



2021

Financière Sun Life Inc.

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

5 Mai 2021

**CIRCULAIRE D'INFORMATION
DE LA DIRECTION**



Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2021	2
Circulaire d'information de la direction.....	3
Transmission des documents relatifs à l'assemblée	3
• Procédures de notification et d'accès	3
Notre assemblée annuelle de 2021	5
• Vote	6
• Candidats aux postes d'administrateur	10
• L'auditeur	21
• Résolution spéciale visant à modifier le règlement administratif n° 1 en ce qui concerne la rémunération totale pouvant être versée aux administrateurs	22
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction.....	24
Pratiques en matière de gouvernance.....	25
• Coup d'œil sur la gouvernance.....	25
• Forte culture d'entreprise.....	27
• Le conseil d'administration.....	28
• Interactions et communications avec les actionnaires	45
• Propositions des actionnaires.....	48
• Comités du conseil	48
Rémunération des administrateurs.....	59
• Analyse de la rémunération	59
• Renseignements sur la rémunération	62
Rémunération des membres de la haute direction.....	63
• Lettre aux actionnaires	64
• Analyse de la rémunération	69
• Renseignements sur la rémunération	93
Autres renseignements.....	121

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le mercredi 5 mai 2021 à 17 h (heure de Toronto). Sun Life a pour objectif d'aider les Canadiens à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Nous suivons de près les développements liés à la pandémie de COVID-19 de même que les directives données par les autorités sanitaires et les autorités gouvernementales. Notre accordons une grande importance à la santé et au bien-être de nos employés, de nos clients, de nos investisseurs et des collectivités. Comme c'était le cas l'année dernière et par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, nous tiendrons une assemblée virtuelle par l'intermédiaire d'une webémission en direct. Indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, les actionnaires pourront participer à l'assemblée en ligne en temps réel, poser des questions et se prononcer sur de nombreuses questions importantes.

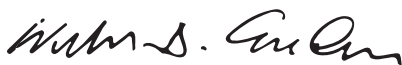
L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2021 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Nous tiendrons, au même moment, 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 questions à l'ordre du jour de chaque assemblée seront passées en revue de façon distincte; cependant, la présentation de la direction visera tant les actionnaires que les titulaires de contrat.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée virtuelle, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021, de la manière indiquée aux pages 6 à 9 de la circulaire ci-jointe. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter à la page 8 pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Nous espérons que vous assisterez à l'assemblée de cette année, qui aura lieu par voie de webémission en direct au <https://web.lumiagm.com/447957232>. Pour de plus amples renseignements sur la manière de participer à l'assemblée, veuillez vous référer à la circulaire ci-jointe.

Le président du conseil,



William D. Anderson

Le chef de la direction,



Dean A. Connor

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2021

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

Quand Mercredi 5 mai 2021 à 17 h (heure de Toronto)

Où Assemblée virtuelle uniquement par voie de webémission audio en ligne en direct au <https://web.lumiagm.com/447957232>. Mot de passe « sunlife2021 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules).

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2020
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur
4. Résolution spéciale visant à modifier le règlement administratif n° 1 aux fins d'augmenter le plafond de la rémunération totale pouvant être versée à tous les administrateurs
5. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération de la haute direction
6. Examen de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée

Au total, 585 337 395 droits de vote peuvent être exercés à l'assemblée.

Comme c'était le cas l'année dernière et par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, l'assemblée aura lieu sous forme d'assemblée virtuelle uniquement, par l'intermédiaire d'une webémission en direct. Indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, les actionnaires pourront participer à l'assemblée en ligne en temps réel, poser des questions et se prononcer sur de nombreuses questions importantes.

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

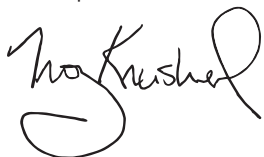
Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister à l'assemblée virtuelle, poser des questions et exercer leurs droits de vote en temps réel, pourvu qu'ils soient branchés à Internet et qu'ils suivent les instructions fournies dans la circulaire ci-jointe. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir pourront assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invités, mais ils n'auront pas le droit d'y voter.

Les actionnaires qui souhaitent nommer quelqu'un qui ne fait pas partie des personnes nommées par la direction qui sont désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (y compris un actionnaire non inscrit qui souhaite se nommer lui-même afin de participer à l'assemblée virtuelle) doivent suivre attentivement les instructions figurant dans la circulaire ci-jointe ainsi que sur leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote. Ces instructions comportent les étapes supplémentaires nécessaires afin d'inscrire le fondé de pouvoir auprès de notre agent des transferts, soit Société de fiducie AST (Canada), après avoir soumis le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. **Si vous souhaitez que quelqu'un qui ne fait pas partie des personnes nommées par la direction qui sont désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote participe à l'assemblée en tant que votre fondé de pouvoir et exerce les droits de vote rattachés à vos actions, vous DEVEZ inscrire ce fondé de pouvoir après avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote le désignant. Si vous n'inscrivez pas le fondé de pouvoir auprès de notre agent des transferts, il ne recevra pas de numéro de contrôle lui permettant de participer à l'assemblée virtuelle et il ne pourra y participer qu'en tant qu'invité. Les invités pourront écouter l'assemblée virtuelle, mais ils ne pourront pas y voter.**

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 12 mars 2021 (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.

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



Troy Krushel

Toronto (Ontario)
Le 12 mars 2021

Circulaire d'information de la direction

Le 12 mars 2021

Dans le présent document, *nous, notre, nos*, la *Compagnie* 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.

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF ») du Canada, nous utilisons les procédures de « notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») à nos actionnaires inscrits et à nos actionnaires non inscrits. Plutôt que de recevoir une copie papier de la présente circulaire par la poste, les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de la FSL inc. en date du 12 mars 2021, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, ont accès à celle-ci en ligne. Une trousse contenant un avis (l'« avis ») et expliquant comment accéder à la présente circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier a été envoyée aux actionnaires. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la présente circulaire, aident à réduire les coûts engagés pour l'impression et l'envoi postal, contribuent à la protection de l'environnement et sont conformes à notre stratégie en matière de durabilité.

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com/2021aga) et sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (« AST ») (www.documentsassemblee.com/astca/slf_fr/), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Transmission des états financiers et du rapport de gestion

La manière dont nous vous transmettons nos états financiers et notre rapport de gestion sera différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit, un participant du compte d'actions ou un actionnaire non inscrit.

- 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.
- 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.

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits qui ont choisi de continuer à recevoir nos états financiers les recevront en copie papier, à moins qu'ils n'aient accepté de les recevoir en format électronique. Veuillez consulter la rubrique *Passez au numérique!* ci-après afin de connaître la procédure pour s'inscrire à la transmission électronique de nos états financiers.

Tel qu'il est permis en vertu des lois sur les valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de notre rapport de gestion à nos actionnaires inscrits. Vous pouvez accéder au rapport de gestion en ligne de la même manière que vous accédez à la circulaire en ligne, tel qu'il est indiqué précédemment.

Participants du compte d'actions et actionnaires non inscrits

Tel qu'il est permis en vertu des lois sur les valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de nos états financiers et de notre rapport de gestion aux participants du compte d'actions et aux actionnaires non inscrits. Vous pouvez accéder à ces documents en ligne de la même manière que vous accédez à la circulaire en ligne, tel qu'il est indiqué précédemment.

Passez au numérique!

Tous les actionnaires sont invités à s'inscrire afin de recevoir les avis de convocation aux assemblées par courriel.

Les actionnaires inscrits qui ont choisi de continuer à recevoir nos états financiers et qui les reçoivent actuellement en copie papier sont invités à accepter de les recevoir par transmission électronique. Vous serez ainsi informé par courriel lorsque les états financiers sont disponibles et vous pourrez alors les consulter et/ou les télécharger à partir de notre site Web (www.sunlife.com).

Le tableau ci-dessous indique comment les actionnaires peuvent procéder pour s'inscrire à la transmission électronique.

Passez au numérique! Comment s'inscrire à la transmission électronique	
Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions	Actionnaires non inscrits au Canada et aux États-Unis
Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse suivante http://ca.astfinancial.com/SLFpassezaunumerique ou en cochant la case au verso de votre formulaire de procuration et en fournissant votre adresse courriel.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.proxyvote.com au moyen du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en vous procurant un numéro d'inscription unique auprès de votre intermédiaire financier.

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

Les actionnaires peuvent demander qu'une copie papier de la présente circulaire ou de nos états financiers et notre rapport de gestion leur soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR. Si vous souhaitez recevoir une copie papier avant la tenue de l'assemblée, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou en faire la demande en tout temps avant l'assemblée sur le site Web d'AST (www.documentsassemblee.com/astca/slf_FR/) ou en communiquant avec AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays). 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.

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 AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays).

Notre assemblée annuelle de 2021

Comme c'était le cas l'année dernière et par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, l'assemblée annuelle de cette année aura lieu sous forme d'assemblée virtuelle uniquement, par l'intermédiaire d'une webémission en direct. Indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, les actionnaires pourront participer à l'assemblée en ligne en temps réel, poser des questions et se prononcer sur de nombreuses questions importantes. **Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. Un récapitulatif des renseignements dont les actionnaires auront besoin pour assister à l'assemblée en ligne est fourni ci-après.** Plus particulièrement, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote » aux pages 6 à 9.

Ordre du jour de l'assemblée :

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, 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 (se reporter aux pages 10 à 18)

Vous devrez voter en vue d'élire 12 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, sauf Deepak Chopra et David H. Y. Ho. Ces 12 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive.

Nomination de l'auditeur (se reporter à la page 21)

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 de la Sun Life pour 2021. 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.

Modification du règlement administratif n° 1 (se reporter à la page 22)

Nous vous demanderons de voter à l'égard d'une résolution spéciale afin de confirmer notre règlement administratif modifié et mis à jour n° 1, tel qu'il a été approuvé par le conseil. La modification du règlement administratif n° 1 vient augmenter le plafond de la rémunération totale pouvant être versée à tous les administrateurs. Nos administrateurs surveillent de près les résultats du vote, car ceux-ci pourraient influencer sur leur capacité d'approuver les changements apportés à leur rémunération dans l'avenir. Ces plafonds n'ont pas été augmentés depuis 2004.

Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay » (se reporter à la page 24)

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 notre approche 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 63.

Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR (à l'adresse www.sedar.com) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse www.sunlife.com). Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution relative au 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.

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 des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 12 mars 2021.

En date du 12 mars 2021, nous avons 585 337 395 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.

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.

Il est impossible d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires si elles sont la propriété effective du gouvernement du Canada, d'une province ou d'un territoire du Canada, du gouvernement d'un pays étranger, ou d'une subdivision ou d'un organisme politique de l'une de ces entités.

Comment voter?

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

- par procuration;
- à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés à titre de fondé de pouvoir) qui participent à l'assemblée en ligne pourront voter en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la tenue de l'assemblée qui sera diffusée en direct sous forme de webémission.

Les invités (y compris les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir) peuvent se connecter pour participer à l'assemblée de la manière indiquée ci-après. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ils n'auront pas le droit d'y voter.

- Étape 1 : Connectez-vous au <https://web.lumiagm.com/447957232>. Nous vous conseillons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée.
- Étape 2 : Suivez ces instructions :

Actionnaires inscrits : Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et saisissez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2021 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Votre numéro de contrôle est le numéro qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans le courriel de notification que vous avez reçu d'AST. Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée, tout droit de vote que vous exercez à l'assemblée viendra révoquer toute procuration que vous avez soumise précédemment. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez soumise précédemment, vous ne devriez pas voter lors de l'assemblée.

Fondés de pouvoir dûment désignés : Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et entrez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2021 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès d'AST, tel qu'il est indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part d'AST après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.

Invités : Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.

Il vous incombe de garantir la connectivité à Internet pendant toute la durée de l'assemblée et vous devriez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter avant le début de l'assemblée en ligne. Vous devrez avoir les dernières versions de Chrome, de Safari, d'Edge ou de Firefox. **Veillez ne pas utiliser Internet Explorer.** 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.

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Afin de voter par procuration ou pendant l'assemblée, **vous aurez besoin d'un numéro de contrôle**. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration ou d'avis par courriel de la part de notre agent des transferts comprenant le numéro de contrôle, veuillez communiquer avec AST au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant https://lp.astfinancial.com/numero_de_controle pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pendant l'assemblée, veuillez vous assurer d'avoir obtenu votre numéro de contrôle de la part d'AST au moins un jour ouvrable avant l'assemblée.

Vote par procuration

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



Remplissez, signez, datez et retournez dans l'enveloppe fournie.



Remplissez, signez, datez, numérisiez et envoyez les deux pages par courriel à l'adresse votezprocuration@astfinancial.com.



(Depuis le Canada ou les États-Unis seulement) Au moyen d'un téléphone à clavier, composez le 1-888-489-7352 et suivez les instructions vocales. Vous aurez besoin de vous reporter à votre numéro de contrôle.



Rendez-vous sur le site www.astvotemaprocuration.com et suivez les instructions figurant à l'écran. Vous aurez besoin de vous reporter à votre numéro de contrôle.

Vous pouvez également obtenir un formulaire de procuration en blanc sur le site Web d'AST au www.meetingdocuments.com/astca/slf.

Vote pendant l'assemblée

Nous tiendrons une assemblée annuelle virtuelle uniquement par voie de webémission audio en direct. Le fait d'assister à l'assemblée virtuelle vous donne l'occasion d'entendre directement la direction.

Si vous souhaitez assister à l'assemblée virtuelle et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni 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 en lettres majuscules dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent. Si vous êtes connecté à Internet et que vous ou votre fondé de pouvoir suivez les instructions qui sont fournies dans la présente circulaire, vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct. Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en communiquant avec AST au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en remplissant un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant https://lp.astfinancial.com/numero_de_controle au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès d'AST, il ne recevra pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter 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.

Les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions peuvent télécharger un formulaire de procuration en blanc de l'adresse www.documentsassemblee.com/astca/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 remettant à AST de la façon décrite sur le formulaire de procuration avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à AST par téléphone ou par Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021

- en nous remettant un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions que vous aurez signé, ou qu'aura signé le fondé de pouvoir que vous aurez désigné par écrit, avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 4 mai 2021, ou si l'assemblée est ajournée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée, à FSL inc., au 1 York Street, 31st Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, à l'attention du secrétaire général de la Compagnie.

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.

Actionnaires non inscrits

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que leur intermédiaire divulgue à la Compagnie certains renseignements les concernant sont appelés les propriétaires véritables non opposés. La Compagnie a choisi d'envoyer les documents reliés aux procurations directement aux propriétaires véritables non opposés.

Veillez suivre attentivement les instructions figurant dans le formulaire d'instructions de vote ou dans le formulaire de procuration qui vous a été fourni par votre prête-nom avec la présente circulaire.

Vote par procuration

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



Remplissez, signez, datez et retournez dans l'enveloppe fournie.

(Depuis le Canada seulement) Composez le 1-800-474-7501 (français) ou

le 1-800-474-7493 (anglais);



(Depuis les États-Unis seulement) Au moyen d'un téléphone à clavier, composez

le 1-800-454-8683 et suivez les instructions vocales. Vous aurez besoin de vous reporter à votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire.



Rendez-vous sur le site proxyvote.com et suivez les instructions figurant à l'écran. Vous aurez besoin de vous reporter à votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire.

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

Vote pendant l'assemblée

Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée virtuelle, vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en communiquant avec AST au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou en remplissant un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant https://lp.astfinancial.com/numero_de_controle au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021. Si vous ne vous inscrivez pas vous-même ou si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès d'AST ni vous ni lui ne recevrez de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y assister à titre d'invités.

Si vous changez d'avis

Les actionnaires non inscrits peuvent envoyer un nouveau formulaire d'instructions de vote à leur 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.

Le vote par procuration constitue la façon la plus facile d'exercer votre droit de vote, car de cette façon, vous désignez une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à votre place. Si vous avez précisé sur votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés à l'égard d'une question donnée, le 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 William D. Anderson, président du conseil ou, en son absence, Scott F. Powers, président du comité de la gouvernance, des placements et de révision (le « CGPR ») ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de votre fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions.

Si vous désignez l'un d'eux à titre de fondé de pouvoir sans préciser la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, ils le seront comme suit :

- **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** une résolution spéciale visant à modifier le règlement administratif n° 1 aux fins d'augmenter le plafond de la rémunération totale pouvant être versée à tous les administrateurs
- **POUR** la résolution consultative approuvant notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction.

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 l'inscrivant auprès d'AST, comme il est indiqué à la rubrique « Vote pendant l'assemblée » ci-dessus. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle participe à l'assemblée virtuelle 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 les droits de vote rattachés à vos actions 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 est dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification apportée aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus.

AST doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 3 mai 2021 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée, AST 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.

Des questions?

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

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

Compilation des votes

AST 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 (à l'adresse www.sedar.com) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse www.sunlife.com).

Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration et nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») pour qu'elle nous aide à des coûts estimés à 43 000 \$. La sollicitation de procurations sera principalement faite par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation.

Coup d'œil rapide sur les candidats aux postes d'administrateur

En date de la présente circulaire, 12 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 25 février 2021, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12, ce qui prendra effet aux départs de Sara Grootwassink Lewis et de Hugh D. Segal à la fin de l'assemblée annuelle de 2021. À l'assemblée annuelle de 2021, 12 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. À l'exception de Deepak Chopra et de David H. Y. Ho, chacun des autres 10 candidats siège actuellement à notre conseil. Le texte qui suit présente quelques faits saillants sur les candidats aux postes d'administrateur. Deepak Chopra, David H. Y. Ho et Kevin D. Strain cherchent pour la première fois à se faire élire par les actionnaires à l'assemblée.

Compétences

100 %

- Le CGPR a examiné la candidature de chacun des candidats et a confirmé qu'ils possédaient les compétences essentielles et l'expérience nécessaire pour que le conseil exécute son mandat.

(pour en savoir plus, se reporter aux pages 32 et 33)

Diversité

60 %

des candidats indépendant de notre conseil sont issus de la diversité¹

- 3 sur 10 (30 %) des candidats aux postes d'administrateur indépendant s'identifient comme des femmes.
- 3 sur 4 (75 %) des actuels présidents de comités s'identifient comme des femmes.
- 3 sur 10 (30 %) des candidats aux postes d'administrateur indépendant s'identifient comme des groupes sous-représentés².
- Aucun administrateur ne s'identifie comme Autochtone ou comme une personne handicapée.

(pour en savoir plus, se reporter aux pages 36 à 38)

Indépendance

83 %

- Tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction³ et du président et premier directeur financier.
- Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.

(pour en savoir plus, se reporter à la page 31)

Équilibre entre les mandats occupés et le renouvellement de la composition du conseil

60 %

0 à 5 ans

40 %

6 à 11 ans

- La durée moyenne des mandats de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant est de 5,18 ans.

(pour en savoir plus, se reporter à la page 34)

Présence

98 %

au conseil

100 %

aux comités

- Nos administrateurs ont eu une excellente fiche de présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2020.

(pour en savoir plus, se reporter aux pages 20 et 21)

Approbation des actionnaires

99,7 %

- En 2020, en moyenne 99,7 % des voix ont été exprimées EN FAVEUR de l'élection de nos administrateurs.

(pour en savoir plus, se reporter aux pages 14 à 19)

¹ Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des femmes et des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

² Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

³ Dean A. Connor a fait savoir qu'il prendrait sa retraite le 6 août 2021.

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.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après. Si vous ne précisez pas dans le 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 voteront pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.

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.

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 faire une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite de remise des propositions (se reporter à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 48), remettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

- un ou plusieurs actionnaires proposant (au plus 20) 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 proposition sera incluse dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie
- les actionnaires proposant peuvent inclure une déclaration d'au plus 500 mots à l'appui de l'élection de leurs candidats.

Une copie de la politique peut être consultée sur notre site Web (www.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 pendant le délai minimal prévu par la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) peuvent soumettre une proposition officielle afin de poser la candidature d'une personne aux élections au poste d'administrateur, 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.

Profil des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur, 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 2020, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2020, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années. La durée moyenne des mandats au conseil de nos 10 candidats aux postes d'administrateur indépendant est de 5,18 ans, 3 (30 %) s'identifient comme des femmes, 3 (30 %) s'identifient comme des groupes sous-représentés et aucun ne s'est identifié comme Autochtone ou comme une personne handicapée.

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. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient qu'un administrateur doit être propriétaire d'actions ordinaires ou d'UAD d'une valeur minimum de 735 000 \$ au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. 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. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 1^{er} mars 2021 et du 28 février 2020, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait respectivement à 61,63 \$ et à 57,99 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 59 et 60, respectivement.



William D. Anderson,
FCPA, FCA
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis mai 2010

Administrateur indépendant

Âge : 71 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- gestion des risques
- affaires internationales
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise

Comités auxquels il siège actuellement :

- Aucun¹

M. Anderson préside les conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Il a été président de BCE Investissements, société d'investissement stratégique de l'entreprise de communications mondiale BCE Inc., jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2005. M. Anderson a occupé des postes au sein de la haute direction, y compris celui de chef des services financiers de BCE Inc. et de Bell Canada, pendant les 14 années qu'il a passées dans la société. Il a passé 17 ans de sa carrière dans le cabinet d'expertise comptable KPMG, où il a été associé pendant 9 ans. M. Anderson est fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario ainsi que de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	19 sur 19	100 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2006 à février 2021
			TransAlta Corporation	2003 à 2016

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	15 600	31 940	47 540	2 929 890 \$	Conforme
2020	15 600	27 836	43 436	2 518 854 \$	
Différence	0	4 104	4 104	411 036 \$	

¹ M. Anderson assiste aux réunions des comités en sa qualité de président du conseil non membre de la direction.



Deepak Chopra,
FCPA, FCGA
Toronto (Ontario) Canada

S'il est élu, il sera un administrateur indépendant

Âge : 57 ans

Champs de compétence :

- finances, comptabilité et actuariat
- talents et culture
- affaires internationales
- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale
- stratégie et développement d'entreprise

Comités auxquels il siège actuellement :

- M. Chopra n'est pas actuellement un administrateur.

M. Chopra est un administrateur de sociétés et a occupé dernièrement le poste de président et chef de la direction de la Société canadienne des postes de 2011 à 2018. Il compte plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services financiers, de la technologie, de la logistique et des chaînes d'approvisionnement. Avant d'entrer au service de Postes Canada, il a occupé divers postes de cadre au cours de sa carrière de 23 ans auprès de Pitney Bowes Inc., une société technologique cotée au NYSE et connue pour ses machines à affranchir, ainsi que ses services d'automatisation postale et d'intelligence géospatiale, notamment celui de président et chef de la direction, Canada et Amérique latine, de président, Asie-Pacifique et Moyen-Orient et de vice-président et chef des finances, Europe, Afrique et Moyen-Orient. M. Chopra a siégé auparavant au conseil de la Société canadienne des postes, de Purolator Inc., de Groupe SCL Inc., de la Fondation communautaire de Postes Canada, du Toronto Region Board of Trade et du Conference Board of Canada. Il est fellow de l'Institut canadien des comptables agréés et titulaire d'un baccalauréat en Commerce (avec spécialisation) et d'un diplôme d'études supérieures en Gestion des affaires.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
M. Chopra n'est pas actuellement un administrateur.			The Descartes Systems Group Inc.	2020 à ce jour
			Celestica Inc.	2018 à ce jour
			The North West Company Inc.	2018 à ce jour

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	250	0	250	15 408 \$	En voie de se conformer pour le 5 mai 2026



Dean A. Connor
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis juillet 2011

Administrateur non indépendant

Âge : 64 ans

Comités auxquels il siège actuellement :

- Aucun¹

M. Connor est président et chef de la direction de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada et a fait savoir qu'il prendrait sa retraite le 6 août 2021. Il a été nommé comme l'un des 100 chefs de la direction les plus performants par la Harvard Business Review pour l'année 2019, il a reçu en 2018 le prix Ivey Business Leader of the Year décerné par la Ivey Business School, et il a été nommé PDG de l'année du Canada^{MD} de 2017. Avant sa nomination en décembre 2011, il a occupé plusieurs postes de plus en plus importants auprès de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada, y compris les postes de président, de chef de l'exploitation, de président de Sun Life Canada et de vice-président général. M. Connor est entré au service de la Compagnie en septembre 2006 après 28 années au service de Mercer Human Resource Consulting. Il y a occupé plusieurs postes de haute direction, le plus récent étant celui de président, Amériques. M. Connor est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries. Il siège au conseil de fiduciaires du réseau University Health Network à Toronto et est administrateur du Conseil canadien des affaires. Il siège au conseil consultatif Ivey de la Ivey Business School de l'Université Western et est membre du Asia Business Leaders Advisory Council. M. Connor est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes
Conseil	19 sur 19	100 %	Aucun

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,8 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	96 598	146 873	243 471	15 005 118 \$	Conforme ²
2020	95 643	140 567	236 210	13 697 818 \$	
Différence	955	6 306	7 261	1 307 300 \$	

¹ M. Connor assiste aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des présidents de comité, mais il n'est membre d'aucun comité.

² À titre de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 79.



