et de la rémunération incitative à long terme par niveau, compte tenu de la rémunération cible, est présentée ci-après. La composition réelle de la rémunération de chacun peut différer selon le rendement d'entreprise et le rendement individuel ainsi que l'emplacement géographique, ainsi que l'expérience comme investisseur (c.-à-d., les dividendes et les fluctuations du cours des actions), en fonction de nos principes directeurs. Les mécanismes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires sont en supplément, et on trouvera une présentation sur ceux-ci aux pages [122](#) à [124](#).

**Chef de la direction**



**Équipe de la haute direction**



## Analyse comparative

- Par l'entremise de tiers fournisseurs de sondages indépendants, nous regardons la rémunération qu'offrent d'autres sociétés similaires, compte tenu de leur taille, pour des postes comparables. Nous regardons chaque composante de la rémunération ainsi que la rémunération totale afin de nous assurer que nous pouvons recruter et garder les employés de talent dont nous avons besoin.
- Des sondages auprès de groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour certains membres de la haute direction, tel qu'il est décrit ci-après. Au Canada, aux États-Unis et en Asie, nous choisissons des sondages puisqu'ils incluent les principales entreprises de services financiers et de gestion d'actifs, selon le cas, auxquelles nous livrons concurrence pour ce qui est des employés de talent. Nous revoyons également l'information en matière de rémunération accessible au grand public concernant des sociétés pertinentes lorsqu'il est approprié de le faire, avant d'établir la fourchette de rémunération pour nos membres de la haute direction.

- **Sondage sur le marché canadien** : Le Financial Services Executive Compensation Survey produit par Korn Ferry est utilisé pour comparer les membres de la haute direction de sociétés canadiennes. Notre groupe de sociétés comparables canadiennes se compose de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances :

- |                        |                           |                    |
|------------------------|---------------------------|--------------------|
| • BMO Groupe Financier | • Financière Manuvie      | • Banque Scotia    |
| • Canada-Vie           | • Groupe Financier Banque | • Groupe Banque TD |
| • CIBC                 | • RBC                     |                    |

- En ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés de la base de données sur la rémunération de 2025 de Radford McLagan, qui comprend les postes de gestion des placements dans plus de 120 sociétés de gestion d'actif aux États-Unis.

- Dans le cas de M. Singh, président, Sun Life Asie, nous utilisons le sondage de Willis Towers Watson intitulé « Insurance Executive Rewards Survey » de 2025, qui comprend 9 sociétés d'assurance (en plus de la Sun Life) :

- |             |                      |                          |
|-------------|----------------------|--------------------------|
| • AIA       | • HSBC Insurance     | • Prudential plc         |
| • AXA       | • Financière Manuvie | • Swiss Reinsurance      |
| • FWD Group | • MetLife            | • Zurich Insurance Group |

## Salaires

Les salaires fournissent une partie de la rémunération qui est fixe. Nous établissons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste en fonction d'une analyse comparative, de l'expérience et du rendement de la personne et de l'équité interne.

## Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Les objectifs d'entreprise comprennent le bénéfice, la croissance et les mesures clients.

Les attributions sont déterminées en appliquant la formule ci-dessous :

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

### Résultats d'entreprise

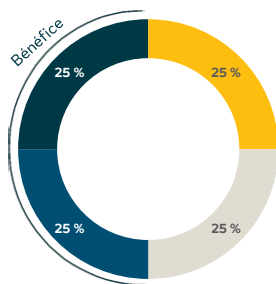
Nous comparons le rendement par rapport aux cibles à l'égard de quatre mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie dans le cadre du RIA, comme il est décrit ci-après.

#### ■ BPA déclaré – pondération de 25 %

- Revenu net (perte) des porteurs d'actions ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation. Établi en conformité avec les IFRS.

#### ■ BPA sous-jacent – pondération de 25 %

- Reflète l'intérêt de la Compagnie à générer un bénéfice à long terme pour les actionnaires. Mesure financière non normalisée selon les IFRS. Se reporter à la rubrique « Autres renseignements » aux pages [143](#) et [144](#).



#### ■ Croissance – pondération de 25 %

- Moyenne pondérée de la valeur des affaires nouvelles (VAN), une estimation des profits futurs tirés des affaires nouvelles vendues au cours de l'exercice, au Canada et en Asie et les produits tirés des clients, soit les primes nettes majorées des honoraires, aux États-Unis. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel.

#### ■ Mesures clients – pondération de 25 %

- Évaluation équilibrée du rendement par rapport à la cible à l'égard de ce qui suit :
  - Satisfaction de la clientèle;
  - Incidence sur le Client dans nos secteurs d'activité.

Nos mesures du RIA sont examinées régulièrement pour s'aligner sur la stratégie et les pratiques du marché.

Les indicateurs de paiements de rendement du BPA déclaré et les mesures clients varient de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 150 % pour les résultats exceptionnels. Pour le BPA sous-jacent et la croissance, ils varient de 0 % à 200 %.

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable de l'indicateur final de paiement du rendement. Le rendement total de la Compagnie est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à +/-20 %, doit être apporté selon un ensemble de principes directeurs. Nos principes comprennent un biais pour le résultat calculé, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire positif et négatif avec l'intention d'être neutre au fil du temps, l'accent mis sur les éléments inconnus lors de l'établissement d'un plan d'affaires qui a eu une incidence importante et l'exercice d'un jugement éclairé. Nous vérifions la symétrie et l'uniformité du processus décisionnel au fil du temps. Le régime comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit d'augmenter, de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice net sous-jacent (perte) élimine du bénéfice net déclaré (perte) les effets des éléments définis dans la section M « Mesures financières non conformes aux normes IFRS », comme il est décrit dans notre rapport de gestion 2025, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. Se reporter à la rubrique « Autres renseignements » aux pages [143](#) et [144](#).

### Composition des résultats d'entreprise

La composition des résultats d'entreprise en 2025 pour nos membres de la haute direction visés est la suivante :

Pour l'ensemble de la Compagnie				
	BPA déclaré	BPA sous-jacent	Croissance	Mesures clients
<b>Chef de la direction</b>	25 %	25 %	25 %	25 %
<b>Premier directeur financier</b>				

	Pour l'ensemble de la Compagnie	Organisation pertinente		
	BPA déclaré	Bénéfice net sous-jacent	Croissance (VAN)	Mesures clients
<b>Membres de la haute direction visés (à l'exclusion du président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC)</b>	25 %	25 %	25 %	25 %
<b>Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC</b>	Rendement de l'organisation de Gestion SLC, notamment les résultats pour les mesures clients, le rendement des investissements et les mesures financières.			

En plus de la pondération de 25 % du BPA déclaré de l'ensemble de la Compagnie, une partie importante de la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction qui dirigent une organisation demeure liée aux résultats de l'ensemble de la Compagnie par le biais des programmes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

### Multiplicateur individuel

Tous les employés admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, se voient attribuer un multiplicateur de rendement individuel calculé en fonction de leur contribution individuelle pendant l'exercice. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs de rendement individuel pour l'exercice. Le multiplicateur individuel comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité, de contrôle et d'inconduite qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire le résultat individuel global.

## Rémunération incitative à long terme

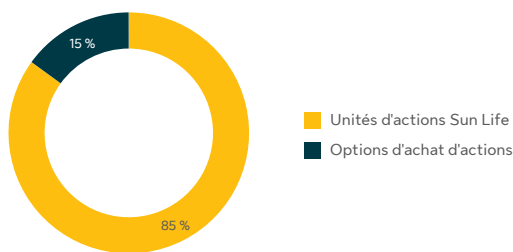
Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au cours d'une période d'acquisition s'échelonnant sur plusieurs années et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions au titre de la rémunération incitative à long terme étaient effectuées par l'intermédiaire de deux vecteurs différents, soit les régimes d'unités d'actions fictives comptant essentiellement les unités d'actions Sun Life et les options d'achat d'actions. Les attributions d'unités d'actions Sun Life effectuées en 2025 reflétaient notre structure mise à jour décrite ci-après.

Ces régimes de rémunération incitative sont conçus pour harmoniser et récompenser les membres de la haute direction et les autres collaborateurs clés ayant créé de la valeur pour les actionnaires et ayant généré des rendements supérieurs pendant la période de rendement des régimes, soit de 3 à 10 ans. Dans le cas du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, la proportion de la rémunération incitative à long terme versée sous forme d'options est examinée en fonction de l'âge et du stade auquel se trouve la personne dans sa carrière et elle est limitée à un maximum de 15 % de la rémunération incitative à long terme totale.

Des fonds sont alloués aux dirigeants d'entreprise afin de décider des attributions aux participants en fonction de leur contribution au cours de l'exercice et de leur incidence possible sur les résultats à long terme. Les attributions sont accordées selon un montant fixe; la valeur du montant du versement réel variera cependant en fonction des mesures de rendement décrites ci-dessous. Dans le cas du régime d'unités fictives de Gestion SLC, le montant du paiement réel est fondé sur le rendement de Gestion SLC au cours de la période de rendement. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de

l'équipe de la haute direction. Les attributions sont accordées en fonction du niveau de poste, du rendement et du potentiel individuels et des pratiques concurrentielles.

### Composition de la rémunération à long terme (équipe de la haute direction) :



Pour M. Peacher, la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2025 est la suivante : 15 % d'options d'achat d'actions, 35 % d'unités d'action Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et 50 % d'unités d'actions fictives de Gestion SLC.

## Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années, et qui atteignent les cibles de rendement des capitaux propres (RCP).

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction vise à harmoniser les versements avec de nombreuses mesures de rendement continu externes, et de rendement absolu et relatif, ainsi qu'une mesure de rendement interne, afin de fournir une vue d'ensemble du rendement global. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 %) pour nos plus importants membres de la haute direction, selon leur niveau de responsabilité et leur influence sur nos résultats. Les participants occupant un rôle de direction moins important ont un choix plus restreint de versements éventuels parce qu'à ce niveau, nous visons plutôt une harmonisation de la rémunération différée avec le RTA et la fidélisation des employés. Les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction sont acquises en totalité le

troisième anniversaire de la date d'attribution et payées en espèces.

### Conception du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction

En date de 2025, notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction comprend trois mesures de rendement tenant compte du rendement externe absolu (RTA) et du rendement relatif (RTA relatif), et du rendement interne (RCP sous-jacent) :

Mesure de rendement	Description	Applicable
<b>1. RTA absolu</b>	la valeur sous-jacente des unités d'actions basée sur les augmentations ou les diminutions du cours de l'action et le rendement des dividendes	à tous les participants au régime d'unités d'actions Sun Life
<b>2. RTA relatif</b>	modifie le nombre final d'unités attribuées en fonction de notre RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables.	Vice-présidents ou échelons supérieurs
<b>3. RCP sous-jacent</b>	Bénéfice net (perte nette) sous-jacent divisé par le total des capitaux propres moyens pondérés attribuables aux actionnaires ordinaires pour la période. Le RCP donne une indication de la rentabilité globale de la Compagnie. Le RCP sous-jacent est inclus dans le régime afin de favoriser l'atteinte de nos objectifs financiers à moyen terme et de continuer à mettre l'accent sur les décisions relatives à la répartition du capital.	

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

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

Unités d'actions Sun Life (nombre)	×	Indicateur de rendement	×	Cours de l'action (\$)	=	Valeur de versement
(nombre d'unités attribuées, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(0 % à 200 %) voir le calcul ci-dessous		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition)		des unités d'actions Sun Life à l'acquisition (\$)

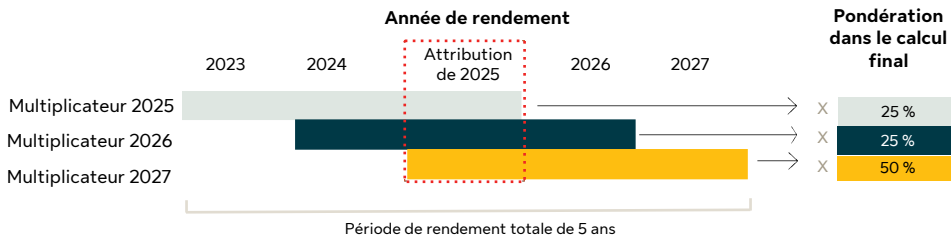
En 2025, l'indicateur de rendement de notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction est calculé comme suit :

RTA relatif de 75 %	+	25 % RCP sous-jacent	=	Indicateur de rendement
---------------------	---	----------------------	---	-------------------------

### RTA relatif

Le RTA relatif est pondéré à 75 % de l'indicateur de rendement global. Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans (appelés « multiplicateurs » dans l'illustration ci-dessous). Chaque multiplicateur est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Pour toutes les attributions, le multiplicateur le plus récent a la pondération la plus élevée (50 %), les deux autres multiplicateurs étant pondérés à 25 %. Par exemple, pour l'attribution des unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction pour 2025, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement de RTA relatif à une moyenne pondérée composée de 14 banques canadiennes et sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines cotées en bourse. Ces sociétés sont très semblables à nous pour ce qui est de mesurer le rendement puisqu'elles exercent leurs activités dans le même marché élargi des services financiers et qu'elles nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'activité. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour le recrutement de talents et l'accès aux capitaux. Les sociétés énumérées ont servi au calcul des indicateurs de rendement annuels pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction 2023-2025.

Le groupe de sociétés comparables en matière de rendement est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 95).

Pondération		Sociétés comparables pour les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction <sup>1</sup>		
Banques canadiennes	20 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banque de Montréal</li> <li>• Banque Canadienne Impériale de Commerce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banque Royale du Canada</li> <li>• Banque Scotia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banque Toronto-Dominion</li> </ul>
Sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines	80 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Great-West</li> <li>• Equitable Holdings</li> <li>• Lincoln Financial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financière Manuvie</li> <li>• MetLife</li> <li>• Principal Financial Group</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prudential Financial</li> <li>• T. Rowe Price</li> <li>• Unum Group</li> </ul>

<sup>1</sup> Pour l'attribution de 2026, notre groupe de sociétés comparables pour le RTA relatif a été mis à jour (se reporter aux modifications en 2026 à la page 83).

