



# 2022

---

Financière Sun Life Inc.

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

**11 mai 2022**

**CIRCULAIRE D'INFORMATION  
DE LA DIRECTION**



# Table des matières

Lettre aux actionnaires .....	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2022 .....	2
Circulaire d'information de la direction.....	3
Transmission des documents relatifs à l'assemblée .....	3
• Procédures de notification et d'accès .....	3
Notre assemblée annuelle de 2022 .....	5
• Vote .....	7
• Candidats aux postes d'administrateur .....	12
• L'auditeur .....	22
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction .....	23
Pratiques en matière de gouvernance .....	24
• Coup d'oeil sur la gouvernance .....	24
• Forte culture d'entreprise.....	26
• Le conseil d'administration.....	27
• Interactions et communications avec les actionnaires .....	46
• Propositions des actionnaires .....	48
• Comités du conseil .....	48
Rémunération des administrateurs .....	59
• Analyse de la rémunération .....	59
• Renseignements sur la rémunération .....	62
Rémunération des membres de la haute direction .....	63
• Lettre aux actionnaires .....	64
• Analyse de la rémunération .....	70
• Renseignements sur la rémunération .....	94
Autres renseignements .....	128

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires qui aura lieu le mercredi 11 mai 2022 à 17 h (heure de Toronto).

Par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, les actionnaires auront la possibilité d'assister virtuellement à l'assemblée, de poser des questions et de se prononcer sur un certain nombre d'enjeux importants par l'intermédiaire d'une webémission en direct au <https://web.lumiagm/422392842>. Sous réserve de l'évolution en cours de la pandémie de COVID-19 et à la condition que les directives de santé publique le permettent, l'assemblée aura également lieu au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario), Canada. Les actionnaires sont priés de consulter périodiquement notre site Web au [www.sunlife.com/2022aga](http://www.sunlife.com/2022aga) avant la tenue de l'assemblée pour obtenir d'éventuelles mises à jour concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

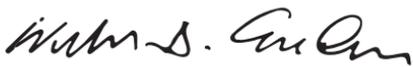
L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2022 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

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

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2022, de la manière indiquée aux pages 7 à 11 de la circulaire ci-jointe.

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

Le président du conseil,



**William D. Anderson**

Le président et chef de la direction,



**Kevin D. Strain**

## Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2022

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires :

**Quand** Mercredi 11 mai 2022 à 17 h (heure de Toronto)

**Où** **Virtuellement**

Par voie de webémission en ligne en direct au <https://web.lumiagn.com/422392842>.  
Mot de passe « sunlife2022 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules).

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

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

Les actionnaires sont priés de consulter périodiquement notre site Web au [www.sunlife.com/2022aga](http://www.sunlife.com/2022aga) avant la tenue de l'assemblée pour obtenir d'éventuelles mises à jour concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

### Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2021
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 qui peut être dûment soumise à l'assemblée

### Un total de 586 068 555 voix admissibles peuvent être exprimées à l'assemblée.

Comme c'était le cas l'année dernière et par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, les actionnaires pourront participer virtuellement à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur un certain nombre de questions importantes en temps réel, indépendamment de l'endroit où ils se trouvent, pourvu qu'ils soient connectés à Internet et suivent les instructions indiquées dans la circulaire ci-jointe.

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

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 18 mars 2022 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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

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



**Troy Krushel**

Toronto (Ontario)  
Le 18 mars 2022

# Circulaire d'information de la direction

Le 18 mars 2022

Dans le présent document, *nous, notre, nos*, la *Compagnie* et la *FSL inc.* renvoient à la Financière Sun Life inc., et *Sun Life du Canada* renvoie à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. *Vous, votre, vos* et *actionnaire* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la FSL inc.

## Transmission des documents relatifs à l'assemblée

### Procédures de notification et d'accès

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF ») du Canada, nous utilisons les procédures de « notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») à nos actionnaires inscrits et à nos actionnaires non inscrits. Plutôt que de recevoir une copie papier de la présente circulaire par la poste, les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de la FSL inc. en date du 18 mars 2022, 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/2022aga](http://www.sunlife.com/2022aga)) et sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX ») ([www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF)), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

### Transmission des états financiers et du rapport de gestion

La manière dont nous vous transmettons nos états financiers et notre rapport de gestion sera différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit, un participant du compte d'actions ou un actionnaire non inscrit (se reporter à la page 8 pour savoir à quoi correspondent ces catégories d'actionnaires).

#### **Actionnaires inscrits**

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

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

#### **Participants du compte d'actions et actionnaires non inscrits**

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

## Passez au numérique!

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

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

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

Passez au numérique! Comment s'inscrire à la transmission électronique	
Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions	Actionnaires non inscrits au Canada et aux États-Unis
Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse suivante : <a href="http://tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr">tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr</a> 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 <a href="http://www.proxyvote.com">www.proxyvote.com</a> au moyen du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en vous procurant un numéro d'inscription unique auprès de votre intermédiaire financier.

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

Les actionnaires peuvent demander qu'une copie papier de la présente circulaire ou de nos états financiers et notre rapport de gestion leur soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR. Si vous souhaitez recevoir une copie papier avant la date limite de vote, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou en faire la demande au plus tard le 28 avril 2022 sur le site Web de Fiducie TSX ([http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr)) ou en communiquant avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à [TSXT-fulfilment@tmx.com](mailto:TSXT-fulfilment@tmx.com). Une copie des documents demandés vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de certains documents, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

## Questions?

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

## Notre assemblée annuelle de 2022

Comme c'était le cas l'année dernière et par égard à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos actionnaires et de la collectivité dans son ensemble, les actionnaires pourront participer à l'assemblée en ligne, poser des questions et se prononcer sur de nombreuses questions importantes de manière virtuelle, par voie de webémission en direct et en temps réel au <https://web.lumiagm.com/422392842>, indépendamment de l'endroit où ils se trouvent.

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

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

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

- Étape 1 : Connectez-vous au <https://web.lumiagm.com/422392842>. Nous vous conseillons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée.
- Étape 2 : Suivez ces instructions :

**Actionnaires inscrits :** Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et saisissez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2022 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Votre numéro de contrôle est le numéro qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de Fiducie TSX. Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée, tout droit de vote que vous exercez à l'assemblée viendra révoquer toute procuration que vous avez soumise précédemment. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez soumise précédemment, vous ne devriez pas voter lors de l'assemblée.

**Fondés de pouvoir dûment désignés :** Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et entrez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2022 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Fiducie TSX, tel qu'il est indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part de Fiducie TSX après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.

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

Il vous incombe de garantir la connectivité à Internet pendant toute la durée de l'assemblée et vous devriez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter avant le début de l'assemblée en ligne. Vous devrez avoir les dernières versions de Chrome, de Safari, d'Edge ou de Firefox. **Veillez ne pas utiliser Internet Explorer.** Il est possible que les protocoles de sécurité internes du réseau, y compris des pare-feu et des connexions au RPV, bloquent l'accès à la webémission. Si vous avez de la difficulté à vous connecter ou à regarder l'assemblée, veuillez faire en sorte que votre paramètre de RPV soit désactivé ou utiliser un ordinateur sur un réseau qui n'est pas assujéti aux paramètres de sécurité de votre organisation.

**Des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur la manière d'assister à l'assemblée seront présentés sur notre site Web au [www.sunlife.com/2022aga](http://www.sunlife.com/2022aga). Veuillez vous reporter aux pages 7 à 11 pour obtenir des instructions supplémentaires. Il est recommandé aux actionnaires de consulter régulièrement notre site Web avant l'assemblée pour se tenir au courant des faits nouveaux concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.**

## **Ordre du jour de l'assemblée :**

### **États financiers**

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, les rapports des auditeurs y afférents et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers.

### **Élection des administrateurs** (se reporter aux pages 12 à 19)

Vous devrez voter en vue d'élire 10 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 10 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 22)

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 2022. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la FSL inc. en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Nous maintenons notre indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à la surveillance du comité d'audit, au solide cadre réglementaire canadien, qui prévoit notamment l'obligation de remplacer tous les cinq ans l'associé principal chargé de l'audit, ainsi qu'aux procédures d'indépendance internes mises en place par Deloitte en conformité avec les exigences du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du Public Company Accounting Oversight Board. Le comité d'audit approuve au préalable les services devant être fournis par l'auditeur et effectue également chaque année un examen officiel de l'auditeur externe. Nous avons mené un processus complet d'appel d'offres pour l'attribution du mandat d'audit en 2016 et effectuons depuis des examens annuels. Nous avons l'intention de procéder à un examen plus complet en 2024, une fois terminée l'adoption initiale de la norme 17, Contrats d'assurance, des Normes internationales d'information financière (IFRS 17), et au moins tous les cinq ans par la suite.

### **Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay »** (se reporter à la page 23)

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à partir de la page 63.

Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR (à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse [www.sunlife.com](http://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 18 mars 2022.

En date du 18 mars 2022, nous avons 586 068 555 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

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

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

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

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

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

## Comment voter?

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

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

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

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

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

### Actionnaires non inscrits

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

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

## Vote par procuration avant l'assemblée

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

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

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

 Remplissez, signez, datez, numérisiez et envoyez les deux pages du formulaire de procuration par courriel à l'adresse [votezprocuration@tmx.com](mailto:votezprocuration@tmx.com).

 (Depuis le Canada ou les États-Unis seulement) Au moyen d'un téléphone à clavier, composez le 1-888-489-7352 et suivez les instructions vocales. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle, qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de notre agent des transferts.

 Rendez-vous sur le site [tsxtrust.com/vote-proxy/fr](http://tsxtrust.com/vote-proxy/fr) et suivez les instructions figurant à l'écran. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle, qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de notre agent des transferts.

Vous pouvez également obtenir un formulaire de procuration en blanc sur le site Web de Fiducie TSX au [http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr).

### Actionnaires non inscrits

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

 Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe fournie.

 (Depuis le Canada seulement) Composez le 1-800-474-7501 (français) ou le 1-800-474-7493 (anglais);

(Depuis les États-Unis seulement) Au moyen d'un téléphone à clavier, composez le 1-800-454-8683 et suivez les instructions vocales. Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire d'instructions de vote.

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

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

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

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

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

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord),
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr> pour obtenir votre numéro de contrôle.

## Si vous changez d'avis

Vous pouvez révoquer les instructions que vous avez déjà données en nous faisant parvenir de nouvelles instructions.

Les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions peuvent télécharger un formulaire de procuration en blanc à l'adresse [http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF\\_fr](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr) et envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des façons suivantes :

- en remplissant et en signant le formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en le livrant ou en le remettant à Fiducie TSX de la façon décrite dans le formulaire de procuration avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2022;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à Fiducie TSX par téléphone ou Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2022;
- en nous livrant ou en nous remettant au FSL inc., 1 York Street, 31<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, à l'attention du secrétaire général de la Compagnie un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions et signé par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit à l'adresse indiquée ci-dessus, avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 10 mai 2022 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée;
- si vous assistez en personne à l'assemblée, donnez vos instructions écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci;
- si vous avez suivi les instructions sur la manière d'assister et de voter en ligne à l'assemblée, tout vote que vous exercerez en ligne à l'assemblée révoquera vos instructions de vote antérieures.

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

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

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

## Si vous changez d'avis

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

## Vote pendant l'assemblée

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

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

### Actionnaires non inscrits

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

- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle** pour vous connecter à l'assemblée si vous avez l'intention d'exercer vos droits de vote de manière virtuelle. Votre numéro de contrôle est indiqué sur le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page 9.
  - Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
  - Vous pouvez également désigner une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (votre fondé de pouvoir) en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent.
  - Si vous ou votre fondé de pouvoir êtes connecté à Internet et suivez les instructions qui sont fournies dans la présente circulaire, vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct.
  - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous.
- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle** pour vous connecter à l'assemblée si vous avez l'intention d'exercer vos droits de vote de manière virtuelle. Vous ne pouvez pas utiliser le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter de manière virtuelle à l'assemblée.
  - Pour obtenir un nouveau numéro de contrôle, vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page 9.
  - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir ne pourront pas voter de manière virtuelle à l'assemblée, mais ils pourront y assister à titre d'invités.

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

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

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-212-235-5754 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord);
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>;

au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2022 (heure de Toronto). **Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès de Fiducie TSX, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à l'assemblée.**

#### Voter en personne - Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne, veuillez consulter régulièrement notre site Web au [www.sunlife.com/2022aga](http://www.sunlife.com/2022aga) avant l'assemblée pour vous tenir au courant des faits nouveaux concernant la participation en personne compte tenu de la pandémie de COVID-19.

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

## En savoir plus sur le vote par procuration

Le vote par procuration constitue la façon la plus facile d'exercer votre droit de vote, car de cette façon, vous désignez une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à votre place. Si vous avez précisé sur votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés à l'égard d'une question donnée, le fondé de pouvoir se doit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Le formulaire de procuration ci-joint désigne William D. Anderson, président du conseil ou, en son absence, Scott F. Powers, président du comité de la gouvernance, des placements et de révision ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de 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 ou dans le formulaire d'instructions de vote et en l'inscrivant auprès de Fiducie TSX, comme il est indiqué à la rubrique « Vote pendant l'assemblée » ci-dessus.** Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle participe à l'assemblée et y vote en votre nom. Peu importe la personne que vous désignez à titre de fondé de pouvoir, si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote comme bon lui semble. Votre fondé de pouvoir peut également voter comme bon lui semble à l'égard de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification ou de tout changement apporté aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus, que la modification, le changement ou toute autre question soumise à l'assemblée soit ou non une question courante et qu'elle soit contestée ou non (tel que l'autorise la loi).

**Fiducie TSX doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2022 pour que votre vote soit comptabilisé.** Si l'assemblée est ajournée ou reportée, Fiducie TSX doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

### Des questions?

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

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

### Compilation des votes

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

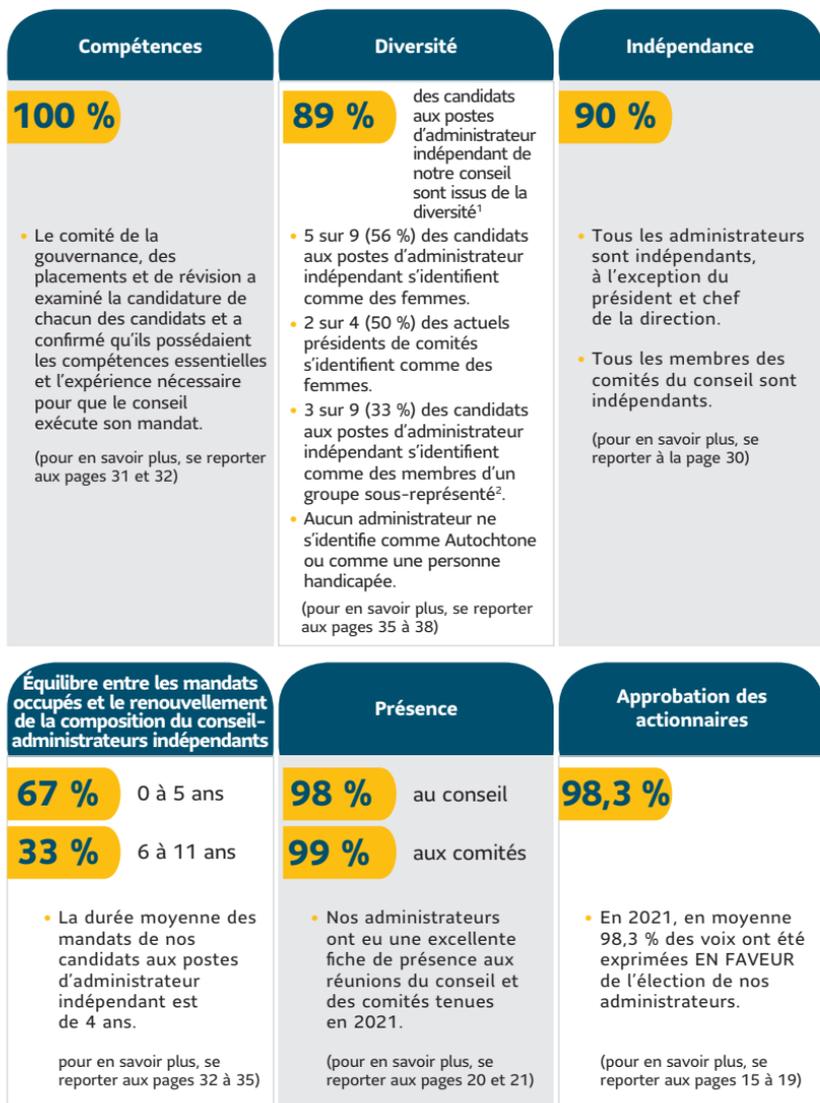
Nous déposerons les résultats du vote sur SEDAR (à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse [www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).

### 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 42 000 \$. La sollicitation de procurations sera principalement faite par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation.

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

En date de la présente circulaire, 12 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 9 février 2022, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 10, ce qui prendra effet aux départs de William D. Anderson et de Martin J. G. Glynn à la fin de l'assemblée annuelle de 2022. À l'assemblée annuelle de 2022, 10 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 10 candidats siège actuellement à notre conseil. Le texte qui suit présente quelques faits saillants sur les candidats aux postes d'administrateur. Helen M. Mallovy Hicks et Marie-Lucie Morin cherchent pour la première fois à se faire élire par les actionnaires à l'assemblée.



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

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

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

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

### **Notre politique sur le vote majoritaire**

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

L'administrateur en cause ne participera pas à ces délibérations.

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

Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations du conseil, les actionnaires admissibles peuvent proposer un ou plusieurs candidats aux fins d'élection en tant qu'administrateurs afin que leur nom soit inclus dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour une assemblée annuelle. Pour faire une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite de remise des propositions (se reporter à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 48), remettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

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

Une copie de la politique peut être consultée sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).

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

### **Notre règlement administratif relatif au préavis**

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

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

## **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 2021, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2021, 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 neuf candidats aux postes d'administrateur indépendant est de quatre ans, cinq (56 %) s'identifient comme des femmes, trois (33 %) s'identifient comme des membres d'un groupe sous-représenté et aucun ne s'est identifié comme Autochtone ou comme une personne handicapée.

Les profils des candidats aux postes d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la FSL inc. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient qu'un administrateur doit être propriétaire d'actions ordinaires ou d'UAD d'une valeur minimum de 735 000 \$ au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 28 février 2022 et du 1<sup>er</sup> mars 2021, 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 66,66 \$ et à 61,63 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 59 et 60, respectivement.



**Deepak Chopra,**  
FCPA, FCGA

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis mai 2021

**Administrateur indépendant**

Âge : 59 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	6 sur 6	100 %	The Descartes Systems Group Inc.	2020 à ce jour
Comité d'audit	3 sur 3	100 %	Celestica Inc.	2018 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	3 sur 3	100 %	The North West Company Inc.	2018 à ce jour

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,0 %

Titres de la FSL inc. détenus :					Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2022	250	2 451	2 701	180 049 \$	En voie de se conformer pour le 5 mai 2026
2021	250	0	250	15 408 \$	
Différence	0	2 451	2 451	164 641 \$	



**Stephanie L. Coyles**

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis janvier 2017

**Administratrice indépendante**

Âge : 55 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Corus Entertainment Inc.	2020 à ce jour
Comité d'audit <sup>1</sup>	4 sur 4	100 %	Metro inc.	2015 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	7 sur 7		Compagnie de la Baie d'Hudson	2019 à 2020
Comité de planification de la direction <sup>1</sup>	1 sur 1	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 92,9 %

Titres de la FSL inc. détenus :					Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2022	12 000	12 191	24 191	1 612 572 \$	Conforme
2021	11 000	9 822	20 822	1 283 260 \$	
Différence	1 000	2 369	3 369	329 312 \$	

<sup>1</sup> M<sup>me</sup> Coyles a cessé de siéger au comité d'audit et est devenue membre du comité de planification de la direction le 31 octobre 2021.



**Ashok K. Gupta, FFA**  
Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis mai 2018

**Administrateur indépendant**

Âge : 67 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

- Comité d'examen des risques (président)<sup>1</sup>
- Comité de planification de la direction

M. Gupta est administrateur de sociétés. Il est également président du conseil de Mercer Limited. Au cours de sa carrière de 40 ans dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. De 2010 à 2013, il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc. Apparaissant, il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, notamment au sein de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc), de Kinnet of Lloyd's of London, de CGU plc (faisant maintenant partie d'Aviva plc), de Scottish Amicable Life Assurance Company (faisant maintenant partie de Prudential) et de Tillinghast, Nelson & Warren Inc. (faisant maintenant partie de Willis Towers Watson plc). M. Gupta est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries. Il est également président du conseil d'EValue Ltd. De 2013 à 2019, M. Gupta a été administrateur de New Ireland Assurance Company plc. De 2014 à décembre 2021, M. Gupta a été actif dans le secteur public au Royaume-Uni et a été fiduciaire du Ethical Journalism Network. Entre 2012 et 2018, il a siégé 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 procyclicalité. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100%	JP Morgan European Smaller Companies Investment Trust plc	2013 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100%		
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100%		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,6 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2022	1 481	12 796	14 277	951 705 \$	Conforme
2021	1 481	8 346	9 827	605 638 \$	
Différence		0 4 450	4 450	346 067 \$	

<sup>1</sup> M. Gupta est devenu membre du comité d'examen des risques le 5 mai 2021.



**M. Marianne Harris**  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis décembre 2013

**Administratrice indépendante**

Âge : 64 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100%	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision <sup>1</sup>	1 sur 1	100%	Hydro One Limited	2015 à 2018
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100%		
Comité d'examen des risques <sup>1</sup>	4 sur 4	100%		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,2 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2022	6 443	47 302	53 745	3 582 642 \$	Conforme
2021	6 224	41 474	47 698	2 939 628 \$	
Différence	219	5 828	6 047	643 014 \$	

<sup>1</sup> M<sup>me</sup> Harris a cessé de siéger au comité d'examen des risques et est devenue membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision le 31 octobre 2021.



**David H. Y. Ho**  
Chongqing, Chine

Administrateur depuis mai 2021

**Administrateur indépendant**

Âge : 62 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Ho est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited, une société de capital-risque qui investit dans des entreprises en démarrage dans les secteurs des technologies, des médias et des télécommunications. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC, un fonds de rachat privé, de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital, un fonds de rachat privé établi en Chine, de 2017 à 2019. Il a également occupé des fonctions de haut dirigeant auprès de Nokia Siemens Networks, de Nokia Corporation, de Motorola et de Nortel Networks en Chine et au Canada. Outre les sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Ho siège au conseil de DBS Bank (Hong Kong) Limited, une filiale de DBS Group Holdings. M. Ho a précédemment été administrateur de China Ocean Shipping Company de 2011 jusqu'à sa fusion avec China Shipping Group en 2016 pour devenir China COSCO Shipping Corporation, de China COSCO Shipping Corporation de 2016 à 2021, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, et de Sinosteel Corporation de 2008 à 2016, sociétés qui sont toutes des entreprises d'État chinoises. M. Ho est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (avec une spécialisation en ingénierie de conception de systèmes) et a obtenu une maîtrise en sciences appliquées en sciences de la gestion.

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	6 sur 6	100 %	Qorvo, Inc.	2015 à ce jour
Comité de planification de la direction	2 sur 2	100 %	Air Products & Chemicals, Inc.	2013 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision <sup>1</sup>	1 sur 1	100 %	nVent Electric plc COL Digital Publishing Group Co. Limited	2018 à 2020 2014 à 2020
Comité d'examen des risques <sup>1</sup>	2 sur 2	100 %	Pentair plc	2007 à 2018

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2022	227	2 451	2 678	178 515 \$	En voie de se conformer pour le 5 mai 2026
2021	227	0	227	13 990 \$	
Différence	0	2 451	2 451	164 525 \$	

<sup>1</sup> M. Ho a cessé de siéger au comité d'examen des risques et est devenu membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision le 31 octobre 2021.



**Helen M. Mallovy Hicks**  
FCPA, FCA, FCBV  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2021

**Administratrice indépendante**

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

- finances, comptabilité et actuariat
- assurance, assurance-maladie et gestion de patrimoine
- gestion des risques
- affaires internationales
- stratégie et développement d'entreprise

- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes	
Conseil	2 sur 2	100 %	Northland Power Inc.	Mai 2021 à ce jour
Comité d'audit	1 sur 1	100 %		
Comité d'examen des risques	1 sur 1	100 %		

Titres de la FSL inc. détenus :					
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2022	425	663	1 088	72 526 \$	En voie de se conformer pour le 31 octobre 2026



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

Administratrice depuis décembre 2021

**Administratrice indépendante**

Âge : 64 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2021	Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes	
-------------------------------	--	--

M <sup>me</sup> Morin est devenue administratrice le 31 décembre 2021.	Chorus Aviation Inc.	2016 à ce jour
	Stantec Inc.	2016 à ce jour
	AGT Foods and Ingredients Inc.	2016 à 2019

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2022	0	0	0	0 \$	En voie de se conformer pour le 31 décembre 2026



**Scott F. Powers**  
Boston, Massachusetts, États-Unis

Administrateur depuis octobre 2015

**Administrateur indépendant**

Âge : 62 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement<sup>1</sup> :

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

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

Présence aux réunions en 2021	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
-------------------------------	---	--

Conseil <sup>2</sup>	10 sur 11	91 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	Pulte Group, Inc.	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de révision	7 sur 7	100 %	Whole Foods Market, Inc.	mai à août 2017

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 91,6 %

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2022	975	26 636	27 611	1 840 549 \$	Conforme
2021	975	22 720	23 695	1 460 323 \$	
Différence	0	3 916	3 916	380 226 \$	

<sup>1</sup> Le 9 décembre 2021, M. Powers a été nommé pour succéder à M. Anderson au poste de président du conseil après l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le 11 mai 2022, sous réserve de sa réélection par les porteurs d'actions ordinaires à cette assemblée.

<sup>2</sup> M. Powers n'a pu participer à une réunion imprévue du conseil convoquée à un court préavis.



**Kevin D. Strain, CPA**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis  
février 2021

**Administrateur non indépendant**

Âge : 55 ans

Comités auxquels il siège  
actuellement :

- Aucun<sup>1</sup>

M. Strain est président et chef de la direction de FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Avant sa nomination en août 2021, il a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de FSL inc. et de la Sun Life du Canada, y compris les postes de président, de vice-président général et premier directeur financier, de président de la Sun Life Asie, de vice-président principal des divisions Assurance individuelle et Placements au Canada et de vice-président, Relations avec les investisseurs. Avant d'entrer au service de la société en mai 2002, M. Strain était vice-président des activités liées aux régimes de retraite de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie dont la Sun Life a fait l'acquisition en 2002, et a joué un rôle primordial dans l'intégration de Clarica. M. Strain est actuellement membre du conseil d'administration du Sunnybrook Health Sciences Centre et est membre de l'Asia Business Leaders Advisory Council ainsi que du bureau des gouverneurs de l'Université de Waterloo. Il est expert-comptable diplômé (*Certified Public Accountant*) et titulaire d'une maîtrise en comptabilité.