Stephanie L. Coyles
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis janvier 2017

Administratrice indépendante

Âge : 54 ans

Champs de compétence :

- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels elle siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance, des placements et de révision

M^{me} Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont à titre de consultante stratégique et de conseillère auprès d'une clientèle diversifiée en Amérique du Nord dans les secteurs de la vente au détail, de la distribution, des fonds de capital-investissement et des organisations qui offrent du conseil aux entreprises. Elle a été auparavant chef de la stratégie de LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée auprès de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Outre les conseils d'administration des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Coyles siège au conseil de la Fondation Éco Héros. M^{me} Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique. M^{me} Coyles a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est titulaire d'un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité décerné par la division CERT du Software Engineering Institute de l'Université Carnegie Mellon.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes
Conseil	19 sur 19	100 %	Corus Entertainment Inc. 2020 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	Metro inc. 2015 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision ¹	2 sur 2	100 %	Compagnie de la Baie d'Hudson 2019 à 2020
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements ¹	2 sur 2	100 %	Postmedia Network Canada Corp. Janvier à octobre 2016

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,9 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	11 000	9 822	20 822	1 283 260 \$	Conforme
2020	5 100	7 058	12 158	705 042 \$	
Différence	5 900	2 764	8 664	578 218 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



Martin J. G. Glynn
Vancouver
(Colombie-Britannique) Canada

Administrateur depuis
décembre 2010

Administrateur indépendant

Âge : 69 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- gestion des risques
- talents et culture
- affaires internationales
- sociétés ouvertes

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Glynn est président du conseil de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public. Il a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA jusqu'à son départ à la retraite en 2006. Au cours des 24 années passées auprès de HSBC, entreprise de services financiers et de services bancaires à l'échelle internationale, M. Glynn a occupé divers postes au sein de la haute direction, comme celui de président et de chef de la direction de la Banque HSBC Canada. Il est administrateur de The American Patrons of the National Library and Galleries of Scotland et de St Andrews Applied Research Limited en plus de siéger au conseil consultatif des fonds de Balfour Pacific Capital. M. Glynn est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
-------------------------------	--	--	---	--

Conseil	19 sur 19	100 %	Husky Energy Inc.	2000 à janvier 2021
Comité de planification de la direction	7 sur 7	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	2 sur 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	2 sur 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2021	10 316	25 515	35 831	2 208 265 \$	Conforme
2020	10 316	22 077	32 393	1 878 470 \$	
Différence	0	3 438	3 438	329 795 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



Ashok K. Gupta, FFA
Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis mai 2018

Administrateur indépendant

Âge : 66 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Gupta est administrateur de sociétés. Il est également président du conseil de Mercer Limited. Au cours de sa carrière de 40 ans dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. De 2010 à 2013, il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, notamment au sein de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc), de Kinneff of Lloyd's of London, de CGU plc (faisant maintenant partie d'Aviva plc), de Scottish Amicable Life Assurance Company (faisant maintenant partie de Prudential) et de Tillinghast, Nelson & Warren Inc. (faisant maintenant partie de Willis Towers Watson plc). M. Gupta est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries. Il est également président du conseil d'EValue Ltd. et fiduciaire du Ethical Journalism Network. De 2013 à septembre 2019, M. Gupta a été administrateur de New Ireland Assurance Company plc. Entre 2012 et 2018, M. Gupta était actif dans le secteur public au Royaume-Uni et siégeait au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni. De 2016 à 2017, il a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées et de 2012 à 2014, il a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la procyclicité. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
-------------------------------	--	--	---	--

Conseil	19 sur 19	100 %	JP Morgan European Smaller Companies Investment Trust plc	2013 à ce jour
Comité de planification de la direction	7 sur 7	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	2 sur 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	2 sur 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,9 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2021	1 481	8 346	9 827	605 638 \$	En voie de se conformer pour le 9 mai 2023
2020	462	4 391	4 853	281 425 \$	
Différence	1 019	3 955	4 974	324 213 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



M. Marianne Harris
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
décembre 2013

Administratrice indépendante

Âge : 63 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- talents et culture
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

M^{me} Harris est administratrice de sociétés. Elle a été, jusqu'en 2013, administratrice déléguée et présidente, Services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement de Merrill Lynch Canada, inc., organisation de services financiers et bancaires d'envergure internationale. Au cours de sa carrière de 13 ans auprès de Merrill Lynch et de ses sociétés affiliées au Canada et aux États-Unis, elle a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants comme celui de présidente, Marchés mondiaux et services bancaires d'investissement, Canada, de chef du groupe des institutions financières, Amériques, et de chef des institutions financières, Canada. Avant d'entrer au service de Merrill Lynch, M^{me} Harris a occupé divers postes liés aux services bancaires d'investissement auprès de RBC Marchés des Capitaux de 1984 à 2000, notamment celui de chef du groupe des institutions financières. M^{me} Harris est administratrice de l'Office d'investissement des régimes de retraite du secteur public, administratrice de la Banque le Choix du Président et membre du comité consultatif du doyen de la Schulich School of Business et du comité consultatif du Hennick Centre for Business and Law. M^{me} Harris est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et du titre de Juris Doctor.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	19 sur 19	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de planification de la direction	7 sur 7	100 %	Hydro One Limited	2015 à 2018
Comité d'examen des risques ¹	2 sur 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	2 sur 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	6 224	41 474	47 698	2 939 628 \$	Conforme
2020	5 961	34 229	40 190	2 330 618 \$	
Différence	263	7 245	7 508	609 010 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



David H. Y. Ho
Chongqing, Chine

S'il est élu, il sera un administrateur indépendant

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

- talents et culture
- affaires internationales
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il siège actuellement :

- M. Ho ne siège pas actuellement au conseil.

M. Ho est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited, une société de capital-risque qui investit dans des entreprises en démarrage dans les secteurs des technologies, des médias et des télécommunications. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC, un fonds de rachat privé, de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital, un fonds de rachat privé établi en Chine, de 2017 à 2019. Il a également occupé des fonctions de haut dirigeant auprès de Nokia Siemens Networks, de Nokia Corporation, de Motorola et de Nortel Networks en Chine et au Canada. Outre les sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Ho siège au conseil de China COSCO Shipping Corporation, une entreprise d'État chinoise, et de DBS Bank (Hong Kong) Limited, une filiale de DBS Group Holdings. M. Ho a précédemment été administrateur d'autres entreprises d'État chinoises, y compris China Ocean Shipping Company de 2011 jusqu'à sa fusion avec China Shipping Group en 2016 pour devenir China COSCO Shipping Corporation, China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, et Sinosteel Corporation de 2008 à 2016. Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (avec une spécialisation en ingénierie de conception de systèmes) et a obtenu une maîtrise en sciences appliquées en sciences de la gestion.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
M. Ho ne siège pas actuellement au conseil.			Qorvo, Inc.	2015 à ce jour
			Air Products & Chemicals, Inc.	2013 à ce jour
			nVent Electric plc	2018 à 2020
			COL Digital Publishing Group Co. Limited	2014 à 2020
			Pentair plc	2007 à 2018

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	227	0	227	13 990 \$	En voie de se conformer pour le 5 mai 2026



James M. Peck
San Antonio, Texas, États-Unis

Administrateur depuis janvier 2019

Administrateur indépendant

Âge : 57 ans

Champs de compétence :

- talents et culture
- affaires internationales
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Peck possède plus de 20 années d'expérience en gestion de l'information, en développement de produits et en ingénierie. En mars 2021, il a été nommé président du conseil membre de la direction et chef de la direction et un administrateur de NielsenIQ, société chef de file dans l'intelligence consommateurs. Il a été conseiller principal de TransUnion de mai 2019 à février 2020 et président et chef de la direction de 2012 à mai 2019. Avant d'entrer au service de TransUnion en 2012, M. Peck a occupé des postes de direction de plus en plus importants au cours de sa carrière chez Reed Elsevier (aujourd'hui RELX Group), société multinationale spécialisée en information et en procédures analytiques figurant parmi la liste FTSE 100, où il a occupé le poste de chef de la direction de son unité Solutions en matière de risque LexisNexis de 2004 à 2012. De 1999 à 2001, M. Peck a été directeur général, Commerce en ligne et premier vice-président, Développement de produits de Celera Genomics, entreprise de biotechnologie qui a séquencé le génome humain. Il est administrateur de CCC Information Services, Inc. et est membre de la haute direction visé de Business Ltd. M. Peck est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et est titulaire d'un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité décerné par la division CERT du Software Engineering Institute de l'Université Carnegie Mellon.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	16 sur 19	84 %	TransUnion	2015 à 2020
Comité de planification de la direction	7 sur 7	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	2 sur 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	2 sur 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,9 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	0	9 974	9 974	614 698 \$	En voie de se conformer pour le 1 ^{er} janvier 2024
2020	0	4 695	4 695	272 263 \$	
Différence	0	5 279	5 279	342 435 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts, États-Unis

Administrateur depuis octobre 2015

Administrateur indépendant

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- sociétés ouvertes
- stratégie et développement d'entreprise

Comités auxquels il siège actuellement :

- Comité de la gouvernance, des placements et de révision (président)
- Comité d'audit

M. Powers est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de State Street Global Advisors jusqu'à son départ à la retraite en août 2015. Avant d'entrer au service de State Street en 2008, M. Powers a été président et chef de la direction d'Old Mutual Asset Management Plc, la société de gestion d'actifs internationale située aux États-Unis d'Old Mutual plc. Avant 2008, il a occupé divers postes de haute direction auprès de Mellon Institutional Asset Management, la société de gestion de placement de BNY Mellon et de The Boston Company Asset Management, LLC. M. Powers a également été membre du conseil des risques systémiques et du conseil consultatif de l'Institute of Institutional Investors des États-Unis.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	19 sur 19	100 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour
Comité d'audit ¹	2 sur 2	100 %	Pulte Group, Inc.	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision ²	2 sur 2	100 %	Whole Foods Market, Inc.	mai à août 2017

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements ²	2 sur 2	100 %		
Comité de planification de la direction ¹	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,9 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	975	22 720	23 695	1 460 323 \$	Conforme
2020	975	17 061	18 036	1 045 908 \$	
Différence	0	5 659	5 659	414 415 \$	

¹ M. Powers a cessé de siéger au comité de planification de la direction et est devenu membre du comité d'audit le 1^{er} septembre 2020.

² Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.



Kevin D. Strain, CPA
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis février 2021

Administrateur non indépendant

Âge : 54 ans

Comités auxquels il siège actuellement :

- Aucun¹

M. Strain est actuellement président et premier directeur financier de FSL inc. et de la Sun Life du Canada et prendra les fonctions de chef de la direction dès le départ à la retraite de M. Connor le 6 août 2021. Avant sa nomination en février 2021, il a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de FSL inc. et de la Sun Life du Canada, y compris les postes de vice-président général 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. Avant d'entrer au service de la société en mai 2022, M. Strain était vice-président des activités liées aux régimes de retraite de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie dont la Sun Life a fait l'acquisition en 2002, et a joué un rôle primordial dans l'intégration de Clarica. M. Strain siège au conseil consultatif des administrateurs de l'École de comptabilité et de finance de l'Université de Waterloo. Il est comptable agréé et titulaire d'une maîtrise en comptabilité.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
M. Strain est devenu administrateur en 2021.			Aucun		
Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	14 958	0	14 958	921 862 \$	Conforme ²

¹ M. Strain 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.

² En tant que président et chef de la direction, M. Strain est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 79.



Barbara G. Stymiest, FCPA, FCA
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis mai 2012

Administratrice indépendante

Âge : 64 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale
- stratégie et développement d'entreprise

- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

M^{me} Stymiest est administratrice de sociétés. Elle a été membre du Groupe de la direction à la Banque Royale du Canada, organisation internationale de services bancaires et financiers, de 2004 à 2011; chef de groupe, Stratégie, trésorerie et services aux entreprises à la Banque Royale de 2010 à 2011; et chef de l'exploitation de 2004 à 2009. Auparavant, M^{me} Stymiest a occupé des postes de haute direction dans le secteur des services financiers, y compris à titre de chef de la direction, Groupe TSX inc. (maintenant Groupe TMX Inc.), de vice-présidente à la direction et chef des finances, BMO Nesbitt Burns, et d'associée, Groupe des services financiers, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. Elle est fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et a reçu, en 2011, le Prix du mérite exceptionnel de cette organisation. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, M^{me} Stymiest est vice-présidente du conseil du University Health Network à Toronto, administratrice du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées et administratrice de la Banque le Choix du Président. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires. En 2018, la National Association of Corporate Directors (NACD) a nommé M^{me} Stymiest à son palmarès Directorship 100.

Présence aux réunions en 2020			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	19 sur 19	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour
Comité d'examen des risques ¹	2 sur 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	2 sur 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2020 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2021	5 000	47 486	52 486	3 234 712 \$	Conforme
2020	5 000	40 295	45 295	2 626 657 \$	
Différence	0	7 191	7 191	608 055 \$	

¹ Le 16 juin 2020, les fonctions de conformité et de révision ont été transférées du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, ce qui a fait en sorte que les noms des comités ont été changés pour qu'ils s'appellent respectivement le comité d'examen des risques et le comité de la gouvernance, des placements et de révision.

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 dix 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; ou
- b) n'est ni n'a été, au cours des dix 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; ou
- c) au cours des dix 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; ou
- 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.

M^{me} 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. M^{me} Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.

M. Glynn était administrateur de MF Global Holdings Ltd. lorsque cette société a présenté, en octobre 2011, une requête volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code*. M. Glynn n'est plus administrateur de MF Global Holdings Ltd.

M. Peck était administrateur et président et chef de la direction de TransUnion lorsque celle-ci a convenu de régler une demande d'enquête au civil de la part du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB) des États-Unis en décembre 2016. Cette demande était axée sur les pratiques courantes de l'industrie en matière de publicité, de marketing et de vente de rapports sur les consommateurs, de cotes de crédit ou de produits de surveillance de crédit auprès de consommateurs par le segment Consumer Interactive de TransUnion. TransUnion a signé un document intitulé « Stipulation and Consent to the Issuance of a Consent Order » que le CFPB a établi en janvier 2017 et qui imposait à TransUnion d'apporter certains changements à ses pratiques en matière de publicité, de marketing et de vente de produits et de services aux consommateurs, d'élaborer un plan global de conformité et de payer environ 13,9 millions de dollars américains aux fins de règlement des plaintes des clients admissibles ainsi qu'une pénalité civile monétaire d'un montant de 3,0 millions de dollars américains au CFPB.

Présence aux réunions

Le CGPR 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 CGPR le lui demande. Le tableau ci-dessous résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2020. À l'occasion, 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. En 2020, le conseil a tenu environ 2,5 fois plus de réunions du conseil afin qu'il procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par la direction relativement à la pandémie de COVID-19 et ses répercussions sur nos employés, nos clients et nos entreprises. 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. Au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2020, la moyenne des présences de tous les administrateurs tant aux réunions du conseil et que des comités était de 98 % et de 100 %, respectivement.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson ¹	19 sur 19	100 %	s.o.	s.o.	19 sur 19	100 %
Dean A. Connor ²	19 sur 19	100 %	s.o.	s.o.	19 sur 19	100 %
Stephanie L. Coyles	19 sur 19	100 %	9 sur 9	100 %	28 sur 28	100 %
Martin J. G. Glynn	19 sur 19	100 %	11 sur 11	100 %	30 sur 30	100 %
Ashok K. Gupta	19 sur 19	100 %	11 sur 11	100 %	30 sur 30	100 %
M. Marianne Harris	19 sur 19	100 %	11 sur 11	100 %	30 sur 30	100 %
Sara Grootwassink Lewis	19 sur 19	100 %	9 sur 9	100 %	28 sur 28	100 %
James M. Peck	16 sur 19	84 %	11 sur 11	100 %	27 sur 30	90 %
Scott F. Powers ³	19 sur 19	100 %	10 sur 10	100 %	29 sur 29	100 %
Hugh D. Segal	19 sur 19	100 %	9 sur 9	100 %	28 sur 28	100 %
Barbara G. Stymiest	19 sur 19	100 %	9 sur 9	100 %	28 sur 28	100 %

¹ M. Anderson assistait aux réunions des comités en sa qualité de président du conseil non membre de la direction.

² M. Connor assistait aux réunions des comités en sa qualité de président et chef de la direction et administrateur.

³ Le 1^{er} septembre 2020, M. Powers a cessé d’être membre du comité de planification de la direction et est devenu membre du comité d’audit.

L’auditeur

Le conseil, sur recommandation du comité d’audit (le « CA »), recommande aux actionnaires de voter **pour** la nomination de Deloitte à titre d’auditeur de la FSL inc. pour 2021. 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. Même si Deloitte agit depuis de nombreuses années comme cabinet d’audit externe pour nous, les associés principaux chargés de l’audit qui réalisent l’audit ont l’obligation de quitter leur fonction après cinq ans en raison de limites obligatoires à la durée des mandats et ne peuvent participer de nouveau à l’audit de la Sun Life pendant une période d’au moins cinq ans. **Si vous ne précisez pas dans le 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 voteront pour la nomination de Deloitte à titre d’auditeur.**

L’année dernière, **95,9 %** des voix exprimées étaient **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte.

Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2020	2019 ¹
Services d'audit	18,8	18,5
Services liés à l'audit	1,7	1,2
Services fiscaux	0,5	0,3
Autres services	1,5	1,7
Total	22,5	21,7

¹ Rajustements apportés aux honoraires de 2019 de 0,4 \$ pour les services d'audit et de (0,2 \$) pour les services fiscaux.

Les honoraires d'audit comprennent les services professionnels rendus par l'auditeur 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 12,1 \$ (de 12,9 \$ pour 2019) 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 6,7 \$ (de 5,6 \$ pour 2019) 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.

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

Les honoraires 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.

Nous avons établi une politique qui rend obligatoire l'approbation préalable par le CA des services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité peut, sous réserve de certains plafonds relativement aux honoraires et de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuver 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. Pour en savoir plus sur cette politique, il convient de se reporter à notre notice annuelle 2020 qui est déposée auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR (www.sedar.com) et dans EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Résolution spéciale visant à modifier le règlement administratif n° 1 en ce qui concerne la rémunération totale pouvant être versée aux administrateurs

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. Les administrateurs reçoivent une provision annuelle, une provision de comité et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Le coût est partagé à parts égales par les deux sociétés.

Le règlement administratif n° 1 de la Compagnie fixe actuellement ce montant à 1 600 000 \$ et les règlements administratifs de la Sun Life du Canada le fixent également à 1 600 000 \$ pour un plafond global de 3 200 000 \$ pour les deux sociétés. Ces plafonds n'ont pas été augmentés depuis leur confirmation par les actionnaires de FSL inc. et par l'unique actionnaire et les titulaires de contrat ayant droit de vote de la Sun Life du Canada en mai 2004.

Le 4 novembre 2020, le conseil d'administration de FSL inc. a approuvé une modification du règlement administratif n° 1 de la société visant à augmenter le plafond de la rémunération totale maximale qui

peut être versée à tous les administrateurs au cours de l'exercice, le faisant passer de 1 600 000 \$ à 2 600 000 \$ par année et le conseil d'administration de la Sun Life du Canada a approuvé cette même modification de ses règlements administratifs.

La modification des règlements administratifs de FSL inc. prend effet uniquement lorsqu'elle a été confirmée par voie de résolution spéciale prise par les actionnaires, ce qui doit nécessairement se faire par le vote affirmatif d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les actionnaires qui assistent à l'assemblée et des actionnaires qui sont représentés par un fondé de pouvoir.

L'actuel plafond de 3 200 000 \$ en ce qui concerne la rémunération pour les deux sociétés est suffisant compte tenu du nombre actuel d'administrateurs et de la structure de rémunération qui a été approuvée pour les administrateurs à compter du 1^{er} janvier 2019 (se reporter aux pages 59 à 62 pour une description de la rémunération des administrateurs). Le CGPR examine la rémunération tous les deux ans et aucun changement dans le montant de la rémunération n'a été recommandé pour 2021.

Le conseil est d'avis qu'une augmentation du plafond global est souhaitable à ce moment-ci pour les raisons suivantes :

- *Flexibilité pour augmenter la taille du conseil.* Un certain nombre d'administrateurs se retireront du conseil au cours des prochaines années. Afin de gérer ce processus et d'assurer une transition harmonieuse, il peut être nécessaire de nommer des administrateurs supplémentaires avant que nos administrateurs actuels se retirent, ce qui entraînera une hausse de la rémunération globale des administrateurs pendant la période de transition.
- *Rémunération concurrentielle.* Compte tenu de l'effectif actuel d'administrateurs, nous n'avons que peu de marge de manœuvre compte tenu des plafonds fixés en 2004 pour examiner et ajuster la rémunération en fonction de facteurs comme l'évaluation de sociétés comparables, y compris des ajustements pour tenir compte des fonctions croissantes des administrateurs ainsi que de leur engagement croissant en termes de temps du fait que la Compagnie et ses entreprises deviennent de plus en plus complexes et que les autorités de réglementation augmentent la surveillance et du fait que les administrateurs de la Compagnie interagissent directement avec ces autorités de réglementation et autres parties prenantes.
- *Flexibilité pour recruter des administrateurs compétents.* Fournir la flexibilité nécessaire pour pouvoir continuer de recruter et de rémunérer adéquatement des administrateurs hautement qualifiés qui ont un savoir-faire de premier plan et qui proviennent des régions géographiques appropriées, dans un souci d'harmonisation avec les entreprises, les employés et la clientèle de la Compagnie qui sont divers et ses objectifs stratégiques.

La limite de rémunération globale révisée de 5 200 000 \$ pour les deux sociétés est conforme aux limites de rémunération en vigueur pour les membres de notre groupe de sociétés comparables (se reporter à la page 59).

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 le 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 voteront pour la résolution.**

« IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉSOLUTION SPÉCIALE QUE le remplacement de l'actuel article 2.7 du règlement administratif n° 1 par l'article 2.7 modifié et mis à jour suivant du règlement administratif n° 1 est confirmé. »

« Le total de tous les montants devant être payés à tous les administrateurs de la Compagnie relativement à la rémunération des administrateurs au cours d'un exercice de la Compagnie est par les présentes plafonné à 2 600 000 \$. Les administrateurs ont également droit aux montants supplémentaires qui peuvent être nécessaires pour leur rembourser une partie des frais raisonnables dûment engagés dans le cadre de leurs services rendus à titre d'administrateurs. »

Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction

Depuis 2010, le conseil tient chaque année un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, pour répondre aux demandes des actionnaires et autres personnes concernées qui font la promotion de cette forme d'engagement envers les actionnaires.

L'année dernière, **95,4 %** des voix exprimées étaient favorables à notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

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. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 63 de la présente circulaire.

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 n'avez pas précisé dans le 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 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 12 mars 2021 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 5 mai 2021. »

Pratiques en matière de gouvernance

Notre conseil procède régulièrement à un examen de nos processus et de nos pratiques en matière de gouvernance pour s'assurer que le conseil continue de superviser de façon efficace la direction et nos affaires, et que notre cadre de gouvernance respecte les exigences réglementaires et s'inspire 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.

Coup d'œil sur la gouvernance

Nous sommes en faveur de ce qui suit

✓ **Une forte culture d'entreprise** (pour plus de détails, consulter les pages 27 et 28)

- Nous avons une forte culture d'entreprise qui repose sur un comportement éthique, l'adhésion à des normes commerciales rigoureuses, l'intégrité, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients.
- Nos Règles de conduite (les « Règles de conduite ») s'appliquent à tous les administrateurs, dirigeants et employés, et ceux-ci doivent les revoir chaque année et en attester le respect.

✓ **L'indépendance** (pour plus de détails, consulter la page 31)

- Le président du conseil, les présidents des comités et tous les membres de nos comités sont des administrateurs indépendants.
- Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités.

✓ **Des compétences et expérience clés** (pour plus de détails, consulter les pages 32 et 33)

- Nos administrateurs se doivent de posséder huit compétences clés soit l'intégrité, le jugement indépendant et éclairé, la responsabilité, la connaissance des enjeux commerciaux et des questions financières, l'engagement en matière d'excellence des opérations, la réactivité, l'initiative et la collaboration.
- Le CGPR s'assure que le conseil est composé de membres disposant de compétences et d'expériences variées pour s'acquitter de son mandat.

✓ **Les mandats et leur renouvellement** (pour plus de détails, consulter les pages 34 et 35)

- Nous avons recours à des sociétés de recherche de cadres professionnelles et à des recommandations pour repérer les éventuels candidats aux postes d'administrateur.
- Le CGPR, en collaboration avec le président du conseil, surveille en continu les exigences en matière de planification de la relève au sein du conseil et tient à jour une matrice des compétences des administrateurs.
- Les actionnaires élisent chaque administrateur tous les ans.
- Notre politique sur le vote majoritaire est tirée des pratiques exemplaires et respecte les règles de la TSX.
- Nous limitons le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger (limite d'un mandat additionnel pour les administrateurs qui sont des membres de la haute direction d'une autre société ouverte et de trois pour les autres administrateurs).
- Nous limitons l'interdépendance des administrateurs (deux administrateurs au maximum peuvent siéger au même conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble à plus d'un autre conseil de société ouverte sans le consentement préalable du CGPR).
- Le conseil a adopté la politique sur l'accès aux procurations.

✓ **La diversité, l'équité et l'inclusion** (pour plus de détails, consulter les pages 36 à 40)

- Nous avons une politique de diversité du conseil qui tient compte de divers aspects de la diversité, notamment le sexe, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques et l'orientation sexuelle.
- Nous nous sommes engagés envers la diversité, l'équité et l'inclusion, et notre stratégie d'entreprise vise à solidifier la diversité dans nos effectifs.
- Si tous nos candidats aux postes d'administrateur sont élus, 60 % de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité¹ :
 - 3 de 10 de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant (30 %) s'identifient comme des femmes.
 - 3 de 4 (75 %) de nos présidents de comités actuels s'identifient comme des femmes.
 - 3 de 10 (30 %) de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant s'identifient comme des groupes sous-représentés².
 - Aucun administrateur ne s'identifie comme Autochtone ou comme une personne handicapée.

¹ Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des femmes et des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

² Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

✓ **La formation des membres du conseil et l'évaluation du conseil** (pour plus de détails, consulter les pages 41 à 44)

- Tant les nouveaux que les anciens administrateurs reçoivent de l'orientation et peuvent participer à des programmes de formation continue
- Les nouveaux administrateurs participeront à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux sur une période de deux à trois ans, visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion stratégique annuelle.
- Les administrateurs participent individuellement à un processus annuel d'évaluation de l'efficacité du président du conseil, du conseil et des comités.

✓ **La planification stratégique et la supervision de la gestion du risque** (pour plus de détails, consulter la page 43)

- Si les déplacements sont permis, tous les administrateurs assistent à une réunion annuelle de planification stratégique tenue à l'un des quatre principaux emplacements commerciaux à l'occasion de laquelle la direction informe le conseil de l'exécution de la stratégie et des considérations stratégiques de chacune des réunions ordinaires du conseil.
- Le conseil supervise en continu les programmes de gestion du risque, y compris en répartissant la supervision du risque à ses quatre comités, et il s'assure que les principaux risques sont adéquatement repérés et gérés.

✓ **La planification de la relève et la gestion des talents** (pour plus de détails, consulter la page 44)

- Le conseil supervise la planification de la relève pour le poste de chef de la direction et a entrepris un processus exhaustif en 2020 pour choisir un nouveau chef de la direction.
- Le comité de planification de la direction (le « CPD ») supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction ainsi que l'évaluation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et le conseil fait l'évaluation le chef de la direction.

✓ **Interactions avec les actionnaires et harmonisation des intérêts** (pour plus de détails, consulter la page 45)

- Le président du conseil communique avec les actionnaires et les parties prenantes en ce qui concerne les questions de gouvernance.
- Les administrateurs indépendants doivent être propriétaires d'actions ordinaires ou d'UAD d'une valeur de 735 000 \$ (soit 7 fois la tranche au comptant de la provision de base de l'administrateur indépendant) dans les cinq années suivant leur entrée au conseil.

Nous désapprouvons ce qui suit

✗ **Le vote en bloc pour les candidats aux postes d'administrateur**

- Les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement, ou s'abstenir de le faire, et nous n'avons pas recours aux scrutins plurinominaux.

✗ **Le vote échelonné pour les administrateurs**

- Les administrateurs ne sont pas élus pour des mandats échelonnés et nous tenons des élections annuelles pour l'ensemble de ceux-ci.

✗ **Les structures de vote inégales**

- Notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.

✗ **Les voix prépondérantes**

- En cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil, notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante.

✗ **Le nantissement ou la couverture de titres de la Sun Life**

- Nous n'autorisons pas le nantissement ou la couverture de titres de la FSL inc. par les administrateurs et les membres de la haute direction.

✗ **Les régimes de retraite et les régimes d'options d'achat d'actions pour les administrateurs indépendants**

- Il n'est pas permis aux administrateurs indépendants de participer à nos régimes de retraite ou régimes d'option d'achat d'actions.

Forte culture d'entreprise

Nous avons bâti une solide culture d'entreprise qui repose sur un comportement éthique, l'adhésion à des normes commerciales rigoureuses, l'intégrité, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients. Le conseil donne l'exemple et déploie tous les efforts nécessaires pour que la haute direction soit composée de personnes intègres qui favorisent la création et le maintien d'une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Compagnie. Les sondages visant l'efficacité de notre conseil, de nos comités et du président du conseil incluent des questions sur l'intégrité.

Le conseil a établi les Règles de conduite qui s'appliquent à tous les administrateurs, membres de la direction et employés, sans exception. Chaque administrateur, membre de la direction et employé reçoit une formation annuelle en la matière et doit remplir chaque année une déclaration de conformité à ces Règles de conduite.

Nos Règles de conduite encouragent la prise de parole et précisent notre engagement à ne pas tolérer les mesures de représailles. Nos Règles de conduite exigent également que les employés et les administrateurs déclarent tous les manquements connus et soupçonnés. Notre ligne éthique habilite nos employés à avoir un rôle actif dans la protection de l'organisation. Les employés peuvent utiliser la ligne éthique pour signaler toute allégation d'inconduite de façon anonyme ou s'ils sont d'avis que leurs préoccupations n'ont pas été réglées par d'autres méthodes de déclaration.

Les communications qui ont accompagné les Règles de conduite en 2020 ont davantage renforcé nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles ont insisté sur l'importance de faire entendre sa voix, de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

Le CGPR est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Chaque trimestre, la première directrice, contrôle de la conformité signale tout manquement aux Règles de conduite et examine nos contrôles et notre conformité avec le CGPR.