Pour 2025, la fourchette de rendement au titre du RTA relatif liée à la moyenne pondérée du groupe de référence est de +/-10 pp. Par exemple, pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 2025, les fourchettes de rendement et de paiement sont les suivantes :

Niveau de performance	Si le RTA relatif sur 3 ans <sup>1</sup>	Alors l'indicateur de RTA annuel est de
Maximum	dépasse la moyenne pondérée de 10 % ou plus	200 %
Cible	se situe dans la moyenne pondérée	100 %
Seuil de référence	est de 10 % en deçà de la moyenne pondérée	25 %
Inférieur au seuil de référence	est plus de 10 % en deçà de la moyenne pondérée	0 %

<sup>1</sup> La fourchette de rendement pour les attributions à compter de 2026 sera de +/-15 % pp; se reporter aux modifications en 2026 (page 83).

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

### RCP sous-jacent

Le RCP sous-jacent est pondéré à 25 % de l'indicateur de rendement global. Trois objectifs annuels seront alignés sur le plan d'affaires de chaque exercice, et le résultat final sera la moyenne du rendement pondérée équitablement pour chacun des trois exercices. La fourchette de rendement pour chaque objectif annuel est de +/-15 % (seuil-maximum). Alignée sur le RTA relatif, la fourchette de paiement est de 0 % si le RCP sous-jacent est inférieur au seuil, de 25 % si le RCP sous-jacent est au seuil, de 100 % si le RCP sous-jacent est à la cible et de 200 % si le RCP sous-jacent est au maximum. Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

### Pour les attributions effectuées en 2023 et en 2024 – Modificateur de durabilité

Le modificateur de durabilité a été supprimé dans le calcul l'indicateur de rendement pour l'attribution de 2025.

Pour les attributions de 2023 et 2024, le modificateur de durabilité rajuste le résultat combiné du RTA relatif (pondération de 75 %) et du RCP sous-jacent (pondération de 25 %) jusqu'à +/-10 pp. Le modificateur de durabilité appliqué est soit -10 points de pourcentage (pp), -5 pp, « aucun changement », +5 pp ou +10 pp. Les résultats sont évalués en fonction de notre rendement sur trois ans par rapport aux objectifs ambitieux alignés sur certains piliers de durabilité.

Notre indicateur de rendement aux fins de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est calculé comme suit :

$$\text{RTA relatif de 75 \%} + 25 \% \text{ RCP sous-jacent} + / - \text{ Modificateur de durabilité de 10 pp} = \text{Indicateur de rendement}$$

L'ajustement lié au modificateur de durabilité est basé sur le rendement sur trois ans par rapport à quatre objectifs ambitieux, alignés sur trois de nos piliers de durabilité : la promotion de l'investissement durable, le renforcement de la résilience au changement climatique et l'exploitation d'une entreprise digne de confiance et responsable, plus précisément :

- 
- a. **Nouveaux placements durables** Nouveaux placements durables (en milliards de dollars) au cours de la période de rendement. Comprend de nouveaux placements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et plus inclusive<sup>1</sup>.
  - b. **Réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre de nos activités** (tonnes d'équivalents de dioxyde de carbone). Un objectif provisoire, mesuré par rapport à la base de référence de 2019, reflétant les progrès cibles au cours de la période de rendement vers l'objectif de réduction des émissions liées aux activités de la Sun Life en vigueur pour l'année d'attribution (réduction de 50 % d'ici 2030). Comprend les émissions attribuables aux bureaux et aux centres de données à l'échelle mondiale ainsi qu'aux voyages d'affaires, y compris ceux des sociétés dont la Sun Life détient une participation majoritaire<sup>2</sup>.  
  
Se reporter à la méthodologie relative aux émissions de GES de 2023 et de 2024 pour plus de renseignements.
  - c. **Parité hommes-femmes au sein de la haute direction à l'échelle mondiale**<sup>3</sup>.
  - d. **25 % des membres de la haute direction en Amérique du Nord font partie de groupes sous-représentés en raison de leur origine ethnique.**

Chaque objectif comporte une valeur de référence et le rendement par rapport à chaque objectif est pondéré de manière égale dans l'évaluation. Le rendement pour la période est évalué pour établir le degré de réussite par rapport aux quatre objectifs ambitieux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les objectifs ambitieux de la Sun Life en matière de durabilité, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité, disponible sur [sunlife.com/fr/sustainability/](https://sunlife.com/fr/sustainability/).

---

<sup>1</sup> Les placements durables répondent à un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les principes applicables aux obligations vertes de l'ICMA, les principes applicables aux obligations sociales de l'ICMA, les lignes directrices applicables aux obligations durables de l'ICMA, la référence immobilière du GRESB et/ou la carte du marché des investissements d'impact de PRI. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas d'avis d'un tiers ou ne fournissent pas d'avis interne sur leur émission, nos professionnels en placement exercent leur jugement pour évaluer si l'utilisation du produit respecte les normes énoncées dans les principes de l'ICMA.

<sup>2</sup> L'objectif de réduction des émissions liées aux activités de la Sun Life a été révisé avec prise d'effet le 31 décembre 2024 afin de couvrir les émissions provenant uniquement des bureaux mondiaux, en plus de permettre l'utilisation de Certificats d'énergie renouvelable (CER). Se reporter au Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF de 2024 de la Sun Life pour obtenir de plus amples renseignements.

<sup>3</sup> La parité hommes-femmes est définie comme étant une représentation des femmes dans une fourchette de 47 % à 53 %. Cette fourchette tient compte des employés qui s'identifient comme non binaires selon les moyennes mondiales actuelles.

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

Les options d'achat d'actions récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires. À compter de 2023, les attributions s'acquièrent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution.

Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent une partie de leur prime incitative annuelle à long terme sous forme d'options qui représentent au maximum 15 % de leur prime incitative à long terme. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après leur attribution<sup>1</sup>. Les options n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

Le CPD recommande les modalités de chaque attribution au conseil pour qu'il les approuve. Il n'est pas possible de réduire ni d'annuler le prix d'exercice d'une option déjà attribuée en échange d'options

ayant un prix d'exercice inférieur. Si un changement de modalité de contrôle a lieu, le conseil peut régler le problème des options en circulation au moyen de diverses solutions qui s'offrent à lui, notamment au moyen d'une acquisition anticipée. Les options ne peuvent être transférées ou cédées.

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

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

En 2025, le conseil a approuvé certaines modifications au régime d'options d'achat d'actions afin i) de clarifier certains concepts liés à l'emploi, et ii) d'apporter d'autres modifications d'ordre administratif. Ces modifications n'exigeaient pas l'approbation des actionnaires aux termes des dispositions de modification du régime.

À compter de 2023, les attributions s'acquièrent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution. Cette modification nous permettra de mieux nous aligner sur les pratiques du marché et de mettre l'accent sur la nature à long terme du programme.

Pour les attributions à compter de 2019, le conseil a modifié notre régime d'options afin d'harmoniser notre traitement post-retraite des options avec les pratiques de notre groupe de sociétés comparables. Les options attribuées aux termes du régime modifié seront annulées à la date du dernier exercice des options ou à la date qui tombe 60 mois après le départ à la retraite du haut dirigeant, selon la première de ces dates à survenir.

Pour les attributions à compter de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionariat ainsi que les exigences relatives à la propriété personnelle, nous exigeons que les membres de la haute direction actifs détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans.

Le régime permet au conseil d'attribuer des options assorties de droits à la plus-value des actions, même si le conseil n'en a attribué aucune à ce jour. Un droit à la plus-value des actions permet aux membres de la

haute direction d'exercer leurs options et de recevoir en espèces la différence entre le cours de nos actions ordinaires et le prix d'exercice de l'option.

Les droits à la plus-value des actions accordent la même valeur de rémunération que les options sous-jacentes.

Les membres de l'équipe de direction sont les seules personnes qui reçoivent actuellement des options aux termes du régime<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Les options qui expirent pendant une période d'interdiction d'opérations ou dans un délai de 10 jours ouvrables après cette période verront leur date limite d'exercice reportée d'au plus 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction d'opérations.

<sup>2</sup> À la discrétion du CPD, les modalités du régime prévoient l'admissibilité d'autres employés désignés de la Sun Life, de ses filiales et des membres de son groupe.

## Surplus et taux d'épuisement du régime d'options d'achat d'actions de la direction

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre 2025. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000<sup>1</sup> de nos actions ordinaires aux termes du régime (soit 5,3 % des actions en circulation au 31 décembre 2025), sous réserve des limites applicables à la participation des initiés et aux attributions individuelles<sup>2</sup>. Les attributions d'options d'achat d'actions sont établies au moyen d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (15,5 % pour l'attribution de février 2025, 14,2 % pour l'attribution de février 2024, et 13,0 % pour l'attribution de février 2023).

Indicateur de dilution	2025		2024		2023	
	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation
Attribution annuelle <sup>1</sup>	493 509	0,09	487 738	0,08	789 963	0,14
Options en cours <sup>2</sup>	2 959 752	0,53	3 119 926	0,54	3 428 382	0,59
Options pouvant être attribuées <sup>3</sup>	1 530 790	0,28	2 024 299	0,35	2 424 145	0,41
Surplus <sup>4</sup>	4 490 542	0,81	5 144 225	0,90	5 852 527	1,00
Taux d'épuisement du capital <sup>5</sup>		0,09		0,08		0,14

<sup>1</sup> En 2026, le conseil a approuvé des modifications au régime d'options d'achat d'actions. Certaines modifications au régime seront soumises au vote des actionnaires lors de la prochaine assemblée générale annuelle. Veuillez consulter les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions de la direction de la Sun Life aux pages 10 à 11 pour obtenir de plus amples renseignements et directives.

<sup>2</sup> Les émissions effectuées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions et de tout autre arrangement de rémunération fondé sur des actions de la Sun Life sont soumises aux limites suivantes : i) les actions réservées aux options des initiés ne peuvent dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation; ii) les émissions aux initiés effectuées au cours d'une période d'un an ne peuvent dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation; iii) aucun initié (y compris ses associés) ne peut recevoir plus de 5 % des actions ordinaires en circulation au cours d'une période d'un an; et iv) le total des actions ordinaires réservées aux options attribuées à une personne dans le cadre de ce régime et de tout autre régime lié aux employés ne peut dépasser 1 % des actions ordinaires en circulation.

<sup>3</sup> Le nombre total d'options attribuées chaque année dans le cadre du régime d'options.

<sup>4</sup> Le nombre total d'options en circulation à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution annuelle.

<sup>5</sup> Le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées à la fin de chaque exercice.

<sup>6</sup> Le nombre d'options en circulation, en plus du nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées ultérieurement.

<sup>7</sup> Le nombre d'attributions accordées au cours de l'exercice applicable en tant que pourcentage du nombre moyen pondéré des actions en circulation pour ce même exercice.

## Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC

Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC récompense les particuliers pour le rendement et la croissance à moyen terme de Gestion SLC. Aucun changement important n'a été apporté pour 2025.

Le régime permet aux participants de participer à la réussite globale et à la création de valeur de Gestion SLC et harmonise les intérêts des participants avec ceux des actionnaires de la Compagnie en offrant des mesures incitatives relativement au rendement futur. Pour M. Peacher, le régime récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres de rendement global de Gestion SLC; des actifs gérés de tiers; des revenus d'honoraires de tiers et du bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont acquises en totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution et payées en espèces.

### Composition de la rémunération incitative à long terme

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

Participants admissibles		Options d'achat d'actions	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC
Chef de la direction et équipe de la haute direction (à l'exclusion du président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC)		15 %	85 %	–
Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC		15 %	35 %	50 %
Vice-présidents principaux, vice-présidents et collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président)		–	100 %	–
Gestion SLC	Directeurs généraux principaux, directeurs généraux et collaborateurs clés	–	–	100 %
	Certains directeurs généraux principaux	–	Combinaison d'unités d'actions fictives de Gestion SLC et d'unités d'actions Sun Life <sup>1</sup>	

<sup>1</sup>Certains directeurs généraux principaux de SLC reçoivent une combinaison d'unités d'actions Sun Life et d'unités fictives de SLC afin de favoriser l'harmonisation avec les intérêts à long terme des actionnaires de la Sun Life.

## Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'UAD offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions incitatives en UAD qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie. Aucun changement important n'a été apporté pour 2025.

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

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

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

UAD (Nombre)	×	Cours de l'action (\$)	=	Valeur du versement (\$)
des UAD au rachat		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de rachat)		(nombre d'unités, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)

## Barèmes d'actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2025. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 85,68 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025. En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème de propriété personnelle d'actions minimal en actions et UAD (la propriété personnelle exclut les unités d'actions Sun Life et les options d'achat d'actions). Les options acquises ou non acquises ne sont pas prises en compte. Si une option acquise est exercée et détenue, elle est devenue une action qui est alors comptabilisée. À compter de 2025, une politique exige que le président et chef de la direction acquière des actions annuellement, ce qui favorise l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires. À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat, ce membre de la haute direction actif devra détenir des actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Actionnariat total au 31 décembre 2025 (\$)								
Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC	UAD	Actionnariat total	Propriété personnelle (au moins 25 %)
Kevin D. Strain	10x le salaire	29,8	6 862 827	24 868 643	—	1 016 620	32 748 090	71,6 %
Timothy Deacon <sup>1</sup>	5x le salaire	9,6	25 662	3 953 832	—	2 246 870	6 226 364	35,4 %
Stephen C. Peacher	5x le salaire	25,2	—	9 435 950	13 746 998	3 195 691	26 378 639	61,0 %
Jessica Tan <sup>2</sup>	5x le salaire	19,6	18 853	7 172 755	—	9 443 045	16 634 654	0,4 %
Manjit Singh	5x le salaire	17,4	117 496	8 558 260	—	5 371 583	14 047 339	136,1 %

<sup>1</sup> Les UAD de M. Deacon ont été attribuées en 2024 pour une valeur de 1 700 050 \$, 50 % étant acquises en 2025 et la tranche restante de 50 % étant acquise en 2026.

<sup>2</sup> Les UAD de Mme Tan ont été attribuées en 2024 pour une valeur de 8 900 068 \$ et seront entièrement acquises au cinquième anniversaire de son entrée au service de la Sun Life. Une fois acquises, leurs UAD seront prises en compte dans leur propriété personnelle respective.

