



2019

FINANCIÈRE SUN LIFE INC.

AVIS DE CONVOCATION À
L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES
PORTEURS D'ACTION ORDINAIRES

9 Mai 2019

CIRCULAIRE D'INFORMATION
DE LA DIRECTION



La vie est plus radieuse sous le soleil

Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2019	2
Circulaire d'information de la direction	3
Transmission des documents relatifs à l'assemblée	3
• Procédures de notification et d'accès	3
• Transmission électronique d'autres documents d'information continue.....	4
Notre assemblée annuelle de 2019	4
• Vote.....	5
• Candidats aux postes d'administrateur	8
• L'auditeur	18
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction	19
Pratiques en matière de gouvernance	20
• Coup d'œil sur la gouvernance	20
• Comportement éthique.....	22
• Le conseil d'administration	23
• Interactions et communications avec les actionnaires.....	36
• Propositions des actionnaires	39
• Comités du conseil	39
Rémunération des administrateurs	51
• Analyse de la rémunération	51
• Renseignements sur la rémunération	55
Rémunération des membres de la haute direction	56
• Lettre aux actionnaires	57
• Analyse de la rémunération	61
• Renseignements sur la rémunération	87
Autres renseignements	110
Annexe A – Charte du conseil d'administration	111



Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le jeudi 9 mai 2019 à 9 h (heure de Toronto). L'assemblée aura lieu au siège social de la Financière Sun Life, situé au 1 York Street (à l'intersection de Harbour Street), 35^e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada et sera également diffusée sur le Web à l'adresse www.sunlife.com.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2019 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Nous tiendrons, au même moment, l'assemblée annuelle des titulaires de contrat ayant droit de vote et de l'unique actionnaire de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Les questions à l'ordre du jour de chaque assemblée seront passées en revue de façon distincte; cependant, la présentation de la direction visera tant les actionnaires que les titulaires de contrat. Une période de questions et de réponses commune suivra.

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 7 mai 2019, de la manière indiquée aux pages 5 à 8 de la circulaire ci-jointe. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter à la page 7 pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

En espérant vous rencontrer à l'assemblée, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "William D. Anderson".

William D. Anderson

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dean A. Connor".

Dean A. Connor



Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2019

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

Quand Le jeudi 9 mai 2019
9 h (heure de Toronto)

Où 1 York Street (à l'intersection de Harbour Street)
35^e étage
Toronto (Ontario) Canada

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2018
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 toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée

Au total, 595 674 477 droits de vote peuvent être exercés à l'assemblée.

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

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 15 mars 2019 (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,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Troy Krushel".

Troy Krushel

Toronto (Ontario)
Le 15 mars 2019

Circulaire d'information de la direction

Le 15 mars 2019

Dans le présent document, *nous*, *notre*, *nos*, la *Compagnie* et la *Financière Sun Life* 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 Financière Sun Life.

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 Financière Sun Life en date du 15 mars 2019, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, ont accès à celle-ci en ligne. Une trousse contenant un avis (l'« avis ») et expliquant comment accéder à la présente circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier a été envoyée aux actionnaires. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com/2019aga) et sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (« AST ») (www.documentsassemblee.com/astca/SLF_FR), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Comment obtenir une copie papier de la présente circulaire

Vous pouvez demander qu'une copie papier de la présente circulaire vous soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de celle-ci dans SEDAR. Si vous souhaitez recevoir une copie papier de la présente circulaire avant la tenue de l'assemblée, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou vous pouvez en faire la demande en tout temps avant l'assemblée sur le site Web d'AST (www.meetingdocuments.com/astca/slf) ou en communiquant avec AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays). Une copie de la présente circulaire vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de la circulaire, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

Questions?

Si vous avez des questions concernant les procédures de notification et d'accès, ou si vous souhaitez obtenir sans frais une copie papier de la présente circulaire après l'assemblée, vous pouvez communiquer avec AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays).

Transmission électronique d'autres documents d'information continue

Vous êtes également encouragé à consentir à la transmission électronique afin de recevoir nos autres documents d'information continue, notamment les rapports annuels et intermédiaires. Les actionnaires qui sont inscrits à la transmission électronique seront avisés par courriel lorsque les documents seront accessibles, moment à partir duquel ils pourront être consultés et/ou téléchargés depuis notre site Web (www.sunlife.com). Selon que vous êtes un actionnaire inscrit, un participant du compte d'actions ou un actionnaire non inscrit, la méthode d'inscription est différente.

- Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier
- Vous êtes un participant du compte d'actions si vous détenez un relevé de propriété des actions
- Vous êtes un actionnaire non inscrit (également appelé actionnaire véritable) si vos actions sont détenues en votre nom par un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire (*votre prête-nom*) dans un compte de prête-nom.

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

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

Notre assemblée annuelle de 2019

Ordre du jour de l'assemblée :

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, les rapports des auditeurs y afférent et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers, et vous aurez la possibilité de poser des questions à leur sujet.

Élection des administrateurs (se reporter à la page 8)

Vous devrez voter en vue d'élire 11 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 11 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive.

Nomination de l'auditeur (se reporter à la page 18)

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 2019. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay » (se reporter à la page 19)

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction* à partir de la page 56.

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

Examen d'autres questions

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

Vote

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 15 mars 2019.

En date du 15 mars 2019, nous avons 595 674 477 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.

Pour qu'il y ait quorum à l'assemblée et qu'il puisse y être délibéré des questions prévues, deux personnes représentant au moins 25 % des actions conférant droit de vote doivent être présentes à l'assemblée ou par procuration.

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

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

Comment voter?

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

- par procuration
- en assistant à l'assemblée et en y votant en personne.

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 (cette personne étant votre *fondé de pouvoir*). Si vous avez précisé sur votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés à l'égard d'une question donnée, le fondé de pouvoir se doit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Le formulaire de procuration ci-joint désigne William D. Anderson, président du conseil ou, en son absence, Scott F. Powers, président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements (le « CGNP ») 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.

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. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle assiste 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 est dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification apportée aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus.

Vote en personne

Le fait d'assister en personne à l'assemblée vous donne l'occasion d'entendre directement la direction et de rencontrer les candidats aux postes d'administrateur.

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Dès votre arrivée à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, AST, pour recevoir un bulletin de vote.

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée et y voter en personne, donnez vos instructions de vote dans le formulaire de procuration joint à l'avis, signez et datez le formulaire, puis retournez-le de l'une des façons suivantes :

- par la poste dans l'enveloppe fournie à cet effet
- numérisez les deux pages du formulaire de procuration et envoyez-les par courrier électronique à l'adresse proxyvote@astfinancial.com.

Vous pouvez également soumettre vos instructions de vote par téléphone ou par Internet. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 13 chiffres situé dans le coin supérieur droit du formulaire de procuration pour remplir vos instructions de vote à l'aide de l'une de ces méthodes. L'agent des transferts utilise le numéro de contrôle pour vérifier votre identité.

Vote par téléphone (Canada et États-Unis seulement) : Téléphonnez au 1-888-489-7352 au moyen d'un téléphone à clavier et suivez les instructions.

Vote par Internet : Tapez l'adresse www.astvotemaprocuracion.com et suivez les instructions affichées à l'écran.

AST doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2019 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée, AST doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit 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. Veuillez suivre attentivement les instructions figurant dans le formulaire d'instructions de vote ou dans le formulaire de procuration qui vous a été fourni par votre prête-nom avec la présente circulaire.

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer vos droits de vote en personne, vous devez inscrire votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire pour vous désigner comme votre propre fondé de pouvoir. Ensuite, retournez le formulaire selon les instructions de votre prête-nom.

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

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 envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des quatre façons suivantes :

- en remplissant et en signant un formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, que vous devez livrer ou remettre à AST, de la façon décrite ci-dessus avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2019
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à AST par téléphone ou par Internet avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2019
- en nous livrant ou en nous remettant un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions que vous aurez signé, ou qu'aura signé le fondé de pouvoir que vous aurez désigné par écrit, avant 17 h (heure de Toronto) le mercredi 8 mai 2019, ou si l'assemblée est ajournée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée, à : Financière Sun Life, au 1 York Street, 31st Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, à l'attention du secrétaire général de la Compagnie

- en donnant vos instructions de vote 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, en cas d'ajournement.

Les actionnaires non inscrits peuvent envoyer un nouveau formulaire d'instructions de vote à leur prête-nom. Afin de lui donner le temps nécessaire pour donner suite à vos instructions, vous devriez les lui envoyer au moins sept jours avant l'assemblée.

Des questions?

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

Canada et États-Unis :	1-877-224-1760
Royaume-Uni, République d'Irlande, îles Anglo-Normandes et île de Man :	+ 44 (0) 345-602-1587
Philippines :	632-318-8567 (Région métropolitaine de Manille) 1-800-1-888-2422 (Provinces)
Hong Kong :	852-2862-8555
Autres pays :	416-682-3865

Compilation des votes

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

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

Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration et nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») pour qu'elle nous aide à des coûts estimés à 41 000 \$. La sollicitation de procurations sera principalement faite par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation.

Candidats aux postes d'administrateur

En date de la présente circulaire, 12 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 13 février 2019, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 11, avec prise d'effet avec le départ à la retraite de Christopher J. McCormick à la clôture de l'assemblée annuelle de 2019. À l'assemblée annuelle de 2019, 11 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 11 candidats siège actuellement à notre conseil.

Le CGNP a examiné la candidature de chacun des candidats et a confirmé qu'ils possédaient les compétences, les habiletés et les qualités nécessaires pour que le conseil exécute son mandat. Nous ne prévoyons pas que l'un de ces candidats ne sera pas en mesure de remplir

les fonctions d'administrateur. 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 et conformément aux règlements administratifs de la Compagnie et au droit applicable.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après. Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.

Notre politique sur le vote majoritaire

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

Notre politique sur l'accès aux procurations

Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations du conseil, les actionnaires admissibles peuvent proposer un ou plusieurs candidats aux fins d'élection en tant qu'administrateur afin que leur nom soit inclus dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour une assemblée annuelle. Pour faire une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite de remise des propositions (se reporter à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 39), remettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

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

Une copie de la politique peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com).

Par ailleurs, en conformité avec l'article 147 de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les actionnaires détenant au total au moins 5 % des actions de la Compagnie pendant le délai minimal prévu par la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) peuvent soumettre une proposition officielle afin de poser la candidature d'une personne aux élections au poste d'administrateur, sous réserve du respect de procédures précises.

Notre règlement administratif relatif au préavis

Notre règlement administratif précise que tout actionnaire souhaitant proposer à une assemblée annuelle la candidature d'une personne physique en vue de son élection au poste d'administrateur est tenu d'en donner un préavis de 30 à 65 jours à la Compagnie. L'avis adressé à la Compagnie doit comprendre des renseignements sur le candidat, notamment son

âge, son adresse, ses principales fonctions, le nombre d'actions de la Financière Sun Life 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 Financière Sun Life 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.

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 2018, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2018, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années. La durée moyenne des mandats au conseil de nos 11 candidats aux postes d'administrateur est de 4,91 ans et quatre (36 %) d'entre eux sont des femmes.

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 Financière Sun Life. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient qu'un administrateur doit être propriétaire d'actions ordinaires ou d'UAD d'une valeur minimum de 735 000 \$ au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 1^{er} mars 2019 et du 28 février 2018, 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 50,37 \$ et à 52,86 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 51 à 53, respectivement.



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

Administrateur depuis mai 2010

Administrateur indépendant
Âge : 69 ans

Champs de compétence :

- affaires internationales
- comptabilité
- gestion des risques
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels il
siège actuellement :

- Aucun¹

M. Anderson préside les conseils de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada. Il a été président de BCE Investissements, société d'investissement stratégique de l'entreprise de communications mondiale BCE inc., jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2005. M. Anderson a occupé des postes au sein de la haute direction, y compris celui de chef des services financiers de BCE inc. et de Bell Canada, pendant les 14 années qu'il a passées dans la société. Il a passé 17 ans de sa carrière dans le cabinet d'expertise comptable KPMG, où il a été associé pendant 9 ans. M. Anderson a été nommé fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en octobre 2011. Il est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2006 à ce jour
			TransAlta Corporation	2003 à 2016
			Nordion Inc. (auparavant MDS Inc.)	2007 à 2014

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	ordinaires	UAD			
2019	15 600	22 605	38 205	1 924 386 \$	Conforme
2018	15 600	17 797	33 397	1 765 365 \$	
Différence	0	4 808	4 808	159 021 \$	

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



Dean A. Connor
Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis juillet 2011

Administrateur non indépendant
Âge : 62 ans

Comités auxquels il
siège actuellement :

- Aucun¹

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

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Aucun	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	ordinaires	UAD			
2019	94 807	135 385	230 192	11 594 771 \$	Conforme ²
2018	93 917	130 358	224 275	11 855 177 \$	
Différence	890	5 027	5 917	(260 406)\$	

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

² À titre de président et chef de la direction, M. Connor est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 70.



Stephanie L. Coyles
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis janvier 2017

Administratrice indépendante

Âge : 52 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle

siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité d'examen des risques et de révision

M^{me} Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont à titre de consultante stratégique et de conseillère auprès d'une clientèle diversifiée en Amérique du Nord dans les secteurs de la vente au détail, de la distribution, des fonds de capital-investissement et des organisations qui offrent du conseil aux entreprises. Elle a été auparavant chef de la stratégie de LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée principale auprès de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Outre les conseils d'administration des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Coyles siège au conseil consultatif de Reliant Web Hosting Inc. et au conseil de la Fondation Éco Héros. M^{me} Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique. M^{me} Coyles a reçu le titre I.A.S.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 la Carnegie Mellon University.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Métro inc.	2015 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	Postmedia Network Canada Corp.	janvier à octobre 2016
Comité d'examen des risques et de révision	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2019	3 600	4 687	8 287	417 416 \$	En voie de se conformer pour le 1 ^{er} janvier 2022
2018	1 400	2 470	3 870	204 568 \$	
Différence	2 200	2 217	4 417	212 848 \$	



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

Administrateur depuis décembre 2010

Administrateur indépendant

Âge : 67 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- affaires internationales
- gestion des risques
- talents et culture
- gouvernance d'entreprise

Comités auxquels il

siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Husky Energy Inc.	2000 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	VinaCapital Vietnam Opportunity Fund Limited	2008 à 2014
Comité d'examen des risques et de révision	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2019	10 316	19 152	29 468	1 484 303 \$	Conforme
2018	10 316	16 398	26 714	1 412 102 \$	
Différence	0	2 754	2 754	72 201 \$	



Ashok K. Gupta, FFA
Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis mai 2018

Administrateur indépendant

Âge : 64 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- actuariat
- développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Gupta est administrateur de sociétés. 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 la Faculty of Actuaries. Il est également président du conseil d'EValue Ltd., administrateur de New Ireland Assurance Company plc et fiduciaire du Ethical Journalism Network. Entre 2012 et août 2018, M. Gupta était actif dans le secteur public au Royaume-Uni et siégeait au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni. De 2016 à 2017, il a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées et de 2012 à 2014, il a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la proycyclicalité. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	6 sur 7	86 %	JP Morgan European Smaller Companies Investment Trust plc	2013 à ce jour
Comité de planification de la direction	4 sur 4	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,6 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2019	0	1 852	1 852	93 285 \$	En voie de se conformer pour le 9 mai 2023
2018	0	0	0	0 \$	
Différence	0	1 852	1 852	93 285 \$	



M. Marianne Harris
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis décembre 2013

Administratrice indépendante

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- talents et culture
- comptabilité
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	Hydro One Limited Agrium Inc.	2015 à 2018 2014 à 2015
Comité d'examen des risques et de révision	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,7 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2019	5 743	27 986	33 729	1 686 930 \$	Conforme
2018	5 484	21 834	27 318	1 444 029 \$	
Différence	259	6 152	6 411	254 901 \$	



Sara Grootwassink Lewis,
CPA, CFA
Scottsdale, Arizona,
États-Unis

Administratrice depuis
décembre 2014

Administratrice indépendante

Âge : 51 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise
- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle
siège actuellement :

- Comité d'audit (présidente)
- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements

M^{me} Lewis est administratrice de sociétés. Avant 2009, elle a occupé des postes de direction de plus en plus importants pendant sa carrière de sept années auprès de Washington Real Estate Investment Trust Company, une société d'investissement immobilier à capital propre, notamment le poste de vice-présidente principale et chef des services financiers de 2002 à 2009. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiqués ci-dessous, M^{me} Lewis siège au Leadership Board and Governance Working Group de la Chambre de Commerce des États-Unis – Center for Capital Markets Competitiveness et est fiduciaire de The Brookings Institution. M^{me} Lewis est fellow du National Association of Corporate Directors Board Leadership et elle est membre du Tapestry West Audit Committee Network. M^{me} Lewis possède le titre de comptable publique autorisée et de Chartered Financial Analyst.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Weyerhaeuser Company ¹	2016 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	PS Business Parks, Inc.	2010 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	6 sur 6	100 %	Adamas Pharmaceuticals, Inc.	2014 à 2016
			Plum Creek Timber Company, Inc. ¹	2013 à 2016

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 98,5 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2019	5 500	21 060	26 560	1 337 827 \$	Conforme
2018	5 500	14 875	20 375	1 077 023 \$	
Différence	0	6 185	6 185	260 804 \$	

¹ En 2016, Weyerhaeuser Company a fusionné avec Plum Creek Timber Company, Inc. et la société issue de la fusion a conservé le nom de Weyerhaeuser. M^{me} Lewis continue de siéger au conseil de Weyerhaeuser.



James M. Peck
Chicago, Illinois, États-Unis

Administrateur depuis janvier 2019

Administrateur indépendant

Âge : 55 ans

Champs de compétence :

- affaires internationales
- talents et culture
- ventes et distribution
- développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il
siège actuellement :

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

M. Peck est président et chef de la direction de TransUnion, fournisseur de solutions mondiales en matière de risques et d'information. Il possède plus de 20 années d'expérience en gestion de l'information, en développement de produits et en ingénierie. Avant d'entrer au service de TransUnion en 2012, M. Peck a occupé des postes de direction de plus en plus importants au cours de sa carrière chez Reed Elsevier (aujourd'hui RELX Group), société multinationale spécialisée en information et en procédures analytiques figurant parmi la liste FTSE 100, où il a occupé le poste de chef de la direction de son unité Solutions en matière de risque LexisNexis de 2004 à 2012. De 1999 à 2001, M. Peck a été directeur général, Commerce en ligne et premier vice-président, Développement de produits de Celera Genomics, entreprise de biotechnologie qui a séquencé le génome humain. Il siège actuellement au conseil des fiduciaires du Museum of Science and Industry de Chicago et est administrateur de CCC Information Services, Inc. M. Peck est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et est titulaire d'un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité décerné par la division CERT du Software Engineering Institute de la Carnegie Mellon University.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
M. Peck est devenu administrateur en 2019.			TransUnion	2015 à ce jour

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2019	0	0	0	0	En voie de se conformer pour le 1 ^{er} janvier 2024



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts, États-Unis
Administrateur depuis octobre 2015

Administrateur indépendant

Âge : 59 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- talents et culture
- besoins du client, comportement et marques
- ventes et distribution
- développement d'entreprise

Comités auxquels il siège actuellement :

- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements (président)
- Comité de planification de la direction

M. Powers, administrateur de sociétés, 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, il 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, M. Powers 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. Il 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 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	6 sur 6	100 %	Pulte Group, Inc.	2016 à ce jour
			Whole Foods Market, Inc.	mai à août 2017

Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %
---	---------	-------

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires et UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	Actions ordinaires	UAD			
2019	975	12 209	13 184	664 078 \$	En voie de se conformer pour le 30 octobre 2020
2018	975	7 277	8 252	436 201 \$	
Différence	0	4 932	4 932	227 877 \$	



Hugh D. Segal, O.C., O. Ont., CD
Kingston (Ontario), Canada
Administrateur depuis mai 2009

Administrateur indépendant

Âge : 68 ans

Champs de compétence :

- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale
- gestion des risques
- besoins du client, comportement et marques
- gouvernance d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Segal est Directeur du Collège Massey de l'Université de Toronto. Il a été sénateur canadien de 2005 à juillet 2014. Auparavant, M. Segal a été président et chef de la direction de l'Institut de recherche en politiques publiques. Il est ancien vice-président de l'Institut de la publicité canadienne. M. Segal est conseiller principal d'Aird & Berlis LLP. De plus, il est Distinguished Fellow de la Munk School of Global Affairs de l'Université de Toronto, Distinguished Fellow de la School of Policy Studies de l'Université Queen's et Senior Fellow de l'Institut canadien des affaires mondiales. M. Segal est capitaine honoraire de la Marine royale du Canada, capitaine honoraire du Collège des Forces canadiennes, président de l'Association canadienne pour l'OTAN et président honoraire de la Ligue navale du Canada. Il est officier de l'Ordre du Canada et membre de l'Ordre de l'Ontario.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Just Energy Group Inc.	2001 à 2015
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	(auparavant Energy Savings Income Fund)	
	6 sur 6	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires et UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	Actions ordinaires	UAD			
2019	8 657	22 944	31 601	1 591 742 \$	Conforme
2018	8 657	20 049	28 706	1 517 399 \$	
Différence	0	2 895	2 895	74 343 \$	



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

Administratrice depuis mai 2012

Administratrice indépendante

Âge : 62 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- besoins du client, comportement et marques
- gouvernance d'entreprise

- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

- Comité d'examen des risques et de révision (présidente)
- Comité d'audit

M^{me} Stymiest, administratrice de sociétés, a été présidente de BlackBerry Limited, société technologique permettant aux points terminaux de se faire confiance, de communiquer de façon sécuritaire et d'assurer la confidentialité, de janvier 2012 à novembre 2013. 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. M^{me} Stymiest a été, de 2010 à juin 2011, chef de groupe, Stratégie, trésorerie et services aux entreprises à la Banque Royale et, de 2004 à 2009, chef de l'exploitation. Avant 2004, elle 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., 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. M^{me} Stymiest 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, elle est présidente du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées et vice-présidente du conseil du University Health Network à Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires. En novembre 2018, la National Association of Corporate Directors (NACD) a nommé M^{me} Stymiest à son palmarès Directorship 100.

Présence aux réunions en 2018			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour
Comité d'audit	4 sur 5	80 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour

Comité d'examen des risques et de révision	4 sur 4	100 %
--	---------	-------

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2018 : 99,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	ordinaires	UAD			
2019	5 000	34 532	39 532	1 991 227 \$	Conforme
2018	5 000	28 739	33 739	1 783 444 \$	
Différence	0	5 793	5 793	207 783 \$	

À la connaissance de la Compagnie, à l'exception de ce qui est mentionné ci-après, aucun candidat à un poste d'administrateur n'est, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des dix années précédant cette date, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris de la Financière Sun Life) qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur plus de 30 jours consécutifs qui a été prononcée : (i) pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ou (ii) après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions; ou b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris de la Financière Sun Life) 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.