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	9 sur 9	100 %	Aucun		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,6 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2022	19 202	9 969	29 171	1 944 539 \$	Conforme <sup>2</sup>
2021	14 958	0	14 958	921 862 \$	
Différence	4 244	9 969	14 213	1 022 677 \$	

- <sup>1</sup> M. Strain assiste aux réunions de comité, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des présidents de comité, mais il n'est membre d'aucun comité.
- <sup>2</sup> En tant que président et chef de la direction, M. Strain est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 80.



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

Administratrice depuis mai 2012

**Administratrice indépendante**

Âge : 65 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège  
actuellement :

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

M<sup>me</sup> Stymiest est administratrice de sociétés. Elle a été membre du Groupe de la direction à la Banque Royale du Canada, organisation internationale de services bancaires et financiers, de 2004 à 2011; chef de groupe, Stratégie, trésorerie et services aux entreprises à la Banque Royale de 2010 à 2011; et chef de l'exploitation de 2004 à 2009. Auparavant, M<sup>me</sup> Stymiest a occupé des postes de haute direction dans le secteur des services financiers, y compris à titre de chef de la direction, Groupe TSX inc. (maintenant Groupe TMX Inc.), de vice-présidente à la direction et chef des finances, BMO Nesbitt Burns, et d'associée, Groupe des services financiers, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. Elle est fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et a reçu, en 2011, le Prix du mérite exceptionnel de cette organisation. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, M<sup>me</sup> Stymiest est vice-présidente du conseil du University Health Network à Toronto, vice-présidente du conseil de AGE-WELL NCE Inc., administratrice du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées et administratrice de la Banque le Choix du Président. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires. En 2018, la National Association of Corporate Directors (NACD) a nommé M<sup>me</sup> Stymiest à son palmarès Directorship 100 et en 2021, elle a été investie de l'Ordre du Canada.

Présence aux réunions en 2021			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	11 sur 11	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour	
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour	
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %			

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2021 : 99,7 %

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2022	5 000	53 365	58 365	3 890 611 \$	Conforme
2021	5 000	47 486	52 486	3 234 712 \$	
Différence	0	5 879	5 879	655 899 \$	

- <sup>1</sup> Le 5 mai 2021, M<sup>me</sup> Stymiest a cessé d'être présidente du comité d'examen des risques et est devenue présidente du comité d'audit.

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

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

b) n'est ni n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris de la FSL inc.) qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif; ou

c) au cours des dix années précédant cette date, n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif; ou

d) ne s'est vu imposer (i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou a conclu un règlement amiable avec celle-ci; ou (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.

## **Présence aux réunions**

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner si le comité de la gouvernance, des placements et de révision le lui demande. Le tableau ci-dessous résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2021. À l'occasion, des réunions imprévues du conseil peuvent être convoquées suivant un court préavis afin d'examiner des opérations de fusion et d'acquisition ou d'autres questions, et certains de nos administrateurs pourraient ne pas être en mesure d'assister à ces réunions en raison du court préavis. Lorsqu'un administrateur n'est pas en mesure d'assister à une réunion, sa rétroaction et ses questions fondées sur les documents relatifs à la réunion sont envoyées au président du conseil ou au président du comité applicable, selon le cas, afin qu'elles soient abordées à la réunion. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021, la moyenne des présences de tous les administrateurs tant aux réunions du conseil et que des comités était de 98 % et de 99 %, respectivement.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson <sup>1</sup>	11 de 11	100 %	s.o.	s.o.	11 de 11	100 %
Deepak Chopra <sup>2</sup>	6 de 6	100 %	6 de 6	100 %	12 de 12	100 %
Dean A. Connor <sup>3</sup>	7 de 7	100 %	s.o.	s.o.	7 de 7	100 %
Stephanie L. Coyles <sup>4</sup>	11 de 11	100 %	12 de 12	100 %	23 de 23	100 %
Martin J. G. Glynn	11 de 11	100 %	11 de 11	100 %	22 de 22	100 %
Ashok K. Gupta <sup>5</sup>	11 de 11	100 %	11 de 11	100 %	22 de 22	100 %
M. Marianne Harris <sup>6</sup>	11 de 11	100 %	11 de 11	100 %	22 de 22	100 %
David H. Y. Ho <sup>7</sup>	6 de 6	100 %	5 de 5	100 %	11 de 11	100 %
Sara Grootwassink Lewis <sup>8</sup>	5 de 5	100 %	6 de 6	100 %	11 de 11	100 %
Helen M. Mallovy Hicks <sup>9</sup>	2 de 2	100 %	2 de 2	100 %	4 de 4	100 %
James M. Peck <sup>10</sup>	7 de 9	78 %	8 de 9	89 %	15 de 18	83 %
Scott F. Powers <sup>11</sup>	10 de 11	91 %	12 de 12	100 %	22 de 23	96 %
Hugh D. Segal <sup>12</sup>	5 de 5	100 %	6 de 6	100 %	11 de 11	100 %
Kevin D. Strain <sup>13</sup>	9 de 9	100 %	s.o.	s.o.	9 de 9	100 %
Barbara G. Stymiest <sup>14</sup>	11 de 11	100 %	10 de 10	100 %	21 de 21	100 %

- <sup>1</sup> M. Anderson assistait aux réunions des comités en sa qualité de président du conseil non membre de la direction.
- <sup>2</sup> Le 5 mai 2021, M. Chopra est devenu administrateur et membre du comité d'audit et du comité de gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>3</sup> Le 6 août 2021, M. Connor a pris sa retraite. Il a assisté aux réunions des comités en sa qualité de président et chef de la direction et d'administrateur. Il a cessé d'occuper les fonctions de président le 15 février 2021.
- <sup>4</sup> Le 31 octobre 2021, M<sup>me</sup> Coyles a cessé de siéger au comité d'audit et est devenue membre du comité de planification de la direction.
- <sup>5</sup> Le 5 mai 2021, M. Gupta est devenu membre du comité d'examen des risques.
- <sup>6</sup> Le 31 octobre 2021, M<sup>me</sup> Harris a cessé de siéger au comité d'examen des risques et est devenue membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>7</sup> Le 5 mai 2021, M. Ho est devenu administrateur et membre du comité de planification de la direction et du comité d'examen des risques. Le 31 octobre 2021, il a cessé d'être membre du comité d'examen des risques et est devenu membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>8</sup> Le 5 mai 2021, M<sup>me</sup> Lewis a pris sa retraite. Elle était présidente du comité d'audit et membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>9</sup> Le 31 octobre 2021, M<sup>me</sup> Mallovy-Hicks est devenue administratrice et membre du comité d'audit et du comité d'examen des risques.
- <sup>10</sup> Le 30 septembre 2021, M. Peck a pris sa retraite le. Le 5 mai 2021, il a cessé de siéger au comité d'examen des risques et est devenu membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision. Il était également membre du comité de planification de la direction.
- <sup>11</sup> M. Powers n'a pas pu participer à une réunion imprévue du conseil convoquée à un court préavis.
- <sup>12</sup> Le 5 mai 2021, M. Segal a pris sa retraite. Il était membre du comité d'audit et du comité de la gouvernance, des placements et de révision.
- <sup>13</sup> Le 15 février 2021, M. Strain est devenu administrateur et a été nommé président et chef de la direction le 7 août 2021. Il a assisté aux réunions des comités en sa qualité de président, de président et chef de la direction et d'administrateur.
- <sup>14</sup> Le 5 mai 2021, M<sup>me</sup> Stymiest est devenue présidente du comité d'audit et a cessé de siéger au comité d'examen des risques.

## 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 FSL inc. pour 2022. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la FSL inc. en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875. Nous conservons une indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à une surveillance du comité d'audit, à un cadre réglementaire rigoureux au Canada, qui prévoit notamment l'exigence de faire une rotation de l'associé principal chargé de l'audit au moins tous les cinq ans et à la procédure interne de Deloitte en matière d'indépendance qui est conçue en vue de se conformer aux exigences du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du Public Company Accounting Oversight Board. Le comité d'audit approuve au préalable les services offerts par les auditeurs et effectue également un examen formel des auditeurs externes tous les ans. Nous avons réalisé un processus d'appel d'offres exhaustif en 2016 et, depuis lors, avons effectué un examen annuel tous les ans. Nous avons l'intention de réaliser un examen plus exhaustif en 2024 à la suite de l'adoption initiale de la norme IFRS 17, Contrats d'assurance et au moins tous les cinq ans par la suite. **Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

L'année dernière, **94,4 %** des voix exprimées étaient **EN FAVEUR** de la nomination de Deloitte.

## Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2021	2020 <sup>1</sup>
Services d'audit	19,3	19,6
Services liés à l'audit	1,2	1,7
Services fiscaux	0,2	0,3
Autres services	0,2	1,5
<b>Total</b>	<b>20,9</b>	<b>23,1</b>

<sup>1</sup> Rajustements apportés aux honoraires de 2020 de 0,8 \$ pour les services d'audit et de (0,2 \$) pour les services fiscaux.

Les honoraires d'audit comprennent les services professionnels rendus par l'auditeur de nos états financiers consolidés annuels et des états de nos fonds distincts ainsi que les services fournis relativement aux dépôts de documents prévus par la législation et la réglementation. Les honoraires d'audit de 13,0 \$ (de 12,7 \$ pour 2020) se rapportent à l'audit des états financiers consolidés de la FSL inc. et de ses filiales afin d'appuyer l'opinion d'audit exprimée dans le rapport de l'auditeur indépendant. Les honoraires d'audit restants de 6,2 \$ (de 6,9 \$ pour 2020) se rapportent à l'audit des états relatifs aux fonds distincts ainsi qu'aux documents devant être déposés en vertu de la loi ou de la réglementation.

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

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

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

Nous avons établi une politique qui rend obligatoire l'approbation préalable par le comité d'audit des services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité peut, sous réserve d'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 2021 qui est déposée auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et dans EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://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'année dernière, **94,5 %** des voix exprimées étaient favorables à notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 64 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 18 mars 2022 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 11 mai 2022. »

## Pratiques en matière de gouvernance

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

Nous sommes d'avis que nos processus et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, aux lignes directrices publiées par le BSIF portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance de la TSX, aux règles en matière de gouvernance du New York Stock Exchange (NYSE) visant les sociétés inscrites en bourse aux États-Unis et aux lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise du Philippine Stock Exchange qui s'appliquent à nous.

### Coup d'œil sur la gouvernance

#### Nous sommes en faveur de ce qui suit

##### ✓ Une forte culture d'entreprise (pour plus de détails, consulter les pages 26 et 27)

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

##### ✓ L'indépendance (pour plus de détails, consulter la page 30)

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

##### ✓ Des compétences et expérience clés (pour plus de détails, consulter les pages 31 et 32)

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

##### ✓ Les mandats et leur renouvellement (pour plus de détails, consulter les pages 33 à 35)

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

## ✓ **La diversité, l'équité et l'inclusion** (pour plus de détails, consulter les pages 35 à 39)

- Nous avons une politique de diversité du conseil qui tient compte de divers aspects de la diversité, notamment la représentation hommes-femmes et la représentation par des personnes qui s'identifient comme des personnes faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBTQ2+<sup>1</sup>.
  - Nous nous sommes engagés envers la diversité, l'équité et l'inclusion, et notre stratégie d'entreprise vise à solidifier la diversité dans nos effectifs.
  - Si tous nos candidats aux postes d'administrateur sont élus, 89 % de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité<sup>2</sup>:
    - 5 de 9 de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant (56 %) s'identifient comme des femmes.
    - 2 de 4 (50 %) de nos présidents de comités actuels s'identifient comme des femmes.
    - 3 de 9 (33 %) de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant s'identifient comme des membres d'un groupe sous-représenté<sup>3</sup>.
    - Aucun administrateur ne s'identifie comme Autochtone ou comme une personne handicapée.
- 1 L'acronyme signifie lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer ou en questionnement et bispirituel.
- 2 Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme femmes et comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.
- 3 Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme des personnes faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBTQ2+.

## ✓ **La formation des membres du conseil et l'évaluation du conseil** (pour plus de détails, consulter les pages 40 à 41 et 44 à 45)

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

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

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

## ✓ **La durabilité** (pour plus de détails, consulter les pages 43 et 44)

- Le conseil a l'ultime responsabilité de notre durabilité et des enjeux liés aux changements climatiques.
- En 2021, la Sun Life a nommé sa première directrice de la durabilité.

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

- Le conseil supervise la planification de la relève pour le poste de président et chef de la direction.
- Le comité de planification de la direction supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction ainsi que l'évaluation du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et le conseil fait l'évaluation du président et chef de la direction.

## ✓ **Interactions avec les actionnaires et harmonisation des intérêts** (pour plus de détails, consulter les pages 46 à 47 et 61)

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

### **Nous désapprouvons ce qui suit**

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

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

#### ✗ **Le vote échelonné pour les administrateurs**

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

#### ✗ **Les structures de vote inégales**

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

#### ✗ **Les voix prépondérantes**

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

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

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

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

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

### **Forte culture d'entreprise**

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

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

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

Les communications qui ont accompagné les Règles de conduite en 2021 ont davantage renforcé nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles ont insisté sur l'importance de faire entendre sa voix, de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

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

Un exemplaire de nos Règles de conduite les plus récentes se trouve sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)). Les Règles de conduite ont été déposées auprès des autorités en valeurs mobilières au Canada sur le site Web de SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur le site Web d'EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

## Le conseil d'administration

### Mandat, rôles et responsabilités

Le conseil a le mandat de superviser la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie. Il a pour mission de jouer, dans la Compagnie, un rôle stratégique qui se mesure par l'exécution efficace de ses responsabilités en matière d'administration et par la contribution que les administrateurs apportent, individuellement ou collectivement, au succès à long terme de l'entreprise. Les fonctions et responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte, que le conseil et le comité de la gouvernance, des placements et de révision examinent au moins chaque année.

### Principales responsabilités de notre conseil

#### Culture et conduite

- donne l'exemple à suivre en matière de culture d'entreprise en ce qui a trait à l'intégrité, au leadership, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la durabilité et à la bonne gouvernance, ainsi qu'en matière de culture de risque appropriée et saine
- s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent cette culture dans l'ensemble de l'organisation
- approuve nos valeurs énoncées dans les Règles de conduite, s'y conforme et les appuie et examine la conformité des employés aux Règles de conduite

#### Stratégie et rendement d'entreprise

- encadre les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie
- procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne le processus de planification stratégique et les plans établis
- approuve chaque année notre plan stratégique et nos plans portant sur les affaires, les capitaux, les placements et la durabilité
- encadre nos initiatives, nos placements et nos opérations d'importance, y compris les activités importantes de nos filiales
- procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par notre entreprise en matière de changements climatiques
- examine les rapports trimestriels sur le rendement de nos quatre piliers stratégiques

#### Gouvernance

- assume ses responsabilités en matière d'intendance générale, que ce soit directement ou par voie de délégation à ses quatre comités permanents (se reporter aux pages 48 à 58 pour une description des principales activités des comités), y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques
- établit les pratiques et les politiques en matière de gouvernance et surveille les tendances en matière de gouvernance
- établit une description pour les postes d'administrateur, de président du conseil et de président d'un comité du conseil
- délègue au président et chef de la direction des pouvoirs relatifs aux fonctions de gestion et de contrôle afin de pouvoir assurer la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie
- se réunit chaque année avec le BSIF afin de passer en revue son rapport d'examen annuel et le statut des points devant être examinés avec la direction de façon régulière

### Gestion des risques

- encadre et approuve les politiques importantes comme notre cadre de gestion des risques, notre politique relative à l'appétence pour le risque, notre politique relative au risque de capital et notre cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité ainsi que les plans et les initiatives stratégiques d'importance liés à la gestion du risque, du capital et de la liquidité ou ayant une incidence importante sur le risque, le capital et la liquidité
- procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'efficacité de la gestion des risques

### Communication de l'information financière et des renseignements

- approuve nos rapports financiers annuels et trimestriels et nos énoncés concernant la gouvernance d'entreprise, y compris la présente circulaire et le rapport sur la durabilité
- approuve les plans d'audit internes et externes
- approuve le cadre de contrôle interne et procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne son efficacité pour protéger nos actifs
- s'assure que les bonnes pratiques de communication et de divulgation sont en place, y compris que les actionnaires puissent faire part de leurs observations sur les administrateurs indépendants

### Conseil et haute direction

- encadre la composition du conseil, l'évaluation et la sélection des candidats à chaque assemblée annuelle suivant un processus d'évaluation des aptitudes, de la qualification et des compétences et la prise en compte du niveau de diversité au sein du conseil conformément à notre politique de diversité du conseil (se reporter aux pages 30 à 38)
- énonce les plans de relève pour le président et chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités et d'autres administrateurs
- approuve la nomination, l'évaluation et, au besoin, le remplacement du président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction ou les plans de relève pour ces derniers
- examine et approuve chaque année le mandat et les objectifs du président et chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération

- le conseil a approuvé la nomination de M. Powers qui succède à M. Anderson à titre du président du conseil à la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires devant être tenue le 11 mai 2022, sous réserve de sa réélection par les actionnaires ordinaires au cours de cette assemblée
- le conseil a approuvé le plan stratégique ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements et le plan lié à la durabilité
- le conseil a évalué et a approuvé l'acquisition de DentaQuest par l'entremise de nos activités américaines
- le conseil a approuvé et accueilli quatre nouveaux administrateurs afin de renforcer les compétences, l'expérience et l'expertise au sein du conseil en vue d'en compléter la composition actuelle et d'en accroître la diversité
- le conseil a obtenu un éclairage de la part d'un spécialiste externe en matière de diversité sur l'équité en milieu de travail
- le conseil a approuvé les modifications de notre politique de diversité du conseil
- le conseil a obtenu des mises à jour sur des enjeux comprenant l'incidence continue de la pandémie de COVID-19 sur nos employés et nos activités, la culture de la Sun Life, la cybersécurité, l'évolution numérique, les perspectives mondiales de l'immobilier, les plans de mise en œuvre des normes IFRS 17 et 9, la durabilité et les changements climatiques
- le comité a renforcé sa surveillance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (les « enjeux ESG »), y compris par l'approbation de la présentation de renseignements dans notre rapport de gestion annuel conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et par le renforcement de la durabilité comme l'un des piliers stratégiques afin de faire en sorte que la durabilité est une partie intégrante de tout ce que nous faisons, y compris de notre stratégie, de notre culture et de nos activités (se reporter aux pages 43 et 44)

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

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (se reporter à la page 60). Les administrateurs ont accès, sans restriction et au besoin, aux membres de la direction dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

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



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

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

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

Chaque président de comité est consulté au préalable en cas de nomination, de réaffectation, de remplacement ou de congédiement de membres de la haute direction qui relèvent de son comité, y compris ceux qui occupent des fonctions de contrôle, telles qu'elles ont été définies par le BSIF. Chaque président de comité est consulté annuellement au moment de l'évaluation du rendement et de l'établissement de la rémunération de ces personnes. Chaque président de comité est un administrateur indépendant et occupe cette fonction généralement pendant cinq ans. Les comités peuvent embaucher des conseillers indépendants après consultation du président du conseil.

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

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

### **Taille du conseil**

Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Le conseil évalue son efficacité et sa taille optimale chaque année et estime que la taille actuelle devrait être d'au moins 10 administrateurs et d'au plus 14 administrateurs pour que le conseil soit en mesure d'assumer ses responsabilités.

### **Indépendance**

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

Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs s'il n'entretient pas de relation directe ou indirecte avec la FSL inc. dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 9 des 10 candidats étaient indépendants, et que tous les membres actuels du comité d'audit et du comité de planification de la direction respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Kevin D. Strain n'est pas indépendant en raison du fait qu'il est notre président et chef de la direction.

Les rôles du président du conseil et du président et chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. William Anderson est président du conseil et administrateur indépendant. Le 9 décembre 2021, M. Powers a été nommé en vue de succéder à M. Anderson à titre de président du conseil à la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires tenue le 11 mai 2022, sous réserve à sa réélection par les actionnaires ordinaires au cours de cette assemblée. M. Powers est un administrateur indépendant. L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

## **Réunions privées**

Les administrateurs indépendants se réunissent en privé avec le président et chef de la direction et en privé sans représentants de la direction et le président et chef de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. Les membres du comité de planification de la direction se réunissent également régulièrement sans représentants de la direction au début de chaque réunion. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent également régulièrement confidentiellement avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités, pages 49 à 58).

## **Compétences et expérience clés**

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision s'assure, à tout moment, que le conseil est composé de membres possédant une expérience et un savoir-faire étendus en affaires et en stratégies de manière à ce qu'il soit capable de remplir son mandat de façon efficace. Chaque année, le comité de la gouvernance, des placements et de révision et le conseil déterminent les principaux champs de compétences et d'expérience qu'ils jugent nécessaires au conseil dans 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 29 ainsi que les compétences et l'expérience énumérées dans le tableau ci-dessous et décrites dans le texte qui suit. Le tableau ci-dessous présente également les principaux champs de compétences et d'expérience que chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant a indiqué qu'il apporte au conseil. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également identifié les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 15 à la page 19. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possédaient effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

	Deepak Chopra	Stephanie LCoyles	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	David H. Y. Ho	Helen Mary Mallovy-Hicks	Marie-Lucie Morin	Scott F. Powers	Barbara G. Stymiest
<b>Compétences clés</b>									
<b>Finance, comptabilité et actuariat</b> Connaissances et expérience des enjeux de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat et/ou la gestion du capital	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
<b>Assurance, santé et patrimoine</b> Expérience dans les activités liées à l'assurance, à la réassurance, à la gestion d'actifs, à la gestion du patrimoine et/ou à la santé permettant de bien comprendre l'entreprise, la stratégie et les facteurs du marché			✓	✓		✓		✓	✓
<b>Gestion des risques</b> Connaissances et expérience en identification de risques importants, en évaluation du risque, en atténuation des risques internes et des contrôles y afférents et en présentation de rapports sur les risques		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
<b>Talents et culture</b> Expérience dans la direction et la promotion d'une culture prônant un rendement élevé, l'intégration de pratiques en ressources humaines visant à attirer, à fidéliser et à développer une part disproportionnée de grands talents, y compris des connaissances et de l'expérience en conception et en gestion des régimes de rémunération, en développement du leadership et en gestion des talents, en la planification de la relève et en conception organisationnelle	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Expérience clé</b>									
<b>Besoins du client, ventes et distribution</b> Expérience de la création de produits financiers pour la distribution de détail, de la recherche portant sur les clients ou du développement et du positionnement de marque; expérience de la surveillance de réseaux de distribution et de canaux de distribution tiers	✓	✓	✓					✓	
<b>Affaires internationales</b> Expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou dans d'autres pays et expérience de travail avec des cultures différentes	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
<b>Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale</b> Expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale	✓	✓	✓	✓			✓		✓
<b>Sociétés ouvertes</b> Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance de sociétés complexes dont les titres sont inscrits à la bourse	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
<b>Stratégie et développement d'entreprise</b> Expérience en planification stratégique et dans l'identification et l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Technologies numériques, données et analytiques</b> Expérience ou connaissances relatives aux besoins ou aux stratégies en matière de cybersécurité ou de technologies numériques, données et analytique pour une grande organisation	✓	✓	✓		✓	✓			✓

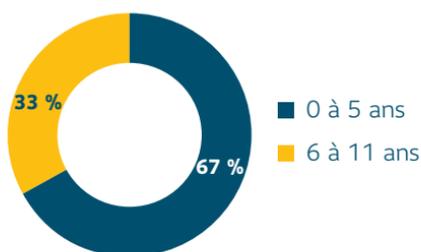
De plus, le comité de la gouvernance, des placements et de révision revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour remplir le mandat du comité.

## Mandat et renouvellement de la composition du conseil

Chaque année, le comité de la gouvernance, des placements et de révision 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 aux pages 44 et 45), une liste permanente de candidats (se reporter à la page 35) et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs (se reporter aux pages 31 et 32).

La durée moyenne des mandats au conseil des candidats indépendants aux postes d'administrateur est de 4 ans (5,18 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
William D. Anderson <sup>1</sup>	Mai 2022	s.o. <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finance, comptabilité et actuariat</li> <li>• gestion des risques</li> <li>• affaires internationales</li> <li>• sociétés ouvertes</li> <li>• stratégie et développement d'entreprise</li> </ul>
Martin J. G. Glynn	Mai 2022	Comité de planification de la direction Comité d'examen des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finance, comptabilité et actuariat</li> <li>• gestion des risques</li> <li>• talents et culture</li> <li>• affaires internationales</li> <li>• sociétés ouvertes</li> </ul>
Barbara G. Stymiest	Limite de mandat atteinte en mai 2024	Comité d'audit (présidente) Comité d'examen des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finance, comptabilité et actuariat</li> <li>• assurance, santé et patrimoine</li> <li>• gestion des risques</li> <li>• talents et culture</li> <li>• stratégie et développement d'entreprise</li> </ul>
M. Marianne Harris	Limite de mandat atteinte en mai 2025	Comité de la gouvernance, des placements et de révision Comité de planification de la direction (présidente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finance, comptabilité et actuariat</li> <li>• assurance, santé et patrimoine</li> <li>• talents et culture</li> <li>• sociétés ouvertes</li> <li>• stratégie et développement d'entreprise</li> </ul>

<sup>1</sup> Le 9 décembre 2021, M. Powers a été nommé en vue de succéder à M. Anderson à titre de président du conseil à la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires ordinaires tenue le 11 mai 2022, sous réserve de sa réélection par les actionnaires ordinaires au cours de cette assemblée.

<sup>2</sup> À titre de président du conseil non membre de la direction, M. Anderson a assisté aux réunions des comités du conseil.

