## FINANCIÈRE SUN LIFE INC.



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2023

11 Mai 2023

Circulaire D'Information de la Direction



## Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2023	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 2023	5
<ul> <li>Ordre du jour de l'assemblée</li> <li>Vote</li> <li>Candidats aux postes d'administrateur</li> </ul>	9
Pratiques en matière de gouvernance	23
<ul> <li>Coup d'œil sur la gouvernance.</li> <li>Le conseil d'administration.</li> <li>Culture et conduite.</li> <li>Constituer un conseil efficace.</li> <li>Interactions et communications avec les actionnaires.</li> <li>Rapports 2023 des comités.</li> </ul>	26 28 35 46
Rémunération des administrateurs	60
Analyse de la rémunération      Renseignements sur la rémunération	
Rémunération des membres de la haute direction	65
Lettre aux actionnaires     Analyse de la rémunération     Renseignements sur la rémunération  Autres renseignements	70 98 <b>131</b>
Annexe A : Proposition des actionnaires	132



Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires qui aura lieu le 11 mai 2023 à 17 h (heure de Toronto).

Tout comme les années précédentes, les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur certaines questions importantes de manière virtuelle, par voie de webémission à l'adresse https://web.lumiagm.com/451195677. Sous réserve de l'évolution en cours de la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives de santé publique le permettent, l'assemblée aura également lieu au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35e étage, Toronto (Ontario) Canada. Les actionnaires sont priés de consulter périodiquement notre site Web au www.sunlife.com/2023aga avant la tenue de l'assemblée pour obtenir des mises à jour concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2023 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 9 mai 2023, de la manière indiquée aux pages 9 à 13 de la circulaire ci-jointe.

Nous espérons que vous assisterez à l'assemblée de cette année.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,

Scott F. Powers

Kevin D. Strain



## Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2023

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires :

Quand Jeudi 11 mai 2023 à 17 h (heure de Toronto)

Où Virtuellement

Par voie de webémission en ligne en direct au Par voie de webémission en ligne en direct

au https://web.lumiagm.com/451195677

Mot de passe : « sunlife2023 » (sensible à la casse)

En personne (sous réserve de l'évolution en cours de la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives de santé publique le permettent)

1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35° étage, Toronto (Ontario), Canada

Les actionnaires sont priés de consulter périodiquement notre site Web au

www.sunlife.com/2023aga avant la tenue de l'assemblée pour obtenir d'éventuelles mises à jour concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

#### Ordre du jour de l'assemblée

- 1. Réception des états financiers consolidés de 2022
- 2. Élection des administrateurs
- 3. Nomination de l'auditeur
- 4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération de la haute direction
- 5. Examen de la proposition des actionnaires
- 6. Examen de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

### Un total de 586 748 683 voix admissibles peuvent être exprimées 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, les actionnaires pourront participer virtuellement à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur un certain nombre de questions importantes en temps réel, indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, pourvu qu'ils soient connectés à Internet et suivent les instructions indiquées dans la circulaire ci-jointe.

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

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. au 17 mars 2023 (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 17 mars 2023

## Circulaire d'information de la direction

#### Le 17 mars 2023

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.

Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire sont donnés en date du 28 février 2023

## 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 17 mars 2023, 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 facon 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/2023aga) et sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX ») (https://www.documentsassemblee.com/TSXT/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 transmettrons 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 (se reporter à la page 10 pour savoir à quoi correspondent ces catégories d'actionnaires).

#### 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 non inscrits

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

au Canada et aux États-Unis Inscrivez-vous à la transmission électronique à

Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse suivante : tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr ou en cochant la case au verso de votre formulaire de procuration et en fournissant votre adresse courriel

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 date limite de vote, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou en faire la demande au plus tard le 26 avril 2023 sur le site Web de Fiducie TSX (http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF fr) ou en communiquant avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à TSXT-fulfilment@tmx.com. 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 guestions concernant les procédures de notification et d'accès, ou si vous souhaitez obtenir sans frais une copie papier de la présente circulaire après l'assemblée, vous pouvez communiquer avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à TSXT-fulfilment@tmx.com.

## Notre assemblée annuelle de 2023

#### Comment assister

Tout comme les années précédentes, les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur certaines questions importantes de manière virtuelle, par voie de webémission à l'adresse https://web.lumiagm.com/451195677 en temps réel et indépendamment de l'endroit où ils se trouvent.

Sous réserve de l'évolution constante de la situation concernant la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives sanitaires publiques le permettent, l'assemblée annuelle de cette année aura également lieu au siège social de la Sun Life, situé au 1 York Street (à l'intersection de Harbour Street), 35e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada.

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 : Ouvrez une session en ligne à l'adresse https://web.lumiagm.com/451195677. 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 « sunlife2023 » (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 l'avis par courriel que vous avez recu de Fiducie TSX. 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 « sunlife2023 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Fiducie TSX, tel qu'il est indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part de Fiducie TSX après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.

Invités : 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. Veuillez 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 assujetti aux paramètres de sécurité de votre organisation.

Des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur la manière d'assister à l'assemblée seront présentés sur notre site Web au www.sunlife.com/2023aga. Veuillez vous reporter aux pages 9 à 13 pour obtenir des instructions supplémentaires. Il est recommandé aux actionnaires de consulter régulièrement notre site Web avant l'assemblée pour se tenir au courant des faits nouveaux concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

## Ordre du jour de l'assemblée :

#### États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, 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 14 à 21)

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. Ces 12 personnes sont toutes également candidates aux

Vote en 2022 : appui moyen de **99,5 %** POUR nos candidats aux postes d'administrateur.

postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive. Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.

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

### Notre politique sur le vote majoritaire

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

#### Nomination de l'auditeur

Vous devrez voter à l'égard de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur de la Sun Life pour 2023. 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.

Vote en 2022 : appui de **88,4** % POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Nous maintenons notre indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à la surveillance du comité d'audit, au solide cadre réglementaire canadien, qui prévoit notamment l'obligation de remplacer tous les cinq ans l'associé principal chargé de l'audit, ainsi qu'aux procédures d'indépendance internes mises en place par Deloitte en conformité avec les exigences du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du Public Company Accounting Oversight Board. Le comité d'audit approuve au préalable les services devant être fournis par l'auditeur et effectue également chaque année un examen officiel de l'auditeur externe. Nous avons mené un processus complet d'appel d'offres pour l'attribution du mandat d'audit en 2016 et effectuons depuis des examens annuels. Nous avons l'intention de procéder à un examen plus complet en 2024, une fois terminée l'adoption initiale de la norme 17, Contrats d'assurance, des Normes internationales d'information financière (IFRS 17), et au moins tous les cinq ans par la suite. Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande de voter POUR Deloitte à titre d'auditeur. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer vos droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

#### Honoraires de l'auditeur

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

	(en millions	de dollars)
Pour les exercices clos les 31 décembre	2022	2021
Services d'audit	30,3	19,3
Services liés à l'audit	1,5	1,2
Services fiscaux	0,0	0,2
Autres services	0,2	0,2
Total	32,0	20,9

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 21,9 \$ (de 13,0 \$ pour 2021) 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 8,4 \$ (de 6,3 \$ pour 2021) se rapportent à l'audit des états relatifs aux fonds distincts ainsi qu'aux documents devant être déposés en vertu de la loi ou de la réglementation. L'augmentation des honoraires d'audit en 2022 par rapport à 2021 est en grande partie attribuable aux travaux d'audit en vue de l'adoption des nouvelles normes comptables, IFRS 17, Contrats d'assurance et IFRS 9, Instruments financiers.

Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent des services de certification sans rapport direct avec l'exécution de l'audit des états financiers consolidés annuels de la FSL inc. 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 comité d'audit des services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité a, sous réserve de certaines exigences en matière de communication de l'information, approuvé au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Vous obtiendrez de plus amples renseignements sur cette politique dans notice annuelle 2022 publiée dans SEDAR (www.sedar.com) et dans EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

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

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur l'approche du conseil pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à partir de la page 65.

Vote en 2022 : appui de **94,8** % POUR notre approche relative à la rémunération des membres de la haute direction.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 17 mars 2023 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 11 mai 2023. »

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR (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 mot à dire sur la rémunération (say on pay), le conseil consultera ces derniers pour connaître leurs préoccupations à ce sujet et, par la suite, examinera l'approche que nous adoptons pour établir la rémunération des membres de la haute direction en tenant compte de ces préoccupations. Les membres de la haute direction surveillent de près les résultats du vote, car ceux-ci pourraient influer 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 de la proposition des actionnaires (voir la page 48)

Nous avons recu une proposition d'actionnaire aux fins d'examen à l'assemblée de la Salal Foundation, sise au 185-911 Yates St., bureau 561, Victoria (C.-B.) V8V 4Y9, représentée par Investisseurs pour la conformité aux principes de Paris. La proposition d'actionnaire ainsi que la réponse de Sun Life sont énoncées a l'annexe A qui commence à la page 132. Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition d'actionnaire. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront CONTRE la proposition.

## 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

### Oui 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 17 mars 2023.

En date du 17 mars 2023, nous avions 586 748 683 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

Au moins deux personnes détenant, ou représentant par procuration, au moins 25 % des actions conférant droit de vote sont nécessaires pour constituer le quorum à l'assemblée et y délibérer des questions à l'ordre du jour.

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

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision d'un pays étranger ou l'un de ses
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions.

En outre, une personne, ou une entité contrôlée par une personne, qui est propriétaire véritable d'actions ordinaires représentant au total plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées ne peut exercer aucun des droits de vote rattachés à ces actions ordinaires (sauf avec l'autorisation du ministre des Finances).

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

#### Comment voter?

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

- 1. par procuration;
- 2. en assistant à l'assemblée et en y votant en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct;
- 3. en assistant à l'assemblée et en y votant en personne (sous réserve de l'évolution constante de la situation concernant la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives sanitaires publiques le permettent).

## Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

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

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

## Actionnaires non inscrits

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

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.

## Vote par procuration avant l'assemblée

## Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

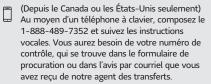
Vous pouvez donner vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :

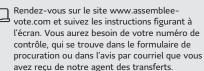


Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie



Remplissez, signez, datez, numérisez et envoyez les deux pages du formulaire de procuration par courriel à l'adresse votezprocuration@tmx.com.





Vous pouvez également obtenir un formulaire de procuration en blanc sur le site Web de Fiducie TSX au http://www.documentsassemblee.com/TSXT/ SLF fr.

## **Actionnaires non inscrits**

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



Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire d'instructions de vote 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 votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire d'instructions de vote.

Rendez-vous sur le site www.proxyvote.com et 🗕 suivez les instructions figurant à l'écran. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni.

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

## Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle

Pour voter par procuration, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle.

Si vous n'avez pas reçu de notre agent des transferts un formulaire de procuration ou un avis par courriel comprenant le **numéro de contrôle** au moins un jour ouvrable avant l'assemblée, veuillez:

- soit communiquer avec Fiducie TSX au
   1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au
   1-647-252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du
   Nord).
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant https://www.tsxtrust.com/controlnumber-request-fr pour obtenir votre numéro de contrôle.

## 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 à l'adresse http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF\_fr et envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des facons suivantes:

- en remplissant et en signant le formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en le livrant ou en le remettant à Fiducie TSX de la façon décrite dans le formulaire de procuration avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 9 mai 2023;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à Fiducie TSX par téléphone ou Internet avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 9 mai 2023;
- en nous livrant ou en nous remettant au FSL inc., 1 York Street, 31e étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, à l'attention du secrétaire général de la Compagnie un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions et signé par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit à l'adresse indiquée ci-dessus, avant 17 h (heure de Toronto) le mercredi 10 mai 2023 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée;
- si vous assistez en personne à l'assemblée, donnez vos instructions écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci:
- 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.

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

Pour voter par procuration, vous aurez besoin d'un numéro de contrôle.

Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote comprenant 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).

## Si vous changez d'avis

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

### Vote pendant l'assemblée

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur un certain nombre de guestions importantes de manière virtuelle, par voie de webémission en direct. Sous réserve de l'évolution constante de la situation concernant la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives sanitaires publiques le permettent, l'assemblée annuelle de cette année aura également lieu au siège social de la Sun Life, situé au 1 York Street (à l'intersection de Harbour Street), 35e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada. Le fait d'assister à l'assemblée, en personne ou en ligne, vous donne l'occasion d'entendre directement la direction.

## Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

## **Actionnaires non inscrits**

## Voter à l'assemblée virtuelle – Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions de manière virtuelle à l'assemblée :

- Vous aurez besoin d'un numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée si vous avez l'intention d'exercer vos droits de vote de manière virtuelle. Votre numéro de contrôle est indiqué sur le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page 11.
- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
- Vous pouvez également désigner une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (votre fondé de pouvoir) en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent.
- Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en suivant les instructions
- Si vous ou votre fondé de pouvoir êtes connecté à Internet et suivez les instructions qui sont fournies dans la présente circulaire, vous où 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 aurez besoin d'un numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée si vous avez l'intention d'exercer vos droits de vote de manière virtuelle durant l'assemblée. Vous ne pouvez pas utiliser le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter de manière virtuelle à l'assemblée.
- Pour obtenir un nouveau numéro de contrôle :
  - vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir ou désigner une autre personne en inscrivant votre nom ou le nom de celle-ci dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page 11
  - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir ne pourront pas voter de manière virtuelle à l'assemblée, mais ils pourront y assister à titre d'invités.
- Si vous ou votre fondé de pouvoir êtes connecté à Internet et suivez les instructions qui sont fournies dans la présente circulaire, vous où 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

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

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

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 647-252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord);
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 9 mai 2023. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès de Fiducie TSX, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à

Voter en personne – Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne, veuillez consulter régulièrement notre site Web au www.sunlife.com/2023aga avant l'assemblée pour vous tenir au courant des faits nouveaux concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

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

## En savoir plus sur le vote par procuration

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 vouliez 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 Scott F. Powers, président du conseil ou, en son absence, M. Marianne Harris, présidente du comité de la gouvernance, des placements et de révision 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 la résolution consultative approuvant notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction
- CONTRE la proposition des actionnaires

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 de Fiducie TSX, 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 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 peut être dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification ou de tout changement apporté aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus, que la modification, le changement ou toute autre question soumise à l'assemblée soit ou non une question courante et qu'elle soit contestée ou non (tel que l'autorise la loi).

Fiducie TSX doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 9 mai 2023 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée ou reportée, Fiducie TSX doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

#### Des questions?

## Vous pouvez téléphoner directement à Fiducie TSX 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

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

Nous déposerons les résultats du vote sur SEDAR (à l'adresse www.sedar.com) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse www.sunlife.com).

#### Sollicitation des procurations

Nous sollicitons des procurations par la poste, mais notre agence externe, Morrow Sodali (Canada) Ltd., peut également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. La FSL inc. paie les frais de la sollicitation de procurations. Nous prévoyons verser environ 40 000 \$ à Morrow Sodali (Canada) Ltd. pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez les joindre sans frais au 1-888-777-1546 ou par courriel à l'adresse inquiries@morrowsodali.com.

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

À l'assemblée annuelle de 2023, vous serez invité à élire 12 administrateurs pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 12 candidats siège actuellement à notre conseil. Laurie G. Hylton et Joseph M. Natale briguent un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

La composition et la taille du conseil sont revues chaque année (veuillez vous reporter à la page 37 pour obtenir plus de détails sur le processus de sélection).

## Compétences

## 100 %

 Le comité de la gouvernance, des placements et de révision 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, reportez-vous aux pages 39 et 40)

## Diversité

## 82 %

des candidats aux postes d'administrateur indépendant de notre conseil sont issus de la diversité1

- 6 sur 11 (55 %) 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
- 1 sur 4 (25 %) président de comité actuel s'identifie comme membre d'un groupe sous-représenté<sup>2</sup>.
- 3 sur 11 (27 %) candidats aux postes d'administrateurs indépendants ) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté<sup>2</sup>.

(pour en savoir plus, reportez-vous aux pages 38 et 39)

## Indépendance

## 92 %

- · Tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception du président et chef de la direction.
- Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.

(pour en savoir plus, reportez-vous à la page 36)

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

64 %

0 à 5 ans

36 %

6 à 11 ans

· La durée moyenne des mandats de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant est de 4 années.

(pour en savoir plus, reportez-vous aux pages 44 et 45)

Présence

99.4 %

au conseil

100 %

aux comités

 Nos administrateurs ont eu une excellente fiche de présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2022.

(pour en savoir plus, reportez-vous aux pages 42 et 43)

Approbation des actionnaires

99.5 %

• En 2022, en moyenne 99.5 % des voix ont été exprimées EN FAVEUR de l'élection de nos administrateurs.

(pour en savoir plus, reportez-vous aux pages 16 à 21)

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des femmes ou des membres d'un groupe sous-représenté.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

## Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur, 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 2022, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2022, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années.

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

#### **Actionnariat**

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 des administrateurs ont été révisées en 2022 afin d'augmenter la ligne directrice en matière d'actionnariat à compter du 1er janvier 2023 à 805 000 \$ en actions ordinaires ou en UAD. Les nouveaux administrateurs doivent respecter la ligne directrice dans les cinq ans suivant leur entrée au conseil et les administrateurs actuels disposent d'une année supplémentaire pour respecter la ligne directrice plus stricte. 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 28 février 2023 et du 28 février 2022, 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 65,94 \$ et à 66,66 \$. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre programme de rémunération des administrateurs et de nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 60 à 64, respectivement.



Deepak Chopra, FCPA Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis mai 2021

## Administrateur indépendant

Âge: 59 ans

#### Champs de compétence :

- · finance, comptabilité et actuariat
- talents et culture
- affaires internationales
- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale stratégie et développement
- expert financier désigné du comité d'audit

#### Comités auxquels il siège actuellement:

Comité d'audit

d'entreprise

Comité de la gouvernance, des placements et de révision

M. Chopra est un administrateur de sociétés. Il 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 SCI Inc., de la Fondation communautaire de Postes Canada, du Toronto Region Board of Trade et du Conference Board du 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 :	2022	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	12 sur 13¹	92,3 %	The Descartes Systems Group Inc.	2020 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	Celestica Inc.	2018 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	7 sur 7	100 %	The North West Company Inc.	2018 à ce jour

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,0 %

Titres de la FSL inc. déter	nus :		Total des		Lima dinastrias
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	250	6 622	6 872	453 140 \$	En voie de se
2022	250	2 451	2 701	180 049 \$	conformer pour le 5 mai 2027
Différence	0	4 171	4 171	273 091 \$	

M. Chopra a été dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil en raison d'un engagement pris avant de se joindre au conseil.



Stephanie L. Coyles Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis janvier 2017

#### Administratrice indépendante

Âge : 55 ans

#### Champs de compétence :

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

#### Comités auxquels elle siège actuellement:

- · Comité de planification de la direction (présidente)1
- Comité de la gouvernance, des placements et de révision

Mme Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont tributaires de son expérience acquise 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 ouvertés énumérées ci-dessous, Mme Coyles siège au conseil de la Fondation Éco Héros. Mme Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique. Mme 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 20	22	Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	Corus Entertainment Inc.	2020 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	7 sur 7	100 %	Metro inc.	2015 à ce jour
Comité de planification de la direction <sup>1</sup>	5 sur 5	100 %	Compagnie de la Baie d'Hudson	2019 à 2020

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,8 %

Titres de la FSL inc. détenus Exercice	: Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	12 800	15 094	27 894	1 839 330 \$	Conforme
2022	12 000	12 191	24 191	1 612 572 \$	
Différence	800	2 903	3 703	226 758 \$	

1 Le 11 mai 2022, Mme Coyles est devenue présidente du comité de planification de la direction.



Ashok K. Gupta, FFA Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis mai 2018

## Administrateur indépendant Âge: 68 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 d'examen des risques (président)
- Comité de planification de la direction

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 Kinnect 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 président du conseil d'EValue Ltd. et administrateur d'EV Risk Ratings Limited. De 2013 à 2019, M. Gupta était un administrateur de New Ireland Assurance Company plc. Il a été actif dans le secteur public au Royaume-Uni et fiduciaire du Ethical Journalism Network de 2014 à 2021. Il a également siégé au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni de 2012 à 2018, a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées de 2016 à 2017 et a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la procyclicalité de 2012 à 2014. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires

Présence aux réunions en 2022			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes				
Conseil	13 sur 13	100 %	JPMorgan European Discovery Trust plc (auparavant JPMorgan European Smaller Companies Trust plc)	2013 à ce jour			
Comité de planification de la direction	5 sur 5	100 %					

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,8 %

Titres de la FSL inc. détenus :			Total des		Ligne directrice
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	en matière d'actionnariat date cible
2023	1 481	18 226	19 707	1 299 480 \$	Conforme
2022	1 481	12 796	14 277	951 705 \$	
Différence	0	5 430	5 430	347 775 \$	



M. Marianne Harris Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis décembre 2013

### Administratrice indépendante

Âge: 65 ans

#### Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine talents et culture
- leadership
- stratégie et développement
- d'entreprise Comités auxquels elle siège

## actuellement:

- Comité de la gouvernance, des placements et de révision (présidente)<sup>1</sup>
- Comité d'audit¹

Mme 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, Mme 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. Mme 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. Mme Harris est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et du titre de Iuris Doctor.

•					
Présence aux réunions en 2022			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	George Weston Limitée	Mai 2022 à ce jour	
Comité d'audit <sup>1</sup>	3 sur 3	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour	
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	7 sur 7	100 %	Hydro One Limited	2015 à 2018	
Comité de planification de la direction <sup>1</sup>	3 sur 3	100 %			

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,6 %

Titres de la FSL inc		Total des		Lione diventuies	
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	6 735	54 104	60 839	4 011 724 \$	Conforme
2022	6 443	47 302	53 745	3 582 642 \$	
Différence	292	6 802	7 094	429 082 \$	

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mme Harris a cessé de siéger au comité de planification de la direction et est devenue membre du comité d'audit et présidente du comité de la gouvernance, des placements et de révision le 11 mai 2022.



David H. Y. Ho Shenzhen, Chine

Administrateur depuis mai 2021

#### Administrateur indépendant

Âge: 63 ans

#### Champs de compétence :

· talents et culture

d'entreprise

- affaires internationales
- leadership stratégie et développement
- · technologies numériques, données et analytique

#### Comités auxquels il siège actuellement:

- Comité de la gouvernance, des
- placements et de révision Comité de planification de la direction

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 DBS Bank (Hong Kong) Limited, filiale de DBS Group Holdings. Il a précédemment été administrateur de China Ocean Shipping Company de 2011 jusqu'à sa fusion avec China Shipping Group en 2016 pour devenir China COSCÓ Shipping Corporation, de China COSCO Shipping Corporation de 2016 à 2021, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, et de Sinosteel Corporation de 2008 à 2016, chacune de ces entreprises étant une entreprise d'État chinoise. 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 20	22	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	Qorvo, Inc.	2015 à ce jour
Comité de planification de la direction	5 sur 5	100 %	Air Products & Chemicals, Inc.	2013 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision		100 %	nVent Electric plc COL Digital Publishing Group Co. Limited	2018 à 2020 2014 à 2020
			Pentair plc	2007 à 2018

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,8 %

	Titres de la FSL inc. détenus		Total des			
	Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	2023	227	6 721	6 948	458 151 \$	En voie de se
ľ	2022	227	2 451	2 678	178 515 \$	conformer pour le 5 mai 2027
	Différence	0	4 270	4 270	279 636 \$	



Laurie G. Hylton Newburyport, MA, États-Unis Administratrice depuis

### Administratrice indépendante

Âge: 56 ans

décembre 2022

#### Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- gestion des risques talents et culture
- leadership
- stratégie et développement
- d'entreprise
- experte financière désignée du comité d'audit

#### Comités auxquels elle siège actuellement:

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

Mme Hylton est administratrice de sociétés. Auparavant, elle a été cadre supérieure en finances et compte plus de 30 ans d'expérience mondiale dans la gestion d'actifs, les services bancaires et la comptabilité publique. Avant son départ à la retraite en mars 2021, Mme Hylton a occupé divers postes de haute direction chez Eaton Vance Corp. (Eaton Vance) en 27 ans de carrière, plus récemment à titre de vice-présidente et première directrice financière, où elle a joué un rôle clé au sein de l'équipe de direction chargée de la planification stratégique et des transformations d'entreprise de la société. Auparavant, elle a été vice-présidente, chef de la comptabilité et chef de l'audit interne, où elle a été responsable des contrôles internes et de la gestion des fonctions financières et a supervisé l'intégration complexe de ces fonctions dans le cadre d'acquisitions importantes. Avant de se joindre à Eaton Vance, Mme Hylton a été auditrice principale chez Deloitte & Touche, où elle a couvert des sociétés de services financiers. Elle siège actuellement aux conseils d'administration de Newburyport Art Association et de Theatre In the Open, et a siégé auparavant au conseil d'administration de The Pike School. Mme Hylton est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et a été Certified Public Áccountant de 1994 à juin 2022.

	sociétés ouvertes						
	Mme Hylton est devenue ac le 31 décembre 2022	Aucun					
t	Titres de la FSL inc. détenus :			Total des			
	Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible	
	2023	0	0	0	0\$	En voie de se conformer pour le 31 décembre 2027	

Présence aux réunions en 2022

Autres postes d'administratrice de



Helen M. Mallovy Hicks

FCPA. FCBV Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2021

#### Administratrice indépendante

Âge: 62 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- affaires internationales
- stratégie et développement d'entreprise • experte financière désignée du
- comité d'audit Comités auxquels elle siège

actuellement:

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

Mme Mallovy Hicks est administratrice de sociétés. Avant de prendre sa retraite en juin 2021, elle était associée de PricewaterhouseCoopers (PwC). Elle compte plus de 30 ans d'expérience en gestion d'entreprises mondiales et en services-conseils. Plus récemment, elle a occupé au sein de PwC le poste de chef, Évaluations mondiales de 2016 à 2021 et, auparavant, elle a occupé divers postes de haute direction, dont ceux de chef, Transactions – RGT Canada, de chef, Évaluations – Canada et d'associée – Évaluation de transactions. Mme Mallovy Hicks a agi comme conseillère auprès de conseils et de hautes directions dans des domaines comme les opérations complexes, la création de valeur, l'affectation des capitaux, la transformation d'entreprises et les restructurations, dans un vaste éventail de secteurs. En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, elle est membre du conseil de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public, de la Princess Margaret Cancer Foundation et elle a auparavant siégé aux conseils du Conseil canadien des associés de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., du Partenariat canadien contre le cancer, de la Toronto Symphony Foundation et de la Toronto Symphony Orchestra. Mme Mallovy Hicks est fellow de l'Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises et de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Présence aux réunions en 2022			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	Northland Power Inc.	2021 à ce jour	
Comité d'audit	5 sur 5	100 %			
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %			

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99.8 %

r our cernage ac vote	s cirsararcar a r	4556111611	e armaene ae i	1022 . 22,0 %	
Titres de la FSL inc. Exercice	détenus : Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	425	4 751	5 176	341 305 \$	En voie de se
2022	425	663	1 088	72 526 \$	conformer pour le 31 octobre 2027
Différence	0	4 088	4 088	268 779 \$	5 . 0000510 2027



Marie-Lucie Morin CM, C.P. Ottawa (Ontario) Canada Administratrice depuis

décembre 2021

Administratrice indépendante

Champs de compétence :

gestion des risques

Âge: 65 ans

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

Mme Morin est administratrice de sociétés. Elle a été directrice générale de la Banque mondiale pour le Canada, l'Irlande et les Caraïbes de 2010 à 2013. Auparavant, elle a mené une carrière de 30 ans au sein de la fonction publique fédérale, notamment à titre de conseillère du premier ministre en matière de sécurité nationale et secrétaire associée du Cabinet, a également été sous-ministre du Commerce international et sousministre déléguée des Affaires étrangères. En 1997, Mme Morin a été nommée ambassadrice du Canada auprès de la Norvège avec accréditation auprès de l'Islande. Plus tôt dans sa carrière, au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, elle a effectué des missions à San Francisco, Jakarta, Londres et Moscou. Mme Morin été nommée Chevalier de la Légion d'honneur par le gouvernement de la France en 2012, a été nommée au Conseil privé de la Reine pour le Canada en 2015 et a été investie de l'Ordre du Canada en 2016. En plus des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Morin est vice-présidente de The Canadian Ditchley Foundation et Palette Skills Inc. et siège aux conseils d'administration de CDPQ Infra, de l'Institut canadien de recherches avancées, de Century Initiative et de The Toronto Centre. Elle est actuellement membre de l'Office de survéillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement et du Conseil consultatif ESG d'Exportation et développement Canada. Elle a été admise au Barreau du Québec en 1980.

Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
2016 à ce jour		
2016 à ce jour		
2016 à 2019		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,8 %

Titres de la FSL inc	. détenus :		Total des		the discount
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	1 200	2 608	3 808	251 100 \$	En voie de se
2022	0	0	0	0\$	conformer pour le 31 décembre 2027
Différence	1 200	2 608	3 808	251 100 \$	



Joseph M. Natale Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis février 2023

#### Administrateur indépendant

Âge: 58 ans

#### Champs de compétence :

- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- leadership
- 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. Natale est administrateur de sociétés et, plus récemment, il a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée de communications et de médias, de 2017 à 2021. Avant de se joindre à Rogers, il a occupé plusieurs postes de direction au sein de TELUS Corporation, une entreprise de technologie des communications, de 2003 à 2015, notamment ceux de président et chef de la direction, vice-président directeur et chef des affaires commerciales, vice-président directeur et président, Solutions clients, et vice-président directeur et président, Solutions d'affaires. Auparavant, il a occupé des postes de haute direction à KPMG Consulting Inc. (plus tard BearingPoint Inc.), notamment ceux de chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et de chef national, Canada. Avant de se joindre à KPMG Consulting, il a été président et cofondateur de Piller, Natale & Oh Management Consultants, qui a été acquise par KPMG Consulting en 1997. M. Natale est fiduciaire de The Hospital for Sick Children. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées en génie électrique. M. Natale a reçu le prix des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans en 2001, la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012, et le magazine Cablefax l'a nommé parmi les 100 meilleurs dirigeants dans le secteur des communications et des médias mondiaux en 2021.

Présence aux réunions en 2022	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
M. Natale est devenu administrateur le 7 février 2023.	Home Capital Group Inc.	Mai 2022 à ce jour	
	Banque Toronto-Dominion	2021 à avril 2022	
	Rogers Communications Inc.	2017 à 2021	

Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	en matière d'actionnariat/ date cible
2023	0	0	0	0\$	En voie de se conformer pour le 7 février 2028

Titres de la FSL inc. détenus :



Scott F. Powers Boston, Massachusetts, États-Unis

Administrateur depuis octobre 2015

## Administrateur indépendant

Âge: 63 ans

### Champs de compétence :

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

#### Comités auxquels il siège actuellement:

Aucun<sup>1</sup>

M. Powers est président des conseils d'administration de la FSL inc. et de la Sun Life. 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 2022			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour	
Comité d'audit <sup>1</sup>	2 sur 2	100 %	Pulte Group, Inc.	2016 à ce jour	
Comité de la gouvernance, des placements et de révision <sup>1</sup>	5 sur 5	100 %			

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,3 %

Titres de la FSL in		Total des			
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	975	34 302	35 277	2 326 165 \$	Conforme
2022	975	26 636	27 611	1 840 549 \$	
Différence	0	7 666	7 666	485 616 \$	

M. Powers a été nommé président du conseil le 11 mai 2022 et a donc cessé de siéger au comité d'audit et au comité de la gouvernance, des placements et de révision.



Kevin D. Strain, CPA Toronto (Ontario) Canada Administrateur depuis février 2021

Administrateur non indépendant

Âge : 56 ans

Comités auxquels il siège actuellement:

Aucun¹

M. Strain est président et chef de la direction de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Avant sa nomination en août 2021, il a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de la FSL inc. et de la Sun Life, y compris les postes de président, de vice-président directeur et 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 de se joindre à la société en mai 2002, M. Strain était vice-président du secteur des régimes de retraite de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, qui a été acquise par la Sun Life en 2002, et il a joué un rôle déterminant dans l'intégration de Clarica. M. Strain est actuellement administrateur du Sunnybrook Health Sciences Centre et du conseil des gouverneurs de l'Université de Waterloo. Il est expert-comptable diplômé (Certified Public Accountant) et titulaire d'une maîtrise en comptabilité.

Présence aux réunions en 2022			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	13 sur 13	100 %	Aucun	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 99,8 %

Titres de la FSL inc. déten	us :		Total des		
Exercice	Actions ordinaires	UAD	actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	33 009	10 425	43 434	2 864 038 \$	Conforme <sup>2</sup>
2022	19 202	9 969	29 171	1 944 539 \$	
Différence	13 807	456	14 263	919 499 \$	

- 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.
- <sup>2</sup> En tant que président et chef de la direction, M. Strain est assujetti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 83.



Barbara G. Stymiest CM. FCPA Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis mai 2012 Administratrice indépendante

Âge: 66 ans

Champs de compétence :

- · finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine gestion des risques
- talents et culture stratégie et développement d'entreprise
- · experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement:

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

Mme 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, Mme 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, Mme Stymiest est vice-présidente d'AGE WELL NCE Inc. et membre du conseil consultatif d'AgeTech Catalyst Fund, administratrice 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.

Présence aux réunions en 2022			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	13 sur 13	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour	
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	BlackBerry Limited	2007 à juin 2022	
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %			

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2022 : 98.1 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2023	5 000	60 180	65 180	4 297 969 \$	Conforme
2022	5 000	53 365	58 365	3 890 611 \$	
Différence	0	6 815	6 815	407 358 \$	

## Renseignements supplémentaires

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

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

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

## 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



- 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 36)

- 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 39 et 40)

- 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision 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 42 et 43)

- 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision, 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision).
- 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 38 et 39)

- Nous avons une politique de diversité du conseil qui tient compte de divers aspects de la diversité, notamment la représentation hommes-femmes et la représentation par des personnes qui s'identifient comme des personnes faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBTQ2+1.
- 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. 82 % de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité<sup>2</sup>:
  - 6 candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 11 (55 %) s'identifient comme des femmes.
  - 3 des actuels présidents de comités sur 4 (75 %) s'identifient comme des femmes.
  - 1 président de comité actuel sur 4 (25 %) s'identifie comme membre d'un groupe sousreprésenté.
  - 3 candidats aux postes d'administrateurs indépendants sur 11 (27 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-Asiatiques)3.
- <sup>1</sup> L'acronyme signifie lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer ou en questionnement et bispirituel.
- <sup>2</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme femmes ou comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.
- <sup>3</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des personnes faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBT02+.



## La formation des membres du conseil et l'évaluation du conseil (pour plus de détails, consulter les pages 41 à 42 et les pages 45 à 47)

- Tant les nouveaux que les anciens administrateurs recoivent de l'orientation et peuvent participer à des programmes de formation continue.
- Si les déplacements sont permis, 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 les pages 29 et 30)

- 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 durabilité (pour plus de détails, consulter la page 34)

- · Le conseil a l'ultime responsabilité de notre durabilité et des enjeux liés aux changements climatiques.
- En 2021, la Sun Life a nommé sa première directrice de la durabilité.
- En 2022, Sun Life a nommé le premier vice-président, Changements climatiques et impact environnemental de la Compagnie.

- La planification de la relève et la gestion des talents (pour plus de détails, consulter la page 30)
  - Le conseil supervise la planification de la relève pour le poste de président et chef de la direction.
  - Le comité de planification de la direction supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction ainsi que l'évaluation du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et le conseil fait l'évaluation du président et chef de la direction.
- Interactions avec les actionnaires et harmonisation des intérêts (pour plus de détails, consulter les pages 46 à 48)
  - Le président du conseil communique avec les actionnaires et les parties prenantes en ce qui concerne les questions de gouvernance.
  - Les administrateurs indépendants doivent détenir au moins 805 000 \$ (sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants) en actions ordinaires ou en UAD (voir la page 62).

### Nous désapprouvons ce qui suit

- X 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.
- X 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.
- X Les structures de vote inégales
  - Notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.
- X 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.
- X 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.
- X 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.

## 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision examinent au moins chaque année.

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

## Principales responsabilités de notre conseil

#### Culture et conduite

- donne l'exemple à suivre en matière de culture d'entreprise en ce qui a trait à l'intégrité, au leadership, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la durabilité et à la bonne gouvernance, ainsi qu'en matière de culture de risque appropriée et saine
- s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent cette culture dans l'ensemble de l'organisation
- 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

## 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

### Principales responsabilités de notre conseil

#### 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 35 à 40)
  - énonce les plans de relève pour le président et 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 président et 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 et les objectifs du président et chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération

#### 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 49 à 60 pour une description des principales activités des comités), y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques
- établit les pratiques et les politiques en matière de gouvernance et surveille les tendances en matière de gouvernance
- établit une description pour les postes d'administrateur, de président du conseil et de président d'un comité du conseil
- délègue au président et chef de la direction des pouvoirs relatifs aux fonctions de gestion et de contrôle afin de pouvoir assurer la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie
- se réunit chaque année avec le BSIF afin de passer en revue son rapport d'examen annuel et le statut des points devant être examinés avec la direction de façon régulière

### Faits saillants de 2022

- le conseil a approuvé le plan stratégique ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements et le plan lié à la durabilité
- le conseil a examiné et approuvé une entente de bancassurance de 15 ans avec la Dah Sing Bank à Hong Kong, l'acquisition d'une participation majoritaire dans Advisors Asset Management et une entente visant à vendre les activités de la Sun Life au Royaume-Uni à Phoenix Group Holdings plc
- le conseil a intégré deux nouveaux administrateurs (nommés en 2021) et nommé un nouvel administrateur afin d'améliorer les compétences, l'expérience et l'expertise du conseil, d'en compléter la composition actuelle et d'en accroître la diversité
- le conseil a intégré un nouveau président indépendant du conseil
- le conseil a approuvé les modifications de notre politique relative à la diversité du conseil
- le conseil a examiné la planification de la succession du chef de la direction et de l'équipe de direction et approuvé la nomination d'un nouveau chef de la gestion des clients et de l'innovation et d'un nouveau chef de la gestion des risques
- le conseil a reçu des avis d'experts externes sur le contexte politique et géopolitique des États-Unis
- le conseil a reçu des mises à jour sur divers sujets, notamment la culture de la Sun Life, la technologie de l'information, la cybersécurité et le leadership numérique, les plans de mise en œuvre des normes IFRS 17 et 9, la durabilité, l'activisme des actionnaires et la guerre en Ukraine
- le conseil a continué à donner la priorité à la surveillance par le conseil des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), notamment en approuvant les renseignements fournis dans notre rapport de gestion annuel conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), et en continuant à soutenir le développement durable en tant que domaine d'intérêt dans notre stratégie d'impact sur les clients afin de garantir que le développement durable est intégré dans tout ce que nous faisons, y compris dans notre stratégie, notre culture et nos opérations (voir la page 34)

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

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Le président du conseil est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil gère les affaires du conseil en vue d'aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et le conseil, à fonctionner de facon cohésive. Le président du conseil travaille en étroite collaboration avec le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision 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. Le président du conseil 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.

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

## Culture et conduite

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. Le processus d'évaluation annuel visant l'efficacité de notre conseil, de nos comités et du président du conseil inclut 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 soupconnés. 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 2022 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision 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, le premier directeur, contrôle de la conformité signale tout manquement aux Règles de conduite et examine nos contrôles et notre conformité avec le comité de la gouvernance, des placements et de révision.

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).

## 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 « comité de la gouvernance, des placements et de révision ») 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 2022, le comité de la gouvernance, des placements 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 d'avoir une incidence importante sur la solvabilité ou la stabilité de la Compagnie (se reporter également à la page 54).

## Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan stratégique, y compris l'énoncé de mission de la Compagnie, les stratégies d'entreprise et de groupe et les plans annuels liés aux affaires, au capital, aux placements et à la durabilité. Il examine aussi l'efficacité de notre processus de planification stratégique.

Dans le cadre des plans stratégiques et des priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques et incertitudes auxquels l'entreprise est confrontée en ce qui concerne l'exécution stratégique, notamment la pandémie de COVID-19, la conjoncture économique et géopolitique, le changement climatique (y compris les attentes des parties prenantes et des organismes de réglementation en matière d'actions climatiques et sociales), la résilience opérationnelle (y compris les ressources humaines et les risques technologiques et cybernétiques), l'exécution stratégique, l'environnement concurrentiel et réglementaire, et le maintien d'une forte discipline financière et d'une solide position de capital. Le conseil a également examiné les tendances qui se dessinent dans la prise de décisions stratégiques et financières, en mettant l'accent sur le climat géopolitique, l'évolution du contexte de la gestion des actifs, l'importance croissante accordée par les clients et les employeurs à la santé, l'essor des nouvelles technologies, l'évolution du travail et les tensions économiques croissantes, notamment la hausse de l'inflation et des taux d'intérêt. L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par la hausse de l'inflation et des taux d'intérêt et l'adoption de la norme IFRS 17 ont également été prises en considération. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.La direction informe le conseil de l'exécution de la stratégie et de différentes considérations stratégiques à chaque réunion ordinaire du conseil. Le conseil doit approuver toute opération qui aura une incidence stratégique marquée sur la Compagnie.

### 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 risques importants. 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 49 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, 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).

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

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

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

## Planification de la relève et gestion des talents

Le comité de planification de la direction est principalement responsable du perfectionnement des talents et de la planification de la relève des membres de la haute direction et des évaluations que fait le président et 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 président et chef de la direction. Le comité de planification de la direction 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 président et 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 comité de planification de la direction 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 de la haute direction alors que ceux-ci viennent présenter leur rapport sur les activités de la Compagnie.

Le conseil organise habituellement une ou plusieurs activités sociales auxquelles participent des membres de la direction qui ne font pas partie de l'équipe de direction. 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.

Les processus de planification de la relève et de gestion des talents constituent un élément clé de notre stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion, dont il est question plus en détail ci-après.

## 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 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. Nous cherchons à créer une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel. Nous défendons l'égalité, le changement social et la justice pour tous et nous sommes engagés à soutenir l'égalité des chances et à favoriser l'inclusion. Pour plus de renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion et les mesures que nous prenons, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 et notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion et www.sunlife.com/durabilite).

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

- souscrit aux objectifs présentés dans le cadre de la BlackNorth Initiative, qui vise à éliminer les obstacles systémiques qui nuisent aux Canadiens noirs, et
- adhéré au Conseil canadien pour le commerce autochtone et avons commencé le processus de certification du programme Relations Progressistes avec les Autochtones, qui atteste la performance de l'entreprise dans les relations avec les Autochtones, et avons formé un groupe de travail afin de créer une approche délibérée et progressive en vue d'influer sur quatre secteurs de rendement clés: le leadership, l'emploi, le développement des entreprises et les partenariats avec les collectivités.

## Avancement des femmes et des groupes sous-représentés dans notre milieu de travail

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 examiner et à améliorer nos pratiques de gestion des talents, à enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et à 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 et des groupes sous-représentés dans notre milieu de travail.

- Recrutement Nous avons besoin d'un bassin de candidats diversifié et équilibré sur le plan du genre 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 listes 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 et un 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 comptons sur de nombreux réseaux d'inclusion internes et volontaires
  qui sont menés par les employés et qui jouent un rôle important en vue de favoriser et d'intégrer une
  culture d'inclusion au sein de la Compagnie, y compris notre réseau Asian American Heritage
  Association Network, notre réseau Black Excellence Alliance, notre réseau DiverseABILITY, notre
  réseau Hispanic Organization for Leaders and Achievers, notre réseau Mosaïque, notre réseau Fierté
  Sun Life ainsi que nos réseaux axés sur l'avancement des femmes: Bright Women en Amérique du
  Nord et InvestHER au sein de notre groupe de gestion d'actifs.
- Programmes de mentorat et de perfectionnement Nous comptons un certain nombre de possibilités de mentorat formelles et informelles dans la Compagnie et avons mis en place un cadre de mentorat mondial axé sur l'inclusion afin d'assurer la cohérence au sein de nos activités.
- Engagement au sein de la communauté Nous soulignons des événements comme la Journée internationale de la femme et le mois de la Fierté gaie et parrainons plusieurs œuvres de charité et programmes axés sur l'égalité des genres et l'avancement de l'inclusion, visant plus particulièrement les collectivités défavorisées ou marginalisées comme :
  - la Simmons Conference et le programme Women in Insurance STEM, le programme de la Bentley University destiné aux étudiants d'université de première génération, les programmes Right to Play et Jeunesse, J'écoute destinés aux enfants et à la jeunesse autochtones partout au Canada,
  - la Fondation pour les communautés noires, qui sert les collectivités noires partout au Canada, et
  - le lancement des Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones en 2021

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre engagement au sein de la communauté, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com/durabilite).

- Établissement de partenariats externes Nous croyons qu'il est important d'établir des relations clés avec des partenaires externes qui s'engagent de la même manière pour la création de collectivités inclusives et diverses qui nous permettent également d'établir des relations avec des talents divers en vue d'occasions futures, notamment le Bentley University's Center for Women and Business et INDspire. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos partenariats externes, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com/durabilite).
- Formation des employés Nous proposons des séminaires de formation portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion par le truchement de nos ressources de formation en ligne et de forums internes menés par les membres de la direction qui mettent l'accent sur la compréhension mutuelle et nous encourageons les participants à participer plus aisément aux discussions difficiles et avons été le premier assureur à investir dans la plateforme Kaleidoscope de Hive Learning, le programme numérique chef de file mondial en matière d'inclusion. Veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web (www.sunlife.com/fr/sustainability/ diversity-and-inclusion) pour plus d'information sur notre formation portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion de nos employés.
- Modalités de travail à horaire flexible En une autre année marquée par l'incertitude, notre Compagnie a continué d'offrir 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 les journées myWellness pour souligner l'importance de prendre congé du travail, et a continué d'augmenter 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 et de groupes sous-représentés 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 31). L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes et de groupes sous-représentés occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction.
- Analyses 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 membres de groupes sous-représentés 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, la diversité, l'équité et l'inclusion a été reconnu, en voici quelques exemples:

- Depuis 2014, nous faisons partie du fonds Pax Ellevate Global Women's Index Fund (PXWEX).
- Depuis 2017, nous faisons partie de l'indice Bloomberg Gender-Equality Index (GEI).
- 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.
- 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 treizième année de suite dans l'index d'égalité au sein des entreprises de la Human Rights Campaign Foundation.

## Femmes et groupes sous-représentés qui occupent des postes de dirigeant

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 28 février 2023. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada.

Sexe	Nombre de dirigeants	Pourcentage de membres de l'équipe de direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction <sup>1</sup>	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	8	62 %	7	50 %	193	62 %
Femmes	5	38 %	7	50 %	117	38 %
Total	13	100 %	14	100 %	310	100 %

<sup>1</sup> Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 12 membres de la haute direction et 2 hauts dirigeants.

## Engagements quant à la représentation dans des postes de haute direction

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 28 février 2023.

Haute direction (Vice-présidence ou supérieur)	Engagement d'ici 2025	2023
Femmes (mondialement)	50 %	38 %
Groupes sous-représentés¹	25 %	18 %

¹ Soit des personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, et/ou des personnes de couleur.

#### Durabilité

Notre plan de durabilité représente les domaines où nous avons le plus d'occasions d'avoir une incidence positive sur la société, tout en créant un avantage concurrentiel pour notre entreprise : accroître la sécurité financière, favoriser une vie plus saine et faire progresser l'investissement durable. Ces efforts s'appuient sur notre base de fonctionnement en tant qu'entreprise fiable et responsable. Nous croyons que toutes les entreprises devraient agir dans ce domaine. Notre rapport sur la durabilité et les renseignements supplémentaires sur le Web fournissent plus d'information sur nos engagements et nos résultats en matière de durabilité et sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com/fr/sustainability/).

Le conseil assure en fin de compte la surveillance des questions liées à la durabilité et aux changements climatiques et utilise les rapports des présidents des comités du conseil mentionnés ci-après ainsi que d'autres présentations directes de la direction et d'experts externes afin de décider de la nature et de l'étendue de ses commentaires, et pour questionner, conseiller et guider notre approche d'entreprise face à la durabilité et aux changements climatiques (se reporter à la page 26). Nos quatre comités du conseil assurent la surveillance des aspects relatifs à la durabilité et aux changements climatiques :

- le comité de la gouvernance, des placements et de révision du conseil d'administration aide le conseil à superviser les questions de durabilité. Cela comprend l'examen et l'approbation de notre politique en matière de durabilité à l'échelle de l'entreprise et l'examen de notre rapport annuel sur la durabilité et de notre plan de durabilité et la recommandation de leur approbation au conseil.
- le comité d'examen des risques est responsable de la supervision de la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, y compris les risques liés au climat et, de façon plus générale, à l'environnement. Pour plus de détails sur le rôle de ce comité, reportez-vous à notre rapport de gestion sur notre site Web (www.sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/).
- le comité d'audit supervise l'ensemble des renseignements financiers fournis dans les états financiers et le rapport de gestion, y compris ceux ayant trait aux changements climatiques. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos renseignements ayant trait au climat, reportez-vous à notre rapport du GIFCC sur notre site Web (https://www.sunlife.com/fr/sustainability/data-and-reports/).
- le comité de planification de la direction est chargé de la supervision de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la Sun Life, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web (https://www.sunlife.com/fr/sustainability/trusted-and-responsiblebusiness/fostering-dei/).

En 2021, Sun Life a nommé sa première directrice de la durabilité de l'entreprise, qui est chargée de respecter les engagements à long terme de Sun Life en matière de durabilité afin de concevoir et de diriger une prestation de durabilité accrue pour Sun Life. En 2022, Sun Life a nommé le premier viceprésident, Changements climatiques et impacts environnementaux de l'entreprise pour superviser l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise en matière de changements climatiques, le risque climatique et la décarbonisation, ainsi que les fonctions de présentation de l'information.

#### Constituer un conseil efficace

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

#### Taille du conseil

Le conseil revoit sa taille chaque année afin de s'assurer qu'il favorise un dialogue ouvert et une prise de décisions efficace, qu'il offre le calibre et l'étendue appropriés de l'expertise des administrateurs, qu'il permet le renouvellement du conseil et qu'il assure une composition efficace des comités. Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 8 février 2023, le conseil a fixé à 12 le nombre d'administrateurs. Tous les candidats aux postes d'administrateur s'acquittent actuellement de leur mandat d'administrateur. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées d'actionnaires

#### Sélection (voir la page 37)

- · Le comité de la gouvernance, des placements et de révision, de concert avec le président du conseil, repère et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur, avec l'aide d'agences de recrutement de cadres et de recommandations.
- · Le comité de la gouvernance, des placements et de révision utilise une grille de compétences (voir la page 40) et la Politique sur la diversité au sein du conseil (voir la page 38) pour recruter des administrateurs qui consolideront la force et la diversité du conseil. Il tient compte de l'indépendance, de l'engagement et des huit principales qualités que nous attendons de chacun de nos administrateurs (voir la page 38).
- · Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement, et non pour une liste, et les administrateurs qui ne reçoivent pas plus de votes que d'abstentions doivent offrir de démissionner (reportez-vous à la page 6 pour connaître notre Politique sur le vote majoritaire).

#### **Évaluation** (voir la page 45)

Les administrateurs évaluent le conseil et ses comités chaque année.