De plus, à la connaissance de la Compagnie, à l'exception de ce qui est mentionné ci-après, aucun candidat à un poste d'administrateur n'a a) fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif; ou b) ne s'est vu imposer (i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou a conclu un règlement amiable avec celle-ci; ou (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de

réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur :

- M^{me} Coyles était administratrice de Postmedia Network Canada Corp. alors que celle-ci procédait à une restructuration à la suite d'un plan d'arrangement en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* en octobre 2016. M^{me} Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.
- M. Glynn était administrateur de MF Global Holdings Ltd. lorsque cette société a présenté, en octobre 2011, une requête volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code*. M. Glynn n'est plus administrateur de MF Global Holdings Ltd.
- M. Peck était administrateur et président et chef de la direction de TransUnion lorsque celle-ci a convenu de régler une demande d'enquête au civil de la part du Consumer Financial Protection Bureau (CFPB) des États-Unis en décembre 2016. Cette demande était axée sur les pratiques courantes de l'industrie en matière de publicité, de marketing et de vente de rapports sur les consommateurs, de cotes de crédit ou de produits de surveillance de crédit auprès de consommateurs par le segment Consumer Interactive de TransUnion. TransUnion a signé un document intitulé « Stipulation and Consent to the Issuance of a Consent Order » que le CFPB a établi en janvier 2017 et qui imposait à TransUnion d'apporter certains changements à ses pratiques en matière de publicité, de marketing et de vente de produits et de services aux consommateurs, d'élaborer un plan global de conformité et de payer environ 13,9 millions de dollars américains aux fins de règlement des plaintes des clients admissibles ainsi qu'une pénalité civile monétaire d'un montant de 3,0 millions de dollars américains au CFPB.

Présence aux réunions

Le CGNP 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. Le tableau ci-dessous résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2018. À l'occasion, des réunions imprévues du conseil peuvent être convoquées suivant un court préavis afin d'examiner des opérations de fusions et acquisitions 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 2018, la moyenne des présences de tous les administrateurs tant aux réunions du conseil et que des comités était de 99 %.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson ¹	10 sur 10	100 %	s.o.	s.o.	10 sur 10	100 %
Dean A. Connor ²	10 sur 10	100 %	s.o.	s.o.	10 sur 10	100 %
Stephanie L. Coyles	10 sur 10	100 %	9 sur 9	100 %	19 sur 19	100 %
Martin J. G. Glynn	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %	20 sur 20	100 %
Ashok K. Gupta ³	6 sur 7	86 %	6 sur 6	100 %	12 sur 13	92 %
M. Marianne Harris	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %	20 sur 20	100 %
Sara Grootwassink Lewis	10 sur 10	100 %	11 sur 11	100 %	21 sur 21	100 %
Christopher J. McCormick	10 sur 10	100 %	12 sur 12	100 %	22 sur 22	100 %
Scott F. Powers	10 sur 10	100 %	12 sur 12	100 %	22 sur 22	100 %
Réal Raymond ⁴	3 sur 3	100 %	5 sur 5	100 %	8 sur 8	100 %
Hugh D. Segal	10 sur 10	100 %	11 sur 11	100 %	21 sur 21	100 %
Barbara G. Stymiest	10 sur 10	100 %	8 sur 9	89 %	18 sur 19	95 %

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

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

³ M. Gupta est devenu administrateur et membre du comité de planification de la direction et du comité d'examen des risques et de révision le 9 mai 2018. M. Gupta n'a pas été en mesure d'assister à une réunion du conseil convoquée suivant un court préavis.

⁴ Le 9 mai 2018, M. Raymond a pris sa retraite. Il était membre du comité d'audit et du CGNP.

L'auditeur

Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande aux actionnaires de voter **pour** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur de la Financière Sun Life pour 2019. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875. **Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2018	2017
Honoraires d'audit	17,3	17,1
Honoraires pour services liés à l'audit	1,1	1,4
Honoraires pour services fiscaux	0,3	0,3
Autres honoraires	1,0	0,9
Total	19,7	19,7

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 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 Compagnie. Il s'agit notamment d'examen des contrôles internes, d'audits de procédures spéciales, et d'audits des régimes d'avantages sociaux des employés.

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

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

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 peut, sous réserve de certains plafonds relativement aux honoraires et de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuver au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Pour en savoir plus sur cette politique, il convient de se reporter à notre notice annuelle 2018 qui est déposée auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR (www.sedar.com) et dans EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

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

Depuis 2010, le conseil tient chaque année un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, pour répondre aux demandes des actionnaires et autres personnes concernées qui font la promotion de cette forme d'engagement envers les actionnaires. L'an dernier, 97,6 % des votes exprimés étaient favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction et, depuis 2010, au moins 92,0 % des votes exprimés ont été favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction.

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Financière 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 pour établir la rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 56 de la présente circulaire.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de

rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 15 mars 2019 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 9 mai 2019. »

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

- ✓ **Un comportement éthique** (pour plus de détails, consulter la page 22)
 - Comportement éthique, normes commerciales élevées, intégrité et respect sont nos valeurs fondamentales.
 - Nos Règles de conduite professionnelle (les « Règles de conduite professionnelle ») 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 les pages 24 à 25)
 - 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 qualités, compétences et expérience clés** (pour plus de détails, consulter les pages 26 à 27)
 - 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 CGNP 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 27 à 28)
 - Nous avons recours à des sociétés de recherche de cadres professionnelles et à des recommandations pour repérer les éventuels candidats à un poste d'administrateur.
 - Le CGNP, 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 ont un emploi à temps plein et de trois pour les autres).
 - 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 de deux conseils de sociétés ouvertes).
 - En 2017, le conseil a adopté la politique sur l'accès aux procurations.
-
- ✓ **La diversité et l'inclusion** (pour plus de détails, consulter les pages 29 à 30)
- Nous avons une politique de diversité du conseil qui tient compte de divers aspects de la diversité, notamment l'âge, le sexe, l'ethnie et l'emplacement géographique.
 - Nous nous sommes engagés envers la diversité et l'inclusion, et notre stratégie d'entreprise vise à solidifier la diversité sous toutes ses formes, y compris des sexes, mais aussi dans les pratiques quotidiennes.
 - Quatre de nos 12 administrateurs actuels (33 %) et quatre de nos 11 candidats à un poste d'administrateur (36 %) sont des femmes.
 - Trois des quatre présidents de comités (75 %) sont des femmes.
-
- ✓ **La formation des membres du conseil et l'évaluation du conseil** (pour plus de détails, consulter les pages 31 à 33)
- Tant les nouveaux que les anciens administrateurs reçoivent de l'orientation et peuvent participer à des programmes de formation continue
 - Les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux sur une période de deux à trois ans.
 - Le conseil, les comités et les administrateurs individuellement participent à un processus annuel d'évaluation de l'efficacité.
-
- ✓ **La planification stratégique et la supervision de la gestion du risque** (pour plus de détails, consulter les pages 33 à 34)
- Tous les administrateurs assistent à une réunion annuelle de planification stratégique tenue à l'un des quatre principaux emplacements commerciaux à l'occasion de laquelle la direction informe le conseil de l'exécution de la stratégie et des considérations stratégiques de chacune des réunions ordinaires du conseil.
 - Le conseil supervise en continu les programmes de gestion du risque, y compris en répartissant la supervision du risque à ses quatre comités, et il s'assure que les principaux risques sont adéquatement repérés et gérés.
-
- ✓ **La planification de la relève et la gestion des talents** (pour plus de détails, consulter les pages 34 à 35)
- Le comité de planification de la direction (le « CPD ») supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction ainsi que l'évaluation du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et le conseil fait l'évaluation le chef de la direction.
-
- ✓ **Interactions avec les actionnaires et harmonisation des intérêts** (pour plus de détails, consulter les pages 36 à 37)
- Le président du conseil communique avec les actionnaires et les parties prenantes en ce qui concerne les questions de gouvernance.
 - Les administrateurs indépendants doivent être propriétaires d'actions ordinaires ou d'UAD d'une valeur de 735 000 \$ (soit 7 fois la tranche au comptant de la provision de base de l'administrateur indépendant) dans les cinq années suivant leur entrée au conseil.

Nous désapprouvons ce qui suit

× Le vote en bloc pour les candidats aux postes d'administrateurs

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

× Le vote échelonné pour les administrateurs

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

× Les structures de vote inégales

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

× Les voix prépondérantes

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

× La couverture des titres de la Sun Life

- Nous n'autorisons pas la couverture des titres de la Financière Sun Life par les administrateurs et les membres de la haute direction.

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

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

Comportement éthique

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

Le conseil a établi les Règles de conduite professionnelle 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 en la matière et doit attester chaque année de sa conformité à ces Règles de conduite professionnelle. Les communications qui ont accompagné les Règles de conduite professionnelle en 2018 ont davantage renforcé nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles ont insisté sur l'importance de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et incitent fortement les employés à signaler tout comportement ou toute conduite inapproprié qui ne serait pas conforme à nos Règles de conduite professionnelle. Le CGNP est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite professionnelle, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Tout manquement aux Règles de conduite professionnelle est signalé à la prochaine réunion du comité et la première directrice, contrôle de la conformité examine chaque année nos contrôles et notre conformité auprès du comité. Les Règles de conduite professionnelle sont révisées annuellement et ont été mises à jour pour la dernière fois en 2018. Un exemplaire des Règles de conduite de professionnelle se trouve 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).

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 s'acquitte de son mandat directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités. Le conseil et le CGNP examinent la charte du conseil au moins chaque année (se reporter à l'annexe A).

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

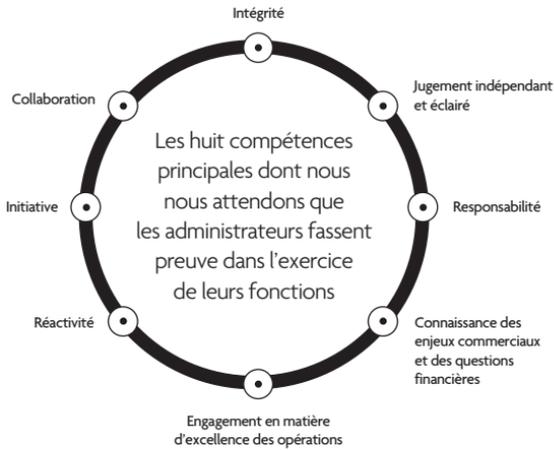
Le président du conseil et les présidents des comités sont chargés d'établir l'ordre du jour des réunions et d'examiner les documents relatifs aux réunions avec la direction avant de se réunir pour assurer le déroulement productif des réunions et améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le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

Le président et chef de la direction siège également au conseil, tel que l'exige la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada). Il existe un énoncé de mandat écrit pour le chef de la direction, examiné chaque année par le conseil, qui précise sa responsabilité générale en ce qui concerne la direction des activités commerciales de la Compagnie et la création de valeur durable pour toutes les parties intéressées. Le chef de la direction doit promouvoir la mission d'ensemble ainsi que le but global et les valeurs générales de la Compagnie, et est chargé de la gestion des ressources de la Compagnie de façon à en assurer un rendement optimal ainsi que du perfectionnement et du maintien continu de capacités de leadership; il doit aussi assurer le leadership dans la gestion des risques, la gouvernance d'entreprise et la conformité réglementaire. Le chef de la direction est chargé d'élaborer des propositions en ce qui concerne la stratégie de la Compagnie à l'échelle de l'entreprise et de les recommander au conseil aux fins d'approbation et, par la suite, de communiquer et d'exécuter la stratégie dont il a été convenu. Le chef de la direction vient consolider un cadre de contrôle et de gestion du risque solide et efficace et favorise une culture du risque qui correspond à notre philosophie en matière de risque ainsi qu'à notre appétence pour le risque.

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite professionnelle et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionnariat (se reporter à la page 53).

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



La charte du conseil d'administration qui figure à l'annexe A présente une description détaillée des postes de nos administrateurs, du président du conseil et des présidents de nos comités.

Taille du conseil

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

Indépendance

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

Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs s'il n'entretient pas de relation directe ou indirecte avec la Financière Sun Life 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 CGNP a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 10 des 11 candidats étaient indépendants, et que tous les membres actuels du comité d'audit (le « CA ») et du CPD respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Dean A. Connor n'est pas indépendant en raison du fait qu'il occupe le poste de chef de la direction.

Les rôles du président du conseil et du chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. William Anderson est président du conseil et administrateur indépendant.

L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

Réunions à huis clos

Les administrateurs indépendants se réunissent sans représentants de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. Les membres du CPD se réunissent également régulièrement sans représentants de la direction au début de chaque réunion. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent également régulièrement avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités, pages 39 à 50).

Qualités, compétences et expérience clés

Le CGNP 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 CGNP et le conseil déterminent les principaux champs d'expérience et de savoir-faire qu'ils jugent nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la Compagnie et s'acquitter de ses responsabilités. Ces champs incluent les huit compétences clés énumérées à la page 24 ainsi que l'expérience et le savoir-faire énumérés dans le tableau ci-dessous et décrits dans le texte qui suit. Le tableau figurant ci-dessous présente également l'expérience et le savoir-faire de chaque candidat à un poste d'administrateur, autre que Dean A. Connor, notre chef de la direction, comme indiqué qu'il apporte au conseil tel qu'il est indiqué. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également identifié les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 11 à la page 16. Le CGNP a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possèdent effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

Expérience et savoir-faire	William D. Anderson	Stephanie L. Coyles	Martin J. G. Glynn	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	Sara G. Lewis	James M. Peck	Scott F. Powers	Hugh D. Segal	Barbara G. Stymiest
Services financiers	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale				✓	✓	✓	✓		✓	✓
Affaires internationales	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Actuariat ¹				✓						
Talents et culture	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité	✓			✓	✓	✓				✓
Besoins du client, comportement et marques		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Ventes et distribution		✓	✓	✓			✓	✓		
Gouvernance d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Développement d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies numériques, données et analytique		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

¹ De plus, M. Connor est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries.

- **Services financiers** – expérience du secteur des services financiers, avec une connaissance particulière de l'assurance, de la gestion d'actifs ou du fonctionnement de fonds communs de placement
- **Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale** – expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale

- **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 de l'expérience de travail avec des cultures différentes
- **Gestion des risques** – connaissance et expérience de l'identification de risques importants, évaluation du risque, atténuation des risques internes et contrôles y afférents et présentation de rapports sur les risques
- **Actuariat** – connaissance et expérience des composantes de la rentabilité dans une société d'assurance
- **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 de la gestion des talents, en la planification de la relève et en conception organisationnelle
- **Comptabilité** – connaissance et expérience de la comptabilité financière et des normes internationales d'information financière, du financement des entreprises et de leur capital, ainsi que familiarité avec les contrôles financiers et comptables internes
- **Besoins du client, comportement et marques** – 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
- **Ventes et distribution** – expérience de la supervision d'une force de vente propre et de circuits de distribution directs et de tiers
- **Gouvernance d'entreprise** – expérience des principes et pratiques de gouvernance d'entreprise au sein d'une grande organisation
- **Développement d'entreprise** – expérience de l'identification et de l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises.
- **Technologies numériques, données et analytique** – expérience ou connaissance relative aux besoins ou aux stratégies technologiques, numériques, en matière de données et en analytique pour les grandes organisations.

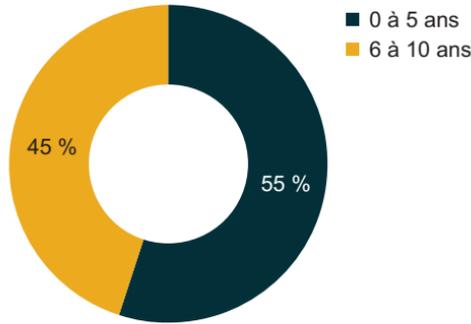
De plus, le CGNP revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent l'expérience et le savoir-faire requis pour remplir le mandat du comité.

Mandat et renouvellement de la composition du conseil

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

Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs prévoient des dispositions sur la durée des mandats des administrateurs. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 35), une liste permanente de candidats (se reporter à la page 28) et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs (lequel figure à la page 26).

La durée moyenne des mandats au conseil des candidats indépendants aux postes d'administrateur est de 4,91 ans (4,42 ans pour l'exercice précédent).



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

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
Christopher J. McCormick	2019	Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	<ul style="list-style-type: none"> affaires internationales besoins du client, comportement et marques ventes et distribution gouvernance d'entreprise développement d'entreprise
Hugh D. Segal	Limite de mandat atteinte en mai 2021	Comité d'audit Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	<ul style="list-style-type: none"> relations avec le gouvernement/politique gouvernementale gestion des risques besoins du client, comportement et marques gouvernance d'entreprise technologies numériques, données et analytique

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

Un administrateur doit remettre sa démission écrite :

- s'il 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
- s'il reçoit un plus grand nombre d'*abstentions* que de votes *favorables* des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

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

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le CGNP est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs. Le président du comité, en collaboration avec les membres du comité et le président du conseil, tient à jour une liste de candidats éventuels, laquelle est composée de personnes que le comité juge appropriées pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci et qui viendraient combler ou compléter les compétences, les habiletés et les qualités actuelles du conseil, rencontrant les critères de diversité afin d'aider le conseil à atteindre ses attentes en matière de diversité présentées dans la politique de diversité du conseil, et respectant les exigences en matière d'indépendance du conseil et de ses comités. Le tableau des compétences des administrateurs (qui figure à la page 26) constitue le principal élément pris en compte par le comité pour déterminer s'il existe un besoin de recruter un nouvel administrateur et pour établir les compétences, les habiletés et les qualités que les administrateurs potentiels doivent posséder. Le comité élabore un profil du candidat idéal selon les compétences, les habiletés et les qualités jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou jugées combler un besoin au sein du conseil. Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Les services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et l'étude des antécédents sont utilisés pour effectuer la vérification des références et des antécédents des candidats potentiels. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources dans le cadre de leur recommandation au conseil en vue de la nomination ou de la mise en candidature d'un nouvel administrateur.

Diversité et inclusion

Notre engagement envers la diversité 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. Nous sommes d'avis que des administrateurs et des membres de la direction hautement qualifiés qui reflètent les clients auxquels nous fournissons des services, nos employés à travers le monde et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités offrent une perspective plus large et une vaste expérience permettant d'approfondir nos connaissances, d'améliorer nos innovations et d'accélérer la croissance. Ces individus permettent également la création d'une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel.

Le conseil est d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et de surveillance. Le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant le repérage et la nomination d'administratrices. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède diverses caractéristiques, notamment une diversité de qualités, de compétences, d'expérience et de savoir-faire, pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat de manière appropriée. La diversité au sein du conseil de la Compagnie ne se limite pas à la diversité hommes-femmes.

Il incombe au CGNP d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Au moment de recruter des candidats devant être nommés ou élus au conseil, le CGNP prendra généralement les dispositions suivantes :

- il élaborera un profil du candidat idéal selon les qualités, les compétences, l'expérience et l'expertise jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou pour combler un besoin au sein du conseil

- il examinera le niveau de diversité au conseil selon le sexe et d'autres critères comme l'âge, l'ethnicité et la géographie
- il demandera à une entreprise spécialisée dans le recrutement d'administrateurs de repérer des candidats diversifiés répondant au profil de candidat idéal.

Le CGNP évaluera l'efficacité de la politique de diversité du conseil en examinant le niveau de diversité au conseil selon les facteurs indiqués ci-dessus et si le pourcentage cible d'administratrices a été atteint. Le comité présente chaque année un rapport à cet effet au conseil.

Pour marquer davantage notre volonté d'assurer une diversité hommes-femmes, nous avons :

- signé l'accord Catalyst 2022, lequel a pour but d'accroître le pourcentage moyen de femmes siégeant aux conseils ou occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes afin qu'il atteigne au moins 30 % d'ici 2022
- joint le Club 30 % Canada, dont l'objectif est que les femmes siégeant aux conseils et occupant des postes de haute direction représentent un ratio de 30 % d'ici 2022.

Femmes siégeant au conseil

La politique en matière de diversité du conseil comprend des dispositions relatives à l'identification et à la mise en candidature de femmes au poste d'administrateur. Le conseil a pour objectif de compter au moins 30 % d'administratrices et tentera d'augmenter ce pourcentage au moment du recrutement en tenant compte des qualités, des compétences, de l'expérience et de l'expertise souhaitées ainsi que des besoins de diversité au sein du conseil. En date de la présente circulaire, 4 de nos 12 administrateurs (33 %), 4 de nos 11 candidats au poste d'administrateur (36 %) et 3 de nos 4 présidents de comités (75 %) sont des femmes.

Femmes à un poste de haute direction

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

Nous cherchons à nous assurer que la diversité fait partie intégrante de nos pratiques de gestion des talents et que celles-ci sont exemptes de discrimination systémique et qu'aucun groupe, y compris les femmes, n'est désavantagé. Nous surveillons et examinons périodiquement le nombre de femmes occupant des postes de direction et des postes de haute direction, par notre processus annuel d'examen des talents et de gestion de la relève. Il s'agit d'un processus annuel dans le cadre duquel nous effectuons ce qui suit :

- la planification de la relève pour des postes au sein de notre équipe de haute direction et des équipes de direction de chaque groupe d'affaires et fonction, y compris la mise en place de plans spécifiques pour combler les lacunes
- l'examen du potentiel de tous les chefs au niveau de direction intermédiaire ou à un niveau supérieur, notamment le soutien nécessaire à leur perfectionnement continu et la croissance de leur carrière.

L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction. Notre équipe de haute direction et le CPD examinent les résultats de ce processus,

y compris la variation d'une année à l'autre, et les membres discutent du nombre de femmes occupant actuellement des postes de direction et des postes de haute direction et fournissent des commentaires à cet égard. Nos plans de relève sont également examinés par le conseil.

Lorsque nous recrutons des candidats à des postes de direction et à des postes de haute direction, nous avons besoin, tant à l'interne qu'à l'externe, d'un éventail diversifié de candidats, y compris des femmes. Lorsque nous travaillons avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres, l'une des conditions standards dans nos contrats est la présentation de divers candidats et nous déterminons les viviers de talents où nous sommes susceptibles de trouver des candidats possédant de vastes compétences et de l'expérience pour occuper les fonctions.

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 qui occupent un poste de haute direction, afin d'assurer un traitement juste et équitable, exempt de préjugés systémiques.

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 31 janvier 2019. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada.

Sexe	Nombre de membres de la haute direction	Pourcentage de membres de la haute direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du chef de la direction ¹	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	9	75 %	7	64 %	146	66 %
Femmes	3	25 %	4	36 %	76	34 %
Total	12	100 %	11	100 %	222	100 %

¹ Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 10 membres de la haute direction et un haut dirigeant.

Formation des membres du conseil

Notre programme d'orientation qui s'adresse aux nouveaux administrateurs comprend 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. Les séances d'information ont lieu dans les emplacements clés de la Compagnie et portent sur les quatre groupes d'affaires de la Compagnie et sur chaque fonction d'entreprise. 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 nouveaux administrateurs participent également à des réunions sur notre stratégie d'entreprise et nos objectifs financiers et visitent nos principaux emplacements commerciaux pour rencontrer la direction des affaires et la direction des opérations.

Les administrateurs reçoivent une liste exhaustive de l'ensemble 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. Elle comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances et la

rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance. Les administrateurs ont assisté en 2018 à des séances organisées par des tiers, notamment par l'Institut des administrateurs de sociétés, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., Tapestry Insurance Governance Leadership Network, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., le Global Risk Institute, la National Association of Corporate Directors, Korn Ferry, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et le Centre for International Governance Innovation. Le conseil a appliqué un processus officiel par lequel 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 ans et tous les administrateurs assistent à une réunion stratégique du conseil dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux sur une base annuelle. Le conseil estime que ces visites de sites améliorent la formation continue de l'administrateur. 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, qui fournissent une formation continue à l'intention des administrateurs par le biais de publications, de séminaires et de conférences.

Nous tenons également 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 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 2018.