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

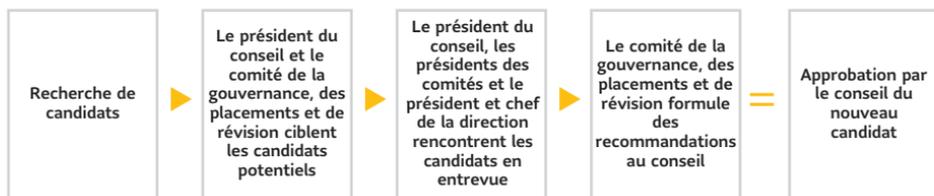
Un administrateur doit remettre sa démission écrite s'il reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

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

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

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

## Recrutement de nouveaux administrateurs



Le comité de la gouvernance, des placements et de révision, assisté du président du conseil, est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs. Le comité prend tout particulièrement en compte les huit compétences principales que nos administrateurs se doivent de posséder (se reporter à la page 29) ainsi que la matrice des compétences des administrateurs (se reporter aux pages 31 et 32) et la politique de diversité du conseil (se reporter aux pages 35 à 38) au moment de déterminer s'il existe un besoin de recruter un nouvel administrateur et d'établir les compétences, les habiletés et connaissances spécialisées que les administrateurs potentiels doivent posséder.

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité élabore un profil de réussite selon les éléments jugés les plus complémentaires à ceux des administrateurs en place ou jugés combler un besoin au sein du conseil.

Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Une liste de candidats éventuels est tenue à jour; celle-ci est composée de personnes qui, selon le comité, pourraient convenir pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci.

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

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

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision prendra également en considération les engagements en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein du conseil (se reporter aux pages 35 à 38) au moment de recruter des candidats.

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

### Diversité, équité et inclusion

Notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion est au centre des valeurs de notre Compagnie et revêt une importance primordiale pour le conseil et les membres de la haute direction. Des administrateurs et des membres de la direction qualifiés qui reflètent les clients auxquels nous fournissons des services, nos employés à travers le monde et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités offrent une perspective plus large et une vaste expérience permettant d'approfondir nos connaissances, d'améliorer nos innovations et d'accélérer la croissance. Nous cherchons à créer une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la religion, l'âge, le pays

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

d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel. Nous défendons l'égalité, le changement social et la justice pour tous et nous sommes engagés à soutenir l'égalité des chances et à favoriser l'inclusion. Pour plus de renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion et les mesures que nous prenons, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 et notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion](http://www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion) et [www.sunlife.com/durabilite](http://www.sunlife.com/durabilite)).

Nous sommes d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et surveillance de sorte que le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant la représentation et des listes de candidats issus de la diversité. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède des qualités, des compétences, une expérience et un savoir-faire de nature diverse, lesquels sont pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat.

Il incombe au comité de la gouvernance, des placements et de révision et au président du conseil d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Se reporter à la rubrique « Recrutement de nouveaux administrateurs » ci-dessus pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont la Sun Life veille à prendre en considération des candidats issus de la diversité à titre d'éventuels membres du conseil.

Pour veiller à ce que la mise en œuvre des engagements pris par le conseil en matière de diversité se fasse réellement, le comité de la gouvernance, des placements et de révision évalue annuellement l'efficacité de la politique de diversité du conseil :

- en examinant le niveau de diversité au conseil selon les facteurs indiqués ci-dessus, en tenant compte notamment du degré de représentation des femmes et des groupes sous-représentés<sup>1</sup>,
- en examinant les progrès en ce qui a trait aux engagements pris par le conseil en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein du conseil (voir ci-après), et
- en évaluant si ses engagements en matière de représentation ont été atteints ou dépassés.

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

- signé l'accord Catalyst 2022, lequel a pour but d'accroître le pourcentage moyen de femmes siégeant aux conseils ou occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes afin qu'il atteigne au moins 30 % d'ici 2022,
- joint le Club 30 % Canada, dont l'objectif est que les femmes siégeant aux conseils et occupant des postes de haute direction représentent un ratio de 30 % d'ici 2022,
- souscrit aux objectifs présentés dans le cadre de la BlackNorth Initiative, qui vise à éliminer les obstacles systémiques qui nuisent aux Canadiens noirs, et
- adhéré au Conseil canadien pour le commerce autochtone et avons commencé le processus de certification du programme Relations Progressistes avec les Autochtones, qui atteste la performance de l'entreprise dans les relations avec les Autochtones, et avons formé un groupe de travail afin de créer une approche délibérée et progressive en vue d'influer sur quatre secteurs de rendement clés : le leadership, l'emploi, le développement des entreprises et les partenariats avec les collectivités.

### ***Engagements en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au conseil***

La politique en matière de diversité du conseil comprend des dispositions relatives à l'identification et à la mise en candidature de femmes et de personnes issues de groupes sous-représentés<sup>1</sup> au poste d'administrateur. En tenant compte des qualités, des compétences, de l'expérience, des connaissances spécialisées et de l'engagement à l'égard de la diversité souhaités, le conseil s'est engagé en faveur de ce qui suit :

- viser une représentation de 35 % à 45 % des administrateurs au sein du conseil qui s'identifient comme des femmes en vue d'atteindre une représentation hommes femmes équilibrée d'ici 2025; et
- viser une représentation de 20 % à 25 % des administrateurs au sein du conseil qui sont des membres des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBTQ2+ (les groupes sous-représentés)<sup>1</sup>.

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

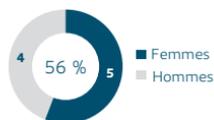
En date de la présente circulaire, 5 de nos 9 (56 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant<sup>1</sup> et 2 de nos 4 (50 %) présidents de comité actuels s'identifient comme des femmes, et 3 de nos 9 (33 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant<sup>2</sup> s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté<sup>3</sup> et, en combinaison avec notre représentation de femmes, 8 de nos 9 (89 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité<sup>4</sup>. Aucun administrateur ne s'identifie comme autochtone ou comme une personne handicapée.

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

### Diversité du conseil



### Diversité hommes-femmes



### Diversité des groupes sous-représentés



- 1 5 de 10 (50 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur.
- 2 3 de 10 (30 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.
- 3 Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ+.
- 4 8 de 10 (80 %) de tous les candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme des femmes ou comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.

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

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

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

- **Recrutement** – Nous avons besoin d'un éventail diversifié de candidats (y compris des femmes) lorsque nous recrutons des candidats à des postes de direction et à des postes de haute direction, tant à l'interne qu'à l'externe. Lorsque nous travaillons avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres, l'une des conditions standards dans nos contrats est la présentation de listes de candidats de tous les horizons. Nous appliquons également un outil d'analyse linguistique à nos affichages de recrutement afin de nous assurer que notre langage soit épïcène et un outil d'analyse des curriculum vitae utilisant l'intelligence artificielle pour minimiser la discrimination et la partialité dans la recommandation des meilleurs candidats.
- **Réseaux d'inclusion** – Nous comptons sur de nombreux réseaux d'inclusion internes et volontaires qui sont menés par les employés et qui jouent un rôle important en vue de favoriser et d'intégrer une culture d'inclusion au sein de la Compagnie, y compris notre réseau Asian American Heritage Association Network, notre réseau Black Excellence Alliance, notre réseau DiverseABILITY, notre réseau Hispanic Organization for Leaders and Achievers, notre réseau Mosaic, notre réseau Fierté Sun Life ainsi que nos réseaux axés sur l'avancement des femmes : Bright Women en Amérique du Nord et InvestHER au sein de notre groupe de gestion d'actifs.
- **Programmes de mentorat et de perfectionnement** – Nous comptons un certain nombre de possibilités de mentorat formelles et informelles dans la Compagnie et avons mis en place un cadre de mentorat mondial axé sur l'inclusion afin d'assurer la cohérence au sein de nos activités.

- **Implication au sein de la communauté** – Nous soulignons des événements tels que la Journée internationale de la femme et le mois de la Fierté gaie et parrainons plusieurs œuvres de charité et programmes axés sur l'égalité des genres et l'avancement de l'inclusion, visant plus particulièrement les collectivités défavorisées ou marginalisées comme :
  - la Simmons Conference et le programme Women in Insurance STEM, le programme de la Bentley University destiné aux étudiants d'université de première génération, les programmes Right to Play et Jeunesse, J'écoute destinés aux enfants et à la jeunesse autochtones partout au Canada,
  - la Fondation pour les communautés noires, qui dessert les collectivités noires partout au Canada, et
  - le lancement des Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones en 2021.

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

- **Établissement de partenariats externes** – Nous croyons qu'il est important d'établir des relations clés avec des partenaires externes qui s'engagent de la même manière pour la création de collectivités inclusives et diverses qui nous permettent également d'établir des relations avec des talents divers en vue d'occasions futures, notamment le Bentley University's Center for Women and Business et INDSpire. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos partenariats externes, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([www.sunlife.com/durabilite](http://www.sunlife.com/durabilite)).
- **Formation des employés** – Nous proposons des séminaires de formation portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion par le truchement de nos ressources de formation en ligne et de forums internes menés par les membres de la direction qui mettent l'accent sur la compréhension mutuelle et nous encourageons les participants à participer plus aisément aux discussions difficiles et avons été le premier assureur à investir dans la plateforme Kaleidoscope de Hive Learning, le programme numérique chef de file mondial en matière d'inclusion. Veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web ([www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion](http://www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion)) pour plus d'information sur notre formation portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion de nos employés.
- **Modalités de travail à horaire flexible** – En une autre année marquée par l'incertitude, notre Compagnie a continué d'offrir diverses mesures additionnelles de soutien en vue d'attirer et de fidéliser des talents de tous les horizons, notamment des modalités de travail à horaire flexible ainsi que les journées myWellness pour souligner l'importance de prendre congé du travail, et a continué d'augmenter la répartition des congés pour contrainte personnelle en soutien à la garde d'enfants, aux services aux aînés ou à d'autres responsabilités découlant de la pandémie de COVID-19.
- **Activités liées à la surveillance** – Nous surveillons et examinons régulièrement le nombre de femmes et de groupes sous-représentés occupant des postes de direction et de haute direction dans le cadre de notre processus annuel d'examen des talents et de planification de la relève (se reporter à la page 44). L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes et de groupes sous-représentés occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction.
- **Analyse de la rémunération** – Au terme de notre cycle annuel de gestion du rendement et de rémunération, nous analysons les niveaux de rémunération dans l'entreprise, notamment la rémunération des femmes occupant des postes de direction et de haute direction, afin d'assurer un traitement juste et équitable, exempt de préjugés systémiques. Nous nous assurons également d'examiner la rémunération en tenant compte des employés qui s'identifient comme des membres de groupes sous-représentés en plus de leur genre.

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

- Depuis 2014, nous faisons partie du fonds Pax Ellevest Global Women's Index Fund (PXWEX).
- Depuis 2017, nous faisons partie de l'indice Bloomberg Gender-Equality Index (GEI).
- Nous nous sommes vu décerner la Certification Parité par l'organisme La Gouvernance au Féminin pour notre engagement solide envers l'égalité des genres en milieu de travail.
- En 2016, à Boston, nous avons signé le 100% Talent Compact, une promesse de prendre les mesures nécessaires afin de réduire l'écart salarial entre les sexes.
- Nous avons obtenu un pointage parfait pour la treizième année de suite dans l'index d'égalité au sein des entreprises de la Human Rights Campaign Foundation.

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

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 31 janvier 2022. 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 président et chef de la direction <sup>1</sup>	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	6	55 %	5	38 %	167	65 %
Femmes	5	45 %	8	62 %	90	35 %
Total	11	100 %	13	100 %	257	100 %

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

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

Nous nous sommes engagés à améliorer la représentation des femmes dans des postes de direction en nous fixant comme objectif que 50 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des femmes au niveau mondial d'ici 2025 et que 25 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des membres d'un groupe sous-représenté en Amérique du Nord d'ici 2025. Le tableau suivant présente les pourcentages de personnes s'identifiant comme femmes et comme membres d'un groupe sous-représenté<sup>1</sup> faisant partie de la haute direction (occupant un poste de vice-présidence ou un poste supérieur) de la Compagnie en date du 31 janvier 2022.

Haute direction (Poste de vice-présidence ou supérieur)	Engagement d'ici 2025	2021
Femmes (mondialement)	50 %	35 %
Groupes sous-représentés <sup>1</sup> (Amérique du Nord)	25 %	16.5 %

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

## Formation des membres du conseil

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

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

Les administrateurs reçoivent une liste exhaustive des programmes de perfectionnement professionnel à venir organisés à l'externe qui pourraient les intéresser, laquelle est mise à jour au cours de l'année au fur et à mesure que de nouveaux programmes sont offerts. La liste comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances, la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance. Dans le cadre du processus d'évaluation annuelle, les administrateurs sont invités à faire des suggestions de séances de formation continue que chaque administrateur trouverait dignes d'intérêt, lesquelles sont prises en compte dans le programme de formation des administrateurs.

Si les déplacements sont permis, les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux de la Compagnie sur une période de deux à trois visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion annuelle de planification stratégique qui se tient dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux. Le conseil estime que ces visites de sites améliorent la formation continue des administrateurs. Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés au Canada et de la National Association of Corporate Directors aux États-Unis; ces organismes assurent la formation continue des administrateurs par le biais de publications, de séminaires et de conférences.

En 2021, nos administrateurs ont participé, outre aux cours organisés par d'autres conseils auxquels siègent nos administrateurs, à des cours organisés par des tiers, notamment :

- Aird and Berlis LLP
- AVIVA Canada
- Basillie School of International Affairs
- BlackRock, Inc.
- Board Ready Women
- Caldwell Partners
- Institut canadien de recherches avancées
- Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Chatham House
- City National Bank
- Compensation Committee Leadership Network
- Conférence des associations de la défense
- Council on Foreign Relations
- Debevoise & Plimpton LLP
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Egon Zehnder International
- Ernst & Young
- Réseau judiciaire européen
- Financial Services Club
- Global Risk Institute
- Hugessen Consulting Inc.
- Institut des administrateurs de sociétés
- Institute of Internal Auditors
- Investment & Life Assurance Group
- KPMG International
- McKinsey & Company
- Milken Institute
- National Association of Corporate Directors
- Northwind Professional Institute
- Pew Research Center
- PricewaterhouseCoopers International Limited
- Pro Bono Economics
- Ramsay Inc.
- Royal United Services Institute
- Banque Scotia
- SkyBridge Capital
- The Economist
- The Institute and Faculty of Actuaries
- Les Nations Unies
- Ticker Club
- Groupe TMX
- TPG Capital
- Universités canadiennes et américaines
- Warren Partners
- Women in Capital Markets

En outre, nous tenons périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise, pour réagir à des enjeux continuels et émergents concernant la surveillance fonctionnelle du conseil et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-dessous présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2021.

Mois	Sujet	Auditoire/Comité <sup>1</sup>
Février	Les changements climatiques	Conseil
Février	Mise à jour relative à la norme IFRS 17	Comité d'audit
Février	Capacités et stratégie dans le secteur immobilier	Comité d'examen des risques
Avril	Observations de Robert Livingston, PH.D., sur la diversité, l'équité et l'inclusion	Conseil
Avril	Perspectives du secteur immobilier mondial	Conseil
Avril	Mise à jour relative à la norme IFRS 17	Conseil
Avril	Durabilité au sein de la Sun Life	Conseil
Mai	Perspectives sur la Chine avec Jude Blanchette	Conseil
Mai	Produits exigeants en capitaux, conception de produits et tarification de produits d'un point de vue du risque	Conseil
Mai	Mise à jour relative à la norme IFRS 17	Comité d'audit
Mai	Revenu fixe privé	Comité de la gouvernance, des placements et de révision
Mai	Incidence de l'évolution des notes au cours de 2020	Comité de la gouvernance, des placements et de révision et comité d'examen des risques
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	Comité de planification de la direction
Mai	Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance	Comité de planification de la direction
Mai	Économie et psychologie du marché noir	Comité d'examen des risques
Juin	Perspectives sur la Chine avec l'ambassadeur Dominic Barton	Conseil
Juin	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Conseil
août	Mise à jour relative à la cybersécurité	Conseil
août	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit
août	Mise à jour relative aux enjeux fiscaux	Comité d'audit
août	Prêts hypothécaires	Comité de la gouvernance, des placements et de révision
Novembre	Création de la valeur pour les actionnaires	Conseil
Novembre	Mise à jour sur les solutions en ce qui a trait aux régimes à prestations déterminées	Conseil
Novembre	Mise à jour relative à la norme IFRS 17/EIQ 3	Conseil
Novembre	Mise à jour relative aux normes IFRS 17/9	Comité d'audit

Mois	Sujet	Auditoire/Comité <sup>1</sup>
Novembre	Incidence des changements climatiques sur les investissements	Comité de la gouvernance, des placements et de révision et comité d'examen des risques
Novembre	Revenu fixe public et produits dérivés	Comité de la gouvernance, des placements et de révision
Novembre	Risques politiques/géopolitiques	Comité d'examen des risques
Novembre	Cadre en matière des risques par pays, y compris la tolérance au risque proposée	Comité d'examen des risques

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

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

### 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.

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

Les administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision, le président et chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée ou organisation sans but lucratif afin de leur permettre de vérifier que cet administrateur pourra continuer de consacrer le temps nécessaire à ses responsabilités à titre de membre du conseil et faire preuve de l'engagement nécessaire à cette fin, et de s'assurer que cet administrateur respecte les politiques susmentionnées, y compris l'incidence de tout mandat parallèle auprès d'une société ouverte ou autre et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

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

### Opérations avec une personne apparentée

Nous sommes obligés en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) (les Lois) d'élaborer des procédures pour reconnaître des opérations potentielles ou réelles avec des apparentés de la Compagnie, un groupe qui comprend les administrateurs et les membres de la haute direction. Nous sommes également obligés de faire examiner annuellement par notre comité de révision (le « comité de la gouvernance, des placements et de révision ») les procédures relatives aux apparentés ainsi que leur efficacité en ce qui concerne notre conformité aux dispositions sur les apparentés des Lois et d'examiner toutes les opérations avec une personne apparentée devant être signalées. Nous avons établi des procédures relativement à une gamme étendue d'opérations éventuelles avec des apparentés de la Compagnie et, en 2021, le comité de la gouvernance, des placements et de révision a examiné ces dernières ainsi que leur efficacité en ce qui concerne le repérage d'éventuelles opérations avec des apparentés de la Compagnie susceptibles d'avoir une incidence importante sur la solvabilité ou la stabilité de la Compagnie (se reporter également à la page 53).

## Planification stratégique

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

Chaque année, nous organisons habituellement avec le conseil une réunion de stratégie approfondie à l'un de nos quatre principaux emplacements. Afin de mettre l'accent sur la santé et le bien-être de nos administrateurs, dirigeants et employés et conformément aux directives et aux orientations des autorités de santé publique, l'ensemble de nos réunions du conseil en 2021 ont été tenues virtuellement, y compris notre réunion de planification stratégique avec le conseil. Dans le cadre des plans stratégiques et des priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques auxquels l'entreprise est exposée en ce qui concerne l'exécution stratégique (y compris la priorisation et la gestion d'initiatives et de ressources humaines), la conjoncture économique et géopolitique en évolution, le contexte concurrentiel et le cadre réglementaire, le maintien d'une grande rigueur financière et d'une solide situation du capital, la résilience opérationnelle (y compris la sécurité de l'information et la gestion des données), et les attentes des parties prenantes et des organismes de réglementation à l'égard du climat et des mesures sociales. Le conseil a également évalué les nouvelles tendances dans la prise de décisions stratégiques et financières en se concentrant sur l'avenir du travail, l'évolution démographique et géopolitique, la gestion des changements climatiques, y compris notre objectif de réduire à zéro les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050, la durabilité et la diversité, l'équité et l'inclusion, les enjeux numériques, la santé, la demande soutenue pour des catégories d'actifs de rechange et les partenariats stratégiques. L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par la pandémie de COVID-19 en cours a également été examinée. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté, et le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion de novembre.

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

## Surveillance de la gestion des risques

En fin de compte, c'est notre conseil qui est chargé d'assurer la surveillance de tous les risques à l'échelle de l'entreprise et qui est responsable au premier chef de prendre des mesures pour que des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des risques soient en place. Lorsqu'il approuve notre Cadre de gestion des risques et la politique relative à l'appétence pour le risque et lorsqu'il assure une surveillance continue des programmes de gestion des risques, y compris par l'affectation de fonctions de surveillance des risques à ses quatre comités permanents, le conseil surveille la définition et la gestion appropriées des risques importants. Le conseil d'administration surveille également les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques, et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces programmes.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 48 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, qui sont publiés sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur le site Web d'EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

## Durabilité

Notre plan de durabilité est axé sur les secteurs dans lesquels la Compagnie peut avoir un impact des plus positifs sur la société et sur l'environnement : augmenter la sécurité financière, encourager un mode de vie plus sain et favoriser les placements durables. De plus, il met l'accent sur la réduction de l'empreinte écologique de la Sun Life, sur le soutien apporté à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au travail, sur la sécurité des données et la protection des renseignements personnels, sur la gouvernance et l'éthique et sur la gestion du risque. Notre rapport sur la durabilité fournit des renseignements sur nos engagements et notre progrès en matière de durabilité, y compris notre intégration des facteurs ESG et notre rendement à leur égard et il est accessible sur notre site Web ([www.sunlife.com/durabilité](http://www.sunlife.com/durabilité)).

Le conseil assure en fin de compte la surveillance des questions liées à notre durabilité et aux changements climatiques et utilise les rapports des présidents des comités du conseil mentionnés ci-après ainsi que d'autres présentations directes de la direction et d'experts externes afin de décider de

la nature et de l'étendue de ses commentaires, et pour questionner, conseiller et guider notre approche d'entreprise face aux changements climatiques (se reporter à la page 27). Nos quatre comités du conseil assurent la surveillance des aspects relatifs à la durabilité et aux changements climatiques :

- le comité de la gouvernance, des placements et de révision encadre notre politique en matière de durabilité et notre programme de durabilité à l'échelle de l'entreprise; entre autres choses, il passe en revue le rapport annuel sur la durabilité et le programme de durabilité et recommande leur approbation au conseil. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision surveille les progrès réalisés à l'égard de la mise en œuvre, des objectifs et des cibles du plan de durabilité, y compris le rendement en ce qui concerne les émissions des gaz à effet de serre.
- le comité d'examen des risques est responsable de la supervision de la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, y compris les risques liés au climat et, de façon plus générale, à l'environnement. Pour plus de détails sur le rôle de ce comité, se reporter à notre rapport de gestion sur notre site Web (<https://www.sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/>).
- le comité d'audit supervise l'ensemble des renseignements financiers fournis dans les états financiers et le rapport de gestion, y compris ceux ayant trait aux changements climatiques. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos renseignements ayant trait au climat, se reporter à notre rapport du GIFCC sur notre site Web (<https://www.sunlife.com/fr/sustainability/sustainability-plan/>).
- le comité de planification de la direction est chargé de la supervision de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la Sun Life, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web ([www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion](http://www.sunlife.com/fr/sustainability/diversity-and-inclusion)).

En 2021, la Sun Life a nommé sa première directrice de la durabilité pour renforcer nos engagements à long terme en ce qui a trait aux questions économiques, environnementales et sociales afin de concevoir et d'obtenir un meilleur rendement en matière de durabilité pour la Compagnie.

## Planification de la relève et gestion des talents

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

Chaque année, le comité de planification de la direction examine en détail les plans de relève mis à jour pour les postes de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Chaque comité examine également les plans de relève et de gestion des talents qui présentent un intérêt particulier compte tenu de ses fonctions et de ses responsabilités.

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

Sous réserve des restrictions imposées en réaction à la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021, au moins une fois par an, le conseil organisera une réception qui comprend les cadres non dirigeants. Ces manifestations permettent au conseil d'avoir des interactions et de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs cadres dirigeants.

## Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et les administrateurs participent individuellement à un processus d'évaluation annuelle. En octobre 2020, le conseil a retenu les services d'un consultant indépendant pour faciliter son processus d'évaluation en 2021. Le consultant indépendant a élaboré des sondages d'évaluation et des directives relatives aux entretiens en collaboration avec le président du conseil et le président du comité de la gouvernance, des placements et de révision en vue d'atteindre les objectifs suivants :

- fournir un éclairage au conseil quant à son fonctionnement et son efficacité, y compris le rendement du conseil ainsi que le rendement et le leadership du président du conseil et des présidents des comités lorsqu'ils s'acquittent de leur mandat

- cibler les occasions permettant d'améliorer la gouvernance qui auront une incidence directe sur le rendement de la Compagnie et sa capacité à réaliser ses priorités stratégiques et opérationnelles
- fournir un éclairage au conseil quant à l'apport individuel de chaque administrateur afin de planifier la formation et le recrutement futurs des membres du conseil et d'assurer la planification de la relève
- améliorer les relations de travail parmi les membres du conseil et parmi le conseil et la direction



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

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

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

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

## Interactions et communications avec les actionnaires

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

### Conseil d'administration

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

### Haute direction

Le président et chef de la direction, le premier directeur financier, le chef des relations avec les investisseurs et des marchés financiers et/ou tout autre membre de la haute direction rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels, et la haute direction a récemment abordé avec des investisseurs institutionnels des sujets comme l'orientation stratégique, la durabilité, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'engagement auprès des collectivités autochtones.

La haute direction de la Compagnie échange également avec les actionnaires et autres parties prenantes à l'occasion de présentations des membres de la haute direction, mais aussi d'annonces et d'événements spéciaux. Parmi ces occasions additionnelles d'interaction, notons une Journée de l'investisseur tenue le 18 mars 2021 dont la FSL inc. et Gestion SLC (faisant partie de notre pilier Gestion d'actifs) étaient 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 [https://www.sunlife.com/Global/Investors?vgnLocale=fr\\_CA](https://www.sunlife.com/Global/Investors?vgnLocale=fr_CA) pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir.

### Relations avec les investisseurs

Notre équipe des relations avec les investisseurs procure aux actionnaires des ressources, notamment de l'information sur la couverture des analystes, les cotes de solidité financière, l'information financière annuelle ainsi que sur les pratiques en matière de gouvernance et de durabilité. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe de relations avec les investisseurs de la Sun Life de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs ».

### Services aux actionnaires

Notre équipe des services aux actionnaires cherche à répondre aux besoins individuels des actionnaires de la Compagnie et communique soit directement avec nos actionnaires, soit indirectement par l'intermédiaire de notre agent des transferts lorsqu'il est question de la documentation relative à l'assemblée annuelle, du versement de dividendes, de reçus fiscaux ainsi qu'au sujet de la gestion et de la progression des demandes et des plaintes des actionnaires. De plus, notre équipe des services aux actionnaires gère de manière proactive des programmes de remise de biens à l'occasion afin de retrouver des actionnaires avec qui nous avons perdu contact et qui ont droit à des actions et des dividendes non réclamés. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe des services aux actionnaires de la FSL inc. ou avec son agent des transferts de la manière prévue ci-après à la rubrique « Coordonnées pour les actionnaires ».