#### Orientation et perfectionnement (voir les pages 41 et 42)

- Les nouveaux administrateurs apprennent à connaître nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de Sun Life.
- Tous les administrateurs disposent d'outils et de renseignements qui leur permettent d'améliorer continuellement leurs connaissances.

#### Engagement et durée du mandat (voir les pages 42 à 44)

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

## Indépendance

Le conseil maintient une majorité d'administrateurs indépendants pour assurer son fonctionnement efficace et son indépendance vis-à-vis de la direction. Tous les membres des comités du conseil permanents doivent être indépendants.

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

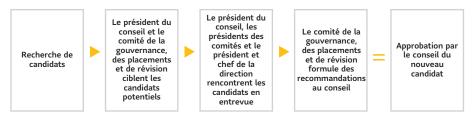
### Président du conseil indépendant

Les rôles du président du conseil et du président et chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. M. Powers est notre président du conseil et un 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 privées

Les administrateurs indépendants se réunissent en privé avec le président et chef de la direction et en privé sans représentants de la direction à chaque réunion du conseil. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent aussi régulièrement et de façon confidentielle avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (reportez-vous aux rapports des comités, pages 49 à 59).

# Sélection des administrateurs



Le comité de la gouvernance, des placements et de révision, de concert avec le 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.

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité de la gouvernance, des placements et de révision élabore un profil de candidat privilégié qui reflète les compétences, l'expérience et les autres caractéristiques particulières requises pour compléter le profil actuel du conseil, en tenant compte des besoins actuels et futurs.

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.

Au moment de recruter des candidats devant être nommés ou élus au conseil, le comité de la gouvernance, des placements et de révision :

- s'engage à mettre en place des pratiques de recrutement inclusives et équitables et exigera que les entreprises spécialisées dans le recrutement ciblent et présentent des listes d'éventuels candidats au poste d'administrateur qui sont empreintes de diversité et équilibrées, comprenant des femmes et des membres des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées ou LGBTQ2+ (les groupes sous représentés)1, et
- · créera l'équité en s'assurant que les candidats bénéficient d'un accès égal aux occasions, sans partialité et sans discrimination.

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision prendra également en considération les engagements en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein du conseil (reportez-vous à aux pages 38 et 39) au moment de recruter des candidats.

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

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

Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

#### Diversité et compétences

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 exercons 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'actionnariat (reportez-vous à la page 62). 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 :



#### Diversité

Nous sommes d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et surveillance de sorte que le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant la représentation et des listes de candidats issus de la diversité. 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision et au président du conseil d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Reportez-vous à la rubrique « Sélection des administrateurs » ci-dessus pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont Sun Life veille à prendre en considération des candidats issus de la diversité à titre d'éventuels membres du conseil.

Pour veiller à ce que la mise en œuvre des engagements pris par le conseil en matière de diversité se fasse réellement, le comité de la gouvernance, des placements et de révision évalue annuellement 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 genres et des groupes sous-représentés1;
- en examinant les progrès en ce qui a trait aux engagements pris par le conseil en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés1 au sein du conseil, et
- en évaluant si ses engagements en matière de représentation ont été atteints ou dépassés.

# Engagements en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés 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 et de personnes issues de groupes sous-représentés¹ au poste d'administrateur. En tenant compte des qualités, des compétences, de l'expérience, des connaissances spécialisées et de l'engagement à l'égard de la diversité souhaités, le conseil a pour cible ce qui suit :

- Les personnes qui s'identifient comme des hommes et celles qui s'identifient comme des femmes représentent chacune de 35 % à 45 % des administrateurs, à mesure que le conseil progresse vers l'objectif d'une représentation équilibrée des sexes d'ici 2025.
- les membres des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées ou LGBTQ2 + (groupes sous-représentés)<sup>1</sup> représentent de 20 % à 25 % des administrateurs.

### Diversité de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant



En date de la présente circulaire, 6 de nos 11 (55 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant¹ et 3 de nos (75 %) présidents de comité actuels s'identifient comme des femmes, 3 de nos 11 (27 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant² s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté³ et, en combinaison avec notre représentation de femmes, 9 de nos 11 (82 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité⁴. Aucun administrateur ne s'identifie comme autochtone ou comme une personne handicapée.

- 1 6 de tous les candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 12 (50 %) s'identifient comme des femmes.
- <sup>2</sup> 3 de tous les candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 12 (25 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-Asiatiques).
- 3 Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.
- <sup>4</sup> 9 de tous les candidats aux postes d'administrateur sur 12 (75 %) s'identifient comme des femmes ou comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.

#### Compétences et expérience clés

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision et le conseil déterminent les principaux champs de compétences et d'expérience qu'ils jugent nécessaires au conseil dans on 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 38 ainsi que les compétences et l'expérience spécifiques énumérées dans le tableau ci-dessous (grille de compétences) 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 précisé 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 16 à la page 21. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision a examiné les champs précisés 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.

<sup>1</sup> Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées ou LGBTQ2+.

	Deepak Chopra	Stephanie L. Coyles	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	David H. Y. Ho	Laurie G. Hylton	Helen M. Mallovy Hicks	Marie-Lucie Morin	Joseph M. Natale	Scott F. Powers	Barbara G. Stymiest
Compétences clés et expérience											
√Finance, comptabilité et actuariat Connaissances et expérience des enjeux de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat ou la gestion du capital	1		1	1	1	1	1				1
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			1	1			1			<b>&gt;</b>	1
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		<b>√</b>	1	1		1	1	<b>\</b>		1	1
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	1	✓	1	1	1	<b>✓</b>	1	✓	✓	<b>√</b>	✓
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	1	1	1						1	1	
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	1	1	1		1		1	1	1	1	1
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale Expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale	1	1	1	1				1	1		1
Leadership Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance d'une organisation de taille et de complexité importantes	1	<b>√</b>	1	1	1	1		<b>√</b>	1	<b>✓</b>	1
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	1	<b>√</b>	1	1	1	1	1	<b>\</b>	<b>√</b>	<b>✓</b>	1
Technologies numériques, données et analytiques Expérience ou connaissances relatives aux besoins ou aux stratégies en matière de cybersécurité ou de technologies numériques, données et analytique pour une grande organisation	1	1	1		1		1		<b>\</b>		✓
Durabilité et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance Expérience en matière de durabilité, de changement climatique, de questions environnementales, de questions sociales ou de principes et de pratiques de gouvernance d'entreprise dans une organisation de taille et de complexité importantes		1		1					1		1

De plus, le comité de la gouvernance, des placements et de révision 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.

# Orientation et perfectionnement

Notre programme d'orientation qui s'adresse aux nouveaux administrateurs comprend des rencontres informelles de présentation avec chaque membre de l'équipe de direction et du conseil, 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 comme 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. Dans le cadre du processus d'évaluation annuelle, les administrateurs sont invités à faire des suggestions de séances de formation continue que chaque administrateur trouverait dignes d'intérêt, lesquelles sont prises en compte dans le programme de formation des administrateurs.

Si les déplacements sont permis, 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 guatre 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 au moyen de publications, de séminaires et de

En 2022, nos administrateurs ont participé, outre aux cours organisés par d'autres conseils auxquels siègent nos administrateurs, à des cours organisés par des tiers, notamment :

- · Actuaries for Transformational Change
- Banque du Canada
- · Bennett Jones S.E.N.C.R.L., s.r.l
- BentallGreenOak
- Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)
- Institut canadien de recherches avancées (ICRA)
- Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Center of Excellence (Global LERN Centre)
- City National Bank
- · Climate Governance Initiative (CGI)
- · Compensation and Talent Governance Network (CTGN)
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- · Deloitte Podium Club
- Economist
- · Egon Zehnder International
- Ernst & Young
- · Global Risk Institute
- Hugesson Consulting Inc.
- Comité d'examen indépendant de la normalisation au Canada
- The Institute and Faculty of Actuaries
- Institut des administrateurs de sociétés
  - JP Morgan
- KPMG International
- Cooperative
- McKinsey & Company
- Meridian Compensation
- Partners
- · PricewaterhouseCoopers International Limited
- · Gestion des finances publiques
- Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
- Banque Royale du Canada
- · Banque Scotia
- SkyBridge Capital
- Groupe TMX Limitée
- · Toronto Club
- Banque Toronto-Dominion
- University Health Network
- · Universités canadiennes et américaines
- Zellman Associates

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 2022.

Mois	Sujet	Auditoire/Comité <sup>1</sup>
Février	Mise à jour relative à la COVID-19	Conseil
Février	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit
Février	Perspectives de 2022 à propos de la COVID-19	Comité d'examen des risques
Février	Mise à jour relative à la cybersécurité	Comité d'examen des risques
Mai	Discussion avec Janice Stein sur la transition des alliances géopolitiques	Conseil
Mai	Discussion avec Ed Hyman sur les perspectives économiques mondiales	Conseil
Mai	Mise à jour sur la concurrence et tendances externes	Conseil
Mai	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	Comité de planification de la direction
Mai	Présentation de la catégorie d'actifs immobiliers	Comité de la gouvernance, des placements et de révision
Août	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit
Août	Test de stress lié aux scénarios de stagflation	Comité de la gouvernance, des placements et de révision
Août	Mesures relatives à la méthode axée sur le bilan IFRS 17	Comité d'examen des risques
Novembre	Discussion sur la conjoncture économique actuelle	Conseil
Novembre	Présentation du panel sur la santé	Conseil
Novembre	Présentation de la Financière Sun Life Asie et de l'audit interne	Comité d'audit
Novembre	Mise à jour sur les développements récents en matière de fiscalité	Comité d'audit
Novembre	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit
Novembre	Gestion de l'incertitude relative aux risques et de l'interrelation de ceux-ci	Comité d'examen des risques

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

# Engagement et durée du mandat

#### Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner si le comité de la gouvernance, des placements et de révision le lui demande. Le tableau ci-dessous résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2022. 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.

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 2022, la moyenne des présences de tous les administrateurs tant aux réunions du conseil et que des comités était de 99,4 % et de 100 %, respectivement.

Nom		nce aux réunions Présence aux réunions Présence du conseil des comités		Présence tot re	ale aux éunions	
William D. Anderson <sup>1</sup>	6 sur 6	100 %	S.O.	s.o.	6 sur 6	100 %
Deepak Chopra <sup>2</sup>	12 sur 13	92,3 %	12 sur 12	100 %	24 sur 25	96 %
Stephanie L. Coyles <sup>3</sup>	13 sur 13	100 %	12 sur 12	100 %	25 sur 25	100 %
Martin J. G. Glynn <sup>4</sup>	6 sur 6	100 %	5 sur 5	100 %	11 sur 11	100 %
Ashok K. Gupta	13 sur 13	100 %	9 sur 9	100 %	22 sur 22	100 %
M. Marianne Harris <sup>5</sup>	13 sur 13	100 %	13 sur 13	100 %	26 sur 26	100 %
David H. Y. Ho	13 sur 13	100 %	12 sur 12	100 %	25 sur 25	100 %
Helen M. Mallovy Hicks	13 sur 13	100 %	9 sur 9	100 %	22 sur 22	100 %
Marie-Lucie Morin	13 sur 13	100 %	9 sur 9	100 %	22 sur 22	100 %
Scott F. Powers <sup>6</sup>	13 sur 13	100 %	7 sur 7	100 %	20 sur 20	100 %
Kevin D. Strain	13 sur 13	100 %	S.O.	s.o.	13 sur 13	100 %
Barbara G. Stymiest	13 sur 13	100 %	9 sur 9	100 %	22 sur 22	100 %

- 1. M. Anderson a quitté le conseil le 11 mai 2022. Il était président du conseil non membre de la direction et assistait aux réunions des comités à ce titre.
- <sup>2.</sup> M. Chopra a été dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil en raison d'un engagement pris avant de se ioindre au conseil.
- 3. Le 11 mai 2022, Mme Coyles est devenue présidente du comité de planification de la direction.
- 4. M. Glynn a quitté le conseil le 11 mai 2022. Il siégeait au comité d'examen des risques et au comité de planification de la direction.
- 5. Le 11 mai 2022, Mme Harris a quitté ses fonctions de présidente et de membre du comité de planification de la direction et est devenue membre du comité d'audit. Elle est également devenue présidente du comité de la gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>6</sup>. Le 11 mai 2022, M. Powers est devenu président du conseil non membre de la direction, après quoi il a assisté aux réunions des comités à ce titre. Il a quitté ses fonctions de président du comité de la gouvernance, des placements et de révision et de membre du comité d'audit.

# 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 sièger 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.

Le conseil a également 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision. Actuellement, Mme Harris et Mme Stymiest siègent toutes deux au conseil de George Weston limitée.

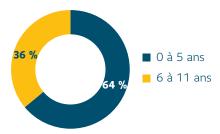
Les administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision, le président et chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée 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 les politiques susmentionnées, y compris l'incidence de tout mandat parallèle auprès d'une société ouverte ou autre et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

Les règles de gouvernance d'entreprise du NYSE suggèrent que les membres d'un comité d'audit ne devraient pas siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes. Tous les membres actuels du comité d'audit respectent ce principe.

#### Durée du mandat

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 45), une liste permanente de candidats (reportez-vous à la page 37) et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs (reportez-vous à la page 40).

La durée moyenne des mandats au conseil des candidats indépendants aux postes d'administrateur est de 4 ans.



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
Barbara G. Stymiest	Durée limite du mandat atteinte en mai 2024	Comité d'audit (présidente) Comité d'examen des risques	finance, comptabilité et actuariat     assurance, santé et patrimoine     gestion des risques     talents et culture     stratégie et développement d'entreprise
M. Marianne Harris	Durée limite du mandat atteinte en mai 2025	Comité d'audit Comité de la gouvernance, des placements et de révision (présidente)	finance, comptabilité et actuariat     assurance, santé et patrimoine     talents et culture     sociétés ouvertes     stratégie et développement d'entreprise

Le président et 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision 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.

# Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et chaque administrateur participent à un processus d'évaluation annuelle avec l'aide d'un consultant indépendant, au besoin. Le dernier processus d'évaluation indépendant a été mené en 2021. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2022, chacun des membres du conseil a rempli des questionnaires pour évaluer le conseil, chacun des comités et les présidents de comité et le président du conseil a mené des entrevues avec chacun des membres du conseil, dans chaque cas dans le but de :

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



- tous les administrateurs et certains hauts dirigeants ont rempli par écrit des sondages d'évaluation exhaustifs, quantitatifs et qualitatifs
- le consultant indépendant a eu des entretiens individuels de suivi afin d'obtenir de la rétroaction
- le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision a fourni une rétroaction au président du conseil sur les résultats de son évaluation et en vue de discuter des rapports d'évaluation
- chaque comité a passé en revue le rapport de comité qui le concerne et en a discuté
- le consultant indépendant a rendu compte des résultats d'évaluation lors de la réunion du conseil tenue en mai 2021, y compris des thèmes et des recommandations découlant de l'examen de l'efficacité
- · le conseil a eu une discussion sur les résultats d'évaluation et les recommandations et a fixé les priorités et les actions à prendre afin d'améliorer l'efficacité du conseil
- les rapports et les examens par les pairs ont été pris en considération dans le cadre du processus de remise en candidature des administrateurs et du processus de nomination des présidents de comité

## 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 président et chef de la direction, le premier directeur financier, le chef des relations avec les investisseurs et des marchés financiers 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 avec des investisseurs institutionnels des sujets comme l'orientation stratégique, la durabilité, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'engagement auprès des collectivités autochtones.

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. En 2022, ces autres occasions d'engagement comprenaient la participation et des présentations à des conférences et à des sommets sur les services financiers dirigés par des pairs et à des conférences d'investisseurs institutionnels, ainsi qu'à un appel à l'intention des investisseurs au sujet d'IFRS 17 qui a eu lieu le 31 mai 2022. 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, au cours de laquelle les actionnaires peuvent poser des questions.

#### 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 M5I 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision 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 residant au Canada :		Pour les actionnaires résidant aux États-Unis :			
Compagnie C.P. 700, suo Montréal (Q		American Stock Transfer & Trust Company, LLC 6201 15 <sup>th</sup> 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@tmx.com	Courriel:	sunlifeinquiries@tmx.com		

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

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

Nous avons recu une proposition d'actionnaire aux fins d'examen à l'assemblée de la Salal Foundation, sise au 185-911 Yates St., bureau 561, Victoria (CB) V8V 4Y9, représentée par Investisseurs pour la conformité aux principes de Paris. La proposition d'actionnaire ainsi que la réponse de Sun Life sont présentées à l'annexe A, qui commence à la page 119.

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2024 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons les recevoir au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 18 décembre 2023 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction de notre assemblée annuelle de 2024.

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

Courrier électronique: boarddirectors@sunlife.com Adresse postale: 1 York Street, 31st Floor

Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

#### Notre politique sur l'accès aux procurations

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

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.

# Rapports 2023 des comités

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 iour 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 chartes des comités sont accessibles sur notre site Web (www.sunlife.com).

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet du comité d'audit dans notre notice annuelle de 2022 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar. com) et sur EDGAR (www. sec.gov/edgar.shtml).

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 tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle au début et/ou à la fin de chaque réunion, discutent des rapports préparés par la direction, puis se réunissent en privé à la fin de chaque réunion. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

# Rapport du comité d'audit

Les membres du comité d'audit sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2022.

#### Membres

- Barbara G. Stymiest (présidente)
- Deepak Chopra
- M. Marianne Harris
- Laurie G. Hylton
- Helen M. Mallovy Hicks

#### Réunions de 2022

- Cing réunions en 2022
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Réunions privées régulières avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef.

#### 100 % indépendant

 Tous les membres du comité d'audit sont indépendants (voir page 36)

# 100 % ont des compétences financières

 Tous les membres du comité d'audit possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et des normes de la NYSE

## Supervision

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres parties prenantes, la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance, le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles internes mis en place et maintenus par la direction et l'évaluation de la compétence, de l'indépendance et du rendement de l'auditeur externe. La direction est chargée de l'établissement de nos états financiers consolidés et du processus d'élaboration de rapports de la Compagnie. Deloitte est chargée de l'audit de nos états financiers consolidés annuels conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États Unis et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière conformément aux normes du **Public Company Accounting** Oversight Board des États Unis.

#### Faits saillants de 2022

# Information financière et contrôle interne

- ✓ 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 IFRS et a eu des mises à jour sur les plans d'exécution des normes IFRS 17 et 9
- 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
- ✓ le comité a examiné les renseignements présentés dans le rapport de gestion en fonction des recommandations du GIFCC
- le comité a examiné les nouvelles normes sectorielles, réglementaires et comptables applicables et leur incidence possible sur les principales politiques et pratiques comptables de la Compagnie, y compris l'utilisation de mesures non conformes aux normes IFRS et d'autres modifications de l'information en vertu des normes IFRS 17 et 9
- le comité a examiné avec la direction le caractère approprié des ajustements visant à déterminer le bénéfice net sous-jacent dans le but d'aider la direction, les investisseurs et les autres parties prenantes à comprendre la croissance et le rendement sous-jacents de la Compagnie

- ✓ le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- le comité a examiné des rapports de la direction sur la communication de l'information sur la durabilité, les talents et l'infrastructure de la technologie financière
- ✓ le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil
- ✓ le comité a examiné les mises à jour sur des guestions fiscales.
- ✓ le comité a étudié un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2021 et sur une mise à jour des 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 annuel sur les provisions pour écarts défavorables de nos provisions techniques

#### **Audit interne** Sur le plan fonctionnel. l'auditeur en chef relève du président du comité d'audit

- ✓ le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2023 avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation
- le comité a examiné les rapports sur la stratégie en matière de talents et les plans d'augmentation des ressources du service d'audit interne
- le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur les activités liées à l'audit, les conclusions et les recommandations, et le caractère adéquat ainsi que l'efficacité des procédures de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance sur les première et deuxième lignes de défense
- ✓ le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et s'en est déclaré satisfait

- 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, y compris le moment choisi pour faire une rotation de l'associé principal chargé de l'audit et la mise en œuvre de ce changement, 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 et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation
  - ✓ le comité a examiné et approuvé la portée et les modalités de la mission de l'auditeur externe, a examiné sa lettre de mission et sa rémunération et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation
  - ✓ le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe concernant nos états financiers, y compris des secteurs identifiés comme présentant des risques d'audit importants ou pour lesquels la direction doit faire preuve d'un grand jugement et d'autres questions notables
  - ✓ le comité a reçu des mises à jour de l'auditeur externe sur la mise en œuvre de la norme IFRS 17, les principaux domaines d'intérêt pour le bilan d'ouverture transitoire selon la norme IFRS 17, les passifs des contrats d'assurance, la lutte contre les changements climatiques, les risques émergents et les risques liés à la COVID-19

## Gouvernance, ressources et talents

- ✓ le comité a examiné les rapports du premier directeur, contrôle de la conformité portant sur des questions de conformité relevant de son mandat, notamment la conformité aux Règles de conduite professionnelle et le programme de dénonciation
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur les litiges

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

# Rapport du comité de la gouvernance, des placements et de révision

Les membres du comité de la gouvernance, des placements et de révision sont satisfaits du mandat du comité et du fait que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2022.

#### Membres

- M. Marianne Harris (présidente)
- Deepak Chopra
- Stephanie L. Coyles
- David H. Y Ho

#### Réunions de 2022

- Le comité de planification de la direction s'est réuni sept fois en 2022
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Rencontre individuelle avec le chef de la conformité et le chef des investissements tous les trimestres

## 100 % indépendant

Tous les membres du comité de la gouvernance, des placements et de révision sont indépendants (voir la page 36).

# Supervision

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

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

- ✓ le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise en plus de recommander à l'approbation du conseil notre déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance
- ✓ le comité a examiné nos politiques relatives à la diversité du conseil et à l'indépendance des administrateurs et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation
- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil des mises à jour aux chartes du conseil et des comités et l'approbation des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs
- ✓ le comité a examiné les activités, les politiques et les procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil

#### Efficacité, orientation et formation du conseil

- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités
- ✓ le comité a reçu des commentaires sur le programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs actuels

# conseil, relève et recrutement

- **Composition du** ✓ le comité a examiné et recommandé la nomination de deux nouveaux administrateurs afin d'améliorer la diversité, les compétences, l'expérience et l'expertise au sein du conseil et de compléter la composition actuelle de ce dernier
  - ✓ le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs et a recommandé des mises à jour de ces dernières
  - ✓ 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
  - ✓ le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, la brochure destinée aux titulaires de contrat ayant droit de vote, les formulaires de procuration et la notice annuelle et en a recommandé l'approbation

# trouverez notre rapport sur la

- Durabilité (vous ✓ le comité a examiné les rapports sur notre stratégie, nos initiatives et nos pratiques en matière de durabilité
- ✓ le comité a examiné le plan et le rapport de durabilité 2023 de Sun Life et durabilité sur notre recommandé au conseil de l'approuver
- ✓ le comité a reçu des rapports sur les engagements en matière de carboneutralité [www.sunlife.com/ et de droits de la personne
- fr/sustainability]) v le comité a reçu un rapport annuel sur notre programme philanthropique

#### **Placements**

- ✓ le comité a examiné la stratégie, les mesures à prendre et le rendement pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- ✓ le comité a examiné des rapports sur des opérations de placement importantes
- ✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur les actifs immobiliers, les titres à revenu fixe privés et les catégories d'actifs hypothécaires
- ✓ 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

# Surveillance de la conformité

- ✓ le comité a reçu des rapports réguliers du premier directeur, contrôle de la conformité sur l'évaluation du risque de conformité, l'évaluation des contrôles du risque de conformité, les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, les pratiques commerciales, 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

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

Supervision de la ✓ le comité a reçu des rapports sur le programme relatif au code de conduite, la dénonciation et la conduite éthique ✓ le comité a examiné les rapports sur les procédures et les pratiques de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les

# Ressources et talents

opérations entre apparentés

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

# Rapport du comité de planification de la direction

Les membres du comité de planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et du fait que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2022.

#### Membres

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

### Réunions de 2022

- Le comité s'est réuni cing fois en 2022.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Rencontre à huis clos à chaque réunion trimestrielle avec le vice-président directeur, chef des ressources humaines et de la culture et le consultant indépendant en rémunération.

#### 100 % indépendant

 Tous les membres du comité de planification de la direction sont indépendants (voir la page 36).

