



Nous concevons des solutions axées sur les résultats qui aident à combler les écarts en santé, favorisent une sécurité financière durable et innovent là où ça compte le plus pour que nos Clients et Clientes, notre personnel, nos collectivités et nos affaires prospèrent dans un monde en évolution.

Avertissement concernant les énoncés prospectifs et autres sujets

Énoncés prospectifs

Certains énoncés du présent rapport constituent des énoncés prospectifs au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les règles d'exonération de la Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables. Ces énoncés se rapportent à nos stratégies, plans, activités, risques, occasions, objectifs (y compris nos objectifs de réduction des gaz à effet de serre [GES] intermédiaires et à long terme pour atteindre zéro émission nette et nos objectifs d'investissement durable), mesures, cibles, engagements et priorités liés à la durabilité et aux facteurs environnementaux (y compris le climat), sociaux (y compris l'inclusion) et de gouvernance (facteurs ESG). Il s'agit d'énoncés de nature prévisionnelle ou dont la réalisation est tributaire, ou qui font mention, de conditions ou d'événements futurs (collectivement, nos « objectifs de durabilité »); et qui contiennent des mots ou expressions tels que « ambition », « aspirer à », « atteindre », « avoir l'intention de », « but », « chercher à », « cibler », « croire », « devrait », « estimer », « fera », « hypothèse », « initiatives », « objectif », « perspectives », « peut », « planifier », « prévoir », « projeter », « s'attendre à », « s'efforcer de », « stratégie », « viser », ou d'autres expressions semblables.

Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport font état de nos attentes, estimations et prévisions actuelles en ce qui concerne des événements futurs, et non de faits passés, et ils pourraient changer. Ils ne constituent pas une garantie des résultats futurs. Ils mettent en cause des risques et des incertitudes et reposent sur des facteurs et des hypothèses clés dont la portée est difficile à prévoir. En particulier, en raison des limites et des incertitudes inhérentes à la science du climat, à l'analyse des risques et à la divulgation sur la durabilité et le climat, nous nous sommes basés sur une variété de pratiques du marché, de taxonomies, de méthodes, de critères et de normes, et avons fait des estimations et des hypothèses raisonnables, pour établir nos objectifs de durabilité. Toutefois, de nombreux facteurs difficiles à prévoir ou à prédire avec précision pourraient avoir une incidence sur notre capacité à maintenir ou à atteindre nos objectifs de durabilité ou à obtenir les résultats anticipés par ces énoncés prospectifs. Les facteurs et les hypothèses qui pourraient avoir une incidence sur les énoncés prospectifs du présent rapport comprennent : l'absence d'une taxonomie normalisée concernant les termes de durabilité (y compris leur

signification et leur portée), la disponibilité de données complètes, comparables et de grande qualité sur les émissions de GES, une participation active et constante des parties prenantes (entreprises, institutions financières et organisations gouvernementales et non gouvernementales), l'établissement et la réalisation de mesures et d'objectifs d'atténuation et d'adaptation climatique (y compris les objectifs intermédiaires et zéro émission nette) par les gouvernements et les entreprises, les hypothèses qui sous-tendent les scénarios de décarbonisation des tiers, la mise au point et le déploiement de nouvelles technologies et de solutions propres à l'industrie (y compris dans les secteurs présentant une plus grande résistance), l'évolution des points de vue sociaux et les attentes des parties prenantes concernant les thèmes de durabilité, la coopération internationale et l'établissement de normes, les changements dans l'approche ou le traitement gouvernemental, politique ou réglementaire sur le plan des déclarations, de la divulgation et des autres exigences en matière de durabilité, notre capacité à recueillir et à vérifier les données ainsi qu'à mettre en œuvre diverses initiatives (y compris les initiatives de décarbonisation) dans les délais prévus, et d'autres conditions et événements imprévus.

La signification et la portée des termes « durabilité », « zéro émission nette », « placements durables », « investissement durable », « ESG », « climatique », « décarbonisation » et « transition », ainsi que des termes, taxonomies, méthodes, critères et normes connexes, évoluent constamment. Par conséquent, notre utilisation de ces termes peut varier au fil du temps. Toute référence à ces termes dans le présent rapport renvoie à des critères définis à l'interne et non pas à des définitions réglementaires ou à des normes d'application volontaire pouvant exister pour un territoire donné.

Les objectifs de durabilité décrits dans le présent rapport reposent sur les données scientifiques actuellement disponibles, ainsi que sur des hypothèses et estimations fondées sur des données internes et de tiers. Bien que nous croyions que ces sources sont fiables, nous n'avons pas vérifié ni évalué de façon indépendante toutes les hypothèses, estimations ou données sous-jacentes. Il nous est donc impossible d'en garantir l'exactitude. De plus, la qualité, l'uniformité et la fiabilité des données liées à nos objectifs de durabilité peuvent varier selon les secteurs, et dans certains cas, les données peuvent être inexistantes. Nous voulons souligner qu'il existe des limites et des incertitudes inhérentes aux données disponibles

et aux méthodes utilisées qui peuvent avoir une incidence sur nos hypothèses et estimations sous-jacentes. Notre capacité à maintenir ou à réaliser nos objectifs de durabilité peut être compromise si ces hypothèses et estimations se révèlent inexacts, ou si les facteurs réglementaires, économiques et technologiques, ou d'autres facteurs externes nécessaires à l'atteinte de ces objectifs, n'évoluent pas comme prévu. Ces facteurs et les incertitudes qui y sont liées pourraient avoir une incidence significative sur notre capacité à atteindre nos objectifs de durabilité.

Nous prévoyons qu'il sera peut-être nécessaire de réviser nos objectifs de durabilité et les méthodes et scénarios que nous utilisons (notamment pour mesurer nos émissions de GES opérationnelles et financées) pour tenir compte de l'amélioration de la qualité des données et des méthodes, de l'évolution des meilleures pratiques, des règlements, des normes et de la science, ainsi que des changements touchant nos pratiques ou stratégies d'affaires. De plus, la communication de nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs de durabilité repose sur les pratiques du marché et sur divers cadres, méthodes, taxonomies, critères et autres normes externes qui peuvent changer au fil du temps (ou, dans certains cas, qui n'existent pas encore), entraînant la modification ou la reformulation de nos processus de divulgation et de nos résultats.

Dans le fonds général de la Sun Life, nous prenons en compte les risques financiers et autres risques significatifs, y compris ceux associés au climat, le but étant d'améliorer notre rendement ajusté au risque. Nous demandons à nos gestionnaires d'actifs d'intégrer dans notre processus de placement les facteurs de durabilité pertinents et significatifs, dans la mesure où cela est réalisable selon les différentes catégories d'actifs et stratégies de placement. Nos politiques, directives et stratégies de placement peuvent changer, et les risques climatiques ne sont qu'un des nombreux facteurs pouvant être pris en compte lorsque nous effectuons et gérons des placements. L'objectif de la Sun Life visant à réduire ses émissions nettes de GES à zéro d'ici 2050 pour ses placements n'inclut pas les placements des Clients tiers, qui sont gérés par nos sociétés de gestion d'actifs.

Pour atteindre nos objectifs de durabilité, nous pourrions être tenus, ou décider, d'acquérir des instruments relatifs au carbone et à l'énergie propre, comme des crédits de compensation ou d'élimination du carbone et des certificats d'énergie renouvelable. Comme ce marché est encore en développement, la disponibilité de ces instruments pourrait être limitée. Certains de ces instruments présentent aussi un risque d'invalidation ou d'annulation, et il n'y a aucune garantie quant au traitement de ces instruments dans l'avenir. De plus, d'éventuels changements dans les règlements et dans les normes pourraient avoir une incidence sur le marché des instruments du carbone et de l'énergie propre. La maturité, la liquidité et l'économie de ce marché pourraient rendre plus difficile l'atteinte de nos objectifs de durabilité.

Les autres facteurs pouvant causer des différences importantes entre les résultats réels et ceux exprimés ou sous-entendus dans les énoncés prospectifs du présent rapport comprennent ceux énoncés dans la notice annuelle de la Financière Sun Life inc. pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, sous la rubrique « Facteurs de risque », et d'autres facteurs décrits dans les états financiers annuels et intermédiaires de la Financière Sun Life inc., ainsi que dans les rapports de gestion et d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes et américaines de réglementation des valeurs mobilières, lesquels peuvent être consultés sur les sites www.sedarplus.ca et www.sec.gov, respectivement.

Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sont présentés dans le but d'aider nos parties prenantes à comprendre comment nous prévoyons atteindre nos objectifs de durabilité. Ils pourraient ne pas convenir à d'autres fins. La Sun Life ne s'engage nullement à mettre à jour ni à réviser ces énoncés prospectifs pour tenir compte d'événements ou de circonstances postérieurs à la date du présent document ou par suite d'événements imprévus, à moins que la loi ne l'exige.

Autres avertissements

La production du présent rapport par la Sun Life ne constitue pas une exigence en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes ou américaines. Ce rapport vise plutôt à présenter des renseignements d'un point de vue différent et plus précis comparativement aux renseignements fournis en vertu de ces lois. Les renseignements contenus dans ce rapport ne doivent pas être considérés comme ayant nécessairement le même degré d'importance que ceux requis dans les documents exigés par ces lois. Ils ne doivent pas non plus être considérés comme étant intégrés par renvoi à ces documents. Le présent rapport est fourni uniquement à des fins informatives. Il ne vise pas à promouvoir, directement ou indirectement, des activités ou des intérêts commerciaux.

Les renseignements figurant dans ce rapport ne doivent en aucun cas tenir lieu de conseils précis d'ordre financier, fiscal, juridique ou comptable ni en matière d'assurance ou de placement. Ils ne doivent pas être considérés comme une source d'information à cet égard et ne constituent pas une offre d'achat ou de vente de valeurs mobilières, ni de services d'assurance ou de placement. Ce rapport peut contenir des exemples de nos processus de recherche ESG internes et ne vise pas à représenter le rendement d'un produit ou d'une stratégie en particulier ni les modalités de placement d'un produit ou d'une stratégie en particulier à un moment donné.

Le lecteur est entièrement responsable de l'utilisation des renseignements contenus dans ce rapport. Ni la Sun Life ni ses sociétés affiliées ou leurs dirigeants, administrateurs, employés ou mandataires respectifs ne peuvent être tenus responsables de tout préjudice, direct ou indirect, lié à l'utilisation de ce rapport par le lecteur. Les adresses ou les hyperliens vers des sites Web de tiers contenus dans ce rapport sont fournis au lecteur à des fins de commodité. Le contenu de ces sites Web n'est en aucun cas intégré par renvoi à ce rapport. La Sun Life n'assume aucune responsabilité en ce qui concerne ces sites Web ou leur contenu, ou les pertes ou les dommages découlant de leur utilisation. L'accès aux sites Web de tiers dont le lien figure dans le présent rapport est à vos propres risques, sous réserve des conditions d'utilisation de ces sites.


KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) a réalisé une mission d'assurance limitée pour les mesures des niveaux 1 et 2 et certaines mesures de niveau 3 visant nos émissions de GES déclarées dans ce rapport, comme l'indique son Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG. Les autres renseignements contenus dans ce rapport qui ne sont pas indiqués par le symbole  n'ont pas été soumis à une mission d'assurance limitée indépendante.

Table des matières

La Sun Life est une société de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers et aux institutions une gamme diversifiée de solutions dans les domaines de la gestion d'actifs et de patrimoine, de l'assurance et de la santé. Nous exerçons nos activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Découvrez qui nous sommes dans notre [Rapport annuel 2025](#) ainsi que sur www.sunlife.com.

Introduction

- À propos du rapport
- Coup d'œil sur la Sun Life
- Faits saillants
- Message du président et chef de la direction
- Message de notre première directrice de la durabilité
- Modèle de gouvernance

Stratégie

- Notre plan pour un avenir plus radieux
- Raison d'être
- Clientèle
- Résilience

Thèmes des déclarations

- | | |
|---|---|
| Matérialité pour les parties prenantes | - Relations avec les Autochtones |
| Survol des thèmes importants | - Innovation et technologie |
| Communication de l'information par thème | - Personnes et culture |
| - Accès à nos solutions | - Confidentialité et sécurité des données |
| - Expérience Client | - Utilisation responsable de l'IA |
| - Résilience climatique | - Approvisionnement responsable |
| - Mieux-être de la collectivité | - Gestion des risques et résilience |
| - Bien-être au travail | - Placements durables |
| - Gouvernance et éthique | |
| - Droits de la personne | |
| - Inclusion et appartenance | |

Annexes

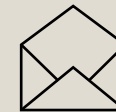
- I : Tableaux des données sur la durabilité
 - Rapport d'assurance
- II : Reconnaissances

Ressources d'accompagnement

Les ressources suivantes accompagnent notre Rapport sur la durabilité :

- ▶ [Page Web sur la durabilité](#)
- ▶ [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#) (PDF)
- ▶ [Index GRI et Index SASB](#) (PDF)
- ▶ [Faits saillants](#) (PDF)
- ▶ [Soutien des objectifs de développement durable](#) (PDF)
- ▶ [Déclaration sur le soutien apporté à la collectivité](#) (PDF)
- ▶ [Rapport annuel](#) (PDF)
- ▶ [Circulaire d'information de la direction](#) (PDF)

Visitez la page [Données et rapports](#) pour plus de ressources.