Mois	Sujet	Auditoire ¹
Février	Solutions santé numérique	Conseil
Février	FSL Canada : Réclamations frauduleuses des fournisseurs	Conseil
Février	Risques relatifs au consensus 2018 sur les prévisions du crédit américain	CGNP Comité d'examen des risques et de révision (le « CERR »)
Mai	Intelligence artificielle	Conseil
Mai	Inde : Survol du contexte économique, politique, social et réglementaire ainsi que du potentiel du marché	Conseil
Mai	Assurance individuelle et patrimoine, Canada – Progrès et difficultés	Conseil
Mai	Survol de l'IFRS 17	CA
Mai	Expansion de l'octroi de crédit direct en Asie	CGNP CERR
Mai	Procédure d'attribution des limites de risque et ses incidences	CERR
Juin	Procédure d'adhésion de FSL États-Unis	Conseil
Juin	Présentation sur le produit à revenu fixe pour les clients institutionnels de la MFS	Conseil
Juin	Mise à jour sur le contexte politique américain et son incidence sur FSL États-Unis	Conseil
Août	Mise à jour sur la cybersécurité	Conseil

Mois	Sujet	Auditoire ¹
Août	Évolution de la dette après la crise	CGNP CERR
Août	Méthodologie et limites des avantages de la diversification du capital	CERR
Septembre	Stratégie de marque – Consolider notre marque Sun Life	Conseil
Septembre	Plan stratégique de services aux entreprises : Des clients pour la vie grâce à la technologie, au numérique et aux données	Conseil
Septembre	Analyse de l'Indonésie	Conseil
Novembre	Analyse de la Chine	Conseil
Novembre	Mise à jour sur l'IFRS 17 et séance de formation	CA
Novembre	Étude en profondeur – Anatomie d'un cycle de crédit	CGNP CERR

¹ Le taux de présence global des membres du conseil et de comités à ces séances de formation était de 99 %.

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

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels les administrateurs peuvent siéger. Les administrateurs qui sont des employés à temps plein ne devraient siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte et les administrateurs qui ne sont pas des employés à temps plein ne devraient pas siéger à plus de trois autres conseils de sociétés ouvertes. Les administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du CGNP, le chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée ou organisation sans but lucratif afin de leur permettre de vérifier que cet administrateur pourra continuer de consacrer le temps nécessaire à ses responsabilités à titre de membre du conseil et faire preuve de l'engagement nécessaire à cette fin, et de s'assurer que cet administrateur respecte la politique susmentionnée et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils et de comités auxquels les administrateurs peuvent siéger ensemble. Cette politique est destinée à promouvoir l'indépendance et à éviter d'éventuels conflits d'intérêts. Le nombre d'administrateurs pouvant siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes. À l'heure actuelle, il n'y a aucun cas de mandats parallèles.

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

Planification stratégique

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

Chaque année en juin, nous tenons avec le conseil une réunion de stratégie approfondie. En juin 2018, en plus d'examiner les plans stratégiques et les priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques auxquels l'entreprise fait face liés à l'environnement économique mondial, à la possibilité d'une récession et à ses conséquences, et au contexte externe actuel ainsi qu'à l'incidence des forces concurrentielles, sociales, technologiques, politiques, réglementaires et environnementales. L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque a également été examinée. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté, et le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion 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 principaux risques. Le conseil d'administration surveille également les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques, et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces programmes.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 39 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2018, qui sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Planification de la relève et gestion des talents

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

En 2017 et en 2018, le CPD et le conseil ont examiné en détail des plans de relève mis à jour pour les rôles de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Les résultats de ces examens ont été discutés avec le conseil.

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

Au moins une fois par an, le conseil organise une réception qui comprend les cadres non dirigeants. Ces manifestations permettent au conseil d'avoir des interactions et de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs cadres dirigeants.

Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et les administrateurs, sur une base individuelle, participent à un processus d'évaluation annuelle. Un questionnaire écrit devant être rempli par chaque administrateur a été élaboré pour obtenir de la rétroaction sur l'efficacité des démarches entreprises par le conseil et les comités pour examiner les principales questions de nature commerciale qui leur sont soumises au cours de l'exercice ainsi que pour déterminer les points à améliorer. Au terme de ce processus, le conseil et chacun des comités assurent le suivi des mesures qui doivent être prises afin de les rendre sans cesse plus efficaces.

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

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

Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

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

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

Interactions et communications avec les actionnaires

Le conseil estime qu'il est important d'avoir des interactions constructives avec les actionnaires de la Compagnie afin de leur permettre d'exprimer leurs opinions. Sun Life a également mis sur pied des pratiques pour faciliter les interactions constructives avec sa base d'investisseurs. Le tableau ci-dessous présente les principales personnes-ressources et les moyens mis à la disposition des actionnaires pour communiquer avec la Sun Life et accéder à l'information importante :

Conseil d'administration

À l'occasion, le président du conseil ou son mandataire peuvent communiquer avec les actionnaires, les autorités de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance dans le cadre de questions portant sur la gouvernance, y compris à l'égard des résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération des dirigeants. Tous ces échanges sont communiqués au conseil d'administration au plus tard à sa prochaine réunion ordinaire. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec le conseil ».

Haute direction

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

La haute direction de la Compagnie échange également avec les actionnaires et autres parties prenantes à l'occasion de présentations des membres de la haute direction, mais aussi d'annonces et d'événements spéciaux. Parmi ces occasions additionnelles d'interaction en 2017 et en 2018, notons une Journée de l'investisseur dont la Financière Sun Life était l'hôte, une participation et des présentations à des conférences sur les services financiers données par des pairs ainsi que des sommets et des conférences d'investisseurs institutionnels. Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de la haute direction de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs » et peuvent consulter notre site Web de relations avec les investisseurs à l'adresse suivante : https://www.sunlife.com/Global/Investors?vgnLocale=fr_CA pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir, notamment la Journée de l'investisseur 2019 de la Financière Sun Life.

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.

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 Financière Sun Life ou avec son agent des transferts de la manière prévue ci-après à la rubrique « Coordonnées pour les actionnaires ».

Émissions en direct

La direction met à la disposition des actionnaires et des autres parties intéressées des webémissions en direct des conférences téléphoniques organisées pour la diffusion des résultats trimestriels, et l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie peut également être visionnée par webémission et les actionnaires peuvent même poser des questions de cette manière.

Communication avec le conseil

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

Conseil d'administration
Financière Sun Life inc.
1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6
Courriel : boarddirectors@sunlife.com

Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

Relations avec les investisseurs
Financière Sun Life inc.
1 York Street, 29th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6
Courriel : investor.relations@sunlife.com

Politique en matière de divulgation

Le conseil examine et approuve le contenu de tous les documents d'information importants, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, le rapport de gestion, les communiqués de presse concernant les résultats, la notice annuelle et la présente circulaire.

Nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins de la communauté financière et d'autres intervenants en matière d'information et nous fournissons au public investisseur en temps opportun de l'information uniforme et exacte, conformément à nos obligations d'information.

Chaque année, le CGNP 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 (comprend une description de poste pour les administrateurs, y compris le président du conseil et les présidents des comités)	Annuel
Chartes des comités du conseil	Annuel
Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs	Annuel
Règles de conduite professionnelle	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans
Politique de diversité du conseil	Annuel
Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs	Annuel

Coordonnées pour les actionnaires

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

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

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

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

Services aux actionnaires
Financière Sun Life inc.
1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6
Courriel : shareholderservices@sunlife.com

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2020 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 16 décembre 2019 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2020.

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

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

Proposition retirée

En fonction des pratiques, des politiques et des stratégies de la Financière Sun Life concernant l'écart de rémunération entre les sexes et de l'engagement pris d'en discuter plus amplement, Vancity Investment Management Inc., située au 700 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, a consenti à retirer une proposition d'actionnaire liée à l'écart de rémunération entre les sexes.

Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

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

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

Les comités se réunissent avant les réunions du conseil auxquelles le plan d'affaires annuel et les résultats annuels et trimestriels sont examinés et approuvés, ainsi qu'aux autres moments si nécessaire ou approprié.

Le président du conseil et les présidents des comités examinent et approuvent l'ordre du jour de chaque réunion de comité. L'ordre du jour est fixé en fonction des points reportés et des questions soulevées aux fins d'examen ou de suivi lors des réunions précédentes. Les comités discutent des rapports préparés par la direction, tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle, puis se réunissent à huis clos. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Comité d'audit



Sara Grootwassink
Lewis (présidente)



Stephanie L. Coyles



Hugh D. Segal



Barbara G. Stymiest

Le CA a pour principales fonctions d'aider le conseil à s'acquitter de son rôle de supervision relatif à ce qui suit :

- l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres personnes
- la conformité de la Compagnie avec les exigences réglementaires en matière de finance
- le caractère adéquat et l'efficacité de l'environnement de contrôle interne mis en place et maintenu par la direction
- la compétence, l'indépendance et le rendement de l'auditeur externe qui est tenu de rendre compte au CA, au conseil et aux actionnaires
- les fonctions actuarielles, de finance et d'audit interne ainsi que leur indépendance, et évaluer l'efficacité du chef de chaque fonction.

Indépendance et compétences financières

Tous les membres du CA respectent les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter à la page 24).

Le conseil a établi que chacune de M^{me} Lewis, présidente du CA et de M^{me} Stymiest ont les compétences nécessaires pour être désignée à titre d'« experte financière du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et possèdent chacune l'expérience nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du NYSE.

Tous les membres du CA possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives aux comités d'audit ainsi que des normes d'inscription en matière de gouvernance d'entreprise du NYSE.

Le CA s'est réuni cinq fois en 2018. Il se réunit régulièrement en privé avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.

Présentation de l'information financière

La direction est chargée de l'établissement de nos états financiers consolidés et du processus d'élaboration de rapports de la Compagnie. Deloitte est chargée de l'audit de nos états financiers consolidés conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.

Activités en 2018

Actuariat

- le comité a examiné des rapports sur les changements apportés aux hypothèses et méthodes ainsi que sur les mesures prises par la direction et leur incidence

- le comité a reçu un rapport sur la conformité à la politique de gouvernance en matière d'actuariat
- le comité a reçu l'examen des passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2017 de sociétés comparables réalisé par un tiers indépendant et une mise à jour sur les recommandations de cet examen
- le comité a examiné un rapport sur la gouvernance de la valeur des nouveaux contrats
- le comité a examiné un rapport sur les contrôles en matière de communication de l'information en ce qui concerne les sources des résultats
- le comité a examiné un rapport sur les provisions pour écarts défavorables de nos provisions techniques.

Finances

- le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte
- le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes internationales d'information financière (IFRS) et a eu une séance de formation sur l'IFRS 17 et des mises à jour sur les plans d'exécution de l'IFRS 17
- le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels (les « documents déposés »)
- le comité a examiné avec la direction les événements majeurs ayant une incidence sur les documents déposés
- le comité a passé en revue avec la direction l'amélioration de nos communications financières trimestrielles et annuelles
- le comité a reçu des mises à jour sur des questions fiscales, y compris des mises à jour sur les incidences de la réforme fiscale américaine.

Conformité

- le comité a reçu des rapports de la part du chef de la conformité sur des questions de conformité, y compris la conformité aux Règles de conduite professionnelle et la dénonciation, et il a examiné les améliorations apportées au programme de Règles de conduite professionnelle.

Auditeur externe

- le comité a effectué l'évaluation annuelle de l'auditeur externe et il a recommandé au conseil que son mandat soit renouvelé
- le comité a examiné et a accepté l'indépendance de l'auditeur externe et a examiné et a approuvé l'utilisation restreinte de la politique portant sur le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a examiné et a approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires
- le comité a examiné et a approuvé les services et honoraires relatifs à l'auditeur externe, conformément à l'utilisation restreinte de la politique portant sur le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a reçu des mises à jour relatives au nouveau modèle d'information financière de l'auditeur
- le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe quant à nos états financiers, y compris les éléments relevés représentant des risques importants d'audit ou reposant en grande partie sur le jugement de la direction.

Contrôle interne

- le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan
- le comité a examiné 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
- le comité a examiné les questions de contrôle thématique portant sur le risque en matière de sécurité de l'information, le risque technologique, le risque en matière de gestion du changement et le risque en matière de conformité
- le comité a examiné l'évaluation des contrôles des fonctions de supervision de deuxième niveau de l'audit interne à l'égard des fonctions de gestion du risque, de la conformité, des finances et de l'actuariat
- le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, sur nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil
- le comité a examiné les rapports des premiers directeurs financiers des divisions sur l'environnement de contrôle de la Financière Sun Life Canada, la Financière Sun Life États-Unis et la Financière Sun Life Asie, et sur les fonctions des finances et de l'actuariat.

Bureau du surintendant des institutions financières

- le conseil dans son ensemble a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des points soulevés en vue d'en discuter avec la direction de façon régulière
- le comité a reçu une mise à jour sur les changements apportés à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF.

Fonction des finances, de l'audit interne et de l'actuariat

- le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et s'en est déclaré satisfait
- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef, et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité des fonctions des finances, de l'audit interne et de l'actuariat
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents des fonctions des finances, de l'audit interne et de l'actuariat
- le comité a examiné la charte du CA et a recommandé au CGNP ainsi qu'au conseil de la mettre à jour.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du CA dans notre notice annuelle de 2018 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Les membres du CA sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2018.

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements



Scott F. Powers
(président)



Sara Grootwassink
Lewis



Christopher J.
McCormick



Hugh D. Segal

Le CGNP aide le conseil :

- à élaborer des lignes directrices et des processus efficaces en matière de gouvernance
- à mettre sur pied des procédures afin d'évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités, ainsi que de la contribution de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents de comités
- à superviser les lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs
- à identifier les personnes dotées des compétences, du savoir-faire et des qualités que le conseil juge les mieux à même de compléter la composition actuelle du conseil, en tenant compte du niveau de diversité au sein du conseil, et à recommander l'élection des candidats aux postes d'administrateur
- à superviser les politiques et les processus afin de maintenir un comportement éthique
- à superviser les pratiques, le rendement, les procédures et les contrôles en matière de placement liés à la gestion du portefeuille de fonds généraux et des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- à revoir et à superviser les plans d'investissements annuels
- à examiner et à approuver, seul ou avec le CERR, les opérations dans le cadre desquelles l'acquisition de placements pour le compte général viendrait excéder certains plafonds ou fourchettes prévus dans la politique de gestion des placements et du risque de crédit de la Compagnie.

Le CGNP est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Il CGNP s'est réuni cinq fois en 2018. Il a régulièrement rencontré le premier directeur des placements et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.

Activités en 2018

Lignes directrices et procédés en matière de gouvernance

- le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise et a évalué les pratiques actuelles en la matière
- le comité a examiné les activités et procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil
- le comité a examiné l'énoncé concernant la gouvernance d'entreprise figurant dans les documents relatifs à l'assemblée annuelle et la notice annuelle
- le comité a examiné des rapports sur notre stratégie et nos pratiques de durabilité et a examiné le rapport annuel sur la durabilité; vous pouvez consulter notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com)
- le comité a examiné les améliorations apportées aux Règles de conduite professionnelle et a reçu le rapport annuel sur le programme
- le comité a examiné les politiques relatives à la diversité du conseil et à l'indépendance des administrateurs
- le comité a approuvé des dons substantiels à des organismes de bienfaisance ainsi que des politiques et des budgets y afférents.

Gouvernance, renouvellement et évaluation du conseil

- le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, le formulaire de procuration et la notice annuelle et a recommandé leur approbation
- le comité a examiné les chartes du conseil et des comités
- le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard

- le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs
- le comité a examiné la candidature d'éventuels administrateurs, y compris la liste permanente de candidats, et a recommandé de nouveaux administrateurs aux fins d'approbation
- le comité a encadré, en consultation avec le président du conseil, le programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs en place
- le comité a examiné les lignes directrices relatives aux visites de sites par les administrateurs ainsi que le calendrier annuel des visites de sites par les administrateurs.

Bureau du surintendant des institutions financières

- le conseil dans son ensemble a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des points soulevés en vue d'en discuter avec la direction de façon régulière
- le comité a reçu une mise à jour sur les changements apportés à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF.

Placements

- le comité a examiné le rendement, les mouvements et la stratégie des placements pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- le comité a assisté à des présentations sur les fonctions des titres à revenu fixe privés, des titres à revenu fixe publics et produits dérivés cotés en bourse, et des hypothèques
- le comité a examiné les rapports sur les opérations de placement importantes
- le comité a reçu des rapports sur les tendances, la situation actuelle et les perspectives des marchés
- le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier, les plans de diminution des risques et le profil de risque de crédit de la Compagnie, compte tenu de l'évolution macro-économique
- le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté des stratégies utilisées au moment d'investir des capitaux de démarrage dans de nouveaux produits et des placements conjoints
- le comité a examiné les mesures de rendement des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation
- le comité a discuté de l'incidence d'innovations perturbatrices sur la stratégie de placement
- le comité a examiné la politique de gestion des placements et du risque de crédit
- le comité a examiné les rapports et a assisté à des présentations portant sur l'évolution de la dette après la crise, l'anatomie d'un cycle de crédit et les pertes de placement pendant une crise financière.

Fonction de placement

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs du chef des placements, y compris l'adéquation de ses ressources, et il a évalué l'efficacité de la fonction de placement
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel du premier directeur des placements
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de placement
- le comité a examiné les plans de relève pour le poste de premier directeur des placements et le perfectionnement des talents au sein de la fonction de placement
- le comité a examiné la charte du CGNP et a recommandé au conseil de la mettre à jour.

Les membres du CGNP sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2018.

Comité de planification de la direction



M. Marianne Harris
(présidente)



Martin J. G. Glynn



Ashok K. Gupta



Christopher J.
McCormick



James M. Peck



Scott F. Powers

Le CPD est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de son rôle de supervision de la manière qui suit :

- en fournissant des commentaires au conseil sur la planification de la relève pour le poste de chef de la direction et en examinant les plans ayant trait à la planification de la relève pour d'autres postes de haute direction, dans l'intention d'assurer la continuité de la direction de manière efficace et en temps opportun
- en examinant le perfectionnement des candidats à un poste de haute direction, y compris en examinant les principaux changements apportés à la structure organisationnelle dans son ensemble qui ont une incidence sur les postes de haute direction
- en mettant en place et en supervisant des procédures d'évaluation du rendement du chef de la direction, de même qu'en examinant l'évaluation du rendement des autres membres de la haute direction faite par le chef de la direction
- en examinant la rémunération adéquate à verser au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction, et en recommandant au conseil de l'approuver
- en encourageant la formation des gens de talent dans l'ensemble de l'organisation
- en examinant la proposition de valeur pour les employés afin de s'assurer qu'une attention adéquate soit portée sur l'engagement des employés et la culture de la Compagnie
- en examinant les politiques en matière de rémunération, la conception et le fonctionnement de la rémunération incitative et les pratiques de rémunération des dirigeants, et en faisant des recommandations adéquates au conseil
- en supervisant la gouvernance à l'échelle mondiale des régimes de retraite des employés ainsi que des régimes de retraite et d'épargne des employés et des conseillers parrainés par des filiales.

Le CPD s'est réuni six fois en 2018. Il s'est réuni à huis clos au début de chaque réunion trimestrielle puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction. Le CPD a aussi tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications, à chacune des réunions trimestrielles.

Activités en 2018

Rémunération des membres de la haute direction

- le comité a examiné et a approuvé les politiques, les programmes et les fourchettes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux, et a déterminé des mesures et des objectifs de rendement adéquats pour les programmes de rémunération incitative
- le comité a examiné les cibles du régime incitatif annuel de 2019, qui assurent une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires et font de nos clients le point focal de nos objectifs stratégiques, et a recommandé au conseil de les approuver
- le comité a examiné les budgets pour les salaires et les primes incitatives à long terme de 2019 et a recommandé au conseil de les approuver

- le comité a examiné et étudié les tendances du marché et les faits récents relatifs à la réglementation en matière de rémunération des membres de la haute direction
- le comité a examiné le rapport interne sur les politiques en matière de rémunération et de nomination, et a approuvé les changements apportés à ces politiques
- le comité a examiné et a approuvé la présentation de la rémunération des dirigeants
- le comité a demandé des rapports au conseiller indépendant en rémunération de la haute direction et en a examiné les répercussions
- le comité a examiné des mises à jour de l'évaluation du régime incitatif annuel et les renseignements sur les charges à payer.

Évaluation des membres de la haute direction

- le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le chef de la direction en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2018
- le comité a étudié les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux, des présidents des groupes d'affaires et des autres preneurs de risques importants, et a fait des recommandations au conseil.

Gestion des talents/engagement des employés

- le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction, notamment au sein de MFS Investment Management, et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève
- le comité a effectué l'examen périodique de la procédure de nomination d'un chef de la direction par intérim
- le comité a examiné l'efficacité de la méthode, des paramètres et des résultats de la pépinière de talents
- le comité a discuté de questions relatives aux relations avec les employés
- le comité a examiné les résultats du sondage d'engagement des employés pour l'ensemble de l'entreprise et les principaux thèmes où des améliorations sont nécessaires
- le comité a examiné les progrès faits par rapport notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion qui vise à renforcer notre culture d'inclusion et à garantir que nos effectifs soient le reflet des clients que nous servons et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, y compris les nouveaux engagements que nous avons pris d'augmenter la présence de femmes et de minorités visibles dans des postes de vice-présidence et dans les échelons qui suivent
- le comité a examiné une mise à jour sur l'architecture d'apprentissage rafraîchie qui est alignée sur la stratégie de la Compagnie
- le comité a examiné des mises à jour sur la procédure et les progrès en matière de recrutement, et a recommandé la nomination d'une nouvelle vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications.

Gouvernance et conformité

- le comité a examiné les répercussions des principaux risques à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération
- le comité a examiné l'audit 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 l'état de la révision des régimes de retraite canadiens par la Commission des services financiers de l'Ontario et des régimes de retraite américains par le Department of Labor des États-Unis
- le comité a examiné la gouvernance des régimes de retraite des employés

- le comité a examiné les principales constatations et les thèmes émergents d'un examen de nos pratiques et des programmes en matière d'évaluation du rendement et de rémunération dans le but de les harmoniser à la stratégie d'affaires et aux préférences en évolution des employés
- le comité a examiné la proposition d'une nouvelle approche et d'un nouveau cadre en matière de rémunération globale pour les membres de la haute direction
- le comité a réalisé un examen annuel des régimes de retraite et d'épargne mondiaux ainsi que des politiques en matière de gouvernance s'y rapportant
- le comité a examiné et a approuvé les modifications apportées à la politique en matière de rémunération et de nomination
- le comité a surveillé le tableau de bord du risque en matière de ressources humaines
- le comité a surveillé les développements clés en ressources humaines, notamment le ratio de rémunération du chef de la direction et la somme de sa rémunération, l'équité salariale entre les sexes, la réglementation canadienne concernant les pratiques de vente et la législation ontarienne sur les régimes de retraite
- le comité a examiné les principaux aspects des structures de rémunération dans le cadre d'une opération de fusion et acquisition
- le comité a examiné la charte du CPD et en a recommandé des mises à jour.

Bureau du surintendant des institutions financières

- le conseil dans son ensemble a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des points soulevés en vue d'en discuter avec la direction de façon régulière
- le comité a reçu une mise à jour sur les changements apportés à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF.

Fonction des ressources humaines

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs du poste de la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications, y compris l'adéquation de ses ressources
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement de la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction des ressources humaines
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents au sein de la fonction des ressources humaines.

Les membres du CPD sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2018.

Comité d'examen des risques et de révision



Barbara G. Stymiest
(présidente)



Stephanie L. Coyles



Martin J. G. Glynn



Ashok K. Gupta



M. Marianne Harris



James M. Peck

Le CERR est un comité permanent du conseil dont les principales fonctions sont :

- d'examiner la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques, dans le but d'assurer que la direction dispose de politiques, de procédures et de contrôles en place conçus pour repérer et gérer efficacement les principaux risques auxquels

la Compagnie est exposée et que celle-ci dispose de suffisamment de capital pour couvrir ces risques

- d'assurer un suivi régulier du profil de risque pour que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation du compte capital de la Compagnie soit conforme aux exigences réglementaires en matière de capital
- de recommander les limites de risque précises propres aux activités et le plan de capital annuel au conseil pour que ce dernier les approuve, et d'en assurer le suivi
- de rencontrer les leaders d'affaires et les chefs de fonction qui sont exposés aux risques et les gèrent et qui encadrent les programmes de gestion des risques
- de superviser l'efficacité de la fonction de gestion des risques et de recevoir des rapports provenant d'audits internes à l'égard de l'efficacité des contrôles de risque au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques
- de superviser les activités de gestion des risques de nos filiales et le risque auquel la Compagnie est exposée du fait de ses ententes de coentreprise
- d'examiner et d'approuver toutes les politiques de gestion des risques et d'en surveiller la conformité
- de présenter au conseil une vue d'ensemble de la surveillance de tous les programmes de gestion des risques pour tous les comités du conseil, lorsque le conseil a délégué la surveillance de certains programmes de gestion des risques particuliers à d'autres comités du conseil
- de superviser la conformité aux obligations d'ordre légal et réglementaire ainsi que la mise en lumière du risque de conformité et la gestion de ce risque.