## Supervision

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

#### Faits saillants de 2022

#### Relève et nominations

- ✓ le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour les postes de haute direction et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève en portant une attention particulière à la relève et au modèle opérationnel de l'équipe de direction et en veillant à ce que la diversité et l'équité soient prises en compte
- le comité a recommandé la nomination du nouveau successeur de l'agent principal de gestion des risques, et la nomination du chef de la gestion des clients et de l'innovation qui ont tous deux rejoint l'équipe de direction en 2022
- ✓ le comité a recommandé des changements de fonctions concernant le vice-président directeur, chef de la stratégie et de l'habilitation, le vice-président directeur, chef du personnel et de la culture, et le chef de l'information et de l'innovation technologique

#### Perfectionnement des talents, diversité, équité et inclusion, engagement des employés et culture

- **Perfectionnement** ✓ le comité a examiné la force, la méthodologie, les mesures et les résultats de la **des talents**, filière des talents
  - ✓ le comité a examiné la stratégie de perfectionnement des talents
  - ✓ 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 enquêtes sur la culture et l'engagement des employés et les principaux thèmes qui nécessitent une action
  - 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, l'équité salariale pour les employés de groupes issus de la diversité et les engagements quant à la diversité
  - ✓ le comité a suivi le tableau de bord des risques liés aux ressources humaines et examiné les tendances, notamment le bien-être et l'engagement des employés, la productivité et l'innovation pour l'avenir du travail, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion
  - ✓ le comité a reçu un rapport sur l'intégration de DentaQuest

# Rémunération de la haute direction

- le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le président et chef de la direction en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2021
- ✓ le comité a examiné les recommandations en matière de rémunération pour les vice-présidents directeurs, les présidents des groupes d'affaires, les responsables des fonctions de contrôle et les autres preneurs de risques importants, ainsi que pour les cadres supérieurs sélectionnés
- ✓ le comité a examiné la conception du régime de rémunération incitative annuelle afin de préparer ce régime à sa conformité à la norme IFRS 17, de tenir compte de la diversité de nos activités et de traduire l'évolution de la mesure de l'impact sur les clients
- ✓ le comité a revu la conception du régime de rémunération incitative à long terme afin de se préparer à la norme IFRS 17, de reconnaître l'importance de la gestion du capital et du rendement des capitaux propres en l'ajoutant comme mesure de rendement absolu, d'augmenter l'exposition au groupe de pairs afin de tenir compte de la diversité de nos activités et d'incorporer des mesures de durabilité alignées sur notre plan de durabilité, qui comprend des objectifs axés sur la promotion de l'investissement durable et l'exploitation en tant qu'entreprise fiable et responsable
- ✓ le comité a examiné les mises à jour des évaluations liées aux paiements de 2023 en vertu du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de rémunération incitative à long terme
- ✓ le comité a recommandé au conseil pour approbation les cibles du régime de rémunération incitative annuelle pour 2023 et les budgets salariaux pour 2023
- ✓ le comité a examiné et approuvé les programmes et les politiques en matière de rémunération de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux
- ✓ le comité a examiné l'application de nos principes de rémunération
- ✓ le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction et les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement, et en a examiné les répercussions

#### Gouvernance du régime de retraite

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

# Gouvernance et risques

le comité a examiné et a étudié les tendances du marché et les enjeux clés de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance, y compris les tendances en matière de rémunération dans le secteur de la gestion d'actifs, les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement, l'évolution des paramètres du client, 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 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
- ✓ le comité a examiné les aspects clés du cadre de rémunération en vue d'une opération de fusion

#### Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et a approuvé le mandat pour la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et de la culture, a examiné le plan de relève, l'adéquation des ressources et la structure organisationnelle de la fonction
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels de la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et de la culture et a évalué son rendement annuel
- ✓ le comité a évalué l'indépendance, la nomination et les conditions de la mission du conseiller indépendant en rémunération

## Rapport du comité d'examen des risques

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et du respect des modalités de sa charte en 2022.

#### Membres

- Ashok K. Gupta (président)
- Helen M. Mallovy Hicks
- Laurie G. Hylton
- Marie-Lucie Morin
- Barbara G. Stymiest
- Joseph M. Natale

#### Réunions de 2022

- Le comité s'est réuni quatre fois en 2022.
- Le comité s'est réuni individuellement avec le chef de la gestion des risques, régulièrement et sans la présence de la direction à chaque réunion.

# 100 % indépendant

Tous les membres du comité de la gestion des risques sont indépendants (voir la page 36).

#### Supervision

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

#### Faits saillants de 2022

# Gestion des risques

- ✓ le comité a examiné les risques émergents et les principaux risques auxquels sont confrontées nos activités commerciales et les contrôles appliqués pour atténuer les risques, y compris les discussions sur la résilience de l'ensemble de l'entreprise et l'évolution connexe du cadre de gestion des risques
- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance, y compris les risques politiques/géopolitiques
- 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 recu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques, notamment concernant les limites en matière de risques et a surveillé les mesures connexes prises par la direction
- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et les rapports trimestriels sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, au risque lié à la gestion actif-passif, au risque lié aux produits, aux risques liés aux placements et au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance, et ce, pour voir à ce que le profile demeure dans les limites de l'appétence pour le risque
- le comité a examiné des rapports réguliers sur des questions de sécurité de l'information et de risques liés à la cybersécurité
- le comité a examiné des rapports et reçu des présentations sur des sujets suivants : perspectives relatives à la COVID-19, appétence pour le risque selon la norme IFRS 17, actions de gestion de l'actif et du passif selon la norme IFRS 17 et gestion de l'incertitude et de l'interconnexion des risques
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des considérations futures liées à des scénarios de crise liés aux enjeux macroéconomiques et à la récession
- ✓ le comité a examiné 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

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

- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels sur la situation du capital et des liquidités de la Compagnie
- le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière actuelles et prévisionnelles ainsi que des sensibilités à certaines conditions de marché et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de paiements ou d'émissions de dettes
- le comité a examiné les ratios de capital local et les dividendes sur une base trimestrielle
- ✓ le comité a examiné des mises à jour trimestrielles sur les tendances observées sur les marchés financiers, y compris le coût de nouvelles émissions, les niveaux de coupons actuels, les ratios de couverture des intérêts et les ratios de levier financier
- ✓ le comité a examiné le plan de capital annuel et en a recommandé l'approbation au conseil
- ✓ le comité a examiné l'autorisation de conclure des facilités de crédit et d'émettre des titres de créance, des actions de catégorie A et des actions ordinaires de FSL inc. dans le marché canadien et en a recommandé l'approbation au conseil
- ✓ le comité a examiné des modifications de la politique relative au risque de capital et du cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité et en a recommandé l'approbation au conseil
- le comité a reçu des rapports sur les sources et les affectations antérieures et actuelles du capital et les moteurs clés qui influent sur la génération de capital dans le cadre des activités et un rapport sur le ratio du capital d'exploitation ciblé de la direction qui donne les grandes lignes de l'objectif du ratio ainsi que du calcul, du suivi et de la supervision du ratio
- ✓ le comité a examiné la répartition du capital par unité d'exploitation
- ✓ le comité a examiné les résultats de l'examen de la situation financière et l'évaluation des risques et de la solvabilité propres (« ERSP ») de la Compagnie et a recommandé au conseil l'approbation des cibles internes et opérationnelles en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF

#### Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et la structure organisationnelle, examiné la pertinence des ressources et évalué l'efficacité de la fonction de gestion des risques
- ✓ le comité a examiné les plans de succession pour le chef de la gestion des risques, y compris l'examen et l'approbation de la nomination d'un nouveau chef de la gestion des risques
- le comité a examiné et approuvé les objectifs annuels du chef de la gestion des risques et évalué son rendement annuel

## 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 président et 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. Nous déterminons la rémunération médiane d'un « administrateur typique » dans d'autres institutions financières par examen des renseignements 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 vaste sondage auprès de sociétés inscrites en bourse et incluses dans le TSX60. Habituellement, nous évaluons 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 comité de la gouvernance, des placements et de révision tient également compte d'autres facteurs qualitatifs lorsqu'il fait ses recommandations sur la rémunération du président du conseil au conseil.

Pour l'examen effectué en 2022, nous avons aligné notre groupe de référence sur le groupe de référence et la pondération utilisés pour le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, qui est composé de cinq grandes banques canadiennes et de neuf sociétés d'assurance et de gestion d'actifs nord-américaines.

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

- Banque de Montréal
- CIBC
- RBC
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Equitable Holdings
- La Great-West

- Lincoln National
- Financière Manuvie
- MetLife
- · Principal Financial
- · Prudential Financial
- . T. Rowe Price
- Unum Group

Chaque année, le comité de la gouvernance, des placements et de révision passe en revue la rémunération des administrateurs. Il prend en considération les responsabilités qu'ils doiventassumer 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 du conseil en UAD aux termes de notre régime d'unités d'actions différées (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.

M. Strain ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre président et chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Strain se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page 65 de la présente circulaire.

#### Rémunération des administrateurs

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision (le « CGPR ») examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. Il a examiné pour la dernière fois la rémunération des administrateurs en 2020 et n'a pas recommandé d'apporter des changements aux montants payables à ces derniers. Ainsi, la même structure de rémunération est en place depuis le 1er janvier 2019. En 2022, le CGPR a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération, pour qu'il fournisse un examen du caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de référence et les données des constituants de l'indice TSX 60 et comparé ces données à deux profils « d'administrateur modèle », le premier correspondant à un administrateur qui est président d'un comité et membre d'un autre comité et le second à un administrateur qui est membre de deux comités (tous les membres du conseil siègent à deux comités). L'analyse de Meridian a indiqué que la rémunération totale des administrateurs de Sun Life était nettement inférieure à la médiane des pairs (25 % et 28 % de moins que la médiane des pairs pour les deux profils). Meridian a recommandé une augmentation de 50 000 \$ de la rémunération totale des administrateurs, y compris du président du conseil d'administration, ainsi qu'une augmentation du minimum à prendre en UAD de 120 000 \$ à 160 000 \$ (voir ci-dessous). Avec les changements recommandés par Meridian, la rémunération totale se situe à 12 % et à 13 % en dessous de la médiane pour les deux profils. Sur la base de l'analyse et des recommandations de Meridian, le CGPR a recommandé et le conseil d'administration a approuvé la structure de rémunération suivante, avec prise d'effet le 1er janvier 2023 :

Rémunération des administrateurs en 2023	Montant (\$)
Provision du président du conseil	490 000¹
Provision des administrateurs	275 000²
Provision des présidents de comité	45 000
Provision des membres de comités	10 000
Frais de déplacement	1 500 à 3 000 / réunion <sup>3</sup>

De cette provision, 245 000 \$ doivent été versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD ou en actions.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> De cette provision, 160 000 \$ doivent été versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD ou en actions.

<sup>3</sup> Les frais de déplacement sont i) de 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est d'une durée de deux à six heures, et ii) de 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures.

Le tableau suivant présente la structure de la rémunération des administrateurs en vigueur avant le 1er ianvier 2023:

Rémunération des administrateurs en 2023	Montant (\$)
Provision du président du conseil	440 000¹
Provision des administrateurs	225 000 <sup>2</sup>
Provision des présidents de comité	45 000
Provision des membres de comités	10 000
Frais de déplacement	1 500 à 3 000 par réunion <sup>3</sup>

- <sup>1</sup> De cette provision, 220 000 \$ doivent été versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.
- <sup>2</sup> De cette provision, 120 000 \$ doivent été versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, 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 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. Pour de plus amples renseignements sur les principales modalités du régime d'unités d'actions différées, reportez-vous aux pages 92 et 93.

À l'exception du régime d'unités d'actions différées, les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie ni à aucun autre régime de rémunération à base d'actions ou d'incitation.

#### Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs

Nous estimons qu'il est important pour nos administrateurs de détenir une participation importante dans la Compagnie de façon à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.

Avec prise d'effet le 1er janvier 2023, les administrateurs (autres que M. Strain) doivent détenir au moins 805 000 \$ (sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants) en actions ordinaires ou en UAD, ce montant devant être atteint par les nouveaux administrateurs dans les cinq années suivant leur entrée au conseil, et les administrateurs en poste disposant d'une année supplémentaire pour atteindre l'exigence de propriété accrue. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions, notamment des mises en gage ou des opérations de couverture visant des titres de la FSL inc. (reportez-vous à la page 83).

M. Strain, à titre de président et chef de la direction, est assujetti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 83.

#### **Actionnariat**

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Strain) détenait en date du 28 février 2023 et du 28 février 2022 ainsi que la tranche de leur provision de base qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD) et le pourcentage de la provision annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou en UAD.

Administrateu	ur Exercice		Nombre d'UAD	total d'actions ordinaires	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (/) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter¹	choisie à base d'actions	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%)³
Deepak	2023	250	6 622	6 872	453 140	351 860	100	100
Chopra	2022	250	2 451	2 701	180 049	554 951	100	100
	Différence	0	4 171	4 171	273 091			
Stephanie L.	2023	12 800	15 094	27 894	1 839 330	✓	_4	584
Coyles	2022	12 000	12 191	24 191	1 612 572	✓	_4	534
	Différence	800	2 903	3 703	226 758			
Ashok K.	2023	1 481	18 226	19 707	1 299 480	✓	100	100
Gupta	2022	1 481	12 796	14 277	951 705	✓	100	100
	Différence	0	5 430	5 430	347 775			
M. Marianne	2023	6 735	54 104	60 839	4 011 724	1	100	100
Harris	2022	6 443	47 302	53 745	3 582 642	1	100	100
	Différence	292	6 802	7 094	429 082			
David H. Y. Ho	2023	227	6 721	6 948	458 151	346 849	100	100
	2022	227	2 451	2 678	178 515	556 485	100	100
	Différence	0	4 270	4 270	279 636			
Laurie G.	2023	-	-	_	-	805 000	0	_
Hylton	2022	-	-	_	-	_	_	_
	Différence	_	_	-	_			
Helen M.	2023	425	4 751	5 176	341 305	463 695	100	100
Mallovy Hicks	2022	425	663	1 088	72 526	662 474	100	100
	Différence	0	4 088	4 088	268 779			
Marie-Lucie	2023	1 200	2 608	3 808	251 100	553 900	13	64
Morin	2022	0	0	0	0	735 000	5	56
	Différence	1 200	2 608	3 808	251 100			
Joseph M.	2023	_	_	_	-	805 000	_	_
Natale	2022	_	-	_	-	-	_	_
	Différence	_	_	-	_			
Scott F.	2023	975	34 302	35 277	2 326 165	1	100	100
Powers	2022	975	26 636	27 611	1 840 549	1	100	100
	Différence	0	7 666	7 666	485 616			
Barbara G.	2023	5 000	60 180	65 180	4 297 969	1	90	96
Stymiest	2022	5 000	53 365	58 365	3 890 611	/	90	95
	Différence	0	6 815	6 815	407 358			

<sup>1</sup> Les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs ont été révisées en 2022 afin d'augmenter la ligne directrice en matière d'actionnariat à compter du 1er janvier 2023 de 735 000 \$ à 805 000 \$ en actions ordinaires ou en UAD.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2023 et le 28 février 2022 s'est établi respectivement à 65,94 \$ et à 66,66 \$.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pour ce qui est de la tranche de la provision que les administrateurs ne sont pas tenus de recevoir sous forme d'UAD, le pourcentage reflète le montant de la rémunération que l'administrateur a choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD et qu'il peut autrement choisir de recevoir en espèces.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Tient compte du pourcentage global de la provision reçue par les administrateurs en actions ordinaires ou en UAD (les sommes exigées et facultatives).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> M<sup>me</sup> Coyles a affecté 100 % de sa rémunération à titre d'administratrice après impôt à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie sur le marché libre.

# 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 2 758 297 \$ en 20221, comparativement à 2 842 315 \$ en 2021.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	fondées sur des	capitaux	du plan dei	Autre rémuné- ration <sup>4</sup> (\$)	Total (\$)
William D. Anderson <sup>3</sup>	79 780	79 780	-	-	-	-	10 0005	169 560
Deepak Chopra	-	245 000	-	-	-	-	-	245 000
Stephanie L. Coyles	126 202	141 202	-	_	-	-	-	267 404
Martin J. G. Glynn <sup>3</sup>	45 330	43 516	3 000	_	-	-	13 9186	105 764
Ashok K. Gupta	-	280 000	12 000	_	-	-	-	292 000
M. Marianne Harris	-	280 000	-	_	-	-	-	280 000
David H. Y. Ho	-	245 000	6 000	_	-	-	-	251 000
Helen M. Mallovy Hicks	-	245 000	-	-	-	-	-	245 000
Marie-Lucie Morin	100 000	145 000	12 000	_	-	-	-	257 000
Scott F. Powers	_	382 569	3 000	_	-	_	-	385 569
Barbara G. Stymiest	16 000	264 000	-	_	-	-	-	280 000
TOTAL							7	2 778 297

- <sup>1</sup> La rémunération de Mme Laurie Hylton n'est pas incluse puisqu'elle est devenue administratrice le 31 décembre 2022. La rémunération de M. Joseph M. Natale n'est pas incluse puisqu'il est devenu administrateur le 7 février 2023.
- <sup>2</sup> Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la
- <sup>3</sup> Cela comprend les UAD attribuées en 2022, y compris les UAD obligatoires et les UAD que les administrateurs ont choisi de recevoir au lieu d'une rémunération en espèces.
- <sup>4</sup> MM. Anderson et Glynn ont pris leur retraite en mai 2022.
- <sup>5</sup> Cela comprend 10 000 \$ en dons de bienfaisance faits au nom de M. Anderson lorsqu'il a quitté le
- <sup>6</sup> Cela comprend 10 000 \$ en dons de bienfaisance faits au nom de M. Glynn lorsqu'il a quitté le conseil et le remboursement des frais de déplacement de 3 918 \$ de la conjointe de M. Glynn dans le cadre de la retraite de M. Glynn.

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 nº 1 de la Compagnie fixe actuellement ce montant à 2 600 000 \$ et les règlements administratifs de la Sun Life du Canada le fixent également à 2 600 000 \$, pour un plafond global de 5 200 000 \$ pour les deux sociétés.

#### Rémunération des membres de la haute direction

# 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 2022 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 rubrique L de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS dans notre rapport de gestion de 2022, qui est intégré par renvoi à la présente rubrique. Notre rapport de gestion de 2022 a été déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et il peut être consulté aux adresses www.sunlife.com, www.sedar.com et www.sec.gov.

## Contenu

_6	ettre aux actionnaires	66
	Analyse de la rémunération	70
	<ul> <li>Décisions et approbations liées à la rémunération en 2022</li> <li>Modifications en 2023</li> <li>Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction</li> <li>Philosophie et approche en matière de rémunération</li> <li>Gouvernance en matière de rémunération</li> <li>Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des</li> </ul>	72 74 75 77
	risques  • Cycle de prise de décisions  • Notre programme de rémunération	82
	Renseignements sur la rémunération	98
	<ul> <li>Rémunération individuelle et objectifs de rendement</li> <li>Tableau sommaire de la rémunération</li> <li>Attributions aux termes du régime de rémunération incitative</li> <li>Prestations de retraite</li> </ul>	109 112
	<ul> <li>Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle</li> <li>Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants</li> <li>Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés</li> </ul>	121
	SUE DES TITTES DE CADITALIX DEODEES	1.30

# Lettre aux actionnaires Message à nos actionnaires:

L'année 2022 a été marquée par des défis et des opportunités considérables. Notre performance globale continue de démontrer la résilience de la stratégie axée sur quatre piliers de la Compagnie et la force de sa diversification géographique. La Compagnie a également entrepris plusieurs opérations commerciales transformatrices qui ont élargi la portée et la nature de nos effectifs.

Dans ce contexte caractérisé par la complexité économique et géopolitique, par une dynamique solide du marché du travail et par un changement global des attentes à l'égard de la main-d'œuvre,

les stratégies visant à recruter des personnes talentueuses, à les maintenir en poste et à les perfectionner sont plus importantes que jamais. Par conséquent, le comité a accordé une grande attention aux mesures prises par la direction pour renforcer le perfectionnement des dirigeants et de la relève pour la prochaine génération de talents, gérer le risque lié aux effectifs en général, différencier l'approche de la Sun Life relative à l'avenir du travail par la souplesse et le choix, et créer une culture d'autonomisation et d'inclusion.

Notre objectif et notre ambition

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

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

Le conseil reconnaît que la force de la Sun Life réside dans sa capacité à former des employés talentueux et motivés par la réalisation de notre objectif qui est d'aider les clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie saine. Notre structure de rémunération et nos pratiques de rémunération sont des outils essentiels pour piloter l'exécution de notre stratégie commerciale et de gestion des talents. Nous examinons régulièrement la structure de la rémunération pour nous assurer qu'elle est concurrentielle, équitable, simple et clairement communiquée, qu'elle offre des incitatifs faisant concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires, qu'elle nous permet d'atteindre nos objectifs stratégiques à long terme et qu'elle appuie notre engagement envers les pratiques durables. Nous évaluons soigneusement les résultats de nos activités avec ceux de la rémunération incitative en tenant compte des commentaires du chef de la gestion des risques et d'un conseiller indépendant afin de nous assurer que les mesures incitatives appropriées sont en place. Nous appliquons une méthode rigoureuse d'évaluation du rendement afin de nous assurer que les résultats finaux de la rémunération correspondent véritablement au rendement.

Nous apprécions vos commentaires et sommes heureux de constater que notre approche reçoit à ce jour un appui solide des actionnaires. À notre dernière assemblée générale annuelle, 94,8 % des membres ont voté en faveur de notre programme de rémunération. Dans le reste de la présente lettre, nous donnons un aperçu de l'application de nos principes à la rémunération de la haute direction en 2022 et de nos plans pour une évolution continue en 2023 afin de renforcer notre engagement envers une croissance durable à long terme.

# Faits saillants du rendement de la Compagnie en 2022

Le conseil est satisfait des résultats commerciaux obtenus en 2022, particulièrement en cette année marquée par la volatilité sur les marchés boursiers, la hausse des taux d'intérêt et l'inflation persistante. Alors que le bénéfice par action (BPA) et le rendement des capitaux propres (RCP) déclarés ont diminué d'un exercice à l'autre, le BPA sous-jacent, une mesure qui permet de déterminer la volatilité du marché, a augmenté de 4 %. Les souscriptions de produits d'assurance ont connu une forte croissance, tandis que les souscriptions de produits de gestion de patrimoine et la valeur des affaires nouvelles ont diminué par rapport aux gains importants de l'exercice précédent. Dans l'ensemble, les résultats ont été soutenus par notre modèle d'affaires équilibré et diversifié. Nos activités aux États-Unis et au Canada ont contribué à une forte performance en termes de bénéfices et de ventes, partiellement compensée par la performance de MFS, affectée par le déclin des marchés boursiers, et par nos activités en Asie, où les mesures prises contre la COVID ont amoindri les résultats sur certains marchés. Gestion SLC a enregistré d'excellentes rentrées nettes, une progression soutenue de la mobilisation de capitaux et une croissance du bénéfice tiré des honoraires. Se reporter au tableau ci-après et à notre rapport de gestion de 2023 pour obtenir plus de détails.

Fait à souligner, cette année nous avons réalisé un certain nombre d'acquisitions importantes, de partenariats et de dessaisissements qui positionnent bien la Compagnie pour la croissance et renforcent davantage notre diversité géographique et notre force de distribution. En juin 2022, nous avons conclu l'acquisition de DentaQuest, renforçant ainsi notre position de chef de file dans le domaine de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis. Nous avons conclu l'acquisition d'une participation majoritaire dans Advisors Asset Management (AAM), ce qui permettra à Gestion SLC d'étendre la distribution de ses placements non traditionnels au réseau de la clientèle de détail fortunée. Nous avons annoncé notre intention de vendre notre bloc fermé du Royaume-Uni au Phoenix Group, ce qui nous permettra d'offrir un foyer à long terme à notre clientèle. Cette opération comprenait d'autres occasions de croissance pour nos activités de gestion d'actifs principales, MFS et Gestion SLC. En Asie, nous avons renforcé notre distribution de bancassurance grâce à un partenariat renouvelé avec Rizal Commercial Banking Corporation aux Philippines et à un partenariat élargi avec CIMB Niaga en Indonésie. En janvier 2023, nous avons annoncé un partenariat de 15 ans avec la Dah Sing Bank, le premier partenariat exclusif de bancassurance de la Sun Life à Hong Kong.

Alors que nous réalisions ces importantes transactions stratégiques, la Compagnie a fait de bons progrès concernant ses principales priorités stratégiques. Sur le plan de l'information financière, la Compagnie gère avec soin l'importante transition mondiale aux nouvelles normes comptables IFRS 17 et IFRS 9. Dans les domaines de l'innovation numérique, de l'expérience employé et de la durabilité, la performance de la Sun Life a été reconnue par des parties prenantes de plusieurs pays, notamment le Delta Award d'Alida pour l'innovation dans l'expérience client aux États-Unis, les certifications Great Place to Work® en Amérique du Nord, en Inde, au Vietnam et aux Philippines, et le fait d'être reconnue par Corporate Knights comme l'une des 100 entreprises les plus engagées en faveur du développement durable à l'échelle mondiale pour la 14e année consécutive.

## Principaux résultats financiers

Base	Mesure	2022	2021	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	3 060 millions de dollars	3 934 millions de dollars	-22 %
	Rendement des capitaux propres	12,5 %	17,1 %	Baisse de 4,6 points de pourcentage
	BPA	5,21 \$	6,69 \$	-22 %
Sous-jacent	Bénéfice net	3 674 millions de dollars	3 533 millions de dollars	4 %
	Rendement des capitaux propres	15,1 %	15,4 %	Baisse de 0,3 point de pourcentage
	BPA	6,27 \$	6,03 \$	4 %

	Valeur	Variation d'un exercice à l'autre
Souscriptions d'assurance	4 321 millions de dollars	18 %
Souscriptions de produits de gestion de patrimoine	204 milliards de dollars	-11 %
Valeur des affaires nouvelles (VAN)	1 253 millions de dollars	-7 %
Actifs gérés à l'échelle mondiale	1 326 milliards de dollars	-8 %

Le BPA sous-jacent est une mesure financière non conforme aux normes IFRS, n'est pas une mesure financière normalisée selon le cadre de présentation de l'information financière utilisé pour préparer nos états financiers et pourrait ne pas être comparable à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique L intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2022.

<sup>2</sup> Le bénéfice net sous-jacent et le RCP sous-jacents sont des mesures financières non conformes aux normes IFRS, ne sont pas des mesures financières normalisées selon le cadre de présentation de l'information financière utilisé pour préparer nos états financiers et pourraient ne pas être comparables à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique L intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2022.

## Faits saillants de la rémunération en 2022

Compte tenu des performances de la Compagnie en 2022, le conseil, sur recommandation du comité, a approuvé les décisions suivantes :

- Facteur de rendement de l'ensemble de la Compagnie aux termes du régime de rémunération incitative annuelle (RIA), y compris pour le chef de la direction et le chef des finances, de 95 %.
- · La note comprend un ajustement discrétionnaire positif à l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le résultat par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques.
- · 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 117 %. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé, et de 25 % à 75 % de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction visés est versée sous forme d'unités d'actions Sun Life (page 88).

La capitalisation totale de 95 % aux termes du RIA de la Compagnie révèle des résultats mitigés pour les mesures financières, d'excellents résultats pour les mesures clients et une excellente performance des initiatives stratégiques.

De plus amples renseignements sur l'utilisation du pouvoir discrétionnaire dans les régimes de rémunération sont présentés à la page 82.