COMMENTAIRES

Nous souhaitons obtenir vos commentaires sur le rapport. Vous pouvez nous les transmettre à l'adresse durabilite@sunlife.com.

► [À propos du rapport](#) ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants ► Message du président et chef de la direction ► Message de notre première directrice de la durabilité ► Gouvernance en matière de durabilité

À propos du rapport

Chaque année, notre Rapport sur la durabilité fait état de notre gouvernance et de notre stratégie liées à la durabilité, et des progrès que nous avons accomplis sur des enjeux clés

Aperçu

Notre Rapport sur la durabilité (le « rapport ») présente notre approche stratégique en matière de durabilité et les enjeux de durabilité les plus pertinents pour notre entreprise. Cette année, nous avons lancé un nouveau plan de durabilité, le [plan pour un avenir plus radieux](#). La section [Thèmes importants](#) du rapport contient nos déclarations d'information concernant nos thèmes de première importance.

Vous trouverez les rapports des années précédentes sur notre [site Web](#).

Cadres de déclaration

Depuis 2014, nous suivons le cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) pour nos déclarations d'information. Le présent rapport a été rédigé conformément aux normes de la GRI pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Nous déclarons aussi de l'information sur des sujets précis, qui sont définis dans les normes relatives à l'assurance et à la gestion d'actifs mises au point par le Sustainability Accounting

Standards Board (SASB), et nous liions nos déclarations aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

- [Index GRI](#)
- [Index SASB](#)
- [Index ODD](#)

Notre processus

Nous avons mis en place un processus robuste, dans le cadre duquel plusieurs groupes rédigent et révisent le contenu du rapport :

- spécialistes et dirigeants à l'interne;
- membres de la haute direction responsables des principales activités liées à la durabilité;
- conseil de direction sur la durabilité;
- comité de la gouvernance qui relève du conseil d'administration.

Nous avons obtenu une assurance limitée externe et indépendante pour nos émissions de GES de niveau 1, de niveau 2 et de certaines catégories de niveau 3. Consultez le [Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant](#) de KPMG ainsi que la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus. Nous n'avons pas soumis l'ensemble du rapport à l'examen d'un organisme indépendant.

Dans le présent rapport, les émissions désignent les émissions de GES, sauf indication contraire.

Portée et période de déclaration

Le présent rapport contient des renseignements sur la Financière Sun Life inc. et sur certaines de ses filiales et coentreprises, selon le cas et comme mentionné dans les présentes. Il couvre l'exercice financier du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données au 31 décembre 2025 et pour l'exercice clos à cette date. Tous les montants sont indiqués en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Compagnie » et « la Sun Life » font référence à la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales et coentreprises.

Le rapport présente les données auxquelles la Sun Life a accès pour chacune des mesures déclarées. La portée des déclarations contenues dans le présent rapport reflète les opérations de la Sun Life suivantes (collectivement, les « organisations de données de base ») : Titres à revenu fixe SLC (le secteur des titres à revenu fixe de Gestion SLC, qui comprend Gestion de capital Sun Life [Canada] inc. et Sun Life Capital Management [U.S.] LLC), Canada (Assurance individuelle et gestion de patrimoine, Sun Life Santé et Régimes collectifs de retraite), États-Unis (Garanties collectives, Frais dentaires et Gestion des affaires en vigueur), Asie (marchés de l'ANASE, Hong Kong, Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Les exceptions basées sur la disponibilité des données et la portée de déclaration sont représentées dans les notes de bas de page et les avertissements tout au long du rapport et, lorsqu'indiqué, elles varient par rapport aux organisations de données de base, comme suit :

NOTE 1 : Inclut la MFS Investment Management, les coentreprises en Asie et les sociétés affiliées de gestion d'actifs (BGO, InfraRed, Crescent et Advisors Asset Management).

NOTE 2 : Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

NOTE 3 : Inclut la MFS Investment Management.

► À propos du rapport ► **Coup d'œil sur la Sun Life** ► Faits saillants ► Message du président et chef de la direction ► Message de notre première directrice de la durabilité ► Gouvernance en matière de durabilité

Coup d'œil sur la Sun Life

Chef de file du secteur des services financiers à l'échelle mondiale

Stratégie d'entreprise

Notre raison d'être

Aider nos Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Notre raison d'être façonne notre stratégie, notre structure, ainsi que nos gens et notre culture.

Notre ambition

Être la meilleure compagnie de gestion d'actifs et d'assurance du monde¹.



85 M+
de Clients/
Clientes²

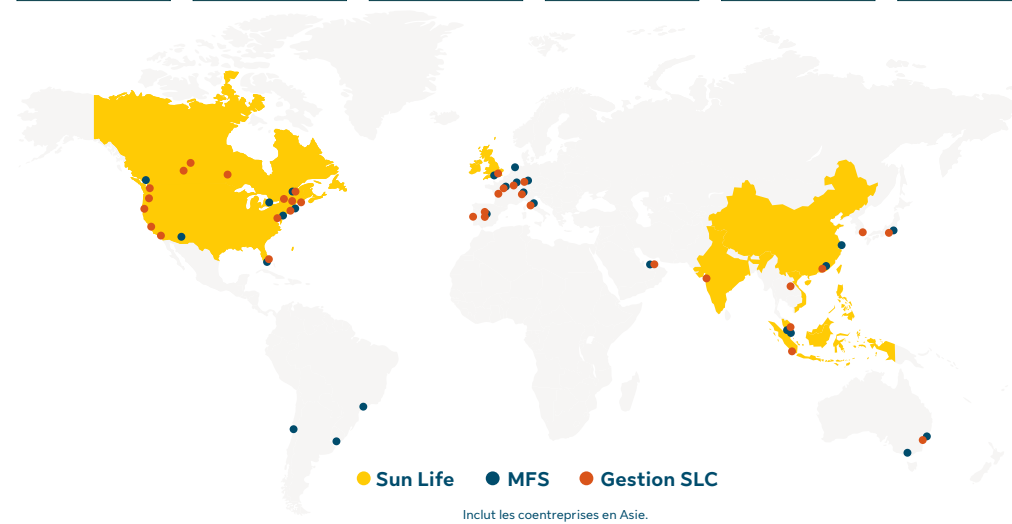
66 800
employés/
employées^{3,4,5}

95 000
conseillers/
conseillères³

Bureaux dans
28 marchés

1,60 T\$
d'actif géré⁶

47,4 G\$
en
capitalisation
boursière



Modèle d'affaires équilibré et diversifié⁷



■ 43 % Gestion d'actifs et de patrimoine⁸
■ 27 % Santé et protection collective
■ 30 % Protection individuelle⁹

¹ Voir le [Rapport annuel 2025](#) pour des précisions.

² Les Clients et Clientes désignent les gens qui ont accès à nos services professionnels : titulaires de contrat d'assurance, titulaires de comptes de placement, participants et participantes aux régimes collectifs et personnes à leur charge, participants et participantes aux programmes d'assurance maladie publics financés par le gouvernement et participants et participantes des sociétés de services de santé détenues par la Sun Life.

³ Arrondi à la centaine près.

⁴ Représente les équivalents temps plein, soit 32 151 postes permanents, 323 postes temporaires, et le personnel des coentreprises en Asie (35 880 postes permanents et 481 postes temporaires).

⁵ Voir la [Portée du rapport – Note 1](#).

⁶ Mesure financière non conforme aux normes IFRS. Voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion pour la période close le 31 décembre 2025.

⁷ La composition des activités est fondée sur le bénéfice net sous-jacent, excluant les charges de l'Organisation internationale et autres. La catégorie « Gestion d'actifs et de patrimoine » comprend MFS Investment Management, Gestion SLC, la Gestion de patrimoine de l'Individuelle au Canada, les Régimes collectifs de retraite, et la Gestion d'actifs et la Gestion de patrimoine de l'Individuelle en Asie. La catégorie « Santé et protection collective » comprend la Sun Life Santé au Canada, les Garanties collectives aux États-Unis (avantages sociaux des employés, et solutions en santé et en gestion des risques) et les garanties Frais dentaires aux États-Unis. La catégorie « Protection individuelle » comprend l'Assurance individuelle au Canada, la Gestion des affaires en vigueur aux États-Unis, la Protection individuelle en Asie et le Bureau régional pour l'Asie.

⁸ À effet du T1 2025, le type d'activité « Gestion de patrimoine et d'actifs » a été renommé « Gestion d'actifs et de patrimoine ».

⁹ À effet du T1 2025, les activités liées aux Charges du bureau régional et autres ont été transférées au type d'activité Protection individuelle afin de refléter une amélioration apportée à la communication de l'information financière. Les montants présentés pour les périodes précédentes reflètent la présentation de la période considérée.

► À propos du rapport ► Coup d’œil sur la Sun Life ► **Faits saillants** ► Message du président et chef de la direction ► Message de notre première directrice de la durabilité ► Gouvernance en matière de durabilité

Faits saillants

3,7 millions de Clients et Clientes au Canada ont accès à des solutions de santé virtuelles pour eux-mêmes et les personnes à leur charge¹, contre 3,5 millions en 2024

28,8 millions² de Clientes et Clients

jointes avec des solutions axées sur les besoins d’un groupe mal desservi³, contre 29,9⁴ millions en 2024

Produits de congés familiaux offerts dans

31 États via des programmes prévus par la loi ou facultatifs

Partenariat avec Empathy au Canada et Wellthy aux États-Unis pour offrir aux bénéficiaires d’assurance-vie admissibles et à leur famille un **soutien complet pour les aider à gérer la perte d’un être cher**

Amélioration du taux de satisfaction de la clientèle de **3 points⁵**

Nouveau programme d’assurance collective de la Sun Life Grepa aux Philippines offert à **plus de 2 millions de femmes** qui procure une couverture d’assurance-vie et familiale abordable et accessible

Lancement d’un outil de prise de notes intelligent utilisant l’IA, qui permet d’économiser jusqu’à 30 minutes de travail administratif par rencontre afin que **les conseillers et conseillères puissent se concentrer sur les Clients et Clientes**

64,9 millions de dollars

affectés à la lutte contre le diabète depuis 2012 dans le monde, dont 7,0 millions de dollars en 2025

33,1 millions de dollars

de dons cumulatifs affectés à des causes qui appuient des groupes mal desservis⁶ depuis 2023 (objectif : 75 millions de dollars d’ici 2030)

46 %

de l’électricité consommée dans nos bureaux à l’échelle mondiale provient de sources renouvelables, comme l’énergie solaire et éolienne⁷

79 % des membres du personnel

estiment pouvoir s’exprimer librement à la Sun Life⁸, comparativement à 80 % en 2024, un gage de notre milieu de travail éthique

91 % des membres du personnel

affirment que leur responsable immédiat appuie leur bien-être⁹, résultat comparable à 2024, ce qui témoigne de notre approche axée sur la santé globale

Participation

au nouveau Conseil consultatif du G7 sur l’investissement dans les infrastructures pour aider à mobiliser des capitaux privés à grande échelle pour soutenir les infrastructures durables dans les marchés émergents

Placements durables totalisant

29,1 milliards de dollars dans notre fonds général^{9,10}

Premier assureur canadien à obtenir

la certification de niveau bronze

de l’Attestation de partenariat en relation avec les Autochtones

¹ Comprend les Clients et Clientes ayant accès aux soins primaires virtuels, aux soins virtuels en santé mentale et aux programmes d’aide aux employés de Dialogue. Le terme « Client/Cliente » désigne le titulaire principal ou la titulaire principale du compte, qui peut accorder l’accès à ces solutions aux personnes à sa charge.

² Comprend les produits et services axés sur les besoins uniques des groupes mal desservis. Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

³ Voir la page 18 pour la définition des groupes mal desservis.