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté l'exigence relative à l'actionnariat et l'exigence relative à la propriété personnelle à la date fixée à cet égard.

## Prestations de retraite

Nos régimes de retraite fournissent une tranche de rémunération qui procure protection et constitution de patrimoine pour la retraite. Seuls les régimes à cotisations déterminées sont offerts aux nouveaux employés à l'échelle mondiale (à l'exception de notre régime à prestations déterminées aux Philippines qui est réservé aux employés de la filiale locale). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite offerts dans le pays dans lequel ils travaillent.

### Régimes canadiens

Le 1<sup>er</sup> janvier 2009, nous avons cessé d'offrir aux nouveaux employés le régime à prestations déterminées à l'intention des employés canadiens et nous l'avons remplacé par un régime à cotisations déterminées, que nous décrivons en détail ci-après. Les employés canadiens embauchés avant cette date continuent de participer au régime antérieur, composé à la fois d'éléments à prestations déterminées et d'éléments à cotisations déterminées.

M. Strain a été embauché avant 2009 et il participe au régime à prestations déterminées. Mme Tan et M. Deacon sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ils participent au régime à cotisations déterminées.

Notre programme de retraite à l'intention des employés canadiens embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 (y compris les membres de la haute direction visés applicables) est composé de deux volets :

- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005;
- l'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Les prestations jusqu'à concurrence des limites d'imposition sont prélevées de régimes enregistrés. Les prestations supérieures aux limites d'imposition sont prélevées de régimes de pension non agréés garantis, le cas échéant, par une convention de retraite.

### Formule à prestations déterminées pour les années de service avant 2005

La formule de prestations de retraite pour les années de service avant 2005 dépend du régime de retraite antérieur auquel le membre de la haute direction en question a participé. La formule de calcul des prestations déterminées qui est utilisée pour les années de service antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2005 de M. Strain se base sur le régime de retraite de Clarica, lequel a été acquis par la Sun Life en 2001.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Années de service avant} \\ \text{2005} \\ \hline \end{array} \times \left( \begin{array}{|c|} \hline 1,0 \% \text{ des gains moyens} \\ \text{ouvrant droit à pension} \\ \text{de plus 100 000 \$} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline 1,50 \% \text{ des gains moyens} \\ \text{ouvrant droit à pension} \\ \text{de plus de 100 000 \$} \\ \hline \end{array} \right) = \begin{array}{|c|} \hline \text{Prestations de retraite} \\ \text{annuelles à compter de} \\ \text{65 ans} \\ \hline \end{array}$$

Dans le cadre de la formule aux termes du régime de retraite de Clarica, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours des trois meilleures années consécutives pendant les 120 derniers mois d'emploi.

Les prestations aux termes du régime de retraite de Clarica sont payables à partir de l'âge de 65 ans du vivant de l'employé, prévoyant 60 paiements mensuels garantis. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente. Les employés ayant été au service de Clarica peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans; la prestation de retraite est réduite de 3 % pour chaque année de retraite avant l'âge de 63 ans et de 3 % supplémentaire pour chaque année de retraite avant l'âge de 60 ans.

### Formule à prestations déterminées pour les années de service après 2004

(Membre de la haute direction désigné, M. Strain)

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Années de service après 2004} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline 1,6 \% \text{ des gains moyens} \\ \text{ouvrant droit à pension} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Prestations de retraite} \\ \text{annuelles à compter de 65 ans} \\ \hline \end{array}$$

Dans le cadre de cette formule, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée au moindre de 100 % de la cible et de 100 % du salaire de base. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours de toute période de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi.

La prestation est payable du vivant de l'employé. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente.

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

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

Les membres de la haute direction désignés peuvent choisir de commencer à recevoir leurs prestations de retraite dès l'âge de 55 ans, mais ses prestations seront réduites de manière actuarielle à l'âge de 62 ans pour tenir compte du versement anticipé de celles-ci.

## Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés au cours de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi du membre de la haute direction visé. Les gains ouvrant droit à pension incluent la rémunération incitative réelle seulement jusqu'au niveau cible, ce qui limite la prestation de retraite pour tous les employés, même si les attributions de rémunération incitative annuelle versées sont supérieures aux niveaux cibles. La rémunération incitative cible est en outre plafonnée à 100 % du salaire annuel pour les années de service après 2004.

En 2022, le régime de retraite de M. Strain a été modifié de sorte que sa rente annuelle totale à l'égard de toutes ses années de service est limitée à un maximum de 1 400 000 \$.

### Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés avant 2009

Le régime de retraite comprend également un volet à cotisations déterminées pour les années de service après 2004. Les employés peuvent cotiser 1,5 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») et 3,0 % des gains ouvrant droit à pension supérieurs au MGAP. La Sun Life verse une cotisation de contrepartie de 50 % des cotisations des employés. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 33 810 \$ en 2025).

### Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés ont la possibilité de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension et recevront une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement et les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé est plafonnée à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 33 810 \$ en 2025).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, y compris Mme Tan et M. Deacon, participent à un régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Lorsqu'un membre de la haute direction atteint le plafond aux termes du

régime enregistré, le régime complémentaire prévoit une cotisation théorique de 10,5 % de ses gains ouvrant droit à pension au-delà du niveau de rémunération auquel le plafond de cotisation est atteint pour le régime enregistré. Le taux de cotisation aux termes du régime complémentaire est fixé à 10,5 % pour correspondre au montant maximal que la Compagnie et un employé, combinés, peuvent cotiser aux termes du régime enregistré.

## Régimes américains

Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le régime à prestations déterminées aux États-Unis a été bloqué pour les nouveaux employés et les participants âgés de moins de 50 ans qui n'avaient pas encore obtenu 60 années, âge et années de service combinés (60 points). En décembre 2014, le régime à prestations déterminées a été bloqué pour tous les anciens participants qui accumulaient encore des prestations. Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, nous avons lancé un compte de placement de retraite (Retirement Investment Account), soit un régime à cotisations déterminées payé par l'employeur, pour remplacer le régime à prestations déterminées. M. Peacher, notre membre de la haute direction visé aux États-Unis, a été embauché après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et ne participe pas au régime à prestations déterminées.

Notre programme de retraite à cotisations déterminées aux États-Unis comporte trois éléments :

- un régime 401(k) volontaire, agréé du point de vue fiscal.
- un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur.
- un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 350 000 \$ US en 2025).
- M. Peacher participe aux trois volets du programme de retraite à cotisations déterminées.

### Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser à hauteur de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente, rémunération incitative réelle et autre rémunération admissible), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 23 500 \$ US en 2025, majoré d'un montant additionnel de 7 500 \$ US pour les participants âgés de 50 ans à 59 ans et de plus de 64 ans, et les employés âgés de 60 ans à 63 ans peuvent cotiser 11 250 \$ US). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 100 % sur la première tranche de 3 % et à 50 % sur la tranche suivante de 2 % de la cotisation de l'employé (jusqu'à concurrence de 14 000 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2025). Les participants reçoivent la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

### Compte de placement de retraite

La Sun Life cotise un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1<sup>er</sup> janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS et toute autre rémunération admissible (soit 350 000 \$ US en 2025).

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

Âge et nombre d'années de service au 1 <sup>er</sup> janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40 ans	2
40 à 54 ans	4
55 ans et plus	6

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 70 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 77 500 \$ US par participant de 50 ans à 59 ans et de plus de 64 ans, et 81 250 \$ US par participant de 60 ans à 63 ans en 2025). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 350 000 \$ US pour chaque participant en 2025.

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

La Sun Life cotise 15 % des gains admissibles qui dépassent le plafond de rémunération établi par l'IRS pour le régime agréé du point de vue fiscal. Les gains admissibles pour le régime de retraite supplémentaire sont définis comme étant le salaire, majoré de la prime incitative réelle, plafonnée au versement cible.

## Régimes hongkongais

Les employés de Hong Kong participent à un régime à cotisations déterminées. Le régime comprend des dispositions obligatoires et volontaires. M. Singh participe au régime hongkongais.

### Dispositions obligatoires

Les dispositions obligatoires sont celles requises par la loi hongkongaise applicable. Les gains ouvrant droit à pension correspondent au moindre du salaire de l'employé et de 30 000 \$ HK par mois. Les cotisations obligatoires des employés s'élèvent à 5 % de la rémunération ouvrant droit à pension. Les cotisations obligatoires de la Compagnie s'élèvent à 5 % de la rémunération ouvrant droit à pension.

### Dispositions volontaires

Les dispositions volontaires sont celles que la Compagnie choisit de prévoir en plus des dispositions obligatoires minimales prévues par la loi. La Compagnie verse des cotisations volontaires supplémentaires en fonction du niveau professionnel et des années de service de l'employé. Dans le cas de M. Singh, les cotisations volontaires de la Compagnie applicables sont déterminées comme suit :

Années de service accomplies	% du salaire de base moins la cotisation obligatoire de l'employeur
Moins de 5 années	7,5
De 5 à 9 années	10,0
10 années ou plus	12,5

Les employés ont la possibilité de verser des cotisations volontaires supplémentaires à leur convenance.

# Renseignements sur la rémunération

## Rémunération individuelle et objectifs de rendement

Le conseil a évalué le rendement du chef de la direction tandis que le chef de la direction a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels pour 2025. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.



**Kevin D. Strain,**  
Président et chef de la direction

M. Strain a été promu au poste de président et chef de la direction le 7 août 2021.

En tant que président et chef de la direction, M. Strain définit notre stratégie d'entreprise et les indicateurs de succès et, en (2024), il a poursuivi sur sa lancée dans des domaines prioritaires de notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2025, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 400 000 \$ (un multiplicateur individuel de 114 %)<sup>1</sup>. Un incitatif à long terme de 9 650 000 \$ lui a été attribué en 2026.

### Parmi ses réalisations importantes en 2025, on compte notamment ce qui suit :

- Des résultats solides ont été enregistrés en 2025. Le BPA sous-jacent s'est établi à 7,45 \$, en hausse de 12 % par rapport à 2024. Le bénéfice net sous-jacent a augmenté de 4 201 millions de dollars, en hausse de 9 % par rapport à 2024. Cela comprend des bénéfices records en Asie et au Canada, en hausse de 19 % et de 10 %, respectivement, par rapport à 2024. Le RCP sous-jacent a également augmenté de 1 pp à compter de 2024 pour atteindre 18,2 %.
- Le Canada, les États-Unis et l'Asie ont tous généré de solides résultats de ventes. Les ventes des activités de protection individuelle ont augmenté de 26 % d'un exercice à l'autre, tandis que les ventes des activités de santé et de protection collectives ont augmenté de 25 % d'un exercice à l'autre. Il a maintenu un ratio du TSAV de 157 % de la FSL inc., en particulier aux États-Unis où les ventes ont augmenté de 28 %.
- Les résultats relatifs à l'engagement des employés demeurent solides à 86 %, soit au-dessus de la norme des services financiers (+1 pp). 87 % des employés recommanderaient la Sun Life comme un bon endroit où travailler.
- Il a annoncé la création de Gestion d'actifs Sun Life sous la direction de Tom Murphy, unifiant la MFS, Gestion SLC, Solutions prestations déterminées, le bureau du premier directeur des placements, Gestion d'actifs pour l'Asie et la participation de la Sun Life dans Aditya Birla SL AMC sous un seul pilier axé sur l'accélération de la croissance de la société de gestion d'actifs : Les actifs sous gestion ont terminé l'année à 60 billions de dollars (en hausse de 4 % par rapport à 2024) avec un total de 236,9 milliards de dollars de flux bruts de vente dans le domaine de la gestion de patrimoine et de la gestion d'actifs, en hausse de 21 % d'un exercice à l'autre.
- Il a annoncé deux promotions internes au sein de l'équipe de direction mondiale : i) David Healy, qui est devenu président de la Sun Life É.-U. et ii) Brennan Kennedy, qui est devenu actuaire en chef.
- Il a élargi des relations clés en Asie, notamment un partenariat élargi avec CIMB Niaga, la deuxième banque en importance en Indonésie et une participation accrue dans Bowtie Life Insurance Company, le premier assureur virtuel de Hong Kong.

- Il a continué de renforcer les capacités numériques de la Sun Life et d'intégrer des méthodes de travail modernes afin de favoriser la rapidité et l'efficacité dans tout ce que nous faisons, tout en faisant progresser notre utilisation de l'IA générative pour saisir de nouvelles occasions de productivité et d'innovation. Ces progrès se reflètent dans l'atteinte ou le dépassement de nos objectifs de traitement direct dans l'ensemble de nos organisations, soit une amélioration de 44 % du traitement direct depuis 2023. Ces résultats démontrent notre engagement à offrir une expérience client significative, à améliorer le rendement opérationnel et à constituer un effectif prêt pour l'avenir.
- Il a soutenu l'élan organisationnel vers l'IA au moyen de déploiements clés, notamment des outils destinés aux conseillers de première ligne, dont le programme de centre d'appels à l'échelle de la Sun Life, Advisor Buddy à Hong Kong et l'assistant de prise de notes intelligent au Canada, ainsi que des outils de productivité des services de soutien, y compris l'aide au codage au sein de l'équipe de la technologie et le lancement des deux prochaines générations de notre robot de clavardage interne alimenté par IA générative.
- Il a maintenu son engagement à offrir une valeur élevée aux actionnaires, soit **3,7 milliards** de dollars versés aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions.
- En 2025, il a été nommé chef d'entreprise international de l'année par la Chambre de commerce du Canada pour son leadership dans l'amélioration du profil de la Sun Life à l'échelle mondiale.

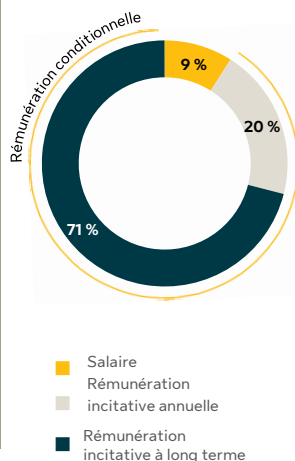
<sup>1</sup> Attributions aux termes du RIA réduites, passant à 2 400 000 \$.