## Émissions en direct

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

## Communication avec le conseil

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

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

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

## Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

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

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

## Politique en matière de divulgation

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

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

Le tableau ci-dessous présente la liste de nos documents de gouvernance et le moment de leur révision. Ils peuvent tous être consultés sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)). Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

Document de gouvernance	Cycle d'examen
Charte du conseil d'administration et chartes des comités	Annuel
Description de poste pour les administrateurs, y compris le président du conseil et les présidents des comités	Annuel
Déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance	Annuel
Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs	Annuel
Code de conduite	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans
Politique de diversité du conseil	Annuel
Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs	Annuel

## Coordonnées pour les actionnaires

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

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

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

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

Services aux actionnaires

Financière Sun Life inc.

1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor

Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

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

## Propositions des actionnaires

Nous n'avons reçu aucune proposition des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée.

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2023 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 16 décembre 2022 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2023.

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

Télécopieur : 416-585-9907

Courrier électronique : [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com)

Adresse postale : 1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor

Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

## Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

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

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

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

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



Barbara G. Stymiest  
(présidente)



Deepak Chopra



Helen M.  
Malloy Hicks



Scott F. Powers

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

### Indépendance

- Tous les membres du comité d'audit sont indépendants et respectent les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter aux pages 30 et 31).
- Chacune de M<sup>me</sup> Malloy Hicks et de M<sup>me</sup> Stymiest a les compétences nécessaires pour être désignée à titre d'« experte financière du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et chacune possède l'expérience nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du NYSE.
- Tous les membres du comité d'audit possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives aux comités d'audit ainsi que des normes d'inscription en matière de gouvernance d'entreprise du NYSE.

### Réunions

- S'est réuni cinq fois en 2021.
- S'est réuni régulièrement en privé avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef et s'est réuni en privé à chaque réunion.
- Se réunit également en privé avec le premier directeur, gestion des risques et avec le premier directeur, contrôle de la conformité, selon les besoins.

### Rendement

Les membres du comité d'audit sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2021.

### Responsabilités clés

#### Contrôle et de communication de l'information financière

- ✓ le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables et actuarielles de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte
- ✓ le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes IFRS et a eu des mises à jour sur les plans d'exécution des normes IFRS 17 et 9

### Faits saillants en 2021

- ✓ 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 les renseignements présentés dans le rapport de gestion en fonction des recommandations du GIFCC
- ✓ le comité a examiné les nouvelles normes sectorielles, réglementaires et comptables applicables et leur incidence possible sur les principales politiques et pratiques comptables de la Compagnie, y compris l'utilisation de mesures non conformes aux normes IFRS
- ✓ le comité a examiné avec la direction tout rajustement apporté au bénéfice net déclaré afin d'assurer que le bénéfice net sous-jacent permet à la direction, aux investisseurs et aux autres parties prenantes de comprendre la croissance et le rendement des activités sous-jacents de la Compagnie
- ✓ le comité a examiné avec la direction les événements majeurs ayant une incidence sur les documents déposés, notamment la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, sur nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière, notamment les répercussions du télétravail, ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- ✓ le comité a examiné des rapports de la direction sur la communication de l'information sur la durabilité, les talents et l'infrastructure de la technologie financière
- ✓ le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur des questions fiscales
- ✓ le comité a reçu un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant et portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2020 et une mise à jour sur les recommandations de cet examen
- ✓ le comité a examiné des rapports trimestriels de l'actuaire en chef sur les changements apportés aux hypothèses et méthodes ainsi que sur les mesures prises par la direction et leurs incidences
- ✓ le comité a examiné un rapport annuel sur les provisions pour écarts défavorables de nos provisions techniques

- Auditeur externe**
- ✓ le comité a effectué l'évaluation annuelle de l'auditeur externe et il a recommandé au conseil que son mandat soit reconduit
  - ✓ le comité a examiné et accepté l'indépendance de l'auditeur externe, y compris le moment choisi pour faire une rotation de l'associé principal chargé de l'audit et la mise en œuvre de ce changement, et a examiné et approuvé la politique visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe
  - ✓ le comité a examiné et approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation
  - ✓ le comité a examiné et approuvé la portée et les modalités de la mission de l'auditeur externe, a examiné sa lettre de mission et sa rémunération et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation
  - ✓ le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe concernant nos états financiers, y compris des secteurs identifiés comme présentant des risques d'audit importants ou pour lesquels la direction doit faire preuve d'un grand jugement et d'autres questions notables
  - ✓ le comité a examiné les engagements et les initiatives de l'auditeur externe en matière d'enjeux ESG et en ce qui concerne la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que l'utilisation de solutions technologiques

<b>Audit interne</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2022 avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation</li></ul>
<b>Sur le plan fonctionnel, le premier directeur de l'audit relève du président du comité d'audit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ le comité a reçu des rapports sur la stratégie en matière de talents et les plans visant l'augmentation des ressources formulés par le service d'audit interne</li><li>✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur les activités liées à l'audit, les conclusions et les recommandations, et le caractère adéquat ainsi que l'efficacité des procédures de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance sur les première et deuxième lignes de défense</li></ul>
<b>Gouvernance, ressources et talents</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ le comité a reçu des rapports du premier directeur, contrôle de la conformité portant sur des questions de conformité relevant de son mandat, notamment la conformité avec les Règles de conduite professionnelle et le programme de dénonciation</li><li>✓ le comité a reçu des mises à jour sur les litiges</li><li>✓ le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et s'en est déclaré satisfait</li><li>✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, leurs fonctions et leurs structures organisationnelles et a examiné l'adéquation des ressources et a évalué l'efficacité de leurs fonctions</li><li>✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef</li><li>✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef, et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef</li></ul>

La charte du comité d'audit est accessible sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)). Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du comité d'audit dans notre notice annuelle de 2021 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

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



Scott F. Powers  
(Chair)



Deepak Chopra



Stephanie L.  
Coyles



M. Marianne Harris



David H. Y Ho

Le comité de la gouvernance, des placements et de révision est chargé d'aider le conseil à élaborer des lignes directrices et des processus efficaces en matière de gouvernance, y compris des processus afin d'évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision examine et supervise le plan d'investissement de la Compagnie et le rendement des placements et supervise les pratiques, les procédures et les contrôles en matière de placement liés à la gestion du portefeuille de placement du fonds général. Le comité de la gouvernance, des placements et de révision aide le conseil à superviser la communication de l'information de la Compagnie au sujet de la durabilité et du plan de durabilité. De plus, le comité de la gouvernance, des placements et de révision rencontre les hauts dirigeants des organisations et des fonctions ayant une responsabilité de première ligne en ce qui concerne la conformité et les programmes de contrôle de la conformité; il surveille l'efficacité de la fonction de conformité de deuxième ligne; il surveille la conformité aux exigences légales et réglementaires ainsi que la reconnaissance et la gestion du risque de non-conformité et surveille l'élaboration de politiques et de processus visant la promotion d'un comportement éthique durable.

### Indépendance

Tous les membres du comité de la gouvernance, des placements et de révision sont indépendants.

### Réunions

- Le comité de la gouvernance, des placements et de révision s'est réuni 7 fois en 2021.
- Il a régulièrement rencontré le premier directeur, contrôle de la conformité et le premier directeur des placements et s'est réuni en privé à chaque réunion trimestrielle.

### Rendement

Les membres du comité de la gouvernance, des placements et de révision sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2021.

## Responsabilités clés

## Faits saillants en 2021

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

- ✓ le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise et a évalué les pratiques actuelles en la matière en plus de recommander à l'approbation du conseil notre déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance
- ✓ le comité a examiné les activités, les politiques et les procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil
- ✓ le comité a examiné l'énoncé concernant la gouvernance d'entreprise figurant dans les documents relatifs à l'assemblée annuelle et la notice annuelle
- ✓ le comité a reçu un rapport annuel sur notre programme philanthropique

### Administration et évaluation du conseil

- ✓ le comité a examiné nos politiques relatives à la diversité du conseil et à l'indépendance des administrateurs et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation
- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil des mises à jour aux chartes du conseil et des comités et l'approbation des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs
- ✓ le comité a examiné le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités par un consultant indépendant

**Recrutement,  
mise en  
candidature,  
orientation et  
formation des  
administrateurs**

- ✓ le comité a examiné et a recommandé la mise en candidature aux fins d'élection ou de nomination de quatre nouveaux administrateurs afin de renforcer les compétences, l'expérience et l'expertise du conseil, d'en compléter la composition actuelle et d'en améliorer la diversité
- ✓ le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs et a recommandé des mises à jour de ces dernières
- ✓ le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard
- ✓ le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, la brochure destinée aux titulaires de contrat ayant droit de vote, les formulaires de procuration et la notice annuelle et en a recommandé l'approbation
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur les améliorations apportées au programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et aux programmes de formation pour les administrateurs en place

**Durabilité**

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

- ✓ le comité a examiné des rapports sur notre stratégie, nos initiatives et nos pratiques de durabilité et a examiné et approuvé le rapport annuel sur la durabilité
- ✓ le comité a examiné le plan de durabilité 2022 de la Sun Life et a recommandé au conseil de l'approuver

**Placements**

- ✓ le comité a examiné la stratégie, les mesures à prendre et le rendement pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- ✓ le comité a examiné des rapports sur des opérations de placement importantes
- ✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier, les plans de diminution des risques et le profil de risque de crédit de la Compagnie, compte tenu de l'évolution macro-économique
- ✓ le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie
- ✓ le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation
- ✓ le comité a examiné des rapports et a assisté à des présentations portant notamment sur une mise à jour de l'incidence de l'évolution des notes au cours de 2020 et sur l'incidence des changements climatiques sur les investissements

**Surveillance de la  
conformité**

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

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

- ✓ le comité a reçu des rapports sur le programme relatif au code de conduite, la dénonciation et la conduite éthique
- ✓ le comité a reçu et a examiné un rapport sur l'efficacité des procédures et des pratiques de la Compagnie qui assurent la conformité aux règlements régissant les opérations avec une personne apparentée et que toute opération avec une personne apparentée de la Compagnie qui peut avoir une incidence importante sur la stabilité ou la solvabilité de la Compagnie est identifiée

**Ressources et talents**

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

La charte du comité de la gouvernance, des placements et de révision est accessible sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).

**Rapport du comité de planification de la direction**



M. Marianne Harris  
(Chair)



Stephanie L. Coyles



Martin J. G. Glynn



Ashok K. Gupta



David H. Y Ho



Marie-Lucie Morin

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

**Indépendance**

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

**Réunions**

- Le comité de planification de la direction s'est réuni 6 fois en 2021.
- Il s'est réuni en privé au début de chaque réunion trimestrielle puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction.
- Il a tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et des communications et le conseiller en rémunération indépendant, à chacune des réunions trimestrielles.
- Certains membres du comité de planification de la direction sont également membres du comité d'examen des risques.

**Rendement**

Les membres du comité de planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2021.

**Relève et  
nomination**

- ✓ le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour les postes de haute direction, notamment au sein de MFS Gestion de placements, et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève en portant une attention particulière à la relève et au modèle de fonctionnement de l'équipe de direction à la lumière de la transition du président et chef de la direction
- ✓ le comité a recommandé la nomination des nouveaux successeurs aux postes de président, Sun Life Asie et de vice-président général et de premier directeur financier, qui se sont joints à l'équipe de direction en 2021
- ✓ le comité a effectué l'examen périodique de la procédure de nomination d'un président et chef de la direction par intérim

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

- ✓ le comité a examiné l'efficacité de la méthode, des paramètres et des résultats de la pépinière de talents, notamment les priorités en matière de talents dans le contexte de la COVID-19
- ✓ le comité a examiné la stratégie de perfectionnement des talents
- ✓ le comité a discuté de questions relatives aux relations avec les employés et à l'engagement des employés
- ✓ le comité a examiné les résultats des sondages sur la culture et l'engagement des employés et les principaux thèmes où des améliorations sont nécessaires, en tenant notamment compte des répercussions de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a examiné les progrès faits par rapport à notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris une mise à jour sur l'équité salariale entre les sexes, l'équité salariale pour les employés de groupes issus de la diversité et les engagements quant à la diversité
- ✓ le comité a examiné la stratégie relative à l'avenir du travail et au retour au bureau
- ✓ le comité a surveillé le tableau de bord du risque en matière de ressources humaines et a examiné les tendances découlant de la pandémie de COVID-19, y compris le bien-être et l'engagement des employés, la productivité et l'innovation dans le cadre du télétravail, et la diversité, l'équité et l'inclusion
- ✓ le comité a reçu un rapport détaillé sur les talents en Asie

**Rémunération de la  
haute direction**

- ✓ le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le président et chef de la direction sortant en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2020
- ✓ le comité a recommandé une rémunération adéquate pour le nouveau président et chef de la direction en 2021
- ✓ le comité a étudié les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux, des présidents des groupes d'affaires, des dirigeants de fonctions de contrôle et des autres preneurs de risques importants, y compris pour la nouvelle présidente Sun Life Asie et le vice-président général et premier directeur financier
- ✓ le comité a examiné des mises à jour de l'évaluation du régime incitatif annuel (RIA) et du régime incitatif à long terme (RILT)
- ✓ le comité a recommandé au conseil pour approbation les cibles du RIA pour 2021 et les budgets salariaux pour 2022
- ✓ le comité a examiné et approuvé les programmes et les politiques en matière de rémunération de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux
- ✓ le comité a examiné l'application de nos principes en matière de rémunération dans le contexte de la pandémie de COVID-19
- ✓ le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction et les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement, et en a examiné les répercussions

**Gouvernance du  
régime de retraite**

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

**Gouvernance et  
risques**

- ✓ le comité a examiné et a étudié les tendances du marché et les enjeux clés de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance, y compris les tendances en matière de rémunération dans le secteur de la gestion d'actifs, les mesures prises en matière de rémunération relativement à la pandémie de COVID-19, les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement, le montant de la rémunération du chef de la direction, l'analyse de la rémunération en fonction du rendement, l'équité salariale entre les sexes et l'analyse en fonction d'un groupe de sociétés comparables
- ✓ le comité a rencontré le premier directeur, gestion des risques afin d'examiner la performance au chapitre de la prévention et de la gestion des risques afin d'en tenir compte dans l'évaluation de la rémunération
- ✓ le comité a examiné les répercussions des principaux risques (y compris les risques liés aux ressources humaines) à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération et les pratiques en matière de ressources humaines
- ✓ le comité a examiné la conception, l'approbation et la gouvernance des régimes incitatifs importants afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas à la prise de risques excessifs, de même qu'un aperçu de la conception et du fonctionnement de tous les régimes de rémunération
- ✓ le comité a examiné l'évaluation du chef de l'audit interne de nos programmes de rémunération par rapport aux attentes du BSIF et aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération
- ✓ le comité a examiné les aspects clés du cadre de rémunération en vue d'une opération de fusion

**Ressources et  
talents**

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

La charte du comité de planification de la direction est accessible sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).



Ashok K. Gupta  
(Chair)



Martin J. G. Glynn



Helen M.  
Malloy Hicks



Marie-Lucie Morin



Barbara G.  
Stymiest

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

### Indépendance

Tous les membres du comité d'examen des risques sont indépendants.

### Réunions

- Le comité d'examen des risques s'est réuni 5 fois en 2021.
- Il a régulièrement tenu des réunions privées distinctes avec le premier directeur, gestion des risques et s'est réuni en privé au début et à la clôture de chaque réunion trimestrielle.
- Il a tenu une réunion en privé avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

### Rendement

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2021.

## Responsabilités clés

## Faits saillants en 2021

### 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, y compris les risques politiques/géopolitiques
- ✓ le comité a reçu des rapports trimestriels de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques et l'avis annuel de l'audit interne sur la gouvernance du risque
- ✓ le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications du cadre de gestion des risques et de la politique relative à l'appétence pour le risque, et il a examiné et a approuvé périodiquement des modifications des politiques de gestion et de contrôle des risques
- ✓ le comité a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques, notamment concernant les limites en matière de risques et a surveillé les mesures connexes prises par la direction
- ✓ le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et les rapports trimestriels sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, au risque lié à la gestion actif-passif, au risque lié aux produits, aux risques liés aux placements et au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance, et ce, pour voir à ce que le profil demeure dans les limites de l'appétence pour le risque

- ✓ le comité a examiné des rapports réguliers sur des questions de sécurité de l'information et de risques liés à la cybersécurité
- ✓ le comité a examiné des rapports et assisté à des présentations sur des sujets tels que les capacités et la stratégie dans le secteur immobilier, l'incidence de l'évolution des notes au cours de 2020, le cadre de risques selon le pays et l'incidence des changements climatiques sur les investissements
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des considérations futures liées à des scénarios de crise liés aux enjeux macroéconomiques et à la pandémie
- ✓ le comité a examiné des rapports portant sur des risques particuliers afin de pouvoir donner au conseil une vue d'ensemble de la surveillance des programmes de gestion des risques, notamment :
  - les considérations de risque aux termes du plan d'affaires de la Compagnie
  - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle
  - les activités de surveillance du risque relatives aux placements et les risques relatifs au marché
  - les implications de la gestion des principaux risques dans l'ensemble de l'entreprise sur les programmes de rémunération du comité de planification de la direction

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

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

**Ressources et  
talents**

- ✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats pour le premier directeur, gestion des risques et le premier directeur de la gestion du risque de crédit et leurs structures organisationnelles, a examiné l'adéquation des ressources et a évalué l'efficacité de leurs fonctions
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur, gestion des risques et le premier directeur de la gestion du risque de crédit
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit et a évalué le rendement annuel de chacun d'entre eux

La charte du comité d'examen des risques est accessible sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)).

# Rémunération des administrateurs

## Analyse de la rémunération

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

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

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

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

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

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

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
- Canada-Vie
- Financière Manuvie
- Banque Nationale du Canada
- RBC
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion

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

### Structure du programme

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

Les administrateurs reçoivent une tranche de leur provision annuelle en UAD (voir ci-après). Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD (voir ci-après). De plus, les

frais de déplacement et les autres dépenses qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions à titre de président du conseil lui sont remboursés. Il ne reçoit aucuns frais de déplacement.

M. Strain ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre président et chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Strain se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page 63 de la présente circulaire.

### **Rémunération des administrateurs**

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

Le tableau ci-dessous présente la structure de la rémunération des administrateurs pour 2021 :

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

<sup>1</sup> De cette provision, 220 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

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

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

Les administrateurs doivent recevoir au moins 120 000 \$ de leur provision sous forme d'UAD (environ 53 % de leur provision annuelle d'administrateur) et le président du conseil doit recevoir au moins 220 000 \$ de sa provision sous forme d'UAD. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la FSL inc. acquises sur le marché libre. Les administrateurs ne peuvent exercer leurs UAD que lorsqu'ils quittent le conseil. La totalité des attributions d'UAD est versée en espèces.

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

### **Lignes directrices en matière d'actionariat**

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. Strain) doivent détenir au moins 735 000 \$ (soit 7 fois la tranche au comptant de la provision de base de l'administrateur indépendant) en actions ordinaires et/ou en UAD dans les cinq ans de leur entrée au conseil. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions, notamment des mises en gage ou des opérations de couverture visant des titres de la FSL inc. (se reporter à la page 80).

M. Strain, à titre de président et chef de la direction, est assujéti à des exigences en matière d'actionariat distinctes qui sont décrites à la page 80.

## Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Strain) détenait en date du 28 février 2022 et du 1<sup>er</sup> mars 2021 ainsi que la tranche de leur provision de base qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD) et le pourcentage de la rémunération annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou en UAD.

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Tranche choisie à base d'actions ordinaires ou d'UAD (%) <sup>1</sup>	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%) <sup>2</sup>
William D. Anderson	2022	15 600	36 495	52 095	3 472 653	✓	–	50
	2021	15 600	31 940	47 540	2 929 890	✓	–	50
	Différence	0	4 555	4 555	542 763			
Deepak Chopra	2022	250	2 451	2 701	180 049	554 951	100	100
	2021	250	0	250	15 408	719 592	100	100
	Différence	0	2 451	2 451	164 641			
Stephanie L. Coyles	2022	12 000	12 191	24 191	1 612 572	✓	– <sup>3</sup>	53 <sup>3</sup>
	2021	11 000	9 822	20 822	1 283 260	✓	– <sup>3</sup>	53 <sup>3</sup>
	Différence	1 000	2 369	3 369	329 312			
Martin J. G. Glynn	2022	10 316	28 289	38 605	2 573 409	✓	–	53
	2021	10 316	25 515	35 831	2 208 265	✓	–	53
	Différence	0	2 774	2 774	365 144			
Ashok K. Gupta	2022	1 481	12 796	14 277	951 705	✓	100	100
	2021	1 481	8 346	9 827	605 638	129 362	100	100
	Différence	0	4 450	4 450	346 067			
M. Marianne Harris	2022	6 443	47 302	53 745	3 582 642	✓	100	100
	2021	6 224	41 474	47 698	2 939 628	✓	100	100
	Différence	219	5 828	6 047	634 014			
David H. Y. Ho	2022	227	2 451	2 678	178 515	556 485	100	100
	2021	227	0	227	13 990	721 010	100	100
	Différence	0	2 451	2 451	164 525			
Helen M. Malloy Hicks	2022	425	663	1 088	72 526	662 474	100	100
	2021	–	–	–	–	–	–	53
	Différence	–	–	–	–			
Marie-Lucie Morin	2022	0	0	0	0	735 000	5	56
	2021	–	–	–	–	–	–	–
	Différence	–	–	–	–			
Scott F. Powers	2022	975	26 636	27 611	1 840 549	✓	100	100
	2021	975	22 720	23 695	1 460 323	✓	50	77
	Différence	0	3 916	3 916	380 226			
Barbara G. Szymiest	2022	5 000	53 365	58 365	3 890 611	✓	90	95
	2021	5 000	47 486	52 486	3 234 712	✓	90	95
	Différence	0	5 879	5 879	655 899			

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

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

<sup>3</sup> M<sup>me</sup> Coyles affecte 100 % de sa rémunération à titre d'administratrice après impôt à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2022 et le 1<sup>er</sup> mars 2021 s'est établi respectivement à 66,66 \$ et à 61,63 \$.

## Renseignements sur la rémunération

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 842 315 \$ en 2021<sup>1</sup>, comparativement à 2 800 822 \$ en 2020.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre que fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>3</sup> (\$)	Total (\$)
William D. Anderson	220 000	220 000	–	–	–	–	–	440 000
Deepak Chopra	–	160 865	–	–	–	–	–	160 865
Stephanie L. Coyles	115 000	130 000	–	–	–	–	–	245 000
Martin J. G. Glynn	125 000	120 000	–	–	–	–	–	245 000
Ashok K. Gupta	–	267 885	–	–	–	–	–	267 885
M. Marianne Harris	–	280 000	–	–	–	–	–	280 000
David H. Y. Ho	–	160 865	–	–	–	–	–	160 865
Sara Grootwassink Lewis	55 385	41 538	–	–	–	–	12 888	109 811
Helen M. Mallovy Hicks	34 810	46 413	–	–	–	–	–	81 223
James M. Peck	–	183 750	–	–	–	–	13 091	196 841
Scott F. Powers	80 000	200 000	–	–	–	–	–	280 000
Hugh D. Segal	43 269	41 538	–	–	–	–	10 000	94 807
Barbara G. Stymiest	10 500	269 500	–	–	–	–	–	280 000
<b>TOTAL</b>								<b>2 842 297</b>

<sup>1</sup> On ne tient pas de la rémunération de M<sup>me</sup> Marie-Lucie Morin puisqu'elle est devenue administratrice le 31 décembre 2021.

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

<sup>3</sup> Les sommes destinées à M<sup>me</sup> Lewis et à MM. Peck et Segal correspondaient à des dons de bienfaisance de 10 000 \$ faits en leur nom lorsqu'ils se sont retirés du conseil et libellés dans la monnaie locale.

En vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les règlements administratifs d'une société d'assurances doivent fixer la rémunération maximale totale pouvant être versée à tous les administrateurs en contrepartie de la prestation de leurs services pendant une période donnée. Les administrateurs reçoivent une provision annuelle, une provision de comité et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Le coût est partagé à parts égales par les deux sociétés. Le règlement administratif n° 1 de la Compagnie fixe actuellement ce montant à 2 600 000 \$ et les règlements administratifs de la Sun Life du Canada le fixent également à 2 600 000 \$, pour un plafond global de 5 200 000 \$ pour les deux sociétés.

# Rémunération des membres de la haute direction

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 2021 et le raisonnement derrière de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur la rémunération figurant ci-après au nom du comité de planification de la direction (le « CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. L'information en matière de rémunération des membres de la haute direction comprend des mesures non conformes aux IFRS. De plus amples renseignements concernant ces mesures se trouvent à la section L de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS dans notre rapport de gestion de 2021 déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et accessible aux adresses [www.sunlife.com](http://www.sunlife.com), [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et [www.sec.gov](http://www.sec.gov). Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

## Contenu

<b>Lettre aux actionnaires .....</b>	<b>64</b>
<b>Analyse de la rémunération .....</b>	<b>70</b>
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2021 .....	70
• Modifications en 2022 .....	71
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction.....	71
• Philosophie et approche en matière de rémunération.....	73
• Gouvernance en matière de rémunération.....	75
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques .....	77
• Cycle de prise de décisions.....	79
• Notre programme de rémunération .....	81
<b>Renseignements sur la rémunération .....</b>	<b>94</b>
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement.....	94
• Tableau sommaire de la rémunération.....	105
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative .....	108
• Prestations de retraite .....	116
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle .....	117
• Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants.....	125
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres .....	127

# Lettre aux actionnaires

## Message à nos actionnaires :

En 2021, nos clients, nos employés et nos conseillers ont continué à ressentir durement les effets de la pandémie de COVID-19. Cette situation a rehaussé l'importance de notre raison d'être : aider les clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie saine. Nos employés et nos conseillers de partout dans le monde ont fait preuve de dévouement, de créativité et de résilience pour répondre aux besoins de nos clients dans les moments importants. Nous avons donc pu faire avancer nos priorités stratégiques clés en matière d'innovation numérique et de durabilité, réaliser de nombreuses opérations stratégiques et obtenir d'excellents résultats financiers.