Le CERR s'est réuni quatre fois en 2018. Il a régulièrement tenu des réunions privées distinctes avec le premier directeur, gestion des risques et avec le premier directeur, contrôle de la conformité, et s'est réuni à huis clos au début et à la clôture de chaque réunion. Le CERR a également tenu des réunions à huis clos avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

Activités en 2018

Surveillance de la gestion des risques

- le comité a examiné les nouveaux risques et les principaux risques que comportent nos activités ainsi que les contrôles appliqués pour atténuer les risques
- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance
- le comité a examiné chaque trimestre le profil de risque ainsi que sa conformité avec la politique relative à l'appétence pour le risque, y compris le tableau de bord d'appétence pour le risque
- le comité a examiné des rapports exhaustifs sur les principaux risques ainsi que les nouveaux risques établis et a discuté de stratégies de réduction des risques avec la direction
- le comité a examiné les résultats de l'Examen dynamique de suffisance du capital (« EDSC ») et d'autres analyses de scénarios, y compris un rapport d'opinion sur le contrôle externe par d'autres actuels sur les scénarios de l'EDSC, et a donné ses commentaires sur les scénarios de 2019
- le comité a assisté à des exposés sur la cybersécurité et la sécurité de l'information, les incidences de la procédure d'attribution des limites de risque, les risques relatifs au consensus 2018 sur les prévisions du crédit américain, l'évolution de la dette après la crise, l'octroi de crédit en Asie et l'anatomie d'un cycle de crédit
- le comité a examiné avec la direction l'amélioration continue des programmes de gestion des risques opérationnels de la Compagnie

- le comité a assisté à des présentations des groupes d'affaires concernant la gestion des risques au sein de nos activités aux États-Unis, au Canada et en Asie
- le comité a examiné les risques à prendre en compte dans le cadre du plan d'affaires de la Compagnie
- le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications au cadre de la politique en matière de gouvernance, à la politique de gestion des risques liés à la conformité, au cadre de gestion des risques, à la politique relative à l'appétence pour le risque, à la politique relative au risque de capital, au cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité, à la politique en matière de gestion des risques de placement et de crédit, et à la politique de gestion de la continuité des affaires
- le comité a examiné régulièrement et a approuvé des politiques de gestion et de contrôle des risques et a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques
- le comité a examiné comment la sensibilisation au risque est ancrée dans l'organisation dans le cadre de discussions continues avec la direction et la surveillance périodique des rapports et des politiques portant sur le risque ainsi que d'autres programmes de gestion des risques
- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et a fait rapport sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, aux placements et aux risques liés au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance
- le comité a examiné les rapports sur la conformité aux limites de la politique des risques et a surveillé les mesures de gestion connexes
- le comité a discuté avec la direction de l'optimisation des risques pris selon les limites approuvées en la matière
- le comité a examiné des rapports sur le rendement des capitaux propres à vie des nouveaux produits et les nouvelles activités
- le comité a examiné les rapports de simulation de crise
- le comité a examiné avec la direction le rapport sur l'évaluation des risques et de la solvabilité propres (« EFSP ») de la Compagnie.

Surveillance de la conformité

- le comité a assisté à des exposés sur les plaintes des clients et les procédures de traitement de ces plaintes
- le comité a assisté à des présentations des groupes d'affaires concernant la conformité au sein de nos activités aux États-Unis, au Canada et en Asie
- le comité a reçu un rapport sur les améliorations du programme des Règles de conduite professionnelle
- le comité a reçu des rapports sur la conformité de la FSL Canada
- le comité a examiné et approuvé le plan annuel de conformité
- le comité a reçu des rapports réguliers de la part du chef de la conformité sur les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la fraude, la subornation et la corruption
- le comité a examiné les politiques et programmes afin de s'assurer qu'ils respectent les exigences légales et réglementaires
- le comité a examiné l'évaluation annuelle du risque lié à la lutte contre le blanchiment d'argent
- le comité a reçu des rapports sur les processus de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre apparentés.

Opinion de l'audit interne en matière de risque et de conformité

- le comité a reçu des rapports trimestriels de la fonction d'audit interne relativement à la supervision des risques et de la conformité.

Surveillance de la gestion des capitaux et de la trésorerie

- le comité a examiné et a recommandé au conseil des cibles internes en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF
- le comité a examiné et a recommandé au conseil l'approbation du plan de capital annuel
- le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachats d'actions, de paiements de dettes, d'émissions de titres de créance et de refinancements
- le comité a surveillé la planification, la préparation et la mise en oeuvre par la Compagnie du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (« TSAV »)
- le comité a examiné les mesures de gestion actif-passif prises par des pairs relativement au TSAV
- le comité a reçu des mises à jour sur le développement et l'infrastructure des systèmes après la mise en oeuvre du TSAV
- le comité a participé à une séance de formation comparant les avantages de la diversification aux termes du TSAV et de l'EFSP
- le comité a examiné l'inventaire de modèles et le registre des modifications des modèles de fonds propres des fonds distincts approuvés par le BSIF.

Bureau du surintendant des institutions financières

- le conseil dans son ensemble a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des points soulevés en vue d'en discuter avec la direction de façon régulière
- le comité a reçu une mise à jour sur les changements apportés à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF.

Surveillance de la gestion des risques et gouvernance

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, des postes de premier directeur, gestion des risques, de premier directeur de la gestion du risque de crédit et de premier directeur, contrôle de la conformité, et il a évalué l'efficacité de ces postes
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit et a évalué le rendement annuel du premier directeur, gestion des risques, du premier directeur de la gestion du risque de crédit et du premier directeur, contrôle de la conformité
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de gestion des risques et conformité
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents de la fonction de gestion des risques et conformité
- 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 incidences de risques clés pour l'ensemble de l'entreprise sur les programmes de rémunération au CPD
 - les activités de supervision des risques liés aux placements et des risques liés au marché au CGNP
 - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle
- le comité a examiné la charte du CERR et a recommandé au CGNP ainsi qu'au conseil de la mettre à jour.

Les membres du CERR sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2018.

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

Notre principe directeur, notre approche et notre processus

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

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

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

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

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

Notre groupe de sociétés comparables est composé de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances.

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

- Banque de Montréal
- CIBC
- La Great-West Vie
- Financière Manuvie
- Banque Nationale du Canada
- RBC
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion

Chaque année, le CGNP passe en revue la rémunération des administrateurs. Il prend en considération les responsabilités qu'ils doivent assumer et le temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions pour être efficaces, de même que la capacité concurrentielle de notre programme par rapport aux programmes de notre groupe de sociétés comparables, et il formule ses recommandations au conseil.

Structure du programme

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

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

M. Connor ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Connor se retrouvent à la rubrique à la page 56 de la présente circulaire.

Rémunération des administrateurs en 2018

Le tableau ci-dessous indique la structure de la rémunération des administrateurs en 2018¹ :

Provision du président du conseil	405 000 \$ ²
Provision des administrateurs	210 000 \$ ³
Provision des présidents de comité	40 000 \$
Provision des membres de comités	10 000 \$

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

² De cette provision, 105 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence au comptant, en UAD et/ou en actions.

³ La moitié de cette provision a été versée en UAD et l'autre moitié au comptant, en UAD et/ou en actions.

Modifications apportées à la rémunération des administrateurs en 2019

En 2019, le CGNP a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération, pour fournir un examen du caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de sociétés comparables ainsi que les données d'un sondage qu'elle a effectué en 2018 auprès de sociétés du TSX60. En fonction de l'analyse de Meridian, le CGNP a recommandé, et le conseil a approuvé, la structure de rémunération présentée ci-après, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 :

Provision du président du conseil	440 000 \$ ¹
Provision des administrateurs	225 000 \$ ²
Provision des présidents de comité	45 000 \$
Provision des membres de comités	10 000 \$

¹ De cette provision, 140 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence au comptant, en UAD et/ou en actions.

² De cette provision, 120 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence au comptant, en UAD et/ou en actions.

La structure révisée en 2019 a entraîné les changements qui suivent :

- Provision au comptant : *inchangée*
- Provision en UAD : est passé de 105 000 \$ à 120 000 \$
- Provision des présidents de comité : augmentation de 5 000 \$
- Provision des membres de comités : *inchangée*
- Provision du président du conseil : augmentation de 35 000 \$ (en UAD)
- Frais de déplacement : *inchangés*

Le CGNP examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. En raison du moment où cet examen a été fait, le conseil a approuvé ces changements afin de s'assurer que la structure de rémunération des administrateurs de la Sun Life s'harmonise en grande partie avec les niveaux et les pratiques en matière de rémunération des concurrents sur le marché pour les deux prochaines années.

Régime de rémunération fondé sur des actions

Le conseil a adopté le 6 décembre 2000 un régime de rémunération fondé sur des actions à l'intention des administrateurs. En 2018, les administrateurs ont reçu au moins la moitié de leur provision annuelle d'administrateur sous forme d'UAD et le président du conseil devait recevoir au moins 105 000 \$ de sa provision sous forme d'UAD. À compter du 1^{er} janvier 2019, les administrateurs recevront au moins 120 000 \$ de leur provision sous forme d'UAD (environ 53 % de leur provision annuelle d'administrateur) et le président du conseil devra recevoir au moins 140 000 \$ de sa provision sous forme d'UAD. Ils peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la Financière Sun Life acquises sur le marché libre. Les administrateurs ne peuvent convertir des UAD en actions ordinaires ou en espèces que lorsqu'ils quittent le conseil. À ce jour, les administrateurs ont converti en espèces la totalité de leurs attributions d'UAD aux termes de ce régime au moment de leur départ du conseil.

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

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

Les administrateurs (sauf M. Connor) doivent détenir au moins 735 000 \$ (soit 7 fois la tranche au comptant de la provision de base de l'administrateur indépendant) en actions ordinaires et/ ou en UAD dans les cinq ans de leur entrée au conseil. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions ni des opérations de couverture visant des titres de la Financière Sun Life (se reporter à la page 70).

À titre de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 70.

Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Connor) détenait en date du 1^{er} mars 2019 et du 28 février 2018 ainsi que la tranche 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).

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Rémunération à base d'actions choisie (%)
William D. Anderson	2019	15 600	22 605	38 205	1 924 386	✓	–
	2018	15 600	17 797	33 397	1 765 365	✓	–
	Différence	0	4 808	4 808	159 021		
Stephanie L. Coyles	2019	3 600	4 687	8 287	417 416	317 584	50
	2018	1 400	2 470	3 870	204 568	530 432	100
	Différence	2 200	2 217	4 417	212 848		
Martin J. G. Glynn	2019	10 316	19 152	29 468	1 484 303	✓	–
	2018	10 316	16 398	26 714	1 412 102	✓	–
	Différence	0	2 754	2 754	72 201		
Ashok K. Gupta	2019	0	1 852	1 852	93 285	641 715	30
	2018	0	0	0	0	–	–
	Différence	0	1 852	1 852	93 285		
M. Marianne Harris	2019	5 743	27 986	33 729	1 698 930	✓	–
	2018	5 484	21 834	27 318	1 444 029	✓	100
	Différence	259	6 152	6 411	254 901		
Sara Grootwassink Lewis	2019	5 500	21 060	26 560	1 337 827	✓	–
	2018	5 500	14 875	20 375	1 077 023	✓	–
	Différence	0	6 185	6 185	260 804		
Christopher J. McCormick	2019	0	6 033	6 033	303 882	431 118	–
	2018	0	1 335	1 335	70 568	664 432	–
	Différence	0	4 698	4 698	233 314		
James M. Peck	2019	0	0	0	0	735 000	–
	2018	–	–	–	–	–	–
	Différence	–	–	–	–		
Scott F. Powers	2019	975	12 209	13 184	664 078	70 922	–
	2018	975	7 277	8 252	436 201	298 799	–
	Différence	0	4 932	4 932	227 877		
Hugh D. Segal	2019	8 657	22 944	31 601	1 591 742	✓	–
	2018	8 657	20 049	28 706	1 517 399	✓	–
	Différence	0	2 895	2 895	74 343		
Barbara G. Stymiest	2019	5 000	34 532	39 532	1 991 227	✓	–
	2018	5 000	28 739	33 739	1 783 444	✓	–
	Différence	0	5 793	5 793	207 783		

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 1^{er} mars 2019 et le 28 février 2018 s'est établi respectivement à 50,37 \$ et à 52,86 \$.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 686 131 \$ en 2018, comparativement à 2 776 931 \$ en 2017.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options ¹ (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre		Autre rémunération ² (\$)	Total (\$)
					des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)		
William D. Anderson	201 000	204 000	–	–	–	–	–	405 000
Stephanie L. Coyles	–	230 000	3 000	–	–	–	–	233 000
Martin J. G. Glynn	125 000	105 000	15 000	–	–	–	–	245 000
Ashok K. Gupta	67 788	80 701	9 000	–	–	–	–	157 489
M. Marianne Harris	–	260 000	3 000	–	–	–	–	263 000
Sara Grootwassink Lewis	–	260 000	18 000	–	–	–	–	278 000
Christopher J. McCormick	–	230 000	15 000	–	–	–	–	245 000
Scott F. Powers	38 750	221 250	12 000	–	–	–	–	272 000
Réal Raymond ²	41 071	41 071	3 000	–	–	–	5 000	90 142
Hugh D. Segal	125 000	105 000	4 500	–	–	–	–	234 500
Barbara G. Stymiest	31 000	229 000	3 000	–	–	–	–	263 000
TOTAL								2 686 131

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

² Le montant pour M. Raymond représentent un don de bienfaisance qui a été fait en son nom au moment de son départ du conseil.

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 2018 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. Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Contenu

Lettre aux actionnaires.....	57
Analyse de la rémunération.....	61
• <i>Décisions et approbations liées à la rémunération en 2018</i>	61
• <i>Modifications en 2019</i>	61
• <i>Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction</i>	62
• <i>Philosophie et approche en matière de rémunération</i>	64
• <i>Gouvernance en matière de rémunération</i>	65
• <i>Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques</i>	67
• <i>Cycle de prise de décisions</i>	71
• <i>Notre programme de rémunération</i>	72
Renseignements sur la rémunération	87
• <i>Rémunération individuelle et objectifs de rendement</i>	87
• <i>Tableau sommaire de la rémunération</i>	93
• <i>Attributions aux termes du régime de rémunération incitative</i>	94
• <i>Prestations de retraite</i>	102
• <i>Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle</i>	103
• <i>Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants</i>	108
• <i>Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres</i>	109

Lettre aux actionnaires

Message à nos actionnaires :

Nous avons fait des progrès par rapport à notre objectif ambitieux de devenir l'une des meilleures sociétés d'assurance et de gestion d'actifs au monde et par rapport à notre raison d'être : aider nos clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Nous avons pris des mesures à la grandeur de notre Compagnie afin de placer les clients au centre de toutes nos activités. Nous avons lancé Lumino Santé, un réseau numérique novateur qui aide les Canadiens à trouver les fournisseurs les mieux évalués, à comparer les coûts et à recevoir des astuces en matière de santé. Nous avons apporté nombre de changements simplifiant aux clients la façon de faire des affaires avec nous et nous aidant à être davantage proactifs et à mieux résoudre les problèmes. Nous avons annoncé notre intention visant la fusion de Bentall Kennedy avec GreenOak Real Estate, la date de clôture visée étant au deuxième trimestre de 2019, afin d'offrir à nos clients une plus vaste gamme de solutions de placements immobiliers.

Nous sommes heureux d'annoncer une solide performance financière en 2018, de réels progrès sur le plan des priorités stratégiques et le succès de nos initiatives axées sur les clients. Dans les pages qui suivent, nous partagerons avec vous notre approche en matière de rémunération, qui reflète le rendement de votre Compagnie en 2018 ainsi que les activités clés liées à la gouvernance au cours de la dernière année.

Faits saillants du rendement de la Compagnie

Nous avons atteint nos objectifs financiers, avons continué d'améliorer notre expérience client et réalisé de solides progrès quant à nos initiatives stratégiques.

Base	Mesure	2018	2017	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	2 522 millions de dollars	2 149 millions de dollars	17 %
	Rendement des capitaux propres	12,1 %	10,7 %	Hausse de 1,4 point de pourcentage
Sous-jacent	Bénéfice net	2 947 millions de dollars	2 546 millions de dollars	16 %
	Rendement des capitaux propres	14,2 %	12,7 %	Hausse de 1,5 point de pourcentage

	Financière Sun Life inc.	Sun Life du Canada
Ratio du Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (« TSAV »)	144 %	131 %

	Valeur	Variation d'un exercice à l'autre
Souscriptions d'assurance	3 189 millions de dollars	5 %
Souscriptions de produits de gestion de patrimoine	137 milliards de dollars	-6 %
Valeur des affaires nouvelles	1 154 millions de dollars	19 %
Actif géré à l'échelle mondiale	951 milliards de dollars	-2 %

- Les souscriptions d'assurance ont connu une croissance d'un exercice à l'autre notamment en raison d'un important volume des ventes et d'une amélioration de la répartition des affaires dans les Régimes collectifs de retraite et les Garanties collectives au Canada, les Garanties collectives aux États-Unis et l'assurance à Hong Kong
- Les souscriptions de produits de gestion de patrimoine ont diminué d'un exercice à l'autre témoignant en partie d'une réduction des souscriptions de titres de fonds communs de placement en Inde et aux Philippines et d'une réduction des souscriptions de parts de fonds gérés de MFS Investment Management (« MFS ») et de Gestion placements Sun Life (« GPSL »). L'actif géré à l'échelle mondiale est également en baisse, en raison de l'effet de fluctuations défavorables du marché et de sorties nettes, ce qui est en partie contrebalancé par des taux de change favorables
- La valeur des affaires nouvelles a connu une croissance de 19 %, ce qui témoigne d'un volume des ventes en hausse et d'une amélioration de la répartition des affaires
- Le rendement total pour les actionnaires annualisé (RTA) s'est chiffré à -9,4 %, 5,4 % et 7,7 % pour les périodes de un an, de trois ans et de cinq ans closes le 31 décembre 2018. Sur une base relative, notre RTA s'est classé au premier rang parmi les concurrents du secteur de l'assurance en Amérique du Nord sur toutes les périodes, et dans le premier quartile parmi les concurrents importants du secteur de l'assurance-vie à l'échelle mondiale
- Dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients, nous avons amélioré l'expérience client telle qu'évaluée par l'indice client – une mesure visant à préserver les relations avec les clients au moyen d'actions de communication proactives avec les clients, de la facilité de faire des affaires et de la résolution de problèmes
- Pour assurer un essor continu dans l'amélioration du service à la clientèle, nous avons investi dans la technologie et les solutions numériques. Au Canada, par exemple, les tarifications électroniques directes au moyen de l'intelligence artificielle comptent pour plus de 30 % des souscriptions dans notre réseau de conseillers. Aux États-Unis, nous avons acquis Maxwell Health, entreprise novatrice spécialisée dans la technologie offrant une plateforme pour les avantages sociaux à l'intention des employés assortie de capacités intégrales d'inscription et de gestion des prestations
- Afin de profiter de trésoreries tirées d'un bilan solide et rendre de la valeur aux actionnaires, nous avons racheté et annulé 12,6 millions d'actions ordinaires de la Financière Sun Life en 2018, et versé des dividendes de 1 147 millions de dollars (soit 1,905 \$ par action ordinaire).

Principes et gouvernance

Notre approche en matière de rémunération se base sur des principes directeurs qui harmonisent les décisions en matière de rémunération avec les intérêts des actionnaires tout en offrant des incitatifs et en établissant un lien entre les récompenses et le succès à plus long terme de votre Compagnie. Nous examinons attentivement les résultats et, à l'occasion, nous pouvons exercer notre pouvoir discrétionnaire si nous le jugeons approprié.

Le CPD revoit régulièrement les résultats des principaux programmes de rémunération, régimes de retraite et programmes de gestion des talents et de planification de la relève au sein de votre Compagnie pour en évaluer le caractère concurrentiel et la conformité avec les meilleures pratiques, notamment les principes de gouvernance et de gestion des risques et les principes réglementaires.

Nous faisons ce qui est juste, nous nous laissons guider par nos principes et nos pratiques respectent ou excèdent les principes du Conseil de stabilité financière (le « CSF ») en matière de saines pratiques de rémunération et les principes établis en matière de rémunération de la haute direction publiés par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « CCSE »).

Après chaque réunion, le CPD fait rapport à l'ensemble du conseil sur ses délibérations. Nous passons en revue l'efficacité de notre comité chaque année afin de repérer des pistes d'amélioration avec l'objectif de produire les meilleurs résultats pour les actionnaires.

Pendant l'année 2018, le CPD a rempli pleinement son mandat. Nous avons tenu des réunions régulières pendant l'année et nous avons discuté et délibéré de questions avec et sans la présence de la direction. Nous avons évalué attentivement les compétences des dirigeants au moment d'établir la rémunération et nous avons également collaboré avec la direction afin de nous assurer que des employés talentueux soient en poste, embauchés ou formés de façon à participer à la promotion de notre stratégie.

Nous avons retenu les services d'un expert externe indépendant en lien avec la rémunération afin de garantir que le défi à relever soit adéquat. Le CPD a examiné diverses sources de bénéfices afin de prendre des décisions relativement aux résultats liés au régime incitatif annuel et à la rémunération globale, au besoin, et s'est appuyé sur un rapport sur les risques fourni par le premier directeur, Gestion des risques de la Compagnie afin de s'assurer que les résultats ont été obtenus de manière adéquate, dans le respect de l'appétence pour le risque et des pratiques de gestion des risques de la Compagnie.

Nous avons continué de recevoir une rétroaction positive (97,6 % étant favorables en 2018) à l'égard de notre programme de rémunération de la part des actionnaires dans le cadre du vote consultatif à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (le droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »), ce qui nous aide à prendre des décisions et des mesures répondant aux attentes des actionnaires.

Faits saillants de la rémunération en 2018

Compte tenu de notre rendement en 2018 et des recommandations formulées par le CPD, le conseil a approuvé les décisions suivantes en matière de rémunération pour arrimer la rémunération au rendement, dont de plus amples détails sont présentés dans les pages qui suivent :

- Indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 108 % pour le régime incitatif annuel (le « RIA »). Ce régime fait des versements supérieurs à la cible lorsque les objectifs financiers, d'exploitation et les objectifs axés sur le client sont dépassés. Ce facteur est en baisse par rapport au facteur de 127 % en 2017, démontrant que le rendement n'a pas dépassé les objectifs selon la même proportion en 2018 qu'en 2017
- Versements aux termes du Régime d'unités d'actions Sun Life de la haute direction (unités d'actions Sun Life) effectués en mars 2019, qui reflètent un solide RTA relatif au cours des trois derniers exercices (de 2016 à 2018), ce qui a donné lieu à un indicateur de rendement de 118 %. Ce facteur a baissé par rapport au facteur de 119 % obtenu de 2015 à 2017
- Cibles de rémunération et de rendement pour 2019 fondées sur notre plan et nos priorités stratégiques pour 2019
- Attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2019 dont la valeur finale reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochains exercices.