⁴ Résultat rajusté pour tenir compte de données supplémentaires fournies après la fin de l’année.

⁵ Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

⁶ Inclut des coentreprises en Asie (Malaisie et Inde).

⁷ Le pourcentage de la consommation d’électricité mondiale provenant de sources renouvelables comprend les énergies renouvelables sur place, la participation à des programmes de services publics verts et l’achat de certificats d’énergie renouvelable ou d’autres attributs environnementaux. Cela permet à la Sun Life de revendiquer l’avantage environnemental lié aux énergies renouvelables, peu importe si l’électricité utilisée par les propriétés de la Sun Life provient directement du réseau ou non. Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus.

⁸ Selon le sondage sur l’engagement du personnel à l’échelle mondiale du T3. Taux de participation de 78 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

⁹ Portefeuille en date du 31 décembre.

¹⁰ Représente l’actif géré pour le fonds général. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l’actif géré, y compris les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l’actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l’International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l’investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n’obtiennent pas l’opinion d’une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement

pour déterminer si l’utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l’ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères des Cadres des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d’autres taxonomies.

► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants ► **Message du président et chef de la direction** ► Message de notre première directrice de la durabilité ► Gouvernance en matière de durabilité

Message du président et chef de la direction



Gérer le changement avec détermination et résilience

Depuis 160 ans, la Sun Life fait preuve d'une résilience et d'un engagement inébranlables dans sa volonté de créer de la valeur à long terme pour sa clientèle et ses parties prenantes partout dans le monde. Notre histoire reflète la force de notre raison d'être, qui consiste à aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Cette raison d'être nous aide à garder le cap alors que nous accélérons la réalisation de notre ambition : devenir la meilleure compagnie de gestion d'actifs et d'assurance du monde.

Nous vivons une période de grande transformation. L'effervescence de l'IA générative et les basculements géopolitiques et économiques redéfinissent la façon dont les gens vivent et dont les entreprises opèrent. Pour une entreprise mondiale comme la Sun Life, naviguer dans cet environnement exige de la clarté, de la conviction et une compréhension approfondie des marchés et des collectivités diversifiées que nous servons.

L'environnement externe est souvent imprévisible. Mais ce qui demeure constant, c'est « qui nous sommes » et notre engagement à concrétiser notre raison d'être. La durabilité est au cœur de cet engagement – elle stimule l'innovation, renforce notre résilience et nous permet de répondre aux besoins en santé et en gestion de patrimoine de nos Clients et Clientes, de nos collègues et des collectivités, aujourd'hui et pour les générations à venir.

De la raison d'être à l'action

Nous donnons vie à notre raison d'être en prenant des mesures concrètes. Cette année, la Sun Life est devenue le premier grand fournisseur d'assurance collective aux États-Unis à offrir aux employeurs la Family Leave Insurance (FLI), un programme de congés familiaux entièrement assuré, dans 24 États. Nous offrons maintenant les congés familiaux dans 31 États via des programmes prévus par la loi et facultatifs. Ces initiatives procurent aux familles une sécurité financière et la flexibilité dont elles ont besoin dans les moments les plus importants de leur vie.

De plus, nous avons amélioré l'accès aux soins de santé grâce à notre Projet Passerelles et avons annoncé des services de soins virtuels gratuits à plus de 10 000 personnes mal desservies au Canada. En partenariat avec Familles Canada, United Way Greater Toronto et Centraide du Grand Montréal, le projet donne accès à des soins par l'entremise de Dialogue, la principale plateforme de soins de santé virtuels et de mieux-être au pays.

Partout où la Sun Life est présente, nous continuons d'innover grâce à des partenariats stratégiques. En Asie, notre participation dans Bowtie, le premier assureur virtuel de Hong Kong, contribue à élargir l'accès à l'assurance santé et à des soins préventifs. Depuis le début de notre partenariat, la distribution et les ventes numériques suivent une pente ascendante linéaire, ce qui appuie l'atteinte de notre objectif commun de rendre l'assurance-santé plus accessible et abordable.

Au-delà des frontières

La présence mondiale de la Sun Life est génératrice de valeur à long terme. Nous avons commencé notre expansion internationale il y a plus de 130 ans, et aujourd'hui plus des deux tiers de nos revenus proviennent de l'extérieur du Canada. En plus de renforcer notre résilience, cette diversification nous aide à mieux comprendre les dynamiques des marchés locaux et les risques liés au climat, ainsi qu'à anticiper les tendances mondiales. Notre nouvelle stratégie de durabilité, notre plan pour un avenir plus radieux, reflète ce vers quoi nous tendons : l'intégration complète de la durabilité dans nos activités et le renforcement de notre résilience à long terme.

Bâtir une culture qui aide les gens et les collectivités à s'épanouir

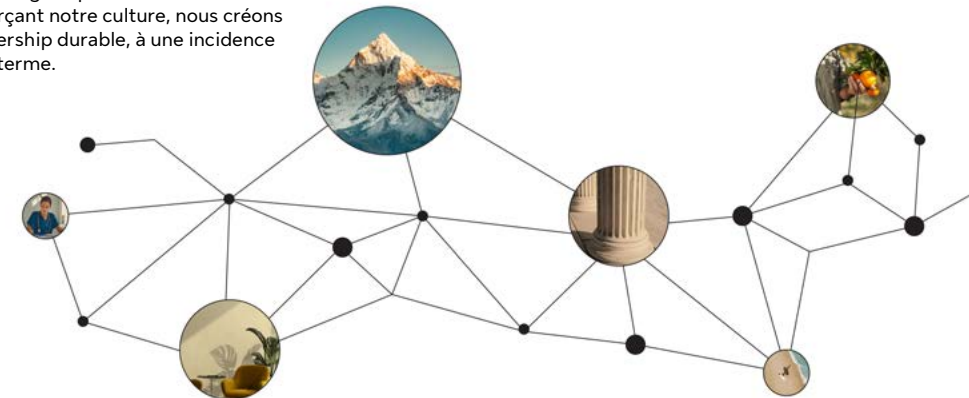
Le succès de la Sun Life a toujours reposé sur un leadership solide. Je l'ai vu personnellement tout au long de ma carrière. En 2025, nous avons de nouveau obtenu la certification Great Place to Work® dans plusieurs pays. Ce titre met en évidence la force de notre culture mondiale et nous permet de nous distinguer en tant qu'employeur de choix. Nous avons également obtenu la certification de niveau Bronze du programme APRA du CCEA, un gage de notre engagement à établir des relations solides avec les peuples autochtones au Canada. Tous ces progrès renforcent ce que je crois depuis longtemps : en investissant dans notre personnel et en renforçant notre culture, nous créons les conditions propices à un leadership durable, à une incidence fructueuse et à un succès à long terme.

Regard sur l'avenir

Lorsque nous regardons vers l'avenir, nous savons que tenir compte de la durabilité et soutenir nos gens nous aide à bâtir une entreprise plus solide. Nous continuerons de transformer les changements en occasions et d'accélérer l'incidence que nous pouvons avoir sur notre clientèle, notre personnel et les collectivités. Nous sommes notamment membre fondateur du nouveau conseil consultatif du G7 sur l'investissement dans les infrastructures. Par l'intermédiaire de ce dernier, nous travaillons à mobiliser des capitaux privés à grande échelle pour soutenir les infrastructures durables dans les marchés émergents. En gardant toujours à l'esprit sa raison d'être, la Sun Life est prête à diriger avec résilience et à offrir aux prochaines générations de Clients et Clientes un avenir sous le signe de la santé et de la sécurité financière, tout en générant de la valeur à long terme pour ses actionnaires et les collectivités.

Kevin D. Strain

Président et chef de la direction



Message de notre première directrice de la durabilité



Faire progresser la durabilité pour concrétiser notre raison d'être

Notre raison d'être n'est pas une aspiration, c'est notre fondement. La façon dont nous la mettons en œuvre de façon à avoir une incidence réelle nous rend véritablement uniques. Nous avons fait le choix délibéré d'intégrer la durabilité dans l'ensemble de notre stratégie d'affaires, en l'incorporant dans notre façon de travailler et de répondre aux besoins de nos Clients et Clientes. En réunissant durabilité, stratégie d'affaires et raison d'être, nous pouvons stimuler l'innovation, mieux comprendre les besoins évolutifs des gens et y répondre, et inspirer nos collègues.

Établir des bases

Nous avons réalisé de grands progrès dans les dernières années, depuis le lancement de notre premier plan de durabilité autonome en 2019. Nous avons investi pour établir des bases et nous avons atteint des

jalons importants. Nous avons notamment favorisé l'investissement durable avec notre objectif visant à atteindre 20 milliards de dollars dans de nouveaux placements durables entre 2021 et 2025, en plus de nos trois émissions d'obligations durables. Nous avons aussi fait des progrès par rapport à nos objectifs intermédiaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les placements de notre fonds général et nos opérations. En 2025, nous avons joint 28,8 millions de Clients et Clientes dans le monde avec des solutions répondant aux besoins d'un groupe mal desservi par l'entremise de notre Projet Passerelles.

Une nouvelle orientation stratégique durable

Nous voyons bien que le monde change. Les répercussions physiques des phénomènes météorologiques extrêmes sont de plus en plus importantes, les inégalités sociales s'accroissent et l'accès aux soins de santé demeure difficile. En même temps, les attentes des Clients et Clientes, du personnel et des collectivités évoluent. Nous devons rester agiles et garder le cap, en veillant à ce que notre approche de durabilité ait une incidence significative là où ça compte le plus, sans perdre de vue la réalité de notre entreprise.

Pour réagir à ces changements de façon réfléchie, nous avons élaboré une nouvelle orientation stratégique qui reflète qui nous sommes maintenant et où nous nous dirigeons.

« Notre plan pour un avenir plus radieux est notre vision et notre feuille de route pour naviguer dans ce monde complexe. »

Communication de nos progrès

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur la durabilité de cette année. Il précise la direction que nous prenons avec notre plan pour un avenir plus radieux et indique les progrès réalisés en 2025 par rapport à 16 thèmes importants. Cette année, plusieurs sujets sont présentés en tant que thèmes autonomes, notamment : utilisation responsable de l'IA, droits de la personne, approvisionnement responsable et relations avec les Autochtones. Ces sujets soulèvent de plus en plus l'intérêt de nos parties prenantes, et nous sommes fiers de nos progrès. En continuant à mettre l'accent sur ces thèmes, nous soutenons notre engagement de longue date à agir comme une entreprise fiable et responsable. Nous voulons présenter nos progrès avec clarté pour renforcer la confiance que les Clients et Clientes nous accordent.

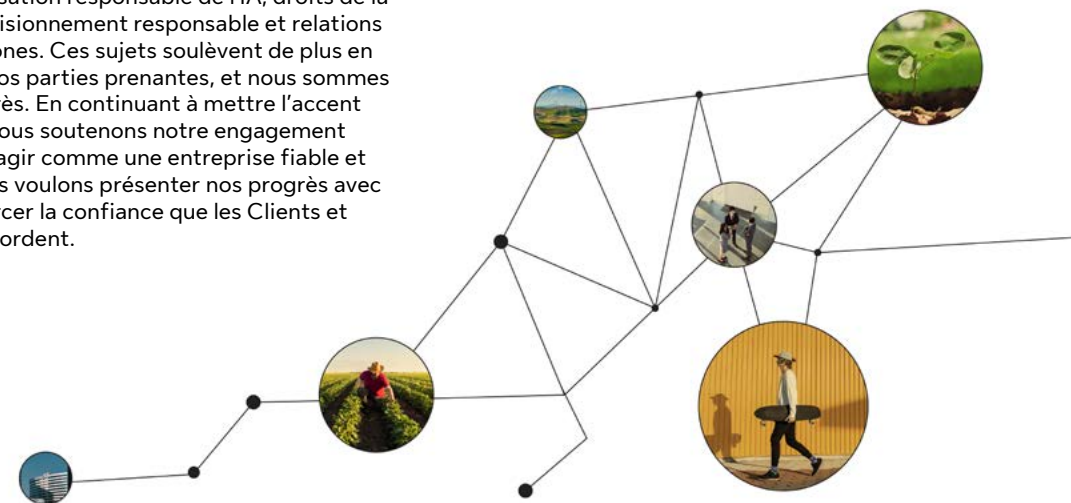
Ce qui nous attend

Depuis 160 ans, la Sun Life affronte les difficultés et saisit les occasions favorables. Nous n'attendons pas l'avenir, nous le créons ensemble. Avec le plan pour un avenir plus radieux qui définit le prochain chapitre de notre histoire, l'avenir est prometteur. Nous agissons avec audace et gardons toujours le cap sur notre raison d'être : aider nos Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

Continuons d'avancer ensemble et de façonner un avenir radieux et durable. À la Sun Life, c'est ainsi que nous travaillons à bâtir une entreprise solide qui perdurera pour les générations à venir.