Nous avons terminé notre examen triennal exhaustif des Règles de conduite en 2020. Les Règles de conduite mises à jour ont été approuvées par le conseil en août 2020. Un exemplaire de nos Règles de conduite les plus récentes se trouve sur notre site Web (www.sunlife.com). Les Règles de conduite ont

été déposées auprès des autorités en valeurs mobilières au Canada sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Le conseil d'administration

Mandat, rôles et responsabilités

Le conseil a le mandat de superviser la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie. 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 CGPR examinent au moins chaque année.

Principales responsabilités de notre conseil	
Culture et conduite	• donne à la Compagnie l'exemple à suivre en matière d'éthique • s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent une culture fondée sur l'intégrité dans l'ensemble de l'organisation • 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
Stratégie et rendement d'entreprise	• encadre les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie • procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne le processus de planification stratégique et les plans établis • approuve chaque année notre plan stratégique et nos plans portant sur les affaires, les capitaux, les placements et la durabilité • encadre nos initiatives, nos placements et nos opérations d'importance, y compris les activités importantes de nos filiales • 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 • examine les rapports trimestriels sur le rendement de nos quatre piliers stratégiques
Gouvernance	• assume ses responsabilités en matière d'intendance générale, que ce soit directement ou par voie de délégation à ses quatre comités permanents (se reporter aux pages 48 à 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 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

Principales responsabilités de notre conseil

Gestion des risques

- 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
- procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'efficacité de la gestion des risques

Communication de l'information financière et des renseignements

- approuve nos rapports financiers annuels et trimestriels et nos énoncés concernant la gouvernance d'entreprise, y compris la présente circulaire et le rapport sur la durabilité
- approuve les plans d'audit internes et externes
- 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
- 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

Conseil et haute direction

- encadre la composition du conseil, l'évaluation et la sélection des candidats à chaque assemblée annuelle suivant un processus d'évaluation des aptitudes, de la qualification et des compétences et la prise en compte du niveau de diversité au sein du conseil conformément à notre politique de diversité du conseil (se reporter aux pages 32 à 38)
- énonce les plans de relève pour le chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités et d'autres administrateurs
- approuve la nomination, l'évaluation et, au besoin, le remplacement du chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction ou les plans de relève pour ces derniers
- examine et approuve chaque année le mandat, les objectifs et les initiatives du chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération

- le conseil a tenu environ 2,5 fois plus de réunions du conseil afin qu'il procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par la direction relativement à la pandémie de COVID-19 et ses répercussions sur nos employés, nos clients et nos entreprises
- le conseil a entrepris un processus exhaustif pour remplacer le chef de la direction après son départ à la retraite et a approuvé son remplaçant
- le conseil a approuvé le plan stratégique ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements
- le conseil a approuvé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Crescent Capital Group LP et un partenariat de bancassurance exclusif de 15 ans avec Asia Commercial Joint Stock Bank au Vietnam
- le conseil a approuvé les modifications de nos Règles de conduite et de notre politique de diversité du conseil
- le conseil a obtenu des mises à jour sur des enjeux comprenant la culture, la santé mentale, la cybersécurité, le risque de taux d'intérêt du TSAV, les implications de taux d'intérêt négatifs et la valeur des nouvelles affaires

La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités en valeurs mobilières au www.sedar.com et au www.sec.gov et se trouve également sur notre site Web (www.sunlife.com).

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 (se reporter à la page 60). Les administrateurs ont accès, sans restriction et au besoin, aux membres de la direction dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Voici les huit compétences principales dont nous nous attendons que les administrateurs fassent preuve dans l'exercice de leurs fonctions :



Président du conseil, présidents de comité, président et chef de la direction

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Il est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Il gère les affaires du conseil en vue d'aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et le conseil, à fonctionner de façon cohésive. Il travaille en étroite collaboration avec le président du CGPR 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. Il assiste régulièrement aux réunions des comités du conseil.

Le président du conseil et les présidents des comités sont chargés d'établir l'ordre du jour des réunions et d'examiner les documents relatifs aux réunions avec la direction avant de se réunir pour assurer le déroulement productif des réunions et améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil.

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 consulté annuellement au moment de l'évaluation du rendement et de l'établissement de la rémunération de ces personnes. Chaque président de comité est un administrateur indépendant et occupe cette fonction généralement pendant cinq ans. Les comités peuvent embaucher des conseillers indépendants après consultation du président du conseil.

Les fonctions de président et de chef de la direction sont occupées respectivement par Kevin D. Strain et par Dean A. Connor, et au moment du départ à la retraite de M. Connor le 6 août 2021, M. Strain deviendra le président et chef de la direction. Le président et le chef de la direction sont chacun des administrateurs de la Compagnie. Il existe un énoncé de mandat écrit pour le 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 intéressées. Le 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 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 gouvernance, la gestion des risques et la conformité réglementaire dans le respect de l'appétence pour le risque et de la culture de la Sun Life.

Il est possible de consulter la description détaillée des postes pour notre chef de la direction, nos administrateurs, notre président du conseil et les présidents de nos comités sur notre site Web (www.sunlife.com).

Taille du conseil

Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Le conseil évalue son efficacité et sa taille optimale chaque année et estime que la taille actuelle devrait être d'au moins 11 administrateurs et d'au plus 14 administrateurs pour que le conseil soit en mesure d'assumer ses responsabilités.

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.

Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs s'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 (www.sunlife.com).

Le CGPR 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 10 des 12 candidats étaient indépendants, et que tous les membres actuels du CA et du CPD respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Dean A. Connor et Kevin D. Strain ne sont pas indépendants en raison du fait qu'ils sont notre chef de la direction et notre président et premier directeur financier, respectivement.

Les rôles du président du conseil et du 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. William Anderson 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 lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

Réunions à huis clos

Les administrateurs indépendants se réunissent sans représentants de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. Les membres du CPD se réunissent également régulièrement sans représentants de la direction au début de chaque réunion. 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 également régulièrement confidentiellement avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités, pages 48 à 58).

Compétences et expérience clés

Le CGPR s'assure, à tout moment, que le conseil est composé de membres possédant une expérience et un savoir-faire étendus en affaires et en stratégies de manière à ce qu'il soit capable de remplir son mandat de façon efficace. Chaque année, le CGPR 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. Ces champs incluent les huit compétences clés énumérées à la page 30 ainsi que les compétences et l'expérience énumérées dans le tableau ci-dessous et décrites dans le texte qui suit. Le tableau ci-dessous présente également les principaux champs de compétences et d'expérience que chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant a indiqué qu'il apporte au conseil. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également identifié les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 14 à la page 19. Le CGPR a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possédaient effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

	William D. Anderson	Deepak Chopra	Stephanie L. Coyles	Martin J. G. Glynn	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	David H. Y. Ho	James M. Peck	Scott F. Powers	Barbara G. Stymiest
Compétences clés										
Finance, comptabilité et actuariat Connaissances et expérience en questions de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat et/ou la gestion du capital	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Assurance, santé et patrimoine 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	✓			✓	✓	✓			✓	✓
Gestion des risques 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	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Talents et culture 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience clé										
Besoins du client, ventes et distribution 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		✓	✓	✓	✓			✓	✓	
Affaires internationales 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	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale Expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale		✓	✓		✓	✓		✓		✓
Sociétés ouvertes Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance de sociétés complexes dont les titres sont inscrits à la bourse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie et développement d'entreprise Expérience en planification stratégique et dans l'identification et l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies numériques, données et analytique Expérience ou connaissances relatives aux besoins ou aux stratégies en matière de cybersécurité ou de technologies numériques, données et analytique pour une grande organisation		✓	✓		✓		✓	✓		✓

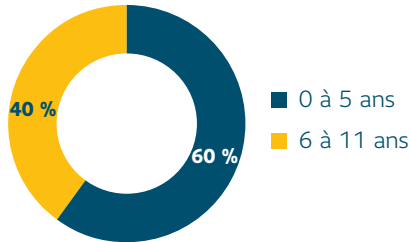
De plus, le CGPR revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour remplir le mandat du comité.

Mandat et renouvellement de la composition du conseil

Chaque année, le CGPR recommande une liste de candidats aux fins de nomination au conseil.

Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs prévoient des dispositions sur la durée des mandats des administrateurs. 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. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 44), une liste permanente de candidats (se reporter à la page 36) et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs (se reporter aux pages 32 et 33).

La durée moyenne des mandats au conseil des candidats indépendants aux postes d'administrateur est de 5,18 ans (5,8 ans pour l'exercice précédent).



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
Hugh D. Segal	Mai 2021	Comité d'audit Comité de la gouvernance, des placements et de révision	- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale - gestion des risques - besoins du client, ventes et distribution - sociétés ouvertes - stratégie et développement d'entreprise

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
Sara Grootwassink Lewis	Mai 2021	Comité d'audit Comité de la gouvernance, des placements et de révision	• finance, comptabilité et actuariat • talents et culture • relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale • sociétés ouvertes • stratégie et développement d'entreprise
Dean A. Connor	A l'intention de prendre sa retraite le 6 août 2021	s.o.	s.o.
William D. Anderson	Limite de mandat atteinte en mai 2022	s.o.	• finance, comptabilité et actuariat • gestion des risques • affaires internationales • sociétés ouvertes • stratégie et développement d'entreprise
Martin J. G. Glynn	Limite de mandat atteinte en mai 2022	Comité de planification de la direction Comité d'examen des risques	• finance, comptabilité et actuariat • gestion des risques • talents et culture • affaires internationales • sociétés ouvertes
Barbara G. Stymiest	Limite de mandat atteinte en mai 2024	Comité d'audit Comité d'examen des risques	• finance, comptabilité et actuariat • assurance, santé et patrimoine • gestion des risques • relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale • stratégie et développement d'entreprise

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

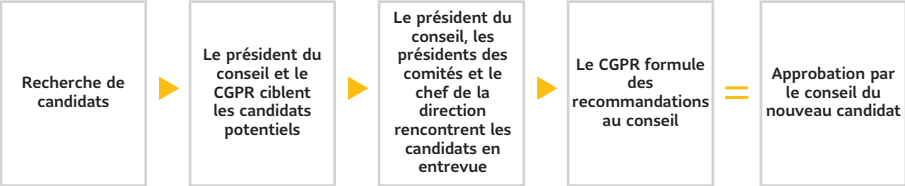
Un administrateur doit remettre sa démission écrite s'il reçoit un plus grand nombre *d'abstentions* que de votes *favorables* des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

Si le CGPR 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

Les présidents des comités sont nommés annuellement. En règle générale, un administrateur siégera à titre de président d'un comité pour cinq ans.

Recrutement de nouveaux administrateurs



Le CGPR, assisté du président du conseil, est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs. Le comité prend tout particulièrement en compte les huit compétences principales que nos administrateurs se doivent de posséder (se reporter à la page 30 ainsi que la matrice des compétences des administrateurs (se reporter à la page 33) et la politique de diversité du conseil (se reporter à la page 36)) au moment de déterminer s'il existe un besoin de recruter un nouvel administrateur et d'établir les compétences, les habiletés et les qualités que les administrateurs potentiels doivent posséder. Le comité élabore ensuite un profil du candidat idéal selon les éléments jugés les plus complémentaires à ceux des administrateurs en place ou jugés combler un besoin au sein du conseil. Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Une liste de candidats éventuels est tenue à jour; celle-ci est composée de personnes qui, selon le comité, pourraient convenir pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci et pourraient combler une lacune au sein du conseil ou compléter les compétences, les habiletés et les qualités actuelles du conseil, répondre aux critères de diversité afin d'aider le conseil à atteindre ses aspirations en matière de diversité présentées dans la politique de diversité du conseil, et respecter les exigences en matière d'indépendance du conseil et de ses comités. 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 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.

Diversité, équité et inclusion

Notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion est au centre des valeurs de notre Compagnie et revêt une importance primordiale pour le conseil et les membres de la haute direction. Des administrateurs et des membres de la direction hautement qualifiés qui reflètent les clients auxquels nous fournissons des services, nos employés à travers le monde et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités offrent une perspective plus large et une vaste expérience permettant d'approfondir nos connaissances, d'améliorer nos innovations et d'accélérer la croissance. Ces individus permettent également la création d'une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel. Nous défendons l'égalité, le changement social et la justice afin de soutenir les collectivités sous-représentées et nous éliminons activement les obstacles systémiques qui nuisent aux vies des personnes qui s'identifient comme des Noirs, des Autochtones et des gens de couleur. Pour plus de renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion, les mesures que nous prenons pour combattre le racisme, ainsi que sur l'égalité salariale, veuillez consulter notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com/durabilite).

Un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et de surveillance, et le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant le besoin de diversité sous toutes ses formes et le repérage d'un éventail de candidats diversifié et équilibré. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède des qualités, des compétences, une expérience et un savoir-faire de nature diverse, lesquels sont pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat.

Il incombe au CGPR et au président du conseil d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Au moment de recruter des candidats devant être nommés ou élus au conseil, le CGPR :

- s'engage à tenir compte des divers aspects de la diversité, notamment le sexe, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques et l'orientation sexuelle, et demandera à une entreprise spécialisée dans le recrutement d'administrateurs de repérer un éventail diversifié et équilibré de candidats potentiels, qui comprend les femmes, les groupes sous-représentés et les peuples autochtones, et
- créera l'équité en s'assurant que les candidats bénéficient d'un accès égal aux occasions, sans partialité et sans discrimination, conscientes ou non, de quelque sorte que ce soit.

Le CGPR évaluera l'efficacité de la politique de diversité du conseil en examinant le niveau de diversité au conseil selon les facteurs indiqués ci-dessus, en tenant compte notamment du degré de représentation des femmes, des groupes sous-représentés et des peuples autochtones, ainsi que de la question de savoir si ses engagements en matière de représentation minimale ont été atteints ou dépassés. Le comité présente chaque année un rapport connexe au conseil.

Pour marquer notre volonté d'assurer la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons :

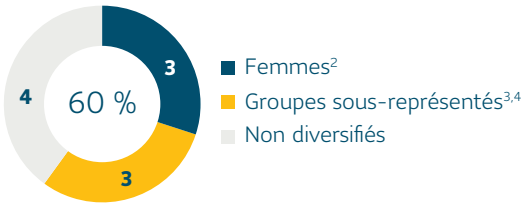
- signé l'accord Catalyst 2022, lequel a pour but d'accroître le pourcentage moyen de femmes siégeant aux conseils ou occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes afin qu'il atteigne au moins 30 % d'ici 2022,
- joint le Club 30 % Canada, dont l'objectif est que les femmes siégeant aux conseils et occupant des postes de haute direction représentent un ratio de 30 % d'ici 2022, et
- souscrit aux objectifs présentés dans le cadre de la BlackNorth Initiative, qui vise à éliminer les obstacles systémiques qui nuisent aux Canadiens noirs.

Femmes et groupes sous-représentés siégeant au conseil

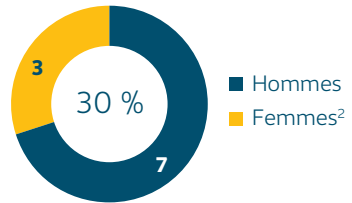
La politique en matière de diversité du conseil comprend des dispositions relatives à l'identification et à la mise en candidature de femmes au poste d'administrateur. Le conseil s'est engagé en faveur d'une représentation minimale d'au moins 30 % d'administratrices, avec pour but d'atteindre une représentation hommes-femmes équilibrée en tenant compte des qualités, des compétences, de l'expérience et de l'expertise souhaitées ainsi que des besoins de diversité au sein du conseil. En date de la présente circulaire, 4 de nos 10 (40 %) administrateurs indépendants actuels¹, 3 de nos 4 (75 %) présidents de comité actuels, et 3 de nos 10 (30 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant² s'identifient comme des femmes. Si tous nos candidats aux postes d'administrateur sont élus, 3 de nos 10 (30 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant³ s'identifieront comme faisant partie de groupes sous-représentés⁴ et, en combinaison avec notre représentation de femmes, 6 de nos 10 (60 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité⁵.

Diversité de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant

Diversité du conseil



Diversité hommes-femmes



- ¹ 4 de 12 (33 %) de tous les administrateurs actuels.
- ² 3 de 12 (25 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur et, à la retraite de Dean A. Connor le 6 août 2021, 3 de 11 (27 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes. En raison du départ à la retraite anticipé de M^{me} Lewis, nous nous situerons temporairement en deçà de notre engagement en matière de représentation minimale pour notre éventail complet de candidats aux postes d'administrateur alors que nous recrutons activement une remplaçante.
- ³ 3 de 12 (25 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur et, à la retraite de Dean A. Connor le 6 août 2021, 3 de 11 (27 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme faisant partie de groupes sous-représentés.
- ⁴ Soit des personnes qui se sont identifiées comme des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).
- ⁵ 6 de 12 (50 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur et, à la retraite de Dean A. Connor le 6 août 2021, 6 de 11 (55 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes ou des membres de minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

Femmes à un poste de haute direction

Nous avons en place une stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion. Notre stratégie se concentre sur une série de mesures visant à cibler les occasions nous permettant de mieux comprendre les besoins de nos clients, d'examiner et d'améliorer nos pratiques de gestion des talents, d'enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et de nous assurer que nos investissements et notre participation à la collectivité sont conformes à nos objectifs.

La liste ci-après présente les démarches que nous avons entreprises afin de respecter notre engagement de favoriser l'avancement des femmes dans notre milieu de travail.

- **Recrutement** – Nous avons besoin d'un éventail diversifié de candidats (y compris des femmes) lorsque nous recrutons des candidats à des postes de direction et à des postes de haute direction, tant à l'interne qu'à l'externe. Lorsque nous travaillons avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres, l'une des conditions standards dans nos contrats est la présentation de candidats de tous les horizons. Nous appliquons également un outil d'analyse linguistique à nos affichages de recrutement afin de nous assurer que notre langage soit épicène. En 2020, nous avons introduit un nouvel outil d'analyse des curriculum vitae utilisant l'intelligence artificielle pour minimiser la discrimination et la partialité dans la recommandation des meilleurs candidats.
- **Réseaux d'inclusion** – Nous avons parrainé deux réseaux volontaires menés par les employés axés sur l'avancement des femmes : Bright Women en Amérique du Nord et InvestHER au sein de notre groupe de gestion d'actifs. En 2020, nous avons introduit un nouveau forum interne mené par l'équipe de direction, soit les Diversity Dialogues, pour susciter des discussions parmi les employés sur le racisme, la diversité raciale et l'inclusion.
- **Programmes de mentorat** – Nous comptons un certain nombre de possibilités de mentorat formelles et informelles dans la Compagnie. Par exemple, en partenariat avec une agence externe, les femmes œuvrant dans nos activités en Inde ont reçu un soutien sous forme de mentorat de la part de chefs de file du secteur dans la région et ont pu profiter d'une série de cours de maître en matière de perfectionnement.

- Implication au sein de la communauté – Nous parrainons plusieurs œuvres de charité et programmes axés sur l'égalité des genres, nous célébrons des événements tels que la Journée internationale de la femme et le mois de la Fierté gaie, et nous participons activement à des événements destinés aux femmes et en commanditons certains, comme la Simmons Conference et le programme Women in Insurance STEM.
- Établissement de partenariats externes – Nous croyons qu'il est important de nouer des relations clés avec des partenaires externes qui partagent la même volonté d'améliorer la diversité des genres en milieu de travail, notamment le Bentley University's Center for Women and Business, où nous joignons nos efforts à ceux d'autres sociétés partenaires en vue de traiter de questions et d'identifier des actions visant à accroître la diversité des genres en milieu de travail.
- Formation des employés – Nous avons été le premier assureur à investir dans la plateforme Inclusion Works de Hive Learning, le programme numérique chef de file mondial en matière d'inclusion, qui aide les participants à parcourir le chemin menant de la partialité inconsciente à des gestes conscients en intégrant dans leur comportement et leurs habitudes au quotidien des gestes d'inclusion, minimes mais puissants. Nous offrons également des formations sur les préjugés inconscients à tous les employés en plus de séminaires de formation portant sur la diversité par le truchement de nos ressources de formation en ligne et des ateliers donnés en classe destinés à favoriser un environnement de travail plus inclusif.
- Modalités de travail à horaire flexible – En une année marquée par l'incertitude, notre Compagnie a offert diverses mesures additionnelles de soutien en vue d'attirer et de fidéliser des talents de tous les horizons, notamment des modalités de travail à horaire flexible ainsi que l'introduction de journées myWellness pour souligner l'importance de prendre congé du travail, et a augmenté la répartition des congés pour contrainte personnelle en soutien à la garde d'enfants, aux services aux aînés ou à d'autres responsabilités découlant de la pandémie de COVID-19.
- Activités liées à la surveillance – Nous surveillons et examinons régulièrement le nombre de femmes occupant des postes de direction et de haute direction dans le cadre de notre processus annuel d'examen des talents et de planification de la relève (se reporter à la page 44). L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction.
- Analyse de la rémunération – Au terme de notre cycle annuel de gestion du rendement et de rémunération, nous analysons les niveaux de rémunération dans l'entreprise, notamment la rémunération des femmes occupant des postes de direction et de haute direction, afin d'assurer un traitement juste et équitable, exempt de préjugés systémiques. Nous nous assurons également d'examiner la rémunération en tenant compte des employés qui s'identifient comme des Noirs, des Autochtones et des gens de couleur en plus de leur genre.

Nous nous enorgueillissons d'offrir un environnement inclusif et accueillant qui favorise diverses perspectives, expériences, préférences et croyances. Notre engagement envers l'égalité des genres a été reconnu, en voici quelques exemples :

- Depuis 2014, nous faisons partie du fonds Pax Ellevest Global Women's Index Fund (PXWEX), le premier organisme de placement collectif largement diversifié qui investit dans les sociétés les mieux notées dans le monde qui encouragent le leadership des femmes.
- Depuis 2017, nous faisons partie de l'indice Bloomberg Gender-Equality Index (GEI), qui reconnaît les entreprises qui ont un engagement fort envers l'égalité des genres, évaluant leurs contributions selon les statistiques internes de la société, les politiques à l'intention des employés, l'appui et l'engagement envers les collectivités externes, et l'offre de produits tenant compte de la spécificité des sexes.
- Nous nous sommes vu décerner la Certification Parité par l'organisme La Gouvernance au Féminin pour notre engagement solide envers l'égalité des genres en milieu de travail. Nous étions l'un des huit organismes canadiens à obtenir le statut platine.
- En 2016, à Boston, nous avons signé le 100% Talent Compact, une promesse de prendre les mesures nécessaires afin de réduire l'écart salarial entre les sexes.
- Nous avons obtenu un pointage parfait pour la douzième année de suite dans l'index d'égalité au sein des entreprises de la Human Rights Campaign Foundation, l'outil de référence national en matière de politiques, de pratiques et d'avantages sociaux des entreprises pour les employés lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et allosexuels.

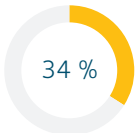
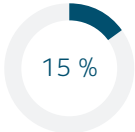
Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 31 janvier 2021. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada.

Sexe	Nombre de membres de la haute direction	Pourcentage de membres de la haute direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du chef de la direction ¹	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	8	67 %	6	60 %	156	66 %
Femmes	4	33 %	4	40 %	79	34 %
Total	12	100 %	10	100 %	235	100 %

¹ Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent neuf membres de la haute direction et un haut dirigeant.

Engagements quant à la représentation

Nous nous sommes engagés à améliorer la représentation des femmes dans des postes de direction en nous fixant comme objectif que 50 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des femmes au niveau mondial d'ici 2025 et que 25 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des membres d'un groupe sous-représenté en Amérique du Nord d'ici 2025. Le tableau suivant présente les pourcentages de personnes s'identifiant comme femmes et comme membres d'un groupe sous-représenté¹ faisant partie de la haute direction (occupant un poste de vice-présidence ou un poste supérieur) de la Compagnie en date du 31 janvier 2021.

Haute direction (Poste de vice-présidence ou supérieur)	Engagement d'ici 2025	2020
Femmes (mondialement)	50 %	 34 %
Groupes sous-représentés ¹ (Amérique du Nord)	25 %	 15 %

¹ Soit des personnes qui se sont identifiées comme des personnes qui font partie des minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

Formation des membres du conseil

Notre programme d'orientation qui s'adresse aux nouveaux administrateurs comprend des rencontres informelles de présentation avec chaque membre de l'équipe de direction, des séances d'information formelles et le manuel des administrateurs qui contient de l'information sur la Compagnie, le conseil, ses comités, l'administration du conseil, les obligations des administrateurs, les politiques qui leur sont applicables et les calendriers des réunions futures. Le président du conseil jumelle les nouveaux administrateurs avec un membre expérimenté du conseil qui agit comme mentor en offrant des observations et une rétroaction informelle et en fournissant des perspectives sur la culture et le fonctionnement du conseil.

Les séances d'information formelles portent sur les quatre groupes d'affaires de la Compagnie, chaque fonction d'entreprise, notre stratégie d'entreprise et nos objectifs financiers et sont adaptées pour tenir compte des antécédents, de l'expérience et des responsabilités prévues de chacun au sein des comités. Le président du conseil et les présidents des comités rencontrent les nouveaux administrateurs afin de discuter en détail du rôle du conseil et des comités du conseil.

Les administrateurs reçoivent une liste exhaustive des programmes de perfectionnement professionnel à venir organisés à l'externe qui pourraient les intéresser, laquelle est mise à jour au cours de l'année au fur et à mesure que de nouveaux programmes sont offerts. La liste comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances, la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance.

Les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux de la Compagnie sur une période de deux à trois visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion annuelle de planification stratégique qui se tient dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux. Le conseil estime que ces visites de sites améliorent la formation continue des administrateurs. 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 des administrateurs par le biais de publications, de séminaires et de conférences.

En 2020, les administrateurs ont participé à des cours organisés par des tiers, notamment :

- Alternative Investor Institute
- AVIVA Canada
- Brookings Institution
- Caldwell Partners
- Institut canadien de recherches avancées
- Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Comptables professionnels agréés du Canada
- Centre sur les politiques scientifiques canadiennes
- City National Bank
- Compensation Committee Leadership Network
- Corporate Board Member
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Ditchley Foundation
- Egon Zehnder International
- Ernst & Young
- Evercore
- Financial Times
- Global Reporting Initiative
- Goldman Sachs
- Institut des administrateurs de sociétés
- J.P. Morgan & Co.
- KPMG International Cooperative
- McKinsey & Company
- Mercer
- Milliman
- National Association of Corporate Directors
- Northwind Professional Institute
- Pensions Policy Institute
- PricewaterhouseCoopers International Limited
- Pro Bono Economics
- Banque Royale du Canada
- Silicon Valley Directors Exchange
- SkyBridge Capital
- Tapestry Networks
- Centre de toxicomanie et de santé mentale
- The Centre for Audit Quality
- The Institute and Faculty of Actuaries
- The Recovery Project
- The Vector Institute
- Universités canadiennes et américaines
- Vancouver General Hospital
- Center for Capital Markets Competitiveness de la U.S. Chamber of Commerce

En outre, 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. Le tableau ci-dessous présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2020.