## Résumé de la rémunération

	2025		2024	2023
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>1 100 000</b>	<b>1 076 923</b>	<b>1 000 000</b>	<b>1 000 000</b>
Rémunération incitative annuelle	2 000 000	2 400 000	2 475 000	2 358 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>3 100 000</b>	<b>3 476 923</b>	<b>3 475 000</b>	<b>3 358 000</b>
Unités d'actions Sun Life		7 352 566	6 800 057	5 362 500
Options d'achat d'actions		1 297 507	1 200 009	1 787 501
<b>Rémunération incitative à long terme</b>		<b>8 650 073</b>	<b>8 000 066</b>	<b>7 150 001</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>11 750 073</b>	<b>12 126 996</b>	<b>11 475 066</b>	<b>10 508 000</b>

incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

## Composition réelle de la rémunération en 2025



La rémunération du chef de la direction est alignée sur la valeur pour les actionnaires au cours de la période. Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires au cours des exercices applicables. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération directe totale attribuée à M. Connor (ancien président et chef de la direction jusqu'au 6 août 2021) et à M. Strain au cours des cinq derniers exercices à une mesure comparable de la valeur obtenue par les actionnaires au cours de la même période. Les valeurs réelles de la rémunération incluent le salaire et la rémunération incitative versée au comptant, la valeur des unités d'actions Sun Life attribuées lorsque les droits y afférents sont acquis (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options dans le cours qui demeurent en circulation. Les résultats quant à la rémunération sont aussi comparés à la valeur pour les actionnaires, ce qui représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans nos actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

Exercice	Chef de la direction	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) <sup>1</sup>	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
					Chef de la direction <sup>2</sup>	Valeur pour les actionnaires <sup>3</sup>
2021	D. Connor / K. Strain	10 115	10 591	31 décembre 2020 au 31 décembre 2025	105	187
2022	K. Strain	8 990	10 942	31 décembre 2021 au 31 décembre 2025	122	145
2023	K. Strain	10 508	14 665	31 décembre 2022 au 31 décembre 2025	140	155
2024	K. Strain	11 475	13 750	31 décembre 2023 au 31 décembre 2025	120	137
2025	K. Strain	12 127	12 520	31 décembre 2024 au 31 décembre 2025	103	105
<b>Moyenne</b>					<b>118</b>	<b>146</b>

<sup>1</sup> Comprend le salaire et les attributions dans le cadre de la rémunération variable à la fin de l'exercice relativement au rendement de l'année.

<sup>2</sup> Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.

<sup>3</sup> Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



## Timothy Deacon,

Vice-président général et premier directeur financier

M. Deacon est notre VPG et premier directeur financier depuis le 8 avril 2024 et est chargé de superviser un portefeuille de fonctions globales, notamment les finances, la fiscalité, la gestion du capital, les relations avec les investisseurs et les initiatives financières stratégiques. M. Deacon contribue à la réalisation de notre stratégie à quatre piliers en faisant preuve d'une prudence continue en matière de discipline financière et de gestion des risques.

En reconnaissance de son apport en 2025, M. Deacon s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 901 000 \$ (un multiplicateur individuel de 100 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de (2 200 000 \$) pour (2026).

### **Parmi ses réalisations importantes en 2025, on compte notamment ce qui suit :**

- En partenariat avec l'équipe de direction, il a réalisé une croissance du bénéfice par action sous-jacent de 12 %, un rendement des capitaux propres de 18,2 %, en voie d'atteindre l'objectif à moyen terme de 20 %, et il a atteint un ratio de distribution des dividendes sous-jacent de 47 %, dans la fourchette cible de 40 % à 50 %.
- La Sun Life a généré un capital interne de 2,3 G\$ en 2025 (2,1 G\$ en 2024) et a augmenté les dividendes versés aux actionnaires de 9 % s'établissant à 3,52 \$ par action (3,24 \$ par action en 2024), ce qui a porté le montant total versé aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions à 3,7 G\$ (2,7 G\$ en 2024).
- Il a amélioré la discipline en matière de coûts à l'échelle de l'entreprise grâce à la mise en œuvre d'un ratio d'efficacité, de mécanismes de transparence et de responsabilisation renforcés et de pratiques exemplaires en matière d'approvisionnement. Des économies annualisées d'environ 180 M\$ ont été réalisées à l'échelle de l'entreprise.
- Il a renforcé la gérance et de la gouvernance financières en améliorant les normes d'analyse de rentabilisation, les cadres de réalisation de la valeur et les protocoles de mesure et de surveillance des principales initiatives.
- Il a amélioré l'engagement des investisseurs de 78 % d'un exercice à l'autre, y compris une séance de formation en excédent de pertes au premier trimestre de 2025.
- Il a lancé un programme pluriannuel d'évolution des finances visant à moderniser la fonction financière au moyen d'investissements dans le talent, la technologie, y compris l'IA, et l'optimisation des processus.
- Il a fait progresser le modèle de gouvernance de l'information sur la durabilité de la Sun Life, y compris la transition de la surveillance de certaines infrastructures de gouvernance et de contrôle vers l'organisation financière.
- Il a continué de développer une équipe de direction financière hautement performante grâce à la planification de la relève et à l'intégration de quatre membres de l'équipe de haute direction, dont deux promotions/rotations internes et deux nominations externes.
- Il a maintenu un fort engagement des employés des finances mondiales, les équipes ayant démontré leur adhésion aux valeurs de la Sun Life et la promotion continue de la Sun Life en tant qu'endroit où il fait bon travailler.

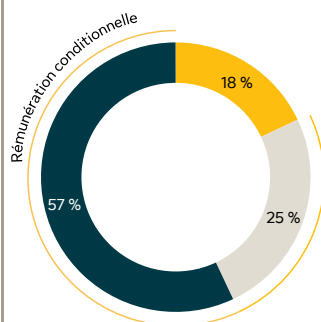
## Résumé de la rémunération

	2025		2024
	Cible	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>650 000</b>	<b>638 462</b>	<b>438 461</b>
Rémunération incitative annuelle	850 000	901 000	966 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>1 500 000</b>	<b>1 539 462</b>	<b>1 404 461</b>
Unités d'actions Sun Life		1 700 059	1 530 066
Options d'achat d'actions		300 009	270 008
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>2 000 068</b>		<b>1 800 074</b>
UAD		—	1 700 050
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>1 700 050</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>3 500 068</b>	<b>3 539 530</b>	<b>4 904 585</b>

<sup>1</sup>La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

En 2024, M. Deacon a reçu une UAD non récurrente de 1 700 050 \$ pour remplacer la valeur en actions perdue auprès de son employeur précédent, dont les droits ont été acquis à raison de 50 % en février 2025 et de 50 % en février 2026 et sera détenue jusqu'à son départ de la Compagnie.

## Composition réelle de la rémunération en 2025



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



## Stephen C. Peacher,

Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC

M. Peacher a été nommé président du conseil membre de la direction de Gestion SLC le 16 mai 2024. M. Peacher est chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements et de Gestion SLC, notre entité de gestion d'actifs institutionnels de tiers. M. Peacher contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de la gestion mondiale d'actifs, l'un de nos quatre piliers stratégiques, qui comprend Gestion SLC et MFS Gestion de placements. Du 11 janvier 2016 au 15 mai 2024, M. Peacher était président, Gestion SLC.

En reconnaissance de son apport en 2025, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 053 350 \$ US (un multiplicateur individuel de 117 %). Il a reçu une attribution incitative annuelle à long terme de 3 750 000 \$ US pour 2026.

### Parmi ses réalisations importantes en 2025, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré 22,3 G\$ de nouveaux engagements de clients pour la plateforme de Gestion SLC, dont 260 G\$ d'actifs sous gestion à la fin de l'exercice 2025. Les déploiements bruts de SLC de 34,5 G\$ en 2025 étaient supérieurs de plus de 50 % à ceux de 2024.
- Il a généré un bénéfice net sous-jacent de 242 M\$ pour SLC, ce qui dépasse la cible de 235 M\$ établie en 2021.
- Il a enregistré un excellent rendement pour les portefeuilles de nos clients, ce qui a fortement favorisé la fidélisation des clients.
- Il a généré des résultats de placement exceptionnels pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net.
- Il a fait progresser le pilier de gestion d'actifs en appuyant la création et la mise en œuvre de Gestion d'actifs Sun Life.
- Il a dirigé les préparatifs importants en vue de la réalisation des acquisitions restantes des sociétés affiliées de SLC, préparé la direction et mis en œuvre un régime à base d'actions pour la direction de SLC.
- Il a nommé le président, titres à revenu fixe, Gestion SLC et a annoncé la création du poste en juillet 2025.
- Il a maintenu une culture forte à SLC, comme en témoignent les scores élevés d'engagement, de fidélisation et de perfectionnement des employés, qui a été nommée pour la sixième année consécutive l'un des meilleurs lieux de travail dans le domaine de la gestion de portefeuille par Pension & Investments pour 2025<sup>1</sup>.
- Il a continué d'améliorer nos systèmes en réalisant des projets clés et en obtenant des gains d'efficacité dans l'ensemble de la plateforme SLC.
- Il est demeuré un membre actif de l'équipe de la haute direction de la Sun Life, en particulier dans les domaines de la gestion d'actifs, des fusions et acquisitions, de Sun Life Asie et de la mise en œuvre de Gestion d'actifs Sun Life.

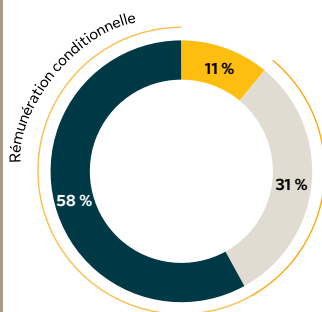
<sup>1</sup> « Pensions & Investments, une source mondiale de nouvelles en matière de gestion de portefeuille »

## Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2025		2024	2023
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>750 000</b>	<b>750 000</b>	<b>750 000</b>	<b>738 461</b>
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	2 053 350	2 124 000	2 124 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>2 250 000</b>	<b>2 803 350</b>	<b>2 874 000</b>	<b>2 862 461</b>
Unités d'actions Sun Life	1 335 186		1 121 178	744 594
Options d'achat d'actions	572 221		480 511	744 578
Gestion SLC Unités d'actions fictives	1 907 401		1 601 682	1 489 151
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>3 814 808</b>		<b>3 203 371</b>	<b>2 978 323</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>6 064 808</b>	<b>6 618 158</b>	<b>6 077 371</b>	<b>5 840 784</b>

<sup>1</sup> La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

## Composition réelle de la rémunération en 2025



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



## Jessica Tan,

Présidente, Sun Life Canada

Mme Tan est entrée au service de la Sun Life en septembre 2024 et est chargée de diriger notre plus important groupe d'affaires en fournissant des produits et des services dans les domaines de la santé, du patrimoine et de la protection à plus de 12 millions de Canadiens. Mme Tan contribue à renforcer notre position de chef de file dans les domaines de la santé, du patrimoine et de la protection, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2025, Mme Tan s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 419 200 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Elle a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 4 900 000 \$ pour 2026.

### Parmi ses réalisations importantes en 2025, on compte notamment ce qui suit :

- Elle a obtenu de très solides résultats d'exploitation, avec un bénéfice sous-jacent record de 1 594 M\$ (+10 % d'un exercice à l'autre) et un RCP sous-jacent de 27,6 % (en hausse d'environ 2 pp par rapport à l'exercice précédent).
- Elle a solidifié notre position de chef de file du marché de l'assurance en répondant aux besoins d'assurance d'un plus grand nombre de Canadiens, notamment en augmentant de 10 % les souscriptions d'assurance individuelle sans participation<sup>1</sup> par rapport à l'exercice précédent.
- Elle a élargi les activités de gestion de patrimoine, augmentant les ASGA<sup>2</sup> de 12 % par rapport à l'exercice précédent.
- Elle a accru nos capacités numériques et nos capacités de produits grâce à Essentiels Sun Life (+), une solution numérique pour les petites et moyennes entreprises qui aide les Canadiens à se constituer un fonds de retraite, et a également amélioré notre capacité à répondre aux besoins de santé d'un plus grand nombre de clients en adaptant davantage nos produits de santé (soins virtuels, cyberpharmacie, programmes de gestion des maladies chroniques).
- Elle a poursuivi sur notre lancée dans le secteur des garanties collectives, avec une croissance des ventes nettes de 408 M\$ par rapport à l'exercice précédent, et a maintenu notre position de chef de file avec des contrats en vigueur à hauteur de 13,4 G\$<sup>3</sup>, tout en soutenant des vies plus saines grâce à des règlements et des prestations d'assurance maladie à hauteur de 13,5 G\$<sup>4</sup>.
- Elle a remanié l'application mobile ma Sun Life pour une gestion des garanties plus rapide et plus facile, y compris le libre-service par l'intermédiaire d'un robot conversationnel.
- Elle a utilisé des outils d'IA pour en faire plus pour nos clients, notamment une augmentation des souscriptions directes de l'ordre de 50 % et l'amélioration de la productivité des conseillers à l'aide d'un assistant de prise de notes fondé sur l'IA générative.
- Elle a lancé le service Deuxième avis médical Sun Life, par Dialogue, un service numérique qui permet aux clients et à leur famille d'avoir accès à des examens d'experts sur les diagnostics et des plans de traitement des troubles physiques et mentaux.
- Elle a lancé la première série de FNB de la Sun Life Canada, élargissant les options de placement à frais réduits pour les Canadiens.
- Elle a simplifié les processus de dépôt de la gestion de patrimoine grâce à la première amélioration numérique du secteur avec Service de vérification Interac<sup>MD</sup>, en réduisant le temps de configuration de quelques jours à quelques minutes.
- La Sun Life a été reconnue de multiples reprises comme un Excellent lieu de travail<sup>®</sup>, a obtenu la certification Bronze PAIR dans le Partnership Accreditation in Indigenous Relations (premier assureur canadien) et a fourni des soins de santé virtuels sans frais à plus de 10 000 Canadiens mal desservis grâce à des partenariats communautaires.
- La Sun Life a reçu le prix Assureur vie et soins de santé de l'année dans le cadre des Insurance Bureau Canada Awards.

<sup>1</sup> Life Insurance Marketing and Research Association (« LIMRA »). Part de marché au T3 2025, en cumul annuel.