Notre indicateur de rendement des unités d'actions Sun Life de 117 % pour les unités d'actions Sun Life de 2020 dont les droits seront acquis en 2023 reflète le rendement total pour les actionnaires (RTA) sur une période de cinq ans, les très bons résultats des premières années ayant été atténués par des résultats inférieurs au cours des trois dernières années. Notre RTA annualisé sur cinq ans s'établit à 8,0 % et se classe dans le premier quartile parmi nos concurrents mondiaux en assurance.

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

#### Rendement et rémunération du chef de la direction de 2022

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible calculée en fonction des données de marché, du rendement d'entreprise et du rendement personnel, par rapport aux objectifs stratégiques et financiers annuels, au financement au titre des régimes de rémunération et 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, ainsi que la stratégie générale, la durabilité et le rendement financier. Ce processus prévoit l'obtention des commentaires du chef de la direction dans le cadre d'une autoévaluation ainsi qu'une rétroaction de l'équipe de direction et de tous les membres du conseil. Le comité considère l'évaluation menée par le conseil, examine les antécédents de rémunération et les données sur le marché et demande l'avis d'un conseiller indépendant au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil

Après l'examen, le comité a recommandé pour M. Strain une rémunération directe totale (RDT) annualisée pour 2022 de 8 990 000 \$, soit 210 000 \$ de plus que sa cible de 8 780 000 \$ et 1 741 000 \$ de plus que sa RDT réelle pour 2021, et le conseil a approuvé cette rémunération. La rémunération incitative annuelle accordée pour 2022 s'est établie à 1 710 000 \$, ce qui correspond à l'indicateur de rendement pour l'ensemble de la Compagnie de 95 % et à un multiplicateur de rendement personnel de 120 %, ce qui est de 14 % supérieur à la cible et 22 % inférieur à la rémunération incitative annuelle réelle de M. Strain pour 2021.

En outre, le comité a recommandé une RDT cible de 9 650 000 \$ pour M. Strain en 2023, soit 870 000 \$ de plus qu'en 2022, l'augmentation étant versée sous forme de rémunération incitative à long terme qui est alignée sur les intérêts des actionnaires, et le conseil a approuvé cette rémunération.

Nous estimons que la rémunération attribuée à M. Strain reflète adéquatement son perfectionnement dans le rôle de président et chef de la direction, son leadership dans l'exécution de notre stratégie et la valeur à long terme créée, et que cette rémunération est concurrentielle. Des renseignements supplémentaires sur la rémunération de M. Strain sont présentés à la page 98.

#### Perspectives pour 2023

Nos stratégies de gestion des talents et nos programmes de rémunération continuent d'évoluer parallèlement à notre stratégie d'affaires et à la conjoncture, au gré notamment des intérêts et des attentes de nos parties prenantes.

Bien que nous examinions régulièrement notre approche, nous avons entrepris cette année une évaluation exhaustive pour tenir compte de l'incidence éventuelle des principes comptables nouvellement adoptés dans le secteur de l'assurance (IFRS 17) et, plus important encore, pour tenir compte de l'ambition de la Compagnie de croître de manière durable à long terme et de son engagement continu à y parvenir.

À la suite de l'examen de nos régimes incitatifs, nous sommes heureux d'annoncer que certaines mesures du RIA pour 2023 seront rajustées pour atténuer l'incidence du BPA déclaré sur les paiements, ce qui réduira la nécessité d'un rajustement discrétionnaire à l'avenir. De plus, le taux de satisfaction de la clientèle (« CSAT »), qui est une mesure plus souple et plus comparable au marché de l'expérience client, remplacera l'indice de l'expérience Client dans l'ensemble des secteurs et des régions. Nous ajouterons également une mesure pour suivre les progrès réalisés dans l'établissement de relations numériques en tant que résultat clé pour le client, compte tenu de l'importance stratégique de cette guestion.

Des changements plus importants doivent être pris en compte dans notre régime incitatif à long terme. Nous sommes conscients du fait que la durabilité et l'impact positif que la Compagnie peut avoir sur la clientèle et la collectivité sont essentiels pour les parties prenantes internes et externes. Nous sommes heureux d'annoncer que nos unités d'actions Sun Life 2023 comprendront un élément visant à encourager et à récompenser la réalisation de notre plan stratégique de durabilité. Nos dirigeants agissent de concert pour atteindre des cibles ambitieuses pour les clients en faisant progresser l'investissement durable et en fonctionnant en tant qu'entreprise digne de confiance et responsable, notamment en favorisant la diversité raciale et de genre au sein de la haute direction et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre découlant de nos activités.

Également à compter de 2023, le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction utilisera le RCP sous-jacent, en plus du RTA relatif, comme mesure financière à long terme essentielle. L'ajout de cette mesure s'inscrit dans le cadre de notre stratégie et fait suite aux commentaires des actionnaires, qui souhaitaient que des mesures de rendement tant absolues que relatives soient utilisées. Ces changements reflètent notre orientation stratégique en matière de gestion du capital et l'engagement profond que nous avons pris de croître de manière durable pour réaliser notre objectif et notre ambition : être l'une des meilleures sociétés de gestion d'actifs et d'assurance au monde.

Encore une fois, nous vous remercions de vos commentaires, vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des guestions sur la rémunération des membres de la haute direction et vous encourageons à continuer de tirer parti de votre droit de regard sur la rémunération en 2023. Nous espérons que les pages suivantes vous fourniront tous les renseignements dont vous avez besoin pour que vous avez la certitude que nos actions et nos décisions sont alignées sur vos intérêts.

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

Stephanie L. Coyles

Présidente, comité de planification de la direction

Scott F. Powers Président du conseil

# Analyse de la rémunération

# Décisions et approbations liées à la rémunération en 2022

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. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA de 2022, les circonstances uniques de chaque organisation ont été prises en compte et un pouvoir discrétionnaire positif a été appliqué pour garantir que les résultats définitifs relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation. Le recours au pouvoir discrétionnaire est décrit à la page 82.

Le salaire et la cible de RIA de Kevin Strain sont demeurés inchangés pour 2023, tandis que ses attributions au titre de la rémunération incitative à long terme ont augmenté. Les autres membres de la haute direction visés ont recu des augmentations de leur rémunération cible totale pour 2023. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives et tiennent compte du rôle essentiel que nos membres de la haute direction jouent dans la direction des activités, dans le cadre de la gestion des risques et dans la réalisation de nos objectifs ambitieux en faveur des clients et des actionnaires. Le paiement final de ces attributions est tributaire de la valeur à long terme offerte aux parties intéressées.

Tel qu'il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière, les salaires, les cibles du RIA et les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme de 2022 ont été approuvés et exécutés en février 2022. Les résultats réels en matière de rémunération incitative pour 2022 reflètent une fourchette de rendement d'entreprise et de rendement individuel qui est conforme à nos principes de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime incitatif annuel, se reporter à la page 119.

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2022 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2022. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 84.

									ion incitat e (en milli		
				ération in Ille (en m		Unités d'ac Lif		Opt	ions	Actions fic Gestion	
	annı	aire ualisé illiers)	Réelle	Cit		Valeur acquise / versée (attributions de 2020)	Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée	Valeur acquise/ versée (attributions de 2020)	Valeur attribuée
Membre de direction visé	la haut	e 2023	2022	2022	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	1 000	1 000	1 710	1 500	1 500	2 253	5 363	598	1 788		_
Manjit Singh Vice- président général et premier directeur financier	650	650	912	800	800		1 875	_	625		_
Stephen C. Peacher Président, Gestion SLC		750 US	1 908 US	1 500 US	1 500 US	835 US	750 US	_	750 US	1 485 US	1 500 US
Daniel R. Fishbein Président, Sun Life ÉU.	600 US	600 US	1 418 US	900 US	900 US	1 503 US	1 875 US	219 US	625 US		_
Jacques Goulet Président, Sun Life Canada	600	600	972	800	900	3 361	2 100	_	700		_

Tel qu'annoncé l'an dernier, en 2022, M. Peacher a reçu une attribution incitative à long terme non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation sur plusieurs années de Gestion SLC et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir. Les attributions seront acquises en bloc en 2027, et l'acquisition sera subordonnée à l'atteinte à la fois d'objectifs financiers et stratégiques essentiels pour la stratégie à moyen terme de Gestion SLC. Le nombre définitif d'unités pouvant être acquises peut aller de zéro, si le rendement est inférieur au seuil, jusqu'à un maximum de 125 % des unités attribuées, si le rendement dépasse les attentes.

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 98.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2020 versées en 2023 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 117 %. Se reporter à la page 89 pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life (l'« indicateur de rendement »). Les paiements au-dessus de la cible au titre de la rémunération incitative à long terme accordés en 2020 s'appuyaient sur le rendement total absolu pour les actionnaires de la 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 2023

#### Comité de planification de la direction

Le CPD a procédé à son examen annuel des programmes de rémunération de la Sun Life. Il a aussi effectué l'examen approfondi périodique des régimes de rémunération incitative de la Sun Life dans le monde et approuvé des changements importants au régime de rémunération incitative annuelle (RIA) et au régime d'unités d'actions Sun Life des membres de la haute direction. Cet examen a été effectué dans une conjoncture en constante évolution et dans le contexte de notre transition à de nouveaux principes comptables, soit les Normes internationales d'information financière (IFRS) 17 et 9, avec l'aide et les conseils du conseiller en rémunération indépendant du conseil. Ces changements visent à faire en sorte que nos plans soient bien alignés sur notre stratégie d'affaires et que nos programmes continuent de favoriser l'atteinte d'objectifs stratégiques clés et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos clients et de nos actionnaires.

### Régime de rémunération incitative annuelle

Nous apportons, à partir de l'année de rendement 2023 aux fins du RIA, les ajustements suivants afin de favoriser des résultats équitables et de mieux harmoniser notre stratégie de rémunération :

Total du bénéfice par action (BPA) de la Compagnie: Nous réduirons la fourchette de paiement, qui est actuellement de 25 % à 200 % (seuil-maximum), à une fourchette de 50 % à 150 %, les rendements inférieurs au seuil entraînant toujours un facteur de paiement de zéro. Cette réduction atténuera le risque de variabilité excessive des résultats de rémunération découlant d'événements externes incontrôlables (p. ex., la volatilité du marché), tout en tenant compte de l'expérience des actionnaires aux fins des paiements incitatifs annuels. Par souci de clarté, la mesure de rendement du BPA/bénéfice sous-jacent demeurera inchangée.

Valeur des affaires nouvelles: Cette mesure sera appelée « croissance » et, au niveau de l'ensemble de la Compagnie, sera calculée comme une moyenne pondérée du rendement sous la rubrique Valeur des affaires nouvelles (« VAN ») de la Sun Life Canada et de la Sun Life Asie, et du rendement sous la rubrique « Produits tirés des clients » de la Sun Life US par rapport à une cible [annuelle]. Les produits tirés des clients sont définis comme étant les primes nettes plus les honoraires reçus des clients. Cela permet de mieux harmoniser nos mesures avec celles de nos activités d'assurance collective aux États-Unis tout en maintenant la valeur des affaires nouvelles pour nos activités d'assurance à long terme. À l'avenir, la valeur des affaires nouvelles ne sera plus mesurée en monnaie constante afin de simplifier notre approche et de l'harmoniser avec les mesures du bénéfice.

Mesures clients: Nous remplacerons l'indice de l'expérience-Client actuel (notre mesure clé de la fidélité et de la satisfaction de la clientèle) par un nouveau taux de satisfaction de la clientèle (CSAT). Ce remplacement permet un plus grand éventail de réponses et reflète la satisfaction globale de nos clients à l'égard de leur relation avec la Sun Life, tout en s'alignant sur les pratiques courantes du marché.

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

Pour ce qui est des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2023 et de celles à venir, nous ajoutons un nouveau paramètre et un nouveau modificateur, utilisés pour établir l'indicateur de rendement global.

RTA relatif: cette mesure existante sera maintenant pondérée à 75 % (auparavant, 100 % du calcul était fondé sur cette mesure). La fourchette de rendement autour de la moyenne du groupe de sociétés comparables sera élargie de ±15 % pour tenir compte de la possibilité de résultats plus variables pendant la transition aux nouvelles normes comptables IFRS 17 et 9, chez nos sociétés comparables, mais uniquement les sociétés d'assurance canadiennes.

**Groupe de sociétés comparables**: nous ajouterons Equitable Holdings Inc. (NYSE: EQH) et T Rowe Price Inc. (NASDAQ: TROW) à notre liste de groupes de sociétés comparables pour tenir compte de l'accent que nous mettons sur la gestion d'actifs et pour élargir notre base de comparaison.

En calculant la composante RTA relatif de l'indicateur de rendement, nous supprimerons le calcul de la moyenne des monnaies et la pondération de la capitalisation boursière afin de simplifier le calcul de la moyenne des sociétés comparables, et nous réduirons la pondération des banques canadiennes pour la faire passer de 25 % à 20 %, tout en augmentant la pondération du groupe nord-américain à 80 % afin de renforcer à nouveau la concentration sur nos pairs en matière d'assurance et de gestion d'actifs.

RCP sous-jacent: cette nouvelle mesure sera pondérée à 25 % de l'indicateur de rendement global. Pour l'attribution initiale, les objectifs sur un an seront alignés sur le plan d'affaires de chaque année, conçu pour nous permettre d'atteindre nos objectifs financiers à moyen terme et pour s'assurer qu'une attention continue soit mise sur les décisions d'affectation du capital au sein de la Compagnie. Cette mesure axée sur l'interne contribue à équilibrer l'accent externe du rendement total relatif pour les actionnaires. La fourchette de rendement pour chaque objectif annuel sera de ±15 % (seuil-maximum).

Modificateur de durabilité: ce modificateur ajustera le résultat combiné du RTA relatif (pondération de 75 %) et du RCP sous-jacent (pondération de 25 %) jusqu'à ±10 %. Le modificateur de durabilité appliqué sera soit -10 points de pourcentage (pp), -5 pp, « aucun changement », +5 pp ou +10 pp. Les résultats seront évalués en fonction de notre rendement sur trois ans par rapport à quatre objectifs alignés sur deux de nos piliers de développement durable (veuillez consulter le rapport sur le développement durable de la Sun Life, accessible sur notre site Web): 1) Promotion de l'investissement durable, 2) Exploitation d'une entreprise digne de confiance et responsable. Chaque mesure comporte une valeur de référence et une cible connexes et sera pondérée de manière égale dans l'évaluation. Le rendement pour la période sera évalué pour établir le degré de réussite par rapport aux quatre objectifs. Les objectifs comprennent l'investissement durable, la représentation des genres et des groupes ethniques sous-représentés au sein de la haute direction et la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans nos activités.

Il est entendu que cela n'a pas d'incidence sur les attributions d'unités d'actions Sun Life effectuées avant 2023.

#### Options d'achat d'actions :

Pour les attributions d'options d'achat d'actions de 2023 et suivantes, nous modifions notre calendrier d'acquisition des droits sur 4 ans, le faisant passer de 25 % par année après la date d'attribution à 50 % après la 3° année et à 50 % après la 4° année. Cette modification nous permettra de mieux nous aligner sur les pratiques du marché et de mettre l'accent sur la nature à long terme du programme.

Il est entendu que cela n'a aucune incidence sur les attributions d'options d'achat d'actions effectuées avant 2023.

### Droit des membres de la haute direction visés à une pension de retraite :

Conformément à la modification no 6 du régime de retraite canadien non enregistré de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2022, le revenu de retraite annuel total payable à M. Strain à sa retraite ne doit pas dépasser 1,4 M\$. Ainsi, sa rémunération pourra être fixée chaque année en fonction du rendement et en harmonie avec les intérêts des actionnaires, conformément à notre philosophie et approche en matière de rémunération.

#### Récupération :

À la fin de 2022, la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a finalisé un ensemble de règles proposées exigeant que les sociétés inscrites à la cote de bourses américaines mettent en œuvre une « politique de récupération » (clawback policy) pour le recouvrement de la rémunération incitative des membres de la haute direction reçue par les membres de la haute direction actuels ou anciens si la Compagnie doit retraiter ses états financiers. Les sociétés doivent déposer publiquement leur politique de récupération et indiquer comment elles l'ont appliquée, le cas échéant. Ces règles, qui devraient être adoptées plus tard en 2023, s'appliqueront à la Sun Life à titre d'émetteur privé étranger à la Bourse de New York.

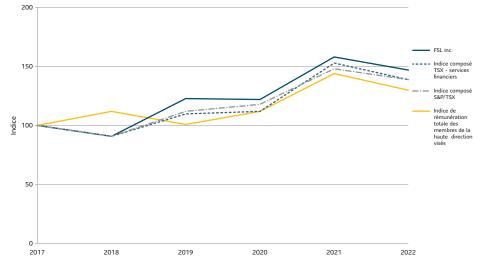
La Sun Life mettra à jour son approche actuelle en matière de recouvrement de la rémunération et la déposera auprès de la SEC, au besoin, afin de se conformer aux nouvelles règles et de continuer à s'y conformer.

### 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 2017 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 109, des membres de la haute direction visés (s'agissant du chef de la direction à la fin de l'exercice, 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 2022 tient compte des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2022, le résultat du RIA 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 la Sun Life sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et aux deux indices présentés. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 100.



Exercices clos les 31 décembre	2017	2018	2019	2020	2021	2022
FSL inc.	100	91	123	122	158	147
Indice composé S&P/TSX	100	91	112	118	148	139
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	91	110	112	153	139
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	112	101	112	144	130
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en						
millions)*	27,6 \$	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$	35,80 \$

<sup>\*</sup> Les données de 2021 incluent les chiffres pour Kevin Strain, mais non ceux de Dean Connor.

#### 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	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$	35,80 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)	2 947 \$	3 057 \$	3 213 \$	3 533 \$	3 674 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,0 %

<sup>\*</sup> Les données de 2021 incluent les chiffres pour Kevin Strain, mais non ceux de Dean Connor.

### 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

- 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
- 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 : 89 % pour le chef de la direction et 78 % 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 la Sun Life
- · Recourir à des mesures du rendement absolu et relatif
- · Veiller à ce que les considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle soient 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 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
- X 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 les clients et les actionnaires



procurent une incitation à atteindre les priorités d'affaires stratégiques



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



sont simples et clairement communiqués



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

- la rémunération conditionnelle (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 89 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 78 % 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 qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires
- 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 (globalement, la médiane du marché). Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la position ciblée sur le marché.

#### Harmonisation avec la stratégie de la Sun Life

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

#### Gouvernance en matière de rémunération

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

Le CPD surveille la conception et les résultats liés à la rémunération en mettant l'accent sur les programmes qui sont considérés importants pour la Compagnie. Le CPD et le conseil exercent une surveillance sur les programmes de rémunération de MFS Gestion de placements en approuvant le budget annuel des salaires, les fonds alloués aux primes et les attributions à long terme 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 15. D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

 Stephanie L. Coyles, présidente du CPD, a été cheffe de la stratégie de LoyaltyOne de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Mme Coyles possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle a siégé au comité des ressources humaines et de la rémunération de Corus Entertainment Inc. et siège actuellement au comité de gouvernance de celle-ci. Elle a aussi été membre du comité des ressources humaines de la Compagnie de la Baie d'Hudson de 2019 à 2020.

- 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 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 Kinnect 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., administrateur et membre du comité de rémunération de JPMorgan Discovery Trust plc (auparavant JPMorgan European Smaller Companies Trust plc) et président du conseil de Mercer Limited, président de son comité des mises en candidature et administrateur non membre de la direction de son comité de rémunération. 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.
- David H. Y. Ho est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital de 2017 à 2019. Il est actuellement membre du comité de perfectionnement des cadres et de rémunération d'Air Products & Chemicals, Inc. et du comité de rémunération de Qorvo, Inc. M. Ho a été président du comité de rémunération de China COSCO Shipping Corporation Limited de 2020 à 2021 et de Sinosteel Corporation de 2014 à 2016. Il a été membre du comité de la rémunération de nVent Electric plc de 2018 à 2020, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, de Dongfang Electric Corporation de 2009 à 2015, de TriQuint Semiconductor Inc. de 2010 à 2014 et de 3COM Corporation de 2008 à 2010.
- Marie-Lucie Morin compte plus de 30 ans d'expérience dans la fonction publique fédérale canadienne, où elle était chargée de diverses questions touchant les ressources humaines et la rémunération des hauts dirigeants. M<sup>me</sup> Morin possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et de la culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. À l'heure actuelle, elle préside le comité de gouvernance et de la rémunération de Stantec Inc. et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chorus Aviation Inc. De 2016 à 2019, elle était membre du comité de la rémunération d'AGT Foods and Ingredients Inc.
- Joseph M. Natale a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc. de 2017 à 2021, président et chef de la direction de TELUS Corporation de 2014 à 2015, en plus d'avoir occupé d'autres fonctions de direction dans cette société de 2003 à 2014. Il a aussi été chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et chef national, Canada de 2000 à 2003 et associé directeur de 1997 à 2000 au sein du cabinet KPMG Consulting, et président et cofondateur de Piller, Natale & Oh Management Consultants de 1990 à 1997. M. Natale est actuellement président du comité des ressources humaines et de la rémunération du Hospital for Sick Children et membre du comité de la rémunération de Home Capital Group Inc. Il a également été membre du comité de rémunération de Celestica Inc. de 2012 à 2017 et président du comité des ressources humaines et de la rémunération de Livingston International de 2008 à 2013.

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 55 à 57.

#### 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 82.

### Avis indépendant

Depuis 2016, le CPD retient 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'îl 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. Il examine également annuellement le rendement et l'indépendance du consultant. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Dans le tableau qui suit figurent les honoraires versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. En 2022, Pay Governance a aidé la Sun Life à effectuer un examen détaillé de ses programmes incitatifs, ce qui se reflète dans la hausse des honoraires versés. Pay Governance n'a fourni aucun service lié à la rémunération des membres de la haute direction à la Sun Life au cours de la période.

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2022	2021
Pay Governance	197 765 \$ US	104 204 \$ 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 :

- 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.

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

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent environ 90 % 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 l'harmonisation de
  leur rémunération avec le rendement à long terme de la Compagnie est assurée en exigeant qu'au
  moins 40 % de leur rémunération variable soit différée lorsque le seuil de bénéfices de la Compagnie
  est dépassé. Se reporter à la page 130 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques
  importants.
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 74 pour une description de notre politique de récupération
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité
- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil 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 régulièrement un rapport à cet égard, conformément à la charte du CPD.

En novembre 2022 et en février 2023, le CPD a approuvé la structure mise à jour du RIA et du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, qui s'applique aux nouvelles périodes incitatives à compter de 2023.

#### 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
- · 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
- Les membres de la haute direction doivent respecter des exigences relatives à la propriété et à la conservation des actions qui permettent de renforcer les objectifs à long terme et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires
- · Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, dans la conception de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes de rémunération sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex., le bénéfice).
- · Le RIA (se reporter à la page 86) 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 La direction (notamment le GERRI) compare les résultats d'entreprise aux cibles et détermine si le rendement individuel est conforme aux objectifs

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

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

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 et les consultants indépendants surveillent le rendement d'entreprise à l'aide de mises à jour trimestrielles de la part de la direction Le CPD tient compte de tous les renseignements et recommande les indicateurs de rendement aux termes des principaux régimes incitatifs et dans le cadre de la rémunération individuelle du chef de la direction, de l'équipe de la haute direction et des preneurs de risques importants. (Note : le CPD examine aussi et commente les régimes incitatifs non pertinents chaque année)

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

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

### Exercice du pouvoir discrétionnaire

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

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

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

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

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

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 d'UAD.

De plus, à compter des attributions de 2017, nous avons ajouté l'exigence prévoyant qu'après l'exercice d'options d'achat d'actions, nos membres de la haute direction actifs doivent conserver des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par 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

Dean Connor, notre ancien chef de la direction, continuait de respecter ces lignes directrices au moment de la publication.

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. La Sun Life suit de près l'évolution des récentes modifications apportées aux règles de récupération de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, et nous nous assurerons de continuer à nous conformer aux lois pertinentes.

### Notre programme de rémunération

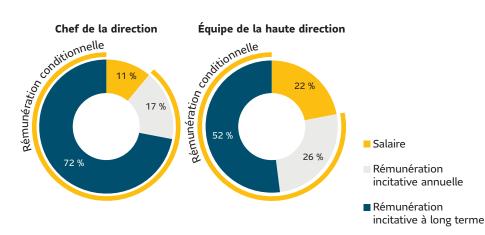
Notre programme de rémunération de 2022 se compose de sept éléments :

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	<ul> <li>s'accumulent pendant la durée de l'emploi</li> </ul>	• 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 109 à 111.



### Analyse comparative

- Nous regardons la rémunération qu'offrent d'autres sociétés similaires compte tenu de leur taille pour des postes comparables. Nous regardons chaque composante de la rémunération ainsi que la rémunération totale afin de nous assurer que nous pouvons recruter et garder les employés de talent dont nous avons besoin.
- Des sondages auprès de groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour certains membres de la haute direction, tel qu'îl 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'îl est approprié de le faire, avant d'établir la fourchette de rémunération pour nos membres de la haute direction.
- Sondage sur le marché canadien: Le Financial Services Executive Compensation Survey produit par Korn Ferry est utilisé pour comparer les membres de la haute direction de sociétés canadiennes. Notre groupe de sociétés comparables canadiennes se compose de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances:

BMO Groupe Financier	• CIBC	<ul> <li>Groupe Financier</li> <li>Banque Nationale</li> </ul>	Banque Scotia
• Canada-Vie	• Financière Manuvie	• RBC	<ul> <li>Groupe Financier</li> <li>Banque TD</li> </ul>

• 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 17 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Sun Life) cotées en bourse (ou des filiales de ces sociétés):

• AFLAC	• Cigna	<ul> <li>John Hancock</li> </ul>	<ul> <li>Transamerica</li> </ul>
• AIG	<ul> <li>CNO Financial</li> </ul>	<ul> <li>Lincoln Financial</li> </ul>	• Unum
<ul> <li>Allstate</li> </ul>	<ul> <li>Equitable</li> </ul>	<ul> <li>MetLife</li> </ul>	<ul> <li>Voya Financial</li> </ul>
Allianz Life	<ul> <li>Genworth Financial</li> </ul>	<ul> <li>Principal Financial</li> </ul>	Services
Brighthouse Financial	<ul> <li>Hartford Financial</li> </ul>	Group	
	Services	<ul> <li>Prudential Financial</li> </ul>	

• En ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés du sondage de 2022 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 fixe. Nous établissons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste en fonction d'une analyse comparative, de l'expérience et du rendement de la personne et de l'équité interne.

### Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Ces objectifs portent sur les bénéfices, la rentabilité des ventes et les mesures clients. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022; toutefois, une nouvelle conception est mise en place pour 2023 (voir « Modifications en 2023 », p. 72).

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 :



### 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.

#### BPA déclaré - pondération de 25 %

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

#### Bénéfice par action (BPA) sous-jacent -Pondération de 25 %

Reflète l'intérêt de la Compagnie à générer un bénéfice à long terme pour les actionnaires. Mesure financière non normalisée selon les normes IFRS

Les indicateurs de rendement du BPA et des résultats de la VAN varient de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 200 % pour les résultats exceptionnels. L'indicateur de rendement pour les mesures clients varie de 0 % à 150 %.

#### Valeur des affaires nouvelles (VAN) (sur la base du RIA) -Pondération de 25 %

- Nos profits futurs estimatifs tirés des affaires nouvelles vendues au cours de l'exercice (excluant la gestion
- VAN (sur la base du RIA) calculée en monnaie constante

#### Mesures clients - Pondération de 25 %

- Le rendement est évalué en fonction de ce qui suit :
  - le rendement par rapport aux cibles de l'indice de l'expérience Client - une mesure de solidité des relations clients au moven de communications proactives, de la facilité de faire des affaires et de la résolution de problèmes
  - le rendement par rapport aux cibles des résultats opérationnels des principaux clients dans nos organisations

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable de l'indicateur final de paiement du rendement. Le rendement total de la Compagnie est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à ±20 %, doit être apporté selon un ensemble de principes directeurs. Le régime comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit d'augmenter, de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice net sous-jacent (perte) élimine du revenu net déclaré (perte) les effets des éléments définis dans la section L de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS, comme il est décrit dans notre rapport de gestion 2022, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

#### Composition des résultats d'entreprise

La composition des résultats d'entreprise en 2022 pour nos membres de la haute direction visés est la suivante:

	Pour l'er	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	Organ	isation <sub> </sub>	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.			

Tous 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 admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, se voient attribuer un multiplicateur de rendement individuel calculé en fonction de leur contribution individuelle pendant l'exercice. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs de rendement individuel pour l'exercice. Le multiplicateur 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, période de rendement totale de 5 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. Aucun changement important n'a été apporté aux attributions pour 2022; toutefois, les attributions pour 2023 refléteront notre nouvelle conception (voir « Modifications en 2023 », p. 72).

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, mais elle est limitée à une proportion maximale de 25 % du total des incitatifs à long terme. 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 recoit 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 à l'intention des membres de la haute direction

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années. L'attribution pour 2023 reflétera notre nouvelle conception (voir « Modifications en 2023 », p. 72).

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction vise à harmoniser les versements avec le rendement soutenu et 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.

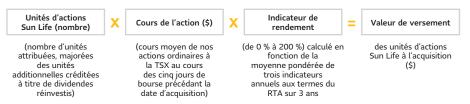
Dans le cadre du régime, les attributions récentes jusqu'en 2022 intègrent deux mesures de rendement :

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.

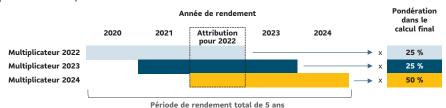
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement 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 :



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 2022, 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 l'intention des membres de la haute direction à un indice pondéré personnalisé composé de 12 banques canadiennes et sociétés d'assurances nord-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 85). 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 %	<ul><li>RBC</li><li>Groupe Banque TD</li></ul>	<ul><li>Banque Scotia</li><li>BMO Groupe Financier</li></ul>	• CIBC
Sociétés d'assurances nord-américaine	75 % s	<ul><li>Canada Vie</li><li>Lincoln Financial</li><li>Financière Manuvie</li></ul>	<ul><li>MetLife</li><li>Principal Financial Group</li><li>Prudential Financial</li></ul>	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. Les attributions pour 2023 refléteront notre nouvelle conception (voir « Modifications en 2023 », p. 72).

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.

En 2022, le conseil a approuvé certaines modifications prospectives à notre régime d'options d'achat d'actions afin i) de clarifier le moment où une cessation d'emploi survient aux fins des droits aux termes du régime, ii) de fournir une définition de « motif valable », iii) de préciser le moment où un participant sera considéré comme ayant pris sa retraite de la Sun Life aux fins du régime et iv) d'apporter d'autres modifications d'ordre administratif. Ces modifications n'exigeaient pas l'approbation des actionnaires aux termes des dispositions de modification du régime.

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 sousjacentes.

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre 2022. 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 2022), 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 d'options d'achat d'actions sont établies en fonction d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (12,3 % pour l'attribution de février 2022, 12,3 % pour l'attribution de mai 2021, 12,2 % pour l'attribution de février 2021, 12,2 % pour l'attribution de février 2020).

	2	2022		2021		2020		
Indicateur de dilution	Pourcentage Nombre d'actions en d'options circulation			Pourcentage Nombre d'actions en d'options circulation		Pourcentage d'actions en circulation		
Attribution annuelle <sup>1</sup>	709 248	0,12	769 290	0,13	730 442	0,12		
Options en cours <sup>2</sup>	3 588 520	0,61	3 042 240	0,52	3 173 204	0,54		
Options pouvant être attribuées³	3 214 108	0,55	3 875 905	0,66	4 645 195	0,79		
Surplus <sup>4</sup>	6 802 628	1,16	6 918 145	1,18	7 818 399	1,34		
Taux d'épuisement du capital <sup>5</sup>		0,12		0,13		0,12		

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Le nombre total d'options attribuées aux termes du régime d'options à chaque exercice.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Le nombre total d'options en circulation à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution

<sup>3</sup> 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.
- <sup>5</sup> Le nombre d'attributions accordées au cours de l'exercice applicable en tant que pourcentage du nombre moyen pondéré des actions en circulation pour ce même exercice.

### Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC

Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC récompense les particuliers pour le rendement et la croissance à moyen terme de Gestion SLC.

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 2022 récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres de rendement global de Gestion SLC; des actifs gérés de tiers; des revenus d'honoraires de tiers et du bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont pleinement acquises dans leur totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution et payées en espèces. Aucun changement important n'a été apporté pour 2023.

### 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 é (sauf le président de Ges		25 %	75 %	-
Président de Gestion SLO		25 %	25 %	50 %
Vice-présidents principal collaborateurs clés (sous	_	100 %	-	
Gestion SLC	Directeurs généraux principaux, directeurs généraux et collaborateurs clés	-	_	100 %
Certains directeurs généraux principaux		_	d'act Gestio	oinaison d'unités cions fictives de n SLC et d'unités ctions Sun Life

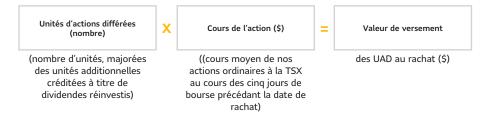
#### Régime d'unités d'actions différées

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. Aucun changement important n'a été apporté pour 2022 ou 2023.

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 :



#### 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 2022. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 62,85 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2022. 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 d'UAD (la propriété personnelle exclut les unités d'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 %).

			Actionnariat total au 31 décembre 2022 (\$)					
Membre de la haute direction visée	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actions ordinaires		Actions fictives de Gestion GCL	Unités d'actions différées (UAD)		Réalisations individuelles (au moins 25 %)
Kevin D. Strain	10x le salaire	11,8	1 971 411	9 213 139	-	655 221	11 839 771	26,3 %
Manjit Singh	5x le salaire	15,2	62 057	6 370 274	-	3 462 035	9 894 366	108,4 %
Stephen C. Peacher	5x le salaire	18,3	-	5 162 400	9 478 194	2 059 652	16 700 246	45,2 %
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	8,4	267 409	5 177 227	-	1 090 825	6 535 461	34,8 %
Jacques Goulet	5x le salaire	13,5	485 391	6 925 318	-	677 351	8 088 060	38,8 %

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté, ou sont en voie de respecter, l'exigence relative à l'actionnariat et l'exigence relative aux mesures personnelles à la date fixée à cet égard.

#### Prestations de retraite

Nos régimes de retraite fournissent une tranche de rémunération qui procure protection et constitution de patrimoine pour la retraite. Seuls les régimes à cotisations déterminées sont offerts aux nouveaux employés à l'échelle mondiale (à l'exception de notre régime à prestations déterminées aux Philippines qui est réservé aux employés de la filiale locale). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite offerts dans le pays dans lequel ils travaillent.

#### Régimes canadiens

Le 1er janvier 2009, nous avons cessé d'offrir aux nouveaux employés le régime à prestations déterminées à l'intention des employés canadiens et nous l'avons remplacé par un régime à cotisations déterminées, que nous décrivons en détail ci-après. Les employés canadiens embauchés avant cette date continuent de participer au régime antérieur, composé à la fois d'éléments à prestations déterminées et d'éléments à cotisations déterminées.

M. Strain a été embauché avant 2009 et il participe au régime à prestations déterminées. MM. Goulet et Singh sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés après le 1er janvier 2009 et ils participent au régime à cotisations déterminées. MM. Goulet et Singh sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés après le 1er janvier 2009 et ils participent au régime à cotisations déterminées.

Notre programme de retraite à l'intention des employés canadiens embauchés avant le 1er janvier 2009 (y compris les membres de la haute direction visés applicables) est composé de deux volets :

- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- l'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après le 1er janvier 2005.

Les prestations jusqu'à concurrence des limites d'imposition sont prélevées de régimes enregistrés. Les prestations supérieures aux limites d'imposition sont prélevées de régimes de pension non agréés garantis, le cas échéant, par une convention de retraite.

#### Formule à prestations déterminées pour les années de service avant 2005

La formule de prestations de retraite pour les années de service avant 2005 dépend du régime de retraite antérieur auquel le membre de la haute direction en question a participé.

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



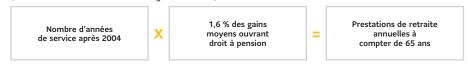
Dans les circulaires antérieures, le pourcentage des gains moyens ouvrant droit à pension indiqué dans ce graphique était de 1,65 % plutôt que le taux d'accumulation exact de 1,5 % pour les années de service antérieures à 2005.

Dans le cadre de la formule aux termes du régime de retraite de Clarica, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours des trois meilleures années consécutives pendant les 120 derniers mois d'emploi.

Les prestations aux termes du régime de retraite de Clarica sont payables à partir de l'âge de 65 ans du vivant de l'employé, prévoyant 60 paiements mensuels garantis. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente. Les employés ayant été au service de Clarica peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans; la prestation de retraite est réduite de 3 % pour chaque année de retraite avant l'âge de 63 ans et de 3 % supplémentaire pour chaque année de retraite avant l'âge de 60 ans.

#### Formule à prestations déterminées pour les années de service après 2004

(Membre de la haute direction désigné, M. Strain)



Dans le cadre de cette formule, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée au moindre de 100 % de la cible et de 100 % du salaire de base. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours de toute période de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi.

La prestation est payable du vivant de l'employé. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente.

Si un membre de la haute direction désigné quitte la Compagnie avant l'âge de 62 ans, la formule des prestations de retraite est réduite. S'il quitte :

- avant l'âge de 51 ans, nous utilisons un facteur de 1,0 % dans la formule des prestations de retraite (au lieu de celui de 1,6 %)
- entre l'âge de 51 ans et 62 ans, nous augmentons de 0,05 % le facteur de 1,0 % pour chaque année complète entre l'âge de 50 ans et la retraite, jusqu'à concurrence d'un maximum de 1,6 % à partir de l'âge de 62 ans.

Les membres de la haute direction désignés peuvent choisir de commencer à recevoir leurs prestations de retraite dès l'âge de 55 ans, mais ses prestations seront réduites de manière actuarielle à l'âge de 62 ans pour tenir compte du versement anticipé de celles-ci.

#### Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés des trois années civiles consécutives les plus élevés 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 annuel pour les années de service après 2004.

En 2022, le régime de retraite de M. Strain a été modifié de sorte que sa rente annuelle totale à l'égard de toutes ses années de service est limitée à un maximum de 1 400 000 \$.

#### Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés avant 2009

Le régime de retraite comprend également un volet à cotisations déterminées pour les années de service après 2004. Les employés peuvent cotiser 1,5 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») et 3,0 % des gains ouvrant droit à pension supérieurs au MGAP. La Sun Life verse une cotisation de contrepartie de 50 % des cotisations des employés. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 30 780 \$ en 2022).

### Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1er 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 %. Depuis 2020, les nouveaux employés sont 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 30 780 \$ en 2022).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur embauchés depuis le 1er janvier 2009, y compris MM. Goulet et Singh, 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 1er 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 1er 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 anciens participants qui accumulaient encore des prestations. M. Peacher et M. Fishbein, nos membres de la haute direction visés aux États-Unis, ont été embauchés après le 1er janvier 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 305 000 \$ US en 2022).

#### 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 20 500 \$ US en 2022, 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. Depuis le 1er 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 12 200 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2022). 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.

Le régime 401(k) a été modifié, avec prise d'effet le 1er 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.

#### 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 1er 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 305 000 \$ US en 2022).

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 1er janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40 ans	2
De 40 à 54 ans	4
55 ans et plus	6

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 61 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 67 500 \$ par participant de 50 ans ou plus en 2022). 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 305 000 \$ US pour chaque participant en 2022.

### 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 2022. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

### Kevin D. Strain, président et chef de la direction



M. Strain a été promu au poste de président et chef de la direction le 7 août 2021. Avant sa nomination, M. Strain était président et premier directeur financier, ainsi que président, 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.

En tant que président et chef de la direction, M. Strain définit notre stratégie d'entreprise et les indicateurs de succès et, en 2022, il a poursuivi sur sa lancée dans des domaines prioritaires de notre plan stratégique pendant la période de transition du leadership.

En reconnaissance de son apport en 2022, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 710 000 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Un incitatif à long terme de 7 150 000 \$ lui a été attribué en 2023.

### Parmi ses réalisations importantes en 2022, on compte notamment ce qui suit :

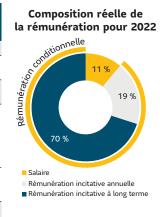
- Il a favorisé notre stratégie Incidence sur le Client. Le nombre de clients à l'échelle mondiale a augmenté, soit à environ 85 millions. Nous avons créé le poste de vice-président général et premier directeur, innovation services-Client (CCIO), tandis que Chris Wei a été affecté à l'équipe de direction. Nous avons commencé à évaluer les répercussions sur les clients en obtenant des résultats positifs sur les plans financier et de la santé.
- Il a obtenu de solides résultats financiers dans un contexte difficile, ce qui a renforcé la résilience de notre portefeuille d'activités diversifié. Le bénéfice net sous-jacent s'est établi à 3 674 millions de dollars, en hausse de 4 % par rapport à l'exercice précédent, et le rendement des capitaux propres sous-jacent s'est établi à 15,1 %. Le bénéfice net comme présenté a diminué de 22 % par rapport à 2021, la valeur des affaires nouvelles a diminué de 7 %, et l'actif géré en fin d'exercice s'est établi à 1,3 billion de dollars, les apports nets positifs de Gestion SLC se chiffrant à 21 milliards de dollars, ce qui a partiellement contrebalancé les sorties nettes de 33 milliards de dollars américains enregistrées par MFS. La FSL inc. a terminé l'exercice en force avec un ratio de capital du TSAV de 130 %.
- Il a accru l'envergure et les capacités de l'entreprise, grâce à des fusions et acquisitions programmatiques, à l'acquisition d'une participation majoritaire dans AAM, à un partenariat stratégique de gestion d'actifs avec Phoenix Group et à un partenariat élargi de bancassurance avec CIMB Niaga en Indonésie. Nous avons continué de nous concentrer sur les activités à faible capital et à forte croissance avec l'annonce de la vente de nos activités au Royaume-Uni. Nous avons conclu l'acquisition de DentaQuest, les efforts d'intégration étant bien avancés.
- Nous avons continué de penser et d'agir comme une entreprise numérique, en développant des capacités numériques dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui a donné des résultats clés pour l'engagement des clients envers le numérique, 79 % des demandes de règlement et 69 % des demandes étant soumises en format numérique, et 1 874 employés travaillant dans le domaine du
- · Nous avons continué de miser sur notre culture d'inclusion en communiquant les cibles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et nous avons réalisé de bons progrès. Nous continuons de cibler des dirigeants diversifiés, avec l'ajout d'un nouveau membre du conseil et de deux nouveaux membres de l'équipe de direction en 2022.

- · Conformément à notre stratégie, nous avons ajouté le directeur de la durabilité, l'actuaire en chef et le directeur des placements à l'équipe de direction mondiale.
- Les résultats relatifs à l'engagement des employés demeurent solides à 89 %, soit au-dessus des niveaux d'avant la pandémie (+4 pp) et de la norme des services financiers (+4 pp).
- Il a maintenu un environnement de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple par une approche descendante et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le Conseil.
- · La marque de la Sun Life continue de représenter la confiance, la durabilité et l'optimisme partout où nous exerçons nos activités.

#### Résumé de la rémunération

	20	22	2021	2020
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	1 000 000	1 000 000	863 462	638 462
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	1 710 000	2 185 079	924 699
Rémunération directe totale	2 500 000	2 710 000	3 048 541	1 563 161
UAD	-		700 011	_
Unités d'actions Sun Life	4 717 549		2 625 040	1 650 058
Options d'achat d'actions	1 562 505		875 007	550 001
Rémunération incitative à long terme	6 280	0 054	4 200 058	2 200 059
Rémunération directe totale	8 780 054	8 990 054	7 248 599	3 763 220

### Composition réelle de la rémunération pour 2022



Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires au cours des exercices applicables. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération directe totale attribuée à M. Connor (ancien président et chef de la direction jusqu'au 6 août 2021) et à M. Strain au cours des cinq derniers exercices à une mesure comparable de la valeur obtenue par les actionnaires au cours de la même période. Les valeurs réelles de la rémunération incluent le salaire et la rémunération incitative versée au comptant, la valeur des unités d'actions Sun Life attribuées lorsque les droits y afférents sont acquis (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options dans le cours qui demeurent en circulation. Les résultats quant à la rémunération sont aussi comparés à la valeur pour les actionnaires, ce qui représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans nos actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis

					Valeur	de 100 \$
Exercice	Chef de la	milliers de	réalisée et réalisable (en milliers de		de la	Valeur pour les actionnaires³
2018	D. Connor	9 300	14 319	31 décembre 2017 au 31 décembre 2022	2 154	147
2019	D. Connor	9 202	17 318	31 décembre 2018 au 31 décembre 2022	188	163
2020	D. Connor	9 520	8 504	31 décembre 2019 au 31 décembre 2022	2 89	120
<b>2021</b> D.	. Connor /K. Strain	10 115	10 020	31 décembre 2020 au 31 décembre 2022	2 99	120
2022	K. Strain	8 990	7 250	31 décembre 2021 au 31 décembre 2022	2 81	93
				Moyenne	122	129

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Comprend le salaire et les attributions dans le cadre de la rémunération variable à la fin de l'exercice relativement au rendement de l'année.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

### Manjit Singh, vice-président général et premier directeur financier



M. Singh est notre vice-président général et premier directeur financier depuis le 29 mars 2021 et est chargé de superviser un portefeuille de fonctions, notamment les finances, la fiscalité, le capital et les relations avec les investisseurs. M. Singh contribue à la réalisation de notre stratégie à quatre piliers en faisant preuve d'une prudence continue en matière de gestion des risques et des finances.

En reconnaissance de son apport en 2022, M. Singh s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 912 000 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 2 500 000 \$ pour 2023.

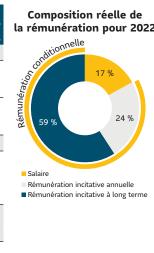
### Parmi ses réalisations importantes en 2022, on compte notamment ce qui suit :

- Il a travaillé efficacement à l'échelle de l'organisation afin d'obtenir de solides résultats dans un contexte opérationnel difficile.
- Il a apporté d'importantes améliorations aux informations fournies à l'externe et a établi de solides relations avec les principales parties prenantes externes.
- Il a dirigé de manière efficace le programme d'IFRS 17, y compris en établissant un dialogue proactif avec les principales parties prenantes internes et externes sur la nature et l'incidence des modifications apportées aux normes comptables.
- Il a apporté un solide soutien aux initiatives d'expansion de l'entreprise tout au long de l'exercice, notamment grâce à l'annonce d'un partenariat élargi de bancassurance avec CIMB Niaga en Indonésie, à la vente prévue du partenariat d'affaires et de gestion stratégique d'actifs de la Sun Life au Royaume-Uni avec Phoenix Group et à l'acquisition d'une participation majoritaire dans AAM.
- Il a géré activement le capital et les liquidités afin de maintenir une position solide dans un environnement en évolution rapide.
- Il a continué de mettre l'accent sur la gestion rigoureuse des charges dans l'ensemble de l'organisation, notamment en générant une productivité qui facilite les investissements dans des initiatives stratégiques.
- De bons progrès ont été réalisés dans l'amélioration continue des processus financiers, grâce à la normalisation, à l'automatisation et à l'utilisation de nouveaux outils.
- Il a continué de mettre l'accent sur le recrutement et le perfectionnement des talents et sur la promotion d'un environnement de travail positif, ce qui nous a permis d'obtenir d'excellents résultats en matière d'engagement.
- Il est un membre actif d'organismes communautaires qui contribuent à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'à une vie plus saine.

#### Résumé de la rémunération

	2022		2021	2020
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	650 000	638 462	461 538	-
Rémunération incitative annuelle	800 000	912 000	1 372 800	-
Versement en espèces à la signature	-	-	200 000	-
Total en espèces	1 450 000	1 550 462	2 034 338	-
Unités d'actions Sun Life	1 650	060	1 575 024	-
Options d'achat d'actions	550 007		525 006	-
Rémunération incitative à long terme	2 200	067	2 100 030	-
Unités d'actions Sun Life	-		3 050 066	-
Options d'achat d'actions	-		1 000 005	-
UAD	-		3 350 065	_
Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)	-		7 400 136	-
Rémunération directe totale	3 650 067	3 750 529	11 534 504	-

### Composition réelle de la rémunération pour 2022



La rémunération incitative annuelle en 2021 est composée d'une prime en espèces non récurrente de 200 000 \$ versée en remplacement de la prime annuelle perdue, qui lui avait été versée à l'embauche et était assortie d'une disposition de récupération de 12 mois.

La rémunération incitative à long terme en 2021 correspond à une attribution non récurrente de 4 050 000 \$ qui vient remplacer la valeur des capitaux propres perdus ainsi qu'une attribution non récurrente de 3 350 000 \$ pour remplacer approximativement la valeur des prestations de retraite perdues auprès de son ancien employeur. La valeur de remplacement du régime de retraite a été accordée sous forme d'UAD, qui seront détenues jusqu'à son départ de la Compagnie et seront acquises à raison de 50 % par année à la date anniversaire de l'attribution.

### Stephen C. Peacher, président de Gestion SLC



M. Peacher est président de Gestion SLC depuis le 11 janvier 2016 et il est chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements et de Gestion SLC, notre entité de gestion d'actifs institutionnels de tiers. M. Peacher contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de la gestion mondiale d'actifs, l'un de nos quatre piliers stratégiques, qui comprend Gestion SLC et MFS Gestion de placements.

En reconnaissance de son apport en 2022, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 908 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 120 %). Il a reçu une attribution incitative annuelle à long terme de 3 000 000 \$ US pour 2023.

En 2022, M. Peacher a aussi reçu une attribution incitative à long terme non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation de Gestion SLC sur plusieurs années et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir. Les attributions seront acquises en bloc en 2027, et l'acquisition sera subordonnée à l'atteinte à la fois d'objectifs financiers et stratégiques essentiels pour la stratégie à moyen terme de Gestion SLC. Le nombre définitif d'unités acquises peut aller de zéro, si le rendement est inférieur au seuil, jusqu'à un maximum de 125 % des unités attribuées, si le rendement dépasse les attentes.

#### Parmi ses réalisations importantes en 2022, on compte notamment ce qui suit :

- Il a étendu les capacités de SLC, grâce à l'acquisition d'une participation majoritaire dans AAM.
- Il a généré des résultats de placement exceptionnels pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net.
- Il a enregistré un excellent rendement pour les portefeuilles de nos clients, ce qui a fortement favorisé la fidélisation des clients.
- Il a généré 18,4 milliards de dollars de nouveaux engagements de clients pour la plateforme de Gestion SLC., dont 209,6 milliards de dollars d'actifs sous gestion au quatrième trimestre de 2022, ce qui représente une hausse de 14 % par rapport au quatrième trimestre de 2021.
- Il a amélioré la gestion des actifs, grâce à des partenariats élargis avec les sociétés affiliées de SLC, PMSL et la Financière Sun Life.
- Il a poursuivi les efforts en matière de durabilité à l'échelle de SLC, y compris l'amélioration de l'infrastructure de données et de la communication de l'information afin d'accroître la transparence et d'appuyer la gestion de portefeuille.
- Il a maintenu une solide culture au sein de SLC, comme en témoignent les excellents résultats en matière d'engagement des employés, la fidélisation et le perfectionnement des employés, ainsi qu'en étant l'un des signataires fondateurs du nouveau code de diversité, d'équité et d'inclusion du CFA Institute, et le fait d'être reconnu par le site Pensions & Investments¹ comme l'un des meilleurs endroits où travailler en gestion financière en 2022 pour la troisième année consécutive.
- Il a réalisé des projets clés sur les systèmes et amélioré la communication de l'information financière.
- Il est demeuré un membre actif de l'équipe de direction de la Sun Life, en particulier dans les domaines de la gestion d'actifs, des fusions et acquisitions et du partenariat stratégique avec Phoenix.
- 1. Pensions & Investments, une source mondiale de nouvelles en matière de gestion financière.

### Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	20	22	2021	2020
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	700 000	724 808	580 000	580 000
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	1 908 000	2 153 250	1 903 125
Total en espèces	2 200 000	2 632 808	2 733 250	2 483 125
Unités d'actions Sun Life	683	997	656 076	617 563
Options d'achat d'actions	683 970		656 037	617 517
Actions fictives de Gestion SLC	1 367 940		1 312 073	1 235 033
Rémunération incitative à long terme	2 73!	5 907	2 624 186	2 470 113
Unités d'actions Sun Life	1 967	7 681	_	-
Actions fictives de Gestion SLC	1 967 632		-	-
Rémunération incitative à long terme	3 935 314		-	-
Rémunération directe totale	8 871 221	9 304 029	5 357 436	4 953 238

### Composition réelle de la rémunération pour 2022



### Daniel R. Fishbein, président, Sun Life É.-U.



M. Fishbein est notre vice-président général et président, Sun Life É.-U., depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance 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 fait progresser notre leadership dans le secteur des garanties collectives aux États-Unis, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2022, M. Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 417 500 \$ US (un multiplicateur individuel de 125 %). Un incitatif à long terme de 2 500 000 \$ lui a été attribué en 2023.

#### Parmi ses réalisations importantes en 2022, on compte notamment ce qui suit :

- Le bénéfice net comme présenté a augmenté de 13 % pour s'établir à 453 millions de dollars et le bénéfice net sous-jacent a augmenté de 35 % pour s'établir à 557 millions de dollars, ce qui reflète la croissance de tous les secteurs d'activité et l'apport de l'acquisition de DentaQuest.
- Il a augmenté les nouvelles souscriptions de 18 %, qui se sont chiffrées à 1,46 milliard de dollars, ce qui reflète l'apport de l'acquisition de DentaQuest et l'accent que nous mettons sur la facilitation de l'accès des clients aux soins de santé et aux avantages sociaux, grâce à nos nouvelles capacités numériques et à nos nouveaux partenariats.
- Les revenus des clients ont atteint 6,3 milliards de dollars, dont sept mois de résultats de DentaQuest et une forte croissance des garanties collectives.
- Il a conclu notre acquisition de DentaQuest, deuxième plus grand1 fournisseur de soins dentaires aux États-Unis sur le plan du nombre de membres, faisant progresser notre stratégie d'être un chef de file en matière de santé et d'avantages sociaux.
- Nous comptons plus de 50 millions de clients américains, grâce à l'ajout de DentaQuest et à la croissance de nos activités dans les secteurs de la santé et des groupes.
- Nous continuons à aider les clients à accéder aux soins de santé et à la couverture dont ils ont besoin en élargissant nos cabinets dentaires dans les zones mal desservies et en ajoutant plus d'un million de membres Medicaid, augmentant ainsi l'accès pour les familles et les enfants américains à faible revenu.
- Il a tiré parti de nos nouvelles capacités de connectivité numérique pour automatiser les processus et alléger les tâches administratives manuelles, réduire le travail pour nos clients et améliorer leur expérience.
- Il a maintenu d'excellents résultats en matière d'engagement des employés, ce qui reflète notre engagement continu envers notre personnel et notre culture, et il a réalisé des progrès significatifs à l'égard de nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en 2022.
- Il a obtenu la certification Great Place to Work® aux États-Unis et en Irlande et cinq distinctions en milieu de travail parmi les meilleures en 2022.
- 1. Selon le nombre de membres au 31 décembre 2021. Classement en fonction des données communiquées par les concurrents

### Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	20	22	2021	2020
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	600 000	600 000	594 231
Rémunération incitative annuelle	900 000	1 417 500	1 235 000	1 045 000
Total en espèces	1 500 000	2 017 500	1 835 000	1 639 231
Unités d'actions Sun Life	1 465	5 671	1 249 027	1 111 574
Options d'achat d'actions	488	554	416 331	370 514
Rémunération incitative à long terme	1 954	4 225	1 665 358	1 482 088
Rémunération directe totale	3 454 225	3 971 725	3 500 358	3 121 319

## Composition réelle de la rémunération pour 2022



# Jacques Goulet, président, Sun Life Canada



M. Goulet est VPG et président, Sun Life Canada depuis le 15 janvier 2018. 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 pour la Sun Life du Canada, l'un de nos quatre piliers stratéiques.

En reconnaissance de son apport en 2022, M. Goulet s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 972 320 \$ (un multiplicateur individuel de 118 %). Un incitatif à long terme de 2 800 000 \$ lui a été attribué en 2023.

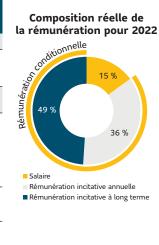
### Parmi ses réalisations importantes en 2022, on compte notamment ce qui suit :

- Le bénéfice net sous-jacent a atteint 1 267 millions de dollars, en hausse de 12 % par rapport à l'exercice précédent, et le RCP sous-jacent a augmenté pour s'établir à 15,2 %.
- Il a conservé la position de tête¹ pour les régimes de retraite collectifs, avec des actifs gérés de plus de 132 milliards de dollars. Il a atteint le niveau de ventes le plus élevé en sept ans, y compris 3,4 milliards de dollars de produits visés par le roulement, des ventes de 2,1 milliards de dollars liées à nos activités de transfert du risque associé aux régimes de retraite, et plus de 5,4 milliards de dollars au chapitre du maintien de la clientèle.
- Il a maintenu la position de chef de file de la Sun Life pour l'assurance individuelle<sup>2</sup>. Il a offert 65 000 régimes financiers aux clients et lancé Prospr par Sun Life, une plateforme de conseils hybride unique en son genre qui permet aux Canadiens de gérer leurs objectifs financiers.
- Il a conservé la position de tête de la Sun Life Health3 pour le marché des garanties collectives, avec plus de 11,7 milliards de dollars de contrats en vigueur. Il a lancé de nouveaux régimes d'assurance collective Maternité de substitution et Adoption pour la Sun Life Health et élargi le projet pilote d'encadrement en santé mentale.
- Il a accru notre gamme d'expériences en santé numérique sur demande. Il a lancé un service PAE Lumino Santé, propulsé par Dialogue, avec un accès étendu à 130 000 membres du régime.
- Il a conservé un niveau élevé d'engagement des employés en mettant l'accent sur un milieu de travail hautement performant, mentalement sain et inclusif. Il a dépassé le seuil de référence de l'industrie en matière de santé mentale des employés et obtenu sept prix en milieu de travail parmi les meilleurs, notamment pour l'inclusion, le mieux-être mental, les femmes et le travail hybride.
- Il a réitéré nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion par le maintien de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de la haute direction canadienne, une présence supérieure à 25 % des communautés sous-représentées dans des postes de vice-présidence ou un échelon supérieur et une avancée au regard de la certification en Relations Progressives avec les Autochtones.
- Il a favorisé l'incidence du développement durable et en a fait un facteur de différenciation concurrentiel pour la Sun Life du Canada grâce au lancement de produits novateurs, notamment un fonds Shariah dans les Services de retraite collectifs, une solution de signature pour le diabète et une condition de bien-être pour les clients de détail.
- Il a continué d'inciter à l'action durant la crise en santé mentale au Canada en incitant des dirigeants de partout au pays à agir dans leur milieu de travail.
- La Sun Life est devenue le partenaire officiel des Raptors de Toronto en matière de santé et de mieuxêtre et a aidé les Canadiens à améliorer leur santé et leur vie.
- 1. Parts de marché par primes de LIMRA pour le marché de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie individuelles depuis le début de l'exercice 2022, en fonction du total de l'actif du régime de capitalisation pour l'exercice clos en décembre 2021 selon le rapport Pension Universe de Fraser de 2022.
- <sup>2</sup> Parts de marché par primes de LIMRA pour le marché de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie individuelles en glissement annuel au troisième trimestre de 2022.
- <sup>3.</sup> Position de tête des fournisseurs de garanties collectives, en fonction des produits pour l'exercice clos en décembre 2021 selon le rapport de 2022 de Group Benefits Provider.

### Résumé de la rémunération

	20	21	2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	600 000	600 000	588 462
Rémunération incitative annuelle	800 000	972 320	1 359 000	851 640
Total en espèces	1 400 000	1 572 320	1 959 000	1 440 102
Unités d'actions Sun Life	2 100	020	2 025 034	1 650 058
Options d'achat d'actions	700	700 004		550 001
Rémunération incitative à long terme	2 800	024	2 700 040	2 200 059
Unités d'actions Sun Life	-	-	-	752 022
Options d'achat d'actions	-	-		250 001
Rémunération incitative à long terme (non récurrente)	-		-	1 000 023
Rémunération directe totale	4 200 024	4 372 344	4 659 039	4 640 184

# Composition réelle de la rémunération pour 2022



#### Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2022, 2021 et 2020. Pour 2022, 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 2022, des résultats du régime incitatif qui sont 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 : 1,301 \$ CA pour 2022; 1,254 \$ CA pour 2021; et 1,341 \$ CA pour 2020.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions / d'actions (\$)		Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative annuelle autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Kevin D. Strain	2022	1 000 000	4 717 549	1 562 505	1 710 000	435 260	700	9 426 014
Président et chef	2021	863 462	3 325 051	875 007	2 185 079	3 938 737	140 283	11 327 619
de la direction	2020	638 462	1 650 058	550 001	924 699	573 277	199 255	4 535 752
Manjit Singh	2022	638 462	1 650 060	550 007	912 000	137 660	-	3 888 188
Vice-président général et premier directeur financier	2021	461 538	7 975 155	1 525 011	1 372 800	34 615	200 000	11 569 119
Stephen C.	2022	943 193	7 791 210	890 051	2 482 880	397 389	-	12 504 723
Peacher Président, Gestion SLC	2021	727 320	2 468 059	822 670	2 700 176	363 660	264 838	7 346 723
Gestion SEC	2020	777 780	2 484 332	828 090	2 552 091	389 225	120 864	7 152 382
Daniel R. Fishbein	2022	780 780	1 907 278	635 755	1 844 593	292 310	-	5 460 715
Président, Sun Life ÉU.	2021	752 400	1 566 280	522 080	1 548 690	237 633	-	4 627 083
LO.	2020	796 863	1 490 621	496 859	1 401 345	246 562	-	4 432 250
Jacques Goulet	2022	600 000	2 100 020	700 004	972 320	146 423	2 781	4 521 548
Président, Sun Life Canada	2021	600 000	2 025 034	675 005	1 359 000	137 660	-	4 796 699
Carraga	2020	588 462	2 400 080	800 002	851 640	128 433	18 498	4 787 115

# Salaire versé

- Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :
  - MM. Strain, Fishbein et Goulet en 2021.
  - MM. Singh et Peacher en 2022

#### Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix des unités d'actions Sun Life	Prix des unités d'actions différées	Prix des unités d'actions fictives de Gestion SLC
2022	14 mars 2022	66,66\$		10,00 \$
2022	4 mars 2022		66,24 \$	
2022	22 févr. 2022	68,30 \$		10,00 \$
2021	15 nov. 2021	70,88 \$	70,88\$	
2021	7 juin 2021	65,10 \$	65,10 \$	
2021	17 mai 2021	65,24 \$	65,24 \$	
2021	5 mars 2021		62,36 \$	
2021	23 févr. 2021	62,28 \$		10,00 \$
2020	4 déc. 2020	57,57 \$		
2020	25 févr. 2020	65,05 \$		10,00 \$

- Le prix par unité d'action Sun Life et par par unité d'action différée 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. Le prix par unité d'action fictive de Gestion SLC correspond à 10,00 \$ pour chaque nouvelle attribution annuelle.
- En 2022, M. Peacher a reçu une attribution non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation sur plusieurs années de Gestion SLC et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir.
- M. Strain a reçu une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ le 15 novembre 2021, pour garantir une rémunération comme président et chef de la direction, qui s'appuie fortement sur une rémunération incitative à base d'actions à long terme, allant de pair avec son nouveau poste. Ce montant correspond à la rémunération incitative à long terme supplémentaire qu'il aurait recue à titre de président et chef de la direction pour le reste de 2021 dans le cadre de sa rémunération cible.
- M. Singh a reçu des attributions, pour remplacer la valeur à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 3 350 065 \$ à l'embauche pour remplacer les prestations de retraite; une attribution non récurrente d'options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 005 \$ pour remplacer les options d'achat d'actions non acquises; une attribution non récurrente d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 3 050 066 \$ afin de remplacer les unités d'actions liées au rendement. Il a également reçu sa première attribution au titre de la rémunération incitative à long terme. Ces attributions ont été versées le 17 mai et le 7 juin 2021.
- L'attribution d'actions faite à M. Goulet en 2020 comprenait une attribution d'actions non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution du 25 février 2020.

#### 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
2022	22 févr. 2022	68,12 \$	9,64 \$
2021	17 mai 2021	65,84 \$	9,33 \$
2021	23 févr. 2021	62,59 \$	8,54 \$
2020	04 déc. 2020	57,16 \$	7,70 \$
2020	25 févr. 2020	62,12 \$	5,90 \$

 Nous nous servons d'un ratio moven calculé sur cing 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. Singh en 2021 comprenait une attribution en remplacement des options non acquises perdues auprès de son ancien employeur, en plus de son attribution annuelle d'options régulière pour 2021.
- L'attribution d'options faite à M. Goulet en 2020 comprenait une attribution d'options non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution faite le 25 février 2020.

Exercice	Terme	Durée de vie prévue (années)	Volatilité prévue	Rendement en dividende	Taux sans risque
2022	10 ans	6,3	23,69 %	4 %	1,76 %
2021	10 ans	6,3	24,93 %	4 %	0,85 %
2020	10 ans	6,3	18,87 %	4 %	1,19 %

## 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 120 et 121.

#### Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que MM. Strain et Singh ont reçus en espèces.
- En 2021, le montant de M. Singh comprend un paiement en espèces à la signature destiné à remplacer les primes variables auxquelles il a renoncé chez son précédent employeur.
- 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 pour M. Peacher. 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. Strain et Peacher en 2020 et 2021, les montants indiqués 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.

# 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 2022 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 62,85 \$ (le cours de clôture des actions de la Financière Sun Life à la TSX le 31 décembre 2022), 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 62,85 \$, 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.

			Attributions	d'options			Attribu	tions d'actions	
Membre de la haute direction visé	Exercice	options non		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	des attributions d'actions	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées
Kevin D. Strain	2017	34 233		28 févr. 2027		Regime	acquis	(4)	(4)
	2018	43 190	53,96	27 févr. 2028	383 959 \$				
	2019	63 944	50,58	26 févr. 2029	784 593 \$				
	2020	71 402	62,12	25 févr. 2030	52 123 \$	Unités d'actions Sun Life	28 707	1 804 208	-
	2021	114 590	62,59	23 févr. 2031	29 793 \$	Unités d'actions Sun Life	45 652	2 869 210	-
	2022	186 484	68,12	22 févr. 2032	-\$	Unités d'actions Sun Life	72 231	4 539 721	-
						UAD dont les droits ont été acquis	10 425	655 221	-
Total		513 843			1 751 982		157 014	9 868 360	-
Manjit Singh	2021	188 312	65,84	17 mai 2031	-\$		70 368	4 422 629	-
						Unités d'actions Sun Life	5 724	359 784	
	2022	65 643	68,12	22 févr. 2032	-\$	Unités d'actions Sun Life	25 264	1 587 861	-
						UAD dont les droits ont été acquis	27 541	1 730 950	1 731 085
Total		253 955					128 898	8 101 224	1 731 085

		A	Attributions	d'options			Attribu	tions d'actions	
Membre de la haute direction visé	Exercice		Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration	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 sont acquis mais qui n'ont pas été payées
Stephen C.	2018	18 242		27 févr. 2028		Regime	acquis	(4)	(4)
Peacher	2019	54 695		26 févr. 2029					
	2020	107 504		25 févr. 2030		Unités d'actions Sun Life	14 408	905 518	-
						Actions fictives de Gestion SLC	165 618	1 919 513	-
	2021	107 736	62,59	23 févr. 2031	28 011 \$	Unités d'actions Sun Life	14 308	899 245	-
						Actions fictives de Gestion SLC	164 534	2 137 297	-
	2022	106 227	68,12	22 févr. 2032	-	Unités d'actions Sun Life	13 628	856 534	-
						Actions fictives de Gestion SLC	178 010	2 223 345	-
						Unités d'actions Sun Life	39 795	2 501 104	-
						Actions fictives de Gestion SLC	256 048	3 198 040	-
						UAD dont les droits ont été acquis			2 059 652
Total		394 404			939 768		846 348	14 640 594	2 059 652
Daniel R. Fishbein	2014	11 780		16 mai 2024					
	2015	31 999		24 févr. 2025					
	2016	37 662		23 févr. 2026					
	2017	32 701		28 févr. 2027					
	2018	43 118		27 févr. 2028					
	2019	63 811	50,58	26 févr. 2029	782 961 \$				
	2020	64 503	62,12	25 févr. 2030	47 087 \$	Unités d'actions Sun Life	25 933	1 629 876	-
	2021	68 371	62,59	23 févr. 2031	17 776 \$	Unités d'actions Sun Life	27 239	1 711 969	-
	2022	75 877	68,12	22 févr. 2032	0\$	Unités d'actions Sun Life	29 203	1 835 383	-
						UAD dont les droits ont été acquis	_	_	1 090 825
Total		429 822			3 632 049		82 374	5 177 227	1 090 825

			Attributions	d'options			Attribu	tions d'actions	
Membre de la haute direction			Prix d'exercice de l'option	Date d'expiration	Valeur des options dans le cours non exercées	des d'unités tions d'actions dans dont les cours droits non n'ont pas rcées été			Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées
visé	Exercice	exercées	(\$)	de l'option	(\$)	Régime	acquis	(\$)	(\$)
Jacques Goulet	2018	39 264		27 févr. 2028					
	2019	58 759	50,58	26 févr. 2029	720 973 \$				
	2020	71 402	62,12	25 févr. 2030	52 123 \$	Unités d'actions Sun Life	28 707	1 804 208	-
	2020	35 850	57,16	5 déc. 2030	203 987 \$	Unités d'actions Sun Life	14 111	886 855	
	2021	88 398	62,59	23 févr. 2031	22 983 \$	Unités d'actions Sun Life	35 217	2 213 395	-
	2022	83 545	68,12	22 févr. 2032	0 \$		32 154	2 020 860	_
						UAD dont les droits ont été acquis	-	_	677 351
Total		377 218			1 349 123		110 188	6 925 318	677 351

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 réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2022 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2022
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2022 et versée en mars 2023.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	646 575	3 467 668	1 710 000
Manjit Singh	-	-	912 000
Stephen C. Peacher	973 770	5 932 256	2 482 880
Daniel R. Fishbein	579 078	3 460 462	1 844 593
Jacques Goulet	636 263	3 186 522	972 320

#### Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la haute direction visé en 2021. 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 87.

Membre de la haute direction visé		Date d'acquisition	d'options	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	2018	27 févr. 2022	10 797	53,96	67,29	143 924
	2019	26 févr. 2022	15 986	50,58	67,29	267 126
	2020	25 févr. 2022	17 850	62,12	67,29	92 285
	2021	23 févr. 2022	28 648	62,59	67,59	143 240
					Total	646 575
Manjit Singh	2021	17 mai 2022	47 078	65,84	62,65	
					Total	
Stephen C. Peacher	2018	27 févr. 2022	18 242	53,96	67,29	243 166
	2019	26 févr. 2022	27 348	50,58	67,29	456 985
	2020	25 févr. 2022	26 876	62,12	67,29	138 949
	2021	23 févr. 2022	26 934	62,59	67,59	134 670
					Total	973 770
Daniel R. Fishbein	2018	27 févr. 2022	10 779	53,96	\$ 67,29	143 684
	2019	26 févr. 2022	15 952	50,58	\$ 67,29	266 558
	2020	25 févr. 2022	16 126	62,12	\$ 67,29	83 371
	2021	23 févr. 2022	17 093	62,59	\$ 67,59	85 465
					Total	579 078
Jacques Goulet	2018	27 févr. 2022	9 816	53,96	67,29	130 847
	2019	26 févr. 2022	14 689	50,58	67,29	245 453
	2020	25 févr. 2022	17 850	62,12	67,29	92 285
		04 déc. 2022	8 962	57,16	63,54	57 178
	2021	23 févr. 2022	22 100	62,59	67,59	110 500
					Total	636 263
					Total	2 835 685

<sup>•</sup> 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.

<sup>•</sup> 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 2022

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 2022 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Kevin D. Strain	27 391	597 678
Manjit Singh	-	=
Stephen C. Peacher	-	-
Daniel R. Fishbein	11 781	284 909
Jacques Goulet	-	-

#### 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 2022. 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 (\$)
Kevin D. Strain	26 févr. 2019	31 362,08	164 %	67,42	3 467 668
Manjit Singh	-	_	-	_	-
Stephen C. Peacher	26 févr. 2019	53 652,17	164 %	67,42	5 932 256
Daniel R. Fishbein	26 févr. 2019	31 296,91	164 %	67,42	3 460 462
Jacques Goulet	26 févr. 2019	28 819,36	164 %	67,42	3 186 522

<sup>•</sup> 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 2019 (pour la période de rendement de 2019 à 2021, et versées au début de 2022).

	Rendement de RTA relatif des société comparables					s sociétés			
Cycle de rendement	Groupe de sociétés t comparables	Pondération		Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence		Maximum	RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA
2019 à 2021	Sociétés d'assurances	75 %	TSX	< 2,9 %	2,9 %	12,9 %	22,9 %	17,8 %	150 %
	nord-américaines	,-	NYSE	< 3,4 %	3,4 %	13,4 %	23,4 %	19,7 %	163 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 4,0 %	4,0 %	14,0 %	24,0 %	17,8 %	138 %
	ateur de 2021 – lent (pondération			0 %	25 %	100 %	200 %		151 %
2018 à 2020	Sociétés d'assurances	75 %	TSX	< -16,9 %	-16,9 %	-6,9 %	3,1 %	7,7 %	200 %
	nord-américaines		NYSE	< -17,1 %	-17,1 %	-7,1 %	2,9 %	6,8 %	200 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -9,0 %	-9,0 %	1,0 %	11,0 %	7,7 %	168 %
	ateur de 2020 – lent (pondération			0 %	25 %	100 %	200 %		192 %
2017 à 2019	Sociétés d'assurances	75 %	TSX	< -6,1 %	-6,1 %	3,9 %	13,9 %	11,0 %	171 %
	nord-américaines	5	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 %
	ateur de 2019 — l ient (pondération			0 %	25 %	100 %	200 %		160 %
			Indica	teur de re	ndement	moyen	global p	ondéré	164 %

# 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 86.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible (\$)	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Kevin D. Strain	1 500 000	95 %	120 %	1 710 000
Manjit Singh	800 000	95 %	120 %	912 000
Stephen C. Peacher	1 951 950	106 %	120 %	2 482 880
Daniel R. Fishbein	1 171 170	126 %	125 %	1 844 593
Jacques Goulet	800 000	103 %	118 %	972 320

<sup>•</sup> 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.
- Le facteur de rendement de l'ensemble de la Compagnie aux fins du RIA est de 95 %, y compris un ajustement discrétionnaire positif pour 1) compenser l'incidence comptable négative liée au dessaisissement des activités au Royaume-Uni qui n'était pas incluse dans le plan en raison du moment incertain de la transaction, 2) atténuer l'incidence négative considérable de facteurs externes sur le BPA déclaré et 3) valoriser le fait que de multiples initiatives stratégiques, y compris le dessaisissement au Royaume-Uni, ont été mises en œuvre pour stimuler la croissance et la valeur à long terme pour les actionnaires. Ce résultat est en baisse par rapport à notre facteur de 143 % en 2021, ce qui reflète les résultats mitigés au chapitre du rendement des mesures financières et les résultats solides au chapitre des mesures liées aux clients.
- · Les facteurs de rendement des groupes d'entreprise aux fins du RIA reflètent un éventail de résultats, les résultats globaux pour 2022 pour les membres de la haute direction visés [présidents des groupes d'entreprise] dépassant tous la cible, reflétant généralement un solide rendement du bénéfice sousjacent des groupes d'entreprise.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie. Le bénéfice par action sous-jacent exclut du bénéfice par action déclaré l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la section L « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion 2022 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.