Cette année, nous avons continué d'investir dans l'innovation numérique pour honorer notre promesse de placer nos clients au cœur de tout ce que nous faisons. Au Canada, nous avons lancé des outils numériques pour favoriser une planification financière globale, simplifié nos applications de placement et bonifié notre plateforme de soins virtuels *Lumino Santé* pour y inclure de nouveaux services en santé mentale et des services paramédicaux. Aux États-Unis, nous avons lancé le service *Health Navigator* qui permet aux employés de participer au processus dès le diagnostic afin d'améliorer toute l'expérience de soin, ainsi que le service *Stitch*, un nouveau programme d'assurance-santé complémentaire novateur qui permet aux participants d'acheter une couverture directement auprès de la Sun Life, en ligne ou avec un appareil mobile, dans le but d'éviter les interruptions de couverture. En Asie, nous avons renforcé les liens virtuels entre les conseillers financiers et les clients et lancé *GoWell Studio*, une plateforme de mieux-être numérique de premier plan. Ces percées numériques et autres avancées facilitent l'accès des clients aux ressources et aux soins dont ils ont besoin pour obtenir des résultats positifs dans le domaine de la santé et des finances.

Par la même occasion, nous avons réaffirmé notre engagement mondial envers la durabilité par l'intégration de la lutte contre les changements climatiques et de l'investissement durable à notre stratégie d'entreprise. Nous avons annoncé notre objectif d'avoir comme cible une réduction absolue de 50 % des émissions de gaz à effet de serre de nos activités d'ici 2030, par rapport à 2019. En tant que propriétaire et gestionnaire d'actifs, nous sommes déterminés à atteindre la carboneutralité dans notre compte général, qui est géré par Gestion SLC, d'ici 2050. Nos autres sociétés de gestion d'actifs, MFS, InfraRed et BGO, ont adhéré à l'initiative *Net Zero Asset Managers* et se sont engagées à atteindre la cible de zéro émission nette dans leurs portefeuilles d'ici 2050. Nous sommes fiers d'être parmi les 100 entreprises les plus durables au monde selon *Corporate Knights* pour une douzième année consécutive.

Tout au long de l'année, nous avons annoncé des acquisitions et des initiatives permettant de faire avancer notre stratégie et de créer de la valeur. Gestion SLC a réalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans *Crescent Capital Group LP*, un gestionnaire d'instruments de crédit non traditionnels d'envergure mondiale, tandis que BGO a acquis *Metropolitan Real Estate Equity Management*. Ces opérations viennent élargir la portée et la diversité des solutions de placement que nous offrons à nos clients actuels et à venir. Aux États-Unis, nous avons réalisé l'acquisition de *Pinnacle Care International Inc.*, qui a rejoint notre secteur de l'assurance-maladie en excédent de pertes, et nous avons annoncé notre intention d'acquiescer *DentaQuest*, ce qui permettra à la Sun Life de se positionner en tant que fournisseur de garanties de frais dentaires de premier plan. En Asie, nous avons établi un partenariat de bancassurance exclusif de 15 ans au Vietnam et créé de la valeur par l'entremise d'un appel public à l'épargne visant *Aditya Birla Sun Life AMC Limited*, notre coentreprise de gestion d'actifs en Inde. Au Canada, nous avons renforcé nos partenariats stratégiques avec *Dialogue Technologies de la Santé inc.* et *CloudMD*, en vue d'offrir des services de télémédecine et de conseils en santé mentale à nos clients et annoncé l'acquisition de nos activités des marchés spéciaux par la Compagnie d'assurance-vie Première du Canada.

## Notre objectif et notre ambition

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

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

La santé et le bien-être de nos employés sont restés en tout temps une priorité absolue. Au Canada, nous sommes fiers d'avoir reçu la norme d'excellence platine dans le cadre du programme Santé mentale au travail d'Excellence Canada. Cette récompense vient souligner notre rôle de premier plan pour soutenir la santé mentale de nos employés. Nous avons apporté un soutien dans l'ensemble de la compagnie et sommes soucieux de faire preuve de souplesse pendant la pandémie. Le travail flexible s'est imposé comme un aspect fort prisé par les employés et constituera un pilier de notre proposition de valeur aux employés au moment de réinventer l'avenir du travail dans chaque organisation et zone géographique.

De façon générale, nous avons enregistré d'excellents résultats financiers en 2021, comme l'indique la croissance des ventes, du bénéfice net et du rendement des capitaux propres, et notre compagnie a continué d'afficher sa force, sa capacité d'adaptation et son dévouement indéfectible envers nos clients, employés et conseillers, de même que nos actionnaires.

## **Changements clés au sein de la direction en 2021**

La planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction est l'une des principales responsabilités du conseil. Au cours de 2021, nous avons réalisé la transition, soigneusement planifiée, du chef de la direction. Kevin Strain a été nommé président et premier directeur financier en février. M. Strain a travaillé en étroite collaboration avec Dean A. Connor et, à la suite du départ à la retraite de M. Connor en août après près de 10 ans à la tête de notre compagnie, M. Strain a été nommé président et chef de la direction. La transition s'est déroulée de façon harmonieuse, ce qui a permis de maintenir notre élan pour tous les éléments de la stratégie et de l'objectif.

Nous avons nommé Manjit Singh au poste de vice-président général et premier directeur financier en mars et Ingrid Johnson au poste de présidente, Sun Life Asie en octobre, deux dirigeants qui apportent une vaste expérience des services financiers à l'échelle internationale, possèdent de grandes capacités stratégiques, sont passionnés par ce que nous faisons et renforcent la diversité au sein de notre équipe de haute direction. En septembre, pour souligner l'importance renforcée de la durabilité dans notre stratégie, nous avons nommé Alanna Boyd au poste nouvellement créé de vice-présidente principale et première directrice de la durabilité, pour favoriser la progression de nos priorités et de nos résultats en matière de durabilité. M<sup>me</sup> Boyd relève du président et chef de la direction de l'entreprise.

Le CPD et le conseil accordent une attention particulière au recrutement des talents, au perfectionnement, à la mobilisation des employés et à la planification de la relève pour assurer la présence de gens de talent aux bons endroits, chargés de mettre en œuvre notre stratégie pour les clients et les actionnaires.

## **Rémunération en fonction du rendement**

Nos programmes de ressources humaines concordent avec notre stratégie d'entreprise. Nous examinons régulièrement la rémunération pour en assurer une conception juste, simple et claire et offrons des mesures d'intéressement qui lient les intérêts des dirigeants avec ceux de nos actionnaires et clients. Une grande part de la rémunération de nos dirigeants est conditionnelle, pour des résultats de rémunération qui font écho au rendement et à la valeur créés et une rémunération totale supérieure ou inférieure aux comparateurs sur le marché en fonction des résultats obtenus. Au cours de l'année, le CPD s'est appuyé sur nos principes directeurs (page 74) afin d'évaluer les mesures liées à la rémunération prises pour promouvoir notre stratégie ainsi que pour répondre à la pandémie de COVID 19. Dans les pages qui suivent, nous exposons nos résultats de rémunération et la manière dont ils reflètent le rendement en 2021, ainsi que les principales activités liées à la gouvernance menées au cours de la dernière année.

## Faits saillants du rendement de la Compagnie en 2021

En 2021, nous avons enregistré un solide rendement financier, assorti d'une hausse du bénéfice net sous-jacent de 10 %, sous l'impulsion d'une croissance des affaires généralisée pour tous nos piliers et particulièrement forte pour la gestion d'actifs et les produits de gestion de patrimoine. Le bénéfice net déclaré a connu une forte hausse d'un exercice à l'autre, surtout en raison de l'incidence favorable des marchés.

Base	Mesure	2021	2020	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	3 934 millions de dollars	2 404 millions de dollars	64 %
	Rendement des capitaux propres	17,1 %	10,8 %	Hausse de 6,3 points de pourcentage
	Bénéfice par action	6,69 \$	4,10 \$	63 %
Sous-jacent	Bénéfice net	3 533 millions de dollars	3 213 millions de dollars	10 %
	Rendement des capitaux propres	15,4 %	14,4 %	Hausse de 1,0 point de pourcentage
	Bénéfice par action	6,03 \$	5,49 \$	10 %

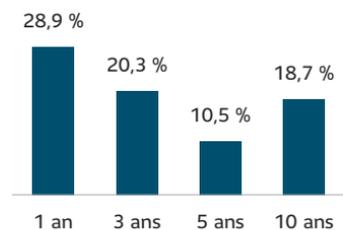
	Valeur	Variation d'un exercice à l'autre
Souscriptions d'assurance	3 674 millions de dollars	5 %
Souscriptions de produits de gestion de patrimoine	228 milliards de dollars	3 %
Valeur des affaires nouvelles (VAN)	1 346 millions de dollars	17 %
Actifs gérés à l'échelle mondiale	1 445 milliards de dollars	15 %

- Les souscriptions d'assurance ont augmenté de 5 %, ce qui est en phase avec la croissance dans toutes les organisations, tandis que les souscriptions de produits de gestion de patrimoine ont augmenté de 3 %, principalement sous l'impulsion des marchés en Asie et des activités de Gestion SLC.
- La valeur des affaires nouvelles a connu une hausse de 17 %, ce qui témoigne des souscriptions élevées et des marges importantes de la plupart des organisations.
- Les actifs gérés ont augmenté de 15 %, pour atteindre plus de 1,4 billion de dollars, ce qui témoigne des mouvements favorables du marché, de l'acquisition de Crescent et de la croissance des activités sous-jacentes.

Le graphique illustre le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») annualisé pour les périodes de un an, de trois ans, de cinq ans et de dix ans closes le 31 décembre 2021. Notre RTA pour la période de rendement de dix ans s'est classé dans le premier quartile parmi les concurrents du secteur de l'assurance dans le monde.

Nous assurons aussi le suivi de notre rendement à l'égard de l'expérience client, telle qu'elle est évaluée par l'indice client, notre sondage personnalisé auprès de la clientèle qui mesure la communication proactive, la facilité de faire des affaires et la résolution de problèmes. Dans l'ensemble, notre évaluation de l'indice client est demeurée stable en 2021, un résultat satisfaisant compte tenu du volume élevé des appels et des réclamations associés à la pandémie. Étant donné le maintien des restrictions dans bon nombre de nos marchés, nous étions contents que les clients nous disent qu'ils avaient trouvé l'expérience numérique comparable aux interactions humaines. Nous continuons de travailler fort pour tirer des leçons des commentaires de nos clients et relever la barre de l'expérience client dans l'avenir.

Rendement total pour les actionnaires (RTA) annualisé



## Faits saillants de la rémunération en 2021

Pendant l'année 2021, le CPD a rempli pleinement son mandat, comme il est précisé aux pages 54 à 56. Nous avons évalué attentivement les programmes et les pratiques en matière de gestion des talents, de rendement et de rémunération ainsi que leurs répercussions. Nous avons obtenu l'opinion d'un expert indépendant externe relativement aux questions en matière de rémunération afin de garantir que le défi à relever soit adéquat.

Compte tenu de notre rendement en 2021 et des recommandations formulées par le CPD, le conseil a approuvé les décisions suivantes relatives à l'harmonisation de la rémunération avec rendement, dont de plus amples détails sont présentés dans les pages qui suivent :

- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie est de 143 % pour le régime incitatif annuel (le « RIA »), ce qui comprend un rajustement discrétionnaire à la baisse qui vise surtout à modérer l'incidence cumulative positive des facteurs externes sur le bénéfice déclaré. Il s'agit d'une hausse par rapport à l'indicateur de 93 % en 2020, témoignant d'un solide rendement du bénéfice net déclaré sous-jacent et de la VAN, de même que de bons résultats pour les clients. Les versements au chef de la direction et au premier directeur financier sont établis en fonction de cet indicateur de rendement.
- Les indicateurs de rendement des organisations au titre du RIA tiennent compte de divers résultats, les notes globales pour 2021 ayant toutes dépassé la cible. Un rajustement discrétionnaire à la baisse, comparable à celui se rapportant à la Compagnie dans son ensemble, a été appliqué à chaque organisation, afin d'atténuer la composante pour le bénéfice déclaré du régime. À l'instar de l'ensemble de la Compagnie, les résultats sont à la hausse par rapport à 2020, témoignant d'un solide rendement financier et de bons résultats pour les clients. Les versements au président des organisations se basent sur ces indicateurs de rendement, qui sont détaillés à la page 83.
- L'indicateur de rendement du régime d'unités d'actions Sun Life des membres de la haute direction (unités d'actions Sun Life) est de 164 %. L'indicateur s'appuie sur une formule et aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué dans le calcul du résultat. L'indicateur de rendement est de 164 %, le même que l'indicateur de rendement de l'an dernier, et il présente un RTA relatif solide au cours de la période de rendement du régime, avec des résultats très solides au cours de la plus récente période allant de 2019 à 2021. Tous les membres de la haute direction visés reçoivent une partie de la rémunération incitative à long terme sous forme d'unités d'actions Sun Life.
- Les attributions au titre de la rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2021 ont été établies et la valeur finale reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochains exercices.
- Les cibles de rémunération et de rendement pour 2022 ont été fondées sur notre plan et nos priorités stratégiques pour 2022.

Une solide performance financière assortie de bons résultats pour les clients a offert un résultat relatif au RIA supérieur à la cible, et un excellent rendement du RTA par rapport à nos pairs dans le domaine des services financiers en Amérique du Nord a donné un résultat supérieur à la cible pour les unités d'actions Sun Life. Dans l'ensemble, nos régimes incitatifs ont récompensé l'obtention de résultats qui cadrent avec notre stratégie et le rendement. Le CPD a sollicité les commentaires du premier directeur de la gestion des risques et est confiant que ces résultats ont été obtenus sans prendre de risques excessifs.

## Rendement et rémunération du chef de la direction de 2021

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible dans le contexte des données de marché, du rendement d'entreprise et du rendement personnel, par rapport aux objectifs stratégiques et financiers annuels, au financement au titre des régimes de rémunération et aux résultats dans le contexte plus vaste de l'expérience client, employé et actionnaire. L'évaluation que fait le conseil du rendement du chef de la direction englobe l'examen des résultats par rapport aux objectifs à court, à moyen et à long terme, la stratégie générale, la durabilité et le rendement financier. Ce processus prévoit l'obtention des commentaires du chef de la direction dans le cadre d'une autoévaluation ainsi qu'une rétroaction de tous les membres du conseil. Après la transition de M. Strain vers le poste de chef de la direction, les pratiques du marché et le positionnement approprié du nouveau chef de la direction ont aussi été pris en compte au moment d'établir la cible, et l'avis sur la performance intégrait les commentaires provenant de ses subordonnés directs. Le CPD considère l'évaluation menée par le conseil, examine les antécédents de rémunération et les données sur le marché et demande l'avis de notre conseiller indépendant au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil.

Avec la nomination de M. Strain au poste de président et premier directeur financier, puis de président et chef de la direction, le CPD a recommandé des cibles de rémunération adaptées à chaque rôle, et ces cibles ont été approuvées par le conseil. Par suite de son examen de fin d'exercice, le CPD a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération directe totale (RDT) annualisée de 7 248 599 \$ pour M. Strain, en fonction de sa rémunération cible calculée au prorata pour chaque poste qu'il a occupé au cours de l'année. La rémunération incitative annuelle accordée pour 2021 s'élevait à 2 185 079 \$, soit 72 % au-dessus de la cible, compte tenu d'un indicateur de rendement pour l'ensemble de la Compagnie de 143 % et d'un multiplicateur de rendement personnel de 120 %, ce qui est en phase avec sa performance pendant l'année.

La RDT de M. Strain comprend une attribution annuelle d'une rémunération incitative à moyen et à long terme de 3 500 000 \$, qui a été versée en février 2021. Dans le but d'offrir effectivement un niveau de rémunération incitative à long terme postérieure à la promotion de la date de la nomination à la fin de 2021, une attribution non récurrente de 700 011 \$ lui a été accordée à la suite de sa nomination au poste de président et chef de la direction. Cette attribution non récurrente était composée d'unités d'actions différées, qui seront détenues jusqu'à son départ de la Compagnie, et cherchait à favoriser l'atteinte des nouvelles exigences supérieures d'actionnariat et à promouvoir l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

M. Connor a exercé les fonctions de président et chef de la direction pendant sept mois, le CPD a donc recommandé, et le conseil a approuvé, une RDT de 8 141 287 \$. Conformément à nos pratiques courantes en matière de retraite, M. Connor a reçu une rémunération incitative annuelle de 985 479 \$ en 2021 qui tient compte de sa cible calculée au prorata, d'un indicateur du rendement d'entreprise et du rendement personnel de 100 %. La RDT de M. Connor comprend une attribution au titre de la rémunération incitative à moyen terme de 6 500 000 \$, reçue en reconnaissance de ses qualités de chef et du rôle qu'il a joué dans la transition fructueuse vers M. Strain, ainsi que pour garantir que M. Connor continue d'accorder la priorité aux mesures qui créent de la valeur à long terme pour la Compagnie au cours de sa dernière année de service. Conformément aux pratiques sur le marché et au vu du départ à la retraite prévu de M. Connor, l'attribution a été faite intégralement sous forme d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, contrairement à notre pratique habituelle de verser 75 % d'unités d'actions Sun Life et 25 % d'options d'achat d'actions.

Le tableau de la page 97 présente le lien entre la rémunération finale de M. Connor et la valeur créée pour les actionnaires au fil du temps.

Nous sommes d'avis que la rémunération consentie à MM. Strain et Connor reflète fidèlement les qualités de chef dont ils ont fait preuve pour mettre en œuvre notre stratégie et assurer un rendement soutenu à long terme axé sur le client et inégalé dans le secteur. Avec le concours de notre conseiller indépendant, nous continuerons d'examiner la rémunération de M. Strain afin de nous assurer de suivre une trajectoire qui prévoit des mesures incitatives, favorise l'équité et récompense un rendement qui cadre avec notre stratégie ainsi qu'avec les intérêts des clients et des actionnaires.

## **L'avenir**

En plus de nos engagements en matière de durabilité, nous avons annoncé en 2021 une hausse de notre objectif financier à moyen terme pour le rendement des capitaux propres sous-jacent, qui est passé à plus de 16 %, et pendant que nos entreprises s'efforcent de créer des retombées positives pour les clients, nous souhaitons rehausser notre approche pour bien mesurer l'expérience client. En 2022, nous procéderons à l'examen de nos régimes incitatifs pour assurer une conception qui continue de soutenir notre stratégie d'entreprise et nos objectifs clés, de promouvoir notre mission et de nourrir notre ambition : devenir l'une des plus grandes sociétés d'assurances et de gestion d'actifs au monde.

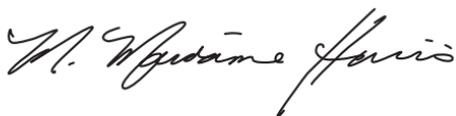
## **Vous avez votre mot à dire**

En 2021, nous avons obtenu une réaction positive (94,5 % en faveur) à notre programme de rémunération lors du vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »). Nous tenons à remercier nos actionnaires pour leur soutien constant et leur contribution, ce qui contribue à assurer que nos décisions et mesures satisfont vos attentes.

Nous nous efforçons de vous fournir des renseignements qui vous inspirent confiance quant aux décisions prises et nous sollicitons les commentaires sur les sujets dont vous souhaitez en savoir plus. Nous croyons qu'un dialogue ouvert est important et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse [boarddirectors@sunlife.com](mailto: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 2022.

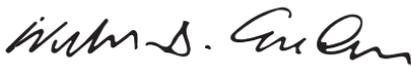
Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

**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 2021

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus pourraient témoigner d'événements exceptionnels. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA de 2021, les circonstances uniques de chaque organisation ont été prises en compte et un certain pouvoir discrétionnaire négatif a été appliqué pour garantir que les résultats définitifs relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation.

Le salaire et la cible de RIA de Kevin Strain sont demeurés inchangés pour 2022, tandis que ses attributions au titre de la rémunération incitative à long terme ont augmenté. Les autres membres de la haute direction visés ont reçu des augmentations de leur rémunération cible totale pour 2022. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives et tiennent compte du rôle essentiel que nos membres de la haute direction jouent dans la direction des activités, dans le cadre de la gestion des risques et dans la réalisation de nos objectifs ambitieux en faveur des clients et des actionnaires. Le versement final de ces attributions est tributaire de la valeur absolue et relative fournie aux actionnaires.

Comme il a été mentionné dans la circulaire de l'an dernier, les salaires pour 2021, les cibles aux termes du RIA et les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme ont été approuvés et mis en œuvre en février 2021. Les résultats réels des incitatifs pour 2021 tiennent compte d'un éventail de résultats liés au rendement d'entreprise et au rendement personnel, conformément à nos principes en matière de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime incitatif annuel, se reporter aux pages à la page 115.

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2021 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2021. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 81.

Membre de la haute direction visé	Salaire annualisé (en milliers)		Rémunération incitative annuelle (en milliers)			Rémunération incitative à long terme (en milliers)				Actions fictives de Gestion SLC
						Unités d'actions Sun Life		Options		
	2021	2022	Réelle	Cible	2022	Valeur acquise / versée (attributions de 2019)	Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée	
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	1 000	1 000	2 185	1 500	1 500	3 468	4 718	–	1 563	–
<b>Dean A. Connor</b> Ancien président et chef de la direction	1 100	–	985	1 650	–	11 715	–	11 954	–	–
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	600	650	1 373	800	800	–	1 650	–	550	–
<b>Stephen C. Peacher</b> Président, Gestion SLC	580 US	700 US	2 153 US	1 450 US	1 500 US	4 652 US	2 700 US	2 563 US	700 US	3 400 US
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	600 US	600 US	1 235 US	760 US	900 US	2 713 US	1 500 US	–	500 US	–
<b>Jacques Goulet</b> Président, Sun Life Canada	600	600	1 359	755	800	3 187	2 100	–	700	–

M. Strain a reçu une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ en novembre 2021 pour lui garantir une rémunération comme président et chef de la direction, qui s'appuie fortement sur une rémunération incitative à base d'actions à long terme, allant de pair avec son nouveau poste. Ce montant est calculé en fonction de la rémunération incitative à long terme supplémentaire qu'il aurait reçue comme salaire cible à titre de président et chef de la direction pour le reste de 2021.

M. Singh a aussi reçu des attributions, en guise de remplacement de la valeur à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur, comme suit : un octroi non récurrent d'UAD d'une valeur de 3 350 065 \$ à l'embauche pour remplacer les prestations de retraite; une attribution non récurrente d'options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 005 \$ pour remplacer les options d'achat d'actions non acquises; une attribution non récurrente d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 3 050 066 \$ afin de remplacer des unités d'actions fondées sur le rendement; et un montant de 200 000 \$ en espèces pour remplacer la rémunération incitative annuelle qui résulte d'un exercice différent en vigueur chez son ancien employeur.

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

Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a constitué le fondement des décisions en matière de rémunération commence à la page 94.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2019 versées en 2021 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 164 %. Se reporter à la page 85 pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life. Les importants versements au titre de la rémunération incitative à long terme accordés en 2019 s'appuyaient sur le rendement total pour les actionnaires absolu et relatif solide et durable de la Sun Life par rapport à un groupe de comparaison composé de banques canadiennes et d'assureurs nord-américains au cours de la période de rendement.

## **Modifications en 2022**

### ***Comité de planification de la direction***

Le CPD a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération et aucun changement systémique n'a été recommandé pour 2022, étant donné que nos régimes cadrent bien avec notre stratégie d'entreprise et notre volonté de maintenir la stabilité dans un contexte de pandémie mondiale.

Après une année qui a vu la transition du chef de la direction et compte tenu des changements à venir touchant les normes comptables, nous procéderons en 2022 à un examen exhaustif de nos principaux régimes incitatifs pour nous assurer qu'ils continuent de soutenir les objectifs stratégiques clés et de concilier les intérêts des dirigeants avec ceux de nos clients et actionnaires.

Avec un nouveau président et chef de la direction en place, le CPD prévoit concevoir et instaurer un plafond sur les prestations de retraite auxquelles M. Strain aurait droit à la date normale de retraite. Ainsi, sa rémunération pourra être fixée chaque année en fonction du rendement et en harmonie avec les intérêts des actionnaires, conformément à notre philosophie et approche en matière de rémunération.

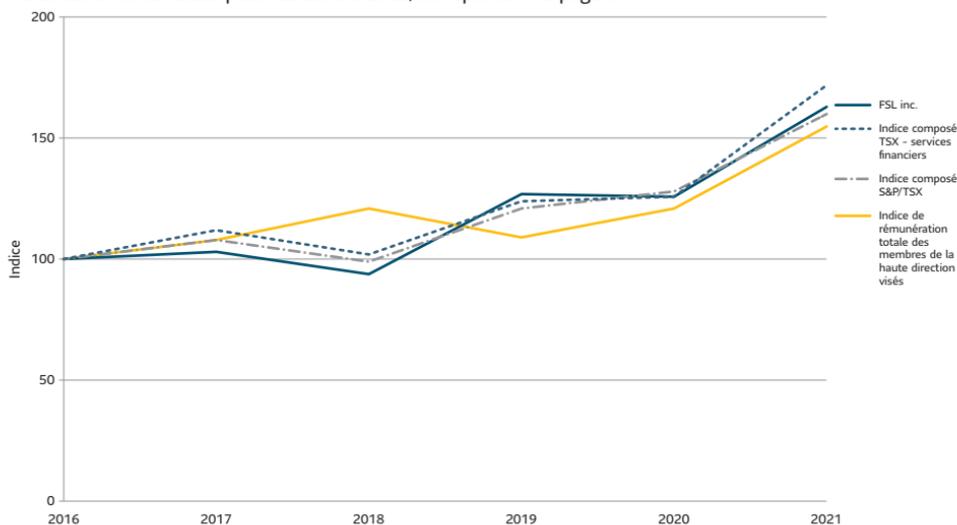
## **Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction**

Le graphique ci-dessous compare la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les unités d'actions Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2016 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 105, des membres de la haute direction visés

(s'agissant du chef de la direction à la fin de l'exercice, du premier directeur financier et des trois autres membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour chaque année) en dollars et indexé à 100 au cours de la même période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés\* pour 2021 tient compte des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2021, d'un résultat relatif au RIA supérieur dans toutes nos entreprises, et du taux de change entre le Canada et les États-Unis.

Sur une période de cinq ans, les rendements de la Sun Life sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et se situent entre les deux indices présentés. Pour de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 97.