Alanna Boyd

Vice-présidente principale et première directrice de la durabilité



► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants ► Message du président et chef de la direction ► Message de notre première directrice de la durabilité ► **Gouvernance en matière de durabilité**

Gouvernance en matière de durabilité

Comment nous gérons la durabilité à la Sun Life

Du conseil d'administration à nos équipes de première ligne, nous continuons à mettre en œuvre des stratégies de durabilité, d'approfondir notre expertise et nos compétences, et de suivre nos progrès à tous les niveaux.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration et certains de ses comités sont chargés de la surveillance finale de l'approche de la Sun Life à l'égard des questions de durabilité. Le conseil d'administration utilise les rapports des présidents ou présidentes de ses comités ainsi que les présentations de la direction et de spécialistes externes afin de décider de la nature et de l'étendue de ses commentaires, et de questionner, conseiller et guider la haute direction quant à l'approche adoptée par l'entreprise pour la gestion des risques et des occasions liés à la durabilité.

Le comité de la gouvernance, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la surveillance des questions de durabilité à la Sun Life, y compris les principes directeurs en matière de durabilité, la stratégie de durabilité, le Rapport sur la durabilité et le rapport portant sur les attentes en matière de communication de l'information prévues par la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) (soit le Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF).

Le comité d'examen des risques, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la supervision de la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, ce qui peut inclure les risques liés au climat et, de façon plus générale, à l'environnement. Lisez notre [Rapport annuel 2025](#) pour obtenir des précisions sur notre approche de gestion des risques.

Le comité d'audit, qui relève du conseil d'administration, passe en revue l'information non financière qui doit être fournie dans les documents d'information financière de la Sun Life. Il exige aussi de la direction qu'elle mette en place et maintienne les systèmes, les processus et les contrôles appropriés en ce qui concerne la communication de l'information sur la durabilité. En outre, le comité s'assure que des mesures appropriées sont prises pour remédier à tout manquement important et vérifie toutes les missions d'assurance obtenues pour les déclarations de la Sun Life en matière de durabilité.

Conseil de direction sur la durabilité

Notre conseil de direction sur la durabilité se compose de membres de l'équipe de direction mondiale de la Sun Life, soit la première directrice de la durabilité (présidente du conseil), le chef de la direction, le premier directeur financier, le premier directeur, innovation services-Client, la première directrice, personnes et culture, la première directrice des affaires juridiques, la première directrice de la stratégie et appui logistique, le premier directeur de la gestion des risques, et le premier directeur des placements. Ce conseil est l'organe de décision chargé d'approuver les objectifs de durabilité et de surveiller les progrès, d'approuver les programmes de durabilité de l'entreprise et de gérer les enjeux. De plus, il passe en revue et approuve le rapport annuel sur la durabilité et le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#) avant leur examen et leur approbation par le comité de gouvernance.

Équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale

Notre équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale se compose de membres de la haute direction de toutes nos organisations et fonctions clés qui ont des mandats liés à la durabilité. L'équipe fournit des conseils et dirige l'exécution des mandats pour atteindre les objectifs de durabilité, tout en assurant l'alignement stratégique, s'il y a lieu.

Première directrice de la durabilité

Cette personne assume la responsabilité générale de la durabilité à l'échelle de l'entreprise. Elle est notamment chargée d'établir une stratégie et un cadre de gouvernance liés aux enjeux de durabilité pour notre organisation. De plus, elle préside le conseil de direction sur la durabilité et dirige l'équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale.

La première directrice de la durabilité relève du vice-président général et premier directeur, innovation services-Client, permettant d'assurer que la stratégie de durabilité est étroitement liée à nos opérations de base et aux initiatives axées sur la clientèle. Cette structure hiérarchique reflète notre engagement à traiter la durabilité comme un activateur d'affaires.

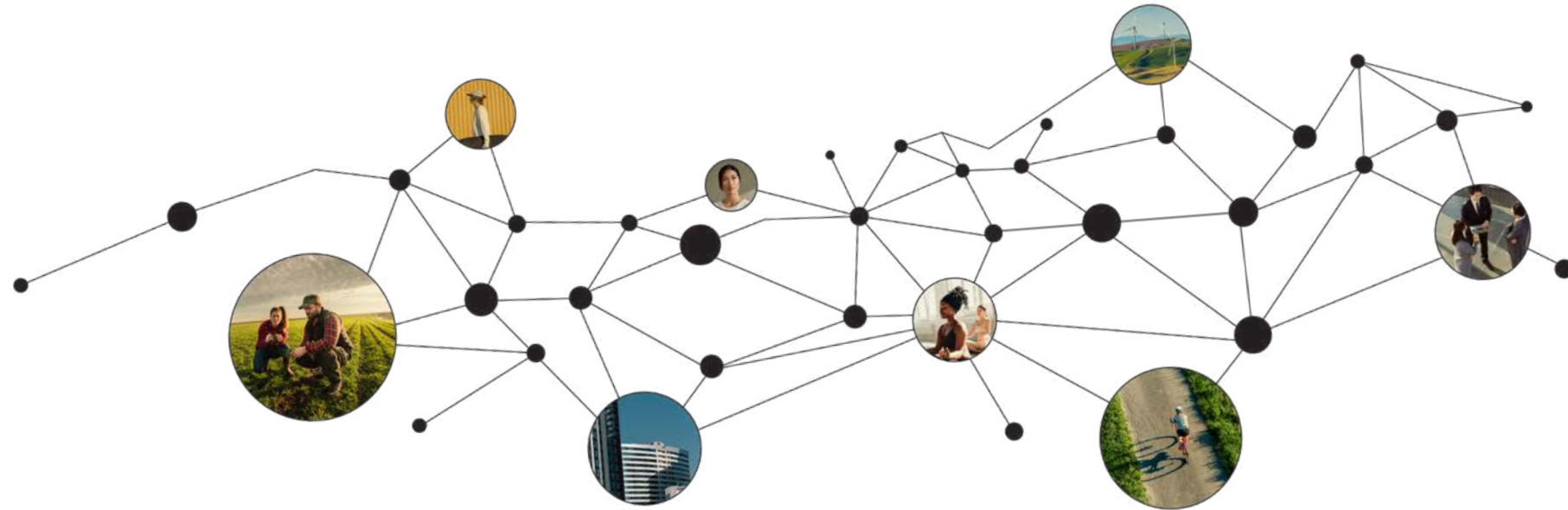
► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants ► Message du président et chef de la direction ► Message de notre première directrice de la durabilité ► **Gouvernance en matière de durabilité**

Équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale

Cette équipe fait office de centre d'expertise mondial en durabilité et de ressource centrale pour l'ensemble des activités liées à la durabilité. Elle est responsable de la stratégie de durabilité et de la communication des renseignements sur la durabilité, ainsi que de tous les autres aspects liés à la durabilité, au besoin. Elle fournit de l'expertise aux membres du conseil de direction sur la durabilité et de l'équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale, ainsi qu'aux équipes de la Sun Life. Elle offre aussi du soutien lié à la gestion de projets, à la création de mesures et à la responsabilité. Elle dirige l'engagement et les communications concernant la durabilité à l'interne et à l'externe, en plus d'y participer.

Organisations et équipes fonctionnelles responsables de la durabilité

Les organisations et les secteurs pertinents fournissent des ressources pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie de durabilité. Cette approche aide à intégrer les facteurs de durabilité dans les stratégies des divisions, les décisions opérationnelles et les interactions avec les Clients et Clientes.



Une nouvelle stratégie pour un avenir plus radieux

Dans ce contexte de changement, nous transformons notre approche de durabilité pour créer de nouvelles occasions de croissance, stimuler l'innovation et accroître notre incidence sur les Clients et Clientes

Le plan pour un avenir plus radieux

Voir la durabilité comme un moteur d'innovation et de croissance :

Le **plan pour un avenir plus radieux**, c'est ce que nous comptons faire pour aider notre clientèle, les collectivités et les entreprises à prospérer en cette période de changement. Il reflète où nous en sommes aujourd'hui, la manière dont nous servons nos Clients et Clientes et les collectivités, ainsi que ce vers quoi nous tendons : l'intégration complète de la durabilité dans nos activités et le renforcement de notre résilience à long terme.



S'appuyer sur une base solide

Depuis le lancement de notre premier plan de durabilité en 2019, nous avons fait beaucoup de progrès, notamment :

- nous avons intégré une façon de penser axée sur le long terme, la durabilité et la résilience dans notre façon de faire des affaires;
- nous avons amélioré notre compréhension des risques, des incidences et des occasions liés à la durabilité, et notre façon de les gérer;
- nous avons produit des effets bénéfiques pour nos Clients et Clientes, notre personnel et la collectivité¹.

Étapes clés de notre parcours :

- intégration de la durabilité dans notre stratégie d'entreprise et embauche de notre toute première directrice de la durabilité;
- formation d'équipes responsables de la durabilité à l'échelle mondiale et à l'échelle des organisations, ce qui représente plus de 50 postes à temps plein;
- lancement de notre Projet Passerelles pour répondre aux besoins des groupes mal desservis²;
- émissions d'obligations durables totalisant 2 milliards \$ (3 émissions distinctes) depuis 2019³, et 27,4 milliards \$^{4,5,6} en nouveaux placements durables depuis 2021;
- soutien financier de plus de 64,9 millions \$ pour lutter contre le diabète.

Ces résultats ont inspiré la prochaine étape de notre parcours. Notre **plan pour un avenir plus radieux** décrit ce que nous comptons faire pour créer une valeur commerciale authentique et aider notre clientèle, les collectivités et les entreprises à prospérer.

¹ Pour les Clients et Clientes, il s'agit notamment des activités décrites dans les sections « [Accès à nos solutions](#) » et « [Expérience Client](#) ». Pour le personnel, il s'agit notamment des activités décrites dans les sections « [Bien-être au travail](#) » et « [Personnes et culture](#) ». Et pour les collectivités, il s'agit notamment de nos activités de philanthropie et liées au mieux-être de la collectivité décrites dans la section « [Mieux-être de la collectivité](#) ».

² Pour la définition de « groupes mal desservis », reportez-vous à la page 18.

³ Pour en savoir plus, consultez le [Rapport sur l'utilisation du produit des obligations durables 2025](#) de la Sun Life.

⁴ Fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les gestionnaires d'actifs et les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères des Cadres des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

⁵ Les valeurs sont à la date de transaction. Les résultats peuvent être modifiés d'une année à l'autre en raison de l'arrondissement. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

⁶ Exemples de nouveaux placements compris dans ce montant : énergie renouvelable solaire, éolienne et hydroélectrique, projets d'efficacité énergétique, logement abordable et établissements de soins de longue durée.

Les trois piliers de notre plan pour un avenir plus radieux

Ces piliers interconnectés fournissent un cadre pour orienter nos efforts sur la création de valeur. Ils renforcent notre capacité à innover, à joindre une nouvelle clientèle et à obtenir les résultats souhaités. Ensemble, ils nous aident à concevoir des solutions audacieuses axées sur les résultats qui aident à combler les écarts en santé, favorisent une sécurité financière durable et innovent là où ça compte le plus.

Au lieu de suivre toutes les tendances en matière de durabilité, nous mettons l'accent sur les domaines dans lesquels les capacités fondamentales de la Sun Life, soit la santé, la gestion de patrimoine et la gestion des risques, peuvent avoir la plus grande incidence. Nous créons des solutions qui reflètent de manière authentique qui nous sommes en tant qu'organisation et le rôle que nous pouvons jouer pour aider à résoudre des enjeux réels.

L'incidence sur les Clients et Clientes au cœur de notre stratégie

L'incidence sur les Clients et Clientes est au centre de notre plan pour un avenir plus radieux. Nous croyons que la façon la plus efficace et durable de produire des changements positifs, c'est en aidant notre clientèle à atteindre ses objectifs.

Notre stratégie se distingue en intégrant cette approche dans nos activités principales et dans la façon dont nous servons notre clientèle. Lorsque nous concevons des produits d'assurance qui encouragent des comportements sains, nous aidons les gens à vivre une vie meilleure, tout en réduisant notre exposition aux risques. Et lorsque nous facilitons l'accès aux services financiers pour les communautés mal desservies, nous développons de nouveaux marchés, tout en favorisant l'inclusion financière.