Mois	Sujet	Auditoire ¹
Février	Perspectives sur l'Inde	Conseil
Février	Valeur des nouveaux contrats	Conseil
Février	Risque de taux d'intérêt du TSAV	Conseil
Février	Implications des taux d'intérêt négatifs	Conseil
Février	Mise à jour relative à l'IFRS 17	CA
Février	Indicateurs précurseurs proposés relativement au risque de crédit	CGNP ² et CERR ³
Février	Principaux risques résiduels – points à traiter	CERR ³
Mai	Mise à jour relative à l'IFRS 17	CA
Mai	Scénario économique et analyse des pertes sur créance en lien avec la COVID-19	CGNP ² et CERR ³
Mai	Titres à revenu fixe d'émissions publiques et produits dérivés	CGNP ²
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	CPD
Juillet	Outil de scénarisation de tension relativement à la gestion du risque de crédit – portefeuille de prêts hypothécaires commerciaux	CGPR ² et CER ³
Août	La cybersécurité dans un milieu de travail hybride	Conseil
Août	Mise à jour relative à l'IFRS 17	CA
Septembre	Discussion sur le changement climatique avec Mark Carney	Conseil
Septembre	Analyse de pays – le Vietnam	Conseil
Novembre	Mise à jour relative à l'IFRS 17	CA
Novembre	Tendances en matière de gestion d'actifs	CPD
Novembre	Stratégie de sécurité infonuagique	CER ³

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

² Le 16 juin 2020, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements (CGNP) a été renommé comité de la gouvernance, des placements et de révision (CGPR).

³ Le 16 juin 2020, le comité d'examen des risques et de révision (CERR) a été renommé comité d'examen des risques (CER).

Nous mettons également à la disposition du conseil certaines de nos présentations d'employés à titre facultatif. Par exemple, les administrateurs ont été invités à visionner une discussion portant sur les dernières nouvelles et mises à jour sur la pandémie de COVID-19, de même qu'une discussion entre experts sur les stratégies en matière de santé mentale.

Participation aux conseils et comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels les administrateurs peuvent siéger. Les administrateurs qui sont des employés à temps plein 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 administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du CGPR, le chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée ou organisation sans but lucratif afin de leur permettre de vérifier que cet administrateur pourra continuer de consacrer le temps nécessaire à ses responsabilités à titre de membre

du conseil et faire preuve de l'engagement nécessaire à cette fin, et de s'assurer que cet administrateur respecte la politique susmentionnée et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils et de comités auxquels les administrateurs peuvent siéger ensemble. Cette politique est destinée à promouvoir l'indépendance et à éviter d'éventuels conflits d'intérêts. 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 CGPR. À l'heure actuelle, il n'y a aucun cas de mandats parallèles touchant les 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 CA respectent ce principe.

Opérations avec une personne apparentée

Nous sommes obligés en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) (les Lois) d'élaborer des procédures pour reconnaître des opérations potentielles ou réelles avec des apparentés de la Compagnie, un groupe qui comprend les administrateurs et les membres de la haute direction. Nous sommes également obligés de faire examiner annuellement par notre comité de révision (le « CGPR ») les procédures relatives aux apparentés ainsi que leur efficacité en ce qui concerne notre conformité aux dispositions sur les apparentés des Lois et d'examiner toutes les opérations avec une personne apparentée devant être signalées. Nous avons établi des procédures relativement à une gamme étendue d'opérations éventuelles avec des apparentés de la Compagnie et, en 2020, le comité d'examen des risques et de révision a examiné ces dernières ainsi que leur efficacité en ce qui concerne le repérage d'éventuelles opérations avec des apparentés de la Compagnie susceptibles de porter atteinte à la solvabilité ou à la stabilité de la Compagnie (se reporter également à la page 57). Le 16 juin 2020, la surveillance des obligations de révision a été transférée du comité d'examen des risques et de révision au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, de sorte que le nom des comités a été remplacé par comité d'examen des risques et comité de la gouvernance, des placements et de révision, respectivement.

Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan d'affaires, y compris les plans d'investissement et de dépenses en immobilisations annuels. Il approuve également périodiquement l'énoncé de vision et de mission et examine l'efficacité de notre processus de planification stratégique.

Chaque année, nous organisons généralement avec le conseil une réunion de stratégie approfondie à l'un de nos quatre principaux emplacements. En septembre 2020, notre réunion de planification stratégique s'est tenue virtuellement en raison des restrictions aux voyages imposées dans le cadre de la pandémie de COVID-19. En plus d'examiner les plans stratégiques et les priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques auxquels l'entreprise est exposée du fait du risque lié au marché et du risque de crédit, de la conservation d'une situation du capital forte, de la priorisation et de la gestion des ressources humaines, des changements climatiques et des risques d'exécution. Le conseil a également évalué les nouvelles tendances dans la prise de décisions financières en se concentrant sur le changement climatique, l'avenir du travail, la durabilité, les enjeux numériques et de santé. L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par la pandémie de COVID-19 a également été examinée. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté, et le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion de novembre.

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.

Surveillance de la gestion des risques

En fin de compte, c'est notre conseil qui est chargé d'assurer la surveillance de tous les risques à l'échelle de l'entreprise et qui est responsable au premier chef de prendre des mesures pour que des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des risques soient en place. Lorsqu'il approuve notre Cadre de gestion des risques et la politique relative à l'appétence pour le risque, et lorsqu'il assure une surveillance continue des

programmes de gestion des risques, y compris par l'affectation de fonctions de surveillance des risques à ses quatre comités permanents, le conseil surveille la définition et la gestion appropriées des principaux risques. Le conseil d'administration surveille également les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques, et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces programmes.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 48 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, qui sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Planification de la relève et gestion des talents

Le conseil surveille la planification de la relève pour le chef de la direction et a entrepris un processus approfondi en 2020 pour choisir un nouveau chef de la direction.

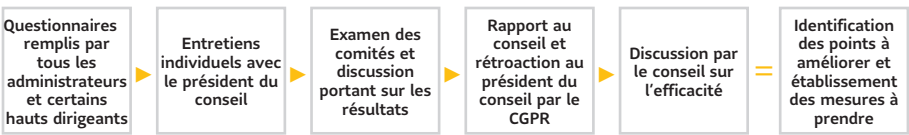
Le CPD est principalement responsable de la supervision du perfectionnement des talents et de la planification de la relève des membres de la haute direction et des évaluations que fait le chef de la direction des autres membres de la haute direction. Le conseil est principalement responsable de la supervision de la gestion des talents, de la planification de la relève et de l'évaluation du rendement du chef de la direction. Le CPD et le conseil examinent soigneusement les options offertes en ce qui a trait à la relève de postes de haute direction et du poste de chef de la direction, respectivement, et, au besoin, approuve la rotation des membres de la haute direction vers d'autres postes pour leur permettre de prendre de nouvelles responsabilités et d'accroître leur expérience ainsi que pour élargir le bassin de candidats internes pour des postes de haute direction.

Chaque année, le CPD examine en détail les plans de relève mis à jour 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 et de ses responsabilités.

Pendant l'année, le conseil bénéficiera généralement d'une exposition directe à plus de 100 membres de la haute direction alors que ceux-ci viennent présenter leur rapport sur les activités de la Compagnie.

Sous réserve des restrictions imposées en réaction à la pandémie de COVID-19 en 2020, au moins une fois par an, le conseil organisera une réception qui comprend les cadres non dirigeants. Ces manifestations permettent au conseil d'avoir des interactions et de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs cadres dirigeants.

Évaluation du conseil



Le conseil, les comités du conseil et les administrateurs, sur une base individuelle, participent à un processus d'évaluation annuelle. Un questionnaire écrit devant être rempli par chaque administrateur été élaboré pour obtenir de la rétroaction sur l'efficacité des démarches entreprises par le conseil et les comités pour examiner les principales questions de nature commerciale qui leur sont soumises au cours de l'exercice ainsi que pour déterminer les points à améliorer.

Le questionnaire est également utilisé afin d'évaluer l'efficacité du président du conseil et des présidents de comités. Les présidents sont évalués par rapport aux descriptions des postes des présidents du conseil et des comités qui figurent sur notre site Web (www.sunlife.com), ainsi qu'en fonction de leurs qualités de chef et de leur animation des réunions et de leurs interactions avec la direction. Certains membres de l'équipe de direction remplissent également ces questionnaires afin de présenter un autre point de vue.

En outre, le processus d'évaluation des administrateurs par leurs pairs comporte des entretiens individuels avec le président du conseil et de la rétroaction recueillie auprès de certains hauts dirigeants par le secrétaire. Le président du CGPR présente une rétroaction au président du conseil sur la base des

commentaires fournis par d'autres administrateurs. Au terme de ce processus, le conseil et chacun des comités assurent le suivi des mesures qui doivent être prises afin de les rendre sans cesse plus efficaces. En octobre 2020, le conseil a retenu les services d'un consultant indépendant externe pour faciliter son processus d'évaluation en 2021, de concert avec le président du conseil et le président du CGPR.

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 CA 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.

Interactions et communications avec les actionnaires

Le conseil estime qu'il est important d'avoir des interactions constructives avec les actionnaires de la Compagnie afin de leur permettre d'exprimer leurs opinions. Sun Life a également mis sur pied des pratiques pour faciliter les interactions constructives avec sa base d'investisseurs. 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 :

Conseil d'administration

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. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec le conseil ».

Haute direction

Le chef de la direction, le premier directeur financier, le vice-président, Relations avec les investisseurs et/ou tout autre membre de la haute direction rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels, et la haute direction a récemment abordé des sujets comme l'écart de rémunération entre les sexes et le salaire suffisant avec des investisseurs institutionnels.

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. Parmi ces occasions additionnelles d'interaction en 2019 et le 18 mars 2021, notons une Journée de l'investisseur dont la FSL inc. et Gestion SLC (faisant partie de notre pilier Gestion d'actifs) étaient l'hôte respectif, une participation et des présentations à des conférences sur les services financiers données par des pairs ainsi que des sommets et des conférences d'investisseurs institutionnels. Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de la haute direction de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs » et peuvent consulter notre site Web de relations avec les investisseurs à l'adresse https://www.sunlife.com/Global/Investors?vgnLocale=fr_CA pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir.

Relations avec les investisseurs

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. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe de relations avec les investisseurs de la Sun Life de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs ».

Services aux actionnaires

Notre équipe des services 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 services 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. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe des services aux actionnaires de la FSL inc. ou avec son agent des transferts de la manière prévue ci-après à la rubrique « Coordonnées pour les actionnaires ».

Émissions en direct

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 et les actionnaires peuvent même poser des questions de cette manière.

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, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : boarddirectors@sunlife.com

Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

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

Courriel : investor.relations@sunlife.com

Politique en matière de divulgation

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.

Nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins de la communauté financière et d'autres intervenants 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 CGPR 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 tableau ci-dessous présente la liste de nos documents de gouvernance et le moment de leur révision. Ils peuvent tous être consultés sur notre site Web (www.sunlife.com). Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

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
Code de conduite	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans
Politique de diversité du conseil	Annuel
Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs	Annuel

Coordonnées pour les actionnaires

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 :	Pour les actionnaires résidant aux États-Unis :
Société de fiducie AST (Canada) C.P. 700, succ. B Montréal (Québec) Canada H3B 3K3	American Stock Transfer & Trust Company, LLC 6201 15 th Ave Brooklyn, New York 11219 U.S.A.
Téléphone : Canada : 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865	Téléphone : États-Unis : 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865
Courriel : sunlifeinquiries@astfinancial.com	Courriel : sunlifeinquiries@astfinancial.com

Les coordonnées pour d'autres régions sont fournies à l'adresse suivante : www.sunlife.com/coordonneespourlesactionnaires

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

Services aux actionnaires

Financière Sun Life inc.

1 York Street, 31st Floor

Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : shareholderservices@sunlife.com

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2022 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 10 décembre 2021 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2022.

Prière de les envoyer au secrétaire général de la Financière Sun Life inc.

Télécopieur : 4 416-585-9907
Courrier électronique : boarddirectors@sunlife.com
Adresse postale : 1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Proposition retirée

Une proposition d'actionnaires a été présentée par IBVM Foundation of Canada Inc., 70 St. Mary Street, Toronto (Ontario), M5S 1J3, relativement aux relations et aux efforts de réconciliation avec les Autochtones au sein de notre Compagnie et a été retirée par la suite. La proposition a été retirée par suite d'engagements en vue de devenir membre du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) et de traiter avec ce dernier relativement à son programme de certification Progressive Aboriginal Relations, ainsi que de communiquer plus d'information concernant la représentation d'Autochtones et d'autres domaines de participation avec les collectivités autochtones.

Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit
- le comité de la gouvernance, des placements et de révision
- le comité de planification de la direction
- le comité d'examen des risques.

Le conseil délègue du travail à ses comités de façon à exécuter son mandat de supervision de la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie. Les chartes des comités sont examinées au moins une fois par année et mises à jour lorsque nécessaire. Tous les comités permanents sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants, au sens donné à ce terme dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

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. Les comités discutent des rapports préparés par la direction, tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle, puis se réunissent à huis clos. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.



Sara Grootwassink
Lewis (présidente)



Stephanie L.
Coyles



Scott F. Powers



Hugh D. Segal



Barbara G.
Stymiest

Le CA est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres personnes, 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. Deloitte est chargée de l'audit de nos états financiers consolidés 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.

Indépendance

- Tous les membres du CA sont indépendants et respectent les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter à la page 31).
- Chacune de M^{me} Lewis et de M^{me} Stymiest a les compétences nécessaires pour être désignée à titre d'« experte financière du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et chacune possède l'expérience nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du NYSE.
- Tous les membres du CA possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives aux comités d'audit ainsi que des normes d'inscription en matière de gouvernance d'entreprise du NYSE.

Réunions

- S'est réuni cinq fois en 2020.
- S'est réuni régulièrement en privé avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.
- Se réunit également en privé avec le premier directeur, gestion des risques et avec le premier directeur, contrôle de la conformité, selon les besoins.

Rendement

Les membres du CA sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2020.

Responsabilités clés

Contrôle et de communication de l'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 Deloitte
- ✓ le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes internationales d'information financière (IFRS) et a eu des mises à jour sur les plans d'exécution de l'IFRS 17

Faits saillants en 2020

- ✓ le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte 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 (les « documents déposés »)
- ✓ le comité a examiné avec la direction les événements majeurs ayant une incidence sur les documents déposés, notamment la pandémie de COVID-19
- ✓ 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, sur nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière, notamment les répercussions du télétravail, ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- ✓ le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur le cadre des trois lignes de défense appliqué aux fonctions de finance
- ✓ le comité a reçu une analyse en profondeur du goodwill, notamment les répercussions de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a reçu un rapport sur la communication de l'information et les contrôles liés pour le crédit et les placements, notamment les répercussions de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné un rapport sur les modèles de contrôles informatiques pour les utilisateurs finaux et l'utilisation de feuilles de calcul
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur des questions fiscales
- ✓ le comité a reçu un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant et portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2019 et une mise à jour sur les recommandations de cet examen
- ✓ 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 examiné un rapport sur les provisions pour écarts défavorables de nos provisions techniques

Auditeur externe

- ✓ le comité a effectué l'évaluation annuelle de l'auditeur externe et il a recommandé au conseil que son mandat soit reconduit
- ✓ 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
- ✓ le comité a examiné et approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires
- ✓ 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 examiné les processus de l'auditeur externe pour la réalisation de son audit de fin d'exercice dans un environnement virtuel

Audit interne

- ✓ le comité a examiné et approuvé des modifications au plan d'audit interne de 2020 pour tenir compte des risques introduits par la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2021 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
- ✓ le comité a examiné l'évaluation des contrôles des fonctions de supervision de deuxième niveau de l'audit interne à l'égard des fonctions de gestion du risque, de la conformité, des finances et de l'actuariat

- ✓ 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 et a reçu des rapports détaillés sur l'approche du service d'audit interne en matière de risques commerciaux et stratégiques et la pandémie de COVID-19, notamment les répercussions du télétravail
- ✓ le comité a reçu un rapport sur les résultats de l'examen indépendant externe de la qualité réalisé par KPMG par rapport à nos fonctions d'audit interne

Gouvernance

- ✓ le comité a reçu des rapports du premier directeur, contrôle de la conformité portant sur des questions de conformité relevant de son mandat, notamment la conformité avec les Règles de conduite professionnelle et le programme de dénonciation
- ✓ le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et s'en est déclaré satisfait

**Ressources et
talents**

- ✓ le comité a examiné les mandats et les plans de relève pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, a examiné l'adéquation des ressources et les structures organisationnelles, et a évalué l'efficacité de leurs fonctions
- ✓ le comité a examiné les objectifs et les initiatives 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

La charte du CA est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com). Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du CA dans notre notice annuelle de 2020 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Rapport du comité de la gouvernance, des placements et de révision (CGPR)


Scott F. Powers
(président)



Stephanie L. Coyles



**Sara Grootwassink
Lewis**



Hugh D. Segal

Le CGPR est chargé d'aider le conseil à revoir et à superviser le plan d'investissement de la Compagnie et le rendement de ses placements, à superviser les pratiques, les procédures et les contrôles en matière de placement liés à la gestion du portefeuille de placement de fonds généraux et les activités de gestion des actifs de la Compagnie et à examiner et à approuver, seul ou avec le CER, les opérations dans le cadre desquelles l'acquisition de placements pour le compte général viendrait excéder certains plafonds ou fourchettes prévus dans la politique de gestion des placements et du risque de crédit. Le CGPR est chargé d'élaborer des lignes directrices et des processus efficaces en matière de gouvernance, dont des politiques et des processus afin de maintenir un comportement éthique, et d'élaborer des processus afin d'évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités. Le CGPR supervise également la conformité aux obligations d'ordre légal et réglementaire ainsi que la mise en lumière du risque lié à la réglementation et la gestion de ce risque.

Indépendance

Tous les membres du CGPR sont indépendants.

Réunions

- Le CGPR s'est réuni 4 fois en 2020.
- Il a régulièrement rencontré le premier directeur des placements et s'est réuni à huis clos à chaque réunion trimestrielle.
- En juin 2020, la supervision des fonctions de conformité et de révision est passée du CER au CGPR; après ce transfert, le CGPR a régulièrement rencontré le premier directeur, contrôle de la conformité et s'est réuni à huis clos à chaque réunion trimestrielle.

Rendement

Les membres du CGPR sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2020.

**Lignes directrices
et processus
efficaces en
matière de
gouvernance**

- ✓ le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise et a évalué les pratiques actuelles en la matière 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 les activités, les politiques et les procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil
- ✓ le comité a examiné l'énoncé concernant la gouvernance d'entreprise figurant dans les documents relatifs à l'assemblée annuelle et la notice annuelle
- ✓ le comité a approuvé notre politique relative à la philanthropie

**Administration et
évaluation du
conseil**

- ✓ le comité a examiné et approuvé nos politiques relatives à la diversité du conseil et à l'indépendance des administrateurs
- ✓ 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 le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités, notamment par le recours périodique aux services d'un consultant indépendant pour aider dans le cadre du processus d'évaluation
- ✓ le comité a reçu un rapport sur la rémunération des administrateurs de la part d'un conseiller indépendant, a examiné le programme de rémunération des administrateurs et a recommandé des modifications au conseil
- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil une modification à la limite de rémunération globale prévue dans nos règlements administratifs

**Nomination des
administrateurs et
formation**

- ✓ le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs
- ✓ le comité a examiné la candidature d'éventuels administrateurs, y compris la liste permanente de candidats et les exigences concernant le nombre d'administrateurs devant être des résidents canadiens
- ✓ le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard
- ✓ le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, la brochure destinée aux titulaires de contrat votants, les formulaires de procuration et la notice annuelle
- ✓ le comité a examiné et discuté les changements au programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs en place

Durabilité

Vous pouvez
consulter notre
rapport sur la
durabilité sur notre
site Web ([https://
www.sunlife.com/
fr/sustainability/
sustainability-plan/](https://www.sunlife.com/fr/sustainability/sustainability-plan/))

- ✓ le comité a examiné des rapports sur notre stratégie, nos initiatives et nos pratiques de durabilité et a examiné et approuvé le rapport annuel sur la durabilité

Placements

- ✓ le comité a examiné le rendement, les mouvements et la stratégie des placements pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie, notamment en évaluant le compte général dans la crise de COVID-19
- ✓ le comité a examiné des rapports sur des opérations de placement importantes
- ✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier, les plans de diminution des risques et le profil de risque de crédit de la Compagnie, compte tenu de l'évolution macro-économique

- ✓ 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
- ✓ 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
- ✓ le comité a assisté à une présentation sur le processus d'évaluation pour les actifs non publics
- ✓ le comité a examiné des rapports et a assisté à des présentations portant sur l'introduction d'un nouvel ensemble d'indicateurs précurseurs relativement au risque de crédit, un scénario économique et une analyse des pertes sur créance en lien avec la pandémie de COVID-19, et un test de résistance du portefeuille de prêts hypothécaires commerciaux en Amérique du Nord

Supervision de la conformité et de l'éthique

En juin 2020, la responsabilité de supervision des fonctions de conformité et de révision est passée du CER au CGPR.

- ✓ le comité a reçu des rapports réguliers du premier directeur, contrôle de la conformité sur l'évaluation du risque de conformité résiduel, l'évaluation des contrôles du risque de conformité, les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la confidentialité, la subornation et la corruption
- ✓ le comité a examiné et approuvé le plan annuel 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 contrer le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes
- ✓ le comité a reçu des rapports sur le programme relatif au code de conduite et a examiné et recommandé l'approbation du conseil relativement à des modifications du code de conduite

Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné les mandats et les plans de relève pour le premier directeur des placements et le premier directeur, contrôle de la conformité, examiné l'adéquation des ressources et les structures organisationnelles et évalué l'efficacité de leurs fonctions
- ✓ le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur des placements et a évalué le rendement annuel du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité

La charte du CGPR est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).



M. Marianne Harris
(présidente)



Martin J. G. Glynn



Ashok K. Gupta



James M. Peck

Le CPD est chargé d'aider le conseil à s'assurer que nous disposions d'une relève en matière de leadership suffisante pour pourvoir les postes de haute direction, ainsi que de programmes pour attirer, conserver, former et récompenser les membres de la haute direction pour la réalisation de nos objectifs stratégiques. Le CPD examine la conception, l'approbation et la gouvernance des programmes incitatifs importants pour assurer une harmonisation avec les objectifs commerciaux et pour s'assurer que ces mesures incitatives ne favorisent pas la prise de risques excessifs, ainsi que les implications des principaux risques d'entreprise, notamment les risques liés aux ressources humaines, sur la conception des programmes de rémunération et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines. En outre, le CPD examine les éléments relatifs à la rémunération, y compris la rémunération des dirigeants ayant une incidence importante sur l'exposition aux risques de la Compagnie, et fait des recommandations à cet égard au conseil.

Indépendance

Tous les membres du CPD sont indépendants et respectent les autres normes en matière d'indépendance prévues dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Réunions

- Le CPD s'est réuni 7 fois en 2020.
- Il s'est réuni à huis clos au début de chaque réunion trimestrielle puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction.
- Il a tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications, à chacune des réunions trimestrielles.

Rendement

Les membres du CPD sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2020.

Responsabilités clés

Faits saillants en 2020

Relève

- ✓ le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour les postes de haute direction, notamment au sein de MFS Gestion de placements, et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève en portant une attention particulière à la relève et au perfectionnement de l'équipe de direction dans le contexte de la relève du chef de la direction
- ✓ le comité a recommandé la nomination des nouveaux successeurs aux postes de président, Sun Life Asie et de vice-présidente générale, première directrice des services d'information qui se sont joints à l'équipe de direction en 2020
- ✓ le comité a examiné l'approche en matière de rémunération et a formulé des recommandations relativement au processus de relève du président et chef de la direction mené par le conseil
- ✓ le comité a effectué l'examen périodique de la procédure de nomination d'un chef de la direction par intérim
- ✓ le comité a examiné les plans de relève et le développement des talents dans les fonctions des ressources humaines

Stratégie et culture en matière de talents

- ✓ le comité a examiné l'efficacité de la méthode, des paramètres et des résultats de la pépinière de talents, notamment les priorités en matière de talents dans le contexte de la COVID-19
- ✓ le comité a discuté de questions relatives aux relations avec les employés et à l'engagement des employés

- ✓ le comité a examiné les résultats des sondages sur la culture et l'engagement des employés et les principaux thèmes où des améliorations sont nécessaires, en tenant notamment compte des répercussions de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné les progrès faits par rapport à notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris une mise à jour sur l'équité salariale entre les sexes, de nouvelles analyses sur l'équité salariale pour les employés qui s'identifient comme des Noirs, des Autochtones ou des gens de couleur, et les engagements quant à la diversité
- ✓ le comité a examiné le cadre des ressources humaines pour réagir à la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné la stratégie relative à l'avenir du travail
- ✓ le comité a surveillé le tableau de bord du risque en matière de ressources humaines et a examiné les priorités au chapitre des talents dans le contexte de la COVID-19
- ✓ le comité a reçu un rapport détaillé sur les talents en Asie

**Rémunération de
la haute direction**

- ✓ le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le chef de la direction en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2019
- ✓ le comité a recommandé une rémunération adéquate pour le nouveau président et chef de la direction en 2021
- ✓ le comité a étudié les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux, des présidents des groupes d'affaires, des dirigeants de fonctions de contrôle et des autres preneurs de risques importants
- ✓ le comité a examiné des mises à jour de l'évaluation du régime incitatif annuel et du régime incitatif à long terme
- ✓ le comité a recommandé au conseil pour approbation les cibles du régime incitatif annuel pour 2020 et les budgets salariaux pour 2021
- ✓ le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les effets de la pandémie de COVID-19 sur la rémunération, et en a examiné les répercussions

**Gouvernance du
régime de retraite**

- ✓ le comité a approuvé des modifications à la politique relative à la gouvernance du régime de retraite et d'épargne à l'intention des employés canadiens
- ✓ le comité a examiné un examen annuel de régimes de retraite et d'épargne à l'échelle mondiale et des politiques de gouvernance connexes

**Surveillance et
gestion des
risques**

- ✓ le comité a rencontré le premier directeur, 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) à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération et les pratiques en matière de ressources humaines
- ✓ 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 l'évaluation du chef de l'audit interne de nos programmes de rémunération par rapport aux attentes du BSIF et aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération

**Surveillance des
politiques, des
pratiques et de la
gouvernance en
mat  re de
ressources
humaines**

- ✓ le comité a examiné et a approuvé les politiques et les programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux
- ✓ le comité a examiné les modifications à la conception des régimes incitatifs annuels pour assurer une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires et faire de nos clients le point focal de nos objectifs stratégiques, notamment en ce qui concerne l'application de nos principes de rémunération dans le contexte de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné et étudié les tendances du marché et l'évolution de la réglementation en matière de rémunération des membres de la haute direction, y compris les tendances dans le secteur de la gestion d'actifs, les questions d'ordre environnemental et social et la gouvernance, et 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 et l'analyse en fonction d'un groupe de sociétés comparables
- ✓ le comité a évalué l'indépendance, la nomination et les conditions d'embauche du conseiller en rémunération indépendant

**Ressources et
talents**

- ✓ le comité a examiné le mandat et le plan de relève pour la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications, a examiné l'adéquation des ressources et de la structure organisationnelle
- ✓ le comité a examiné les objectifs et les initiatives et a évalué le rendement annuel de la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications

La charte du CPD est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).

Rapport du comité d'examen des risques (CER)

Barbara G.
Stymiest
(présidente)



Martin J. G. Glynn



Ashok K. Gupta



M. Marianne Harris



James M. Peck

Le CER est chargé d'aider le conseil à superviser la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise. Cette responsabilité comprend celle de s'assurer que la direction a mis en place des principes directeurs adéquats, 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 CER 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 conforme aux exigences réglementaires en matière de capital. Le CER recommande également des limites de risque précises propres aux activités et le plan annuel de gestion du capital au conseil en plus d'en assurer le suivi. Le CER rencontre des leaders d'affaires et des chefs de fonction possédant une expérience pratique des risques et des programmes de gestion des risques, supervise l'efficacité de la fonction de gestion des risques et examine des rapports provenant d'audits internes à l'égard de l'efficacité des contrôles au sein des activités et de la fonction de gestion des risques. Il examine et approuve tous les principes directeurs en matière de gestion du risque et assure la conformité avec ces principes directeurs. Finalement, lorsque le conseil a attribué directement à d'autres comités du conseil la supervision de certains programmes de gestion des risques, le CER est chargé de fournir au conseil un portrait complet de la supervision de tous les programmes de gestion des risques de l'ensemble des comités du conseil.