Exercices clos les 31 décembre	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FSL inc.	100	103	94	127	126	163
Indice composé S&P/TSX	100	108	99	121	128	160
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	112	102	124	126	172
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	108	121	109	121	155
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	25,6 \$	27,6 \$	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$

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

## Ratio du coût de la direction

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

Ratio du coût de la direction	2017	2018	2019	2020	2021
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	27,6 \$	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)	2 546 \$	2 947 \$	3 057 \$	3 213 \$	3 533 \$
Ratio du coût de la direction	1,1 %	1,1 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %

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

# Philosophie et approche en matière de rémunération

## Ce que nous faisons

### ✓ Adopter une approche fondée sur des principes

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

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

- Offrir des incitatifs afin d'obtenir la réalisation des priorités stratégiques d'affaires, comme l'importance que nous accordons aux clients
- Harmoniser la rémunération en fonction des résultats des actionnaires à court, moyen et long terme
- Faire concorder nos régimes incitatifs à long terme avec une rémunération en fonction d'une combinaison de rendements absolus et relatifs pour les actionnaires
- Maintenir des exigences applicables aux actionnaires importants et une politique relative à l'actionariat
- Tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires dans le cadre de leur droit de regard sur la rémunération et par d'autres moyens

### ✓ Rémunérer en fonction du rendement

- Rémunérer les membres de la haute direction en insistant sur la rémunération conditionnelle fondée sur une formule et sur les résultats (rémunération conditionnelle en pourcentage de la rémunération cible : 87 % pour le chef de la direction et 78 % pour l'équipe de haute direction)
- Définir les mesures de rendement du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées et qui sont basées sur le rendement individuel et de la Compagnie/des organisations

### ✓ Gérer les risques et assurer une saine gouvernance

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

## Ce que nous ne faisons pas

- ✗ **Aucun avantage accessoire excessif/aucune majoration**
- ✗ **Aucun encouragement à prendre des risques excessifs**
- ✗ **Aucune révision du prix ni aucun antidatage des options d'achat d'actions**
- ✗ **Aucune couverture ni aucun nantissement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres**
- ✗ **Aucune entente en cas de changement de contrôle à déclencheur unique**
- ✗ **Aucune garantie sur plusieurs années**

## Principes en matière de rémunération

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



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



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



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



**sont simples et clairement communiqués**



**assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants, y compris en ce qui concerne les exigences applicables aux actionnaires importants.

## Comment nous assurons l'harmonisation

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

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 78 % pour les autres membres de l'équipe de haute direction
2. **des mesures de rendement** au titre du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées par les bénéficiaires, et la rentabilité des ventes et les progrès relatifs aux résultats pour les clients clés à l'ensemble de l'entreprise qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires
3. **des cibles de rendement** au titre du RIA qui sont fondées sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Compagnie
4. **des rendements absolu et relatif pour les actionnaires** qui sont pris en compte dans nos programmes d'unités d'actions Sun Life et incitatifs à long terme.

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

### Comparaison avec des sociétés comparables

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

## Rémunération en fonction du rendement

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

## Harmonisation avec la stratégie de la Sun Life

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

## Gouvernance en matière de rémunération

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

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

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

Le profil de tous les administrateurs figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur qui commence à la page 15. D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- **M. Marianne Harris, présidente du CPD**, a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada de 2006 à 2013 et chef du groupe des institutions financières, Amériques, de 2003 à 2006, à New York. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de programmes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. À l'heure actuelle, elle est membre du comité de retraite de Les Compagnies Loblaw Limitée et administratrice du conseil de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public. M<sup>me</sup> Harris a siégé au comité des ressources humaines d'Hydro-One Limited de 2015 à 2018 ainsi qu'au comité des ressources humaines et de la rémunération d'Agrium Inc. de 2014 à 2015. Elle a présidé le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières de 2012 à 2018.
- **Stephanie L. Coyles** a été cheffe de la stratégie de LoyaltyOne de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. M<sup>me</sup> Coyles possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. À l'heure actuelle, elle siège au comité des ressources humaines et de la rémunération de Corus Entertainment Inc., en plus d'avoir été membre du comité des ressources humaines de la Compagnie de la Baie d'Hudson de 2019 à 2020.
- **Martin J.G. Glynn** est président de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (Investissements PSP). Il a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn a siégé au comité de rémunération de Husky Energy Inc. de 2009 à 2021 et a été membre du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Investissements PSP de 2014 à 2018, alors qu'il est devenu président d'Investissements PSP. M. Glynn a également présidé le comité des ressources humaines et de la rémunération d'Investissements PSP de 2017 à 2018.

- **Ashok K. Gupta** compte 40 ans d'expérience dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. Il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc de 2010 à 2013, associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc) de 2004 à 2009, chef de la direction de Kinnect of Lloyd's of London de 2001 à 2004, et chef de la stratégie du groupe de CGU plc (faisant désormais partie d'Aviva plc) de 1997 à 2000. M. Gupta est actuellement président du conseil d'EValue Ltd., président du conseil de Mercer Limited, et administrateur et membre du comité de la rémunération de JPMorgan European Smaller Companies Trust PLC. Il a également siégé au comité de la rémunération d'Old Mutual Wealth Management Limited (maintenant Quilter PLC) de 2013 à 2014. Ces postes comportaient la responsabilité pour la rémunération des membres de la haute direction et le perfectionnement des membres de la haute direction.
- **David H. Y. Ho** est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital de 2017 à 2019. À l'heure actuelle, il est membre du comité de perfectionnement en gestion et de la rémunération d'Air Products & Chemicals, Inc. ainsi que du comité de la rémunération de Qorvo, Inc. M. Ho a été président du comité de la rémunération de China COSCO Shipping Corporation Limited de 2020 à novembre 2021 et de Sinosteel Corporation de 2014 à 2016. Il a été membre du comité de la rémunération de nVent Electric plc de 2018 à 2020, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, de Dongfang Electric Corporation de 2009 à 2015, de TriQuint Semiconductor Inc. de 2010 à 2014 et de 3COM Corporation de 2008 à 2010.
- **Marie-Lucie Morin** compte plus de 30 ans d'expérience dans la fonction publique fédérale canadienne, où elle était chargée de diverses questions touchant les ressources humaines et la rémunération des hauts dirigeants. M<sup>me</sup> Morin possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et de la culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. À l'heure actuelle, elle préside le comité de gouvernance et de la rémunération de Stantec Inc. et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chorus Aviation Inc. De 2016 à 2019, elle était membre du comité de la rémunération d'AGT Foods and Ingredients Inc.

Le CPD fait l'objet d'une évaluation annuelle afin de s'assurer que ses membres ont l'expérience et l'expertise requises pour s'acquitter du mandat du CPD. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter aux pages 54 à 56.

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

Un groupe composé de membres de la haute direction provenant des services des finances, de l'actuariat, de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne forme le Groupe d'examen du régime de rémunération incitative (« GERRI ») et participe au processus de prise de décisions lié à la rémunération. Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner la conception de nos régimes de rémunération incitative, les cibles de rendement et les évaluations, de même que les renseignements sur la gestion des risques. Il présente des observations à cet égard au chef de la direction, au CPD et au conseil pour que ceux-ci les étudient dans le cadre de leurs recommandations finales et de leurs approbations. Pour de plus amples renseignements quant à notre cycle de prise de décisions, se reporter à la page 79.

### **Avis indépendant**

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

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

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

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

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2021	2020
Pay Governance	104 204 \$ US	119 339 \$ US

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

### Notre approche en matière de gestion des risques

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

1. Notre structure de gouvernance aux fins de conception et d'approbation des régimes de rémunération incitative
2. Les processus que nous utilisons pour soutenir l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque.



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

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

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

### 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 90 % des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ». Les montants et les risques clés aux termes de ces régimes sont revus par le CPD chaque année.

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

- Désignation des preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des preneurs de risques importants sont examinées par le CPD et 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 125 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants

- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 80 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 régulièrement un rapport à cet égard, conformément à la charte du CPD.

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

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

- Ils sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense » et des principes en matière de rémunération, y compris en conformité avec les principes du CSF
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de risques approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA
- Le premier directeur de la gestion des risques donne au CPD une présentation annuelle portant sur les risques clés à l'échelle de l'entreprise et la question de savoir si ceux-ci sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir d'abaisser ou d'annuler les attributions incitatives ainsi que d'abaisser ou de ne pas attribuer de primes incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne cadrent pas avec les limites de risques approuvés
- Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner les résultats portant sur le régime de rémunération incitative tant du point de vue financier et actuariel que du point de vue de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne. Le GERRI se réunit aussi après la clôture de l'exercice afin de discuter des rajustements qui seraient nécessaires à la note générale du RIA ou de chaque organisation en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle
- Le CPD examine les renseignements concernant la valeur d'attribution et la valeur en cours de tous les salaires, de toutes les primes et de toutes les attributions de rémunération incitative à long terme accordés au cours des cinq derniers exercices à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Il examine également l'analyse des tests de tension visant les membres de l'équipe de la haute direction en étudiant la valeur éventuelle des attributions sous forme de titres de capitaux propres en circulation en fonction de divers cours futurs de l'action
- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements, la conception des régimes et les caractéristiques de fonctionnement.

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

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

- Les conceptions sont soumises à des tests de tension pour s'assurer d'une compréhension des résultats possibles
- La composition de la rémunération est gérée afin qu'une grande partie de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices

- Les membres de la haute direction doivent respecter des exigences relatives à la propriété et à la conservation des actions qui permettent de renforcer les objectifs à long terme et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, dans la conception de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex. le bénéfice)
- Le RIA (se reporter à la page 83) comprend une mesure par laquelle le financement peut être réduit en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle
- Les mesures de rendement comprennent généralement une combinaison de mesures financières et de mesures non financières, absolues et relatives
- Le financement du RIA est limité au rendement de l'ensemble de la Compagnie et de chaque organisation, et n'a aucune incidence directe en matière de rémunération sur les ventes ou les décisions portant sur les produits individuels au sein d'une organisation.

## Cycle de prise de décisions

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

**La direction** (notamment le GERRI) examine notre programme de rémunération par rapport aux données du marché et aux pratiques de sociétés comparables

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

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

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

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

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

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

Approuve la rémunération (après la période de rendement)

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

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

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

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

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

## Exercice du pouvoir discrétionnaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Aucune opération de couverture ni mise en gage

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

## Récupération

Notre politique de récupération permet à la Compagnie de récupérer la rémunération en cas de redressement important et/ou de mauvaise conduite. La politique permet au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par un employé (ou ancien employé) au cours des 24 mois précédents si l'employé (ou ancien employé) a fait preuve d'inconduite, notamment une fraude, un détournement, un acte de négligence et/ou le non-respect d'exigences

juridiques ou de nos politiques internes, y compris les Règles de conduite professionnelle. Dans le cas d'un redressement important, la rémunération peut être récupérée dans le cas où la rémunération incitative reçue aurait été inférieure si les résultats financiers redressés avaient été connus.

## Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2021 se compose de sept éléments :

Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Salaires</b>	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> <li>soumis à un examen annuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tous les employés</li> </ul>
<b>Rémunération incitative annuelle</b>	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>jusqu'à 1 an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tous les employés</li> </ul>
<b>Régime d'unités d'actions Sun Life</b>	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans, rendement prospectif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les collaborateurs clés, à partir du niveau des vice-présidents</li> </ul>
<b>Régime d'options d'achat d'actions de la direction</b>	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 ans</li> <li>acquises sur 4 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>équipe de la haute direction</li> </ul>
<b>Régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD »)</b>	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>à partir du niveau des vice-présidents</li> </ul>
<b>Prestations de retraite et avantages sociaux</b>	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> <li>s'accumulent pendant la durée de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tous les employés</li> </ul>
<b>Avantages accessoires</b>	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> <li>offerts pendant la durée de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>à partir du niveau des vice-présidents</li> </ul>

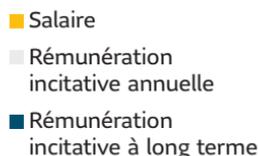
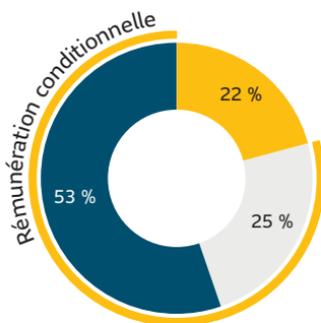
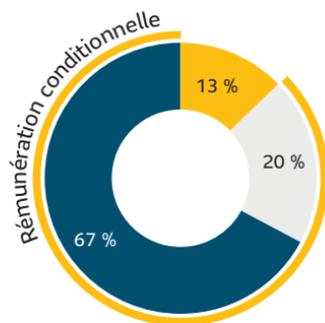
En plus de ce qui précède, le président de Gestion SLC participe au régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, comme il est décrit ci-après.

Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC</b>	Variable	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans, rendement prospectif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur général et échelons supérieurs au sein de Gestion SLC</li> </ul>

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 105 à 107.

### Chef de la direction

### Équipe de la haute direction



### Analyse comparative

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

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

• **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer la plupart des membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 17 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Sun Life) cotées en bourse (ou des filiales de ces sociétés) :

- |                         |                      |                               |                           |
|-------------------------|----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| • AFLAC                 | • CNO Financial      | • Hartford Financial Services | • Prudential Financial    |
| • AIG                   | • Equitable          | • John Hancock                | • Unum                    |
| • Allstate              | • Genworth Financial | • Lincoln Financial           | • Voya Financial Services |
| • Brighthouse Financial | • MetLife            | • Principal Financial Group   |                           |
| • Cigna                 | • Guardian Life      |                               |                           |

• En ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés du sondage de 2021 de McLagan Investment Management, qui comprend les postes de gestion des placements dans plus de 50 sociétés d'assurances aux États-Unis.

## Salaires

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

## Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Ces objectifs portent sur les bénéfices, la rentabilité des ventes et les mesures clients. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022.

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

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



## Résultats d'entreprise

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

**Bénéfice par action (BPA) déclaré – Pondération de 25 %**

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

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

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



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

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

**Mesures clients – Pondération de 25 %**

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

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

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable de l'indicateur final de paiement du rendement. Le rendement total de la Compagnie est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à  $\pm 20\%$ , 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 d'augmenter, de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice net sous-jacent (perte) élimine du revenu net déclaré (perte) les effets des éléments définis dans la section L de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS, comme il est décrit dans notre rapport de gestion 2021, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

### Composition des résultats d'entreprise

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

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

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

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

### Multiplicateur individuel

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

## Rémunération incitative à long terme

Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au cours d'une période d'acquisition s'échelonnant sur plusieurs années et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions au titre de la rémunération incitative à long terme étaient effectuées par l'intermédiaire de deux vecteurs différents, soit les régimes d'unités d'actions fictives comptant essentiellement les unités d'actions Sun Life (période d'acquisition de 3 ans, période de rendement totale de 5 ans) et les options (période d'acquisition de 4 ans, les options dont les droits sont acquis pouvant être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'attribution). À compter des attributions d'options d'achat d'actions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionariat ainsi que les exigences relatives aux mesures personnelles, nous exigeons que les membres de la haute direction actifs détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022.

Ces régimes de rémunération incitative sont conçus pour harmoniser et récompenser les membres de la haute direction et les autres collaborateurs clés ayant créé de la valeur pour les actionnaires et ayant généré des rendements supérieurs pendant la période de rendement des régimes, soit de 3 à 10 ans. Dans le cas du chef de la direction et de l'équipe de direction, la proportion d'incitatifs à long terme prenant la forme d'options est également considérée à la lumière de l'âge et du stade auquel se trouve la personne dans sa carrière, mais elle est limitée à une proportion maximale de 25 % du total des incitatifs à long terme. Des fonds sont alloués aux dirigeants d'entreprise afin de décider des attributions aux participants en fonction de leur contribution au cours de l'exercice et de leur incidence possible sur les résultats à long terme. Les attributions sont accordées selon un montant fixe; la valeur du montant du versement réel variera cependant en fonction du cours de nos actions, des dividendes et, dans le cas des unités d'actions Sun Life, de notre rendement comparativement à des sociétés comparables pour la période de rendement, et dans le cas du régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, du rendement de Gestion SLC pour la période de rendement. Avant d'approuver les attributions, le CPD 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. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022.

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

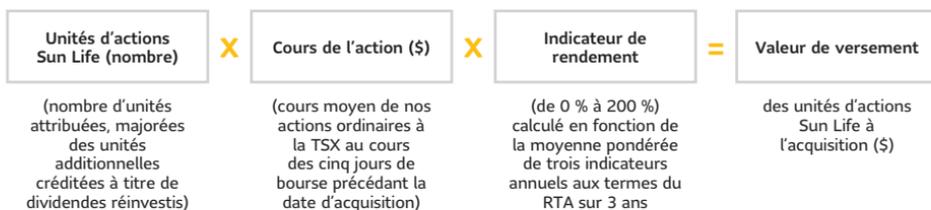
Le régime comprend deux mesures de rendement :

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

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

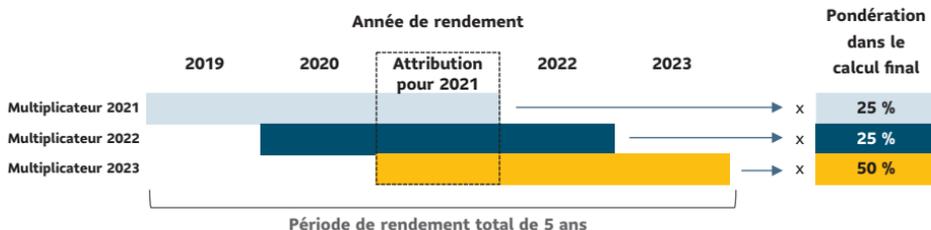
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

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



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 2021, 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 banques canadiennes et sociétés d'assurances nord-américaines. Ces sociétés nous ressemblent le plus en ce qui a trait à la mesure du rendement d'entreprise, étant donné qu'elles exercent des activités dans le même marché élargi des services financiers et nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'affaires. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour ce qui est des employés de talent et de l'accès au capital. Les sociétés énumérées ci-dessous ont été utilisées pour calculer les indicateurs de rendement annuels depuis 2015.

Cet indice pondéré personnalisé est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 82). L'indice pondéré personnalisé n'est pas utilisé à d'autres fins.

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

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

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

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

Les options récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022.

À compter de 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent jusqu'à 25 % de leurs attributions incitatives à long terme annuelles sous forme d'options. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après l'attribution. À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat et les exigences relatives aux mesures personnelles, nous exigeons que les membres de la haute direction actifs détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement et n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

Le CPD recommande les modalités de chaque attribution au conseil pour qu'il les approuve. Il n'est pas possible de réduire ni d'annuler le prix d'exercice d'une option déjà attribuée en échange d'options ayant un prix d'exercice inférieur. Si un changement de contrôle a lieu, le conseil peut régler le problème des options en circulation au moyen de diverses solutions qui s'offrent à lui, notamment au moyen d'une acquisition anticipée. Les options ne peuvent pas être transférées ou cédées.

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

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

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

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

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

Le tableau ci-dessous résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2021. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (5,0 % des actions en circulation au 31 décembre 2021), à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne. Les attributions d'options d'achat d'actions sont établies en fonction d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (12,3 % pour l'attribution de mai 2021, 12,2 % pour l'attribution de février 2021, 12,2 % pour l'attribution de décembre 2020, 12,4 % pour l'attribution de février 2020 et 14,3 % pour l'attribution de 2019).

Indicateur de dilution	2021		2020		2019	
	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 <sup>1</sup>	769 290	0,13	730 442	0,12	745 243	0,13
Options en cours <sup>2</sup>	3 042 240	0,52	3 173 204	0,54	3 073 966	0,52
Options pouvant être attribuées <sup>3</sup>	3 875 905	0,66	4 645 195	0,79	5 375 637	0,91
Surplus <sup>4</sup>	6 918 145	1,18	7 818 399	1,34	8 449 603	1,44
Taux d'épuisement du capital <sup>5</sup>		0,13		0,12		0,13

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

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

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

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

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

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

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

Le régime permet aux participants de participer à la réussite globale et à la création de valeur de Gestion SLC et harmonise les intérêts des participants avec ceux des actionnaires de la Compagnie en offrant des mesures incitatives relativement au rendement futur. Pour M. Peacher, le régime de 2021 récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres de rendement global de Gestion SLC; des actifs gérés de tiers; des revenus d'honoraires de tiers et du bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont pleinement acquises dans leur totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution.

Gestion SLC s'est développée considérablement au cours des dernières années, notamment par la conclusion d'acquisitions de participations majoritaires dans Infrared Capital Partners et Crescent Capital Group LP. Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC de 2021 harmonise la rémunération avec notre stratégie d'affaires, le modèle d'exploitation et le rendement. Aucun changement important n'a été apporté pour 2022.

## Composition de la rémunération incitative à long terme

La composition actuelle de la rémunération incitative à long terme pour les participants admissibles est la suivante :

Participants admissibles		Options d'achat d'actions	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC
Chef de la direction et équipe de haute direction (sauf le président de Gestion SLC)		25 %	75 %	–
Président de Gestion SLC		25 %	25 %	50 %
Vice-présidents principaux, vice-présidents et collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président)		–	100 %	–
Gestion SLC	Directeurs généraux principaux, directeurs généraux et collaborateurs clés	–	–	100 %
	Certains directeurs généraux principaux	–	Combinaison d'unités d'actions fictives de Gestion SLC et d'unités d'actions Sun Life	

### Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'UAD offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions au titre du régime de RIA en UAD qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie. Aucun changement important n'a été apporté pour 2021 ou 2022.

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 2021. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 70,41 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2021. En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème d'actionnariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la

propriété personnelle d'actions et d'UAD (la propriété personnelle exclut les unités d'actions Sun Life). À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visée	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2021 (\$)				
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Actions fictives de Gestion GCL	Unités d'actions différées (UAD)	Actionnariat total
Kevin D. Strain	10x le salaire	9,2x	1 309 076	7 214 719	–	701 922	9 225 717
Dean A. Connor	10x le salaire	34,8x	6 840 453	20 781 554	–	10 710 708	38 332 715
Manjit Singh	5x le salaire	14,8x	50 651	5 123 279	–	3 708 791	8 882 721
Stephen C. Peacher	5x le salaire	15,7x	–	5 711 046	3 507 417	2 206 453	11 424 916
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	9,6x	253 569	5 783 649	–	1 168 573	7 205 791
Jacques Goulet	5x le salaire	13,5x	525 963	7 283 193	–	296 296	8 105 452

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

### **Prestations de retraite**

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

### **Régimes canadiens**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2009, nous avons cessé d'offrir aux nouveaux employés le régime à prestations déterminées à l'intention des employés canadiens et nous l'avons remplacé par un régime à cotisations déterminées, que nous décrivons en détail à compter de la page 92. 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. Strain et Connor sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés avant 2009 et ils participent au régime à prestations déterminées. MM. Goulet et Singh sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ils participent au régime à cotisations déterminées.

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

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

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

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

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

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

Nombre d'années de service avant 2005	X	(	1,0 % des gains moyens ouvrant droit à pension jusqu'à 100 000 \$	+	1,65 % des gains moyens ouvrant droit à pension de plus de 100 000 \$	)	=	Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

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

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

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

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

(membres de la haute direction désignés, M. Strain et un ancien membre de la haute direction, M. Connor)

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

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

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

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

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

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

## Prestations de retraite maximales

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

10 dernières années d'emploi des membres de la haute direction visés. Les gains ouvrant droit à pension incluent la rémunération incitative réelle seulement jusqu'au niveau cible, ce qui limite la prestation de retraite pour tous les employés, même si les attributions de rémunération incitative annuelle versées sont supérieures aux niveaux cibles. La rémunération incitative cible est en outre plafonnée à 100 % du salaire annuel pour les années de service après 2004.

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

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

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 29 210 \$ en 2021).

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

Les employés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés ont la possibilité de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension et recevront une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Depuis 2020, les nouveaux employés sont automatiquement inscrits à raison d'un taux de cotisation de 5 % et ils pourront ajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement et les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé sont plafonnées à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 29 210 \$ en 2021).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, y compris MM. Goulet et Singh, participent à un régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Lorsqu'un membre de la haute direction atteint le plafond aux termes du régime enregistré, le régime complémentaire prévoit une cotisation théorique de 10,5 % de ses gains ouvrant droit à pension au-delà du niveau de rémunération auquel le plafond de cotisation est atteint pour le régime enregistré. Le taux de cotisation aux termes du régime complémentaire est fixé à 10,5 % pour correspondre au montant maximal que la Compagnie et un employé, combinés, peuvent cotiser aux termes du régime enregistré.

### **Régimes américains**

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

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

- un régime 401(k) volontaire, agréé du point de vue fiscal
- un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur
- un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 290 000 \$ US en 2021).

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

### **Régime 401(k)**

Les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente, rémunération incitative réelle et autre rémunération admissible), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 19 500 \$ US en 2021, majoré d'un montant additionnel de 6 500 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 100 % sur la première tranche de 3 % et à 50 % sur la tranche suivante de 2 % de la cotisation de l'employé (jusqu'à concurrence de 11 600 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2021). Les participants reçoivent la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associée 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<sup>er</sup> janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS et toute autre rémunération admissible (soit 290 000 \$ US en 2021).

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

Âge et nombre d'années de service au 1 <sup>er</sup> janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40 ans	2
De 40 à 54 ans	4
55 ans et plus	6

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 58 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 64 500 \$ par participant de 50 ans ou plus en 2020). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 290 000 \$ US pour chaque participant en 2021.

### **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 2021. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

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



M. Strain, qui était vice-président général et premier directeur financier, a été promu au poste de président et premier directeur financier le 15 février 2021. Il a été promu au poste de président et chef de la direction le 7 août 2021. Avant sa nomination, M. Strain était président, Sun Life Asie, en plus d'avoir occupé plusieurs rôles principaux au siège social et au sein de l'entreprise canadienne, dont ceux de vice-président principal, assurances et placements individuels, de vice-président, relations avec les investisseurs, de vice-président, finances de l'individuelle et de vice-président des opérations du secteur de la retraite de Clarica.

En tant que président et chef de la direction, M. Strain définit notre stratégie d'entreprise et les indicateurs de succès et, en 2021, il a poursuivi sur sa lancée dans des domaines prioritaires de notre plan stratégique pendant la période de transition du leadership.

La rémunération cible de M. Strain a été ajustée lorsqu'il a été promu au poste de président et premier directeur financier en février 2021, y compris au moyen d'une attribution incitative à long terme de 3 500 047 \$. Son salaire cible a de plus été augmenté parallèlement à sa nomination au poste de président et chef de la direction en août 2021.

M. Strain a reçu une attribution supplémentaire non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ en novembre 2021 en reconnaissance de son échelle de rémunération cible supérieure pour le reste de l'année par suite de sa promotion au poste de président et chef de la direction en août 2021. La décision de lui accorder des UAD avait pour objectif d'accroître son niveau de propriété à long terme et de concilier ses intérêts avec ceux des actionnaires.

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 185 079 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Un incitatif à long terme de 6 280 000 \$ lui a été attribué en 2022.

Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

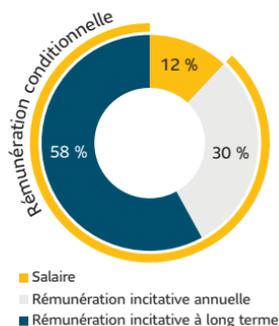
- Il a lancé une nouvelle stratégie d'entreprise qui est axée sur les clients et guidée par notre raison d'être : aider les clients à jouir d'une sécurité financière durable et à mener une vie saine.
- Il a intégré la durabilité à nos activités, notamment en accordant la priorité à la durabilité dans notre planification stratégique, en annonçant l'engagement de la Sun Life à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et en embauchant la première directrice de la durabilité
- Il a accentué l'importance accordée par la Sun Life à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI), notamment par la participation au forum interne des Diversity Dialogues et par l'embauche de la première femme dirigeante d'une organisation de la Sun Life en Asie
- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil

- Il a réalisé une solide performance financière, avec un bénéfice net sous-jacent de 3 533 millions de dollars, en hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent, et un rendement des capitaux propres sous-jacent de 15,4 %. Le bénéfice net déclaré était en hausse de 64 % en raison de l'incidence des marchés et du gain réalisé lors du PAPE de notre coentreprise indienne de gestion d'actifs. La VAN a augmenté de 17 %, tandis que les actifs gérés ont atteint 1,4 billion de dollars, pour une hausse de 15 % pendant l'année
- Il a augmenté le dividende à l'intention des porteurs d'actions ordinaires de 20 % peu après la levée des restrictions mises en place par le BSIF depuis le début de la pandémie
- Il a conclu une entente en vue d'acquiescer DentaQuest, ce qui nous permettra d'accroître la portée de nos activités aux États-Unis et d'occuper une position de chef de file sur le marché attrayant des garanties de frais dentaires aux États-Unis
- Il a fait de nous l'une des institutions financières de première importance au Canada à adopter une politique sur la flexibilité en milieu de travail qui est axée sur les besoins des clients et de l'entreprise
- Il a soutenu l'impulsion numérique et le passage à l'entreprise numérique, une nouvelle façon pour les entreprises et les TI de collaborer afin de mettre au point des produits adaptatifs et de bâtir des relations numériques avec les clients

## Résumé de la rémunération

	2021		2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
<b>Salaire</b>	<b>1 000 000</b>	<b>863 462</b>	<b>638 462</b>	<b>623 077</b>
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	2 185 079	924 699	825 000
<b>Total en espèces</b>	<b>2 500 000</b>	<b>3 048 541</b>	<b>1 563 161</b>	<b>1 448 077</b>
UAD	700 011		–	–
Unités d'actions Sun Life	2 625 040		1 650 058	1 387 506
Options d'achat d'actions	875 007		550 001	462 503
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>4 200 058</b>		<b>2 200 059</b>	<b>1 850 009</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>6 700 058</b>	<b>7 248 599</b>	<b>3 763 220</b>	<b>3 298 085</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2021



## Dean A. Connor, ancien président et chef de la direction



M. Connor a été notre chef de la direction du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 6 août 2021. Sous sa direction, nous avons défini notre stratégie axée sur quatre piliers et celle de Client pour la vie. En 2021, nous avons accompli d'excellents progrès dans un certain nombre de domaines prioritaires en accord avec le plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Connor a obtenu une attribution aux termes du RIA de 985 479 \$, qui a été calculée au prorata de la partie de l'année où il était un employé de la société et qui tient compte des cibles de rendement de l'entreprise et de rendement personnel.

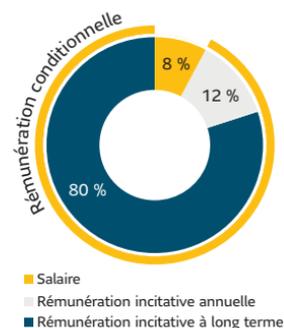
Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

- Il a dirigé la réponse apportée par la Sun Life à la pandémie de COVID-19, de manière à donner la priorité à la santé et au bien-être de nos clients, de nos employés, de nos conseillers ainsi que de nos collectivités, tout en assurant de solides résultats pour nos actionnaires
- Il a soutenu son successeur comme président et chef de la direction jusqu'à la transition le 7 août 2021, ce qui a permis de maintenir l'élan de notre stratégie
- Il a mis l'accent sur les talents et la culture, ce qui a contribué à obtenir des résultats supérieurs pour l'engagement des employés pendant la pandémie, dont la participation au recrutement de membres de la direction et du conseil de la Sun Life provenant de communautés sous-représentées
- Il a réalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Crescent Capital, un gestionnaire de placements dans des instruments de crédit non traditionnels
- Il s'est engagé à consacrer un montant supplémentaire de 20 milliards de dollars aux investissements durables au cours des cinq prochaines années et il a réalisé la carboneutralité de nos activités mondiales en 2021
- Il a organisé une Journée de l'investisseur pour Gestion SLC et annoncé les cibles relatives au bénéfice, aux actifs gérés et aux marges d'exploitation pour 2025

### Résumé de la rémunération

	2021		2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
<b>Salaire</b>	<b>1 100 000</b>	<b>655 769</b>	<b>1 100 000</b>	<b>1 142 308</b>
Rémunération incitative annuelle	1 650 000	985 479	1 920 000	1 810 000
<b>Total en espèces</b>	<b>2 750 000</b>	<b>1 641 248</b>	<b>3 020 000</b>	<b>2 952 308</b>
Unités d'actions Sun Life	6 500 039		4 875 042	4 687 504
Options d'achat d'actions	–		1 625 007	1 562 503
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>6 500 039</b>		<b>6 500 049</b>	<b>6 250 007</b>
<b>Rémunération directe totale<sup>1</sup></b>	<b>9 250 039</b>	<b>8 141 287</b>	<b>9 520 049</b>	<b>9 202 315</b>

### Composition réelle de la rémunération pour 2021



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

Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires pendant les dernières années du mandat de M. Connor. 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) <sup>1</sup>	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction <sup>2</sup>	Valeur pour les actionnaires <sup>3</sup>
2017	8 785	13 712	31 décembre 2016 au 31 décembre 2021	156	165
2018	9 300	15 506	31 décembre 2017 au 31 décembre 2021	167	158
2019	9 202	14 696	31 décembre 2018 au 31 décembre 2021	160	174
2020	9 520	10 479	31 décembre 2019 au 31 décembre 2021	110	128
2021	8 141	9 252	31 décembre 2020 au 31 décembre 2021	114	129
			<b>Moyenne</b>	<b>141</b>	<b>151</b>

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

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

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

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



M. Singh a été nommé vice-président général et premier directeur financier le 29 mars 2021. Il est responsable d'une gamme de fonctions liées notamment aux finances, à la fiscalité, aux capitaux et aux relations avec les investisseurs. M. Singh contribue à la réalisation de notre stratégie axée sur quatre piliers grâce au maintien d'une gestion financière et d'une gestion des risques prudente.

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Singh s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 372 800 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 2 200 000 \$ pour 2022.

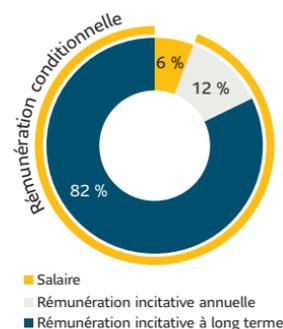
Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

- Il a contribué à l'obtention de solides résultats financiers, dont un bénéfice sous-jacent record de 3,5 milliards de dollars et un rendement des capitaux propres de 15,4 %
- Il a repéré et saisi des occasions de création de valeur pour les actionnaires grâce à des initiatives en matière d'affaires, de trésorerie, de capital et de fiscalité
- Il a mis davantage l'accent sur la gestion du capital à l'échelle de l'organisation. Il a maintenu de solides ratios de gestion du capital et des liquidités grâce à une gestion diligente et proactive
- Il a activement soutenu le repérage, l'analyse et la réalisation des occasions de fusion et acquisition dans le but de renforcer la stratégie d'entreprise et de soutenir la réalisation des objectifs financiers à moyen terme
- Il a dirigé la transition vers la norme IFRS 17, y compris l'incidence sur les stratégies opérationnelles, les décisions concernant la politique comptable, l'amélioration des capacités du système et la gestion active des parties prenantes
- Il a réalisé avec succès la première émission de billets de capital à recours limité, en plus d'un financement par titres de créance subordonnés dans le cadre de l'acquisition de DentaQuest
- Il a continué de renforcer la fonction financière par l'ajout de nouveaux outils, l'amélioration des processus et une meilleure intégration au sein de l'équipe à l'échelle mondiale
- Il a porté une attention particulière au recrutement, au perfectionnement et au maintien en poste des gens de talent, en plus d'amplifier la mobilisation au sein des équipes
- Il a activement soutenu la stratégie en matière de durabilité et les mesures prises pour que la Sun Life conserve sa position de tête

### Résumé de la rémunération

	2021		2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
<b>Salaires</b>	<b>600 000</b>	<b>461 538</b>	–	–
Rémunération incitative annuelle	800 000	1 372 800	–	–
Versement en espèces à la signature	–	200 000	–	–
<b>Total en espèces</b>	<b>1 400 000</b>	<b>2 034 338</b>	–	–
Unités d'actions Sun Life	1 575 024			
Options d'achat d'actions	525 006			
<b>Rémunération incitative à long terme (annuelle)</b>	<b>2 100 030</b>		–	–
Unités d'actions Sun Life	3 050 066		–	–
Options d'achat d'actions	1 000 005		–	–
<b>UAD</b>	<b>3 350 065</b>			
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)</b>	<b>7 400 136</b>			
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>10 900 166</b>	<b>11 534 504</b>	–	–

### Composition réelle de la rémunération pour 2021



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

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



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

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 153 250 \$ US (un multiplicateur individuel de 110 %). Il a reçu une attribution incitative annuelle à long terme de 2 800 000 \$ US pour 2022.

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

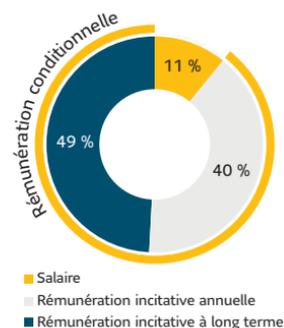
Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré des résultats de placement exceptionnels pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net
- Il a enregistré un excellent rendement pour les portefeuilles de nos clients, ce qui a favorisé une bonne fidélisation des clients
- Il a mobilisé 27,4 milliards de dollars de nouveaux engagements de clients pour la plateforme de Gestion SLC
- Il a obtenu des notes favorables pour les produits de Gestion SLC et ses sociétés affiliées de la part des principales sociétés de conseils en placement
- Il a atteint les objectifs de rendement financier pour Gestion SLC
- Il a mieux ciblé la durabilité par l'ajout d'un nouveau poste de responsable mondial des considérations ESG au sein de Gestion SLC
- Il a obtenu des résultats élevés pour l'engagement des employés pendant la pandémie et accéléré nos efforts en matière de DEI par l'entremise de programmes de formation interne et de partenariats externes
- Il a continué de renforcer notre plateforme de communication de l'information financière, d'exploitation et de technologie
- Il est demeuré un membre actif de l'équipe de direction de la Sun Life, en particulier dans le domaine de la gestion d'actifs

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

	2021		2020		2019	
	Objectif	Réel	Réel	Réel	Réel	Réel
<b>Salaire</b>	<b>580 000</b>	<b>580 000</b>	<b>580 000</b>	<b>580 000</b>	<b>580 000</b>	<b>580 000</b>
Rémunération incitative annuelle	1 450 000	2 153 250	1 903 125	1 595 000		
<b>Total en espèces</b>	<b>2 030 000</b>	<b>2 733 250</b>	<b>2 483 125</b>	<b>2 175 000</b>		
Unités d'actions Sun Life		656 076	617 563	1 788 736		
Options d'achat d'actions		656 037	617 517	596 241		
Actions fictives de Gestion SLC		1 312 073	1 235 033	–		
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>2 624 186</b>	<b>2 470 113</b>	<b>2 384 977</b>			
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 654 186</b>	<b>5 357 436</b>	<b>4 953 238</b>	<b>4 559 977</b>		

### Composition réelle de la rémunération pour 2021





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

M. Fishbein contribue à renforcer notre position de chef de file dans le secteur des garanties collectives aux États-Unis, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 235 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 125 %) et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 000 000 \$ US pour 2022.

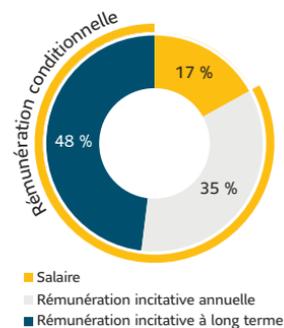
Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

- Il a augmenté le bénéfice net déclaré qui a atteint 399 millions de dollars américains, comparativement à 191 millions de dollars américains en 2020, et enregistré un solide bénéfice net sous-jacent de 413 millions de dollars américains, tout en versant plus de 300 millions de dollars américains en garanties aux familles touchées par la COVID-19 lorsqu'elles en avaient le plus besoin
- Il a haussé les nouvelles souscriptions de 13 % pour atteindre 1,24 milliard de dollars américains, ce qui témoigne de nos efforts pour faciliter la souscription des garanties par nos clients
- Il a relevé les primes nettes pour atteindre 4,3 milliards de dollars américains, une hausse de 6 % comparativement à 2020, malgré la pression continue exercée par la pandémie
- Il a réalisé l'acquisition de Pinnacle Care International, Inc. (« PinnacleCare ») le 1<sup>er</sup> juillet 2021. PinnacleCare fournit des services d'orientation dans le système de santé et de renseignement médical, ce qui complète nos activités d'assurance en excédent de pertes
- Il a conclu une entente pour acquérir DentaQuest Group, Inc. (« DentaQuest ») le 3 octobre 2021. DentaQuest est le plus important fournisseur d'assurance des soins dentaires pour le régime Medicaid aux États-Unis avec des activités en pleine expansion liées au régime Medicare Advantage et dans le secteur commercial, comptant plus de 33 millions de membres.
- Il a mis de l'avant la stratégie qui consiste à penser et agir comme une entreprise numérique et a doté la Compagnie de plusieurs nouvelles capacités qui allègent les tâches administratives manuelles, automatisent les processus, fournissent des informations en temps réel et permettent une prise de décision plus rapide
- Il a maintenu un taux d'engagement des employés inégalé, ce qui est indicateur de la vigueur soutenue de notre culture, de nos modalités de travail flexibles et des liens entre les employés dans un milieu de travail virtuel
- Il a continué de soutenir les principes de DEI en bâtissant des équipes qui sont le reflet de la diversité de nos clients et d'une culture de haute performance qui est représentative des collectivités où nous vivons, travaillons et faisons des affaires
- La réception par l'entreprise de quatre prix se rapportant au milieu de travail, notamment en étant nommée parmi les dix plus grands employeurs de la liste *Top Places to Work in Massachusetts* établie par le Boston Globe en 2021 pour la deuxième année consécutive, gagnant ainsi deux places par rapport à 2020

## Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2021		2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
<b>Salaire</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>594 231</b>	<b>575 000</b>
Rémunération incitative annuelle	760 000	1 235 000	1 045 000	890 000
<b>Total en espèces</b>	<b>1 360 000</b>	<b>1 835 000</b>	<b>1 639 231</b>	<b>1 465 000</b>
Unités d'actions Sun Life	1 249 027		1 111 574	1 043 423
Options d'achat d'actions	416 331		370 514	347 808
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>1 665 358</b>		<b>1 482 088</b>	<b>1 391 231</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 025 358</b>	<b>3 500 358</b>	<b>3 121 319</b>	<b>2 856 231</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2021





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

En reconnaissance de son apport en 2021, M. Goulet s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 359 000 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme de 2 800 000 \$ pour 2022.

Parmi ses réalisations importantes en 2021, on compte notamment ce qui suit :

- Il a enregistré une croissance de 5 % sur le bénéfice net sous-jacent et douze trimestres consécutifs de croissance des profits escomptés supérieure à 8 %
- Il a conservé la position de tête<sup>1</sup> pour les régimes de retraite collectifs, avec des actifs gérés de plus de 141 milliards de dollars. Il a réalisé des souscriptions records de 2,3 milliards de dollars dans le secteur de transfert de risques liés aux régimes de retraite, en plus de souscriptions records des produits de continuité de 3,8 milliards de dollars
- Il a conservé la position de tête<sup>2</sup> pour le marché des garanties collectives, avec plus de 11,8 milliards de dollars de contrats en vigueur. Il a conclu des ententes avec la Compagnie d'assurance-vie Première du Canada pour vendre les activités des marchés spéciaux, ce qui a permis à notre groupe de garanties collectives de se concentrer sur ses principaux segments
- Il a maintenu la position de tête<sup>3</sup> de Sun Life dans le secteur de l'assurance individuelle et il a amélioré nos modèles prédictifs de tarification pour les proposant âgés de 18 à 40 ans pour qu'ils puissent souscrire une assurance-vie allant jusqu'à 5 millions de dollars sans tests de laboratoire, une première dans le secteur
- Il a fait passer l'actif géré de Placements mondiaux Sun Life (« PMSL ») à plus de 38 milliards de dollars et augmenter les flux nets de 73 % par rapport à 2020
- Il a lancé *Sun Life Santé*, qui offrira aux canadiens des solutions numériques personnalisées sur demande. Il a investi un montant supplémentaire de 48 millions de dollars dans Dialogue Technologies de la Santé inc.
- Il a continué d'inciter à l'action durant la crise en santé mentale au Canada en incitant des dirigeants de partout au pays à agir dans leur milieu de travail. Il a reçu la norme d'excellence platine dans le cadre du programme *Santé mentale au travail* d'Excellence Canada
- Il a annoncé une initiative à l'avant-garde du secteur pour l'avenir du travail qui renforce l'autonomie des employés en leur offrant des choix et de la latitude. Il a conservé un niveau élevé d'engagement des employés en mettant l'accent sur un milieu de travail hautement performant, mentalement sain et inclusif
- Il a réitéré nos engagements en matière de DEI par l'obtention d'une certification en Relations Progressives avec les Autochtones, le maintien de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de la haute direction canadienne et une présence supérieure à 25 % des communautés sous-représentées dans des postes de vice-présidence ou un échelon supérieur
- Il a remporté le prix PDG de l'année dans la catégorie des grandes entreprises remis par le journal *Les Affaires* pour son leadership qui inspire les équipes et stimule la croissance de l'entreprise.

<sup>1</sup> Le rapport Pension Universe de Fraser pour l'exercice clos en décembre 2020

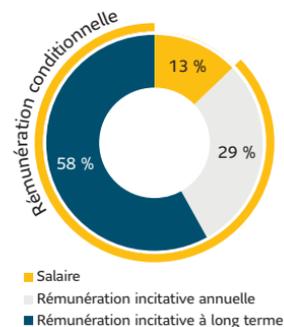
<sup>2</sup> En fonction des produits pour l'exercice clos en décembre 2020 du rapport de 2021 de Group Benefits Provider

<sup>3</sup> Part de marché selon la LIMRA pour le cumul annuel au troisième trimestre de 2021

## Résumé de la rémunération

	2021		2020	2019
	Objectif	Réel	Réel	Réel
<b>Salaire</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>588 462</b>	<b>571 154</b>
Rémunération incitative annuelle	755 000	1 359 000	851 640	675 000
<b>Total en espèces</b>	<b>1 355 000</b>	<b>1 959 000</b>	<b>1 440 102</b>	<b>1 246 154</b>
Unités d'actions Sun Life	2 025 034		2 400 080	1 275 012
Options d'achat d'actions	675 005		800 002	425 000
<b>Rémunération incitative à long terme<sup>1</sup></b>	<b>2 700 040</b>		<b>3 200 082</b>	<b>1 700 012</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 055 040</b>	<b>4 659 039</b>	<b>4 640 184</b>	<b>2 946 166</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2021



## 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 2021, 2020 et 2019. Pour 2021, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés était tributaire des changements annoncés précédemment aux cibles qui ont été apportés en février 2021, de la promotion de M. Strain au poste de président et chef de la direction, des résultats du régime incitatif qui sont supérieurs à la cible pour l'ensemble de nos secteurs et du taux de change en vigueur entre le dollar canadien et le dollar américain.

M. Peacher et M. Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains. Nous l'avons convertie en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,254 \$ CA pour 2021; 1,341 \$ CA pour 2020; et 1,327 \$ CA pour 2019.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative annuelle autre qu'à base de capitaux propres (\$)			Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Valeur du régime de retraite (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)		
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	2021	863 462	3 325 051	875 007	2 185 079	3 938 737	140 283	11 327 619	
	2020	638 462	1 650 058	550 001	924 699	573 277	199 255	4 535 752	
	2019	623 077	1 387 506	462 503	825 000	111 077	–	3 409 163	
<b>Dean A. Connor</b> Ancien président et chef de la direction	2021	655 769	6 500 039	–	985 479	398 737	6 125	8 546 149	
	2020	1 100 000	4 875 042	1 625 007	1 920 000	475 277	95 048	10 090 374	
	2019	1 142 308	4 687 504	1 562 503	1 810 000	433 077	11 233	9 646 625	
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	2021	461 538	7 975 155	1 525 011	1 372 800	34 615	200 000	11 569 119	
<b>Stephen C. Peacher</b> Président, Gestion SLC	2021	727 320	2 468 059	822 670	2 700 176	363 660	264 838	7 346 723	
	2020	777 780	2 484 332	828 090	2 552 091	389 225	120 864	7 152 382	
	2019	769 660	2 373 653	791 211	2 116 565	386 535	740 974	7 178 598	
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	2021	752 400	1 566 280	522 080	1 548 690	237 633	–	4 627 083	
	2020	796 863	1 490 621	496 859	1 401 345	246 562	–	4 432 250	
	2019	763 025	1 384 622	461 541	1 181 030	237 546	–	4 027 764	
<b>Jacques Goulet</b> Président, Sun Life Canada	2021	600 000	2 025 034	675 005	1 359 000	137 660	–	4 796 699	
	2020	588 462	2 400 080	800 002	851 640	128 433	18 498	4 787 115	
	2019	571 154	1 275 012	425 000	675 000	116 383	781	3 063 330	

### Salaire versé

- En 2021, le dollar canadien s'est apprécié par rapport au dollar américain, ce qui donne l'impression que les salaires américains figurant ci-dessus ont baissé par rapport à ceux de 2020.
- En 2019, le salaire réel versé a été plus élevé que le salaire sur une base annualisée en raison d'une période de paie supplémentaire au Canada. La paie régulière aux deux semaines pour la période du 21 décembre 2019 au 3 janvier 2020 a été déplacée au 31 décembre 2019, ce qui a donné lieu à une 27<sup>e</sup> période de paie. Ce changement a eu une incidence sur le salaire versé à MM. Strain, Connor et Goulet.
- Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :
  - M. Strain en 2021,
  - MM. Strain, Fishbein et Goulet en 2020.

## Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix des unités d'actions Sun Life	Prix des unités d'actions différées	Prix des unités d'actions fictives de Gestion SLC
2021	15 novembre 2021		70,88 \$	
2021	7 juin 2021	65,10 \$	65,10 \$	
2021	17 mai 2021	65,24 \$	65,24 \$	
2021	23 février 2021	62,28 \$		10,00 \$
2020	4 décembre 2020	57,57 \$		
2020	25 février 2020	65,05 \$		10,00 \$
2019	26 février 2019	49,71 \$		

- 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.
- M. Strain a reçu une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ le 15 novembre 2021, pour garantir une rémunération comme président et chef de la direction, qui s'appuie fortement sur une rémunération incitative à base d'actions à long terme, allant de pair avec son nouveau poste. Ce montant correspond à la rémunération incitative à long terme supplémentaire qu'il aurait reçue à titre de président et chef de la direction pour le reste de 2021 dans le cadre de sa rémunération cible.
- M. Singh a reçu des attributions, pour remplacer la valeur à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 3 350 065 \$ à l'embauche pour remplacer les prestations de retraite; une attribution non récurrente d'options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 005 \$ pour remplacer les options d'achat d'actions non acquises; une attribution non récurrente d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 3 050 066 \$ afin de remplacer les unités d'actions liées au rendement. Il a également reçu sa première attribution au titre de la rémunération incitative à long terme. Ces attributions ont été versées le 17 mai et le 7 juin 2021.
- L'attribution d'actions faite à M. Peacher en 2021 et en 2020 comprenait des unités d'actions fictives de Gestion SLC.
- L'attribution d'actions faite à M. Goulet en 2020 comprenait une attribution d'actions non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution du 25 février 2020.

## Attributions d'options

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

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2021	17 mai 2021	65,84 \$	9,33 \$
2021	23 février 2021	62,59 \$	8,54 \$
2020	4 décembre 2020	57,16 \$	7,70 \$
2020	25 février 2020	62,12 \$	5,90 \$
2019	26 février 2019	50,58 \$	5,56 \$

- Nous nous servons d'un ratio moyen calculé sur cinq ans selon le modèle de Black-Scholes pour fixer les attributions.
- La moyenne sur cinq ans correspond à une valeur à long terme tenant compte d'estimations à long terme de facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes.
- L'attribution d'options faite à M. Singh en 2021 comprenait une attribution en remplacement des options non acquises perdues auprès de son ancien employeur, en plus de son attribution annuelle d'options régulière pour 2021.
- L'attribution d'options faite à M. Goulet en 2020 comprenait une attribution d'options non récurrente accordée le 4 décembre 2020, en plus de l'attribution faite le 25 février 2020.

## **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 116 à 118.
- M. Strain avait un coût compensatoire supérieur pour 2021 en raison de l'augmentation, à la suite de sa promotion, de son salaire et de sa prime cible.