Cette approche globale aide à assurer que nos efforts de durabilité ont une incidence réelle, tout en créant des avantages concurrentiels qui solidifient nos relations avec la clientèle.



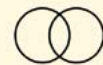
Raison d'être

Concrétiser la **raison d'être** de la Sun Life qui consiste à aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.



Clientèle

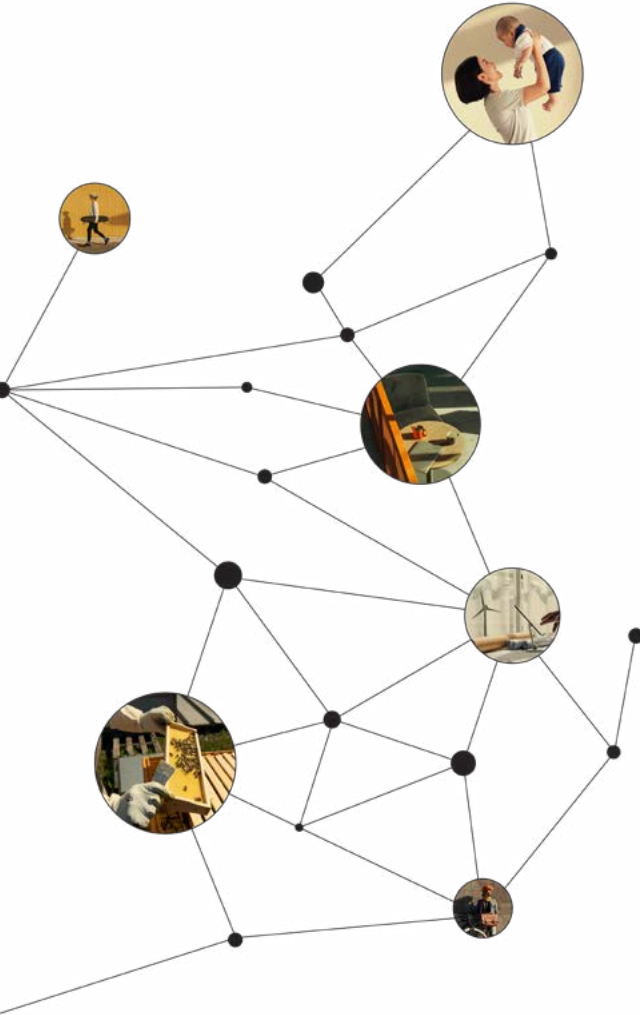
Agir comme un partenaire de confiance pour répondre aux objectifs de durabilité de notre **clientèle**.



Résilience

Améliorer la **résilience** à long terme de la Sun Life, en tenant compte des considérations essentielles en matière de durabilité.





Raison d'être

Concrétiser la raison d'être de la Sun Life

Nous sommes résolus à intégrer dans les capacités et solutions de la Sun Life une vision à long terme, axée sur les résultats et la collaboration avec les parties prenantes. Notre raison d'être, en tant que pilier de notre plan pour un avenir plus radieux, nous pousse à nous poser des questions fondamentales : comment aider plus de gens à atteindre une sécurité financière durable? Comment faciliter l'accès à un mode de vie sain? Quels sont les effets du climat sur la santé de notre clientèle et des collectivités?

Notre approche intègre la durabilité dès le départ. Il s'agit de créer des solutions efficaces, de la réduction des écarts en matière de santé et de richesse au Canada à l'amélioration de la littératie financière en Asie. Nous cherchons à voir au-delà des segments de marché conventionnels pour élaborer des solutions qui créent des voies vers la santé et la prospérité pour les groupes mal desservis. Cela signifie de créer des solutions pour les problèmes réels qui touchent les gens aujourd'hui, et de faire croître nos activités.

Notre plan en action

Voici quelques exemples de projets que nous avons lancés au Canada en 2025 pour répondre aux besoins des femmes et des groupes sous-représentés.

Recherche : améliorer la santé et la situation financière des femmes

Pour comprendre comment améliorer les résultats sur le plan de la santé et des finances pour les femmes, la Sun Life s'emploie à recueillir des données. Par exemple, son rapport [Perspectives des participants et participantes : mesures et motivations](#) s'est penché sur les croyances, les motivations et les perceptions des femmes vis-à-vis leurs régimes d'épargne au travail. Il présente les résultats d'une enquête menée auprès de plus de 1 900 personnes pour expliquer l'écart entre la perception et la réalité en ce qui concerne les régimes d'épargne au travail et la planification de la retraite. On révèle notamment que la confiance compte plus que l'éducation financière. Les personnes interrogées qui avaient un niveau de confiance élevé ont accumulé 64 % de plus en épargne que celles qui avaient un faible niveau de confiance. Les femmes, qui avaient en moyenne un niveau de confiance plus faible, sont donc considérablement désavantagées. Ces données nous permettront d'améliorer nos produits et solutions pour favoriser de meilleurs résultats pour les femmes et les groupes mal desservis.

Formation des conseillers et conseillères : à la rencontre de la clientèle là où elle se trouve

La Sun Life Canada s'est associée à The Trauma of Money Institute pour offrir aux conseillers et conseillères une formation sur les aspects émotionnels et psychologiques de l'argent et leur impact potentiel sur la relation de la clientèle avec l'argent et les conseils. Environ 450 personnes ont suivi la formation, et plus de 80 % ont affirmé que le contenu les aidera dans leurs interactions avec la clientèle, particulièrement en ce qui concerne le bien-être financier global.

Soutenir les conseillers et conseillères Sun Life qui ont des enfants

Les conseillers et conseillères de Distribution Financière Sun Life (Canada) inc. sont des propriétaires d'entreprise indépendants et n'ont donc pas accès aux mêmes congés parentaux que le personnel à l'emploi de la compagnie. En 2025, nous avons communiqué avec des conseillers, des conseillères et des directeurs et directrices de district pour mieux comprendre leur expérience actuelle du processus de congé parental. Nous avons mené une enquête pour déterminer les écarts, les irritants et les occasions. Les résultats nous ont permis d'apporter plusieurs améliorations, dont des communications améliorées sur les garanties collectives et de nouveaux guides sur les congés parentaux à l'intention des conseillers et conseillères et des leaders sur le terrain.

Notre Projet Passerelles est un exemple clé de la concrétisation de notre raison d'être

Une meilleure compréhension des besoins des collectivités mal desservies nous donne les moyens d'améliorer les résultats en santé et la sécurité financière. Dans le cadre de notre **Projet Passerelles**, nous adaptons nos activités et testons de nouveaux modèles et de nouvelles façons de travailler pour mieux répondre aux besoins des groupes mal desservis. Nous mettons l'accent sur trois domaines clés qui, ensemble, nous permettent d'avoir une incidence positive :

1. Innovation : concevoir des solutions sur mesure et améliorer les produits existants pour les groupes mal desservis.
2. Philanthropie : effectuer des investissements stratégiques dans des organismes communautaires qui travaillent auprès de populations mal desservies, dont un engagement à verser 75 millions \$ d'ici 2030.
3. Sensibilisation et leadership éclairé : faire la promotion d'un secteur plus inclusif et mener des recherches pour comprendre les besoins particuliers des groupes mal desservis.

En 2024, dans la foulée du lancement du Projet Passerelles, nous avons mis à l'essai un accélérateur d'innovation qui se concentrait sur les données et le développement de capacités de base dans l'ensemble de nos secteurs, la collaboration entre les secteurs et l'évaluation de l'incidence. Tout cela, en priorisant la valeur à long terme pour de multiples parties prenantes (participants, participantes et promoteurs de régimes et personnes faisant partie du système de santé).

En 2025, nous avons établi les bases qui nous permettront d'obtenir des résultats constants et à long terme. L'Accélérateur du Projet Passerelles est passé du concept à la réalité, en soutenant de multiples projets à fort impact dans nos secteurs d'activité à l'échelle mondiale. Ces projets visent à démontrer comment les approches axées sur la prévention et centrées sur la clientèle peuvent créer de la valeur, tant pour les Clients et Clientes que pour notre entreprise.

Le Projet Passerelles vise à combler les écarts et à ouvrir des voies vers la santé et la prospérité pour les groupes historiquement exclus ou relégués au second plan dans le secteur financier. Apprenez-en plus sur le [Projet Passerelles](#).

Le Projet Passerelles : rendre l'assurance plus accessible aux Philippines

Aux Philippines, moins de 30 % de la population a une assurance-vie¹. Les groupes mal desservis, comme les femmes, sont touchés de façon disproportionnée. Pour réduire cet écart en 2025, la Sun Life Grepa Financial, Inc. (SLGFI) a élargi sa mission pour rendre l'assurance-vie abordable plus accessible. Elle s'est alliée à la ASA Philippines Foundation² (ASA), une organisation sans but lucratif de premier plan spécialisée en microfinance œuvrant auprès des femmes défavorisées et de leur famille. Ce partenariat permet à la SLGFI d'offrir des solutions personnalisées d'assurance-vie, individuelles et familiales, à plus de 240 000 membres de l'ASA³ pour améliorer la sécurité financière des femmes et de leur famille aux Philippines.

Des soins virtuels pour plus de 10 000 personnes à faible revenu au Canada

La Sun Life s'est associée à Familles Canada, United Way Greater Toronto et Centraide du Grand Montréal afin d'offrir des solutions complètes de soins de santé virtuels aux collectivités mal desservies. Par l'intermédiaire de Dialogue, la principale plateforme virtuelle de soins de santé au Canada, le programme offre un accès gratuit à des soins de qualité sur demande. La Sun Life fera également don de 500 000 \$ pour soutenir des programmes communautaires, notamment sur l'alimentation, l'activité physique et la gestion des finances, spécialement conçues pour les femmes et les familles à faible revenu.

Plus en ligne

- Comblent les écarts : [des soins virtuels offerts aux collectivités mal desservies au Canada](#)

Qu'entend la Sun Life par « groupe mal desservi »?

Un groupe mal desservi est un groupe de personnes ayant été historiquement exclues ou reléguées au second plan dans le secteur financier, y compris les personnes sous-assurées ou non assurées. Les groupes mal desservis diffèrent d'un pays à l'autre, mais comprennent généralement les personnes à faible revenu, la classe moyenne émergente dans les économies en développement, les personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap, les femmes, les personnes LGBTQ+, les groupes ethniques sous-représentés, les groupes religieux, les immigrants et les personnes vivant dans des communautés rurales.

¹ Insurance Commission Philippines. *Key statistical data 2019-2023*, janvier 2025.

² La ASA Philippines Foundation, Inc. (« ASA Philippines ») est un organisme sans but lucratif et sans capital-actions spécialisé en microfinance.

³ En date de novembre 2025.



Clientèle

Créer de la valeur en tant que partenaire de confiance

Notre pilier Clientèle met en lumière une occasion sur le marché. De plus en plus, les entreprises et les institutions veulent faire affaire avec des partenaires stratégiques, et pas seulement des fournisseurs. Elles souhaitent collaborer avec des organisations capables d'offrir des solutions intégrées, une vision novatrice et des résultats mesurables alignés sur leurs objectifs à long terme. Il s'agit d'une excellente occasion de nous positionner comme un partenaire de confiance en offrant des capacités qui dépassent les attentes traditionnelles. Par l'entremise du pilier Clientèle de notre plan pour un avenir plus radieux, nous voulons renforcer ces capacités et élargir notre façon de soutenir nos Clients dans la réalisation de leurs priorités stratégiques.

