



**LA FINANCIÈRE SUN LIFE INC.**

**ET**

**LA SUN LIFE DU CANADA, COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE (« LA COMPAGNIE »)**

## **Principes directeurs et méthodes de gouvernance**

### **Élection et mandat des administrateurs**

Avant chaque assemblée annuelle, le comité de la gouvernance, des placements et de révision étudie toutes les candidatures et confirme au conseil que chacun des candidats répond aux attentes décrites dans la description de poste des administrateurs et aux critères d'admissibilité au poste de membre du conseil. En outre, le comité de la gouvernance, des placements et de révision se prononce sur le statut d'indépendance et le mandat de chaque candidat tel qu'il est défini dans les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Chaque administrateur est élu pour la durée d'un mandat prenant fin à la conclusion de l'assemblée annuelle suivante. Sous réserve des principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs, un administrateur peut se porter à nouveau candidat à la fin de chaque mandat, jusqu'à la douzième assemblée annuelle suivant sa première élection ou nomination au conseil. À cette échéance, il prend sa retraite.

Un administrateur qui est membre de la direction doit donner sa démission dès qu'il cesse d'être au service actif de la Compagnie ou de ses sociétés affiliées.

### **Majorité des voix**

Dans le cas d'élections où seuls des candidats recommandés par le conseil posent leur candidature, un administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables doit remettre immédiatement une offre écrite de démission du conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf en des circonstances exceptionnelles. La décision sera rendue dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle du conseil, puis divulguée sans délai par communiqué de presse. Si le conseil décide de refuser l'offre de démission, les circonstances exceptionnelles et les raisons du refus seront clairement indiquées dans le communiqué de presse.

L'administrateur qui remet sa lettre de démission, conformément au paragraphe précédent, ne peut participer au processus décisionnel du conseil à l'égard de l'offre de démission.

### **Accès à la direction**

Dans l'exercice de leurs fonctions, si nécessaire, les administrateurs doivent pouvoir entrer en communication avec les membres de la direction, sans restriction.

### **Présence aux réunions du conseil et aux réunions des comités**

Chaque année, le comité de la gouvernance, des placements et de révision fait le point sur les présences des administrateurs aux réunions dans le cadre du processus de nomination précédant l'élection des administrateurs. L'administrateur qui, durant deux années consécutives, ne participe

pas à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités du conseil auxquels il siège doit présenter une offre écrite de démission au président du comité de la gouvernance, des placements et de révision et celle-ci sera acceptée ou rejetée par le conseil.

### **Changement d'emploi**

L'administrateur dont l'emploi principal ou la situation professionnelle change de manière importante par rapport à celui ou celle qu'il occupait lorsqu'il a été élu au conseil (y compris le départ à la retraite touchant l'emploi principal) doit en aviser le président du conseil et le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision conformément aux principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et présenter son offre écrite de démission, qui sera acceptée ou rejetée par le conseil. Selon le conseil, un administrateur qui se trouve dans une telle situation ne doit pas nécessairement quitter le conseil. Toutefois, le conseil doit avoir l'occasion de vérifier que la participation de l'administrateur au conseil est toujours appropriée compte tenu des circonstances.

### **Participation aux conseils d'administration et liaisons**

Les administrateurs qui occupent un poste à temps plein sont généralement tenus de ne siéger qu'à un seul autre conseil d'administration de société ouverte. Les administrateurs qui n'occupent pas un poste à temps plein sont généralement tenus de ne pas siéger à plus de trois autres conseils d'administration de sociétés ouvertes.

Pas plus de deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes (ces mandats étant considérés comme des « liaisons »). La Compagnie doit divulguer toute liaison, y compris tout rôle dans les différents comités, dans sa Circulaire d'information de la direction. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision examine toutes les liaisons dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs, pour s'assurer qu'elles n'empêchent en rien les administrateurs d'exercer un jugement indépendant dans le meilleur intérêt de la Compagnie.