Dans l'ensemble, nos régimes incitatifs ont offert une valeur supérieure à la cible en 2018, mais inférieure à 2017, ce que nous estimons adéquat étant donné le rendement obtenu d'une année sur l'autre. Le CPD est confiant que ces résultats ont été réalisés sans prendre de risques excessifs. Le tableau de la page 88 présente le lien étroit du rendement entre la rémunération finale du chef de la direction et la valeur créée pour les actionnaires.

En 2018, entre autres, le CPD a examiné et approuvé des programmes de rémunération qui soutiennent la croissance et l'évolution de Gestion placements Sun Life dans le pilier gestion

d'actifs, ainsi qu'une approche améliorée en ce qui concerne la rémunération globale des membres de la haute direction qui simplifie la prise de décisions, s'harmonise davantage avec les pratiques du marché relativement à chaque fonction et pourvoit à plus de transparence et de différenciation en matière de rémunération au rendement.

Étant donné qu'il reconnaît en la diversité et l'inclusion des facteurs clés de l'innovation et de la satisfaction des besoins des clients, le CPD a renforcé notre concentration sur la diversité et l'inclusion en mettant sur pied des engagements à la grandeur de l'organisation visant à prendre des mesures à l'égard de la question de la représentation hommes-femmes et de la représentation des minorités visibles au niveau de la direction d'ici 2020. Nous sommes fiers du fait que votre Compagnie ait été reconnue dans la liste de Thomson Reuters des 100 organisations les plus diverses et inclusives à l'échelle mondiale.

L'avenir

Nous remettons constamment en question nos programmes de rémunération pour savoir s'ils s'harmonisent à la stratégie d'affaires et à des résultats positifs pour les actionnaires et les clients. En 2019, en appui à notre objectif de placer les clients au centre de toutes nos activités, les mesures clients au sein du RIA évolueront de manière à mettre davantage l'accent sur l'atteinte d'un rendement ciblé dans l'indice client et des résultats dans les mesures des résultats pour les clients clés.

Vous avez votre mot à dire

Nous nous efforçons de vous fournir des renseignements qui vous inspirent confiance quant aux décisions prises et nous sollicitons les commentaires des actionnaires sur les sujets dont vous souhaitez en savoir plus. Nous croyons qu'un dialogue ouvert est important et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des questions sur la rémunération des membres de la haute direction et nous vous encourageons à continuer à tirer parti de votre droit de regard sur la rémunération en 2019.

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

La présidente du comité de planification de la direction,



M. Marianne Harris

Le président du conseil, FCPA, FCA,



Bill Anderson

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2018

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 témoignent d'un rendement durable à long terme ou d'événements exceptionnels.

Le tableau ci-dessous résume les décisions liées à la rémunération en 2018 de nos membres de la haute direction visés pour 2018. M. Goulet a été nommé président, FSL Canada le 15 janvier 2018. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 72.

Membre de la haute direction visé	Rémunération incitative annuelle					Rémunération incitative à long terme (en milliers)			
	Salaire annualisé (en milliers)		Réelle (en milliers)	Cible (en dollars)		Unités d'actions Sun Life		Options	
	2018	2019	2018	2018	2019	Valeur acquise / versée (attributions de 2016)	Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée
Dean A. Connor Président et chef de la direction	1 100	1 100	2 200	1 650	1 650	6 034	4 687	–	1 563
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	600	600	1 000	750	750	1 327	1 387	423	463
Jacques Goulet Président, FSL Canada	550	550	780	688	690	–	1 275	–	425
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	580 US	580 US	1 650 US	1 450 US	1 450 US	2 263 US	1 800 US	933 US	600 US
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	575 US	575 US	925 US	719 US	725 US	1 383 US	1 050 US	–	350 US

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 87.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2016 versées en 2019 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 118 %. Se reporter à la page 77 pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life.

Modifications en 2019

Comité de planification de la direction

Le CPD a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération et il a approuvé les modifications suivantes pour 2019.

Régime incitatif annuel

Les mesures axées sur le client comptent pour 25 % des résultats d'entreprise du RIA. En 2019, conformément à notre stratégie d'affaires et à notre objectif de placer les clients au centre de toutes nos activités, nos mesures clients évolueront de manière à mettre davantage l'accent sur l'atteinte d'un rendement ciblé dans l'indice client et des résultats dans les mesures des résultats pour les clients clés.

Approche fondée sur la rémunération totale pour les membres de la haute direction

Nos programmes de rémunération sont conçus pour veiller à ce que la rémunération soit en fonction du rendement. Pour faciliter la prise de décisions et l'administration de nos programmes, nous passons à une approche fondée sur la rémunération totale pour les membres de la haute direction. Le fait de nous concentrer sur un positionnement approprié en fait de rémunération totale nous permet de nous harmoniser davantage avec les pratiques du marché relativement à chaque fonction et pourvoit à plus de transparence et de différenciation en matière de rémunération.

Régime d'options sur actions de la direction

Par suite d'un examen de notre régime d'options, et conformément aux pratiques du marché, nous avons mis à jour notre traitement post-retraite des options en cours. À l'heure actuelle, les options sont annulées à la date du dernier exercice ou 36 mois après le départ à la retraite du haut dirigeant, selon la première de ces dates à survenir. À compter de l'attribution de 2019, et pour toutes les attributions dans l'avenir, les options seront annulées à la date du dernier exercice ou 60 mois après la date de départ à la retraite du haut dirigeant, selon la première de ces dates à survenir.

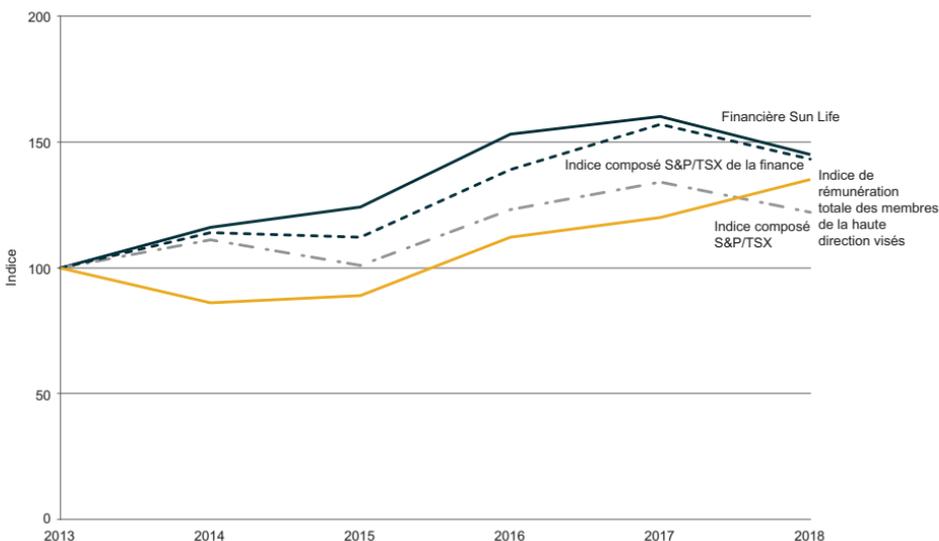
Définition de preneurs de risques importants (Material Risk Takers)

Nous examinons régulièrement nos pratiques en matière de gouvernance au fur et à mesure de l'évolution de notre entreprise. En 2018, nous avons mis à niveau notre définition de preneurs de risques importants (*Material Risk Takers*) pour y inclure les membres de l'équipe de direction, les membres de la haute direction qui occupent certains rôles de supervision au niveau de la Compagnie et des investissements, et les dirigeants d'entreprise qui ont d'importantes responsabilités 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. Par conséquent, nous avons augmenté le nombre de nos preneurs de risques importants, le faisant passer de dix-sept à trente-et-un. Se reporter à la page 108 pour en savoir plus sur la rémunération globale des preneurs de risques importants pour l'exercice.

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 de la Financière Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2013 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 93, des membres de la haute direction visés (les « membres de la haute direction visés ») (s'agissant du chef de la direction, du premier directeur financier et des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés) en dollars et indexée à 100 au cours de la même période.

Le graphique montre que les rendements de la Financière Sun Life sont supérieurs à ceux des autres indices et à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés au cours des cinq dernières années. Pour de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 88.



Exercices clos les 31 décembre	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Financière Sun Life	100	116	124	153	160	145
Indice composé S&P/TSX	100	111	101	123	134	122
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	114	112	139	157	143
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	86	89	112	120	135
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	22,9 \$	19,7 \$	20,5 \$	25,6 \$	27,6 \$	31,0 \$

Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction figurant dans le tableau ci-dessous présente la rémunération totale, comme elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, des membres de la haute direction visés en tant que pourcentage du bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau révèle que le ratio du coût de la direction est demeuré stable avec le temps.

Ratio du coût de la direction	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	19,7 \$	20,5 \$	25,6 \$	27,6 \$	31,0 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)	1 816 \$	2 305 \$	2 335 \$	2 546 \$	2 947 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	0,9 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %

Philosophie et approche en matière de rémunération

Principes en matière de rémunération

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

1. **s'harmonisent avec notre stratégie d'affaires**, comme l'accent que nous mettons sur le client
2. **procurent une incitation** à atteindre les priorités d'affaires stratégiques
3. **sont équitables** pour tous les employés, et récompensent les meilleurs rendements
4. **sont simples et clairement communiqués**
5. **assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants, y compris en ce qui concerne les exigences applicables aux actionnaires importants.

Comment nous assurons l'harmonisation

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

1. **la rémunération conditionnelle** (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 87 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 77 % pour l'équipe de haute direction
2. **les mesures de rendement** au titre du RIA reflètent la valeur ajoutée pour les actionnaires par les bénéficiaires, la rentabilité des ventes et les progrès réalisés par rapport aux priorités stratégiques pour l'ensemble de l'entreprise
3. **les cibles de rendement** au titre du RIA sont fondées sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Compagnie
4. **les rendements absolu et relatif pour les actionnaires** reflètent notre rendement soutenu à long terme et stimulent la valeur de la rémunération différée.

Notre approche en matière d'établissement de la rémunération

- 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.
- À la fin de l'exercice, nous ajustons la rémunération réelle en fonction de la réalisation à la fois d'objectifs de rendement d'entreprise et d'objectifs de rendement individuel. Si nous atteignons un rendement supérieur qui se situe au-dessus de la cible, la rémunération sera supérieure à la position ciblée sur le marché. Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la position ciblée sur le marché.
- Nous recourons à un processus établi de prise de décisions qui comprend une évaluation du rendement et de la valeur ajoutée pour les actionnaires, 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 un contrôle sur les programmes de rémunération de la MFS 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 11. D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- **M. Marianne Harris, présidente du CPD**, a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada de 2006 à 2013 et chef du groupe des institutions financières, Amériques, de 2003 à 2006, à New York. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de programmes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. M^{me} Harris a siégé aux comités des ressources humaines de deux autres sociétés ouvertes entre 2014 et août 2018 et présidait le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières de 2012 à septembre 2018.
- **Martin J.G. Glynn** est président de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP). Il a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse et a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Investissements PSP de 2014 au début de 2018, alors qu'il est devenu président d'Investissements PSP, en plus d'avoir été président de ce dernier comité de mai 2017 au début de 2018.
- **Ashok K. Gupta** compte 40 d'ans d'expérience dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. Il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual Group plc de 2010 à 2013, associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings) de 2004 à 2009 et chef de la direction de Kinnect of Lloyd's of London de 2001 à 2004. M. Gupta est actuellement président du conseil d'EValue Ltd. et administrateur de New Ireland Assurance Company plc et de JPMorgan European Smaller Companies Trust PLC. Il a également siégé au comité de la rémunération d'Old Mutual Wealth Management Limited (maintenant Quilter PLC) de 2013 à 2014. Ces postes comportaient la responsabilité pour la rémunération des membres de la haute direction et le perfectionnement des membres de la haute direction.
- **Christopher J. McCormick** était président et chef de la direction de L.L. Bean, Inc., détaillant d'équipement et de vêtements de plein air, de 2001 à mars 2016. À ce titre, il s'occupait des pratiques en matière de rémunération en plus de participer à la conception des programmes incitatifs des membres de la haute direction et à leur gouvernance. M. McCormick siège actuellement au comité de la rémunération d'une autre société cotée en bourse.

- **James M. Peck** est président et chef de la direction de TransUnion, fournisseur de solutions mondiales en matière de risques et d'information, ayant été à la tête de la société au moment de son premier appel public à l'épargne en 2015. Il prendra sa retraite de TransUnion le 8 mai 2019. Avant d'entrer au service de TransUnion en 2012, M. Peck était chef de la direction de Solutions en matière de risque LexisNexis chez Reed Elsevier (aujourd'hui RELX Group), société multinationale spécialisée en information et en procédures analytiques figurant parmi la liste FTSE 100, de 2004 à 2012. Dans le cadre de ces fonctions, il était responsable des questions touchant les ressources humaines et les programmes de rémunération.
- **Scott F. Powers** a été président et chef de la direction de Conseillers en Gestion Globale State Street de 2008 à 2015 où il a acquis une vaste expérience dans la gouvernance, la gestion des risques et l'encadrement des programmes de rémunération. Il possède également de l'expérience dans la conception et l'administration de la rémunération dans le secteur de la gestion des actifs. M. Powers préside actuellement le comité de rémunération et de perfectionnement de la direction d'une autre société cotée en bourse.

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 à la page 45.

Groupe d'examen du régime de rémunération incitative

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 71.

Avis indépendant

En 2016, le CPD a retenu les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Pay Governance fournit des conseils sur la stratégie, la conception et le montant des programmes de rémunération se rapportant au chef de la direction et aux principaux membres de la haute direction ainsi que sur la gouvernance en matière de rémunération de nos membres de la haute direction, notamment des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à la MFS.

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

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

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

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2018	2017
Pay Governance	128 884 \$ US	202 903 \$ 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
- Les processus que nous utilisons pour soutenir l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque.

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

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

Dans ce modèle :

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

Notre structure de gouvernance aux fins de l'approbation des régimes incitatifs

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent 88 % des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ». Les montants et les risques clés aux termes de ces régimes sont revus par le CPD chaque année.

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

- Désignation des preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des preneurs de risques importants sont examinées par le CPD et leur rémunération est alignée sur le rendement à long terme de la Compagnie, dont au moins 40 % de leur rémunération variable est différé lorsque le seuil de bénéfices est dépassé. Se reporter à la page 108 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 70 pour une description de notre politique de récupération
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime des unités d'actions Sun Life, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité
- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil peuvent décider de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives, et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme s'ils concluent que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. Les membres du personnel d'audit interne examinent nos programmes de rémunération en se fondant sur les principes du CSF et présentent un rapport à cet égard au CPD annuellement.

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

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

- Ils sont gérés suivant le modèle et les principes des « trois lignes de défense »
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de risques approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA
- Le premier directeur de la gestion des risques donne au CPD une présentation annuelle portant sur les risques clés à l'échelle de l'entreprise et la question de savoir si ceux-ci sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir d'abaisser ou d'annuler les attributions incitatives ainsi que d'abaisser ou de ne pas attribuer de primes incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne cadrent pas avec les limites de risques approuvés
- Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner les résultats portant sur le régime de rémunération incitative tant du point de vue financier et actuariel que du point de vue de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne. Le GERRI se réunit aussi après la clôture de l'exercice afin de discuter des rajustements qui seraient nécessaires à la note générale du RIA ou de chaque organisation en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle
- Le CPD examine les renseignements concernant la valeur d'attribution et la valeur en cours de tous les salaires, de toutes les primes et de toutes les attributions de rémunération incitative à long terme accordés au cours des cinq derniers exercices à chaque membre de

l'équipe de la haute direction. Il examine également l'analyse des tests de tension visant les membres de l'équipe de la haute direction en étudiant la valeur éventuelle des attributions sous forme de titres de capitaux propres en circulation en fonction de divers cours futurs de l'action

- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements, la conception des régimes et les caractéristiques de fonctionnement.

Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

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

- Les conceptions sont soumises à des tests de tension pour s'assurer d'une compréhension des résultats possibles
- La composition de la rémunération est gérée afin qu'une grande partie de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération de Sun Life non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, aux conceptions de régimes de rémunération liés à la vente
- Le RIA et le régime incitatif de Gestion Placements Sun Life (le « RI GPSL ») (se reporter aux pages 75 et 76) comprennent tous deux 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
- Le financement du RI GPSL est situé au niveau de placements global, sans incidence directe en matière de rémunération sur les décisions de placement individuel dans une catégorie d'actif.

Utilisation du pouvoir discrétionnaire

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

- Augmenter ou diminuer les attributions aux termes du RIA ou du RI GPSL compte tenu de son évaluation de la gestion des risques, de l'incidence sur nos résultats financiers et d'autres facteurs qui ont pu avoir un effet sur le rendement
- Réduire ou annuler les attributions aux termes du RIA ou du RI GPSL et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes les attributions aux termes de mesures incitatives à long terme s'il conclut que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Annuler toutes les attributions en cours aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life, si les versements devaient nuire sérieusement à la situation du compte capital ou à la solvabilité de l'entreprise.

Exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction

Nos membres de la haute direction harmonisent leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires en détenant une participation continue dans la Compagnie.

En 2016, nous avons augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux des membres de la haute direction visés et nous avons imposé une exigence prévoyant qu'ils doivent atteindre au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux en prenant des mesures personnelles, notamment la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'UAD. Ils ont cinq ans pour atteindre la nouvelle exigence.

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

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.

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

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

Aucune opération de couverture

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 ou à 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.

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 selon 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

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

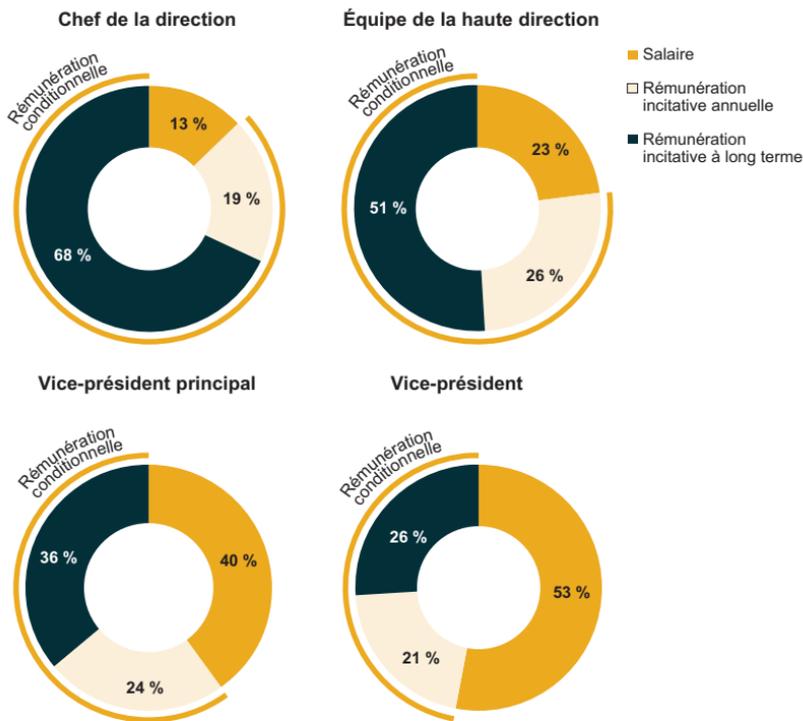
Les consultants indépendants préparent de l'information sur le rendement de la Compagnie, pour considération dans le cadre de la prise de décisions

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2018 se compose de sept éléments :

Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
Salaire	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> soumis à un examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Rémunération incitative annuelle	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Régime d'unités d'actions Sun Life	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> les collaborateurs clés, à partir du niveau des vice-présidents
Régime d'options d'achat d'actions de la direction	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans acquises sur 4 ans à compter des attributions de 2017, doit détenir des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par un exercice pendant trois ans 	<ul style="list-style-type: none"> équipe de la haute direction
Régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD »)	Variable	<ul style="list-style-type: none"> rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> à partir du niveau des vice-présidents
Prestations de retraite et avantages sociaux	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> s'accumulent pendant la durée de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Avantages accessoires	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> offerts pendant la durée de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> à partir du niveau des vice-présidents

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 93 et 94.



Analyse comparative

- Nous regardons la rémunération offerte par d'autres sociétés qui nous ressemblent pour des postes comparables. Nous regardons chaque composante de la rémunération ainsi que la rémunération totale afin de nous assurer que nous pouvons recruter et garder les employés de talent dont nous avons besoin
- Des sondages auprès de groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour les membres de la haute direction visés, tel qu'il est décrit ci-après. Nous avons choisi ces groupes de comparaison puisqu'ils incluent les principales entreprises de services financiers au Canada et dans le secteur américain élargi des assurances à qui nous livrons concurrence pour ce qui est des employés de talent. Nous revoyons également l'information en matière de rémunération accessible au grand public concernant des sociétés pertinentes cotées en bourse ainsi que les renseignements en matière de rémunération du secteur de la gestion d'actifs lorsqu'il est approprié de le faire, avant d'établir la fourchette de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé.
- **Sondage sur le marché canadien** : Le Financial Services Executive Compensation Survey produit par Korn Ferry est utilisé pour comparer les membres de la haute direction de sociétés canadiennes. Notre groupe de sociétés comparables canadiennes se compose de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances :

• RBC	• Banque Scotia	• CIBC	• Financière Manuvie
• Groupe Financier Banque TD	• BMO Groupe Financier	• Groupe Financier Banque Nationale	• La Great-West Vie

- **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer la plupart des membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 29 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Financière Sun Life) :

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

Pour ce qui est du secteur de la gestion des actifs, lorsque cela est approprié, notamment en ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion placements Sun Life, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés du sondage de 2018 de McLagan Investment Management, qui comprend plus de 50 sociétés d'assurance aux États-Unis.

Salaires

Les salaires fournissent une partie de la rémunération qui est fixée. Nous fixons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste, l'équité interne, de même que l'expérience et le rendement de la personne.

Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Ces objectifs portent sur les bénéfices, la rentabilité des ventes et les mesures clients.

Ce régime vise à récompenser les employés en leur offrant des attributions au comptant établies en fonction de la réalisation de nos objectifs financiers, stratégiques et opérationnels ainsi que de nos objectifs de vente 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.

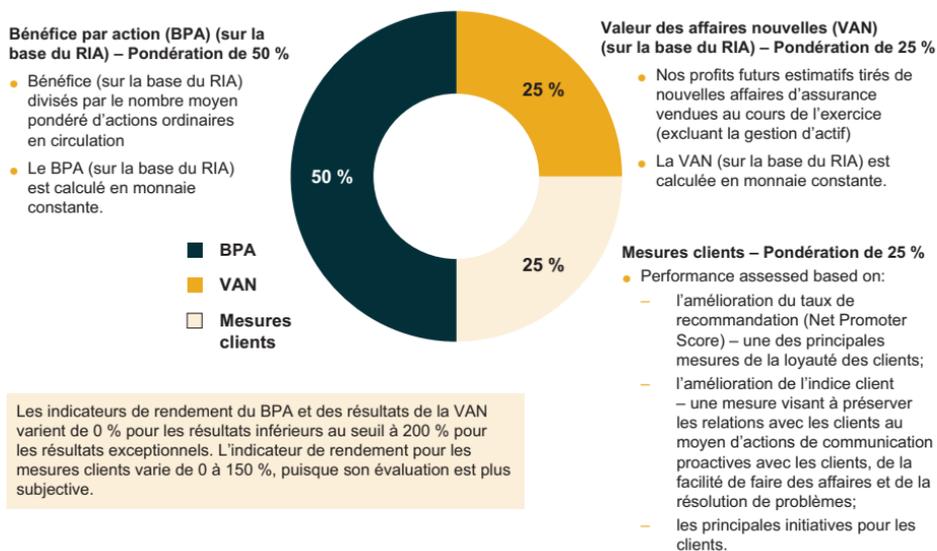
Les attributions sont déterminées en appliquant la formule ci-dessous :

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{ Salaire}^1 \\ \text{ (\$)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{ Cible du} \\ \text{ régime de} \\ \text{ rémunération} \\ \text{ incitative annuelle} \\ \text{ (\% du salaire)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{ Résultats} \\ \text{ d'entreprise} \\ \text{ (\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{ Multiplicateur} \\ \text{ individuel} \\ \text{ (\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{ Attribution aux} \\ \text{ termes du régime} \\ \text{ de rémunération} \\ \text{ incitative annuelle} \\ \text{ (\$)} \\ \hline \end{array}$$

¹ Salaire de base calculé au prorata pour service actif

Résultats d'entreprise

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



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 des résultats afin d'établir le facteur de versement en fonction du rendement final. 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 $\pm 20\%$, 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 de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice (sur la base du RIA) est défini comme le bénéfice net déclaré, déduction faite des autres ajustements, comme il est décrit à la rubrique L « Mesures financières non définies par les IFRS » dans notre rapport de gestion 2018, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. Vous pouvez en obtenir un exemplaire 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). Il est à noter qu'aux fins du RIA, la monnaie est maintenue à un niveau constant.