Notre plan en action

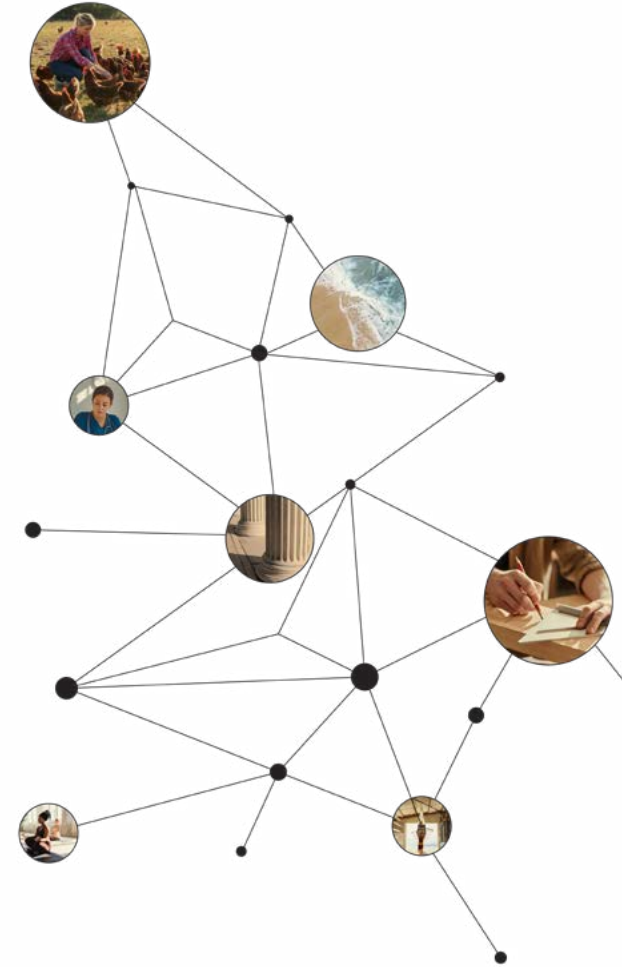
Le gouvernement du Canada, les services de centre d'appels de la Tribal Wi-Chi-Way-Win (TWCC) et la Sun Life établissent un partenariat en matière de soins dentaires

Le gouvernement du Canada a lancé le nouveau Régime canadien de soins dentaires (RCSD) pour contribuer à rendre les soins dentaires plus abordables. Jusqu'à présent, 6 millions de personnes admissibles se sont inscrites. Le rôle de la Sun Life consiste à fournir des services de traitement des demandes de règlement de frais dentaires.

En 2024, la Sun Life et la TWCC, une organisation établie en 1993 appartenant exclusivement à des Autochtones, ont formé un partenariat de trois ans pour fournir des services de centre d'appels dans le cadre du RCSD.

Ce partenariat soutient les objectifs d'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones du gouvernement du Canada. Il vise à appuyer les communautés autochtones par le développement économique, puisqu'au moins 33 % des membres du personnel doivent s'identifier comme des Autochtones. Cette initiative témoigne de l'engagement de la Sun Life envers les nations, les organisations et les peuples autochtones.

Nous voyons déjà des résultats considérables : à ce jour, plus de 6 millions de personnes ont vu leur couverture approuvée au titre du RCSD, et plus de 3,7 millions de personnes ont reçu des soins buccodentaires.





Résilience

Améliorer la résilience à long terme de la Sun Life

Le pilier Résilience de notre stratégie vise à garantir que nos efforts de durabilité créent des avantages concurrentiels durables, tout en nous permettant de remplir nos promesses envers les Clients et Clientes sur le long terme. Cela signifie d'adopter des approches réfléchies en matière de gestion des risques climatiques, de respect des droits de la personne et d'autres domaines où nous devons agir comme une entreprise fiable et responsable.

La résilience climatique est au cœur de ce pilier, car elle aide à atténuer les problèmes potentiels pour notre entreprise. En tant qu'assureur et investisseur des actifs de notre fonds général, nous devons comprendre l'incidence des risques physiques aigus et chroniques, ainsi que les risques de transition, sur les sociétés du portefeuille de notre fonds général, nos actifs physiques, nos activités d'assurance et nos opérations.

Le respect des droits de la personne aide à renforcer la résilience organisationnelle en minimisant la perturbation des activités et en établissant une relation de confiance avec nos parties prenantes. Nous veillons à détecter les risques en matière de droits de la personne qui découlent de la nature de nos activités, de nos produits et services et de nos relations, et à intégrer la responsabilisation dans nos pratiques et processus.

Cela nous permet de réduire les répercussions sur notre clientèle et sur les collectivités. Nous croyons que la véritable résilience ne consiste pas seulement à gérer les risques, mais aussi à s'adapter aux changements et à saisir les occasions émergentes.

Notre plan en action

Examiner les risques physiques et les risques pour le fonds général de la Sun Life

Les risques climatiques pourraient avoir des répercussions importantes sur les institutions financières. Pour renforcer leur résilience face à ces risques qui s'intensifient, elles doivent s'attaquer aux vulnérabilités de leur modèle d'affaires, de leurs opérations et de leur bilan.

La simulation est un outil pouvant être utilisé pour examiner les résultats financiers selon différentes situations potentielles. Notre but est de repérer les risques climatiques qui ne sont pas représentés dans les techniques traditionnelles de quantification des risques.

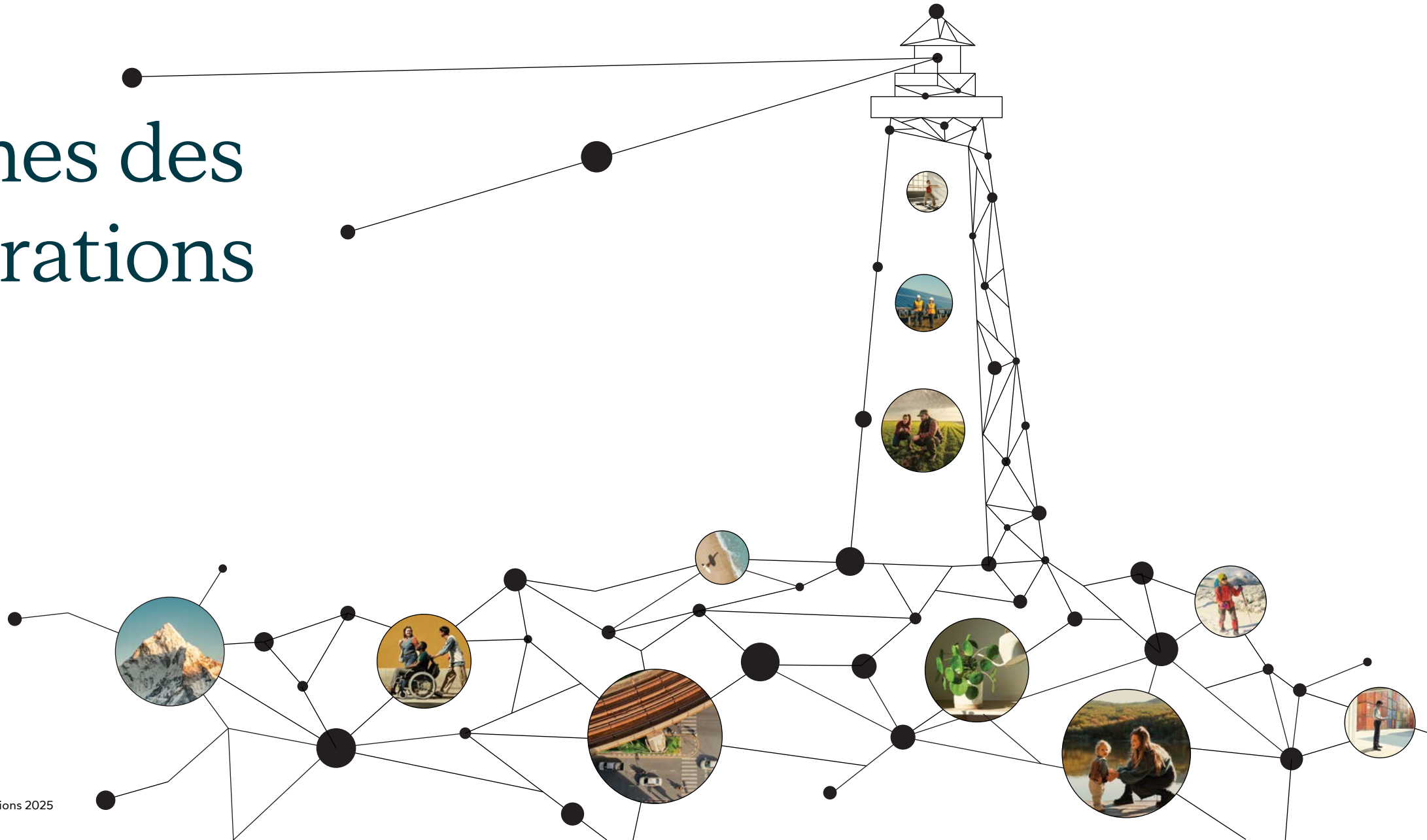
En ce qui concerne les placements du fonds général de la Sun Life, nous continuons de prioriser la gestion des risques climatiques, en mettant l'accent sur les effets des risques physiques. Nous avons commencé à utiliser un outil externe pour analyser des scénarios portant sur les risques climatiques physiques touchant les actifs.

Regard vers l'avenir : notre engagement à créer des solutions axées sur les résultats

Le plan pour un avenir plus radieux témoigne de notre évolution, du développement de capacités en matière de durabilité à leur intégration complète dans notre modèle d'affaires. Notre stratégie vise à produire des résultats pour de multiples parties prenantes – la clientèle, le personnel et les communautés –, ainsi que pour nos opérations, en cette période de grands changements. Elle aide à positionner la Sun Life pour les 160 prochaines années, car elle démontre notre engagement à long terme à adopter des pratiques d'affaires durables et à innover. Nous nous engageons à communiquer nos progrès au cours des prochaines années dans la mise en œuvre de notre plan.



Thèmes des déclarations



- Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Bien-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Aperçu des thèmes importants

► Accès à nos solutions

Nous croyons que nous pouvons éliminer les obstacles à l'accès en créant des solutions ciblées et inclusives, en tirant parti des capacités numériques et en offrant du soutien personnalisé.

► Expérience Client

Lorsque les gens se sentent véritablement compris et soutenus dans des sphères personnelles comme les finances et la santé, un sentiment de sécurité s'installe. Cela solidifie les relations, favorise la fidélité et renforce la confiance à chaque interaction.

► Résilience climatique

En renforçant notre résilience face à l'impact climatique à long terme, nous pourrions concrétiser notre raison d'être : aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

► Bien-être de la collectivité

Avec nos initiatives philanthropiques, nous contribuons à combler des lacunes et à bâtir des collectivités plus fortes, plus saines et plus résilientes sur le plan financier.

► Bien-être au travail

Lorsque le personnel se sent appuyé, nous pouvons maintenir un rendement élevé, offrir un excellent service à la clientèle et renforcer la résilience de l'entreprise.

► Gouvernance et éthique

Une gouvernance solide et un comportement éthique à tous les niveaux sont nécessaires pour préserver la réputation de la Sun Life. Ces pratiques nous permettent d'agir – et d'être considérés – comme une entreprise fiable et responsable.

► Droits de la personne

Nous nous assurons de respecter les droits de la personne dans nos décisions concernant la conception de solutions, le traitement du personnel, la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement et la gestion des placements du fonds général.

► Inclusion et appartenance

L'inclusion et le sentiment d'appartenance sont au cœur de notre culture, de nos valeurs et de nos objectifs d'affaires à long terme. Nous voulons offrir une valeur claire à nos collègues, à notre clientèle et aux collectivités, tout en tenant compte des besoins et des attentes dans chaque région.

► Relations avec les Autochtones

Nous nous employons à établir des relations authentiques basées sur la confiance avec les communautés autochtones afin de mieux servir la clientèle, le personnel et les communautés autochtones partout au pays.

► Innovation et technologie

Grâce à l'innovation basée sur la rétroaction et l'écoute, ainsi qu'à nos 160 années d'expertise, nous sommes bien placés pour être un partenaire pour la vie – et pas seulement un prestataire de services transactionnels.

► Personnes et culture

En misant sur les gens, la performance et la raison d'être, nous voulons établir un milieu de travail où les gens sentent qu'ils peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Et lorsque notre personnel est engagé et bien appuyé, tout le monde gagne.

► Confidentialité et sécurité des données

Nous privilégions une approche globale et proactive en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité des données. Les Clients et Clientes peuvent ainsi utiliser nos produits et services en toute confiance, au moment et à l'endroit où ils en ont besoin.

► Utilisation responsable de l'IA

La Sun Life saisit les occasions que présente l'IA pour créer des expériences personnalisées, améliorer les opérations et accroître la productivité, tout en favorisant l'innovation sécuritaire et responsable.

► Approvisionnement responsable

Nous utilisons une approche pluridimensionnelle en matière d'approvisionnement responsable. Celle-ci établit des attentes en matière d'éthique pour les fournisseurs et assure une gestion des risques dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

► Gestion des risques et résilience

Repérer en amont, mesurer, gérer, surveiller et signaler les risques est essentiel pour rendre notre entreprise plus résiliente. La gestion des risques nous aide à tenir nos engagements financiers envers notre clientèle et contribue à notre compétitivité à long terme.