<sup>2</sup> Les actifs sous gestion et sous administration (« ASGA ») sont une mesure non conforme aux IFRS qui comprend les actifs sous gestion et les actifs sous administration (« ASA »). Les ASA représentent les actifs des clients pour lesquels la Sun Life fournit des services administratifs. Au Canada, les ASA comprennent les actifs des courtiers en fonds communs de placement dans la gestion de patrimoine individuel et les actifs des services administratifs dans les services de retraite collectifs. Il n'existe aucune mesure financière normalisée pour les ASGA ou les ASA selon les IFRS. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique M intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2025.

<sup>3</sup> Comprend le RCSD, qui couvre près de 6 millions de Canadiens.

<sup>4</sup> Comprend le RCSD, qui couvre près de 6 millions de Canadiens.

## Résumé de la rémunération

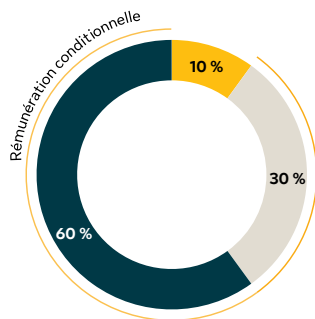
	2025		2024
	Cible	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>850 000</b>	<b>850 000</b>	<b>311 073</b>
Rémunération incitative annuelle	1 800 000	2 419 200	498 541 <sup>2</sup>
<b>Trésorerie totale</b>	<b>2 650 000</b>	<b>3 269 200</b>	<b>809 614</b>
Unités d'actions Sun Life		4 165 034	—
Options d'achat d'actions		735 010	—
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>4 900 044</b>		—
Unités d'actions Sun Life		—	3 450 084
UAD		—	8 900 068
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)</b>		—	<b>12 350 152</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>7 550 044</b>	<b>8 169 244</b>	<b>13 159 766</b>

<sup>1</sup> La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au prorata au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

<sup>2</sup> Le calcul proportionnel du RIA de Mme Tan a commencé lorsqu'elle est devenue présidente de SL Canada; elle n'était pas admissible en tant que conseillère spéciale.

En 2024, Mme Tan a reçu des attributions le 22 novembre en remplacement de la valeur perdue auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente de 3 450 084 \$ en unités d'actions Sun Life, dont les droits s'acquerraient à raison d'un tiers chaque année à compter de 2025, et une UAD non récurrente de 8 900 068 \$, dont les droits s'acquerraient le cinquième anniversaire de sa date d'entrée en fonction, pour remplacer l'indemnité de retraite perdue.

## Composition réelle de la rémunération en 2025



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



## Manjit Singh,

Président, Sun Life Asie

Le 18 mars 2024, M. Singh a été nommé président, Sun Life Asie, et il est responsable de l'un des piliers stratégiques de la Sun Life dont la croissance est la plus rapide et qui est axé sur les activités liées à l'assurance-vie, à l'assurance-maladie et à la gestion de patrimoine dans huit marchés asiatiques.

En reconnaissance de son apport en 2025, M. Singh s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 720 108 \$ HK (un multiplicateur individuel de 130 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de (18 000 000 \$ HK) pour 2026.

### Parmi ses réalisations importantes en 2025, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré un bénéfice record de 836 M\$, en hausse de 19 % d'un exercice à l'autre, bien au-dessus de la cible moyenne de 15 % et un **RCP record de 15,1 % (en hausse de 2,4 pp par rapport à l'exercice précédent)**, reflétant une discipline financière solide et une croissance des bénéfices.
- Il a augmenté la marge sur services contractuels (MSC), la faisant passer à 6,7 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 12 %, stimulée par une forte croissance interne.
- Il a généré une satisfaction de la clientèle record, stimulée par des outils et des capacités numériques libre-service renforcés, un processus d'accueil des clients simplifié et une expérience améliorée du centre d'appels.
- La notoriété et la reconnaissance de la marque ont atteint des sommets inégalés, reflétant des campagnes de commercialisation efficaces, des placements disciplinés et un accent mis sur les propositions aux clients.
- Il établi un partenariat élargi de 15 ans avec CIMB Niaga, la deuxième banque privée d'Indonésie, ce qui a permis à la Sun Life Indonésie d'augmenter ses ventes de 51 %.
- Il a accru notre participation dans Bowtie Life Insurance Company Limited, le premier assureur virtuel de Hong Kong jouissant d'une position de chef de file<sup>1</sup> dans le canal de vente direct.
- Il a généré une croissance d'environ 50 % des souscriptions à Hong Kong, favorisée par la productivité et la croissance solides des agences, une stratégie de courtage diversifiée et un solide partenariat de bancassurance.
- La Sun Life Philippines a maintenu sa position au premier rang pour le total des primes et a été reconnue comme la meilleure société par la Million Dollar Round Table (« MDRT ») au pays en 2025.
- Il a intégré nos activités à valeur nette élevée afin de renforcer notre position de chef de file sur le marché mondial à valeur nette élevée et a nommé de nouveaux dirigeants. Il a élargi nos activités au Moyen-Orient grâce au lancement de notre bureau à Dubai International Financial Centre, qui permet de tirer parti du marché en croissance de la gestion de patrimoine dans la région.
- Il a lancé Sun Life Investment Management Asia afin d'améliorer les capacités de placements régionales et d'accélérer la mise sur le marché de produits concurrentiels.
- Il a amélioré le soutien pour les clients et les conseillers grâce à des outils numériques avancés, notamment un robot-conseil propulsé par l'IA pour les clients MPF, un accueil unifié pour les clients à valeur nette élevée et un espace de travail assisté par l'IA pour les conseillers à Hong Kong.
- Il a constitué une équipe de haute direction harmonisée et très performante, mis en place une filière de dirigeants prêts pour l'avenir et renforcé notre bassin de talents en équilibrant stratégiquement les embauches externes et les promotions internes, et en renforçant les compétences et les capacités nécessaires pour réaliser nos priorités stratégiques.
- Il a poursuivi le renforcement de l'environnement de contrôle grâce à une sensibilisation et à un engagement accru de la direction.
- Il a aidé nos clients à atteindre leurs objectifs de durabilité grâce à des ventes de produits de 2 G\$ CA assorties de stratégies de placement ou d'indices de référence qui intègrent explicitement les critères ESG.

<sup>1</sup> Selon les statistiques provisoires sur les affaires à long terme de 2024 de l'Insurance Authority, au quatrième trimestre de 2024, Bowtie Life s'est classée au premier rang pour le nombre de nouvelles polices individuelles qui ne sont pas à prime unique vendues par l'intermédiaire du canal de vente direct à Hong Kong.

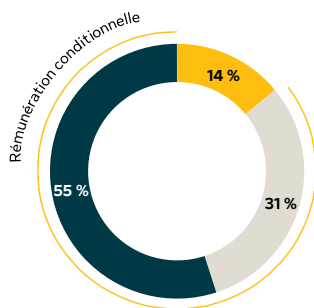
## Résumé de la rémunération

	2025		2024 <sup>2</sup>	2023
	\$ HK		\$ HK	\$ CA
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>4 500 000</b>	<b>4 500 000</b>	<b>3 925 741</b>	<b>650 000</b>
Rémunération incitative annuelle	6 000 000	9 594 000	7 658 336	1 257 600
<b>Trésorerie totale</b>	<b>10 500 000</b>	<b>14 094 000</b>	<b>11 584 077</b>	<b>1 907 000</b>
Unités d'actions Sun Life	14 738 310		12 590 320	1 875 046
Options d'achat d'actions	2 600 891		2 221 798	625 003
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>17 339 201</b>		<b>14 812 118</b>	<b>2 500 050</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>27 839 201</b>	<b>31 433 201</b>	<b>26 396 195</b>	<b>4 407 000</b>

<sup>1</sup>La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

<sup>2</sup>Le 18 mars 2024, M. Singh a été nommé président de la Sun Life Asie, tout en continuant d'agir à titre de VPD et de premier directeur financier jusqu'au 8 avril 2024. Un incitatif à long terme de 2 600 045 \$ lui a été attribué en 2024. Aux fins de la présentation, le tableau ci-dessus présente le montant en dollars de Hong Kong (\$ HK) en utilisant le taux de change annuel moyen de 1,00 \$ CA = 0,176 \$ HK.

## Composition réelle de la rémunération en 2025



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

## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2025, 2024 et 2023. Pour 2025, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés était tributaire des changements annoncés précédemment aux cibles qui ont été apportés en février 2025, des résultats du régime incitatif pour l'ensemble de nos secteurs et de la fluctuation des taux de change.

M. Peacher reçoit sa rémunération en dollars américains. En 2024, Mme Tan a reçu deux mois de salaire en dollars de Singapour et la rémunération de M. Singh est passée de dollars canadiens en dollars de Hong Kong en raison de son changement de poste.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	2025	1 076 923	7 352 566	1 297 507	2 400 000	639 270	–	12 766 266
	2024	1 000 000	6 800 057	1 200 009	2 475 000	732 830	1 167	12 209 063
	2023	1 000 000	5 362 500	1 787 501	2 358 000	141 520	–	10 649 521
Timothy Deacon Vice-président général et premier directeur financier	2025	638 462	1 700 059	300 009	901 000	146 423	–	3 685 953
	2024	438 461	3 230 116	270 008	966 000	30 840	–	4 935 425
Stephen C. Peacher Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	2025	1 048 147	4 531 612	799 696	2 869 618	441 186	–	9 693 259
	2024	1 027 226	3 729 325	658 125	2 909 105	438 626	–	8 762 407
	2023	996 480	3 014 215	1 004 733	2 866 126	430 809	–	8 312 363
Jessica Tan Présidente, Sun Life Canada	2025	850 000	4 165 034	735 010	2 419 200	132 297	129 259	8 430 800
	2024	311 073	12 350 152	–	498 541	11 688	129 057	13 300 511
Manjit Singh Président, Sun Life Asie	2025	806 805	2 642 432	466 314	1 720 108	59 951	904 839	6 600 449
	2024	689 105	2 210 042	390 003	1 344 306	135 558	596 496	5 365 510
	2023	650 000	1 875 046	625 003	1 257 600	147 250	233	4 555 133

La rémunération est convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change annuels moyens ci-après.

Fiscal Year	U.S.	HKD	SGD
2025	C\$1.398	C\$0.179	
2024	C\$1.370	C\$0.176	C\$1.025
2023	C\$1.349		

### Salaire versé

Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :

- MM. Strain, Deacon et Singh en 2025.
- M. Singh en 2024.
- M. Peacher en 2023.

## Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par unité d'action Sun Life	Prix par UAD	Prix par unité d'action fictive de Gestion SLC
2025	25 févr. 2025	78,59 \$		10,00 \$
2024 <sup>1</sup>	22 nov. 2024	84,99 \$	84,99 \$	
2024 <sup>2</sup>	22 mai 2024	69,78 \$	69,78 \$	
2024	20 févr. 2024	71,49 \$		10,00 \$
2023	21 févr. 2023	68,36 \$		10,00 \$

<sup>1</sup>A trait aux attributions hors cycle attribuées le 22 novembre 2024 à Mme Tan.

<sup>2</sup>A trait à l'attribution annuelle et aux attributions hors cycle attribuées à M. Deacon le 22 mai 2024.

- Le prix par unité d'action Sun Life et le prix par UAD est calculé en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Le prix par unité d'action fictive de Gestion SLC correspond à 10,00 \$ pour chaque nouvelle attribution annuelle.
- Le 22 novembre 2024, Mme Tan a reçu des attributions en remplacement de la valeur perdue auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente de 3 450 084 \$ en unités d'actions Sun Life et une attribution non récurrente de 8 900 068 \$ en UAD pour remplacer l'indemnité de retraite perdue et les autres droits à rémunération perdus.
- M. Deacon a reçu une attribution non récurrente de 1 700 050 \$ en UAD le 22 mai 2024 pour remplacer la valeur des titres de capitaux propres perdus de son ancien employeur. Il a également reçu sa première attribution au titre de la rémunération incitative à long terme.

## Attributions d'options

- La juste valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions attribuées a été calculée en fonction des données suivantes :

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2025	25 févr. 2025	79,16 \$	12,43 \$
2024 <sup>1</sup>	22 mai 2024	69,47 \$	11,81 \$
2024	20 févr. 2024	73,43 \$	12,26 \$
2023	21 févr. 2023	67,68 \$	11,54 \$

<sup>1</sup>A trait à l'attribution annuelle d'options hors cycle attribuée à M. Deacon le 22 mai 2024.

- Nous nous servons d'un ratio moyen calculé sur cinq ans selon le modèle de Black-Scholes pour fixer les attributions.
- La moyenne sur cinq ans correspond à une valeur à long terme tenant compte d'estimations à long terme de facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes.
- Les hypothèses suivantes ont servi à établir la valeur des attributions annuelles d'options selon le modèle Black-Scholes :

Exercice	Terme	Durée de vie prévue (années)	Volatilité prévue	Rendement en dividende	Taux sans risque
2025	10 ans	6,8	22,97 %	4 %	
2024 <sup>1</sup>	10 ans	6,8	22,72 %	4 %	3,60 %
2024	10 ans	6,8	22,67 %	4 %	3,50 %
2023	10 ans	6,8	23,33 %	4 %	3,42 %

<sup>1</sup>A trait à l'attribution annuelle d'options hors cycle attribuée à M. Deacon le 22 mai 2024.

## Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

- Les montants indiqués comprennent les montants que les membres de la haute direction visés ont choisi de reporter.

### Valeur du régime de retraite

- La valeur du régime de retraite représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages [132](#) et [133](#).

### Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles reçus en espèces par M. Strain en 2024 et par M. Singh en 2023 et 2024.
- Les montants indiqués pour 2024 et 2025 pour Mme Tan et M. Singh comprennent les coûts ponctuels liés aux déménagements internationaux.
- Comprend la valeur totale des avantages accessoires (y compris les biens et les autres avantages individuels) qui ne sont généralement pas offerts à tous les employés et qui totalisent au moins 50 000 \$ ou représentent au moins 10 % du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice.

## Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

### Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-dessous constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2025 pour les membres de la haute direction visés.

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 85,68 \$ (le cours de clôture des actions de la Financière Sun Life à la TSX le 31 décembre 2025), multipliée par le nombre d'options.

La valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ou qui n'ont pas été versées est de 85,68 \$, multipliée par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la moitié d'exercice.