Indépendance

Tous les membres du CER sont indépendants.

Réunions

- Le CER s'est réuni 4 fois en 2020.
- Il a régulièrement tenu des réunions privées distinctes avec le premier directeur, gestion des risques et s'est réuni à huis clos au début et à la clôture de chaque réunion trimestrielle.
- Il a tenu une réunion à huis clos à la clôture de chaque réunion avec le premier directeur, contrôle de la conformité jusqu'à la fin des réunions du premier trimestre de 2020, et avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

Rendement

Les membres du CER sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2020.

**Surveillance de la
gestion des
risques**

- ✓ le comité a examiné les nouveaux risques et les principaux risques que comportent nos activités ainsi que les contrôles appliqués pour atténuer les 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
- ✓ le comité a reçu des rapports trimestriels de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques 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
- ✓ 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 profil demeure dans les limites de l'appétence pour le risque
- ✓ le comité a examiné des rapports réguliers sur des questions de sécurité de l'information et de risques liés à la cybersécurité, notamment sur des sujets approfondis comme les principaux risques résiduels et la stratégie de sécurité fonduagique
- ✓ le comité a examiné des rapports et assisté à des présentations sur des sujets tels que l'introduction d'un nouvel ensemble d'indicateurs précurseurs relativement au risque de crédit, un survol de notre stratégie relative à la mortalité et à la longévité, et un test de résistance du portefeuille de prêts hypothécaires commerciaux en Amérique du Nord
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des scénarios offrant un éventail d'issues possibles à la pandémie de COVID-19 et les incidences économiques connexes en appui aux décisions stratégiques
- ✓ le comité a examiné une mise à jour du plan de reprise après sinistre de la Compagnie, qui décrit les mesures que prendrait la Compagnie lors d'une période de crise sévère pour éviter l'insuffisance et retourner à une situation de capitalisation adéquate
- ✓ 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, notamment :
 - les considérations de risque aux termes du plan d'affaires de la Compagnie
 - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle
 - les activités de surveillance du risque relatives aux placements et les risques relatifs au marché au sein du CGPR
 - les implications de la gestion des principaux risques dans l'ensemble de l'entreprise sur les programmes de rémunération du CPD

**Surveillance de la
gestion des
capitaux, de la
liquidité et de la
trésorerie**

- ✓ le comité a examiné des rapports trimestriels sur la situation des liquidités de la Compagnie et sur la question de savoir si elle se trouve en deçà des limites convenues en matière de risque
- ✓ le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de paiements ou d'émissions de dettes et de titres et concernant une garantie relativement à une entente interne de financement
- ✓ le comité a examiné le plan de capital annuel et en a recommandé l'approbation au conseil
- ✓ le comité a examiné le renouvellement de l'autorisation de conclure des facilités de crédit et le renouvellement de l'autorisation d'émettre des actions de catégorie A et des débentures 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 des rapports et a assisté à des présentations portant sur la surveillance et la gouvernance d'investissements de démarrage
- ✓ 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

Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné les mandats et les plans de relève pour le premier directeur, gestion des risques et le premier directeur de la gestion du risque de crédit, examiné l'adéquation des ressources et les structures organisationnelles, et a évalué l'efficacité de leurs fonctions
- ✓ le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur, gestion des risques, du premier directeur de la gestion du risque de crédit et du premier directeur, contrôle de la conformité et a évalué le rendement annuel du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit
- ✓ le comité a examiné des initiatives technologiques entreprises par la division du risque

Supervision de la conformité et de l'éthique

En juin 2020, la responsabilité de supervision des fonctions de conformité et de révision est passée du CER au CGPR

- ✓ le comité a reçu des rapports du premier directeur, contrôle de la conformité sur l'évaluation du risque de conformité résiduel, l'évaluation des contrôles du risque de conformité, les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, le programme relatif au code de conduite, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la confidentialité, la subornation et la corruption
- ✓ 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

Révision/opérations avec une personne apparentée

En juin 2020, la responsabilité de supervision des fonctions de révision/opérations avec une personne apparentée est passée du CER au CGPR

- ✓ le comité a reçu et examiné un rapport sur l'efficacité des procédures et des pratiques de la Compagnie pour assurer la conformité avec les règlements relatifs aux opérations avec une personne apparentée et pour assurer que soient repérées toutes les opérations avec des apparentés de la Compagnie susceptibles de porter atteinte de manière importante à la solvabilité ou à la stabilité de la Compagnie

La charte du CER est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).

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;
- 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 (à l'exception du président du conseil et du chef de la direction) à la rémunération totale (provision annuelle et jetons de présence) versée aux administrateurs du groupe de sociétés comparables composé d'institutions financières canadiennes. Nous déterminons la rémunération médiane d'un « administrateur typique » dans d'autres institutions financières par examen des informations à la disposition du public au sein de notre groupe de pairs (voir ci-après). Nous calculons le montant qu'un administrateur typique de chacune de ces institutions financières recevrait pour un exercice, dans l'hypothèse d'un nombre égal de réunions du conseil et de comités et d'un nombre égal de comités dont chaque administrateur est membre. Nous comparons également la rémunération totale versée et les tendances en matière de rémunération des administrateurs au moyen d'un large sondage de sociétés inscrites en bourse et incluses dans le TSX60 et d'un examen de sociétés américaines comparables. Nous utilisons ces comparaisons pour évaluer tous les deux ans la compétitivité du programme de rémunération de nos administrateurs.

Nous comparons la rémunération du président du conseil par rapport à la rémunération versée aux présidents du conseil de sociétés du groupe de sociétés comparables. La rémunération totale médiane des présidents de conseils pairs est utilisée comme point de référence pour évaluer le caractère concurrentiel de la rémunération du président du conseil. Le CGPR tient également compte d'autres facteurs qualitatifs lorsqu'il fait ses recommandations sur la rémunération du président du conseil au conseil.

Notre groupe de sociétés comparables est composé de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances.	• Banque de Montréal • CIBC • Canada Vie • Financière Manuvie	• Banque Nationale du Canada • RBC • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion
Nous avons choisi ces sociétés comme sociétés comparables, car il s'agit de sociétés de services financiers chefs de file au Canada qui recherchent des candidats aux postes d'administrateur ayant des compétences et une expérience semblables à ce que nous recherchons.		

Chaque année, le CGPR passe en revue la rémunération des administrateurs. Il prend en considération les responsabilités qu'ils doivent assumer 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

Les administrateurs reçoivent une provision annuelle, une provision de comité et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada, lesquelles se les partagent en parts égales. Le coût est partagé en parts égales par les deux sociétés. Les frais de déplacement et autres dépenses qu'engagent les administrateurs afin d'assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés. Les présidents des comités reçoivent une provision additionnelle en raison de leurs responsabilités accrues.

Les administrateurs reçoivent une tranche de leur provision annuelle en UAD (voir ci-après). Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD (voir ci-après). De plus, les frais de déplacement et les autres dépenses qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions à titre de président du conseil lui sont remboursés. Il ne reçoit aucuns frais de déplacement.

MM. Connor et Strain ne reçoivent pas de rémunération à titre d'administrateurs, car ils sont notre chef de la direction et notre président et premier directeur financier, respectivement. De plus amples détails sur la rémunération de MM. Connor et Strain se retrouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page 63 de la présente circulaire.

Rémunération des administrateurs en 2020

Le tableau ci-dessous présente la structure de rémunération des administrateurs pour 2020 :

Provision du président du conseil	440 000 \$ ¹
Provision des administrateurs	225 000 \$ ²
Provision des présidents de comité	45 000 \$
Provision des membres de comités	10 000 \$
Frais de déplacement	1 500 \$ à 3 000 \$ par réunion ³

- ¹ De cette provision, 140 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD (augmentation pour atteindre 220 000 \$ en 2021) et la différence au comptant, en UAD et/ou en actions.
- ² De cette provision, 120 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence au comptant, en UAD et/ou en actions.
- ³ Les frais de déplacement sont (i) de 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est d'une durée comprise entre deux et six heures, et (ii) de 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures.

Les administrateurs doivent recevoir au moins 120 000 \$ de leur provision sous forme d'UAD (environ 53 % de leur provision annuelle d'administrateur) et le président du conseil doit recevoir au moins 140 000 \$ de sa provision sous forme d'UAD (augmentation pour atteindre 220 000 \$ en 2021). Les administrateurs 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. Les administrateurs ne peuvent exercer leurs UAD que lorsqu'ils quittent le conseil. La totalité des attributions d'UAD est versée en espèces.

Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie.

Modifications apportées à la rémunération des administrateurs en 2021

Le CGPR examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. En 2020, le CGPR a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération, pour fournir un examen du caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de sociétés comparables ainsi que les données d'un sondage qu'elle a effectué en 2019 auprès de sociétés du TSX60 et d'un examen de sociétés américaines comparables. En fonction de l'analyse de Meridian, le CGPR a recommandé, et le conseil a approuvé, une modification au montant minimal de rémunération annuelle que le président du conseil est tenu de recevoir sous forme d'UAD, le faisant passer d'au moins 140 000 \$ à au moins 220 000 \$ sous forme d'UAD, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021. Aucun autre changement n'a été apporté à la structure de rémunération des administrateurs.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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 MM. Connor et Strain) doivent détenir au moins 735 000 \$ (soit 7 fois la tranche au comptant de la provision de base de l'administrateur indépendant) en actions ordinaires et/ou en UAD dans les cinq ans de leur entrée au conseil. 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. (se reporter à la page 79).

MM. Connor et Strain, à titre de chef de la direction et de président et premier directeur financier, respectivement, sont assujettis à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 79.

Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf MM. Connor et Strain) détenait en date du 1^{er} mars 2021 et du 28 février 2020 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 rémunération annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou en UAD.

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	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 ou d'UAD (%) ¹	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%)
William D. Anderson	2021	15 600	31 940	47 540	2 929 890	✓	–	50
	2020	15 600	27 836	43 436	2 518 854	✓	–	32
	Différence	0	4 104	4 104	411 036			
Stephanie L. Coyles	2021	11 000	9 822	20 822	1 283 260	✓	— ²	53 ²
	2020	5 100	7 058	12 158	705 042	29 958	— ²	53 ²
	Différence	5 900	2 764	8 664	578 218			
Martin J. G. Glynn	2021	10 316	25 515	35 831	2 208 265	✓	–	53
	2020	10 316	22 077	32 393	1 878 470	✓	–	53
	Différence	0	3 438	3 438	329 795			
Ashok K. Gupta	2021	1 481	8 346	9 827	605 638	129 362	100	100
	2020	462	4 391	4 853	281 425	453 575	100	100
	Différence	1 019	3 955	4 974	324 213			
M. Marianne Harris	2021	6 224	41 474	47 698	2 939 628	✓	100	100
	2020	5 961	34 229	40 190	2 330 618	✓	100	100
	Différence	263	7 245	7 508	609 010			
Sara Grootwassink Lewis	2021	5 680	28 647	34 327	2 115 573	✓	–	53
	2020	5 680	24 880	30 560	1 772 174	✓	–	53
	Différence	0	3 767	3 767	343 399			
James M. Peck	2021	0	9 974	9 974	614 698	120 302	100	100
	2020	0	4 695	4 695	272 263	462 737	100	100
	Différence	0	5 279	5 279	342 435			
Scott F. Powers	2021	975	22 720	23 695	1 460 323	✓	50	77
	2020	975	17 061	18 036	1 045 908	✓	75	88
	Différence	0	5 659	5 659	414 415			
Hugh D. Segal	2021	8 657	29 628	38 285	2 359 505	✓	–	53
	2020	8 657	26 014	34 671	2 010 571	✓	–	53
	Différence	0	3 614	3 614	348 934			
Barbara G. Stymiest	2021	5 000	47 486	52 486	3 234 712	✓	90	95
	2020	5 000	40 295	45 295	2 626 657	✓	90	95
	Différence	0	7 191	7 191	608 055			

¹ Le pourcentage reflète le montant de la rémunération reçue en actions ordinaires ou en UAD et que les administrateurs peuvent autrement choisir de recevoir en espèces.

² M^{me} Coyles affecte 100 % de sa rémunération à titre d'administratrice après impôt à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 1^{er} mars 2021 et le 28 février 2020 s'est établi respectivement à 61,63 \$ et à 57,99 \$.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 800 822 \$ en 2020, comparativement à 2 966 905 \$ en 2019.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options¹ (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre			Autre rémunération (\$)	Total (\$)
					que fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)			
William D. Anderson	300 000	140 000	–	–	–	–	–	–	440 000
Stephanie L. Coyles	125 000	120 000	–	–	–	–	–	–	245 000
Martin J. G. Glynn	125 000	120 000	3 000	–	–	–	–	–	248 000
Ashok K. Gupta	822	245 000	3 000	–	–	–	–	–	248 822
M. Marianne Harris	–	280 000	–	–	–	–	–	–	280 000
Sara Grootwassink Lewis	150 000	130 000	3 000	–	–	–	–	–	283 000
James M. Peck	–	245 000	3 000	–	–	–	–	–	248 000
Scott F. Powers	40 000	240 000	3 000	–	–	–	–	–	283 000
Hugh D. Segal	125 000	120 000	–	–	–	–	–	–	245 000
Barbara G. Styrmist	16 000	264 000	–	–	–	–	–	–	280 000
TOTAL									2 800 822

¹ Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie.

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, les différents éléments de nos programmes, les sommes versées à nos membres de la haute direction visés en 2020 et le raisonnement derrière de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur la rémunération figurant ci-après au nom du comité de planification de la direction (le « 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. De plus amples renseignements concernant ces mesures se trouvent à la section L de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS dans notre rapport de gestion de 2020 déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et accessible aux adresses www.sunlife.com, www.sedar.com et www.sec.gov. Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Contenu

Lettre aux actionnaires	64
Analyse de la rémunération	69
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2020.....	69
• Modifications en 2021	70
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction.....	70
• Philosophie et approche en matière de rémunération.....	72
• Gouvernance en matière de rémunération.....	74
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques.....	76
• Cycle de prise de décisions.....	78
• Notre programme de rémunération	80
Renseignements sur la rémunération	93
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement.....	93
• Tableau sommaire de la rémunération.....	103
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative	106
• Prestations de retraite	112
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	113
• Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants.....	119
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	121

Lettre aux actionnaires

Message à nos actionnaires :

L'année 2020 a été une année sans précédent et la pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance de notre raison d'être et ce que nous faisons pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. Nous sommes fiers de la façon dont nos employés se sont adaptés et de leur rapidité d'exécution pour répondre aux besoins de nos clients au moment qui comptait le plus. Nous avons soutenu nos clients de manière proactive grâce à des mesures spéciales, notamment des délais de grâce pour le paiement des primes, une garantie étendue, des processus de réclamation simplifiés et accélérés et, au Canada, nous sommes devenus le premier assureur à offrir des services de soins de santé virtuels aux clients de détail.

Dans un même temps, nous avons fait de la santé et du bien-être de nos employés une priorité absolue, ce qui a guidé les décisions de la direction. Nous avons notamment installé rapidement les employés en mode télétravail, tout en offrant une indemnité supplémentaire aux quelques personnes tenues de travailler sur place. Nous avons continué de rémunérer nos employés touchés par la maladie ou le confinement. Nous avons fait preuve d'une plus grande flexibilité envers les employés ayant à s'occuper de jeunes enfants, de parents âgés ou d'autres êtres chers et leur avons offert des congés, tout en encourageant activement et ouvertement leur santé physique, mentale et financière par des messages de la direction, des ressources d'apprentissage et l'accès à des outils, des services et du soutien.

À la clôture de l'exercice, le CPD a recommandé, et le conseil a approuvé, une prime unique à l'intention des employés ne faisant pas partie de la direction en reconnaissance de leur contribution hors du commun en 2020 et du rôle indispensable qu'ils ont joué afin que votre Compagnie reste **#UneSunLifeSolide**.

Qui plus est, l'année 2020 a également mis l'accent sur l'injustice raciale et sociale, ainsi que sur l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein des entreprises et de la société. Dans votre Compagnie, nous avons facilité le dialogue, accéléré la formation, élargi nos analyses annuelles portant sur l'équité salariale et amélioré les engagements en matière de diversité tant à l'interne qu'à l'externe. Nous avons notamment signé l'engagement de L'Initiative BlackNorth visant à faire tomber les barrières systémiques qui affectent négativement la vie des Noirs au Canada.

Dans l'ensemble, 2020 a su démontrer la force et la résilience de votre Compagnie en présentant des résultats améliorés pour les clients, un engagement sans précédent des employés, une croissance du bénéfice net sous-jacent et un solide rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») relatif.

Changements clés au sein de la direction

Après 14 années au sein de Sun Life et près de 10 ans au poste de président et chef de la direction, Dean A. Connor a décidé de prendre sa retraite en date du 6 août 2021. Sous sa direction, votre Compagnie s'est transformée pour devenir l'une des plus grandes sociétés d'assurances et de gestion d'actifs au monde. M. Connor a créé une culture durable axée sur les clients, en favorisant la collaboration et l'innovation numérique, et en mettant en œuvre une stratégie à quatre piliers. Nous sommes ravis que Kevin Strain, anciennement vice-président général et premier directeur financier, a été nommé président et premier directeur financier et membre du conseil d'administration de Sun Life avec prise d'effet le 15 février 2021. M. Strain prendra le rôle de chef de la direction lors du départ à la retraite de M. Connor. Outre sa passion pour l'innovation numérique et l'importance absolue qu'il accorde à nos clients, il compte une solide expérience des transformations organisationnelles et un bilan exceptionnel à titre de responsable des résultats financiers et de membre de la direction financière. Nous sommes convaincus que les antécédents et la carrière de M. Strain au sein de Sun Life le placent en bonne position pour diriger votre Compagnie vers l'avenir.

Nous avons fait plusieurs autres nominations importantes en 2020, notamment celle de Léo Grépin au poste de président, Sun Life Asie, un secteur d'activité essentiel à notre stratégie de croissance, et de Laura Money au poste de vice-présidente générale et première directrice des services d'information afin de piloter la prochaine phase de notre transformation numérique. Nous sommes heureux d'annoncer la

Notre objectif et notre ambition

Notre objectif est d'aider les clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

Notre ambition est de devenir l'une des meilleures sociétés d'assurances et de gestion d'actifs au monde.

nomination de Manjit Singh au poste de vice-président général et premier directeur financier à compter du 29 mars 2021. M. Singh compte plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des services financiers, tant au Canada qu'à l'échelle internationale. Le recrutement des talents, le perfectionnement, la mobilisation des employés et la planification de la relève continuent d'être des points d'intérêt déterminants pour le CPD et le conseil. Nous sommes d'avis que votre Compagnie compte dans ses rangs des gens de grand talent et nous connaissons l'importance d'attirer et de former nos employés pour assurer le succès à long terme.

Rémunération en fonction du rendement

Notre approche en matière de rémunération se base sur des principes directeurs (page 73) qui harmonisent les décisions en matière de rémunération avec les intérêts des actionnaires et des clients, qui offrent des incitatifs et qui établissent un lien entre les récompenses et le succès à plus long terme de votre Compagnie. Au cours de l'année, le CPD s'est appuyé sur nos principes en matière de rémunération afin d'évaluer les mesures liées à la rémunération qui pourraient être prises en réponse à la pandémie de COVID-19. Dans les pages qui suivent, nous exposons nos résultats de rémunération et la manière dont ils reflètent le rendement de votre Compagnie en 2020, ainsi que les principales activités liées à la gouvernance menées au cours de la dernière année.

Faits saillants du rendement de la Compagnie

Dans le contexte de la pandémie mondiale de COVID-19, nous avons présenté un rendement solide du bénéfice net sous-jacent. Le bénéfice net déclaré a baissé d'un exercice à l'autre en partie à cause des incidences négatives sur le marché.

Base	Mesure	2020	2019	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	2 404 millions de dollars	2 618 millions de dollars	(8 %)
	Rendement des capitaux propres	10,8 %	12,3 %	Baisse de 1,5 point de pourcentage
	Bénéfice par action	4,10 \$	4,40 \$	(7 %)
Sous-jacent	Bénéfice net	3 213 millions de dollars	3 057 millions de dollars	5 %
	Rendement des capitaux propres	14,4 %	14,3 %	Hausse de 0,1 point de pourcentage
	Bénéfice par action	5,49 \$	5,16 \$	6 %

	Valeur	Variation d'un exercice à l'autre
Souscriptions d'assurance	3 501 millions de dollars	(1 %)
Souscriptions de produits de gestion de patrimoine	221 milliards de dollars	39 %
Valeur des affaires nouvelles (VAN)	1 140 millions de dollars	(5 %)
Actifs gérés à l'échelle mondiale	1 247 milliards de dollars	13 %

- Les souscriptions d'assurance ont baissé de 1 %, reflétant essentiellement la diminution des ventes de contrats importants et une baisse de l'activité sur les marchés au Canada, tandis que les souscriptions de produits de gestion de patrimoine ont augmenté de 39 %, sous l'impulsion de la croissance de nos marchés et de nos activités. Les actifs gérés ont augmenté de 13 %, pour atteindre 1,2 billion de dollars, ce qui témoigne d'une croissance des activités sous-jacentes et du mouvement du marché.
- La valeur des affaires nouvelles a connu une baisse de 5 %, ce qui témoigne en partie de l'incidence des plus faibles taux d'intérêt à l'échelle mondiale.

- Le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») annualisé s'est chiffré à -0,5 %, à 7,0 % et à 9,6 % pour les périodes de un an, de trois ans et de cinq ans closes le 31 décembre 2020. Notre RTA s'est classé dans le premier quartile parmi les concurrents du secteur de l'assurance en Amérique du Nord et dans le monde pour toutes les périodes de rendement.
- Notre stratégie axée sur les clients a pris davantage d'importance dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Nous avons amélioré l'expérience client, telle qu'elle est évaluée par l'indice client, tout particulièrement en prenant contact avec un plus grand nombre de clients, plus souvent, et en simplifiant la manière de faire affaire avec nous.
- Nous avons introduit une nouvelle stratégie de durabilité, intégrée à notre stratégie d'affaires, et nous avons de nouveau été nommés parmi les « Global 100 Most Sustainable Companies in the World » (soit parmi les 100 entreprises les plus engagées en matière de développement durable au monde) en 2020 par Corporate Knights.
- En juillet 2020, nous avons réalisé l'acquisition de la participation majoritaire dans InfraRed Capital Partners, un gestionnaire de placements dans les secteurs de l'immobilier et d'investissements dans les infrastructures d'envergure mondiale. En octobre 2020, nous avons annoncé notre intention d'acquérir une participation majoritaire dans Crescent Capital Group LP, un gestionnaire d'instruments de crédit non traditionnels d'envergure mondiale. L'acquisition a été conclue en janvier 2021. Ces partenariats permettent à Gestion SLC d'offrir à nos clients l'accès à une plus vaste gamme de solutions d'investissement.
- En Asie, nous avons conclu une entente de bancassurance exclusive d'une durée de 15 ans avec Asia Commercial Joint Stock Bank (« ACB ») au Vietnam, dont le lancement a eu lieu en janvier 2021.
- Plus tôt dans l'année, nous avons procédé au rachat et à l'annulation de 3,5 millions d'actions ordinaires de Sun Life et augmenté le dividende à l'intention des porteurs d'actions ordinaires de 4,8 %. À la suite d'une directive du Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »), aucun autre rachat d'actions ni aucune autre augmentation de dividende n'a été fait en 2020.

Faits saillants de la rémunération en 2020

Pendant l'année 2020, le CPD a rempli pleinement son mandat, comme il est précisé aux pages 54 à 56. Nous avons évalué attentivement les programmes et les pratiques en matière de gestion des talents et de rémunération ainsi que leurs répercussions, y compris les incidences de la pandémie de COVID-19 sur le rendement et la rémunération. Nous n'avons pas revu nos cibles de rendement pour 2020 aux termes des régimes de rémunération des membres de la haute direction. Nous avons obtenu l'opinion d'un expert indépendant externe relativement aux questions en matière de rémunération afin de garantir que le défi à relever soit adéquat.

Compte tenu de notre rendement en 2020 et des recommandations formulées par le CPD, le conseil a approuvé les décisions suivantes relatives à l'harmonisation de la rémunération avec rendement, dont de plus amples détails sont présentés dans les pages qui suivent :

- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie est de 93 % pour le régime incitatif annuel (le « RIA »), ce qui comprend un petit ajustement discrétionnaire dans le but de récompenser l'engagement, la contribution et les services aux clients, dans l'ensemble. Il s'agit d'une légère hausse par rapport à l'indicateur de 90 % en 2019, témoignant d'un solide rendement du bénéfice net sous-jacent et de solides résultats pour les clients, bien que se situant sous la cible en raison du bénéfice net déclaré et de la VAN moins élevés. Les versements au chef de la direction et au premier directeur financier sont établis en fonction de cet indicateur de rendement.
- Les indicateurs de rendement des organisations au titre du RIA tiennent compte de divers résultats, se situant tant au-dessus qu'en dessous de la cible. La situation particulière de chaque organisation a été prise en compte et de légers ajustements discrétionnaires ont été faits afin de s'assurer que le résultat définitif relatif au RIA cadre avec le rendement global de chaque organisation. À l'instar de l'ensemble de la Compagnie, les résultats sont généralement à la hausse par rapport à 2019, témoignant d'un bénéfice net sous-jacent et de résultats pour les clients solides. Les versements au président des organisations se basent sur ces indicateurs de rendement, qui sont détaillés à la page 82.
- L'indicateur de rendement du régime d'unités d'actions Sun Life des membres de la haute direction (unités d'actions Sun Life) est de 164 %. L'indicateur s'appuie sur une formule et aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué dans le calcul du résultat. L'indicateur de rendement de 164 % est en hausse par rapport à 133 % l'an dernier et il présente un RTA relatif solide constant au cours de la période de rendement complète de cinq années du régime, avec des résultats très solides au cours de la plus récente période allant de 2018 à 2020. Tous les membres de la haute direction visés reçoivent une partie de la rémunération incitative à long terme sous forme d'unités d'actions Sun Life.

- Les cibles de rémunération et de rendement pour 2021 ont été fondées sur notre plan et nos priorités stratégiques pour 2021.
- Les attributions au titre de la rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2021 ont été établies et la valeur finale reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochains exercices.

Dans l'ensemble, nos régimes incitatifs ont offert un résultat relatif au RIA inférieur à la cible pour un exercice au cours duquel la pandémie mondiale de COVID-19 nous a mis au défi d'atteindre tous nos ambitieux objectifs opérationnels annuels, et un résultat supérieur à la cible pour les unités d'actions Sun Life, qui est à l'image de l'excellente croissance du rendement du RTA, comparativement à nos pairs à long terme. Le CPD a sollicité les commentaires du premier directeur de la gestion des risques et est confiant que ces résultats ont été réalisés sans prendre de risques excessifs.

Rendement et rémunération du chef de la direction

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible dans le contexte 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 aux résultats dans le contexte plus vaste de l'expérience client, employé et actionnaire. 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, le rendement stratégique et financier général, les commentaires du chef de la direction et d'autres personnes le cas échéant ainsi que la rétroaction de tous les membres du conseil. Le CPD 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 au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil.

Par suite de son examen, le CPD a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération directe totale (le « RDT ») annualisée de 9 520 000 \$ pour M. Connor, soit 270 000 \$ au-dessus de sa cible de 9 250 000 \$ et 360 000 \$ de plus que sa RDT réelle pour 2019. La rémunération incitative annuelle accordée pour 2020 s'élevait à 1 920 000 \$, ce qui tient compte d'un indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 93 % et d'un multiplicateur de rendement personnel de 125 %, qui était de 16 % au-dessus de la cible et de 6 % au-dessus du niveau réel pour 2019.