Composition des résultats d'entreprise

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

- 100 % des résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie pour le chef de la direction et le premier directeur financier
- 50 % des résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie et 50 % des résultats d'entreprise de l'organisation pertinents pour les autres membres de la haute direction visés.

L'élément fondé sur l'organisation pour le président, Gestion Placements Sun Life, tient compte d'une pondération de 50 % du résultat d'entreprise du RI GPSL et d'une pondération de 50 % d'une évaluation du rendement des membres du même groupe, plus particulièrement Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc et Ryan Labs Asset Management.

Les membres de l'équipe de la haute direction qui assurent la gestion d'une organisation continueront d'avoir une tranche considérable de leur rémunération liée aux résultats de l'ensemble de la Compagnie par le biais des programmes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Multiplicateur individuel

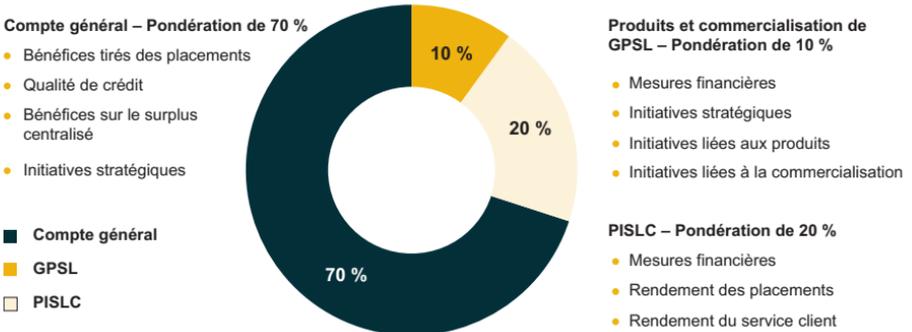
Tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, se voient attribuer un multiplicateur de rendement individuel calculé en fonction de leur contribution individuelle pendant l'exercice. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs de rendement individuel pour l'exercice. Le multiplicateur attribué aux membres de la haute direction visés peut varier de 0 %, pour un rendement insatisfaisant, à 200 % pour un rendement exceptionnel.

Régime d'intéressement de Gestion Placements Sun Life

Le RI GPSL récompense les employés qui soutiennent la fonction de placement du compte général de Sun Life du Canada (le « compte général »), Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc. (« PISLC »), et ceux qui soutiennent les initiatives de commercialisation et de développement de produits de GPSL aux fins de la réalisation ou du dépassement des objectifs personnels et en matière de placement.

Ce régime récompense les employés en utilisant une approche fondée sur une enveloppe globale qui prévoit une attribution discrétionnaire à chaque personne, ce qui est un mode de récompense typique des systèmes couramment utilisés sur le marché par des entreprises similaires. Le président, Gestion Placements Sun Life, participe au RIA, et son versement tient compte du rendement en fonction des mesures aux termes du RI GPSL, dont la pondération est présentée ci-dessus.

Le rendement aux termes du RI GPSL est évalué de façon subjective dans trois domaines.



L'évaluation du rendement varie entre 50 % et 150 % de la cible et se fonde sur une grille de pointage quantitative, de même que sur l'information qualitative. L'indicateur de rendement qui en résulte est évalué par le GERRI avant que le chef de la direction ne formule des recommandations au CPD et au conseil aux fins d'approbation.

Le régime comprend 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 de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.

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 de rémunération incitative à long terme pour comprennent deux véhicules différents, soit les unités d'actions Sun Life (période d'acquisition de 3 ans) et les options (période d'acquisition de 4 ans, les options dont les droits sont acquis pouvant être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'attribution). À compter des attributions de 2017 d'options sur actions, 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. Si ces actions sont exercées, la période de détention de la tranche combinée d'options et d'actions ordinaires sous-jacentes sera portée à un minimum de 7 ans.

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 :

- 75 % d'unités d'actions Sun Life et 25 % d'options pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction
- 100 % d'unités d'actions Sun Life pour les vice-présidents principaux, les vice-présidents et les collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président).

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. 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. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Les attributions sont accordées selon le niveau du poste occupé, le rendement et le potentiel individuels ainsi que les pratiques concurrentielles.

Régime d'unités d'actions Sun Life

Le régime d'unités d'actions Sun Life récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années.

Le régime d'unités d'actions Sun Life vise à harmoniser les versements avec le rendement soutenu, le rendement total absolu et relatif par rapport à celui de sociétés comparables et la fidélisation. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 % de la cible) pour nos plus importants membres de la haute direction, selon leur niveau de responsabilité et leur influence sur nos résultats. Les participants occupant un rôle de direction moins important ont un choix plus restreint de versements éventuels parce qu'à ce niveau, nous visons plutôt une harmonisation de la rémunération différée avec le RTA et la fidélisation des employés.

Le régime comprend deux mesures de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
1. RTA absolu	la valeur sous-jacente des unités d'actions basée sur les augmentations ou les diminutions du cours de l'action et le rendement des dividendes	à tous les participants au régime d'unités d'actions Sun Life
2. RTA relatif	modifie le nombre final d'actions attribuées en fonction de notre RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	à partir du niveau des vice-présidents

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

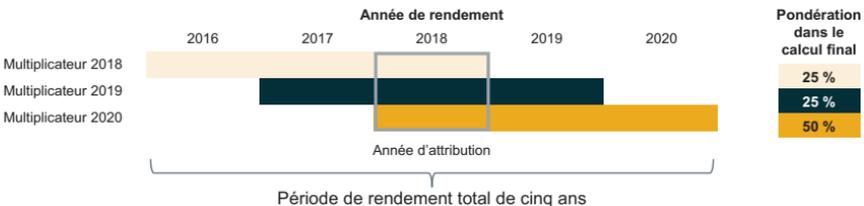
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

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

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

Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans. L'indicateur de RTA annuel est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2018, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



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

Cet indice pondéré personnalisé est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 73). 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 style="list-style-type: none"> • RBC • Groupe financier Banque TD 	<ul style="list-style-type: none"> • Banque Scotia • BMO Groupe Financier • CIBC
Sociétés d'assurance nord-américaines	75 %	<ul style="list-style-type: none"> • La Great-West Vie • Lincoln Financial • Financière Manuvie 	<ul style="list-style-type: none"> • MetLife • Principal Financial Group • Prudential Financial • Unum Group

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

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

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

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

À compter de 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent jusqu'à 25 % de leurs attributions incitatives à long terme annuelles sous forme d'options. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après l'attribution. À compter des attributions de 2017, 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. Si ces actions sont exercées, la période de détention de la tranche combinée d'options et d'actions ordinaires sous-jacentes sera portée à un minimum de 7 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'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 antidi dilution du régime :

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

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

Le régime permet au conseil d'attribuer des options assorties de droits à la plus-value des actions, même si le conseil n'en a attribué aucune à ce jour. Un droit à la plus-value des actions permet aux membres de la haute direction d'exercer leurs options et de recevoir en espèces la différence entre le cours de nos actions ordinaires et le prix d'exercice de l'option. Les droits à la plus-value des actions accordent la même valeur de rémunération que les options sous-jacentes.

Le tableau ci-dessous résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2018. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (4,9 % des actions en circulation au 31 décembre 2018), 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. L'attribution annuelle a augmenté d'un exercice à l'autre en raison du fait que nous sommes passés d'une valeur Black-Scholes constante de 25 % à une moyenne calculée sur cinq ans (17,7 % en 2018).

Indicateur de dilution	2018		2017		2016	
	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	516 576	0,09	368 590	0,06	395 610	0,06
Options en cours ²	3 101 421	0,52	3 008 321	0,49	3 397 200	0,55
Options pouvant être attribuées ³	6 120 830	1,02	6 612 855	1,08	6 660 628	1,09
Surplus ⁴	9 222 251	1,54	9 621 176	1,58	10 057 828	1,64
Taux d'épuisement du capital ⁵		0,09		0,06		0,06

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

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

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

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

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

Régime d'unités d'actions différées

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

Les UAD constituent un moyen efficace pour les membres de la haute direction de respecter leurs exigences relatives à l'actionnariat et elles ne peuvent être rachetées que lorsque les membres de la haute direction quittent l'entreprise. Nous attribuons parfois des UAD à des nouveaux membres de la haute direction pour remplacer la valeur de la rémunération incitative à long terme à laquelle ils ont renoncé auprès d'un ancien employeur, et sur une base limitée, pour reconnaître les responsabilités additionnelles associées aux promotions accordées pendant l'année.

Les UAD sont rachetées en espèces en fonction de la valeur de nos actions ordinaires au moment de leur rachat, majorée des équivalents de dividendes accumulés au cours de la période.

La formule ci-dessous indique la façon dont nous calculons la valeur de versement des UAD :

Unités d'actions différées (nombre)	×	Cours de l'action (\$)	=	Valeur de versement
(nombre d'unités, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de rachat)		des UAD au rachat (\$)

Barèmes d'actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2018. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 45,29 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2018 (le dernier jour de bourse de l'exercice). En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème d'actionnariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'UAD (la propriété personnelle exclut les actions Sun Life). À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple du salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2018 (\$)			Actionnariat total
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions différées (UAD)	
Dean A. Connor	10x le salaire	21,0x le salaire	4 288 540	12 718 166	6 131 578	23 138 284
Kevin D. Strain	5x le salaire	6,2x le salaire	377 980	3 343 043	–	3 721 023
Jacques Goulet	5x le salaire	6,5x le salaire	–	3 584 658	–	3 584 658
Stephen C. Peacher	5x le salaire	10,1x le salaire	–	6 302 188	1 263 132	7 565 320
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	5,6x le salaire	133 288	3 672 370	340 868	4 146 526

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

Prestations de retraite

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

Régimes canadiens

Le 1^{er} janvier 2009, nous avons cessé d'offrir aux nouveaux employés le régime à prestations déterminées à l'intention des employés canadiens et nous l'avons remplacé par un régime à cotisations déterminées offert aux employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009, que nous décrivons en détail à compter de la page 84. Les employés canadiens embauchés avant cette date continuent de participer au régime antérieur, composé à la fois d'éléments à prestations déterminées et d'éléments à cotisations déterminées.

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

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

- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- l'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après 2004.

Les prestations jusqu'à l'atteinte 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 par un régime compensatoire constitué d'actifs investis.

Formule à prestations déterminées pour les années de service avant 2005

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

M. Strain est le seul membre de la haute direction visé qui compte une période de service avant 2004. La formule qui lui est applicable est basée sur son adhésion au régime de retraite de Clarica, qui a été acquis par Sun Life en 2001.

$$\boxed{\text{Nombre d'années de service avant 2005}} \times \left(\boxed{\text{1,0 \% des gains moyens ouvrant droit à pension jusqu'à 100 000 \$}} + \boxed{\text{1,65 \% des gains moyens ouvrant droit à pension de plus de 100 000 \$}} \right) = \boxed{\text{Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans}}$$

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

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

Formule à prestations déterminées pour les années de service après 2004

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

$$\boxed{\text{Nombre d'années de service après 2004}} \times \boxed{\text{1,6 \% des gains moyens ouvrant droit à pension}} = \boxed{\text{Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans}}$$

Dans le cadre de cette formule, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée au moins de 100 % de la cible ou 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 refléter le versement anticipé de celles-ci.

Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension des trois meilleures années civiles consécutives au cours des 10 dernières années d'emploi des membres de la haute direction visés. Les gains ouvrant droit à pension incluent la rémunération incitative réelle seulement jusqu'au niveau cible, ce qui limite la prestation de retraite pour tous les employés, même si les attributions de rémunération incitative annuelle versées sont supérieures aux niveaux cibles. La rémunération incitative cible est en outre plafonnée à 100 % du salaire pour les années de service après 2004.

Régime à cotisations déterminées

Le régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life 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 MGAP, et 3,0 % des gains ouvrant droit à pension supérieurs au MGAP. Sun Life verse une cotisation de contrepartie de 50 %. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 26 500 \$ en 2018).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés qui décident de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension recevront également une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. 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 26 500 \$ en 2018).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur participent à un régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Lorsqu'un membre de la haute direction atteint le plafond aux termes du régime enregistré, le régime complémentaire prévoit une cotisation théorique de 10,5 % de ses gains ouvrant droit à pension au-delà du niveau de rémunération auquel le plafond de cotisation est atteint pour le régime enregistré. Le taux de cotisation de 10,5 % représente le montant maximal que la Compagnie et un employé, combinés, peuvent cotiser au régime enregistré.

Régimes américains

Le 1^{er} janvier 2006, le régime à prestations déterminées aux États-Unis a été bloqué pour les nouveaux employés et les participants âgés de moins de 50 ans qui n'avaient pas encore obtenu 60 années, âge et années de service combinés (60 points). Le 1^{er} janvier 2006, nous avons lancé un compte de placement de retraite (Retirement Investment Account), soit un régime à cotisations déterminées payé par l'employeur, pour remplacer le régime à prestations déterminées. En décembre 2014, le régime à prestations déterminées a été bloqué pour tous les participants bénéficiant d'une clause de droits acquis qui accumulent toujours des prestations. M. Peacher et M. Fishbein, nos membres de la haute direction visés aux États-Unis, ont été embauchés après 2006 et ne participent pas au régime à prestations déterminées.

Notre programme de retraite américain 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 275 000 \$ US en 2018).

Le régime 401(k) a été modifié avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2019 pour assurer son admissibilité en vertu de certaines règles d'exonération (safe harbor) appliquées par l'IRS.

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 18 500 \$ US en 2018, majoré d'un montant additionnel de 6 000 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Avant le 1^{er} janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à 6 % des gains admissibles (soit jusqu'à concurrence de 8 250 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2018). À compter du 1^{er} janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 100 % sur la première tranche de 3 % et à 50 % sur la tranche suivante de 2 % de la cotisation de l'employé. Les participants reçoivent la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

Compte de placement de retraite

Nous cotisons un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1^{er} janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS (soit 275 000 \$ US en 2018).

Le tableau ci-dessous présente les critères d'âge et d'années de service pour la cotisation au compte de placement de retraite.

Âge et nombre d'années de service au 1 ^{er} janvier	Pourcentage des gains admissibles	
	Avant le 1 ^{er} janvier 2019	Après le 1 ^{er} janvier 2019
Moins de 40	3	2
De 40 à 54	5	4
55 et plus	7	6

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 55 000 \$ US par participant en 2018). 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 275 000 \$ US pour chaque participant en 2018.

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 2018. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

Dean A. Connor, président et chef de la direction



M. Connor est notre chef de notre direction depuis le 1^{er} décembre 2011. Sous sa direction, nous avons défini notre Stratégie client 2020 et, en 2018, nous avons bien progressé dans un certain nombre de domaines prioritaires correspondant à notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2018, M. Connor s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 200 000 \$ (un multiplicateur individuel de 123 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 6 250 000 \$ pour 2019.

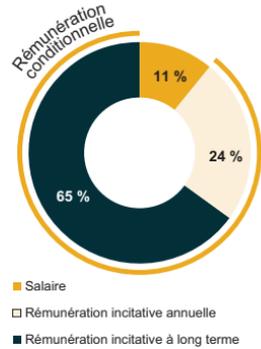
Parmi ses réalisations importantes en 2018, on compte notamment ce qui suit :

- Il a enchâssé davantage notre raison d'être – aider nos clients à atteindre une situation financière durable et un mode de vie sain – dans le travail quotidien de nos gens
- Il a mis de l'avant notre stratégie Client pour la vie, notamment au moyen de nouveaux processus visant à être plus proactifs et à offrir du contenu plus personnalisé, à simplifier aux clients la façon de faire des affaires avec nous et à mieux résoudre les problèmes des clients
- Il a pourvu à de fortes hausses du taux de recommandation (*Net Promoter Score*) et de l'indice client, soit nos principales mesures de la loyauté et de la satisfaction des clients
- Il a continué à développer de nouvelles capacités numériques et modèles commerciaux et amélioré les applications mobiles
- Il a lancé le réseau Lumino Santé, un réseau numérique unique en son genre offrant des évaluations entre consommateurs, des renseignements sur les coûts et d'autres renseignements visant à permettre aux Canadiens de mener une vie plus saine
- Il a activement géré les talents au sein de la Compagnie pour former de nouvelles habiletés, appuyer la croissance et mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion
- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, avec un bénéfice net sous-jacent qui a connu une hausse de 16 % par rapport à l'année précédente pour s'établir à 2 947 millions de dollars, un RCP sous-jacent qui a atteint 14,2 % par rapport à sa valeur de 12,7 % de l'année précédente et une VAN en hausse de 19 % par rapport à l'année précédente
- Il a permis d'obtenir un bénéfice par action sous-jacent dilué de 4,86 \$, en hausse de 17 % par rapport à l'année précédente
- Il a augmenté le ratio de distribution de 9 % par rapport à l'année précédente
- Il a permis d'obtenir des résultats au chapitre du RTA classés au premier rang parmi les concurrents clés du secteur de l'assurance-vie au Canada, et dans le premier quartile parmi 20 sociétés d'assurance-vie à l'échelle mondiale, soit de -9,4 % (un an), de 5,4 % (3 ans) et de 7,7 % (5 ans)
- Il a annoncé la fusion de Bentall Kennedy avec GreenOak Real Estate (société de placements immobiliers comptant environ 14 milliards de dollars en actif géré), la Financière Sun Life acquérant une participation majoritaire
- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.

Résumé de la rémunération

	2018		2017	2016
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	1 100 000	1 100 000	1 100 000	1 076 923
Rémunération incitative annuelle	1 650 000	2 200 000	2 185 000	2 300 000
Total en espèces	2 750 000	3 300 000	3 285 000	3 376 923
Unités d'actions Sun Life	4 500 028		4 125 043	3 750 031
Options d'achat d'actions	1 500 001		1 375 001	1 250 000
Rémunération incitative à long terme	6 000 029		5 500 044	5 000 031
Rémunération directe totale	8 750 029	9 300 029	8 785 044	8 376 954

Composition réelle de la rémunération pour 2018



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

Exercice	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2014	7 455	10 687	31 décembre 2013 au 31 décembre 2018	143	145
2015	7 563	10 226	31 décembre 2014 au 31 décembre 2018	135	125
2016	8 378	8 702	31 décembre 2015 au 31 décembre 2018	104	117
2017	8 785	7 411	31 décembre 2016 au 31 décembre 2018	84	95
2018	9 300	7 207	31 décembre 2017 au 31 décembre 2018	77	91
			Moyenne	109	114

¹ Comprend le salaire et les attributions dans le cadre de la rémunération variable à la fin de l'exercice relativement au rendement de l'année.

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

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

Kevin D. Strain, vice-président général et premier directeur financier



Le 29 mai 2017, M. Strain a été nommé vice-président général et premier directeur financier. Il est responsable d'une gamme de fonctions liées notamment aux finances, à la fiscalité, aux capitaux, aux relations avec les investisseurs et aux services d'entreprise. Avant sa nomination, M. Strain était président de la FSL 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 reconnaissance de son apport en 2018, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 000 000 \$ (un multiplicateur individuel de 123 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 850 000 \$ pour 2019.

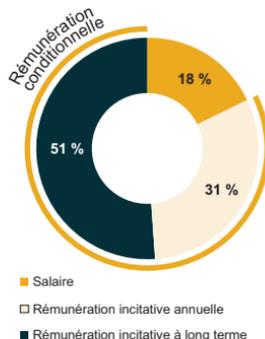
Parmi ses réalisations importantes en 2018, on compte notamment ce qui suit :

- Il a repéré des occasions de création de valeur pour les actionnaires grâce à des initiatives de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital, y compris par la poursuite d'un programme de rachat d'actions
- Il a dirigé notre initiative en matière de gestion des dépenses et mis à profit les possibilités d'optimisation de la productivité et de réalisation d'économies, donnant lieu à des charges stables par rapport à l'année précédente
- Services d'entreprise : performance robuste en fait de stabilité des TI, de solides cotes et une augmentation de l'utilisation de nos applications mobiles et la poursuite de l'appui des services numériques, des données et de l'analytique
- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques et des occasions d'affaires, ainsi que de la gestion des besoins en capital; il a réalisé la transition vers le Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie et il poursuit la transition vers l'IFRS 17
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à réaliser la stratégie Client pour la vie, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le haut rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a appuyé les activités de fusions et d'acquisitions dans nombre de secteurs et de régions
- Il a assuré la gestion des changements réglementaires et repéré des occasions stratégiques et opérationnelles connexes
- Il a favorisé la gestion et le perfectionnement rigoureux des talents dans les fonctions des finances et des technologies de l'information.

Résumé de la rémunération

	2018		2017	2016
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	600 000	576 923	494 231
Rémunération incitative annuelle	750 000	1 000 000	1 081 664	825 255
Total en espèces	1 350 000	1 600 000	1 658 587	1 319 486
Unités d'actions Sun Life	1 237 525		1 237 547	825 021
Options d'achat d'actions	412 504		412 508	275 006
Rémunération incitative à long terme	1 650 030		1 650 055	1 100 027
Rémunération directe totale	3 000 030	3 250 030	3 308 642	2 419 513

Composition réelle de la rémunération pour 2018



Jacques Goulet, président, FSL Canada



Le 15 janvier 2018, M. Goulet a été nommé président de FSL Canada et il est chargé de la responsabilité de notre plus important groupe d'affaires offrant des services d'assurance, de gestion de patrimoine comprenant des fonds communs de placement, des régimes de retraite collectifs et des garanties collectives au Canada.

En reconnaissance de son apport en 2018, M. Goulet s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 780 000 \$ (un multiplicateur individuel de 104 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 700 000 \$ pour 2019.