Bénéfice par action (sur la base du RIA)  10 % 25 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 72 % 100 % 200 % 95 % 100 %						Nos	réalisations en 2022
Sur la base du RIA    Sur la cible	Mesures principales	Pondération	seuil d	le Seuil de	Cible Ma	ximum	Résultat
## Bénéfice par action sous-jacent   25 % < 4,48 \$ 4,48 \$ 6,40 \$ 7,68 \$ 6,27 \$ Inférieur à la cible		25 %	< 4,10 \$	4,10 \$ 5,86	\$ 7,03 \$	5,21 \$	Inférieur à la cible
Bénéfice par action sous-jacent 25 % < 4,48 \$ 4,48 \$ 6,40 \$ 7,68 \$ 6,27 \$ Inférieur à la cible Indicateur de paiement 0 % 25 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 95 % 100 % 200 % 200 % 100 % 200 %	Indicateur de paiement		0	% 25 %	100 %	200 %	72 %
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)  Mesures clients  25 % < 970 \$ 970 \$ 1 386 \$ 1 663 \$ 1 253 \$ Inférieur à la cible  **Tendement des principaux résultats opérationnels des clients  Indicateur de paiement  25 % Évaluation de l'indice de l'expérience Client et la cible  **Hesures clients  **Description des clients  **Indicateur de paiement des principaux résultats opérationnels des clients  Indicateur de paiement global calculé  **Figure de pointage du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à ±20 %)  **Hesures clients  **Indicateur de paiement global calculé  **Figure de pointage du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  **Fisque, conformité et contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)  **Esque, conformité et expérience des résultats a zéro)  **Esque, conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)  **Esque, conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats a zéro)  **Esque, conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)				+			
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)  Provincia de paiement  Provincia de paiement  Provincia de paiement  Provincia de l'indice de l'expérience Client et la cible des clients  Provincia de paiement  Provincia de l'indice de l'expérience Client et la cible des clients  Provincia des		25 %	< 4,48 \$	4,48 \$ 6,40	\$ 7,68 \$	6,27 \$	Inférieur à la cible
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)  Indicateur de paiement  D % 25 % 100 % 200 % 76 %  Evaluation de l'indice de l'expérience Client et la cible des clients  Mesures clients  D % 50 % 109 % 150 % 109 % 109 % 100	Indicateur de paiement		0	% 25 %	100 %	200 %	95 %
nouvelles (sur la base du RIA)  Indicateur de paiement  25 % < 970 \$ 970 \$ 1386 \$ 1663 \$ 1253 \$ Inférieur à la cible    Nesures clients   Evaluation de l'indice de l'expérience Client et rendement des principaux résultats opérationnels des clients   Nesures clients   25 %   100 %   200 %   76 %				+			
Hesures clients  25 % rendement des principaux résultats opérationnels des clients  Indicateur de paiement  0 % 50 % 109 % 150 % 109 % 109 % 150 % 109 % 109 % 109 % 109 % 109 % 109 % 109 % 100	nouvelles	25 %	< 970 \$	970 \$ 1 386	\$ 16635	\$ 1 253 \$	Inférieur à la cible
Mesures clients  25 % rendement des principaux résultats opérationnels des clients  Indicateur de paiement  0 % 50 % 109 % 150 % 109 %  Indicateur de paiement global calculé  +  Grille de pointage du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à ±20 %)  Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  +  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)  =   Evaluation de l'indice de l'expérience Client et la cible des clients  109 % 109 % 150 % 109 % 150 % 109 % 150 % 109 %	Indicateur de paiement		0	% 25 %	100 %	200 %	76 %
Mesures clients  Indicateur de paiement  O% 50% 109% 150%  Indicateur de paiement global calculé  **Tendement global calculé**				+			
Indicateur de paiement global calculé  +  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 %)  +  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)  Horacie de pointage du discrétionnaire positif à l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Aucun ajustement  - %	Mesures clients	25 %	Évaluat rendemei	nt des principa	aux résültats	nce Client et opérationnels	Supérieur à la cible
# Grille de pointage du rendement d'entreprise	Indicateur de paiement		0	% 50 %	109 %	150 %	109 %
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 %)  Hermany de l'expérience actionnaire incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Hermany de l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats injurisées au sur l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats injurisées au sur le bénéfice par action déclaré et tient comp	Indicateur de paiement	global calcul	lé				88 %
rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à ±20 %)  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)  discrétionnaire positif à l'égard de facteurs modérés ayant une incidence sur le bénéfice par action déclaré et tient compte des résultats importants de multiples initiatives stratégiques  Aucun ajustement -%  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 - %	rendement	rétrospective rendement e avec l'expéri	e complète et à une ha ence action	du rmonisation	discrétionna l'égard de fa modérés aya incidence su par action d compte des importants d	ire positif à acteurs ant une ir le bénéfice éclaré et tient résultats de multiples	7%
contrôle fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro) =							
		fonction de au risque, à contrôle (mo négatif, qui p	considération la conformi odificateur o peut réduire	ons relatives té et au de neutre à	Aucun ajust	ement	- %
Indicateur de paiement de rendement final $0\%$ $25\%$ $100\%$ $200\%$ 95 %				=			
	Indicateur de paiement	de rendeme	nt final	0 %	25 %	100 % 200 %	95 %

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2022 sont présentés à la page 66.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2022.

#### 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 2022.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2022 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 2022. 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	À la fin de	ielle À l'âge de	Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$)	attribuable à des éléments	constituées à la fin de
Kevin D. Strain	25,1	571 000	875 000	11 301 000	425 000	-3 051 000	8 675 000
Manjit Singh	-	-	-	-	-	-	-
Stephen C. Peacher	_	_	-	_	-	-	-
Daniel R. Fishbein	-	-	-	_	-	-	-
Jaques Goulet	-	-	-	-	-	-	-

- Le nombre d'années de service décomptées correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2022 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 2022.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022. Les valeurs ont été déterminées à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles utilisées pour déterminer les obligations au titre des régimes de retraite en fin d'exercice, présentées dans les « États financiers de l'exercice 2021, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2022 » en date de janvier 2022, et dans les « États financiers de l'exercice 2022, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2023 » à venir. L'opinion actuarielle contenue dans les rapports d'information susmentionnés s'applique également aux résultats figurant aux présentes. L'obligation au titre des prestations constituées suppose qu'un membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de 2021 et de 2022 est attribuable aux coûts compensatoires détaillés dans le tableau, aux intérêts sur les obligations, à l'incidence des changements apportés aux hypothèses comptables et aux autres gains et pertes actuariels.
- La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2022 (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 2022 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunératoires pour M. Strain en 2021 tient compte de la hausse de sa rémunération après sa promotion.

- 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. La variation négative attribuable à des éléments non rémunératoires pour M.
   Strain en 2022 est principalement attribuable à des hausses du taux d'intérêt du marché en 2022, ce qui réduit l'obligation au titre des prestations constituées.
- Conformément à la modification no 6 du régime de retraite canadien non enregistré de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2022, le revenu de retraite annuel total payable à M. Strain à sa retraite ne doit pas dépasser 1,4 M\$. Ce « plafonnement de la rente » a été pris en compte dans l'obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2022.

## 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 2021.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunératoire (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	628 375	10 260	608 109
Manjit Singh	51 302	137 660	192 347
Stephen C. Peacher	8 127 766	394 328	7 041 159
Daniel R. Fishbein	2 764 168	290 058	2 585 172
Jacques Goulet	539 695	146 423	612 325

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,263 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et de 1,355 en date du 31 décembre 2022 et du taux moyen de 2022 de 1,311 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les montants rémunératoires indiqués pour MM. Connor, Goulet et Singh 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 guitte 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 non acquises sont acquises et les UAD acquises sont payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée
- · le conseil 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 2022.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Manjit Singh	<ul> <li>Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces.</li> </ul>
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.

		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			
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire, à moins d'indications contraires dans le contrat d'emploi	Cessation du salaire	24 mois de salaire			
Attribution de rémunération incitative annuelle	Renonciation     à l'attribution	Renonciation     à l'attribution	Réception d'une attribution calculée au prorata du 1er janvier jusqu'à la date du départ à la retraite	Réception d'une attribution calculée au prorata du 1er 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			

			Droits suppléme	ntaires à la suite d'au cessation d'emploi	itres scénarios de
Élément de rémunération		Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
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 entière et versement à la date de paiement normal     Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel	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
	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

		Droits suppléme	entaires à la suite d'au	tres scénarios de
Élément de rémunération	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	cessation d'emploi  Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
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
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'indemnisatior en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées

		Droits suppléme	entaires à la suite d'au cessation d'emploi	itres scénarios de
Élément de rémunération	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
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 replacement (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 à l'intention des membres de la haute direction.

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 à l'intention des membres de la haute direction

Le tableau ci-dessous indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2022.

Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,263 en date du 31 décembre 2022 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2022 de 1,301 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.

			Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2022			
Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)		Changement de contrôle	
Kevin D. Strain	Espèces :	-	-	1 500 000	6 500 000	
Président et chef de la direction	Attributions non acquises: Prestations de retraite: Avantages accessoires:	6 758 109 –	_	- 10 480 206 - -	10 480 206 2 555 000 100 008	
	Total:	8 265 536	5 635 267	11 980 206	19 635 214	
	UAD acquises :		2 202 202			
Manjit Singh	Espèces :	_	2 900 000	_	3 700 000	
Vice-président général et premier	Attributions acquises :	-	-	-	-	
directeur financier	Attributions non acquises:		3 369 007		6 991 988	
	Prestations de retraite :	192 347	-	-	-	
	Avantages accessoires : Total :	192 347	6 269 007		90 024 <b>10 782 012</b>	
			0 209 007		10 782 012	
Charles C. Danahan	UAD acquises :	1 731 085	1,002,160	1 500 000		
Stephen C. Peacher	Espèces :	_	1 003 160	1 500 000	8 223 865	
Président, Gestion	Attributions acquises:	543 973	_	-	_	
SLC	Attributions non acquises:		5 825 117	9 780 134	9 780 134	
	Prestations de retraite :	7 041 159	-	-		
	Avantages accessoires :  Total :	7 585 133		11 280 134	87 178 <b>18 091 177</b>	
		2 059 652	0 020 2//	11 200 134	10 091 177	
Daniel R. Fishbein	UAD acquises :	2 039 032	780 697	900 000	5 211 185	
Président, Sun Life	Espèces :	3 399 430	780 037	900 000	3211 183	
ÉU.	Attributions acquises : Attributions non acquises :		3 827 462	6 219 157	6 219 157	
	Prestations de retraite :	2 585 172	-	-	-	
	Avantages accessoires :				87 178	
	Total:	5 984 602	4 608 159	7 119 157	11 517 519	
	UAD acquises :	1 090 825	_	_	_	

			Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2022			
Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)		Changement de contrôle	
Jacques Goulet	Espèces :	-	-	-	3 923 760	
Président, Sun Life Canada	Attributions acquises: Attributions non acquises: Prestations de retraite: Avantages accessoires:  Total:  UAD acquises:	1 023 585 - 612 325 - 1 635 910 677 351	5 037 819 - - 5 037 819	- - -	8 507 380 - 90 024 12 521 164	

M. Peacher est admissible à la retraite en raison de son âge et de son 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 M. Peacher seraient entièrement acquises, 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 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 comptions 32 postes de preneurs de risques importants en 2022, 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 2022, une personne a reçu un paiement à la signature. Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale accordée, versée ou en cours en ce qui concerne les preneurs de risques importants au 31 décembre 2022 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 2022 de 1,301.

	Rémunération annuelle fixe et variable								
		Rémunération incitative Rémunération incitative annuelle à base d'actions							
						En	cours		
Élément de rémunération	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise		Versements d'indemnités de départ
Valeur globale (en millions de dollars)	15,2	19,6	0,1	41	40,6	29,6	89,7	2,1	_

- La rémunération incitative en espèces pour 2022 ne comprenait pas de versements garantis.
- La rémunération incitative annuelle représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2022, versées en 2023, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel.
- La rémunération incitative à base d'actions comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne Attribuée représente la valeur à l'attribution en 2022.
- Le montant dans la colonne Payée représente la valeur recue en 2022 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions Sun Life (c.-à-d. les unités d'actions en fonction du rendement).
- Le montant dans la colonne En cours sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 62,85 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2022.
- 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
- · 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 2022 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.

		Variatio	n de la valeur (		
	Valeur globale de la rémunération différée au 1er janvier 2021 (en millions de dollars)	Rajustements explicites (en millions de dollars)	implicites (en millions	rajustements (en millions	Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2022 (en millions de dollars)
Total	152,4	-8,1	-19,0	-3,0	122,3
Variation en pourcentage		-5,3 %	-12,5 %	-2,0 %	-19,7 %

- La valeur globale au 1er janvier 2022 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 2021 et de 2022 approuvées par le conseil en février 2023. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2022.
- · 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 2022.
- La valeur globale au 31 décembre 2022 reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2022 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 2022, 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)	moyen pondéré des options, des bons de souscription ou des droits en	émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	·	58 51 \$	

# **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 2023 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.

		Encours total des prêts
Objet	Payable par des employés/ d'anciens employés à la Sun Life ou à nos filiales (\$)	Payable par des employés/ d'anciens employés à une autre entité (\$)
Achat d'actions	486 000 \$	13 857 570 \$
Autres	2 928 182 \$	-

# 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 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,2 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

# 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 2022. 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.

# Annexe A: Proposition des actionnaires

La Salal Foundation, sise au 185-911 Yates St., bureau 561, Victoria (C.-B.) V8V 4Y9, représentée par Investisseurs pour la conformité aux principes de Paris a présenté la proposition suivante :

# Proposition no 1

Résolu : Les actionnaires demandent à la Sun Life de produire un rapport, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, documentant les répercussions sur la santé et les répercussions possibles sur les assurances de ses investissements dans les combustibles fossiles pour sa clientèle actuelle et future. Le rapport devrait être examiné par des experts indépendants pour ajouter de la crédibilité.

#### Énoncé à l'appui

En tant qu'assureur vie et en soins de santé, Sun Life a pour objectif déclaré d'« aider les clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie saine ». À sa page d'accueil, à la question Pourquoi choisir la Sun Life?, la société répond : « Nous bâtissons des collectivités saines et durables pour la vie. »1

Pourtant, en tant que propriétaire et gestionnaire d'actifs, la Sun Life investit, par l'intermédiaire de ses filiales, des dizaines de milliards de dollars dans les combustibles fossiles. La Sun Life est le plus important investisseur canadien dans les sociétés figurant sur la liste mondiale de retrait du charbon (Global Coal Exit List), avec un apport de 11,9 milliards de dollars américains en 2021.2 Selon une étude indépendante, les émissions financées par la Sun Life sont estimées à 222 millions de tonnes d'équivalent en dioxyde de carbone, soit presque la totalité des émissions combinées de l'Ontario et du Québec.3

L'utilisation des combustibles fossiles engendre toute une panoplie de répercussions nocives directes sur la santé, comme la pollution atmosphérique, et indirectes comme le changement climatique, par exemple:

- Le gouvernement du Canada constate que les répercussions de la combustion du charbon comprennent l'asthme, les maladies respiratoires et des centaines de milliers de décès prématurés dans le monde.4
- Selon une étude du Lancet Journal de 2022, les coûts de la mortalité prématurée due à la pollution atmosphérique s'élevaient à 2,3 billions de dollars en 2020, soit l'équivalent de 2,7 % du produit mondial brut.5
- La même étude révèle que les décès liés à la chaleur ont augmenté de 68 % depuis 2000 et que le coût de la mortalité liée à la chaleur dans le monde était estimé à 144 milliards de dollars en 2021, soit l'équivalent du revenu moyen de 12,4 millions de personnes.
- Un « dôme de chaleur » a tué plus de 600 personnes en Colombie-Britannique en 2021.6
- Une évaluation nationale du climat et de la santé par le gouvernement du Canada conclut ce qui suit : « Les risques pour la santé augmenteront proportionnellement au réchauffement. Plus le réchauffement sera important, plus les menaces pour la santé seront grandes. »7

La Sun Life s'est engagée à atteindre zéro émissions nettes de ses émissions financées d'ici 2050, mais, jusqu'à maintenant, seule sa filiale InfraRed prévoit une exclusion des combustibles fossiles, qu'elle qualifie de « vital pour cette transition ».8 D'autres filiales continuent d'investir dans les combustibles fossiles sans échéancier de changement, ce qui entraîne les effets néfastes sur la santé énumérés ci-dessus et nuit à la transition de la Sun Life vers la carboneutralité.

La contradiction entre l'objectif déclaré de la Sun Life et ses investissements dans les combustibles fossiles représente un risque commercial. Son approche inégale à l'égard des combustibles fossiles dans l'ensemble de ses filiales représente un risque de gouvernance et de conformité dans la mesure où les

<sup>1</sup> https://www.sunlife.ca/fr/

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> https://www.coalexit.org/

<sup>3</sup> https://www.investorsforparis.com/insuring-the-climate-crisis/

<sup>4</sup> https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/mesures-internationales-canada/ retrait-progressif-charbon.html#toc3

<sup>5</sup> https://www.lancetcountdown.org/2022-report/

<sup>6</sup> https://news.gov.bc.ca/releases/2022PSSG0035-000911

<sup>7</sup> https://changingclimate.ca/site/assets/uploads/sites/5/2022/02/CCHA-FULL-REPORT-FR.pdf

<sup>8</sup> https://www.ircp.com/sites/default/files/2022-05/infrared\_exclusion\_policy\_2022.pdf

organismes de réglementation financière élaborent des orientations pour lutter contre le changement climatique, comme le fait actuellement le Bureau du surintendant des institutions financières.

Les investisseurs ont besoin de plus d'information sur la nature de ce risque commercial, y compris des renseignements sur la clientèle potentielle dans les marchés émergents que la Sun Life cible actuellement aux fins de croissance et où les incidences du climat et de la santé sont plus extrêmes.<sup>10</sup>

Nous demandons respectueusement aux actionnaires de voter en faveur de cette proposition.

# Réponse du conseil à la proposition nº 1

La Sun Life s'engage à faire partie de la solution climatique. Une action climatique constructive s'accorde à nos valeurs et se révèle essentielle pour réaliser notre objectif d'aider nos clients à à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie saine. En 2021, nous avons fixé notre objectif de parvenir à la réduction d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et d'atteindre la carboneutralité dans nos placements et nos activités d'ici 2050. En 2022, nous avons concentré nos efforts sur l'établissement de cibles provisoires et de plans de mise en œuvre en vue d'atteindre cet objectif. Quatre de nos activités de gestion d'actifs ont vu leurs objectifs intermédiaires approuvés par l'initiative Net Zero Asset Managers : MFS Investment Management, BentallGreenOak, InfraRed Capital Partners et Gestion d'actifs PMSL inc. Parallèlement, nous avons déployé d'importants efforts pour élaborer notre profil de base des GES pour les investissements approuvés en compte général, couvrant de multiples catégories d'actifs et régions géographiques, et nous avons élaboré une stratégie climatique pour le compte général. Nous avons également établi une première série d'objectifs provisoires de carboneutralité<sup>11</sup> pour 2030, par rapport à notre profil de base de 2019 : une réduction minimale de 40 % de l'intensité du carbone pour les obligations de sociétés cotées, une réduction de 50 % de l'intensité du carbone pour les actions cotées et une réduction de 50 % de l'intensité du carbone pour le Fonds BGO Sun Life Real Estate Equity. Nous avons déjà commencé à déployer des efforts considérables pour tenir ces promesses et nous continuerons à intensifier nos efforts en vue d'atteindre la carboneutralité.

Nous nous engageons à travailler de concert avec nos clients, les entités émettrices et d'autres parties prenantes, et ce, dans tous les secteurs, afin de contribuer à la résolution du défi mondial que représente le changement climatique. Nous reconnaissons ne pas disposer encore de toutes les réponses sur ce sujet complexe, et nous accueillons volontiers toute occasion d'entamer des discussions et de prendre des engagements constructifs avec diverses parties prenantes, alors que nous nous efforçons de faire progresser ce travail essentiel, comme nous le faisons avec Investisseurs pour la conformité aux principes de Paris depuis 2022.

Grâce à nos propres investissements et à notre influence en tant que gestionnaire d'actifs, nous recherchons des occasions de favoriser la transition vers une économie à faible émission de carbone et plus inclusive. Nous investissons de manière proactive dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie à faible émission de carbone. Il peut s'agir, par exemple, d'énergie renouvelable, d'efficacité énergétique, de bâtiments durables et de transport non polluant. Nous avons fixé un objectif de 20 milliards de dollars de nouveaux placements durables de 2021 à 2025 dans des actifs et des entreprises qui soutiennent cette transition. Nous avons déjà fait des progrès notables. En 2022, les nouveaux placements durables ont totalisé 6,5 milliards de dollars, ce qui porte à 14,2 milliards de dollars le total des progrès accomplis vers notre objectif.

Nous évaluons les répercussions des changements climatiques sur nos activités et nos placements dans le but de les gérer de manière prudente afin de respecter nos engagements, tout en reconnaissant les défis que représentent l'incertitude et l'imperfection des données pour éclairer ces décisions. L'amélioration des données sur les émissions et des méthodologies d'évaluation des risques et des perspectives liés au climat, y compris les impacts et les implications des investissements dans les combustibles fossiles, continuera de nous aider à perfectionner nos plans de transition climatique. Toutefois, nous estimons également qu'une transition énergétique réussie nécessite une énergie abordable, accessible et fiable pour répondre aux besoins de la société aujourd'hui tout en accélérant les

<sup>9</sup> https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/fi-if/rg-ro/gdn-ort/gl-ld/Pages/b15-dft.aspx

<sup>10</sup> https://foreignpolicy.com/2022/08/24/extreme-weather-asia-climate-change-floods-droughts-heatwave/

<sup>11</sup> Se reporter à notré rapport sur la carboneutralité d'ici 2050 pour plus de détails sur la méthodologie de définition des objectifs.

actions en faveur d'un avenir carboneutre. C'est pourquoi nous nous engageons à collaborer avec les entreprises dans lesquelles nous investissons pour les soutenir dans cette transition cruciale vers une économie à faible émission de carbone.

Nous croyons que notre stratégie en matière de changements climatiques doit être considérée dans son ensemble et fondée sur une analyse exhaustive et raisonnée de la stratégie opérationnelle globale de la Sun Life, de notre approche en matière de gestion des risques, des intérêts des diverses parties prenantes et de la meilleure affectation des ressources à long terme. Le conseil et la direction participent activement au suivi de la stratégie en matière de durabilité et de climat. La proposition restreindrait l'exercice du jugement d'affaires du conseil en dictant comment la stratégie de la Sun Life en matière de climat et de développement durable devrait être gérée de manière à mieux répondre à son objectif. Compte tenu de l'importance de la durabilité pour la stratégie globale de la Sun Life, le conseil doit être en mesure d'exercer son meilleur jugement à cet égard.

En outre, il est peu probable que la proposition aboutisse à la communication de renseignements déterminants pour les investisseurs. Comme l'a déclaré le Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière, les investisseurs veulent des renseignements sur les risques et les possibilités liés au climat qui soient cohérents, comparables, fiables et transparents. C'est pourquoi la Sun Life appuie la divulgation de l'information relative aux changements climatiques, conformément aux recommandations du GIFCC, qui fournissent un cadre uniforme et comparable pour l'information relative aux changements climatiques dans l'ensemble des organisations et des territoires. En revanche, la proposition ne fait référence à aucun cadre existant pour l'information demandée et ne cherche pas à obtenir des renseignements que les investisseurs pourraient facilement comparer à des données équivalentes provenant d'autres organisations. La proposition demande plutôt à la Sun Life de spéculer et de faire rapport sur une question complexe, sur mesure et possiblement sans réponse, c'est-à-dire si et comment les émissions futures spécifiques des entreprises dans lesquelles la Sun Life investit auront des répercussions particulières sur la santé des clients qui entraîneront des réclamations d'assurance maintenant et à l'avenir. À notre connaissance, aucune norme sectorielle ne permet d'analyser cette question ou d'en rendre compte, et les propositions réglementaires actuelles, comme la ligne directrice B-15 proposée par le BSIF que cite la proposition, ne l'exigent pas. Nous croyons que le besoin pressant d'une action concrète en faveur du climat devrait orienter nos efforts et nos ressources vers les domaines où nous avons le plus d'impact. La réalisation de progrès substantiels et mesurables en matière de limitation des émissions mondiales de gaz à effet de serre doit être une priorité pour cette décennie, afin d'éviter les pires conséquences du changement climatique. La préparation du rapport demandé obligerait la Sun Life à dépenser des fonds et des ressources pour produire un document qui ne fournirait pas de renseignements pertinents; il détournerait des ressources et ne servirait pas les intérêts supérieurs de la Sun Life et de ses parties prenantes.

Notre organisme de réglementation, le Bureau du surintendant des services financiers (BSIF), a publié en mars la ligne directrice B-15 : Gestion des risques climatiques. Elle établit des attentes détaillées en matière de gestion des risques climatiques pour les institutions financières fédérales (IFF). La présente ligne directrice traite de la surveillance de ces risques, des attentes en matière de gouvernance et des renseignements comparables particuliers. La conformité à la version définitive de la ligne directrice est un aspect important pour la Sun Life.

Le conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition compte tenu de la stratégie et des engagements actuels de la Sun Life en matière de durabilité, des directives réglementaires en attente du BSIF, de l'embauche d'une équipe chargée du climat sous la direction de notre chef de la durabilité (la vice-présidente, changements climatiques et impact environnemental, la vice-présidente adjointe, gestion des risques liés aux changements climatiques, le vice-président adjoint, Performance climatique et environnementale, le vice-président adjoint, PMO climatique et environnemental, l'administrateur, Émissions de portée 3 et l'administrateur, Stratégie du groupe entreprise climatique et environnemental ont tous été embauché au cours des neuf derniers mois), de notre communication exhaustive sur la durabilité, de la structure de gouvernance globale que nous avons mise en place pour surveiller et gérer les questions liées au climat, y compris celles liées aux impacts directs et indirects des investissements dans les combustibles fossiles, l'utilité limitée de la production et de la publication d'un rapport coûteux sur un sujet pour lequel il n'existe pas de cadre bien reconnu pour la production de rapports limpides, cohérents et comparables, et le rôle actif du conseil et de la direction dans la supervision de la stratégie de durabilité et de climat.



À la Sun Life, nous croyons que le fait d'assumer la responsabilité de l'impact de nos activités sur l'environnement nous permet d'être une entreprise digne de confiance et responsable. 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:













540 arbres

de polluants de l'eau 251 350 gallons d'eau 16 825 lb de déchets solides

46 340 lb de gaz à effet de serre 250 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.



MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC\* C132107



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 à long terme. Pour en savoir plus, rendez-vous au sunlife.com/durabilite

1 York Street, Toronto, ON Canada, M5J 0B6 sunlife.com