En outre, le CPD a recommandé, et le conseil a approuvé, une attribution au titre de la rémunération incitative à moyen terme de 6 500 000 \$ pour M. Connor en reconnaissance de ses qualités de chef et du rôle qu'il a joué dans la transition harmonieuse vers M. Strain, ainsi que pour garantir que M. Connor continue d'accorder la priorité aux mesures qui créent de la valeur à long terme pour la Compagnie au cours de sa dernière année de service. Conformément aux pratiques sur le marché et au vu du départ à la retraite prévu de M. Connor, l'attribution a été faite intégralement sous forme d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, contrairement à notre pratique habituelle de verser 75 % d'unités d'actions Sun Life et 25 % d'options d'achat d'actions.

Le tableau de la page 95 présente le lien entre la rémunération finale du chef de la direction et la valeur créée pour les actionnaires au fil du temps.

Au vu de la nomination de M. Strain au poste de président et premier directeur financier en février 2021, le CPD a recommandé, et le conseil a approuvé, une RDT annualisée de 5 500 000 \$, y compris une rémunération incitative à moyen et à long terme de 3 500 000 \$, ce que nous jugeons approprié compte tenu des échelles de salaire des concurrents, et de la portée et de la complexité accrues inhérentes à son rôle. La rémunération de M. Strain sera également majorée dans le cadre de sa nomination au poste de président et chef de la direction en août 2021.

L'avenir

Tout au long de 2020, le CPD a passé en revue les commentaires des employés afin de disposer de l'information nécessaire pour répondre à leurs besoins et de s'assurer qu'ils soient bien équipés afin d'être productifs et en mesure de continuer à répondre aux besoins de nos clients. Le CPD a engagé des discussions sur la culture d'entreprise, l'avenir du travail et les enjeux de nature environnementale et sociale et liés à la gouvernance (« ESG »), notamment la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous continuons de chercher les possibilités qui pourraient se présenter dans l'avenir de différencier les programmes de gestion des talents et de rémunération afin de dynamiser notre stratégie d'affaires et d'offrir de la valeur à nos clients et à nos actionnaires.

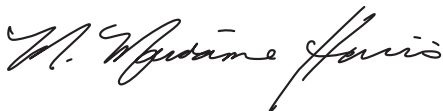
Vous avez votre mot à dire

En 2020, nous avons obtenu une réaction positive (95,4 % en faveur) des actionnaires à notre programme de rémunération lors du vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »), ce qui contribue à assurer que nos décisions et mesures satisfont les attentes des actionnaires.

Nous nous efforçons de vous fournir des renseignements qui vous inspirent confiance quant aux décisions prises et nous sollicitons les commentaires sur les sujets dont vous souhaitez en savoir plus. Nous croyons qu'un dialogue ouvert est important et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des questions sur la rémunération des membres de la haute direction et nous vous encourageons à continuer à tirer parti de votre droit de regard sur la rémunération en 2021.

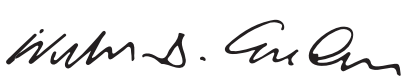
Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

**La présidente du comité de planification
de la direction,**



M. Marianne Harris

Le président du conseil, FCPA, FCA,



Bill Anderson

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2020

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, 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. Malgré la pandémie de COVID-19, nous n'avons pas ajusté les cibles de rendement relatives aux régimes de rémunération des membres de la haute direction. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA, les circonstances uniques de chaque organisation ont été prises en compte et de légers ajustements ont été apportés pour garantir que les résultats définitifs relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation.

La rémunération de Kevin Strain augmente compte tenu de sa nomination au poste de président et premier directeur financier, et sa rémunération augmentera de nouveau lors de sa nomination au poste de président et chef de la direction en août 2021. En ce qui concerne les autres membres de la haute direction visés, il n'y a eu aucune augmentation de salaire ou des cibles au titre de la rémunération incitative annuelle, et certaines augmentations ont été apportées aux attributions au titre de la rémunération incitative à long terme pour 2021. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives, 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. Le versement final de ces attributions est tributaire de la valeur absolue et relative fournie aux actionnaires.

Comme il a été mentionné précédemment, les salaires pour 2020, les cibles aux termes du RIA et les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme ont été approuvés et mis en œuvre en février 2020. Les résultats réels des incitatifs pour 2020 tiennent compte d'un éventail de résultats liés au rendement d'entreprise et au rendement personnel, conformément à nos principes en matière de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime incitatif annuel, se reporter aux pages 110 et 111.

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2020 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2020. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 80.

Membre de la haute direction visé	Rémunération incitative à long terme (en milliers)									
	Rémunération incitative annuelle (en milliers)					Unités d'actions Sun Life		Options		Actions fictives de Gestion SLC
	Salaire annualisé (en milliers)		Réelle	Cible		Valeur acquise / versée (attributions de 2018)		Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée
	2020	2021	2020	2020	2021	2021	2021	2020	2021	2021
Dean A. Connor Président et chef de la direction	1 100	1 100	1 920	1 650	1 650	9 623	6 500	10 758	–	–
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	650	800	925	815	1 200	2 646	2 625	1 343	875	–
Stephen C. Peacher Président de Gestion SLC	580 US	580 US	1 903 US	1 450 US	1 450 US	3 546 US	650 US	–	650 US	1 300 US
Jacques Goulet Président, Sun Life Canada	600	600	852	755	755	2 406	2 025	–	675	–
Daniel R. Fishbein Président, Sun Life É.-U.	600 US	600 US	1 045 US	760 US	760 US	2 095 US	1 238 US	–	412 US	–

À la fin de 2020, M. Goulet a reçu une attribution unique au titre de la rémunération incitative à long terme de 750 022 \$ sous forme d'unités d'actions Sun Life et de 250 001 \$ sous forme d'options d'achat d'actions en reconnaissance du rôle essentiel qu'il joue dans la direction de notre plus grande organisation.

Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a constitué le fondement des décisions en matière de rémunération commence à la page 93.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2018 versées en 2021 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 164 %. Se reporter à la page 84 pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life. Les versements au titre de la rémunération incitative à long terme accordée en 2018 ont augmenté en raison du rendement total pour les actionnaires absolu et relatif solide et durable de Sun Life par rapport à un groupe de comparaison composé de banques canadiennes et d'assureurs nord-américains au cours de la période de rendement.

Modifications en 2021

Comité de planification de la direction

Le CPD a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération et il a approuvé les modifications suivantes pour 2021.

Compte tenu de la pandémie de COVID-19, nous avons adopté une approche plus prudente à l'égard des modifications apportées à la rémunération des membres de la haute direction pour 2021. La rémunération cible est restée inchangée pour bon nombre de nos membres de la haute direction et les augmentations ont été accordées aux personnes dont les compétences, les capacités et les carrières présentent le plus grand potentiel; elles ont également servi à réduire tout écart concurrentiel qui pouvait exister.

Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC

Gestion SLC s'est développée considérablement au cours des dernières années, notamment par la conclusion d'acquisitions de participations majoritaires dans Infrared Capital Partners et Crescent Capital Group LP. Les régimes incitatifs de Gestion SLC changent afin d'harmoniser la rémunération avec la stratégie d'affaires, le modèle d'exploitation et le rendement. En tant que président de Gestion SLC, une portion de la rémunération incitative à long terme de M. Peacher est versée sous forme d'unités d'actions fictives de Gestion SLC.

Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC sert à récompenser les personnes pour le rendement et la croissance à long terme de l'ensemble de Gestion SLC, y compris les titres à revenu fixe, le crédit de remplacement, les titres de participation et de créance immobiliers, et les infrastructures. Pour les attributions en 2021, les mesures de rendement se baseront sur la croissance pondérée des actifs gérés de fin d'exercice tiers (pondération de 25 %), les revenus d'honoraires de tiers (pondération de 25 %) et le BAIIA (pondération de 50 %).

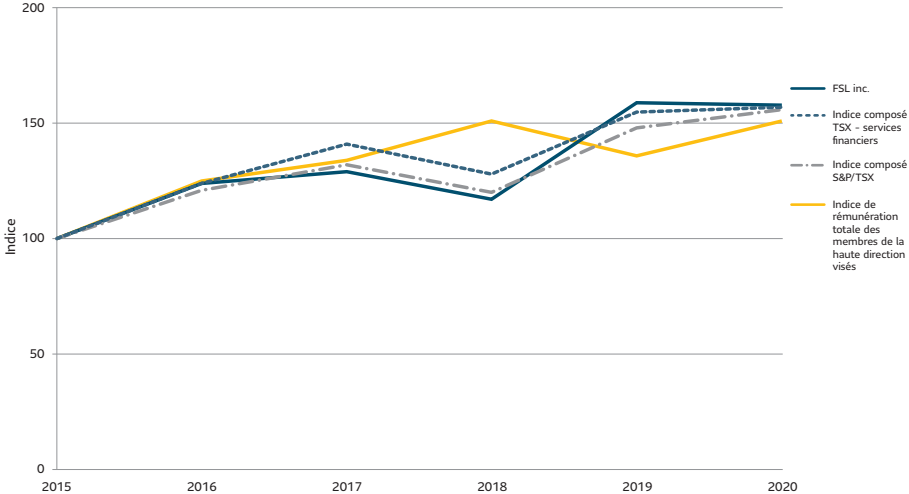
Pour en savoir plus sur le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, se reporter à la page 87.

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

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 2015 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, comme elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération figurant à la page 103, des membres de la haute direction visés (s'agissant du chef de la direction, du premier directeur financier et des trois autres membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour chaque année) en dollars et indexée à 100 au cours de la même période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés pour 2020 témoigne des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2020, d'une combinaison de résultats relatifs au RIA supérieurs et inférieurs à la cible dans toutes nos entreprises, et du taux de change entre le Canada et les États-Unis.

Sur une période de cinq ans, les rendements de Sun Life sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et ont légèrement dépassé les deux indices présentés. Pour 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 95.



Exercices clos les 31 décembre	2015	2016	2017	2018	2019	2020
FSL inc.	100	124	129	117	159	158
Indice composé S&P/TSX	100	121	132	120	148	156
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	124	141	128	155	157
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	125	134	151	136	151
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)	20,5 \$	25,6 \$	27,6 \$	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$

Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction figurant dans le tableau ci-dessous présente la rémunération totale, comme elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés en tant que pourcentage du bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau révèle que le ratio du coût de la direction est à l'image des dernières années.

Ratio du coût de la direction	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)	25,6 \$	27,6 \$	31,0 \$	27,8 \$	31,0 %
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)	2 335 \$	2 546 \$	2 947 \$	3 057 \$	3 213 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	1,1 %	1,1 %	0,9 %	1,0 %

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 avec la 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
- Faire concorder nos régimes incitatifs à long terme avec une rémunération en fonction d'une combinaison de rendements absolus et relatifs pour les actionnaires
- Maintenir des exigences applicables aux actionnaires importants et une politique relative à l'actionnariat
- Tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires dans le cadre de leur droit de regard sur la rémunération et par d'autres moyens

✓ Rémunérer 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 : 88 % pour le chef de la direction et 76 % pour l'équipe de 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

✓ 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 le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de Sun Life
- Veiller à ce que les considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle soient prises en compte 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, si nécessaire
- Faire en sorte que la rémunération incitative à long terme soit subordonnée au respect des exigences d'actionnariat après la retraite
- Appliquer des mesures de récupération liées à la rémunération, le cas échéant
- Retenir les services de conseillers indépendants externes au niveau du conseil
- Intégrer des plafonds de versements dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, aux conceptions de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes de gestion des actifs sont établis en fonction d'un pourcentage maximal des mesures financières (p. ex. le bénéfice)
- Exiger une déclaration relativement au code 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 antidatage 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'harmonisent avec notre stratégie d'affaires, comme l'accent que nous mettons sur le client



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, y compris en ce qui concerne les exigences applicables aux actionnaires importants.

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 88 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 76 % pour les autres membres de l'équipe de haute direction
2. **des mesures de rendement** au titre du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées par les bénéfices, et la rentabilité des ventes et les progrès relatifs aux résultats pour les clients clés à l'ensemble de l'entreprise
3. **des cibles de rendement** au titre du RIA qui sont fondées sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Compagnie
4. **des rendements absolu et relatif pour les actionnaires** qui sont pris en compte dans nos programmes d'unités d'actions Sun Life et incitatifs à long terme.

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. 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 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 à base de 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 profil de tous les administrateurs figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur qui commence à la page 14. D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- M. Marianne Harris, présidente du CPD**, a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada de 2006 à 2013 et chef du groupe des institutions financières, Amériques, de 2003 à 2006, à New York. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de programmes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. À l'heure actuelle, elle est membre du comité de retraite d'une autre société cotée en bourse et administratrice du conseil de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public. M^{me} Harris a siégé aux comités des ressources humaines de deux autres sociétés ouvertes entre 2014 et 2018 et présidait le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières de 2012 à 2018.
- Martin J.G. Glynn** est président de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP). Il a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn a siégé au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse de 2009 à janvier 2021 et a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Investissements PSP de 2014 à 2018, alors qu'il est devenu président d'Investissements PSP, en plus d'avoir été président de ce dernier comité de 2017 à 2018.
- 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 et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. Il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual Group plc de 2010 à 2013, associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc) de 2004 à 2009, chef de la direction de Kinnett of Lloyd's of London de 2001 à 2004, et chef de la stratégie du groupe de CGU plc (faisant désormais partie d'Aviva plc) de 1997 à 2000. M. Gupta est actuellement président du conseil d'EValue Ltd., président du conseil de Mercer Limited, et administrateur et membre du comité de la rémunération de JPMorgan European Smaller Companies Trust PLC. Il a également siégé au comité de la rémunération d'Old Mutual Wealth Management Limited (maintenant Quilter PLC) de 2013 à 2014. Ces postes comportaient la responsabilité pour la rémunération des membres de la haute direction et le perfectionnement des membres de la haute direction.

- **James M. Peck** a été président et chef de la direction de TransUnion, fournisseur de solutions mondiales en matière de risques et d'information de 2012 à 2019 et il était à la tête de la société au moment de son premier appel public à l'épargne en 2015. Avant d'entrer au service de TransUnion en 2012, M. Peck était chef de la direction de Solutions en matière de risque LexisNexis chez Reed Elsevier (aujourd'hui RELX Group), société multinationale spécialisée en information et en procédures analytiques figurant parmi la liste FTSE 100, de 2004 à 2012. Dans le cadre de ces fonctions, il était responsable des questions touchant les ressources humaines et les programmes de rémunération.

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. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter aux pages 54 à 56.

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

Un groupe composé de membres de la haute direction provenant des 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 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. Pour de plus amples renseignements quant à notre cycle de prise de décisions, se reporter à la page 78.

Avis indépendant

En 2016, le CPD a retenu les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Pay Governance fournit des conseils 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.

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 : 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. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Dans le tableau qui suit figurent les honoraires versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices.

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2020	2019
Pay Governance	119 339 \$ US	176 643 \$ 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. Notre structure de gouvernance aux fins de conception et d'approbation des régimes de rémunération incitative
2. Les processus que nous utilisons pour soutenir l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque.



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. Dans ce 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.

Notre 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 92 % 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 ». Les montants et les risques clés aux termes de ces régimes sont revus par le CPD chaque année.

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 leur rémunération est alignée sur le rendement à long terme de la Compagnie, dont au moins 40 % de leur rémunération variable est différé lorsque le seuil de bénéfices est dépassé. Se reporter à la page 119 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 79 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 des unités d'actions Sun Life, 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 peuvent décider de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives, et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme s'ils concluent que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. Les membres du personnel d'audit interne examinent nos programmes de rémunération en se fondant sur les principes du CSF et présentent un rapport à cet égard au CPD annuellement.

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

Nos processus de conception et d'examen de la rémunération comportent les pratiques de gestion du risque ci-après :

- 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 risques approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA
- 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 d'abaisser ou d'annuler les attributions incitatives ainsi que d'abaisser ou de ne pas attribuer de primes 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 cadrent pas avec les limites de risques approuvés
- 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 en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle
- Le CPD examine les renseignements concernant la valeur d'attribution et la valeur en cours de tous les salaires, de toutes les primes et de toutes les attributions de rémunération incitative à long terme accordés au cours des cinq derniers exercices à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Il examine également l'analyse des tests de tension visant les membres de l'équipe de la haute direction en étudiant la valeur éventuelle des attributions sous forme de titres de capitaux propres en circulation en fonction de divers cours futurs de l'action
- 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 gestion des actifs sont établis en fonction d'un pourcentage maximal des mesures financières (p. ex. le bénéfice)
- Le RIA (se reporter à la page 81) 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 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

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

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

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

Examine les conceptions du régime
(avant l'année de rendement)

Examine et évalue le rendement
(pendant la période de rendement)

Approuve la rémunération
(après la période de rendement)

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

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

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

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

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. (note : le CPD examine aussi et commente les régimes incitatifs non pertinents chaque année)

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 au titre de la rémunération incitative 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 toutes les attributions en cours aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life s'il détermine que les paiements compromettraient sérieusement la situation du compte capital ou la solvabilité de l'organisation.

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.

Membre de la haute direction	Années pour répondre aux exigences minimales
Nouveau	5
Récemment promu	3 ans après la promotion

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 en prenant des mesures personnelles, notamment la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'UAD. Ils ont cinq ans pour atteindre la nouvelle exigence.

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 un exercice 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 en prenant des mesures personnelles ou s'ils prennent leur retraite.

	Multiple du salaire annuel	Lignes directrices relatives aux participations après la retraite
Chef de la direction	10x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans
Membres de la haute direction visés	5x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an

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 CGPR.

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 permet à la Compagnie de récupérer la rémunération en cas de redressement important et/ou de mauvaise conduite. La politique permet au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par un employé (ou ancien employé) au cours des 24 mois précédents si l'employé (ou ancien employé) a fait preuve d'inconduite, notamment une fraude, un détournement, un acte de négligence et/ou le non-respect d'exigences juridiques ou de nos politiques internes, y compris les Règles de conduite professionnelle. Dans le cas d'un redressement important, la rémunération peut être récupérée dans le cas où la rémunération incitative reçue aurait été inférieure si les résultats financiers redressés avaient été connus.

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2020 se compose de sept éléments :

Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
Salaire	Fixe	• soumis à un examen annuel	• tous les employés
Rémunération incitative annuelle	Variable	• jusqu'à 1 an	• tous les employés
Régime d'unités d'actions Sun Life	Variable	• 3 ans, rendement prospectif	• les collaborateurs clés, à partir du niveau des vice-présidents
Régime d'options d'achat d'actions de la direction	Variable	• 10 ans • acquises sur 4 ans	• équipe de la haute direction
Régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD »)	Variable	• rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'entreprise	• à partir du niveau des vice-présidents
Prestations de retraite et avantages sociaux	Fixe	• s'accumulent pendant la durée de l'emploi	• tous les employés
Avantages accessoires	Fixe	• offerts pendant la durée de l'emploi	• à partir du niveau des vice-présidents

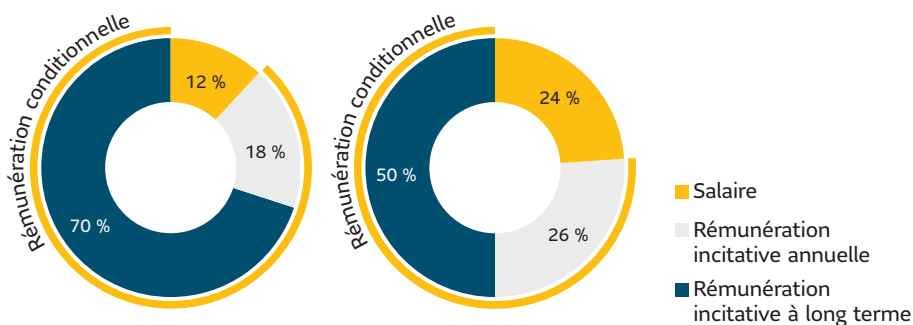
En plus de ce qui précède, le président de Gestion SLC participe au régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, comme il est décrit ci-après.

Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC	Variable	• 3 ans, rendement prospectif	• Directeur général 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 103 et 104.

Chef de la direction

Équipe de la haute direction



Analyse comparative

- Nous regardons la rémunération offerte par d'autres sociétés qui nous ressemblent 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. Nous avons choisi ces groupes de comparaison puisqu'ils incluent les principales entreprises de services financiers au Canada et dans le secteur américain élargi des assurances à qui 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 cotées en bourse ainsi que les renseignements en matière de rémunération du secteur de la gestion d'actifs 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 :

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

- **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer la plupart des membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 30 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Sun Life) :

• AFLAC	• Guardian Life	• New York Life	• Securian Financial Group
• AIG	• Hartford Financial Services	• Northwestern Mutual	• Symetra Financial
• Allianz Life Insurance	• John Hancock	• OneAmerica Financial Partners	• Thrivent Financial for Lutherans
• Allstate	• Lincoln Financial	• Pacific Life	• Transamerica
• Brighthouse Financial	• Massachusetts Mutual	• Principal Financial Group	• Unum
• Cigna	• MetLife	• Protective Life	• USAA
• CNO Financial	• Nationwide	• Prudential Financial	• Voya Financial Services
• Equitable			
• Genworth Financial			

- En ce qui concerne M. Peachier, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés du sondage de 2020 de McLagan Investment Management, qui comprend les postes de gestion des placements dans plus de 50 sociétés d'assurances aux États-Unis.

Salaires

Les salaires fournissent une partie de la rémunération qui est fixée. Nous fixons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste, l'expérience et le rendement de la personne et 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. Ces objectifs portent sur les bénéfices, la rentabilité des ventes et les mesures clients.

Ce régime vise à récompenser les employés en leur offrant des attributions au comptant établies en fonction de la réalisation de nos objectifs financiers ainsi que de nos objectifs en matière de ventes et relatifs aux clients au cours de l'exercice. Aux termes du RIA, le total des attributions pouvant être versées au titre de résultats d'affaires et de rendement individuel exceptionnels ne peut dépasser 250 % de la cible.

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

Cible du régime de rémunération incitative annuelle (\$)

X

Résultats d'entreprise (%)

X

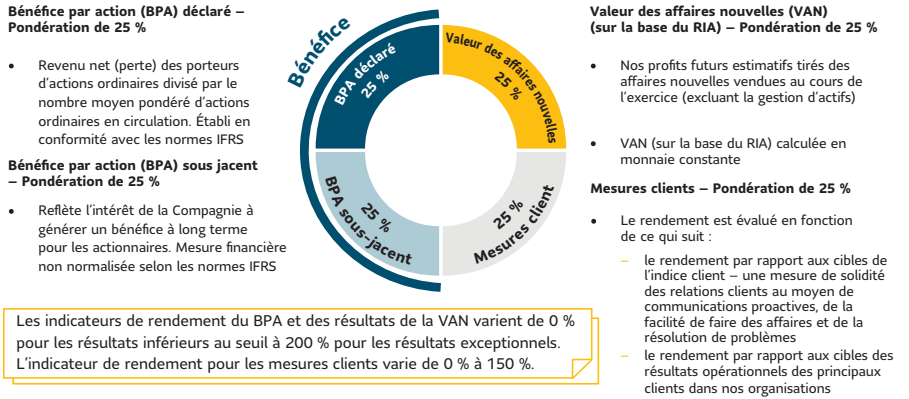
Multiplicateur individuel (%)

=

Attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle (\$)

Résultats d'entreprise

Nous avons utilisé quatre mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie dans le cadre du RIA, comme il est décrit ci-après.



Composition des résultats d'entreprise

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

	Pour l'ensemble de la Compagnie			
	BPA déclaré	BPA sous-jacent	VAN	Mesures clients
Chef de la direction	25 %	25 %	25 %	25 %
Premier directeur financier				

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

Les membres de l'équipe de la haute direction qui assurent la gestion d'une organisation continueront d'avoir une tranche considérable de leur rémunération 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, 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 attribué aux membres de la haute direction visés peut varier de 0 %, pour un rendement insatisfaisant, à 200 % pour un rendement exceptionnel.

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 (période d'acquisition de 3 ans) et les options (période d'acquisition de 4 ans, les options dont les droits sont acquis pouvant être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'attribution). À compter des attributions d'options d'achat d'actions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat ainsi que les exigences relatives aux mesures personnelles, 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.

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 direction, la proportion d'incitatifs à long terme

prenant la forme d'options est également considérée à la lumière de l'âge et du stade auquel se trouve la personne dans sa carrière. En ce qui a trait à l'attribution au titre de la rémunération incitative à long terme de M. Connor, le conseil a décidé de lui accorder 100 % d'unités d'actions Sun Life. 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 du cours de nos actions, des dividendes et, dans le cas des unités d'actions Sun Life, de notre rendement comparativement à des sociétés comparables pour la période de rendement, et dans le cas du régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, du rendement de Gestion SLC pour 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 selon le niveau du poste occupé, le rendement et le potentiel individuels ainsi que les pratiques concurrentielles.

Régime d'unités d'actions Sun Life

Le régime d'unités d'actions Sun Life 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.

Le régime d'unités d'actions Sun Life vise à harmoniser les versements avec le rendement soutenu, le rendement total absolu et relatif par rapport à celui de sociétés comparables et la fidélisation. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 % de la cible) 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.

Le régime comprend deux mesures de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
1. RTA absolu	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
2. RTA relatif	modifie le nombre final d'unités attribuées en fonction de notre RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	à partir du niveau des vice-présidents

La mesure du rendement de RTA relatif pour les membres de la haute direction garantit l'harmonie entre les versements et les rendements totaux absolus comme relatifs au cours de la période de rendement.

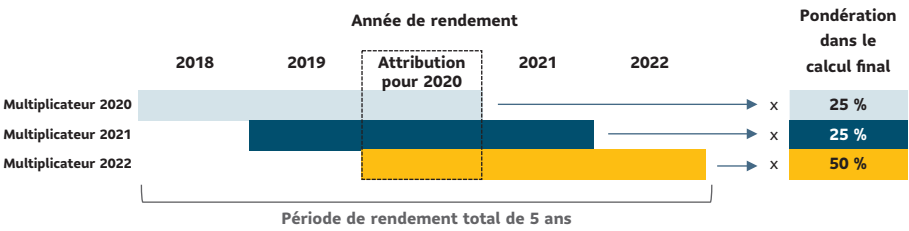
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement et sont acquises en totalité après trois ans. 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 pour les membres de la haute direction visés :

Unités d'actions Sun Life (nombre)	X	Cours de l'action (\$)	X	Indicateur de rendement	=	Valeur de versement
(nombre d'unités attribuées, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition)		(de 0 % à 200 %) calculé en fonction de la moyenne pondérée de trois indicateurs annuels aux termes du RTA sur 3 ans		des unités d'actions Sun Life à l'acquisition (\$)

Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans. L'indicateur de RTA annuel 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.

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2020, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à un indice pondéré personnalisé composé de 12 sociétés d'assurances et banques canadiennes et américaines. Ces sociétés nous ressemblent le plus en ce qui a trait à la mesure du rendement d'entreprise, étant donné qu'elles exercent des activités dans le même marché élargi des services financiers et nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'affaires. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour ce qui est des employés de talent et de l'accès au capital. Les sociétés énumérées ci-dessous ont été utilisées pour calculer les indicateurs de rendement annuels depuis 2015.

Cet indice pondéré personnalisé est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 81). L'indice pondéré personnalisé n'est pas utilisé à d'autres fins.

	Pondération	Sociétés comparables de référence pour les unités d'actions Sun Life		
Banques canadiennes	25 %	- RBC - Groupe financier Banque TD	- Banque Scotia - BMO Groupe Financier	CIBC
Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	- Canada Vie - Lincoln Financial - Financière Manuvie	- MetLife - Principal Financial Group - Prudential Financial	Unum Group

Niveau de rendement	Si le RTA relatif sur 3 ans	Alors l'indicateur de RTA annuel est de
Maximum	dépasse la moyenne de l'indice pondéré personnalisé de 10 % ou plus	200 %
Cible	se situe dans la moyenne de l'indice pondéré personnalisé	100 %
Seuil	est de 10 % en deçà de l'indice pondéré personnalisé	25 %
Inférieur au seuil de référence	est plus de 10 % en deçà de la moyenne de l'indice pondéré personnalisé	0 %

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

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

Les options récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires.