► Placements durables

Tout en renforçant la résilience du portefeuille de notre fonds général, les placements durables peuvent nous aider à concrétiser notre raison d'être, soit d'aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

► **Accès à nos solutions** ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Accès à nos solutions

Aider plus de gens à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain

Nous reconnaissons que la sécurité financière et la santé revêtent une dimension très personnelle. Des obstacles uniques, qui varient selon les circonstances individuelles et les réalités régionales, peuvent empêcher les gens d'accéder à la protection et aux conseils dont ils ont besoin.

Pour réduire ces obstacles, nous créons des solutions ciblées et inclusives, tirons parti des capacités numériques et offrons un soutien personnalisé. Nous voulons ainsi permettre aux gens – peu importe leur emplacement, leur revenu et leur situation – de bénéficier de la protection et des conseils que nous offrons. Par le fait même, nous pouvons élargir nos services, stimuler l'innovation et réaliser notre raison d'être. Nous concevons des solutions en tenant compte des défis et des occasions propres à chaque marché.

Au Canada, nous améliorons l'accès en offrant des solutions uniques à divers segments de clientèle. Par exemple, l'une de nos orientations stratégiques est de soutenir l'accès aux soins bucco-dentaires en administrant les demandes de règlement au titre du Régime canadien de soins dentaires (RCSD)¹. Ce programme, offert par le gouvernement canadien, vise à réduire les obstacles financiers en fournissant une couverture dentaire aux personnes qui répondent à tous les critères d'admissibilité².

Aux États-Unis, la Sun Life cible trois aspects relatifs à l'accès : la disponibilité, la sensibilisation et l'abordabilité. Nous facilitons l'accès aux soins de santé et aux garanties collectives en combinant l'innovation de produits, le soutien des politiques publiques et la philanthropie. L'objectif : éliminer les obstacles à l'accès et contribuer à renforcer le système de santé. Nous mettons l'accent sur des solutions novatrices sur le marché, comme les congés payés, la planification familiale et l'orientation dans le système de santé en cas de diagnostics ou de traitements complexes. De plus, nous sommes le plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid³. Nous offrons des soins dentaires essentiels à des millions de personnes qui pourraient ne pas avoir accès à une assurance-santé en raison de leur revenu ou d'autres facteurs.

En Asie, nous concevons des solutions d'assurance inclusives qui tiennent compte des besoins des groupes mal desservis⁴. Nous utilisons des connaissances fondées sur des données et des approches adaptées à la clientèle pour créer des solutions simples et abordables qui éliminent les obstacles à l'assurance. De plus, nos programmes personnalisés visant à améliorer la littératie financière contribuent grandement à l'efficacité et à l'adoption de nos solutions.

À l'échelle de l'entreprise, le Projet Passerelles reflète l'engagement stratégique de la Sun Life à aider les groupes mal desservis à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Cette initiative répond aux besoins uniques de groupes historiquement exclus ou relégués au second plan dans le secteur financier, en comblant les écarts et en ouvrant des voies vers la santé et la prospérité. Pour en savoir plus, consultez [le plan pour un avenir plus radieux](#).

Nos garanties collectives sont axées sur la santé globale. Elles comblent les lacunes de l'assurance-santé traditionnelle et offrent à nos participants et participantes une couverture plus complète pour répondre à leurs besoins uniques. De plus, nous adoptons la transformation numérique et utilisons des technologies de pointe. Par exemple, nos solutions technologiques simplifient l'adhésion et créent des expériences plus fluides. Nous tirons aussi parti des données pour favoriser des interventions précoces et des soins coordonnés, ce qui profite à la population, aux promoteurs de régime et aux systèmes de santé. Consultez la section [Expérience Client](#) pour voir comment nous facilitons l'accès de la clientèle aux produits et solutions.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ Dans le cadre du RCSD, le rôle de la Sun Life consiste à fournir des services de traitement des demandes de règlement de frais dentaires.

² Reportez-vous aux critères d'admissibilité sur le [site Web du gouvernement du Canada](#).

³ D'après le nombre de personnes participantes en date de septembre 2025. Classement établi par la Sun Life à l'aide de données publiques provenant des faits saillants de l'adhésion à Medicaid et à CHIP en date de septembre 2025, de données provenant d'organismes offrant le régime Medicaid et d'autres sources, ainsi que d'informations publiées par des concurrents.

⁴ Pour la définition de « groupes mal desservis », reportez-vous à la page 18.

► **Accès à nos solutions** ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Faire évoluer l'assurance traditionnelle aux États-Unis

En 2025, la Sun Life a continué d'améliorer ses produits d'assurance de base aux États-Unis. Nous avons ajouté des garanties et des options facultatives à notre assurance-maladie complémentaire pour alléger le fardeau de la planification familiale, y compris pour les couples de même sexe. Nous avons également élargi notre partenariat avec Workday pour simplifier la gestion des garanties, le processus d'adhésion et l'administration des congés, et réduire la charge administrative des employeurs.

Autonomiser les femmes défavorisées aux Philippines grâce à une protection financière

En collaboration avec la ASA Philippines Foundation⁶, la Sun Life Grepa a lancé un nouveau programme de microassurance qui offre aux plus de 2 millions de femmes membres de la Fondation – dont plusieurs sont des mères – une assurance vie et familiale abordable et accessible. La microassurance est un type d'assurance spécialement conçue pour les personnes et les populations à faible revenu afin de soutenir leur sécurité et leur résilience financières. Avec cette collaboration, nous souhaitons permettre aux femmes défavorisées de protéger leur avenir et d'offrir une protection financière à leurs proches, tout en créant un filet de sécurité pour l'ensemble de leur ménage. À la fin de 2025, plus de 240 000 personnes s'étaient inscrites au programme.

Des connaissances spécialisées sur le bien-être financier global

La série Bright Talk, produite en collaboration avec la plateforme de médias sociaux indonésienne Kumparan, a réuni des spécialistes de la Sun Life et des

personnes invitées pour parler de planification financière, de santé et de bien-être global. Un épisode diffusé à l'occasion du ramadan portait sur la gestion financière durant ce mois sacré.

Des outils pour aider les enseignants et enseignantes à protéger leur avenir financier

Sun Pera-Aralan (un projet phare de la Sun Life Financial-Philippines Foundation, Inc.), en collaboration avec AHA! Behavioral Design, a atteint son objectif visant à joindre 130 000 personnes en 2025. Depuis 2018, ce projet aide les enseignants et enseignantes d'écoles publiques à protéger leurs finances grâce au calculateur de budget Peso Sobre, à des cours de base sur la gestion financière et à des séances de formation avancée sur les finances.

Indicateurs clés du rendement

Nombre de Clientes et Clients joints avec des solutions autonomes axées sur les besoins d'un groupe mal desservi⁷

28,8 millions

Économies pour la Sun Life et ses Clients et Clientes de l'assurance en excédent de perte⁸ avec Clinical 360⁹ aux États-Unis

68,4 millions \$ US

⁶ La ASA Philippines Foundation, Inc. (« ASA Philippines ») est un organisme sans but lucratif et sans capital-actions spécialisé en microfinance.

⁷ Comprend les produits et services axés sur les besoins uniques des groupes mal desservis. Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée, Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

⁸ Assurance pour les régimes de santé autofinancés qui prévoit le remboursement des frais excédant un montant prédéterminé.

⁹ Dans le cadre du programme Clinical 360, des spécialistes cliniques passent en revue les demandes de règlement pour repérer les occasions de réduire les coûts et d'optimiser les soins. Le programme tire parti des relations avec des partenaires privilégiés pour mettre en œuvre ces solutions et créer de la valeur tant pour la Sun Life que pour les sociétés clientes.

- ▶ [Accès à nos solutions](#) ▶ [Expérience Client](#) ▶ [Résilience climatique](#) ▶ [Mieux-être de la collectivité](#) ▶ [Bien-être au travail](#) ▶ [Gouvernance et éthique](#) ▶ [Droits de la personne](#) ▶ [Inclusion et appartenance](#) ▶ [Relations avec les Autochtones](#)
- ▶ [Innovation et technologie](#) ▶ [Personnes et culture](#) ▶ [Confidentialité et sécurité des données](#) ▶ [Utilisation responsable de l'IA](#) ▶ [Approvisionnement responsable](#) ▶ [Gestion des risques et résilience](#) ▶ [Placements durables](#)



Transformer le paysage des congés familiaux et médicaux aux États-Unis

Les programmes de congés familiaux et/ou médicaux payés évoluent rapidement aux États-Unis. Ils permettent aux personnes travaillant dans certains États de s'absenter du travail pour diverses raisons médicales et familiales, tout en étant rémunérées.

Depuis plus de huit ans, la Sun Life milite en faveur de ce type de congés auprès du gouvernement fédéral, des États et des employeurs américains. Bien qu'il existe un programme fédéral de congés non rémunérés accessible à de nombreuses personnes, ainsi que des programmes de congés payés obligatoires ou facultatifs dans 14 États et territoires¹⁰, il n'y a aucune approche uniforme pour l'ensemble des États ou des employeurs visant à offrir aux travailleurs et travailleuses et à leur famille une protection partielle du revenu lorsqu'ils s'absentent du travail.

Plus de 80 % des employeurs qui offrent des congés familiaux et médicaux payés notent une plus grande fidélisation du personnel¹².

L'importance des congés médicaux et familiaux payés pour les employeurs et le personnel

Les congés payés pour créer des liens avec un nouvel enfant ou prendre soin d'un membre de la famille réduisent les coûts liés au roulement du personnel, car ils encouragent le retour au travail auprès du même employeur¹¹. Plus de 80 % des employeurs qui offrent des congés familiaux et médicaux payés notent une plus grande fidélisation du personnel¹². De plus, les congés familiaux payés ont des bienfaits notables sur la santé des jeunes enfants et des personnes qui en prennent soin¹³, ce qui entraîne des effets positifs sur la santé publique allant bien au-delà de la création de liens initiale.

La Sun Life reconnaît l'importance d'aider les employés et employées à répondre aux besoins de leur famille. C'est pourquoi nous sommes le premier grand fournisseur d'assurance collective aux États-Unis à offrir la Family Leave Insurance (FLI), un programme de congés entièrement assurés. Ce programme permet aux employeurs de petite et moyenne envergure d'offrir certaines garanties à l'ensemble de leur personnel, peu importe l'État, et sans assumer de risque lié à l'autofinancement.

En 2025, nous avons offert la FLI dans 17 nouveaux États pour aider les gens à répondre à leurs obligations familiales. Aujourd'hui, la Sun Life offre des produits de congés familiaux dans 31 États via des programmes prévus par la loi ou facultatifs, ce qui représente environ 67 % de la population américaine. La FLI et l'Invalidité de courte durée (ICD) sont complémentaires : la FLI couvre les congés pour obligations familiales et les congés pour créer des liens avec un nouvel enfant, tandis que l'ICD couvre les congés pour raisons

médicales. Ces produits comblent les lacunes dans les États sans programmes obligatoires, complètent le revenu des personnes à revenu élevé dans les États offrant un programme de congés familiaux et médicaux, et fournissent une couverture complète et uniforme. Tout cela aide les employeurs à attirer et à conserver les talents.

Élargir l'accès aux congés médicaux et familiaux payés grâce aux produits et aux interventions politiques

Pour que l'ensemble de la main-d'œuvre américaine puisse bénéficier de congés familiaux et médicaux payés, nous croyons que les produits et les politiques doivent se compléter. Au cours des dernières années, nous avons travaillé avec plusieurs corps législatifs afin d'ajouter une option de régime privé aux programmes obligatoires. Nous avons également soutenu le crédit d'impôt fédéral pour les congés payés destiné aux employeurs, qui a été intégré de façon permanente aux lois fiscales en 2025.

Ce crédit d'impôt est maintenant offert à un plus grand nombre d'employeurs et récompense ceux qui dépassent les exigences prévues par la loi en matière de congés payés. Il aidera les entreprises à réduire leurs coûts et augmentera la couverture de millions de personnes aux États-Unis, contribuant à leur sécurité financière et à leur santé.

¹⁰ Au 1^{er} janvier 2026.

¹¹ National Partnership for Women & Families. *Paid Family and Medical Leave is Good for Business*, 2025.

¹² World at Work. *Paid Time Off Programs and Practices*, 2019.

¹³ National Partnership for Women & Families. *The Child Development Case for a National Paid Family and Medical Leave Program*, 2023.