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents des options non exercées (nombre)	Prix d'exercice (\$) (des options)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>hrs</sup> )	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Kevin D. Strain	2022	107 679	68,12	22 févr. 2032	1 890 843				
	2023	203 162	67,68	21 févr. 2033	3 656 916	Unités d'actions Sun Life	89 282	7 649 647	
	2024	115 086	73,43	20 févr. 2034	1 409 804	Unités d'actions Sun Life	103 466	8 864 949	
	2025	105 748	79,16	25 févr. 2035	689 477	Unités d'actions Sun Life	97 503	8 354 047	

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nombre)	Prix d'exercice (\$) (nombre)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
						UAD	–	–	1 016 620
<b>Total</b>		<b>531 675</b>			<b>7 647 040</b>		<b>290 251</b>	<b>24 868 643</b>	<b>1 016 620</b>
<b>Timothy Deacon</b>	2024	27 371	69,47	22 mai 2034	443 684	Unités d'actions Sun Life	23 602	2 022 211	
	2025	24 451	79,16	25 févr. 2035	159 420	Unités d'actions Sun Life	22 545	1 931 621	
						UAD	13 111	1 123 389	1 123 481
<b>Total</b>		<b>51 822</b>			<b>603 104</b>		<b>59 258</b>	<b>5 077 221</b>	<b>1 123 481</b>
<b>Stephen C. Peacher</b>	2022	53 113	68,12	22 févr. 2032	932 664	Unités d'actions Sun Life	45 292	3 880 633	
						Actions fictives de Gestion SLC	256 048	4 808 581	
	2023	114 195	67,68	21 févr. 2033	2 055 510	Unités d'actions Sun Life	16 728	1 433 291	
						Actions fictives de Gestion SLC	200 946	2 895 632	
	2024	63 117	73,43	20 févr. 2034	773 183	Unités d'actions Sun Life	23 365	2 001 904	
						Actions fictives de Gestion SLC	219 372	2 838 674	
	2025	65 176	79,16	25 févr. 2035	424 948	Unités d'actions Sun Life	24 745	2 120 122	
					Actions fictives de Gestion SLC	266 565	3 204 111		
					UAD	–	–	3 195 691	
<b>Total</b>		<b>295 601</b>			<b>4 186 305</b>		<b>1 053 061</b>	<b>23 182 948</b>	<b>3 195 691</b>
<b>Jessica Tan</b>	2024	–	–	–	–	Unités d'actions Sun Life	28 483	2 440 408	
	2025	59 904	79,16	25 févr. 2035	390 574	Unités d'actions Sun Life	55 233	4 732 347	
						UAD	110 213	9 443 045	–
<b>Total</b>		<b>59 904</b>			<b>390 574</b>		<b>193 929</b>	<b>16 615 800</b>	<b>–</b>

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nombre)	Prix d'exercice de l'option (\$) exercées	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Manjit Singh	2021	188 312	65,84	17 mai 2031	3 736 110				
	2022	65 643	68,12	22 févr. 2032	1 152 691				
	2023	71 036	67,68	21 févr. 2033	1 278 648	Unités d'actions Sun Life	31 218	2 674 768	
	2024	37 403	73,43	20 févr. 2034	458 187	Unités d'actions Sun Life	33 627	2 881 139	
	2025	38 005	79,16	25 févr. 2035	247 793	Unités d'actions Sun Life	35 041	3 002 353	
						UAD	–	–	5 371 583
<b>Total</b>		<b>400 399</b>			<b>6 873 429</b>		<b>99 886</b>	<b>8 558 260</b>	<b>5 371 583</b>

- Les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis comprennent une attribution non récurrente pour M. Peacher le 14 mars 2022 composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué dans la transformation sur plusieurs années de Gestion SLC et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise.

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

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

Le tableau ci-dessous présente :

- Attributions fondées sur des options – la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2025 à leurs dates d'acquisition
- Attributions fondées sur des actions – la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2025.
- Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2025 et versée en mars 2026.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	880 991	4 706 665	2 400 000
Timothy Deacon	–	987 792 <sup>1</sup>	901 000
Stephen C. Peacher	662 449	3 661 428	2 869 618
Jessica Tan	–	1 072 794	2 419 200
Manjit Singh	1 197 960	1 646 253	1 720 108

<sup>1</sup> Représente 50 % des UAD attribuées à M. Deacon en 2024 pour remplacer la valeur en actions perdue auprès de son employeur précédent, dont les droits ont été acquis en février 2025 et seront détenues jusqu'à son départ de la Compagnie. Se reporter à la page 106 pour obtenir de plus amples renseignements.

## Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la haute direction visé en 2025. Pour de plus amples renseignements au sujet du régime d'options, se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions de la direction » à la page 103.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	2021	23 févr. 2025	28 647	62,59	77,72	433 429
	2022	22 févr. 2025	46 621	68,12	77,72	447 562
	<b>Total</b>					<b>880 991</b>
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–
	<b>Total</b>					<b>–</b>
Stephen C. Peacher	2021	23 févr. 2025	26 934	62,59	77,72	407 511
	2022	22 févr. 2025	26 556	68,12	77,72	254 938
	<b>Total</b>					<b>662 449</b>
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–
	<b>Total</b>					<b>–</b>
Manjit Singh	2021	17 mai 2025	47 078	65,84	87,94	1 040 424
	2022	22 févr. 2025	16 410	68,12	77,72	157 536
	<b>Total</b>					<b>1 197 960</b>
<b>Total</b>					<b>2 741 400</b>	

• La *cours de l'action à la date d'acquisition* correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition ou au jour de bourse précédent si la date d'acquisition tombe la fin de semaine ou un jour férié.

• La *valeur acquise au cours de l'exercice* correspond au nombre d'options acquises multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de l'action à la date d'acquisition.

## Cumul des exercices d'options pour l'exercice clos le 31 décembre 2025

Le tableau ci-dessous indique, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre d'actions ordinaires acquises par l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Kevin D. Strain	107 452	2 380 708
Timothy Deacon	–	–
Stephen C. Peacher	80 048	1 715 985
Jessica Tan	–	–
Manjit Singh	–	–

## Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et d'actions fictives de Gestion SLC acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2025. La valeur des unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition. La valeur des unités d'actions fictives de Gestion SLC reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions fictives de Gestion SLC accrues multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Unités d'actions Sun Life accumulées (nombre)	Unités d'actions fictives de Gestion SLC accumulées (nombre)	Indicateur de rendement	Prix à l'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Kevin D. Strain	22 févr. 2022	78 881,43	–	76 %	78,51	4 706 665
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	22 févr. 2022	14 882,99	–	76 %	78,51	888 032
	22 févr. 2022	–	178 010,00	s.o.1	15,58	2 773 396
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–
Manjit Singh	22 févr. 2022	27 590,40	–	76 %	78,51	1 646 253

<sup>1</sup> Il n'y a aucun indicateur de rendement pour les actions fictives de Gestion SLC. Voir ci-après pour connaître les mesures de rendement qui ont une incidence sur le prix d'acquisition des actions fictives de Gestion CSL.

- Le prix d'acquisition des unités d'actions Sun Life correspond au cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
- L'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction pour 2022, payées en 2025.
- Pour les attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 2022 payées en 2025, les paramètres de calcul comprenait deux mesures de rendement tenant compte du rendement externe absolu (RTA) et du rendement relatif (RTA relatif) au cours de la période de rendement. Le rendement a été comparé à un indice pondéré personnalisé composé de 12 banques canadiennes (pondération de 25 %) et de sociétés d'assurances nord-américaines (pondération de 75 %). La fourchette de rendement du RTA relatif était de +/-10 pp par rapport à l'indice pondéré personnalisé du groupe de sociétés comparables et la fourchette de paiement était de 0 % à 200 %.

<sup>1</sup> Le groupe de sociétés comparables pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 2022 exclut T. Rowe Price et Equitable Holdings.

Le tableau ci-dessous présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction de 2022 (pour la période de rendement de 2022 à 2024, et payées au début de 2025).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables					RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA
				Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible (moy. comp.)	Maximum		
2022 à 2024	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 3,9 %	3,9 %	13,9 %	23,9 %	10,6 %	75 %
			NYSE	< 2,5 %	2,5 %	12,5 %	22,5 %	6,8 %	57 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -3,6 %	-3,6 %	6,4 %	16,4 %	10,6 %	142 %
<b>Multiplicateur de 2024 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>	<b>85 %</b>	
2021 à 2023	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 5,1 %	5,1 %	15,1 %	25,1 %	10,3 %	64 %
			NYSE	< 4,5 %	4,5 %	14,5 %	24,5 %	8,7 %	56 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -0,4 %	-0,4 %	9,6 %	19,6 %	10,3 %	107 %
<b>Multiplicateur de 2023 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>	<b>72 %</b>	
2020 à 2022	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -0,6 %	-0,6 %	9,4 %	19,4 %	4,4 %	62 %
			NYSE	< -0,9 %	-0,9 %	9,1 %	19,1 %	3,4 %	58 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -1,1 %	-1,1 %	8,9 %	18,9 %	4,4 %	67 %
<b>Multiplicateur de 2022 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>	<b>62 %</b>	
<b>Indicateur de rendement moyen global pondéré</b>								<b>76 %</b>	

La valeur finale de l'attribution d'unités fictives de Gestion SLC de 2022 de M. Peacher est fondée sur la croissance moyenne pondérée des mesures de rendement comme suit :

Mesure de rendement	Pondération
Actifs sous gestion de tiers de Gestion SLC	25 %
Produits tirés d'honoraires de tiers de Gestion SLC	25 %
BAIIA de Gestion SLC	50 %

La valeur unitaire initiale a été fixée à 10,00 \$. Le prix unitaire a été calculé trimestriellement en fonction de la variation des chiffres réels sur 12 mois consécutifs. La valeur finale par actions est de 15,58 \$.

## Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Régime de rémunération incitative annuelle » à partir de la page 96.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible (\$)	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Kevin D. Strain	2 000 000 \$	106 %	114 % <sup>1</sup>	2 400 000 \$
Timothy Deacon	850 000 \$	106 %	100 %	901 000 \$
Stephen C. Peacher	2 096 295 \$	117 %	117 %	2 869 618 \$
Jessica Tan	1 800 000 \$	112 %	120 %	2 419 200 \$
Manjit Singh	1 075 740 \$	123 %	130 %	1 720 108 \$

<sup>1</sup>RIA arrondi à 2 400 000 \$.

- L'**attribution cible** calculée au prorata du service actif est utilisée dans le calcul du RIA (sous réserve de dispositions à la signature pour la première année d'emploi).
- Les résultats de l'entreprise pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés (exception faite du président du conseil non membre de la direction, Gestion SLC), les résultats de l'entreprise correspondent à une pondération de 25 % du bénéfice par action déclaré total de la Compagnie et de 75 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des mesures clients, de la croissance et du bénéfice sous-jacents. Pour le président du conseil non membre de la direction, Gestion SLC, le RIA est établi en fonction des résultats de l'organisation de Gestion SLC.
- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie aux termes du RIA est de 106 %, incluant un ajustement négatif appliqué aux résultats de la croissance en Asie pour contrebalancer les hypothèses défavorables prises en compte dans le plan d'affaires qui ne se sont concrétisées que partiellement. Le rajustement a entraîné une diminution de 6 points de pourcentage du score global en Asie et une diminution de 2 points de pourcentage des résultats de la Compagnie. Ce score global est légèrement en hausse (1 point de pourcentage) par rapport au facteur de 105 % de 2024, reflétant un BPA déclaré légèrement inférieur à la cible, un BPA sous-jacent légèrement supérieur à la cible, une croissance supérieure à la cible avec un solide rendement au Canada et en Asie et des mesures clients légèrement supérieures à la cible avec des résultats mitigés.
- Les indicateurs de rendement des organisations aux fins du RIA reflètent un éventail de résultats, les résultats globaux pour 2025 des présidents de groupes d'affaires membres de la haute direction visés se situant sous la cible ou dépassant celle-ci, reflétant un BPA déclaré total de la Compagnie se situant légèrement sous la cible, des résultats financiers de groupe d'affaires se situant sous la cible ou bien au-dessus de celle-ci et des mesures clients se situant légèrement sous la cible ou au-dessus de celle-ci.

Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé l'indicateur de paiement de rendement pour les résultats commerciaux globaux de la Compagnie par rapport aux cibles du plan d'affaires/du RIA. Le bénéfice par action sous-jacent exclut du bénéfice par action déclaré l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la section M « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion 2025 déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. Se reporter à la rubrique « Autres renseignements » aux pages 143 et 144.

						Nos réalisations en 2025	
Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum		Résultat
Bénéfice par action déclaré	25 %	< 4,58 \$	4,58 \$	6,54 \$	7,84 \$	6,15 \$	Légèrement inférieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	50 %	100 %	150 %		<b>90 %</b>
+							
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 5,13 \$	5,13 \$	7,33 \$	8,80 \$	7,45 \$	Légèrement supérieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %		<b>108 %</b>
+							
Croissance (pour l'ensemble de la Compagnie) <sup>1</sup>	25 %						Supérieur à la cible
Canada (VAN)	C	< 547 \$	547 \$	781 \$	937 \$	850 \$	144 %
États-Unis (produits tirés des clients)	É.-U.	< 7 794 \$	7 794 \$	9 169 \$	10 086 \$	8 503 \$	64 %
Asie (VAN)	C	< 632 \$	632 \$	903 \$	1 084 \$	1 084 \$	200 %
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %		<b>135 %</b>
+							

Mesures clients	25 %	Évaluation de la satisfaction de la clientèle et rendement des principaux résultats Incidence sur le Client				En voie d'atteindre la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	50 %	100 %	150 %	<b>102 %</b>
<b>Indicateur de paiement global calculé</b>						<b>109 %<sup>2</sup></b>
+						
<b>Grille de pointage du rendement d'entreprise</b>	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à +/-20 %)	Un ajustement négatif de la VAN en Asie pour compenser les hypothèses défavorables du plan d'affaires (cible) qui ne se sont pas entièrement concrétisées.				<b>(2 %)<sup>2</sup></b>
+						
<b>Risque, conformité et contrôle</b>	Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)	Aucun ajustement				<b>0 %</b>
=						
<b>Indicateur de paiement de rendement final</b>		0 %	25 %	100 %	175 %	<b>106 %<sup>2</sup></b>

<sup>1</sup> La note totale de la croissance de la Compagnie correspond à la moyenne pondérée du rendement selon la VAN au Canada et en Asie et du « revenu tiré des clients » aux États-Unis, résultats réels par rapport à une cible annuelle. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel. Pour 2025, les pondérations de croissance qui en résultent sont de 48 % pour le Canada, 28 % pour les États-Unis et 24 % pour l'Asie.