### **Autre rémunération**

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que MM. Strain, Connor et Goulet ont reçus en espèces.
- Les montants indiqués pour 2020 pour MM. Strain, Connor et Goulet comprennent les paiements faits dans le cadre des programmes de 2018 et de 2019 pour le paiement des reports de congés annuels offerts au Canada à tous les employés qui ont des reports de congés annuels impayés.
- En 2020, le montant de M. Strain comprend également des impôts versés en lien avec un poste antérieur à l'étranger et les allocations pour les membres de la haute direction.
- Comprend les rajustements compensatoires fiscaux de 2020 et de 2019 pour M. Peacher. Le montant de 2019 tient compte du total pour les rajustements compensatoires fiscaux de 2018 et de 2019. En 2020, le montant de M. Peacher comprend aussi une allocation pour les membres de la haute direction et une aide pour la préparation des déclarations fiscales.
- Pour tous les membres de la haute direction visés, exception faite de MM. Strain et Peacher en 2020 et 2021, les montants indiqués ne tiennent pas compte de la valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages individuels fournis à chacun des membres de la haute direction visés, lesquels ne sont généralement pas offerts à tous les employés étant donné que la valeur totale pour chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ au total et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice.
- Le montant de M. Singh comprend un paiement en espèces à l'arrivée destiné à remplacer les primes variables auxquelles il a renoncé chez son précédent 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 2021 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 70,41 \$ (le cours de clôture des actions de la Financière Sun Life à la TSX le 31 décembre 2021), 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 70,41 \$, multiplié par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle, des versements aux termes du régime de rémunération incitative avant la démutualisation et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la moitié d'exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Valeur marchande des attributions d'actions		
							Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur 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 (\$)
Kevin D. Strain	2016	27 391	40,16	23 févr. 2026	828 578				
	2017	34 233	48,20	28 févr. 2027	760 315				
	2018	43 190	53,96	27 févr. 2028	710 476				
	2019	63 944	50,58	26 févr. 2029	1 268 010	Unités d'actions Sun Life	31 362	2 208 204	–
	2020	71 402	62,12	25 févr. 2030	591 923	Unités d'actions Sun Life	27 451	1 932 802	–
	2021	114 590	62,59	23 févr. 2031	896 094	Unités d'actions Sun Life	43 654	3 073 713	–
						UAD dont les droits n'ont pas été acquis	9 969	701 922	–
<b>Total</b>		<b>354 750</b>			<b>5 055 396</b>		<b>112 436</b>	<b>7 916 641</b>	<b>–</b>
Dean A. Connor	2016	124 502	40,16	6 août 2024	3 766 186				
	2017	114 108	48,20	6 août 2024	2 534 339				
	2018	157 053	53,96	6 août 2024	2 583 522				
	2019	216 026	50,58	6 août 2026	4 283 796	Unités d'actions Sun Life	105 953	7 460 125	–
	2020	210 961	62,12	6 août 2026	1 748 867	Unités d'actions Sun Life	81 102	5 710 400	–
	2021	–	–	–	–	Unités d'actions Sun Life	108 096	7 611 028	–
						UAD dont les droits ont été acquis	–	–	10 710 708
<b>Total</b>		<b>822 650</b>			<b>14 916 710</b>		<b>295 151</b>	<b>20 781 553</b>	<b>10 710 708</b>

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été payés (\$)
<b>Manjit Singh</b>						Unités d'actions Sun Life			
	2021	188 312	65,84	17 mai 2031	860 586		72 764	5 123 279	–
						UAD dont les droits n'ont pas été acquis	52 674	3 708 791	–
<b>Total</b>		<b>188 312</b>			<b>860 586</b>		<b>125 438</b>	<b>8 832 070</b>	<b>–</b>
<b>Stephen C. Peacher</b>	2018	18 242	53,96	27 févr. 2028	300 081				
	2019	54 695	50,58	26 févr. 2029	1 084 602	Unités d'actions Sun Life	53 652	3 777 649	–
	2020	107 504	62,12	25 févr. 2030	891 208	Unités d'actions Sun Life	13 777	970 059	–
						Actions fictives de Gestion SLC	165 618	1 942 699	
	2021	107 736	62,59	23 févr. 2031	842 496	Unités d'actions Sun Life	13 682	963 338	–
						Actions fictives de Gestion SLC	164 534	1 564 718	–
						UAD dont les droits ont été acquis	–	–	2 206 453
<b>Total</b>		<b>288 177</b>			<b>3 118 387</b>		<b>411 263</b>	<b>9 218 464</b>	<b>2 206 453</b>

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions				
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été payés (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été payés (\$)
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98	16 mai 2024	787 644					
	2015	31 999	39,02	24 févr. 2025	1 004 449					
	2016	37 662	40,16	23 févr. 2026	1 139 276					
	2017	32 701	48,20	28 févr. 2027	726 289					
	2018	43 118	53,96	27 févr. 2028	709 291					
	2019	63 811	50,58	26 févr. 2029	1 265 372	Unités d'actions Sun Life	31 297	2 203 616		–
	2020	64 503	62,12	25 févr. 2030	534 730	Unités d'actions Sun Life	24 798	1 746 045		–
	2021	68 371	62,59	23 févr. 2031	534 661	Unités d'actions Sun Life	26 047	1 833 989		–
						UAD dont les droits ont été acquis	–	–		1 168 573
<b>Total</b>	<b>365 726</b>				<b>6 701 712</b>		<b>82 142</b>	<b>5 783 650</b>	<b>1 168 573</b>	
Jacques Goulet	2018	39 264	53,96	27 févr. 2028	645 893					
	2019	58 759	50,58	26 févr. 2029	1 165 191	Unités d'actions Sun Life	28 819	2 029 171		–
	2020	71 402	62,12	25 févr. 2030	591 923	Unités d'actions Sun Life	40 944	2 882 868		–
	2020	35 850	57,16	5 déc. 2030	475 013					–
	2021	88 398	62,59	23 févr. 2031	691 272	Unités d'actions Sun Life	33 676	2 371 154		–
						UAD dont les droits ont été acquis	–			296 296
<b>Total</b>	<b>293 673</b>				<b>3 569 292</b>		<b>103 439</b>	<b>7 283 193</b>	<b>296 296</b>	

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 2021 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2021
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2021 et versée en mars 2022.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	376 325	2 646 258	2 185 079
Dean A. Connor	1 279 942	9 622 621	985 479
Manjit Singh	–	–	1 372 800
Stephen C. Peacher	643 415	4 470 753	2 700 176
Daniel R. Fishbein	369 330	2 641 856	1 548 690
Jacques Goulet	344 599	2 405 742	1 359 000

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

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la haute direction visé en 2021. Pour de plus amples renseignements au sujet du régime d'options, se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions de la direction » à partir de la page 87.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	2017	28 févr. 2021	8 558	48,20	61,24	111 596
	2018	27 févr. 2021	10 798	53,96	61,24	78 609
	2019	26 févr. 2021	15 986	50,58	61,24	170 411
	2020	25 févr. 2021	17 851	62,12	63,00	15 709
					<b>Total</b>	<b>376 325</b>
Dean A. Connor	2017	28 févr. 2021	28 527	48,20	61,24	371 992
	2018	27 févr. 2021	39 263	53,96	61,24	285 835
	2019	26 févr. 2021	54 006	50,58	61,24	575 704
	2020	25 févr. 2021	52 740	62,12	63,00	46 411
					<b>Total</b>	<b>1 279 942</b>
Manjit Singh	–	–	–	–	–	–
					<b>Total</b>	<b>–</b>
Stephen C. Peacher	2017	28 févr. 2021	14 988	48,20	61,24	195 444
	2018	27 févr. 2021	18 242	53,96	61,24	132 802
	2019	26 févr. 2021	27 347	50,58	61,24	291 519
	2020	25 févr. 2021	26 876	62,12	63,00	23 651
					<b>Total</b>	<b>643 416</b>

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Attributions à	
					Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Daniel R. Fishbein	2017	28 févr. 2021	8 175	48,20	61,24	106 602
	2018	27 févr. 2021	10 780	53,96	61,24	78 478
	2019	26 févr. 2021	15 953	50,58	61,24	170 059
	2020	25 févr. 2021	16 126	62,12	63,00	14 191
					<b>Total</b>	
Jacques Goulet	2018	27 févr. 2021	9 816	53,96	61,24	71 460
	2019	26 févr. 2021	14 690	50,58	61,24	156 595
	2020	25 févr. 2021	17 851	62,12	63,00	15 709
	2020	4 déc. 2021	8 963	57,16	68,41	100 834
					<b>Total</b>	
				<b>Total</b>		<b>3 013 611</b>

- *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 2021

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 2021 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option. Les exercices des options faits par M. Connor en 2021 ont été réalisés conformément aux modalités préétablies de son régime d'aliénation de titres automatique adopté en 2019.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Kevin D. Strain	–	–
Dean A. Connor	423 904	11 954 249
Manjit Singh	–	–
Stephen C. Peacher	184 780	3 213 034
Daniel R. Fishbein	–	–
Jacques Goulet	–	–

## Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2021. 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 d'acquisition (%)	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Kevin D. Strain	27 févr. 2018	25 735	164 %	62,70	2 646 258
Dean A. Connor	27 févr. 2018	93 580	164 %	62,70	9 622 621
Manjit Singh	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	27 févr. 2018	43 478	164 %	62,70	4 470 753
Daniel R. Fishbein	27 févr. 2018	25 692	164 %	62,70	2 641 856
Jacques Goulet	27 févr. 2018	23 396	164 %	62,70	2 405 742

- 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 2018 (pour la période de rendement de 2018 à 2020, et versées au début de 2021).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables				RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA	
			Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible (moy. comp.)	Maximum			
2018 à 2020	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -16,9 %	-16,9 %	-6,9 %	3,1 %	7,7 %	200 %
			NYSE	< -17,1 %	-17,1 %	-7,1 %	2,9 %	6,8 %	200 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -9,0 %	-9,0 %	1,0 %	11,0 %	7,7 %	168 %
<b>Multiplicateur de 2020 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)</b>			<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>192 %</b>	
2017 à 2019	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -6,1 %	-6,1 %	3,9 %	13,9 %	11,0 %	171 %
			NYSE	< -5,9 %	-5,9 %	4,1 %	14,1 %	11,5 %	175 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 1,1 %	-1,1 %	8,9 %	18,9 %	11,0 %	121 %
<b>Multiplicateur de 2019 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>			<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>160 %</b>	
2016 à 2018	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -6,5 %	-6,5 %	3,5 %	13,5 %	6,5 %	130 %
			NYSE	< -6,4 %	-6,4 %	3,6 %	13,6 %	6,9 %	133 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,5 %	2,5 %	12,5 %	22,5 %	6,5 %	55 %
<b>Multiplicateur de 2018 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>			<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>112 %</b>	
<b>Indicateur de rendement moyen global pondéré</b>								<b>164 %</b>	

## 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 83.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible (\$)	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Kevin D. Strain	1 273 356	143 %	120 %	2 185 079
Dean A. Connor	1 650 000	100 %	100 %	985 479
Manjit Singh	800 000	143 %	120 %	1 372 800
Stephen C. Peacher	1 817 720	135 %	110 %	2 700 176
Daniel R. Fishbein	952 736	130 %	125 %	1 548 690
Jacques Goulet	755 000	150 %	120 %	1 359 000

- L'**attribution cible** calculée au prorata du service actif est utilisée dans le calcul du RIA (sous réserve de dispositions à la signature pour la première année d'emploi). L'attribution cible de M. Strain est pondérée en fonction des trois postes qu'il a occupés pendant l'année.
- Les résultats de l'entreprise pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés (exception faite du président, Gestion SLC), les résultats de l'entreprise correspondent à une pondération de 25 % du bénéfice par action déclaré total de la Compagnie et de 75 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide du bénéfice, de la VAN (sur la base du RIA) et des mesures clients. Pour le président, Gestion SLC, le RIA est établi en fonction des résultats de l'organisation de Gestion SLC.
- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie est de 143 % pour le RIA, ce qui comprend un rajustement discrétionnaire à la baisse surtout dans le but de modérer l'incidence positive cumulative des facteurs externes sur le bénéfice déclaré. Il s'agit d'une hausse par rapport à un indicateur de 93 % en 2020, témoignant d'un solide rendement pour le bénéfice net déclaré et sous-jacent et la VAN, combiné aux résultats correspondant à la cible pour les clients.
- Les indicateurs de rendement des organisations au titre du RIA tiennent compte d'un éventail de résultats, et les notes globales pour 2021 ont toutes dépassé les cibles prévues. Un rajustement discrétionnaire à la baisse, comparable à celui se rapportant à la Compagnie dans son ensemble, a été appliqué à chaque organisation, afin d'atténuer la composante bénéfice déclaré du régime. À l'instar de l'ensemble de la Compagnie, les résultats sont à la hausse par rapport à 2020, ce qui est le reflet d'un solide rendement financier et de résultats solides pour les clients.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie. Le bénéfice par action sous-jacent exclut du bénéfice par action déclaré l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la section L « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion 2021 déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. La VAN (sur la base du RIA) exclut les activités de gestion des actifs et est mesuré en monnaie constante.

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Nos réalisations en 2021			Résultat
					Maximum			
Bénéfice par action (sur la base du RIA)	25 %	< 3,38 \$	3,38 \$	4,83 \$	5,80 \$	6,69 \$		Supérieur au maximum
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %			<b>200 %</b>
+								
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 3,95 \$	3,95 \$	5,65 \$	6,78 \$	6,03 \$		Supérieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %			<b>134 %</b>
+								
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)	25 %	< 839 \$	839 \$	1 199 \$	1 439 \$	1 360 \$		Supérieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %			<b>167 %</b>
+								
Mesures clients	25 %	Évaluation de l'indice client et rendement des principaux résultats opérationnels des clients						À la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	50 %	100 %	150 %			<b>100 %</b>
<b>Indicateur de paiement global calculé</b>								<b>150 %</b>
+								
<b>Grille de pointage du rendement d'entreprise</b>	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à ±20 %)			Un rajustement à la baisse a permis de modérer l'incidence cumulative positive des facteurs externes sur le bénéfice déclaré.				<b>-7 %</b>
+								
<b>Risque, conformité et contrôle</b>	Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)			Aucun ajustement				<b>- %</b>
=								
<b>Indicateur de paiement de rendement final</b>		0 %	25 %	100 %	200 %			<b>143 %</b>

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2021 sont présentés à la page 66.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2021.

## 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 2021.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2021 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 2021. 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				
Kevin D. Strain	24,1	451 000	739 000	7 359 000	3 929 000	13 000	11 301 000
Dean A. Connor	14,9	462 000	462 000	8 349 000	389 000	184 000	8 922 000
Manjit Singh	–	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–
Jaques Goulet	–	–	–	–	–	–	–

- Le nombre d'années de service décomptées correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2021 aux fins du régime à prestations déterminées canadien. Pour M. Connor, le nombre d'années de service décomptées qui est indiqué correspond à ses années de service décomptées au moment de son départ à la retraite.
- 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 2021. Pour M. Connor, la rente indiquée correspond à la rente viagère réelle reçue au moment de son départ à la retraite sous forme du paiement qu'il a choisi.
- 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 2020 et 2021. 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 2021 (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 2021 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime pour 2021 incluent une augmentation de salaire prévue sur la base de l'âge, ce qui donne lieu à une hypothèse moyenne pondérée de 2,80 % pour tous les participants au régime de prestations déterminées. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour M. Strain en 2021 tient compte de la hausse de sa rémunération après sa promotion.
- Les évaluations futures tiendront compte de l'écart entre la rémunération future réelle et les hausses présumées pour les besoins de l'évaluation (de même que d'autres expériences de régime qui ne sont pas conformes aux hypothèses).
- La *variation attribuable à des éléments non 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.

## Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2021.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	488 909	9 737	628 375
Dean A. Connor	704 537	9 737	892 412
Manjit Singh	0	34 615	51 302
Stephen C. Peacher	6 716 596	363 660	8 127 766
Daniel R. Fishbein	2 160 394	237 633	2 764 168
Jacques Goulet	367 614	137 660	539 695

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,273 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et de 1,263 en date du 31 décembre 2021 et du taux moyen de 2021 de 1,254 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les montants *rémunérateurs* indiqués pour MM. Connor, Strain, Goulet et Singh représentent nos cotisations de contrepartie pour le régime canadien à cotisations déterminées. Les montants indiqués pour M. Peacher et M. Fishbein représentent nos cotisations au régime 401(k) des États-Unis, au compte de placement de retraite et à un régime non agréé du point de vue fiscal (régime de retraite supplémentaire).
- La *valeur accumulée* comprend le revenu net de placement et les cotisations salariales.

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

### Changement de contrôle

Nous avons conclu des ententes en cas de changement de contrôle avec nos membres de la haute direction visés pour pouvoir garder à notre service nos dirigeants clés si nous sommes visés par une opération visant le contrôle de la Sun Life. Cet aspect est essentiel pour équilibrer les objectifs de l'entreprise et les intérêts des actionnaires au cours d'une opération.

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

- l'équivalent de 24 mois de salaire annuel et de la rémunération incitative à compter de la date de cessation d'emploi
- les attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme sont acquises (calculées au prorata pour M. Fishbein dans le cas d'un changement de contrôle de nos activités américaines) et payées conformément aux modalités des régimes respectifs
- la plupart des avantages sociaux et des avantages accessoires continuent de s'appliquer pendant la période d'indemnisation. Les coefficients de réduction prévus par un régime de retraite en cas de retraite anticipée peuvent être améliorés, selon les dispositions du régime de retraite auquel participe le membre de la haute direction.

Nous définissons changement de contrôle comme suit :

- un regroupement ou une fusion de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada avec une société qui n'est pas membre du même groupe dans un contexte où nos actions comportant droit de vote en circulation représentent moins de 60 % (50 % pour M. Fishbein) des actions comportant droit de vote en circulation de la nouvelle entité immédiatement après la réalisation de l'opération
- la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada à une société qui n'est pas membre du même groupe (sauf pour M. Fishbein)
- l'acquisition, par une société qui n'est pas membre du même groupe, de plus de 20 % (30 % pour M. Fishbein) des actions comportant droit de vote de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada.

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

En cas de *changement de contrôle* :

- les unités d'actions Sun Life sont acquises et payées avant l'échéance s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable ou si le membre de la haute direction 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 non acquises sont acquises et les UAD acquises sont payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée
- le conseil a plusieurs moyens à sa disposition pour régler la question des options en cours, dont l'acquisition anticipée.

### **Ententes avec les employés**

Le tableau ci-dessous présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés, qui étaient des employés actifs en date du 31 décembre 2021.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Manjit Singh	• Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	• Ils sont régis par les modalités des ententes d'indemnisation applicables à tous nos employés américains qui occupent un poste supérieur au niveau de vice-président. Ils ont droit à une rémunération correspondant à quatre semaines par année de service, avec une indemnité minimale correspondant à 12 mois et une indemnité maximale correspondant à 18 mois du salaire de base.

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

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

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			
	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
<b>Salaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire, à moins d'indications contraires dans le contrat d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24 mois de salaire</li> </ul>
<b>Attribution de rémunération incitative annuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible)</li> <li>24 mois de prime calculée comme une moyenne des primes versées pour les trois dernières années, ou la prime cible pour l'année en cours, selon le plus élevé des deux</li> </ul>

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		
<b>Rémunération incitative à moyen terme</b>	Unités d'actions Sun Life	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life pour service actif pendant la période de rendement</li> <li>• Versement immédiat</li> <li>• Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition entière et versement à la date de paiement normal</li> <li>• Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition des attributions non acquises</li> <li>• Versement immédiat</li> <li>• Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>
	Unités d'actions fictives de Gestion SLC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions fictives pour tenir compte du service de la date d'attribution à la date de cessation d'emploi</li> <li>• Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition entière et versement à la date d'acquisition normale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition des unités d'actions non acquises</li> <li>• Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>

Élément de rémunération	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable	
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période; jusqu'à 60 mois à compter des attributions de 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises</li> </ul>
<b>UAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Acquisition des attributions non acquises</li> </ul>	
<b>Prestations de retraite estimatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées, y compris pour la période d'indemnisation en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées</li> </ul>	

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	
<b>Avantages accessoires estimatifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les avantages accessoires continuent de s'appliquer jusqu'à 24 mois après la cessation d'emploi ou jusqu'à la réembauche, selon le moment qui survient en premier</li> <li>Services de consultation aux fins de remplacement (au plus 40 000 \$ en \$ CA ou en \$ US en cas de paiement en \$ US)</li> </ul>

Les membres de la haute direction doivent remplir des conditions précises afin d'être admissibles à la retraite aux termes de chacun de nos régimes de rémunération incitative qui comprennent :

Pour la rémunération incitative attribuée le 31 juillet 2019 ou après cette date :

- Avoir au moins 55 ans
- Cumuler 5 ans de service continu ou plus
- Total de l'âge et des années de service est d'au moins 65
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Pour la rémunération incitative attribuée avant le 31 juillet 2019 :

- Avoir au moins 55 ans et cumuler 10 années de service continu
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Le tableau ci-dessous indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2021.

Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,263 en date du 31 décembre 2021 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2021 de 1,254 pour tous les autres montants. Dans le tableau :

- **cessation d'emploi** (sans motif valable) représente uniquement les montants forfaitaires dont il a été convenu par voie contractuelle
- **changement de contrôle** suppose un double effet (changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable)
- espèces comprend le salaire et la rémunération incitative annuelle
- attributions acquises et attributions non acquises comprennent les attributions aux termes des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2021		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	Espèces :	–	0	1 500 000	6 500 000
	Attributions acquises :	2 903 747	0	0	0
	Attributions non acquises :	0	5 234 742	10 650 028	10 650 028
	Prestations de retraite :	7 121 375	0	0	3 708 000
	Avantages accessoires :	–	0	–	100 008
	<b>Total :</b>	<b>10 025 122</b>	<b>5 234 742</b>	<b>12 150 028</b>	<b>20 958 036</b>
	UAD acquises :	0	–	–	–
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	2 800 000	0	3 600 000
	Attributions acquises :	0	0	0	0
	Attributions non acquises :	0	1 054 122	–	5 983 865
	Prestations de retraite :	51 302	0	0	0
	Avantages accessoires :	–	0	–	90 024
	<b>Total :</b>	<b>51 302</b>	<b>3 854 122</b>	<b>0</b>	<b>9 673 889</b>
	UAD acquises :	0	–	–	–
<b>Stephen C. Peacher</b> Président, Gestion SLC	Espèces :	–	740 452	1 818 300	7 576 773
	Attributions acquises :	222 802	0	0	0
	Attributions non acquises :	0	7 602 423	13 772 668	13 772 668
	Prestations de retraite :	8 127 766	0	0	0
	Avantages accessoires :	–	0	–	84 018
	<b>Total :</b>	<b>8 350 568</b>	<b>8 342 875</b>	<b>15 590 968</b>	<b>21 433 459</b>
	UAD acquises :	2 206 453	–	–	–
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	Espèces :	–	752 400	953 040	4 848 800
	Attributions acquises :	4 956 015	0	0	0
	Attributions non acquises :	0	4 733 526	4 917 330	8 768 310
	Prestations de retraite :	2 764 168	0	0	0
	Avantages accessoires :	–	0	–	84 018
	<b>Total :</b>	<b>7 720 183</b>	<b>5 485 926</b>	<b>5 870 370</b>	<b>13 701 128</b>
	UAD acquises :	1 168 573	–	–	–

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paievements 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 2021		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
<b>Jacques Goulet</b>	Espèces :	–	0	0	3 492 760
Président, Sun Life Canada	Attributions acquises :	1 333 770	0	0	0
	Attributions non acquises :	0	5 363 389	–	10 952 860
	Prestations de retraite :	539 695	0	0	0
	Avantages accessoires :	–	0	–	90 024
	<b>Total :</b>	<b>1 873 465</b>	<b>5 363 389</b>	<b>0</b>	<b>14 535 644</b>
	UAD acquises :	296 296	–	–	–

M. Peacher est admissible à la retraite en raison de son âge et de son ancienneté. M. Fishbein est admissible à la retraite pour la rémunération incitative attribuée après le 31 juillet 2019. Cela a l'effet suivant :

- le montant en espèces sous Départ à la retraite représente l'attribution aux termes du RIA à la cible;
- les unités d'actions Sun Life non acquises de M. Peacher seraient entièrement acquises, seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale. Les unités d'actions Sun Life non acquises de M. Fishbein seraient entièrement acquises.

## Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « preneurs de risques importants ». Nous comptons 33 postes de preneurs de risques importants en 2021, y compris les membres de notre équipe de direction, les membres de la haute direction qui sont chargés de certains rôles relatifs à la Compagnie et à la surveillance des placements, et des dirigeants d'entreprise qui ont des responsabilités considérables au chapitre des bénéfices et des pertes et dont les pouvoirs leur permettent d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'organisation. En 2021, quatre personnes ont reçu des versements à la signature ou des indemnités de départ. Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale accordée, versée ou en cours en ce qui concerne les preneurs de risques importants au 31 décembre 2021 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 2021 de 1,254.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle		Rémunération incitative à base d'actions				Versements à la signature		
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours					
				Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise		
Valeur globale (en millions de dollars)	14,1	24,0	1,0	35,8	60,4	59,2	126,6	8,6	7,1

- La **rémunération incitative** en espèces pour 2021 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2021, versées en 2022, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel.
- La **rémunération incitative à base d'actions** comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne **Attribuée** représente la valeur à l'attribution en 2021.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2021 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions Sun Life (c.-à-d. les unités d'actions en fonction du rendement).
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 70,41 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2021.
- 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 2021 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 <sup>er</sup> janvier 2021 (en millions de dollars)	Variation de la valeur en 2021			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2021 (en millions de dollars)
		Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)	
Total	158,9	14,6	72,8	-24,5	221,8
Variation en pourcentage		9,2 %	45,8 %	-15,4 %	39,6 %

- La **valeur globale au 1<sup>er</sup> janvier 2021** 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 2019, de 2020 et de 2021 approuvées par le conseil en février 2022. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2021.
- 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 2021.
- La **valeur globale au 31 décembre 2021** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2021 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 2021, 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	3 042 240	55,85 \$	3 875 905

## Autres renseignements

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

Nous n'accordons ni ne garantissons aucun prêt personnel en faveur de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction. Les informations présentées dans le tableau ci-dessous sont données en date du 28 février 2022 et présentent : (i) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés par FSL inc. ou nos filiales, ainsi que (ii) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés d'une filiale de FSL inc. par d'autres entités lorsque des prêts ont été consentis pour aider ces employés à effectuer des placements dans certains fonds gérés par la filiale en question, et que la filiale a garanti ces prêts.

Objet	Encours total des prêts	
	Payable par des employés/ d'anciens employés à la Sun Life ou à nos filiales (\$)	Payable par des employés/ d'anciens employés à une autre entité (\$)
Achat d'actions	384 000 \$	3 217 880 \$
Autres	2 873 449 \$	–

### Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

Nous souscrivons une assurance responsabilité qui offre une protection à nos administrateurs et à nos membres de la direction à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face en leur qualité d'administrateur et de membre de la direction de la FSL inc. et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser. La police actuelle est en vigueur du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 octobre 2022 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,2 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

### Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la FSL inc. dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web ([www.sunlife.com](http://www.sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur le site Web d'EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

Vous pouvez également obtenir, sur demande auprès de notre secrétaire, un exemplaire de nos derniers états financiers consolidés et de notre dernier rapport de gestion.

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



540  
arbres



35 lb  
de polluants  
de l'eau



251 700  
gallons  
d'eau



16 850 lb  
de déchets  
solides



46 405 lb  
de gaz à effet  
de serre



250 millions de  
BTU d'énergie  
au total

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



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](https://sunlife.com/durabilite)

1 York Street, Toronto Ontario Canada M5J 0B6

[sunlife.com](https://sunlife.com)

MIC-02-2022



La vie est plus radieuse sous le soleil