À compter de 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent jusqu'à 25 % de leurs attributions incitatives à long terme annuelles sous forme d'options. 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 sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après l'attribution. À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat et les exigences relatives aux mesures personnelles, 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. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement et 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 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 pas 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.

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.

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.

Le tableau ci-dessous résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2020. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (5,0 % des actions en circulation au 31 décembre 2020), à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne. Les attributions annuelles sont établies en fonction d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (12,2 % pour l'attribution de décembre 2020, 12,4 % pour l'attribution de février 2020, 14,3 % pour l'attribution de 2019 et 17,7 % pour l'attribution de 2018).

Indicateur de dilution	2020		2019		2018	
	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	730 442	0,12	745 243	0,13	516 576	0,09
Options en cours ²	3 173 204	0,54	3 073 966	0,52	3 101 421	0,52
Options pouvant être attribuées ³	4 645 195	0,79	5 375 637	0,91	6 120 830	1,02
Surplus ⁴	7 818 399	1,34	8 449 603	1,44	9 222 251	1,54
Taux d'épuisement du capital ⁵		0,12		0,13		0,09

¹ Le nombre total d'options attribuées aux termes du régime d'options à chaque exercice.

² Le nombre total d'options en circulation à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution annuelle.

³ Le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées à la fin de chaque exercice.

⁴ Le nombre d'options en circulation, en plus du nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées ultérieurement.

⁵ 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.

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 de 2020 récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres équipondérés de rendement à revenu fixe de Gestion SLC et de rendement de BentallGreenOak (BGO). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont pleinement acquises dans leur totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution.

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 haute direction (sauf le président de Gestion SLC)		25 %	75 %	–
Président de Gestion SLC		25 %	25 %	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	

Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'UAD offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions au titre du régime de RIA en UAD qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie.

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, majorée 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 :

Unités d'actions différées
(nombre)

(nombre d'unités, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)

X

Cours de l'action (\$)

(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de rachat)

=

Valeur de versement

des UAD au rachat (\$)

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 2020. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 56,60 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2020. 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 d'actionnariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'UAD (la propriété personnelle exclut les actions Sun Life). À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visée	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2020 (\$)				
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Actions fictives de Gestion GCL	Unités d'actions différées (UAD)	Actionnariat total
Dean A. Connor	10x le salaire	26,6x	5 463 301	15 518 796	–	8 313 017	29 295 114
Kevin D. Strain	5x le salaire	8,5x	823 422	4 670 594	–	–	5 494 016
Stephen C. Peacher	5x le salaire	12,6x	–	6 145 743	1 947 668	1 712 518	9 805 929
Jacques Goulet	5x le salaire	9,2x	408 426	5 136 635	–	–	5 545 061
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	7,0x	166 574	4 519 659	–	906 977	5 593 210

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté leur exigence relative à l'actionnariat et sont en voie de respecter leur exigence relative aux mesures personnelles.

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 petit régime à prestations déterminées aux Philippines). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite offerts dans le pays dans lequel ils travaillent.

Régimes canadiens

Le 1^{er} 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 à compter de la page 90. 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.

MM. Connor et Strain sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés avant 2009 et ils participent au régime à prestations déterminées. M. Goulet est un membre de la haute direction visé qui a été embauché après 2009 et il participe au régime à cotisations déterminées.

Notre programme de retraite à l'intention des employés canadiens embauchés avant le 1^{er} janvier 2009 (y compris les membres de la haute direction visés applicables au Canada) 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 2004.

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.

M. Connor ne compte aucune année de service avant 2005.

La formule de calcul des prestations déterminées qui est utilisée pour les années de service antérieures au 1^{er} janvier 2005 de M. Strain se base sur le régime de retraite de Clarica, lequel a été acquis par la Sun Life en 2001.

Nombre d'années de service avant 2005

X

1,0 % des gains moyens ouvrant droit à pension jusqu'à 100 000 \$

+

1,65 % des gains moyens ouvrant droit à pension de plus de 100 000 \$

=

Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans

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

(membres de la haute direction visés, y compris MM. Connor et Strain)

Nombre d'années de service après 2004	X	1,6 % des gains moyens ouvrant droit à pension	=	Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans
--	---	--	---	---

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 des trois meilleures années civiles consécutives au cours des 10 dernières années d'emploi des membres de la haute direction visés. 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 pour les années de service après 2004.

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. Sun Life verse une cotisation de contrepartie de 50 %. 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 27 830 \$ en 2020).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} 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 %. À compter de 2020, les nouveaux employés seront automatiquement inscrits à raison d'un taux de cotisation de 5 % et ils pourront ajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. 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 sont plafonnées à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 27 830 \$ en 2020).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur 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^{er} 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). Le 1^{er} 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. En décembre 2014, le régime à prestations déterminées a été bloqué pour tous les participants bénéficiant d'une clause de droits acquis qui accumulent toujours des prestations. M. Peacher et M. Fishbein, nos membres de la haute direction visés aux États-Unis, ont été embauchés après 2006 et ne participent pas au régime à prestations déterminées.

Notre programme de retraite américain à cotisations déterminées est composé de trois volets :

- 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 285 000 \$ US en 2020).

Le régime 401(k) a été modifié, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2019, pour assurer l'admissibilité aux termes de certaines règles d'exonération (*safe harbor*) appliquées par l'IRS et ajouter des mécanismes d'inscription et de hausse automatiques. Tous les nouveaux employés qui n'exercent pas un choix seront inscrits automatiquement selon un taux de cotisation salariale de 3 %, qui sera augmenté de 1 % au cours de chaque année ultérieure jusqu'à un maximum de 10 %. Les employés pourront rajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins.

Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence 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 19 500 \$ US en 2020, majoré d'un montant additionnel de 6 500 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Avant le 1^{er} janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à 6 % des gains admissibles. À compter du 1^{er} 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 11 400 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2020). 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

Nous cotisons 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^{er} 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 285 000 \$ US en 2020).

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 ^{er} janvier	Pourcentage des gains admissibles	
	Avant le 1 ^{er} janvier 2019	Après le 1 ^{er} janvier 2019
Moins de 40 ans	3	2
De 40 à 54 ans	5	4
55 ans et plus	7	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 57 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 63 500 \$ par participant de 50 ans ou plus en 2020). 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 285 000 \$ US pour chaque participant en 2020.

Régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal (Régime de retraite supplémentaire)

M. Peacher et M. Fishbein participent au régime de retraite supplémentaire. Nous cotisons 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.

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 2020. 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.

Dean A. Connor, président et chef de la direction



M. Connor est notre chef de la direction depuis le 1^{er} décembre 2011. Sous sa direction, nous avons défini notre stratégie axée sur quatre piliers et de Client pour la vie et, en 2020, nous avons accompli d'excellents progrès dans un certain nombre de domaines prioritaires correspondant au plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2020, M. Connor a obtenu une attribution aux termes du RIA de 1 920 000 \$ (un multiplicateur individuel de 125 %) et a reçu une attribution incitative à moyen terme de 6 500 000 \$ pour 2021 afin de souligner ses qualités de chef et son rôle dans la transition harmonieuse vers M. Strain et afin d'assurer que M. Connor demeure résolu à réaliser des mesures qui créent de la valeur à long terme pour la Compagnie pendant sa dernière année de service.

Conformément à la pratique reconnue sur le marché, l'attribution incitative à moyen terme pour 2021 de M. Connor sera remise entièrement sous forme d'unités d'actions Sun Life pour les membres de la haute direction afin de souligner son départ à la retraite prochain.

Parmi ses réalisations importantes en 2020, on compte notamment ce qui suit :

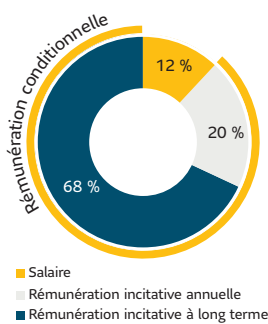
- Il a dirigé la réponse apportée par la Sun Life à la pandémie de COVID-19, y compris une transition rapide vers le télétravail, la mise en place de mesures d'accommodement particulières pour les clients, les conseillers, les emprunteurs et les locataires, l'offre de soutien aux employés, y compris par l'ajout de jours de mieux-être et le soutien en santé mentale, la surveillance étroite de toutes les mesures liées au risque, aux capitaux et à la liquidité et l'accélération des projets numériques, le tout en s'appuyant sur une communication intensive et proactive
- Il a mis de l'avant notre stratégie Client pour la vie et a apporté des améliorations à l'indice client (notre principale mesure de la loyauté et de la satisfaction des clients)
- Il a élargi et intégré l'entreprise numérique, notre nouvelle façon pour les entreprises et les chefs de file des technologies de l'information de collaborer pour permettre l'accélération de projets numériques et faire en sorte qu'ils sont axés sur le client
- Il a élargi le réseau Lumino Santé au Canada pour pouvoir offrir des soins de santé virtuels aux clients grâce à notre collaboration avec Dialogue
- Il a activement géré les talents au sein de la Compagnie pour former de nouvelles habiletés, y compris les progrès réalisés pour atteindre nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, avec de nouvelles formations, de nouveaux objectifs pour 2025 et la signature de L'Initiative BlackNorth
- Il a réalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans InfraRed Capital Partners, une société d'investissement dans des titres de capitaux propres liés aux infrastructures; il a annoncé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Crescent Capital, un gestionnaire de placements dans des instruments de crédit non traditionnels, et il a signé une entente de distribution de 15 ans avec la banque ACB au Vietnam
- Il a lancé une stratégie de durabilité mise à jour et introduit des divulgations recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, permettant une fois de plus une reconnaissance à titre de l'une des 100 entreprises les plus engagées en matière de développement durable au monde

- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil
- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, avec un bénéfice net sous-jacent de 3 213 millions de dollars, en hausse de 5 % par rapport à l'année précédente (6 % compte tenu du bénéfice par action), et un rendement des capitaux propres sous-jacent de 14,4 %. Le bénéfice net déclaré de 2 404 \$ a baissé de 8 % en raison des taux d'intérêt, des marchés du crédit et des marchés boursiers. La VAN a baissé de 5 % et les ventes brutes de services de gestion d'actifs ont augmenté de 41 % par rapport à l'année précédente, les ventes nettes augmentant pour s'établir à 17 milliards de dollars
- Il a augmenté le dividende sur les actions ordinaires de 5 % par rapport à l'année précédente et a offert un RTA de -1 % en 2020, soit dans le premier quartile parmi 20 sociétés d'assurance-vie à l'échelle mondiale pour l'année, et un RTA de 10 % par année dans le premier quartile au cours des cinq dernières années, avec un taux composé annuellement.

Résumé de la rémunération

	2020		2019	2018
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	1 100 000	1 100 000	1 142 308	1 100 000
Rémunération incitative annuelle	1 650 000	1 920 000	1 810 000	2 200 000
Total en espèces	2 750 000	3 020 000	2 952 308	3 300 000
Unités d'actions Sun Life	4 875 042		4 687 504	4 500 028
Options d'achat d'actions	1 625 007		1 562 503	1 500 001
Rémunération incitative à long terme	6 500 049		6 250 007	6 000 029
Rémunération directe totale¹	9 250 049	9 520 049	9 202 315	9 300 029

Composition réelle de la rémunération pour 2020



¹ Le montant réel présenté pour 2020 représente la valeur de la RDT, telle qu'elle a été approuvée par le conseil et dont il est question dans la lettre aux actionnaires, et il présente l'arrondissement de la rémunération incitative à long terme étant donné que nous n'octroyons que des unités d'actions Sun Life et des options d'achat d'actions entières (aucune fraction). Les montants réels en 2019 comprennent des majorations en raison de rajustements nécessaires étant donné que 2019 comptait une période de paie additionnelle (27^e) pour les employés canadiens.

Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération directe totale attribuée à M. Connor 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	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹		Période	Valeur de 100 \$	
	Rémunération réalisée	Rémunération réalisable		Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2016	8 378	11 457	31 décembre 2015 au 31 décembre 2020	137	158
2017	8 785	12 136	31 décembre 2016 au 31 décembre 2020	138	128
2018	9 300	9 011	31 décembre 2017 au 31 décembre 2020	97	122
2019	9 202	10 043	31 décembre 2018 au 31 décembre 2020	109	135
2020	9 520	7 452	31 décembre 2019 au 31 décembre 2020	78	99
Moyenne				112	129

¹ 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.

² Représente la valeur réelle pour M. Connor de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.

³ 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.



Le 29 mai 2017, M. Strain a été nommé vice-président général et premier directeur financier. Il est responsable d'une gamme de fonctions liées notamment aux finances, à la fiscalité, aux capitaux, aux relations avec les investisseurs et aux services d'entreprise. Avant sa nomination, M. Strain était président de la Sun Life Asie, en plus d'avoir occupé plusieurs rôles principaux au siège social et au sein de l'entreprise canadienne, dont ceux de vice-président principal, assurances et placements individuels, de vice-président, relations avec les investisseurs, de vice-président, finances de l'individuelle et de vice-président des opérations du secteur de la retraite de Clarica. M. Strain contribue à la réalisation de notre stratégie axée sur quatre piliers grâce au maintien d'une gestion financière et d'une gestion des risques prudente.

En reconnaissance de son apport en 2020, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 924 699 \$ (un multiplicateur individuel de 122 %).

La rémunération de M. Strain a été ajustée lorsqu'il a été promu au poste de président et premier directeur financier en février 2021, y compris au moyen d'une attribution incitative à long terme de 3 500 000 \$ pour 2021. Son salaire augmentera conjointement à sa nomination au poste de président et chef de la direction à compter d'août 2021.

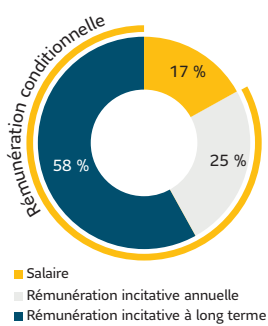
Parmi ses réalisations importantes en 2020, on compte notamment ce qui suit :

- Il a repéré des occasions de création de valeur pour les actionnaires grâce à des initiatives de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital
- Il a dirigé nos initiatives en matière de gestion des dépenses et mis à profit les possibilités d'optimisation de la productivité et de réalisation d'économies, y compris des programmes de réduction des dépenses de tiers et des charges du siège social
- Services d'entreprise : performance robuste en fait de stabilité des TI, de solides cotes et une augmentation de l'utilisation de nos applications mobiles et rôle de direction dans l'initiative d'entreprise numérique, y compris la nomination de Laura Money au poste de vice-présidente générale et première directrice des services d'information, pour piloter la prochaine phase de notre transformation numérique
- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques et des occasions d'affaires ainsi que de la gestion des besoins en capital
- Il a dirigé la transition vers l'IFRS 17, y compris les décisions concernant des choix comptables clés et des stratégies opérationnelles connexes, en plus de la sélection et de la mise en place de nouvelles solutions technologiques
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à réaliser la stratégie Client pour la vie, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le haut rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a appuyé les activités de fusions et d'acquisitions dans nombre de secteurs et de régions
- Il a soutenu la mise en œuvre de notre stratégie de durabilité et l'évolution de la divulgation de l'information s'y rapportant par l'accroissement de la communication et du dialogue avec les investisseurs et les analystes sur ces sujets, et il a participé à l'élaboration des communications initiales conformes aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
- Il a appuyé un plan pour l'atteinte de la carboneutralité à compter de 2021, ainsi qu'une cible en matière d'investissement durable
- Il a assuré la gestion des changements réglementaires et repéré des occasions stratégiques et opérationnelles connexes
- Il a continué à concentrer ses efforts sur la diversité des talents, l'équité et les objectifs d'inclusion et les progrès accomplis à cet égard.

Résumé de la rémunération

	2020		2019	2018
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	650 000	638 462	623 077	600 000
Rémunération incitative annuelle	815 000	924 699	825 000	1 000 000
Total en espèces	1 465 000	1 563 161	1 448 077	1 600 000
Unités d'actions Sun Life	1 650 058		1 387 506	1 237 525
Options d'achat d'actions	550 001		462 503	412 504
Rémunération incitative à long terme	2 200 059		1 850 009	1 650 030
Rémunération directe totale	3 665 059	3 763 220	3 298 085	3 250 030

Composition réelle de la rémunération pour 2020





M. Peacher est devenu notre VPG et premier directeur des placements le 13 octobre 2009 et, le 11 janvier 2016, il a été nommé au poste de président de Gestion SLC, 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.

En reconnaissance de son apport en 2020, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 903 125 \$ US (un multiplicateur individuel de 125 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 600 000 \$ US pour 2021.

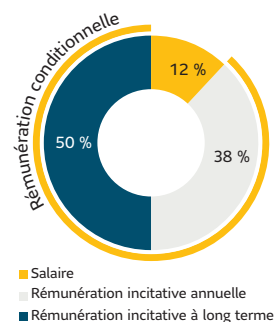
Parmi ses réalisations importantes en 2020, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré d'excellents résultats pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net après un programme pluriannuel d'atténuation des risques qui a permis au compte général d'être en bonne posture dans un environnement de marché volatil en 2020
- Il a enregistré un excellent rendement pour les divers portefeuilles gérés par Gestion SLC et ses sociétés affiliées pour nos clients institutionnels tiers qui, conjugué à nos mesures de communication efficaces avec les clients pendant la crise, a favorisé une bonne fidélisation des clients
- Il a négocié et signé une entente pour acquérir une participation de 51 % dans Crescent Capital Group LP, un gestionnaire d'instruments de crédit non traditionnels, dont la clôture a eu lieu en janvier 2021
- Il a conclu l'acquisition précédemment annoncée d'InfraRed Capital Partners
- Il a mobilisé 10 milliards de dollars de nouveaux engagements auprès d'investisseurs institutionnels
- Il a établi des cibles précises en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et pris des mesures en vue d'améliorer la diversité de nos effectifs dans les années à venir
- Il a établi un solide bassin de talents par voie du perfectionnement et de la promotion d'employés en place et de nouveaux employés
- Il a renforcé notre plateforme de communication de l'information financière et d'exploitation financière
- Il a un rôle actif au sein de l'équipe de direction à l'égard de l'établissement des objectifs stratégiques et financiers de la Sun Life dans la gestion d'actifs à l'échelle mondiale.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2020		2019	2018
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	580 000	580 000	580 000	580 000
Rémunération incitative annuelle	1 450 000	1 903 125	1 595 000	1 650 000
Total en espèces	2 030 000	2 483 125	2 175 000	2 230 000
Unités d'actions Sun Life	617 563		1 788 736	1 614 480
Options d'achat d'actions	617 517		596 241	538 156
Actions fictives de Gestion SLC	1 235 033		—	—
Rémunération incitative à long terme	2 470 113		2 384 977	2 152 636
Rémunération directe totale	4 500 113	4 953 238	4 559 977	4 382 636

Composition réelle de la rémunération pour 2020





Le 15 janvier 2018, M. Goulet a été nommé VPG et président, Sun Life Canada. Il a la responsabilité de notre plus important groupe d'affaires offrant des services d'assurance, des services de gestion de patrimoine comprenant des fonds communs de placement, des régimes de retraite collectifs et des garanties collectives au Canada. M. Goulet contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de l'assurance et des solutions de gestion de patrimoine au Canada, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2020, M. Goulet s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 851 640 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 700 000 \$ pour 2021.

M. Goulet a reçu une rémunération incitative à long terme non récurrente (des unités d'actions Sun Life pour les membres de la haute direction de 750 022 \$ et des options d'achat d'actions de 250 001 \$) en décembre 2020 en reconnaissance de son rôle essentiel dans la direction de notre principal groupe d'affaires.

Parmi ses réalisations importantes en 2020, on compte notamment ce qui suit :

- Il est parvenu à obtenir une croissance de 6 % sur le bénéfice net sous-jacent et une croissance de 15 % des profits escomptés, affichant pour un huitième trimestre consécutif une croissance des profits escomptés supérieure à 8 %
- Il a conservé la position de tête pour le marché des régimes de retraite collectifs au Canada, avec des actifs gérés de plus de 125 milliards de dollars et a conclu une importante souscription de rentes en cours de paiement de 1,1 milliard de dollars, soit la plus importante transaction du genre jamais réalisée au Canada en une journée par un assureur. Il a lancé notre cadre d'évaluation exclusif des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, qui vient renforcer notre engagement à produire de meilleurs résultats sur le plan social et environnemental
- Il a tiré parti de la position de tête de Sun Life sur le marché des Garanties collectives¹, avec plus de 11 milliards de dollars de contrats en vigueur pour offrir des solutions de santé numériques novatrices aux clients, dont la plateforme de soins virtuels, Lumino Santé
- Il a joué un rôle clé dans la création proactive de milieux de travail qui favorisent la santé mentale partout au Canada, au moyen d'initiatives comme le lancement du navigateur de santé mentale, Teladoc, qui fournit une aide rapide pour le mieux-être des clients, et l'organisation d'un sommet sur la santé mentale à l'intention des dirigeants
- Il a maintenu la position de tête de Sun Life dans le secteur de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie individuelles, notamment en tant que premier fournisseur au Canada de services de soins de santé virtuels destinés aux particuliers et par le lancement de notre application Demande en direct pour nos tiers conseillers
- Il a poursuivi l'essor des activités de gestion de patrimoine grâce à la croissance des actifs gérés de Placements mondiaux Sun Life qui ont atteint 34 milliards de dollars et au lancement des Mandats privés de placement Sun Life, une solution qui vise à optimiser les rendements dans un contexte de faibles taux d'intérêt
- Il a placé les clients au centre des préoccupations pendant toute la pandémie de COVID-19, en offrant un soutien aux clients et aux promoteurs éprouvant des difficultés financières grâce à des modalités flexibles
- Il a atteint notre cible pour l'amélioration de l'expérience client, comme en témoignent les notes de rétroaction des clients (plus précisément, la facilité de faire des affaires, la résolution de problèmes et les communications proactives)
- Il a accéléré notre transformation numérique, par une simplification de nos interactions avec les clients, particulièrement au cours de cette période sans précédent, en traitant de manière numérique 90 % des propositions d'assurance individuelle et 79 % des opérations de gestion de patrimoine ainsi qu'en évaluant 71 % des propositions sans faire de tests de laboratoire
- Il a accru les capacités de Lumino Santé grâce à des partenariats stratégiques avec Dialogue, GoRendezVous et OnCall Health, ce qui a permis aux clients d'avoir accès aux ressources dont ils ont besoin, y compris plus de 150 000 fournisseurs de soins de santé paramédicaux avec plus de 20 millions d'évaluations provenant des utilisateurs

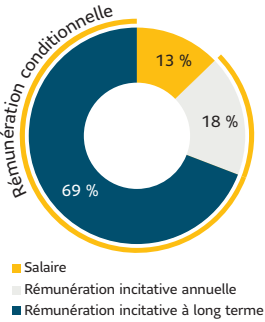
- Il a continué d'investir dans la création d'un milieu de travail hautement performant et inclusif, par l'atteinte de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de la haute direction canadienne et le lancement d'une plateforme d'apprentissage numérique axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion
- ¹ En fonction des produits pour l'exercice clos en décembre 2019 du rapport de 2020 de Group Benefits Provider.

Résumé de la rémunération

	2020		2019	2018
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	588 462	571 154	518 269
Rémunération incitative annuelle	755 000	851 640	675 000	780 000
Versement en espèces à la signature ¹	-	-	-	2 110 000
Total en espèces	1 355 000	1 440 102	1 246 154	3 408 269
Unités d'actions Sun Life	2 400 080		1 275 012	4 129 058
Options d'achat d'actions	800 002		425 000	375 007
Rémunération incitative à long terme¹	3 200 082		1 700 012	4 504 065
Rémunération directe totale	4 555 082	4 640 184	2 946 166	7 912 334

¹ Le versement en espèces à la signature porte sur le remplacement des incitatifs variables auxquels M. Goulet a dû renoncer en quittant son ancien employeur. Les incitatifs à long terme comprennent également la valeur de remplacement des capitaux propres à la signature.

Composition réelle de la rémunération pour 2020





M. Fishbein est notre VPG et président, Sun Life É.-U. depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance et nos activités aux États-Unis, notamment les affaires d'assurance en excédent de pertes et d'assurance collective, les affaires de garanties facultatives et les blocs de contrats d'assurance-vie individuelle. M. Fishbein contribue à renforcer notre position de chef de file dans le secteur des garanties collectives aux États-Unis, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2020, M. Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 045 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 125 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 650 000 \$ US pour 2021.

Parmi ses réalisations importantes en 2020, on compte notamment ce qui suit :

- Il a augmenté pour une sixième année consécutive notre bénéfice net sous-jacent, lequel s'est chiffré à 425 millions de dollars américains en 2020, avec un rendement des capitaux propres de 15,3 %
- Il a atteint un niveau de souscriptions totales de 1,1 milliard de dollars américains au titre des Garanties collectives, une hausse de 6 % par rapport à 2019, reflétant la demande pour nos capacités numériques et virtuelles, notre réponse à la pandémie de COVID-19 axée sur le client et le lancement de nouveaux produits
- Il a augmenté les contrats en vigueur en date du 31 décembre 2020 de 6 % par rapport à l'exercice précédent, en raison du solide rendement continu de nos contrats d'assurance en excédent de pertes, dont les contrats en vigueur se sont chiffrés à 2,2 milliards de dollars américains, consolidant notre position en tant que plus important fournisseur indépendant de produits d'assurance-maladie en excédent de pertes aux États-Unis
- Il a généré des souscriptions pour chacune des trois nouvelles solutions clés en main FullscopeRMS lancées en 2019—l'assurance en excédent de pertes, la couverture de soins de santé complémentaires et la gestion des absences
- Il a accueilli près de 10 000 clients employeurs dans notre nouveau système intégré de gestion des règlements d'invalidité et des absences, qui offre aux employeurs des capacités numériques et de production de rapports accrues, une transmission en temps réel des données et un point de contact unique pour les participants tout au long de leur congé afin de simplifier le processus de demande de règlement
- Il a allégé le fardeau financier des clients pendant la pandémie de COVID-19 en prolongeant les délais de paiement des primes et en offrant des crédits liés aux primes dentaires, en renonçant temporairement aux frais liés à la plateforme Maxwell Health, en ajoutant de nouveaux produits et de nouvelles fonctions et en prolongeant les échéanciers pour aider les participants temporairement mis à pied à maintenir leur couverture d'avantages sociaux
- Il a simplifié nos interactions virtuelles avec les clients durant la pandémie de COVID-19, en permettant notamment l'ajout des signatures électroniques aux demandes de règlement d'invalidité en ligne, la tenue de 31 webinaires pour plus de 44 000 clients et courtiers portant sur les changements réglementaires liés à la pandémie de COVID-19, aux capacités numériques de la Sun Life et au soutien en santé mentale
- Il a lancé des options virtuelles flexibles pour l'adhésion des participants sur notre plateforme Maxwell Health à partir de n'importe quel appareil et ajouté des fonctionnalités de messagerie texte et de clavardage en direct, en plus d'une meilleure intégration des retenues à la source pour les employés. Ces outils numériques nous ont permis de gérer de manière virtuelle la totalité des adhésions de clients durant la pandémie de COVID-19 et ont contribué à augmenter de 340 % le nombre d'employés actifs sur la plateforme Maxwell Health par rapport à l'exercice précédent
- Il a figuré parmi les meilleurs employeurs dans l'État de Massachusetts selon le Boston Globe, en hausse de 11 places comparativement à 2019 pour se classer au neuvième rang sur la liste des principaux employeurs de l'État.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2020		2019	2018
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	594 231	575 000	569 231
Rémunération incitative annuelle	760 000	1 045 000	890 000	925 000
Total en espèces	1 360 000	1 639 231	1 465 000	1 494 231
Unités d'actions Sun Life	1 111 574		1 043 423	954 028
Options d'achat d'actions	370 514		347 808	318 005
Rémunération incitative à long terme	1 482 088		1 391 231	1 272 033
Rémunération directe totale	2 842 088	3 121 319	2 856 231	2 766 264

Composition réelle de la rémunération pour 2020

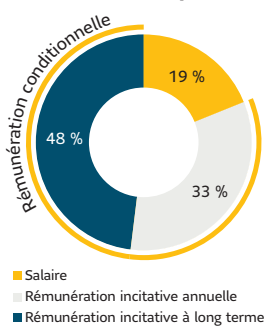


Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2020, 2019 et 2018. Pour 2020, 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 2020, d'une combinaison de résultats relatifs au RIA supérieurs ou inférieurs à la cible pour l'ensemble de nos secteurs et du taux de change en vigueur entre le dollar canadien et le dollar américain.