<sup>2</sup> Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas au total indiqué. L'indicateur de paiement calculé global non arrondi est de 108,7 %, avec un ajustement négatif de la grille de pointage de 2,4 points de pourcentage, ce qui donne un indicateur de paiement de rendement final de 106,3 %, arrondi à 106 %.

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2025 sont présentés à la page 76.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2025.

## Prestations de retraite

### Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2025.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2025 que celles qui ont été utilisées pour le calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles dans nos états financiers consolidés de 2025. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-dessous peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Rente viagère annuelle		Obligations au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs (\$)	Obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Kevin D. Strain	28,1	918 000	1 165 000	11 261 000	628 000	94 000	11 983 000
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–	–
Manjit Singh	–	–	–	–	–	–	–

- Le nombre d'années de service décomptées correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2025 aux fins du régime à prestations déterminées canadien.
- Les chiffres de la rente viagère annuelle à l'âge de 65 ans sont fondés sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2025.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus au 31 décembre 2024 et au 31 décembre 2025. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui ont été utilisées pour déterminer les obligations au titre des régimes de retraite à la fin de l'exercice, comme il est indiqué dans les états financiers consolidés de 2024 et de 2025. L'obligation au titre des prestations constituées suppose qu'un membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de 2024 et de 2025 est attribuable aux coûts compensatoires détaillés dans le tableau, aux intérêts sur les obligations, à l'incidence des changements apportés aux hypothèses comptables et aux autres gains et pertes actuariels.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2025 (ce qui correspond à la valeur des prestations prévues accumulées au cours de l'exercice) et l'incidence des écarts entre les hausses réelles de la rémunération en 2025 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice.
- Les évaluations futures tiendront compte de l'écart entre la rémunération future réelle et les hausses présumées pour les besoins de l'évaluation (de même que d'autres expériences de régime qui ne sont pas conformes aux hypothèses).
- La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs pour M. Strain en 2025 est principalement attribuable aux intérêts sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice contrebalancés par la diminution de l'obligation en raison d'une augmentation du taux d'actualisation depuis le début de l'exercice.

## Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les chiffres du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2025.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice <sup>1</sup> (\$)
Kevin D. Strain	924 974	11 270	1 146 481
Timothy Deacon	48 706	146 423	224 819
Stephen C. Peacher	11 836 092	144 186	13 664 184
Jessica Tan	22 342	132 297	181 248
Manjit Singh	585 292	59 951	720 018

\* Les valeurs accumulées peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,438 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et de 1,372 en date du 31 décembre 2025 et du taux moyen pour 2025 de 1,398 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les valeurs du régime hongkongais a été convertie en dollars canadiens selon un taux de change de 0,176 en date du 31 décembre 2025, et un taux moyen pour 2025 de 0,179 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les montants rémunérateurs indiqués pour M. Strain et M. Deacon représentent nos cotisations au régime à cotisations déterminées à l'intention des employés de la Sun Life du Canada et au régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Le montant indiqué pour M. Peacher représente nos cotisations au régime 401(k) des États-Unis, au compte de placement de retraite et à un régime non agréé du point de vue fiscal (régime de retraite supplémentaire). Le montant indiqué pour Mme Tan représente nos cotisations au régime à cotisations déterminées à l'intention des employés de la Sun Life du Canada et au régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Les montants pour M. Singh représentent nos cotisations de contrepartie pour les régimes hongkongais à cotisations déterminées.
- La *valeur accumulée* comprend le revenu net de placement et les cotisations salariales.

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

## Changement de contrôle

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

Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable à double effet dans les trois ans suivant le changement de contrôle, les prestations sont versées comme suit :

- l'équivalent de 24 mois de salaire annuel et de la rémunération incitative à compter de la date de cessation d'emploi;
- les attributions incitatives à moyen et à long terme sont acquises et versées conformément aux modalités des régimes respectifs.
- la plupart des avantages sociaux et des avantages accessoires continuent de s'appliquer pendant la période d'indemnisation. Les coefficients de réduction prévus par un régime de retraite en cas de retraite anticipée peuvent être améliorés, selon les dispositions du régime de retraite auquel participe le membre de la haute direction.

Plus précisément, en cas de *changement de contrôle* :

- Dans le cas des unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction
- Dans le cas des membres de la haute direction visés non américains, les unités d'actions Sun Life sont acquises et payées avant l'échéance s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable ou si le membre de la haute direction quitte l'entreprise pour cause (double effet) avant la date de paiement normale (soit un maximum de trois ans à compter de la date d'attribution) et sont par ailleurs payées à la date de paiement normale aux termes des modalités du régime.
- Dans le cas du membre de la haute direction visé américain, les droits rattachés aux unités d'actions Sun Life sont acquis de façon accélérée lorsqu'un membre de la haute direction est congédié sans motif valable ou quitte l'organisation pour un motif valable (double effet). Si la cessation d'emploi survient sept mois ou moins avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées à la date de paiement normale aux termes du régime. Si la cessation d'emploi survient plus de sept mois avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées au cours du septième mois suivant le mois au cours duquel la cessation d'emploi survient, sous réserve de certaines exceptions liées aux montants d'impôt prévus par la loi américaine intitulée *Federal Insurance Contribution Act*.
- les UAD non acquises sont acquises et les UAD acquises sont payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée.
- le conseil peut régler le problème des options en circulation au moyen de diverses solutions qui s'offrent à lui, notamment au moyen d'une acquisition anticipée.

Nous définissons le changement de contrôle comme suit :

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

Voici comment nous définissons pour cause :

- une diminution importante de la nature ou de l'étendue des responsabilités, des fonctions ou des pouvoirs d'un membre de la haute direction visé;
- une diminution importante de la rémunération de base ou totale d'un membre de la haute direction visé;
- une violation importante du contrat d'emploi d'un membre de la haute direction visé par Sun Life; ou
- la survenance de tout autre événement ou circonstance qui, en vertu des lois applicables, constitue un congédiement déguisé d'un membre de la haute direction visé.

## Ententes de cessation d'emploi avec les employés

Le tableau ci-dessous présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés, qui étaient des employés actifs en date du 31 décembre 2025.

Nature de la cessation	Membre de la haute	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Timothy Deacon	Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces cible.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Manjit Singh	Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher	Ils sont régis par les modalités des ententes d'indemnisation applicables à tous nos employés américains qui occupent un poste supérieur au niveau de vice-président. Ils ont droit à une rémunération correspondant à quatre semaines par année de service, avec une indemnité minimale correspondant à 12 mois et une indemnité maximale correspondant à 18 mois du salaire de base.

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

Le tableau ci-dessous résume le traitement des éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en fonction de différents scénarios de cessation d'emploi, à moins d'indication contraire dans les contrats d'emploi. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, y compris notre chef de la direction, une cessation d'emploi motivée entraîne la renonciation aux unités d'actions non acquises et aux options en cours et peut également avoir pour résultat une récupération de la rémunération incitative et des options d'achat d'actions (octroyées, gagnées, acquises ou payées), en tout ou en partie, reçues ou réalisées au cours des trois exercices complets, dans un cas d'inconduite (ou de retraitement financier), le cas échéant.

**Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi**

Élément de rémunération	Droits au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
<b>Salaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24 mois de salaire</li> </ul>
<b>Attribution de rémunération incitative annuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible)</li> <li>24 mois de prime calculée comme une moyenne des primes versées pour les trois dernières années, ou la prime cible pour l'année en cours, selon le plus élevé des deux</li> </ul>
<b>Rémunération incitative à moyen terme</b>	<p>Unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction pour service actif pendant la période de rendement</li> <li>Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir la page 134)</li> <li>Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition entière et versement à la date de paiement normal</li> <li>Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition des attributions non acquises</li> <li>Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir la page 134)</li> <li>Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>
	<p>Unités d'actions fictives de Gestion SLC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions fictives pour tenir compte du service de la date d'attribution à la date de cessation d'emploi</li> <li>Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition entière et versement à la date d'acquisition normale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition des unités d'actions non acquises</li> <li>Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<p>Options d'achat d'actions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période; jusqu'à 60 mois à compter des attributions de 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises</li> </ul>

**Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi**

Élément de rémunération	Droits au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
<b>UAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Acquisition des attributions non acquises</li> </ul>
<b>Prestations de retraite estimatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées, y compris pour la période d'indemnisation en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées</li> </ul>
<b>Avantages accessoires estimatifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les avantages accessoires continuent de s'appliquer jusqu'à 24 mois après la cessation d'emploi ou jusqu'à la réembauche, selon le moment qui survient en premier</li> <li>• Services de consultation aux fins de remplacement (au plus 40 000 \$ en \$ CA ou en \$ US en cas de paiement en \$ US)</li> </ul>

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

Pour la rémunération incitative attribuée le 31 juillet 2019 ou après cette date :

- Avoir au moins 55 ans.
- Avoir au moins 5 ans de service continu.
- Total de l'âge et des années de service est d'au moins 65 ans.
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois.
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

Le tableau ci-dessous indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2025.

Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,372 en date du 31 décembre 2025 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 1,398 pour tous les autres montants. Les valeurs hongkongaises ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 0,176 en date du 31 décembre 2025, et un taux moyen pour 2025 de 0,179 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture. Dans le tableau :

- **cessation d'emploi** (sans motif valable) représente uniquement les montants forfaitaires dont il a été convenu par voie contractuelle.
- **changement de contrôle** suppose un double effet (changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable).
- espèces comprend le salaire et la rémunération incitative annuelle.
- attributions acquises et attributions non acquises comprennent les attributions aux termes des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2025		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	Espèces :	–	–	2 000 000	8 562 000
	Attributions acquises :	1 072 178	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	15 479 934	31 737 338	31 737 338
	Prestations de retraite :	12 766 481	–	–	2 037 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	100 008
	<b>Total :</b>	<b>13 838 659</b>	<b>15 479 934</b>	<b>33 737 338</b>	<b>42 436 346</b>
	UAD acquises	1 016 620	–	–	–
<b>Timothy Deacon</b> Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	3 000 000	–	3 850 000
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	1 620 581	–	5 660 104
	Prestations de retraite :	224 819	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	90 024
	<b>Total :</b>	<b>224 819</b>	<b>4 620 581</b>	<b>–</b>	<b>9 600 128</b>
	UAD acquises	1 123 481	–	–	–
<b>Stephen C. Peacher</b> Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	Espèces :	–	1 307 497	2 096 295	9 697 997
	Attributions acquises :	466 323	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	8 700 385	18 265 361	18 265 361
	Prestations de retraite :	13 664 184	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	93 634
	<b>Total :</b>	<b>14 130 507</b>	<b>10 007 881</b>	<b>20 361 656</b>	<b>28 056 993</b>
	UAD acquises	–	–	–	–

			Valeur estimative <u>supplémentaire</u> à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2025		
Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
	UAD acquises	3 195 691	–	–	–
<b>Jessica Tan</b> Présidente, Sun Life Canada	Espèces :	–	–	–	7 100 000
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 023 064	–	17 006 375
	Prestations de retraite :	181 248	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	90 024
	<b>Total :</b>	<b>181 248</b>	<b>3 023 064</b>	<b>–</b>	<b>24 196 399</b>
	UAD acquises	–	–	–	–
<b>Manjit Singh</b> Président, Sun Life Asie	Espèces :	–	3 765 090	–	5 031 954
	Attributions acquises :	4 600 624	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	5 301 290	–	10 935 991
	Prestations de retraite :	720 018	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	936 450
	<b>Total :</b>	<b>5 320 642</b>	<b>9 066 380</b>	<b>–</b>	<b>16 904 395</b>
	UAD acquises	5 371 583	–	–	–

Les montants à payer en cas de départ à la retraite et de changement de contrôle peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

MM. Strain et Peacher sont admissibles à la retraite en raison de leur ancienneté. Cela a l'effet suivant :

- le montant en espèces sous Départ à la retraite représente l'attribution aux termes du RIA à la cible.
- les unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction non acquises seraient entièrement acquises, seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale.

## Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « preneurs de risques importants ». Nous comptons 43 postes de preneurs de risques importants en 2025, y compris les membres de notre équipe de la haute direction, les membres de la haute direction qui sont chargés de certains rôles relatifs à la Compagnie et à la surveillance des placements, et des dirigeants d'entreprise qui ont des responsabilités considérables au chapitre des bénéficiaires et des pertes et dont les pouvoirs leur permettent d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'organisation.