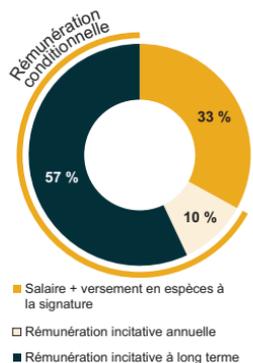
Parmi ses réalisations importantes en 2018, on compte notamment ce qui suit :

- Il a mis en oeuvre des initiatives pour les clients, notamment le coach numérique pour avantages sociaux de Sun Life « Ella », un nouveau programme de bienvenue pour les nouveaux clients, et le lancement du réseau Lumino Santé, notre réseau numérique unique en son genre offrant des évaluations entre consommateurs, des renseignements sur les coûts et d'autres renseignements visant à permettre aux Canadiens de mener une vie plus saine
- Il a amélioré l'expérience client grâce à un certain nombre de changements visant à rendre cela plus facile de faire des affaires avec Sun Life, à veiller à un contact plus proactif avec les clients et à une meilleure résolution des problèmes, ce qui a donné lieu à de fortes hausses tant dans le pointage net de recommandation que dans l'indice client
- Il a développé les talents au moyen de la formation, du perfectionnement personnel et du recrutement, et en organisant les employés en fonction de l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Compagnie
- Il a permis d'obtenir de solides rendements des placements et flux nets en comparaison avec le marché pour Placements mondiaux Sun Life
- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, notamment une croissance des bénéfices sous-jacents de 9 % par rapport à l'année précédente, un RCP sous-jacent qui a atteint 15,2 % (par rapport à sa valeur de 12,4 % de l'année précédente) et une valeur des affaires nouvelles de 629 millions de dollars (en hausse de 8 % par rapport à l'année précédente)
- Il a renforcé la marque, comme en témoignent la sélection de FSL Canada à titre de compagnie d'assurance-vie la plus digne de confiance au Canada en 2018 par Sélection du Reader's Digest pour une neuvième année consécutive et le fait qu'elle ait été classée parmi les 25 meilleures sociétés où travailler au Canada par LinkedIn
- Il a contribué à ce que nous recevions une note parfaite selon le LGBT Corporate Canadian Index (« CCI ») en raison de notre engagement ferme à prendre des mesures quantifiables visant à soutenir la communauté LGBTQ.

Résumé de la rémunération

	2018		2017 Réel	2016 Réel
	Objectif	Réel		
Salaire	550 000	518 269	–	–
Rémunération incitative annuelle	687 500	780 000	–	–
Versement en espèces à la signature ¹	–	2 110 000	–	–
Total en espèces	1 237 500	3 408 269	–	–
Unités d'actions Sun Life	4 129 058	–	–	–
Options d'achat d'actions	375 007	–	–	–
Rémunération incitative à long terme¹	4 504 065	–	–	–
Rémunération directe totale	5 741 565	7 912 334	–	–

Composition réelle de la rémunération pour 2018



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

Stephen C. Peacher, président, Gestion Placements Sun Life



M. Peacher est devenu notre VPG et premier directeur des placements le 13 octobre 2009 et, le 11 janvier 2016, il a été nommé au poste de président, Gestion Placements Sun Life, chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements, de MFS Investment Management et de Gestion Placements Sun Life, de nos activités de gestion d'actifs institutionnels de tiers, ce qui comprend Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc., Ryan Labs Asset Management Inc. et Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc.

En reconnaissance de son apport en 2018, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 650 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 105 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 400 000 \$ US pour 2019.

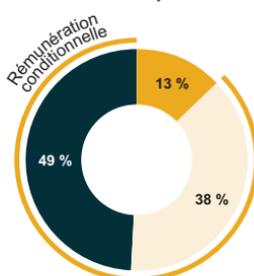
Parmi ses réalisations importantes en 2018, on compte notamment ce qui suit :

- Il a continué à faire progresser notre cadre relatif à l'environnement, à la durabilité et à la gouvernance, notamment en ce que Ryan Labs Asset Management est devenue signataire des Principes de l'investissement responsable des Nations Unies
- Il a attiré et développé les talents afin d'accroître les capacités clés et soutenir les secteurs en croissance
- Il a veillé à la poursuite de l'essor de Gestion placements Sun Life vu des rentrées nettes de 1,2 milliard de dollars en 2018, et un début 2019 avec une solide suite de réussites qui sauront servir de financement en 2019
- Il a obtenu de solides rendements des placements et a augmenté la production des volumes de placements pour le compte général en vue de soutenir les ventes de produits et la croissance du bénéfice net
- Il a géré efficacement le risque de crédit pour le compte général et positionné la Compagnie en vue de fluctuations dans les cycles du marché
- Il a généré des rendements supérieurs à l'indice de référence dans les fonds de clients, ainsi qu'élaboré et lancé de nouveaux produits pour répondre aux besoins uniques de clients
- Il a annoncé la fusion prévue de Bentall Kennedy et de GreenOak Real Estate (société de placements immobiliers comptant environ 14 milliards de dollars en actif géré), la Financière Sun Life acquérant une participation majoritaire.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2018		2017	2016
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	580 000	580 000	570 769	540 000
Rémunération incitative annuelle	1 450 000	1 650 000	2 051 686	2 235 600
Total en espèces	2 030 000	2 230 000	2 622 455	2 775 600
Unités d'actions Sun Life		1 614 480	1 669 697	1 400 965
Options d'achat d'actions		538 156	556 565	466 985
Rémunération incitative à long terme		2 152 636	2 226 262	1 867 950
Rémunération directe totale	4 182 636	4 382 636	4 848 717	4 643 550

Composition réelle de la rémunération pour 2018



- Salaires
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme

Daniel R. Fishbein, président, FSL É.-U.



M. Fishbein est président, FSL É.-U. depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance et nos activités aux États-Unis, notamment les affaires d'assurance en excédent de pertes et d'assurance collective, les affaires de garanties facultatives et les blocs de contrats d'assurance-vie individuelle.

En reconnaissance de son apport en 2018, M. Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 925 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 125 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 400 000 \$ US pour 2019.

Parmi ses réalisations importantes en 2018, on compte notamment ce qui suit :

- Il a accru notre présence à titre de chef de file sur le marché de l'assurance-maladie en excédent de pertes en augmentant nos affaires en vigueur de 16 % en 2018 et nous a permis de demeurer le plus important fournisseur indépendant de produits d'assurance en excédent de pertes aux États-Unis
- Il a créé la marque Fullscope RMS du succès de notre division Disability RMS afin d'élargir l'éventail de capacités pour nos partenaires du secteur en plus d'introduire un produit d'assurance en excédent de pertes clés en main
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la stratégie Client pour la vie, notamment en pourvoyant à une expérience client positive (mesurée par l'indice client et le pointage net de recommandation), en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le haut rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a attiré et développé les talents afin d'accroître les capacités clés et soutenir les secteurs en croissance
- Il a obtenu une augmentation du bénéfice sous-jacent de 37 % par rapport à l'année précédente et un RCP de 14,6 %, en hausse de 11,1 % par rapport à l'année précédente, et il a atteint notre niveau record de souscriptions de Garanties collectives pour un montant de 1 milliard de dollars américains et des affaires en vigueur de 4 milliards de dollars américains au 31 décembre 2018
- Il a obtenu une marge après impôt des Garanties collectives de 6,7 % pour l'exercice, ce qui se situe au sommet de notre fourchette cible, même après un ajustement pour tenir compte des avantages conférés par la réforme fiscale américaine
- Il a participé à l'acquisition de Maxwell Health, une entreprise en démarrage de technologies d'assurance novatrice dotée d'une plateforme qui simplifie l'administration des avantages et des ressources humaines pour les employeurs et les employés.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2018		2017	2016
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	575 000	569 231	550 000	550 000
Rémunération incitative annuelle	718 750	925 000	1 022 669	931 315
Total en espèces	1 293 750	1 494 231	1 572 669	1 481 315
Unités d'actions Sun Life	954 028		910 740	856 162
Options d'achat d'actions	318 005		303 580	285 378
Rémunération incitative à long terme	1 272 033		1 214 320	1 141 540
Rémunération directe totale	2 565 783	2 766 264	2 786 989	2 622 855

Composition réelle de la rémunération pour 2018

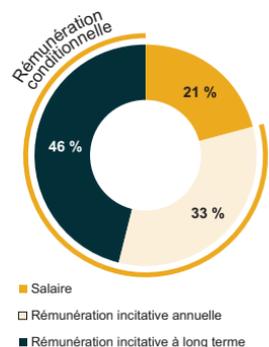


Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2018, 2017 et 2016.

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 : 1,295 \$ CA pour 2018, 1,298 \$ CA pour 2017 et 1,325 \$ CA pour 2016.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre			
					qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Dean A. Connor Président et chef de la direction	2018	1 100 000	4 500 028	1 500 001	2 200 000	400 833	11 997	9 712 859
	2017	1 100 000	4 125 043	1 375 001	2 185 000	350 743	11 060	9 146 847
	2016	1 076 923	3 750 031	1 250 000	2 300 000	619 670	7 070	9 003 694
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	2018	600 000	1 237 525	412 504	1 000 000	162 833	94 905	3 507 767
	2017	576 923	1 237 547	412 508	1 081 664	865 743	364 761	4 539 146
	2016	494 231	825 021	275 006	825 255	334 670	66 088	2 820 271
Jacques Goulet Président, FSL Canada	2018	518 269	4 129 058	375 007	780 000	42 040	2 112 199	7 956 573
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	2018	751 100	2 090 752	696 912	2 136 750	372 074	–	6 047 588
	2017	740 858	2 167 267	722 422	2 663 089	356 256	103 715	6 753 607
	2016	715 500	1 856 278	618 755	2 962 170	302 446	105 469	6 560 618
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	2018	737 154	1 235 467	411 817	1 197 875	226 314	–	3 808 627
	2017	713 900	1 182 141	394 047	1 327 424	196 647	–	3 814 159
	2016	728 750	1 134 415	378 126	1 233 992	201 069	–	3 676 352

Salaire versé

- Comprend les augmentations de salaire accordées au milieu de l'année en mars suivantes :
 - M. Fishbein en 2018,
 - MM. Strain et Peacher en 2017,
 - M. Connor en 2016.

Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par action
2018	27 février 2018	54,18 \$
2017	28 février 2017	48,73 \$
2016	23 février 2016	40,47 \$

- Le prix par action est calculé en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution.
- L'attribution d'actions faite à M. Goulet comprend également la valeur de remplacement des capitaux propres à la signature en plus de son attribution annuelle.

Attributions d'options

- La juste valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions attribuées a été calculée en fonction des données suivantes :

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2018	27 février 2018	53,96 \$	7,00 \$
2017	28 février 2017	48,20 \$	9,41 \$
2016	23 février 2016	40,16 \$	7,80 \$

- Pour les attributions à compter du 27 février 2018, nous nous servons d'un ratio moyen calculé sur cinq ans selon le modèle de Black-Scholes pour fixer les attributions
- La moyenne sur cinq ans correspond à une valeur à long terme tenant compte d'estimations à long terme de facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes.

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 102 et 103.
- M. Strain avait un coût compensatoire supérieur pour 2017 en raison de son augmentation de salaire et de l'augmentation de sa prime cible. M. Connor avait un coût compensatoire supérieur pour 2016 en raison de son augmentation de salaire.

Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que M. Connor et M. Goulet ont reçus en espèces, et les rajustements compensatoires fiscaux en 2017 et en 2016 pour M. Peacher
- Pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Strain et M. Goulet, les montants indiqués ne tiennent pas compte de la valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages étant donné que la valeur totale pour chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice
- En 2018, le montant de M. Strain comprend des impôts versés en lien avec un poste antérieur à l'étranger. En 2018 et en 2017, les montants comprennent les crédits d'avantages sociaux flexibles reçus en espèces, et les allocations et avantages accessoires pour les membres de la haute direction. En 2017, les montants comprennent une allocation pour dépenses de réinstallation et une aide pour la préparation des déclarations fiscales. Ses montants pour 2017 et 2016 comprennent des allocations relatives à l'affectation.
- Le montant de M. Goulet comprend un versement en espèces à la signature fourni pour remplacer les incitations variables auxquelles il a dû renoncer de la part de son ancien employeur.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-dessous constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2018 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 45,29 \$, 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 45,29 \$, 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 mi-exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été payés (\$)
Dean A. Connor	2011	115 164	31,65 \$	2 mars 2021	1 570 837				
	2011	95 869	26,70 \$	15 août 2021	1 782 205				
	2012	430 445	21,53 \$	28 févr. 2022	10 227 373				
	2013	168 440	28,20 \$	26 févr. 2023	2 878 640				
	2014	127 324	39,27 \$	25 févr. 2024	766 490				
	2015	128 140	39,02 \$	24 févr. 2025	803 438				
	2016	124 502	40,16 \$	23 févr. 2026	638 695	Unités d'actions Sun Life	103 446	4 685 074	
	2017	114 108	48,20 \$	28 févr. 2027	–	Unités d'actions Sun Life	91 110	4 126 374	
	2018	157 053	53,96 \$	27 févr. 2028	–	Unités d'actions Sun Life	86 260	3 906 718	
					UAD acquises			6 131 578	
Total	1 461 045				18 667 678		280 816	12 718 166	6 131 578
Kevin D. Strain	2011	16 588	31,65 \$	2 mars 2021	226 260				
	2013	28 369	28,20 \$	26 févr. 2023	484 826				
	2014	25 465	39,27 \$	25 févr. 2024	153 299				
	2015	25 628	39,02 \$	24 févr. 2025	160 688				
	2016	27 391	40,16 \$	23 févr. 2026	140 516	Unités d'actions Sun Life	22 759	1 030 734	
	2017	34 233	48,20 \$	28 févr. 2027	–	Unités d'actions Sun Life	27 334	1 237 946	
	2018	43 190	53,96 \$	27 févr. 2028	–	Unités d'actions Sun Life	23 722	1 074 363	
Total	200 864				1 165 589		73 814	3 343 043	
Jacques Goulet	2018	39 264	53,96 \$	27 févr. 2028	–	Unités d'actions Sun Life	79 149	3 584 658	
Total	39 264				–		79 149	3 584 658	

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payés (\$)
Stephen C. Peacher	2015	12 000	39,02 \$	24 févr. 2025	75 240				
	2016	30 814	40,16 \$	23 févr. 2026	158 076	Unités d'actions Sun Life	51 206	2 319 127	
	2017	59 952	48,20 \$	28 févr. 2027		Unités d'actions Sun Life	47 869	2 167 966	
	2018	72 968	53,96 \$	27 févr. 2028		Unités d'actions Sun Life	40 077	1 815 095	
						UAD acquises			1 263 132
Total	175 734				233 316		139 152	6 302 188	1 263 132
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98 \$	16 mai 2024	195 792				
	2015	31 999	39,02 \$	24 févr. 2025	200 634				
	2016	37 662	40,16 \$	23 févr. 2026	193 206	Unités d'actions Sun Life	31 293	1 417 272	
	2017	32 701	48,20 \$	28 févr. 2027	–	Unités d'actions Sun Life	26 110	1 182 523	
	2018	43 118	53,96 \$	27 févr. 2028	–	Unités d'actions Sun Life	23 682	1 072 575	
					UAD acquises	–	–	340 868	
Total	169 041				589 632		81 086	3 672 370	340 868

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 2018 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2018
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2018 et versée en mars 2019.

Membre de la haute direction visé	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres		
	Attributions à base d'options valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	1 533 359	6 860 353	2 200 000
Kevin D. Strain	328 721	1 372 085	1 000 000
Jacques Goulet	–	–	780 000
Stephen C. Peachier	626 737	2 569 790	2 136 750
Daniel R. Fishbein	401 433	1 713 170	1 197 875

Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la direction visé en 2018. 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 80.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2014	25 févr. 2018	31 831	39,27	54,22	475 873
	2015	24 févr. 2018	32 035	39,02	54,22	486 932
	2016	23 févr. 2018	31 125	40,16	54,22	437 618
	2017	28 févr. 2018	28 527	48,20	52,86	132 936
						Total
Kevin D. Strain	2014	25 févr. 2018	6 366	39,27	54,22	95 172
	2015	24 févr. 2018	6 407	39,02	54,22	97 386
	2016	23 févr. 2018	6 848	40,16	54,22	96 283
	2017	28 févr. 2018	8 558	48,20	52,86	39 880
						Total
Jacques Goulet	–	–	–	–		–
						Total

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Stephen C. Peacher	2014	25 févr. 2018	10 560	39,27	54,22	157 872
	2015	24 févr. 2018	11 999	39,02	54,22	182 385
	2016	23 févr. 2018	15 408	40,16	54,22	216 636
	2017	28 févr. 2018	14 988	48,20	52,86	69 844
					Total	626 737
Daniel R. Fishbein	2014	16 mai 2018	5 890	36,98	55,55	109 377
	2015	24 févr. 2018	7 999	39,02	54,22	121 585
	2016	23 févr. 2018	9 415	40,16	54,22	132 375
	2017	28 févr. 2018	8 175	48,20	52,86	38 096
					Total	401 433
					Total	2 890 250

- *Le cours de l'action à la date d'acquisition* correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition ou au jour de bourse précédent si la date d'acquisition tombe la fin de semaine ou un jour férié
- *La valeur acquise au cours de l'exercice* correspond au nombre d'options acquises multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de l'action à la date d'acquisition.

Cumul des exercices d'options pour l'exercice clos le 31 décembre 2018

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 2018 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 (\$)
Dean A. Connor	–	–
Kevin D. Strain	27 305	422 589
Jacques Goulet	–	–
Stephen C. Peacher	89 485	1 213 231
Daniel R. Fishbein	–	–

Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2018. La valeur des unités d'actions Sun Life reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Nombre d'unités d'actions Sun Life accumulées	Indicateur de rendement	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Dean A. Connor	24 févr. 2015	106 542	119 %	54,11	6 860 353
Kevin D. Strain	24 févr. 2015	21 309	119 %	54,11	1 372 085
Jacques Goulet	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	24 févr. 2015	39 909	119 %	54,11	2 569 790
Daniel R. Fishbein	24 févr. 2015	26 606	119 %	54,11	1 713 170

- 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 2015 (pour la période de rendement de 2015 à 2017, et versées au début de 2018).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables						
			Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible (moy. comp.)	Maximum	RTA FSL	Multiplieur réel de RTA	
2015 à 2017	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 0,3 %	0,3 %	10,3 %	20,3 %	11,5 %	113 %
			NYSE	< -1,0 %	-1,0 %	9,0 %	19,0 %	7,5 %	89 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,1 %	2,1 %	12,1 %	22,1 %	11,5 %	96 %
Multiplieur de 2017 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		100 %
2014 à 2016	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -3,6 %	-3,6 %	6,4 %	16,4 %	14,8 %	184 %
			NYSE	< -6,3 %	-6,3 %	3,7 %	13,7 %	5,9 %	122 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 1,6 %	1,6 %	11,6 %	21,6 %	14,8 %	132 %
Multiplieur de 2016 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		148 %
2013 à 2015	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 10,6 %	10,6 %	20,6 %	30,6 %	24,7 %	140 %
			NYSE	< 6,4 %	6,4 %	16,4 %	26,4 %	12,9 %	73 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,0 %	2,0 %	12,0 %	22,0 %	24,7 %	200 %
Multiplieur de 2015 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		130 %
Indicateur de rendement moyen global pondéré									119 %

- Les montants intermédiaires sont interpolés. Une pondération égale est appliquée aux résultats du TSX et du NYSE pour le groupe de sociétés comparables nord-américaines. Pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2015, le groupe de sociétés comparables était composé des sociétés de services financiers suivantes :

Banques canadiennes	<ul style="list-style-type: none"> RBC Groupe Financier Bank TD 	<ul style="list-style-type: none"> Banque Scotia BMO Groupe Financier 	<ul style="list-style-type: none"> CIBC
Sociétés d'assurances nord-américaines	<ul style="list-style-type: none"> La Great-West Vie Lincoln Financial Financière Manuvie 	<ul style="list-style-type: none"> MetLife Principal Financial Group Prudential Financial 	<ul style="list-style-type: none"> Stan Corp Financial¹ Unum²

¹ Inclus dans le multiplicateur de 2015 seulement

² Inclus dans le multiplicateur de 2015 et des années suivantes

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 74.

Membre de la haute direction visé	Salaire de base (\$)	Attribution cible	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Dean A. Connor	1 100 000	150 %	108 %	123 %	2 200 000
Kevin D. Strain	600 000	125 %	108 %	123 %	1 000 000
Jacques Goulet	518 269	125 %	109 %	104 %	780 000
Stephen C. Peacher	751 100	250 %	108 %	105 %	2 136 750
Daniel R. Fishbein	737 154	125 %	104 %	125 %	1 197 875

- Le **salaire de base** calculé au prorata du service actif est utilisé 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, les **résultats de l'entreprise** correspondent à une pondération de 50 % du rendement total de la Compagnie et de 50 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des trois mêmes mesures (bénéfice (sur la base du RIA), VAN (sur la base du RIA) et mesures clients) que pour la Compagnie dans son ensemble, sauf pour M. Peacher dont le résultat de l'organisation reflète le versement en provenance du RI GPSL et une évaluation du rendement des sociétés membres du groupe de GPSL (Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc. et Ryan Labs Asset Management). En ce qui concerne M. Goulet, le résultat de l'organisation s'est élevé à 109 %, pour M. Peacher, le résultat de l'organisation s'est élevé à 108 % et pour M. Fishbein, le résultat de l'organisation s'est élevé à 100 %.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie. Le bénéfice (sur la base du RIA) est défini comme le bénéfice net déclaré, déduction faite des autres ajustements, comme il est décrit à la rubrique L « Mesures financières non définies par les IFRS » de notre rapport de gestion 2018, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation. La VAN (sur la base du RIA) exclut les activités de gestion des actifs. Le bénéfice par action (sur la base du RIA) et la VAN (sur la base du RIA) sont mesurés selon un taux de change constant.

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Nos réalisations en 2018	Résultat	
Bénéfice par action (sur la base du RIA)	50 %	< 3,19 \$	3,19 \$	4,56 \$	5,47 \$	4,26 \$	Inférieur à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		84 %	
+								
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)	25 %	< 751 \$	751 \$	1 073 \$	1 287 \$	1 199 \$	Supérieur à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		159 %	
+								
Mesures clients	25 %	Évaluation de l'amélioration des pointages du taux de recommandation et de l'indice client et du progrès relatif aux principales initiatives pour les clients						Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	50 %	100 %	150 %		105 %	
Indicateur de paiement global calculé		0 %	25 %	100 %	200 %		108 %	
+								
Grille de pointage du rendement d'entreprise	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec la perspective des actionnaires (jusqu'à ±20 %)			Aucun ajustement			- %	
+								
Risque, conformité et contrôle	Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)			Aucun ajustement			- %	
=								
Indicateur de paiement de rendement final							108 %	

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2018 sont présentés à la page 57.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2018.

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 2018.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2018 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 2018. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-dessous peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Rente viagère annuelle (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Dean A. Connor	12,3	424 000	518 000	5 750 000	392 000	116 000	6 258 000
Kevin D. Strain	21,1	288 000	580 000	4 799 000	154 000	141 000	5 094 000
Jacques Goulet	–	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–

- Le *nombre d'années de service décomptées* correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2018 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 2018.
- L'*obligation au titre des prestations constituées* représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus jusqu'aux 31 décembre 2017 et 2018. L'obligation au titre des prestations constituées présume que le membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible entre aujourd'hui et la retraite. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice est composé de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et à des éléments non rémunérateurs indiquée dans le tableau.
- La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2018 (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 2018 et les hypothèses réelles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime pour 2018 incluent une augmentation de salaire prévue sur la base de l'âge, ce qui donne lieu à une hypothèse moyenne pondérée de 3,0 % pour tous les participants au régime.
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. Parmi d'autres facteurs, en 2018, le taux d'actualisation a augmenté et les hypothèses relatives à la mortalité ont changé, ce qui a eu pour effet une augmentation nette des obligations.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2018.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	425 343	8 833	454 681
Kevin D. Strain	530 923	8 833	536 750
Jacques Goulet	–	42 040	53 430
Stephen C. Peacher	3 726 030	372 074	4 160 123
Daniel R. Fishbein	855 318	226 314	1 135 239

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,258 en date du 1^{er} janvier 2018 et de 1,364 en date du 31 décembre 2018 et du taux moyen de 1,295 de 2018 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture
- Les montants *rémunérateurs* indiqués pour MM. Connor, Strain et Goulet représentent nos cotisations de contrepartie pour les régimes 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).