M. Peacher et M. Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains. Nous l'avons convertie en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,341 \$ CA pour 2020; 1,327 \$ CA pour 2019; et 1,295 \$ CA pour 2018.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative annuelle autre qu'à base de capitaux propres							Rémunération totale (\$)
		Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)			
Dean A. Connor Président et chef de la direction	2020	1 100 000	4 875 042	1 625 007	1 920 000	475 277	95 048		10 090 374
	2019	1 142 308	4 687 504	1 562 503	1 810 000	433 077	11 233		9 646 625
	2018	1 100 000	4 500 028	1 500 001	2 200 000	400 833	11 997		9 712 859
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	2020	638 462	1 650 058	550 001	924 699	573 277	199 255		4 535 752
	2019	623 077	1 387 506	462 503	825 000	111 077	–		3 409 163
	2018	600 000	1 237 525	412 504	1 000 000	162 833	94 905		3 507 767
Stephen C. Peacher Président de Gestion SLC	2020	777 780	2 484 332	828 090	2 552 091	389 225	120 864		7 152 382
	2019	769 660	2 373 653	791 211	2 116 565	386 535	740 974		7 178 598
	2018	751 100	2 090 752	696 912	2 136 750	372 074	–		6 047 588
Jacques Goulet Président, Sun Life Canada	2020	588 462	2 400 080	800 002	851 640	128 433	18 498		4 787 115
	2019	571 154	1 275 012	425 000	675 000	116 383	781		3 063 330
	2018	518 269	4 129 058	375 007	780 000	42 040	2 112 199		7 956 573
Daniel R. Fishbein Président, Sun Life É.-U.	2020	796 863	1 490 621	496 859	1 401 345	246 562	–		4 432 250
	2019	763 025	1 384 622	461 541	1 181 030	237 546	–		4 027 764
	2018	737 154	1 235 467	411 817	1 197 875	226 314	–		3 808 627

Salaire versé

- En 2019, le salaire réel versé a été plus élevé que le salaire sur une base annualisée en raison d'une période de paie supplémentaire au Canada. La paie régulière aux deux semaines pour la période du 21 décembre 2019 au 3 janvier 2020 a été déplacée au 31 décembre 2019, ce qui a donné lieu à une 27^e période de paie. Ce changement a eu une incidence sur le salaire versé à MM. Connor, Strain et Goulet.
- Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :
 - MM. Strain, Fishbein et Goulet en 2020,
 - M. Fishbein en 2018.

Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par unité d'action Sun Life	Prix des unités d'actions fictives de Gestion SLC
2020	4 décembre 2020	57,57 \$	
2020	25 février 2020	65,05 \$	10,00 \$
2019	26 février 2019	49,71 \$	
2018	27 février 2018	54,18 \$	

- Le prix par action 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 de l'attribution.
- L'attribution d'actions faite à M. Peacher en 2020 comprend des unités d'actions fictives de Gestion SLC.
- L'attribution d'actions faite à M. Goulet en 2020 comprend une attribution d'actions non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution faite le 25 février 2020.
- L'attribution d'actions faite à M. Goulet en 2018 comprend également la valeur de remplacement des capitaux propres à la signature en plus de son attribution annuelle.

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
2020	4 décembre 2020	57,16 \$	7,70 \$
2020	25 février 2020	62,12 \$	5,90 \$
2019	26 février 2019	50,58 \$	5,56 \$
2018	27 février 2018	53,96 \$	7,00 \$

- 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.
- L'attribution d'options faite à M. Goulet en 2020 comprend une attribution d'options non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution faite le 25 février 2020.

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 112 et 113.
- M. Strain avait un coût compensatoire supérieur pour 2020 en raison de son augmentation de salaire et de l'augmentation de sa prime cible.

Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que M. Connor, M. Strain et M. Goulet ont reçus en espèces.
- Les montants indiqués pour 2020 pour MM. Connor, Strain et Goulet comprennent les paiements faits dans le cadre des programmes de 2018 et de 2019 pour le paiement des reports de congés annuels offerts au Canada à tous les employés qui ont des reports de congés annuels impayés.
- En 2020, le montant de M. Strain comprend également des impôts versés en lien avec un poste antérieur à l'étranger et les allocations pour les membres de la haute direction.
- Comprend les rajustements compensatoires fiscaux de 2020 et de 2019 pour M. Peacher. Le montant de 2019 tient compte du total pour les rajustements compensatoires fiscaux de 2018 et de 2019. En 2020, le montant de M. Peacher comprend aussi une allocation pour les membres de la haute direction et une aide pour la préparation des déclarations fiscales.
- Pour tous les membres de la haute direction visés, exception faite de MM. Peacher et Strain, les montants indiqués pour 2020 ne tiennent pas compte de la valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages individuels fournis à chacun des membres de la haute direction visés, lesquels ne sont généralement pas offerts à tous les employés étant donné que la valeur totale pour chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ au total et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice.
- En 2018, le montant de M. Strain comprend des impôts versés en lien avec un poste antérieur à l'étranger. En 2018, les montants comprennent les crédits d'avantages sociaux flexibles reçus en espèces, et les allocations et avantages accessoires pour les membres de la haute direction.
- Le montant de M. Goulet pour 2018 comprend un versement en espèces à la signature fourni pour remplacer les incitations variables auxquelles il a dû renoncer de la part de son ancien employeur.

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 2020 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 56,60 \$, 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 56,60 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life 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, des versements aux termes du régime de rémunération incitative avant la démutualisation et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la moitié d'exercice.

Membre de la haute direction visé	Exercice	Attributions d'options				Attributions d'actions			
		Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	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	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Dean A. Connor	2013	168 440	28,20 \$	26 févr. 2023	4 783 696				
	2014	127 324	39,27 \$	25 févr. 2024	2 206 525				
	2015	128 140	39,02 \$	24 févr. 2025	2 252 701				
	2016	124 502	40,16 \$	23 févr. 2026	2 046 813				
	2017	114 108	48,20 \$	28 févr. 2027	958 507				
	2018	157 053	53,96 \$	27 févr. 2028	414 620	Unités d'actions Sun Life	93 580	5 296 615	
	2019	216 026	50,58 \$	26 févr. 2029	1 300 477	Unités d'actions Sun Life	102 299	5 790 107	
	2020	210 961	62,12 \$	25 févr. 2030	–	Unités d'actions Sun Life	78 305	4 432 074	
						UAD acquises			8 313 017
Total		1 246 554			13 963 339		274 184	15 518 796	8 313 017
Kevin D. Strain	2016	27 391	40,16 \$	23 févr. 2026	450 308				
	2017	34 233	48,20 \$	28 févr. 2027	287 557				
	2018	43 190	53,96 \$	27 févr. 2028	114 022	Unités d'actions Sun Life	25 735	1 456 590	
	2019	63 944	50,58 \$	26 févr. 2029	384 943	Unités d'actions Sun Life	30 281	1 713 877	
	2020	71 402	62,12 \$	25 févr. 2030	–	Unités d'actions Sun Life	26 504	1 500 127	
Total		240 160			1 236 830		82 519	4 670 594	

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	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	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été payés (\$)
Stephen C. Peacher	2016	15 407	40,16 \$	23 févr. 2026	253 291				
	2017	59 952	48,20 \$	28 févr. 2027	503 597				
	2018	72 968	53,96 \$	27 févr. 2028	192 636	Unités d'actions Sun Life	43 478	2 460 853	
	2019	109 390	50,58 \$	26 févr. 2029	658 528	Unités d'actions Sun Life	51 802	2 931 987	
	2020	107 504	62,12 \$	25 févr. 2030	–	Unités d'actions Sun Life	13 302	752 902	
						Actions fictives de Gestion GLC	165 618	1 947 668	
						UAD acquises			1 712 518
	Total	365 221			1 608 051		274 200	8 093 410	1 712 518
Jacques Goulet	2018	39 264	53,96 \$	27 févr. 2028	103 657	Unités d'actions Sun Life	23 396	1 324 202	
	2019	58 759	50,58 \$	26 févr. 2029	353 729	Unités d'actions Sun Life	27 825	1 574 922	
	2020	71 402 35 850	62,12 \$ 57,16 \$	25 févr. 2030 5 déc. 2030	– –	Unités d'actions Sun Life	39 532	2 237 511	
	Total	205 275			457 386		90 753	5 136 635	
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98 \$	16 mai 2024	462 267				
	2015	31 999	39,02 \$	24 févr. 2025	562 542				
	2016	37 662	40,16 \$	23 févr. 2026	619 163				
	2017	32 701	48,20 \$	28 févr. 2027	274 688				
	2018	43 118	53,96 \$	27 févr. 2028	113 832	Unités d'actions Sun Life	25 692	1 454 167	
	2019	63 811	50,58 \$	26 févr. 2029	384 142	Unités d'actions Sun Life	30 218	1 710 316	
	2020	64 503	62,12 \$	25 févr. 2030	–	Unités d'actions Sun Life	23 943	1 355 176	
						UAD acquises			906 977
	Total	297 355			2 416 635		79 853	4 519 659	906 977

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 :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisé s'ils avaient exercé les options acquises en 2020 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2020
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2020 et versée en mars 2021.

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 (\$)
Dean A. Connor	1 940 590	7 892 344	1 920 000
Kevin D. Strain	510 686	2 367 768	924 699
Stephen C. Peacher	968 069	4 146 578	2 552 091
Jacques Goulet	233 821	1 904 788	851 640
Daniel R. Fishbein	570 793	2 261 761	1 401 345

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 direction visé en 2020. 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 partir de la page 85.

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 (\$)
Dean A. Connor	2016	23 févr. 2020	31 125	40,16	65,23	780 304
	2017	28 févr. 2020	28 527	48,20	57,99	279 279
	2018	27 févr. 2020	39 264	53,96	60,69	264 247
	2019	26 févr. 2020	54 007	50,58	62,00	616 760
					Total	1 940 590
Kevin D. Strain	2016	23 févr. 2020	6 848	40,16	65,23	171 679
	2017	28 févr. 2020	8 558	48,20	57,99	83 783
	2018	27 févr. 2020	10 797	53,96	60,69	72 664
	2019	26 févr. 2020	15 986	50,58	62,00	182 560
					Total	510 686
Stephen C. Peacher	2016	23 févr. 2020	15 407	40,16	65,23	386 253
	2017	28 févr. 2020	14 988	48,20	57,99	146 733
	2018	27 févr. 2020	18 242	53,96	60,69	122 769
	2019	26 févr. 2020	27 348	50,58	62,00	312 314
					Total	968 069

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$) d'acquisition	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Jacques Goulet	2018	27 févr. 2020	9 816	53,96	60,69	66 062
	2019	26 févr. 2020	14 690	50,58	62,00	167 760
					Total	233 821
Daniel R. Fishbein	2016	23 févr. 2020	9 415	40,16	65,23	236 034
	2017	28 févr. 2020	8 175	48,20	57,99	80 033
	2018	27 févr. 2020	10 779	53,96	60,69	72 543
	2019	26 févr. 2020	15 953	50,58	62,00	182 183
					Total	570 793
Total						4 223 959

- Le 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 2020

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 2020 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. Les exercices des options faits par M. Connor en 2020 ont été réalisés conformément aux modalités préétablies de son régime d'aliénation de titres automatique adopté en 2019.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Dean A. Connor	337 239	10 758 038
Kevin D. Strain	51 093	1 342 906
Stephen C. Peacher	–	–
Jacques Goulet	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–

Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2020. La valeur des unités d'actions Sun Life 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.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Nombre d'unités d'actions Sun Life accumulées	Indicateur de rendement	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Dean A. Connor	28 févr. 2017	94 597	133 %	62,73	7 892 344
Kevin D. Strain	28 févr. 2017	28 380	133 %	62,73	2 367 768
Stephen C. Peacher	28 févr. 2017	49 701	133 %	62,73	4 146 578
Jacques Goulet	27 févr. 2018	29 893	100 %	63,72	1 904 788
Daniel R. Fishbein	28 févr. 2017	27 109	133 %	62,73	2 261 761

- Le *prix d'acquisition* correspond au cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Le tableau ci-dessous présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2017 (pour la période de rendement de 2017 à 2019, et versées au début de 2020).

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			
2017 à 2019	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -6,1 %	-6,1 %	3,9 %	13,9 %	11,0 %		171 %
			NYSE	< -5,9 %	-5,9 %	4,1 %	14,1 %	11,5 %		175 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 1,1 %	-1,1 %	8,9 %	18,9 %	11,0 %		121 %
Multiplicateur de 2019 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %			160 %
2016 à 2018	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -6,5 %	-6,5 %	3,5 %	13,5 %	6,5 %		130 %
			NYSE	< -6,4 %	-6,4 %	3,6 %	13,6 %	6,9 %		133 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,5 %	2,5 %	12,5 %	22,5 %	6,5 %		55 %
Multiplicateur de 2018 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %			112 %
2015 à 2017	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 0,3 %	0,3 %	10,3 %	20,3 %	11,5 %		113 %
			NYSE	< -1,0 %	-1,0 %	9,0 %	19,0 %	7,5 %		89 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,1 %	2,1 %	12,1 %	22,1 %	11,5 %		96 %
Multiplicateur de 2017 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %			100 %
Indicateur de rendement moyen global pondéré										133 %

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 81.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible (\$)	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Dean A. Connor	1 650 000	93 %	125 %	1 920 000
Kevin D. Strain	815 000	93 %	122 %	924 699
Stephen C. Peacher	1 944 450	105 %	125 %	2 552 091
Jacques Goulet	755 000	94 %	120 %	851 640
Daniel R. Fishbein	1 019 160	110 %	125 %	1 401 345

- 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, 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 du bénéfice, de la VAN (sur la base du RIA)

et des mesures clients. Pour le président, Gestion SLC, le RIA est établi en fonction des résultats de l'organisation de Gestion SLC. Au moment d'établir les paiements au titre du RIA, la situation propre à chaque organisation a été prise en compte, et de petits rajustements discrétionnaires ont été apportés pour que le paiement définitif au titre du RIA se conforme au rendement général de chaque organisation.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie. Le bénéfice net sous-jacent (ou la perte nette sous-jacente) exclut du bénéfice net déclaré (de la perte nette déclarée) l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la rubrique L « Mesures financières non conformes aux normes FRS » de notre rapport de gestion 2020 déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. La VAN (sur la base du RIA) exclut les activités de gestion des actifs et est mesuré en monnaie constante.

						Nos réalisations en 2020	
Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Résultat	
Bénéfice par action sur la base du RIA)	25 %	< 3,46 \$	3,46 \$	4,94 \$	5,93 \$	4,10 \$	Inférieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %	57 %	
+							
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 3,78 \$	3,78 \$	5,40 \$	6,48 \$	5,49 \$	Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %	108 %	
+							
Valeur des affaires nouvelles sur la base du RIA)	25 %	< 858 \$	858 \$	1 226 \$	1 471 \$	1 190 \$	Inférieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %	93 %	
+							
Mesures clients	25 %	Évaluation de l'indice client et rendement des principaux résultats opérationnels des clients					Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	50 %	100 %	150 %	115 %	
Indicateur de paiement global calculé						93 %	
+							
Grille de pointage du rendement d'entreprise	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à ±20 %)			Aucun ajustement			– %
+							
Risque, conformité et contrôle	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			– %
=							
Indicateur de paiement de rendement final			0 %	25 %	100 %	200 %	93 %

L'indicateur de paiement de rendement final comprend un petit ajustement discrétionnaire dans le but de récompenser l'engagement, la contribution et les services aux clients.

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2020 sont présentés à la page 65.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2020.

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 2020.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2020 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 2020. 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 (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Dean A. Connor	14,3	504 000	531 000	7 393 000	466 000	490 000	8 349 000
Kevin D. Strain	23,1	374 000	663 000	6 145 000	564 000	650 000	7 359 000
Stephen C. Peacher	—	—	—	—	—	—	—
Jaques Goulet	—	—	—	—	—	—	—
Daniel R. Fishbein	—	—	—	—	—	—	—

- Le *nombre d'années de service décomptées* correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2020 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 2020.
- L'*obligation au titre des prestations constituées* représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus jusqu'aux 31 décembre 2019 et 2020. L'obligation au titre des prestations constituées présume que le membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible entre aujourd'hui et la retraite; elle ne tient pas compte de l'augmentation accordée à M. Strain par suite de sa promotion prévue pour 2021. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice est composé de la variation attribuable à des éléments rémunératoires et à des éléments non rémunératoires indiquée dans le tableau.
- La *variation attribuable à des éléments rémunératoires* représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2020 (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 2020 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime pour 2020 incluent une augmentation de salaire prévue sur la base de l'âge, ce qui donne lieu à une hypothèse moyenne pondérée de 2,80 % pour tous les participants au régime de prestations déterminées.
- 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 rémunératoires* représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunératoires, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. Parmi d'autres facteurs, en 2020, le taux d'actualisation a diminué, ce qui s'est traduit par une augmentation nette des obligations.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2020.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	591 812	9 277	704 537
Kevin D. Strain	408 524	9 277	488 909
Stephen C. Peacher	5 405 303	389 225	6 716 596
Jacques Goulet	200 028	128 433	367 614
Daniel R. Fishbein	1 618 166	246 562	2 160 394

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,299 en date du 1^{er} janvier 2020 et de 1,273 en date du 31 décembre 2020 et du taux moyen de 2020 de 1,341 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les montants *rémunérateurs* indiqués pour MM. Connor, Strain et Goulet représentent nos cotisations de contrepartie pour le régime canadien à cotisations déterminées. Les montants indiqués pour M. Peacher et M. Fishbein représentent 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).
- 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 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.

S'il est mis fin à l'emploi sans motif valable dans les trois années suivant le changement de contrôle (double effet), les prestations payées sont les suivantes :

- l'équivalent de 24 mois de salaire annuel et de la rémunération incitative à compter de la date de cessation d'emploi
- les attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme sont acquises (calculées au prorata pour M. Fishbein dans le cas d'un changement de contrôle de nos activités américaines) et payées 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.

Nous définissons 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 droit de vote en circulation représentent moins de 60 % (50 % pour M. Fishbein) des actions comportant 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 (sauf pour M. Fishbein)
- l'acquisition, par une société qui n'est pas membre du même groupe, de plus de 20 % (30 % pour M. Fishbein) des actions comportant droit de vote de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada.

Si la majorité des actifs de la FSL inc., de la Sun Life du Canada ou de nos activités américaines sont vendus, cette situation constituera un changement de contrôle pour M. Fishbein.

En cas de changement de contrôle :

- 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
- les UAD sont acquises et 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 a plusieurs moyens à sa disposition pour régler la question des options en cours, dont l’acquisition anticipée.

Ententes 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 2020.

Nature de la cessation d’emploi	Membre de la haute direction visé	Type d’entente
Cessation d’emploi (sans motif valable)	Dean A. Connor	• Il a le droit de recevoir jusqu’à 24 mois de salaire annuel.
Cessation d’emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	• 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. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, 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, en tout ou en partie, reçue ou réalisée au cours des 24 mois précédents, le cas échéant.

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d’autres scénarios de cessation d’emploi			
	Démission	Cessation d’emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d’emploi sans motif valable
Salaire	• Cessation du salaire	• Cessation du salaire, à moins d’indications contraires dans le contrat d’emploi	• Cessation du salaire	• 24 mois de salaire

Élément de rémunération		Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi		
		Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Attribution de rémunération incitative annuelle		• Renonciation à l'attribution	• Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date de départ à la retraite	• Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible) • 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
Rémunération incitative à moyen terme	Unités d'actions Sun Life	• Renonciation aux attributions non acquises	• Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life pour service actif pendant la période de rendement • Versement immédiat • Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi	• Acquisition des attributions non acquises • Versement immédiat • Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi

Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi				
Élément de rémunération	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Unités d'actions fictives de Gestion SLC	Renonciation aux attributions non acquises	- 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 - Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi	Acquisition entière et versement à la date d'acquisition normale	- Acquisition des unités d'actions non acquises - Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi
Rémunération incitative à long terme Options d'achat d'actions	60 jours pour exercer les options acquises - Renonciation aux attributions non acquises	60 jours pour exercer les options acquises - Renonciation aux attributions non acquises	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	Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises
UAD	- Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction - Renonciation aux attributions non acquises	- Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction - Renonciation aux attributions non acquises	- Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction - Renonciation aux attributions non acquises	- Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction - Acquisition des attributions non acquises

Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi				
Élément de rémunération	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Prestations de retraite estimatives	Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées	Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées	Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées	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
Avantages accessoires estimatifs	Cessation des avantages accessoires	Cessation des avantages accessoires	Cessation des avantages accessoires	- 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 - Services de consultation aux fins de remplacement (au plus 40 000 \$ en \$ CA ou en \$ US en cas de paiement en \$ US)

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
- Cumuler 5 ans de service continu ou plus
- Total de l'âge et des années de service est d'au moins 65
- 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.

Pour la rémunération incitative attribuée avant le 31 juillet 2019 :

- Avoir au moins 55 ans et cumuler 10 années de service continu
- 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.

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 2020. Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,273 en date du 31 décembre 2020 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2020 de 1,341 pour tous les autres montants. 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 2020		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Dean A. Connor Président et chef de la direction	Espèces :	–	2 200 000	1 650 000	7 980 000
	Attributions acquises :	12 541 049	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	11 281 671	18 762 993	18 762 993
	Prestations de retraite :	9 204 537	–	–	213 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	100 008
	Total :	21 745 586	13 481 671	20 412 993	27 056 001
	UAD acquises :	8 313 017	–	–	–
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	–	–	4 052 775
	Attributions acquises :	819 225	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 268 290	–	5 607 467
	Prestations de retraite :	6 035 909	–	–	1 111 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	90 024
	Total :	6 855 133	3 268 290	–	10 861 266
	UAD acquises :	–	–	–	–
Stephen C. Peacher Président de Gestion SLC	Espèces :	–	777 780	1 944 450	8 235 247
	Attributions acquises :	891 941	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	5 594 546	9 692 272	9 692 272
	Prestations de retraite :	6 716 596	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	89 847
	Total :	7 608 537	6 372 326	11 636 722	18 017 366
	UAD acquises :	1 712 518	–	–	–

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paielements 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 2020		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Jacques Goulet	Espèces :	—	—	—	3 465 000
Président, Sun Life Canada	Attributions acquises :	140 262	—	—	—
	Attributions non acquises :	—	3 040 212	—	5 928 354
	Prestations de retraite :	367 614	—	—	—
	Avantages accessoires :	—	—	—	90 024
	Total :	507 876	3 040 212	—	9 483 378
	UAD acquises :	—	—	—	—
Daniel R. Fishbein	Espèces :	—	804 600	1 019 160	5 165 236
Président, Sun Life É.-U.	Attributions acquises :	2 002 944	—	—	—
	Attributions non acquises :	—	3 221 987	1 355 176	5 451 647
	Prestations de retraite :	2 160 394	—	—	—
	Avantages accessoires :	—	—	—	89 847
	Total :	4 163 338	4 026 587	2 374 336	10 706 730
	UAD acquises :	906 977	—	—	—

MM. Connor et Peacher sont admissibles à la retraite en raison de leur âge et de leur ancienneté. M. Fishbein est admissible à la retraite pour la rémunération incitative attribuée après le 31 juillet 2019. 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 non acquises de MM. Connor et Peacher seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale. Les unités d'actions Sun Life non acquises de M. Fishbein de 2020 seraient entièrement acquises.

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 32 postes de preneurs de risques importants en 2020, y compris les membres de notre équipe de 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 bénéfices et des pertes et dont les pouvoirs leur permettent d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'organisation. En 2020, trois personnes ont reçu des versements à la signature ou des indemnités de départ. 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 2020 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 2020 de 1,341.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions				Versements à la signature	
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	Attribuée	Payée	En cours			
						Acquise	Non acquise		
Valeur globale (en millions de dollars)	14,2	18,7	0,6	30,8	51,7	41,6	84,4	0,7	3,3

- La **rémunération incitative** en espèces pour 2020 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2020, versées en 2021, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel. Elle comprend également des versements uniques en faveur de deux personnes (dont aucune n'est un membre de la haute direction visé) aux termes d'une mesure incitative de Gestion SLC à base d'espèces sur plusieurs années.
- 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 annuelle en 2020.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2020 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions.
- 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 56,60 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2020.
- 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 2020 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.

Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2020 (en millions de dollars)	Variation de la valeur en 2020			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2020 (en millions de dollars)
	Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)	
Total	170,8	20,6	-6,0	157,6
Variation en pourcentage	12,1 %	-3,5 %	-16,3 %	-7,7 %

- La **valeur globale au 1^{er} janvier 2020** 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 2018, de 2019 et de 2020 approuvées par le conseil en février 2021. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2020.
- 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 2020.
- La **valeur globale au 31 décembre 2020** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2019 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 2020, 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, des bons de souscription ou des droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de 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	3 173 204	49,65 \$	4 645 195

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés

Nous n'accordons ni ne garantissons aucun prêt personnel en faveur de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction. Les informations présentées dans le tableau ci-dessous sont données en date du 28 février 2021 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.

Objet	Encours total des prêts	
	À la SunLife ou à ses filiales (\$)	À une autre entité (\$)
Achat d'actions	80 400 \$	14 444 623 \$
Autres	3 902 748 \$	—

Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

Nous souscrivons 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 actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,1 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Durabilité

Notre rapport sur la durabilité fournit des renseignements sur nos engagements et notre progrès en matière de durabilité et il est accessible sur notre site Web (<https://www.sunlife.com/fr/sustainability/sustainability-plan/>). De concert avec le CGPR, le conseil est chargé de la surveillance de la présentation par nous de rapports sur la durabilité et de notre plan en matière de durabilité, notamment en remettant en question et en conseillant l'entreprise sur son approche face au changement climatique (se reporter également à la page 28).

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 2020. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

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.

À la Sun Life, nous croyons que le fait d'assumer la responsabilité de l'impact de nos activités sur l'environnement permet de bâtir des collectivités saines et durables pour la vie. L'adoption des procédures de notification et d'accès pour envoyer la présente circulaire à nos actionnaires a permis de faire d'importantes économies de coûts, mais aussi de réaliser les économies environnementales suivantes :



684
arbres



45 lb
de polluants
de l'eau



319 390
gallons
d'eau



21 380 lb
de déchets
solides



58 890 lb
de gaz à effet
de serre



318 millions de
BTU d'énergie
au total

La présente circulaire a été imprimée sur du papier certifié par le FSC®. Les fibres utilisées dans la fabrication du papier proviennent de forêts bien gérées et de sources contrôlées.



Les émissions de gaz à effet de serre découlant de la production et de la distribution de la présente circulaire et du cycle de vie du papier sur lequel elle est imprimée ont été calculées et compensées grâce à Carbonzero.



La durabilité de notre Compagnie est essentielle à notre réussite globale. Pour en savoir plus, rendez-vous au sunlife.com/durabilite

1 York Street, Toronto Ontario Canada M5J 0B6

sunlife.com

MIC-02-2021



La vie est plus radieuse sous le soleil