En 2025, 7 personnes ont reçu un paiement à la signature. Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale accordée, versée ou en cours en ce qui concerne les preneurs de risques importants au 31 décembre 2025 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2025 de 1,3701,398 \$ CA pour \$ BM, de 1,398 \$ CA pour \$ US, de 1,0251,069 \$ CA pour \$ SG, de 0,1760,179 \$ CA pour \$ HK et de 0,024 \$ CA pour PHP.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions					
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours					
Attribuée				Payée	Acquise	Non acquise	Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ	
Valeur globale (en millions)	18,4	49,2	0,1	56,7	38,9	46,0	195,0	1,6	0,8

- La **rémunération incitative en espèces** pour 2025 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2025, versées en 2026, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel.
- La **rémunération incitative à base d'actions** comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne **Attribuée** représente la valeur à l'attribution en 2025.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2025 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions Sun Life (c.-à-d. les unités d'actions en fonction du rendement).
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 85,68 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2025.
- Les **versements à la signature** représentent les engagements en espèces et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels on a renoncé auprès d'un ancien employeur.
- Les **versements d'indemnités de départ** représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des preneurs de risques importants en 2025 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

	Variation de la valeur en 2025				Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2025 (en millions de dollars)
	Valeur globale de la rémunération différée au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 (en millions de dollars)	Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)	
Total	246,5	4,3	33,5	-5,2	279,2
Variation en pourcentage		1,7 %	13,6 %	-2,1 %	13,2 %

- La **valeur globale au 1<sup>er</sup> janvier 2025** reflète la valeur des unités d'actions et des options en cours.
- Les **rajustements explicites** reflètent les estimations des indicateurs de rendement intermédiaires pour les attributions de 2023, de 2024 et de 2025 approuvées par le conseil en février 2026. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2025.
- Les **rajustements implicites** reflètent l'incidence des variations des cours et des dividendes cumulés.
- Les **autres rajustements** reflètent l'incidence nette du rachat des unités d'actions acquises, de l'attribution de nouvelles unités d'actions, de la renonciation à des unités et des exercices d'options en 2025.
- La **valeur globale au 31 décembre 2025** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2025 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

## Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-dessous présente, au 31 décembre 2025, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a))
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	2 959 752	68,86 \$	1 530 790

# Autres renseignements

## Prêts aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés

La Sun Life n'accorde ni ne garantit aucun prêt personnel en faveur de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction. Les renseignements présentés dans le tableau ci-dessous sont donnés en date du 27 février 2026 et présentent : i) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés par FSL inc. ou nos filiales, ainsi que ii) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés d'une filiale de FSL inc. par d'autres entités lorsque des prêts ont été consentis pour aider ces employés à effectuer des placements dans certains fonds gérés par la filiale en question, et que la filiale a garanti ces prêts. Ce montant exclut les prêts de caractère courant<sup>1</sup>.

Objet	Encours total des prêts	
	Payable par des employés/d'anciens employés à la Sun Life ou à nos filiales (\$)	Payable par des employés/d'anciens employés à une autre entité (\$)
Achats d'actions	4 800 \$	14 868 964 \$
Autres	2 878 960 \$	–

<sup>1</sup> Les prêts de caractère courant comprennent i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que les prêts aux employés en général, pour lesquels le montant impayé n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos, à tout administrateur, dirigeant ou candidat proposé, ainsi qu'à leurs associés; ii) les prêts consentis à des employés à temps plein, entièrement garantis par leur résidence et n'excédant pas leur salaire annuel; iii) les prêts autres que ceux consentis à des employés à temps plein, à des conditions essentiellement identiques à celles offertes à d'autres clients ayant un crédit comparable et n'impliquant pas plus que le risque habituel de recouvrement; et iv) les prêts pour des achats à des conditions commerciales habituelles, ou pour des avances ordinaires de déplacement, ou pour des raisons similaires, avec des modalités de remboursement conformes à la pratique commerciale habituelle.

## Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

La Sun Life souscrit une assurance responsabilité qui offre une protection à nos administrateurs et à nos membres de la direction à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face en leur qualité d'administrateur et de membre de la direction de la FSL inc. et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser. La police d'assurance en vigueur couvre la période du 1<sup>er</sup> novembre 2025 au 31 octobre 2026 et prévoit une couverture maximale de 210 millions de dollars. Nous payons environ 1,0 million de dollars pour cette assurance et il n'y a aucune franchise à payer.

# Rapprochement des mesures financières non conformes aux IFRS – bénéfice net sous-jacent et bénéfice par action sous-jacent

Le bénéfice net sous-jacent est une mesure financière non conformes aux IFRS, qui aide à comprendre le rendement des activités de la Sun Life en apportant certains ajustements au bénéfice selon les IFRS. Le bénéfice net sous-jacent et le bénéfice net attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (bénéfice net déclaré) servent de fondement à la planification de la direction et constituent également une mesure clé de nos programmes de rémunération incitative des employés. Cette mesure reflète le point de vue de la direction sur la performance sous-jacente de la société et le potentiel de bénéfices à long terme. Par exemple, en raison de la nature à plus long terme de nos activités d'assurance individuelle, les fluctuations des marchés liées aux taux d'intérêt, aux marchés des actions et aux immeubles de placement peuvent avoir une incidence importante sur le bénéfice net déclaré pour la période de présentation de l'information financière. Toutefois, ces incidences ne sont pas nécessairement réalisées et pourraient ne jamais l'être si les marchés évoluent en sens inverse au cours des périodes ultérieures ou, dans le cas des taux d'intérêt, si le placement en titres à revenu fixe est détenu jusqu'à son échéance.

Le bénéfice net sous-jacent élimine l'incidence des éléments suivants du bénéfice net déclaré :

- Incidence des marchés reflétant l'écart après impôt entre les fluctuations réelles et prévues des marchés, y compris :
  - i) Incidence nette des taux d'intérêt sans risque, des écarts de taux, des variations des écarts de swap et d'autres incidences reflétant les non-concordances comptables entre les actifs et les passifs :
    - a. Les écarts découlant des variations de la juste valeur<sup>1)</sup> des actifs à revenu fixe (y compris les dérivés) évalués à la JVRN et soutenant les contrats d'assurance, par rapport aux variations de la juste valeur des passifs<sup>2)</sup>;
    - b. Les variations de la juste valeur des actifs à revenu fixe (y compris les dérivés) évalués à la JVRN qui soutiennent nos portefeuilles de passifs relatifs aux contrats de placement et d'excédents<sup>3)</sup>;
    - c. Le bénéfice de placement exonéré d'impôt<sup>4)</sup> supérieur ou inférieur aux économies d'impôt à long terme prévues découlant de nos activités d'assurance multinationales au Canada.
  - ii) Les placements à revenu variable dont le rendement moyen pondéré attendu est d'environ 2 % par trimestre, y compris :
    - a. Les placements en actions (y compris les dérivés) soutenant les contrats d'assurance et les portefeuilles d'excédents;
    - b. Les placements immobiliers soutenant les contrats d'assurance et les portefeuilles d'excédents.
- Modifications des hypothèses et mesures prises par la direction – tient compte de l'incidence des modifications des méthodes et hypothèses et des mesures prises par la direction relativement aux contrats d'assurance et de réassurance.
- Autres ajustements :
  - i) Actions de MFS détenues par la direction – cet ajustement élimine la variation de la juste valeur et les autres activités liées aux actions ordinaires de MFS détenues par la direction.
  - ii) Acquisition, intégration et restructuration – charges et produits liés à l'acquisition ou à la cession d'une entreprise. Comprend également les charges liées aux activités de restructuration.
  - iii) Amortissement des immobilisations incorporelles – élimination de la charge d'amortissement liée aux immobilisations incorporelles à durée d'utilité déterminée découlant d'acquisitions ou de regroupements d'entreprises, à l'exclusion de l'amortissement des logiciels et des contrats de distribution.
  - iiii) Autres – éléments inhabituels ou exceptionnels qui, de l'avis de la direction, ne sont pas représentatifs du rendement à long terme de la Compagnie.

1 Pour les actifs à revenu fixe, le bénéfice net sous-jacent tient compte des résultats au chapitre du crédit découlant des changements de notation des actifs évalués à la JVRN et de l'incidence des pertes de crédit attendues sur les actifs évalués à la JVAERG.

2 Le bénéfice net sous-jacent est fondé sur les courbes d'actualisation et les taux de change observables au début de la période.

3 Le bénéfice net sous-jacent lié au bénéfice relatif au surplus comprend les profits (pertes) réalisés sur les actifs à revenu fixe classés à la JVAERG.

4 Les soldes du T4 2024 sont présentés dans le poste Autre, sous Autres rajustements.

**BPA sous-jacent (dilué).** Cette mesure est utilisée pour comparer la rentabilité sur plusieurs périodes et est calculée en divisant le bénéfice net sous-jacent par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation aux fins du calcul du bénéfice dilué par action, compte non tenu de l'effet dilutif des instruments convertibles. Pour plus d'informations sur le bénéfice net sous-jacent, voir ci-dessus. Pour de plus amples renseignements sur la composition du bénéfice par action, se reporter à la note 25 de nos états financiers consolidés annuels de 2025. Pour de plus amples renseignements sur les titres échangeables de Sun Life (« SLEECs »), se reporter à la note 25 de nos états financiers consolidés annuels de 2025.

Le tableau suivant présente les montants après impôt qui ont été exclus de notre bénéfice net sous-jacent (perte nette sous-jacente) et présente un rapprochement avec notre bénéfice net déclaré et notre BPA établis selon les IFRS.

### Rapprochement de certaines mesures du bénéfice net

(en millions de dollars, après impôt)	2025	2024
Bénéfice net sous-jacent	4 201	3 856
Incidences liées au marché		
Incidences du marché boursier	(14)	25
Incidence des taux d'intérêt <sup>1)</sup>	(148)	(60)
Incidence des variations de la juste valeur des placements immobiliers (résultats liés aux placements immobiliers)	(219)	(338)
Ajouter : Incidences liées au marché	(381)	(373)
Ajouter : Modification des hypothèses et mesures prises par la direction	(45)	56
Autres rajustements		
Actions de MFS détenues par la direction	2	(22)
Acquisition, intégration et restructuration <sup>2) 3) 4) 5) 6) 7)</sup>	(27)	140
Amortissement des immobilisations incorporelles <sup>8) 9)</sup>	(215)	(332)
Autre <sup>10) 11) 12) 13) 14)</sup>	(63)	(276)
Ajouter : Total des autres rajustements	(303)	(490)
Bénéfice net déclaré attribuable aux porteurs d'actions ordinaires	3 472	3 049
BPA sous-jacent (dilué) (\$)	7,45	6,66
Ajouter : Incidences liées au marché (\$)	(0,68)	(0,65)
Modification des hypothèses et mesures prises par la direction (\$)	(0,08)	0,10
Actions de MFS détenues par la direction (\$)	—	(0,04)
Acquisition, intégration et restructuration (\$)	(0,05)	0,24
Amortissement des immobilisations incorporelle (\$)	(0,38)	(0,57)
Autre (\$)	(0,12)	(0,48)
Incidence des titres convertibles sur le BPA (\$)	0,01	0,00
BPA déclaré (dilué) (\$)	6,15	5,26

- Nos résultats sont sensibles aux taux d'intérêt à long terme en raison de la nature de nos activités et des fluctuations non parallèles de la courbe de rendement (aplatissement, inversion, accentuation, etc.).
- Les montants se rapportent aux coûts d'acquisition des sociétés membres du groupe de Gestion SLC, BentallGreenOak, InfraRed Capital Partners, Crescent Capital Group LP et Advisors Asset Management, Inc., qui comprennent la désactualisation des autres passifs financiers de 56 millions de dollars en 2025 (76 millions de dollars en 2024).
- Reflète une augmentation de 4 millions de dollars des paiements futurs estimatifs au titre des options d'achat des participations restantes des sociétés membres du groupe de Gestion SLC en 2025 (une diminution de 344 millions de dollars en 2024). Pour de plus amples renseignements, se reporter à la note 5 et à la note 11 de nos états financiers consolidés annuels de 2025.
- Comprend les coûts d'acquisition, d'intégration et de restructuration liés à DentaQuest, acquise le 1<sup>er</sup> juin 2022.
- Afin de respecter nos obligations réglementaires, au T1 2024, nous avons vendu 6,3 % de notre participation dans ABSLAMC, ce qui a généré un profit de 84 millions de dollars. Par suite de l'opération, notre participation dans ABSLAMC a été réduite, passant de 36,5 % à 30,2 %, pour un produit brut de 136 millions de dollars. Par la suite, au T2 2024, nous avons vendu une participation additionnelle de 0,2 %.
- Le T2 2024 comprend une charge de restructuration de 108 millions de dollars pour l'organisation Entreprise.
- Le 15 juillet 2025, nous avons acquis une participation supplémentaire dans Bowtie Life Insurance Company Limited (« Bowtie »), ce qui a augmenté notre participation, compte non tenu de la dilution, d'environ 11 % et a donné lieu à une participation totale de 55,8 %. La contrepartie totale s'est élevée à 55 millions de dollars. Notre participation précédemment détenue dans Bowtie a été réévaluée à sa juste valeur, ce qui a donné lieu à la comptabilisation d'un profit de 176 millions de dollars dans le bénéfice net déclaré au T3 2025 (le « profit découlant de l'augmentation de la participation dans Bowtie »). Pour de plus amples renseignements, se reporter à la note 3 de nos états financiers consolidés annuels de 2025.

- 8 Comprend une charge de dépréciation de 186 millions de dollars au titre d'une immobilisation incorporelle liée à la bancassurance au Vietnam qui reflète les mises à jour découlant de l'évolution des facteurs réglementaires et macroéconomiques au T4 2024.
- 9 Comprend une perte de valeur de 61 millions de dollars au titre d'une immobilisation incorporelle liée aux relations clients découlant de la résiliation anticipée d'un contrat collectif de soins dentaires aux États-Unis au T2 2025.
- 10 Comprend la résiliation anticipée d'une entente de distribution du secteur Gestion d'actifs au T1 2024.
- 11 Comprend un rajustement de l'impôt minimum mondial du deuxième pilier au T2 2024. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la note 19 de nos états financiers consolidés annuels de 2024 et à la section D, « Rentabilité », du rapport de gestion annuel de 2024.
- 12 Comprend une provision non récurrente pour les soins dentaires aux États-Unis au T4 2024.
- 13 Comprend des produits des placements exonérés d'impôt moins élevés que prévu de 49 millions de dollars au T4 2025 (produits des placements exonérés d'impôt moins élevés que prévu de 234 millions de dollars au T4 2024).
- 14 Comprend l'incidence fiscale de MFS au T4 2025 découlant des modifications apportées à la législation fiscale américaine. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique D, « Rentabilité » de notre rapport de gestion de 2025.

## Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la FSL inc. dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur le site Web d'EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

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

## Documents complémentaires

Le tableau ci-dessous présente la liste de nos documents de gouvernance clés et le moment de leur révision. À l'exception des Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs et la politique en matière de composition du conseil, ils peuvent tous être consultés sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)). Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

Document de gouvernance	Cycle d'examen
Charte du conseil d'administration et chartes des comités	Annuel
Description de poste pour les administrateurs, y compris le président du conseil et les présidents des comités	Annuel
Déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance	Annuel
Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs	Annuel
Règles de conduite	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans
Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs	Annuel

1 York Street, Toronto, ON Canada, M5J 0B6  
[sunlife.com/fr/](http://sunlife.com/fr/)