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 Financière 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 Financière Sun Life 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 Financière Sun Life 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 Financière Sun Life ou de la Sun Life du Canada.

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

En cas de changement de contrôle :

- les unités d'actions Sun Life sont acquises et payées avant l'échéance s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable ou si le membre de la haute direction quitte l'entreprise pour cause (double effet) avant la date de paiement normale (soit un maximum de trois ans à compter de la date d'attribution) et sont par ailleurs payées à la date de paiement normale aux termes des modalités du régime
- les UAD sont acquises et payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée
- le conseil a plusieurs moyens à sa disposition pour régler la question des options en cours, dont l'acquisition anticipée.

Ententes avec les employés

Le tableau ci-dessous présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Dean A. Connor	<ul style="list-style-type: none"> • Il a le droit de recevoir jusqu'à 24 mois de salaire annuel.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont régis par les modalités des ententes d'indemnisation applicables à tous nos employés américains qui occupent un poste supérieur au niveau de vice-président. Ils ont droit à une rémunération correspondant à quatre semaines par année de service, avec une indemnité minimale correspondant à 12 mois et une indemnité maximale correspondant à 18 mois du salaire de base.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous résume le traitement des éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en fonction de différents scénarios de cessation d'emploi. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, une cessation d'emploi motivée entraîne la renonciation aux unités d'actions non acquises et aux options en cours et peut également avoir pour résultat une récupération de la rémunération incitative, en tout ou en partie, reçue ou réalisée au cours des 24 mois précédents, le cas échéant.

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			
	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire, à moins d'indications contraires dans le contrat d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> 24 mois de salaire
Attribution de rémunération incitative annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date du départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible) 24 mois de prime calculée comme une moyenne des primes versées pour les trois dernières années, ou la prime cible pour l'année en cours, selon le plus élevé des deux
Rémunération incitative à moyen et à long terme	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition entière et versement à la date de paiement normal Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel 	<ul style="list-style-type: none"> 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
Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises
UAD	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Acquisition des attributions non acquises

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	
Prestations de retraite estimatives	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées, y compris pour la période d'indemnisation en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées Acquisition de la valeur non acquise
Avantages accessoires estimatifs	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Les avantages accessoires continuent de s'appliquer jusqu'à 24 mois après la cessation d'emploi ou jusqu'à la réembauche, selon le moment qui survient en premier Services de consultation aux fins de remplacement (maximum 40 000 \$)

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 :

- 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 Financière Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Le tableau ci-dessous indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2018. Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,364 en date du 31 décembre 2018 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2018 de 1,295 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
- attribution acquises et attributions non acquises comprennent les attributions aux termes des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2018		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Dean A. Connor Président et chef de la direction	Espèces :	–	2 200 000	1 650 000	7 881 667
	Attributions acquises :	18 147 471	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	8 963 133	14 205 477	14 205 477
	Prestations de retraite :	6 766 000	–	–	415 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	111 808
	Total :	24 913 471	11 163 133	15 855 477	22 613 952
	UAD acquises :	6 131 578	–	–	–
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	–	–	3 668 348
	Attributions acquises :	1 055 162	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 240 518	–	3 676 141
	Prestations de retraite :	3 344 000	–	–	946 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	101 824
	Total :	4 399 162	2 240 518	–	8 392 313
	UAD acquises :	–	–	–	–
Jacques Goulet Président, FSL Canada	Espèces :	–	–	–	3 162 500
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	1 009 015	–	3 584 658
	Prestations de retraite :	53 430	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	101 824
	Total :	53 430	1 009 015	–	6 848 982
	UAD acquises :	–	–	–	–
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	Espèces :	–	751 100	–	8 270 677
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	4 482 407	–	7 017 986
	Prestations de retraite :	4 160 123	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 765
	Total :	4 160 123	5 233 507	–	15 375 428
	UAD acquises :	1 263 132	–	–	–
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	Espèces :	–	744 625	–	4 659 107
	Attributions acquises :	442 869	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 639 230	–	4 109 718
	Prestations de retraite :	1 135 239	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 765
	Total :	1 578 108	3 383 855	–	8 855 590
	UAD acquises :	340 868	–	–	–

M. Connor est admissible à la retraite en raison de son âge et de son ancienneté. Cela a l'effet suivant :

- Le montant en espèces sous Départ à la retraite représente l'attribution aux termes du RIA à la cible
- Les unités d'actions Sun Life non acquises deviendraient totalement acquises et seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale.

Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « preneurs de risques importants ». En 2018, nous avons élargi la définition de preneurs de risques importants et, en conséquence, nous comptons 31 postes de preneurs de risques importants en 2018 (une augmentation par rapport à 17 l'an dernier). Ceux-ci comprennent 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. 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 2018 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 2018 de 1,295.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable							Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle		Rémunération incitative à base d'actions			En cours			
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	Attribuée	Payée		Acquise		
Valeur globale (en millions de dollars)	13,9	17,6	1,2	30,2	32,5	41,1	70,3	5,1	–

- La **rémunération incitative** en espèces pour 2018 ne comprenait pas de versements garantis
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2018, versées en 2019, 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 annuelle en 2018
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2018 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 45,29 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2018
- Les **versements à la signature** représentent les engagements en espèces et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels on a renoncé auprès d'un ancien employeur
- Les **versements d'indemnités de départ** représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des preneurs de risques importants en 2018 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2018 (en millions de dollars)	Variation de la valeur en 2018			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2018 (en millions de dollars)	
	Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)		
Total	143,0	-0,1	-28,0	-0,1	114,9
Variation en pourcentage		-0,1 %	-19,5 %	-0,0 %	-19,7 %

- La **valeur globale au 1^{er} janvier 2018** 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 2016, de 2017 et de 2018 approuvées par le conseil en février 2019. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2018
- 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 2018
- La **valeur globale au 31 décembre 2018** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2018 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 2018, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	3 101 421	37,06 \$	6 120 830

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous n'accordons pas de prêts personnels à nos administrateurs ou à nos membres de la haute direction. Le tableau ci-dessous présente l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et anciens de la Financière Sun Life et de nos filiales au 28 février 2019.

Objet	Encours total des prêts	
	À la Financière Sun Life ou à ses filiales (\$)	À une autre entité (\$)
Achat d'actions	142 800 \$	–
Autres	3 845 380 \$	–

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 Financière Sun Life et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser.

La police actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,1 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la Financière Sun Life dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. 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). De plus, notre rapport sur la durabilité est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).

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

Charte du conseil d'administration

La présente charte présente :

1. les fonctions et les responsabilités du conseil d'administration (le « conseil »);
2. la description de poste des administrateurs;
3. la description de poste du président du conseil d'administration (le « président du conseil »);
4. la description de poste des présidents des comités du conseil;
5. les principes directeurs et les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui s'appliquent au conseil.

Mission

Le conseil a pour mission de jouer, dans l'organisation, 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.

Composition

Les règlements administratifs prévoient que le conseil doit être composé d'au moins huit et d'au plus 20 administrateurs. Chaque administrateur doit posséder les qualités décrites dans la description de poste des administrateurs. De plus, la majorité des administrateurs doivent répondre aux exigences en matière d'indépendance qui figurent dans les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Structure et fonctionnement

Le calendrier des réunions ordinaires du conseil et des comités du conseil est approuvé par le président du conseil après consultation du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, et remis aux administrateurs avant le début de chaque année civile. Les administrateurs reçoivent une confirmation de la date, de l'heure et du lieu des réunions ordinaires environ trois semaines à l'avance. Les administrateurs peuvent être convoqués à des réunions extraordinaires, sous réserve d'un préavis de 24 heures.

Le quorum d'une réunion du conseil est atteint lorsque la majorité des administrateurs sont présents aux réunions du conseil, quelles qu'elles soient, et la composition de celles-ci doit être conforme aux exigences de la Loi sur les sociétés d'assurances (Canada) en ce qui touche le nombre d'administrateurs devant être des résidents canadiens. À chaque réunion du conseil, les administrateurs indépendants tiennent une séance privée.

Chaque année, le conseil revoit la présente charte et les sujets figurant au programme d'activités du conseil et approuve les changements qui y sont apportés, le cas échéant. La présente charte est affichée sur le site Web de la Compagnie.

1. Fonctions et responsabilités du conseil

Le conseil a pour responsabilité de surveiller la gestion des activités et des affaires internes de la Compagnie. Cela signifie :

- donner à la Compagnie l'exemple à suivre en matière d'éthique;
- s'assurer que la haute direction maintient une culture fondée sur l'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;
- se conformer aux Règles de conduite professionnelle, vérifier que les membres du personnel s'y conforment également et veiller à ce que toute dispense de l'application de celles-ci accordée aux administrateurs ou aux membres de la haute direction soit divulguée sans délai;

- définir des pratiques et des principes directeurs en matière de gouvernance d'entreprise, et suivre les tendances à ce chapitre.

Les responsabilités du conseil en matière d'intendance générale, qu'elles soient remplies directement ou par l'intermédiaire de ses comités (y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques), sont décrites ci-après. Le conseil a clairement établi les questions qui nécessitent son approbation et celles qu'il délègue aux membres de la direction.

En vertu de ses fonctions et responsabilités, le conseil **approuve et supervise** :

Stratégie

- les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie;
- chaque année, le plan stratégique ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements;
- les initiatives, les placements et les opérations d'importance, y compris les activités importantes des filiales;

Gestion des risques, gestion du capital et contrôles internes

- le Cadre de gestion des risques, les Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque et le Cadre de contrôle interne;
- les principes directeurs, les plans et les initiatives stratégiques d'importance touchant la gestion du risque, du capital et de la liquidité;
- les Règles de conduite professionnelle;

Conseil, haute direction et fonctions liées aux contrôles

Conseil

- la taille et la composition du conseil et des comités;
- l'évaluation et la sélection, suivant un processus d'évaluation des aptitudes, de la qualification et des compétences, des candidats au poste d'administrateur en vue des élections qui ont lieu à chaque assemblée annuelle, tout en assurant une certaine diversité à l'intérieur du conseil;
- l'établissement de plans de relève du conseil, du président du conseil et des présidents des comités.

En vertu de ces fonctions et responsabilités, le conseil met un programme d'orientation à la disposition des nouveaux administrateurs et des programmes de formation continue à la disposition de tous les administrateurs, et évalue chaque année l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur.

Haute direction et fonctions liées aux contrôles

- la nomination, l'évaluation et au besoin le remplacement du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris l'actuaire désigné;
- la délégation à la direction des pouvoirs nécessaires pour gérer la Compagnie;
- la gestion des talents et les plans de relève pour le poste de président et chef de la direction et les autres postes occupés par les membres de la haute direction;
- les cadres de rendement et de rémunération des membres de la haute direction, notamment en ce qui touche le respect des principes de réglementation applicables;
- les mandats, l'autorité, l'indépendance et les ressources des fonctions liées aux contrôles;

Communication de l'information financière et des renseignements

- les états financiers annuels et périodiques, les rapports de gestion annuels et intermédiaires, et les communiqués s'y rapportant;

- le plan d'audit externe, y compris les frais et la portée de la mission d'audit, la lettre d'engagement et la rémunération des auditeurs externes tel qu'il est indiqué dans la lettre d'engagement;
- le plan d'audit interne;
- l'information financière et l'information sur la gouvernance d'entreprise destinée aux actionnaires et aux autres personnes concernées;
- le processus par lequel les actionnaires peuvent faire part de leurs observations aux administrateurs indépendants.

En vertu de ses fonctions et responsabilités, le conseil **remet en question et conseille** la haute direction de la Compagnie pour ce qui suit :

Principes directeurs touchant les opérations et les activités

- les principes directeurs importants de la Compagnie touchant les opérations, les activités, les risques et la gestion de crise, y compris ceux concernant le risque de crédit, le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'assurance, le risque de non-conformité à la réglementation et le risque stratégique, et leur efficacité;
- les principes directeurs en matière de rémunération pour toutes les ressources humaines qui s'harmonisent aux saines pratiques en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF);

Résultats de l'entreprise et efficacité de la gestion des risques

- les résultats par rapport au plan stratégique ainsi qu'aux plans liés aux affaires, au capital et aux placements;
- l'efficacité du processus de planification stratégique;
- l'efficacité des Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque;
- l'efficacité du Cadre de contrôle interne et des systèmes de gestion de l'information qui assurent la fiabilité de l'information financière de la Compagnie et la protection de ses actifs;
- l'efficacité des fonctions liées aux contrôles;
- l'efficacité des principes directeurs et des plans d'importance en matière de gestion du capital et de la liquidité (tests de résistance, rapports ORSA, etc.);
- le respect des lois et des règlements;

Opérations

- les rapports des membres de la haute direction, y compris les responsables des organisations nationales, sur le rendement organisationnel, financier et opérationnel relativement aux plans et aux Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque
- l'information sur l'engagement du client et la création de valeur.

Les fonctions décrites ci-dessus sont les responsabilités des membres de la haute direction. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de décider de la portée et de la nature de sa contribution, et de remettre en question et de conseiller la haute direction sur ces questions et sur d'autres.

Relativement à ses fonctions et responsabilités, le conseil conseille le président et chef de la direction, établit ses objectifs annuels et évalue son rendement en fonction de ces objectifs. Le conseil peut, aux frais de la Compagnie et s'il le juge nécessaire, engager des conseillers spéciaux pour fournir des conseils indépendants, obliger la direction à informer rapidement les autorités réglementaires concernées de tout problème important touchant la Compagnie, et exercer toute autre fonction que la loi prescrit ou qui incombe au conseil en vertu des statuts de la Compagnie.

2. Description de poste des administrateurs

Le conseil a pour responsabilité de surveiller la gestion des activités et des affaires internes de la Compagnie. Chacun des administrateurs aide le conseil à remplir son rôle d'intendance en agissant avec honnêteté et bonne foi, dans l'intérêt de la Compagnie (obligation de fiduciaire), et en y apportant le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne raisonnablement prudente (obligation de diligence).

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités de chaque administrateur comprennent ce qui suit :

- Agir avec la plus grande éthique et avec intégrité dans toutes ses relations personnelles et professionnelles et dans toutes ses relations d'affaires.
- Confirmer, chaque année, son adhésion aux Règles de conduite professionnelle et préserver la confidentialité des renseignements de l'entreprise et des délibérations du conseil.
- Comprendre la vision et les objectifs stratégiques de la Compagnie.
- Dans un délai raisonnable après son entrée au conseil d'administration, se renseigner sur les activités de la Compagnie et sur les secteurs des services financiers dans lesquels elle exerce ses activités.
- Comprendre les principes directeurs et les pratiques en matière de gouvernance de la Compagnie, ainsi que les chartes du conseil et de chaque comité auquel l'administrateur siège.
- Bien se préparer aux réunions du conseil et des comités en étudiant les documents qui sont envoyés à l'avance aux administrateurs.
- Assister aux réunions du conseil et aux réunions d'un comité et participer activement aux délibérations et aux décisions d'une manière objective et indépendante par rapport à la direction.
- En cas d'absence, s'informer sur les sujets importants dont on a traité au cours des réunions.
- Maintenir les niveaux convenus d'actionnariat de la Compagnie.

Qualités des administrateurs

Le conseil estime que les administrateurs devraient fournir des points de vue et des conseils objectifs et réfléchis à la haute direction et exercer une surveillance de celle-ci, en plus de posséder les compétences personnelles suivantes dans l'exercice de leurs fonctions :

- Intégrité
- Responsabilité
- Jugement indépendant et éclairé
- Engagement en matière d'excellence des opérations
- Connaissance des enjeux commerciaux et des questions financières
- Collaboration
- Initiative
- Réactivité

En outre, les administrateurs doivent satisfaire à certains critères de nature réglementaire en ce qui a trait à l'indépendance et aux connaissances sur le plan des finances, de la rémunération et de la gestion du risque, et aux critères d'évaluation de leur qualification et de leur intégrité. Les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs énoncent l'approche adoptée par le conseil pour établir l'indépendance des administrateurs, de même que les critères supplémentaires applicables aux membres du comité d'audit et aux membres du comité de planification de la direction. Les principes directeurs en matière d'évaluation des responsables et de gouvernance des filiales énoncent la façon dont sont effectuées les évaluations indépendantes visant à déterminer si les administrateurs actuels et éventuels possèdent la qualification requise pour exercer leurs fonctions et s'ils font suffisamment preuve d'intégrité.

3. Description de poste du président du conseil

Les administrateurs indépendants choisiront parmi eux un administrateur, immédiatement après chaque assemblée annuelle, qui occupera le poste de président du conseil et qui offrira son leadership de manière à favoriser l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil gère également les affaires internes du conseil pour aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et améliorer l'efficacité et la cohésion au sein du conseil dans son ensemble. Il assiste régulièrement aux réunions des comités du conseil. Le président doit encourager les discussions ouvertes durant les réunions du conseil et discuter fréquemment avec les autres administrateurs et la haute direction. Il doit également avoir des échanges fréquents avec les organismes de réglementation.

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités du président du conseil comprennent ce qui suit :

- S'assurer que les responsabilités respectives du conseil et de la direction sont bien comprises et que les limites séparant celles du conseil et celles de la direction sont respectées.
- Communiquer les attentes des administrateurs indépendants à la direction.
- Évaluer si les ressources dont le conseil et ses comités disposent sont suffisantes, notamment si les renseignements mis à leur disposition sont pertinents, s'ils ont la portée adéquate et s'ils sont obtenus en temps utile.
- De concert avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements :
 - évaluer régulièrement la structure et les méthodes de gouvernance de la Compagnie et, dans les circonstances appropriées, proposer des améliorations pouvant y être apportées;
 - passer en revue la composition de chaque comité du conseil ainsi que le choix et le remplacement par rotation des présidents de comités, et faire part de ses recommandations au comité de la gouvernance, des nominations et des placements qui devra évaluer ce choix et à son tour faire des recommandations au conseil.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements :
 - approuver le calendrier des réunions ordinaires du conseil et des comités du conseil avant le début de chaque année civile;
 - s'assurer que la rémunération des administrateurs indépendants, en leur qualité d'administrateurs de la Compagnie, est appropriée;
 - effectuer chaque année une évaluation de l'efficacité des administrateurs indépendants, du conseil et de ses comités;
 - évaluer le rendement des administrateurs indépendants et des présidents de comité dans le cadre d'un processus annuel d'évaluation par les pairs, et rencontrer personnellement chacun des administrateurs indépendants au moins une fois par an pour discuter de leur rendement;
 - définir les compétences, les aptitudes et les qualités que doivent posséder les administrateurs ou celles qu'il convient de rechercher à l'occasion pour compléter la diversité de composition du conseil, et trouver des candidats éventuels pour le conseil, conformément aux principes directeurs régissant le recrutement des administrateurs;
 - superviser le programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs ainsi que le programme de formation continue destiné à tous les administrateurs.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour des réunions du conseil, présider les réunions du conseil et s'assurer que la durée des réunions du conseil est suffisante pour discuter des questions pertinentes et qu'une séance à huis clos est organisée pour les administrateurs indépendants.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et de toute assemblée extraordinaire, et agir à titre de président de ces assemblées.
- De concert avec les autres administrateurs indépendants, évaluer chaque année le rendement du président et chef de la direction en fonction de ses objectifs, et établir ses objectifs pour l'année suivante.

- De concert avec le comité de planification de la direction, s'assurer que des pratiques appropriées relevant des ressources humaines (y compris un plan de relève et des programmes de perfectionnement et de rémunération) sont en place pour les membres de la haute direction.
- Retenir les services de conseillers externes, aux frais de la Compagnie, pour les administrateurs indépendants ou le conseil, selon les besoins.
- Communiquer à l'occasion avec les actionnaires, les représentants des organismes de réglementation et des agences de notation de la Compagnie et avec des membres des conseils, des coalitions et des organismes similaires chargés de la gouvernance des sociétés pour discuter des questions relatives à la gouvernance. Dans des cas exceptionnels où il est inapproprié pour le président et chef de la direction de communiquer, ou, par ailleurs, après avoir consulté au préalable le président et chef de la direction, il peut être nécessaire que ce soit le président du conseil qui communique avec les médias au sujet des affaires de la Compagnie. Ces cas se limitent normalement aux questions relevant du conseil ou à des questions concernant le président et chef de la direction (la rémunération ou la relève par exemple). Le président du conseil doit rendre compte de toutes ces communications à la prochaine réunion ordinaire du conseil, à moins qu'il ne soit souhaitable qu'il le fasse avant.

4. Description de poste des présidents de comité

Le président d'un comité du conseil est chargé d'assurer la direction du comité de manière à en améliorer l'efficacité et l'indépendance, afin que le comité puisse remplir les fonctions et exercer les responsabilités qui sont décrites dans la charte du comité.

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités de chaque président de comité comprennent ce qui suit :

- De concert avec le président du conseil et, s'il y a lieu, des présidents de comités, des membres de la direction et des conseillers, examiner et approuver l'ordre du jour de chaque réunion du comité.
- Présider les réunions du comité et s'assurer que le comité réserve suffisamment de temps pour discuter des questions pertinentes et pour tenir compte de toute réunion privée des membres du comité.
- Faire rapport au conseil des activités du comité après chaque réunion et présenter ses recommandations au conseil sur les questions qui nécessitent l'approbation du conseil.
- En collaboration avec le comité de planification de la direction, faire des recommandations au conseil au sujet de la nomination, de la réaffectation, du remplacement ou de la révocation des responsables des fonctions liées aux contrôles qui rendent compte de leurs activités au comité, et fournir annuellement des renseignements sur l'évaluation du rendement et la rémunération de ces personnes.
- Examiner la charte du comité tous les ans pour en vérifier la pertinence.
- Évaluer l'efficacité du comité tous les ans.

Les présidents de comité sont nommés chaque année. En règle générale, un administrateur occupe le poste de président de comité pendant cinq ans.

5. Principes directeurs et méthodes de gouvernance

Élection et mandat des administrateurs

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

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

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

Majorité des voix

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

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

Accès à la direction

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

Présence aux réunions du conseil et aux réunions des comités

Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements fait le point sur les présences des administrateurs aux réunions dans le cadre du processus de nomination précédant l'élection des administrateurs. L'administrateur qui, durant deux années consécutives, ne participe pas à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités du conseil auxquels il siège doit présenter une offre écrite de démission au président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et celle-ci sera acceptée ou rejetée par le conseil.

Changement d'emploi

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

Participation aux conseils d'administration et liaisons

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

Pas plus de deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes (ces mandats étant considérés comme des « liaisons »). La Compagnie doit divulguer toute liaison, y compris tout rôle dans les différents comités, dans sa Circulaire d'information de la direction. Le comité de la gouvernance, des nominations et des

placements examine toutes les liaisons dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs, pour s'assurer qu'elles n'empêchent en rien les administrateurs d'exercer un jugement indépendant dans le meilleur intérêt de la Compagnie.

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

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

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

Rémunération des administrateurs et actionariat

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

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

Orientation des nouveaux administrateurs

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

Formation continue des administrateurs

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

Dans le cadre de leur programme de formation continue, les administrateurs visiteront les bureaux de chacune des quatre organisations de la Compagnie (FSL Canada, FSL États-Unis, FSL Asie, Gestion d'actifs FSL – GPSL et MFS Investment Management) par période de deux ou trois ans. Par ailleurs, tous les administrateurs assisteront une fois par an à une réunion stratégique, habituellement tenue en juin, dans l'un des emplacements de nos quatre piliers.

Contact avec les médias

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

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération des dirigeants

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

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

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

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

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

					
499 arbres	33 lb de polluants de l'eau	233 179 gallons d'eau	15 610 lb de déchets solides	42 993 lb de gaz à effet de serre	233 millions de BTU d'énergie au total

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



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



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

1 York Street, Toronto Ontario Canada M5J 0B6

sunlife.com

MIC-02-2019



La vie est plus radieuse sous le soleil