Avant d'accepter de participer au conseil d'administration d'une autre société, ouverte ou fermée, ou d'un organisme à but non lucratif, l'administrateur doit en aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision, le président et chef de la direction et le premier directeur des affaires juridiques afin que ceux-ci puissent vérifier qu'il sera encore en mesure de s'acquitter de ses obligations à l'égard du conseil, que les règles ci-dessus sont respectées et que son mandat n'entraînera pas de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Il est entendu que l'avis ci-dessus vise à évaluer la participation éventuelle d'un administrateur siégeant déjà au conseil d'administration d'une société qui est en concurrence avec la Compagnie, d'une organisation ou d'un groupe dont les intérêts s'opposent à ceux de la Compagnie, ou d'une entité avec laquelle il existe un risque de conflit d'intérêts en raison des placements ou des services qui pourraient la lier à la Compagnie.

Chaque année, les administrateurs doivent informer le conseil de leurs fonctions principales, des autres conseils d'administration auxquels ils participent et des liens d'affaires qu'ils entretiennent dans un questionnaire qui leur est remis en vue de la rédaction de la Circulaire d'information de la direction et de la notice annuelle de la Compagnie.

## **Rémunération des administrateurs et actionariat**

La rémunération des administrateurs est réexaminée tous les deux ans pour vérifier qu'elle est appropriée et concurrentielle.

Chaque administrateur indépendant doit, d'ici la cinquième année suivant sa nomination au conseil, posséder des actions ordinaires ou des unités d'actions différées de la Compagnie représentant au moins sept fois la provision annuelle ou 735 000 \$.

## **Orientation des nouveaux administrateurs**

La Compagnie offre aux nouveaux administrateurs un programme d'orientation qui comprend une séance portant sur la stratégie générale présentée par le président et chef de la direction, des séances avec les différents responsables des organisations nationales et des secteurs de l'Organisation internationale, et de la documentation écrite, notamment des documents qui présentent l'organisation du conseil et de ses comités, les pouvoirs et les obligations des administrateurs, les normes en matière de rendement que les administrateurs doivent respecter, les Règles de conduite professionnelle, la présente charte et les états financiers de la Compagnie.

## **Formation continue des administrateurs**

La Compagnie offre aux administrateurs des séances de formation continue sur les activités de la Compagnie. Ces séances visent à améliorer les connaissances des administrateurs relativement à l'organisation, à ses activités et à ses principaux dirigeants, ainsi qu'à traiter des questions récurrentes et ponctuelles touchant les aspects fonctionnels de la surveillance du conseil. Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de la Compagnie, à des programmes de perfectionnement professionnel externes qui sont approuvés par le président du conseil. Des rencontres privées avec des membres de la direction peuvent être organisées à la demande d'un administrateur.

Dans le cadre de leur programme de formation continue, les administrateurs visiteront les bureaux de chacune des quatre organisations de la Compagnie (FSL Canada, FSL États-Unis, FSL Asie, Gestion d'actifs FSL – Gestion SLC et MFS Investment Management) par période de deux ou trois ans, principalement en assistant une fois par an à une réunion stratégique, habituellement tenue en juin.

## **Contact avec les médias**

Selon le conseil, la responsabilité de parler au nom de la Compagnie revient aux membres de la direction plutôt qu'aux administrateurs. Les administrateurs peuvent occasionnellement être sollicités par les médias ou par des investisseurs institutionnels, des actionnaires, des clients ou d'autres intervenants pour discuter de certaines questions au nom de la Compagnie. Les administrateurs qui reçoivent ce genre de demande doivent en discuter avec le président du conseil et le président et chef de la direction avant d'y répondre.

## **Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération des dirigeants**

Le conseil estime qu'il est important d'obtenir l'engagement constructif des actionnaires de la Compagnie afin de permettre à ces derniers d'exprimer leur opinion sur les questions de gouvernance.

Le président du conseil ou son représentant peut de temps à autre communiquer avec les actionnaires, les organismes de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance d'entreprise en ce qui concerne la gouvernance, dont les résultats du vote annuel sur la rémunération des dirigeants. Le conseil d'administration doit être informé de ces communications au plus tard lors de sa prochaine réunion prévue.

Lors de chaque assemblée annuelle, les actionnaires sont invités à se prononcer sur une résolution consultative non contraignante portant sur les renseignements relatifs à la rémunération des dirigeants qui sont fournis par la Compagnie dans la Circulaire d'information rédigée en vue de l'assemblée annuelle.

Les résultats de ce vote consultatif sont publiés et, dans le cas où un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil doit consulter les actionnaires afin de comprendre leurs préoccupations et réexaminer l'approche de la Compagnie en matière de rémunération compte tenu de celles-ci.