- ▶ Accès à nos solutions ▶ **Expérience Client** ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Expérience Client

Tirer parti de nos gens, de nos technologies et de nos données pour offrir des expériences Client marquantes et pertinentes

Dans un marché de plus en plus concurrentiel où les besoins en matière de finances et de santé sont complexes et en constante évolution, la façon dont nous interagissons avec notre clientèle, actuelle comme potentielle, a une incidence sur notre réussite. C'est aussi ainsi que nous contribuons à soutenir la sécurité financière et les objectifs de santé des gens et de leurs familles.

Plusieurs tendances du marché expliquent l'importance d'offrir des expériences Client exceptionnelles. Parmi celles-ci, on retrouve la hausse des attentes en matière de numérique, une demande accrue pour des services personnalisés et pratiques, la complexité croissante des options financières et les changements apportés à la réglementation qui mettent l'accent sur la protection des consommateurs et la transparence.

Lorsque la clientèle se sent véritablement comprise et soutenue dans des sphères personnelles, comme les finances et la santé, un lien de confiance s'établit. Cela renforce les liens et favorise la fidélité. Dans l'environnement concurrentiel actuel du secteur des services financiers, l'expérience Client devient un puissant élément distinctif. En combinant un soutien personnalisé avec des solutions numériques complètes, les organisations peuvent créer des liens significatifs qui attirent et fidélisent la clientèle tout en renforçant la confiance à chaque interaction.

L'importance que nous accordons à l'expérience Client permet aux gens de prendre des décisions éclairées concernant leur santé et leurs finances, de planifier leur retraite et de se protéger contre les événements imprévus. Nous pouvons ainsi alléger le fardeau qui repose sur les systèmes publics de soutien et contribuer à bâtir des collectivités plus fortes et plus résilientes.

L'expérience Client est partie intégrante de toutes nos activités, du développement de produits à la prestation de services. Nous nous efforçons d'offrir à notre clientèle des communications personnalisées, et adaptées par l'intermédiaire des canaux qu'elle préfère. Nous utilisons un langage clair dans tous nos documents et nous nous engageons à adopter des pratiques de marketing responsables axées sur la transparence. Nous offrons également un processus clair de résolution des plaintes. En liant la satisfaction de la clientèle à la rémunération, nous contribuons à faire de l'expérience Client une priorité à la Sun Life.

Lorsque nous cernons des lacunes dans l'expérience Client, nous les voyons comme des occasions précieuses d'établir un contact avec notre clientèle et d'améliorer notre service. Nous nous imposons des normes élevées afin d'offrir un service exceptionnel et d'établir une référence dans l'industrie, ce qui nous confère un avantage concurrentiel. En mettant l'accent sur l'innovation technologique et en adoptant des approches marketing responsables et des processus de résolution de problèmes efficaces, nous faisons notre place dans un marché dense et établissons des relations plus solides et plus significatives avec ceux et celles que nous servons.

Nous poursuivons nos efforts d'amélioration de l'expérience Client, et par le fait même, facilitons l'[accès à nos solutions](#) et soutenons notre [Projet Passerelles](#).



En savoir plus

▶ À propos de notre approche

▶ Tableaux des données

► Accès à nos solutions ► **Expérience Client** ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Réalisations 2025 : Expérience Client

En 2025, en réponse à l'évolution des tendances du marché, nous avons continué de nous adapter pour répondre aux besoins de la clientèle et offrir de meilleures expériences et de meilleurs résultats. Par exemple, nous avons investi dans des innovations numériques, l'amélioration des services et des partenariats stratégiques qui nous aident à être là pour notre clientèle, à l'endroit et de la façon dont elle a besoin de nous. Nous avons utilisé nos données Client et les constats tirés de nos canaux de rétroaction pour améliorer nos produits, nos communications et nos processus. De plus, nous avons lancé de nouveaux outils éducatifs qui permettent de prendre des décisions éclairées en matière de finances et de santé. Ces outils aident les gens à prendre en main la gestion de leurs garanties à la Sun Life et la planification de la leur retraite, et à se protéger contre les imprévus.

Nouvelle initiative de soutien aux personnes en deuil

Un [récent sondage](#) mené au Canada révèle qu'un bon nombre de personnes ayant vécu un deuil se sont senties dépassées par les événements. En 2025, la Sun Life est devenue le premier partenaire canadien d'Empathy, une plateforme de soutien aux personnes en deuil, pour offrir de l'aide lors de la perte d'un être cher. Les bénéficiaires d'assurance-vie admissibles et leur famille ont maintenant accès à du soutien, tant sur le plan pratique que sur le plan émotionnel, offert par Empathy. L'un des services offerts est un accompagnement individuel pour le règlement de la succession. Aux États-Unis, nous avons établi un partenariat avec Wellthy, une plateforme d'accompagnement et de soins personnalisés. Celle-ci aide les bénéficiaires d'assurance-vie et leur famille à s'orienter dans les démarches complexes associées au deuil et aux soins en fin de vie.

Soins virtuels offerts par l'intermédiaire de Lumino Santé

Nous avons transféré les services Deuxième avis médical à la plateforme Soins virtuels Lumino Santé, offerts par Dialogue. Ce faisant, nous avons élargi notre offre de soins virtuels pour notre clientèle canadienne, pour une expérience plus intégrée. Les participants et participantes des régimes ainsi que leur famille ont accès à des deuxièmes avis d'experts quant au diagnostic et au traitement de problèmes de santé physique et mentale. Les services sont offerts sur application mobile, en ligne et par téléphone, et assurent un soutien rapide, confidentiel et personnalisé pour les décisions importantes concernant la santé. Nous avons aussi lancé un outil de recherche de soins en invalidité, propulsé par l'outil Trouver un professionnel de Lumino Santé. Les questionnaires de dossiers invalidité de la Sun Life peuvent se servir de l'outil pour aider les personnes en invalidité à accéder à des soins plus rapidement et plus facilement.

Expériences de règlement plus rapides, plus fluides et plus fiables aux Philippines et à Hong Kong

Aux Philippines, nous avons simplifié le processus de demande de règlement en regroupant tous les types de demandes en un seul formulaire. Cela s'est traduit par une amélioration de trois points du taux calculé dans le cadre du Programme d'écoute de l'expérience Client¹, soit le taux de satisfaction de la clientèle². Ce taux a atteint 73 % à la fin de 2025. Il représente la proportion de personnes qui ont indiqué être « 5 – très satisfaites » de leur expérience globale.

Le secteur Assurance-vie et santé de la Sun Life Hong Kong a lancé une fonction de notification par SMS de l'état des demandes de règlement pour informer les gens de manière proactive lorsque le traitement de leurs demandes dépasse le délai standard en raison de renseignements manquants ou d'autres facteurs. Cette fonction vise à améliorer la transparence et à gérer les attentes pendant les périodes d'examen prolongées. Pour ce secteur, le taux de satisfaction de la clientèle calculé dans le cadre du Programme d'écoute de l'expérience Client, qui a été lancé en février 2025, a également atteint un niveau record de 75 % en décembre 2025.

Indicateurs clés du rendement

Variation du taux de satisfaction de la clientèle³ par rapport à l'année précédente (objectif : +2)

+3

¹ La Sun Life envoie un court sondage aux personnes ayant suivi un parcours Client pour lequel le programme d'écoute est mis en œuvre (achats, services et demandes de règlement).

² Comparaison basée sur le cumul annuel en septembre 2025 par rapport au chiffre obtenu à la fin de 2024.

³ Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

- ▶ Accès à nos solutions ▶ **Expérience Client** ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Meilleur accès aux portefeuilles pour la clientèle de Hong Kong

Le secteur Gestion de patrimoine et retraite de la Sun Life Hong Kong a lancé le MPF Navigator⁴ en 2024, un outil qui tire parti de la technologie de segmentation en unités pour protéger la confidentialité. Ainsi, les gens ont accès à leur portefeuille personnalisé sans avoir à soumettre de renseignements personnels sensibles, ce qui simplifie l'expérience Client. En janvier 2025, environ 1900 personnes utilisaient le MPF Navigator, tandis qu'en décembre, ce chiffre est passé à approximativement 65 000. Le nombre d'utilisateurs et utilisatrices actifs par mois dans ce secteur a augmenté de 52 % en date de septembre 2025.

Amélioration de l'appli ma Sun Life mobile pour offrir une meilleure expérience Client

Nous avons amélioré l'appli ma Sun Life mobile pour rehausser l'expérience numérique de la clientèle au pays. La mise à jour majeure comprenait l'ajout d'actions rapides facilitant l'accès aux services clés, comme l'envoi de demandes de règlement. De plus, la refonte du rayon santé a permis d'améliorer la visibilité de la gamme de services de santé, qui comprend notamment les soins virtuels et la pharmacie en ligne. Une nouvelle fonction de clavardage a aussi été intégrée à l'appli pour offrir un soutien personnalisé concernant les régimes collectifs d'avantages sociaux et d'épargne. Nous prévoyons d'autres améliorations en fonction des commentaires et lacunes portés à notre attention.

Des observations fondées sur les données pour faciliter la gestion des régimes de santé

Au Canada, nous avons lancé l'Explorateur Garanties Sun Life, un outil d'analytique avancée qui aide les promoteurs de régime à mieux comprendre et gérer leur régime de garanties collectives. Cette plateforme numérique comprend des tableaux de bord interactifs et des visualisations qui fournissent des perspectives plus approfondies sur les tendances d'utilisation au fil du temps.



Simplification des demandes de règlement d'invalidité de longue durée

À la Sun Life, nous nous améliorons constamment pour mieux comprendre et soutenir les personnes que nous servons. En étant à l'écoute de leurs idées et préoccupations, nous découvrons des irritants et des possibilités d'amélioration. Nous avons ainsi constaté que de nombreuses personnes trouvent le processus de demande de règlement invalidité stressant et accablant, puisqu'il s'agit d'une expérience peu fréquente. Ces observations indiquent que nous devons offrir des conseils plus complets et un soutien proactif tout au long du parcours d'invalidité.

La Sun Life a donc pris des mesures au cours des dernières années pour améliorer ses services liés à l'invalidité de longue durée (ILD) et faciliter la présentation et le traitement des demandes de règlement. La garantie ILD prévoit le remplacement du revenu pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler pendant une période prolongée en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Ces améliorations sont le fruit de notre Programme sur l'expérience Client, qui mesure le taux de satisfaction de la clientèle. Des sondages sont envoyés à toutes les personnes qui ont présenté une demande de règlement ILD après qu'une décision initiale leur a été fournie. Nous pouvons ainsi recueillir des renseignements significatifs sur l'expérience des personnes qui présentent une demande de règlement.

Le Programme sur l'expérience Client offre aux gens une plateforme où exprimer leur point de vue. Ces précieux commentaires nous permettent d'affiner nos processus et d'améliorer la gestion des demandes de règlement ILD.

Le programme, qui fait le suivi du taux de satisfaction de la clientèle et de données plus spécifiques, a une incidence tangible et positive sur l'excellence du service et la satisfaction de la clientèle, ainsi que sur les résultats de l'entreprise. Le taux de satisfaction de la clientèle est passé de 54 % en janvier 2023, date de lancement du programme, à 73 % en septembre 2025.

⁴ Le « MPF Navigator » (plateforme AQUMON) et ses services sont opérés de manière indépendante et fournis par Magnum. Ils ne sont pas liés à la Sun Life Hong Kong Limited ni à ses sociétés affiliées (la « Sun Life »). Tout portefeuille recommandé et tout renseignement sur la plateforme AQUMON sont présentés à titre informatif seulement. Les placements comportent des risques, et le rendement antérieur ne constitue pas une garantie du rendement futur. Les décisions en matière de placement ne devraient pas être prises uniquement en fonction du rendement des fonds. D'autres facteurs, comme l'objectif de placement du fonds, les frais, le degré de risque du fonds et le niveau de service, devraient aussi être pris en considération.

- ▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ **Résilience climatique** ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Résilience climatique

Gérer les risques et les occasions liés au climat pour renforcer la résilience à long terme

Les effets du climat peuvent avoir une influence sur la résilience de nos secteurs de l'assurance-vie et de l'assurance-santé, des placements de notre fonds général (qui détient des fonds provenant de primes de contrats d'assurance) et de nos opérations. Nous évaluons comment les risques liés au climat pourraient survenir et nous intégrons ces risques à nos processus de gestion du risque afin de guider notre stratégie et d'améliorer notre résilience. Nous cherchons aussi à cerner des occasions liées au climat et à en tirer parti. Il peut s'agir, par exemple, de solutions visant à s'adapter aux risques relatifs au climat et à la santé, pour nous-mêmes et notre clientèle, et de pratiques plus résilientes nous permettant de gagner en efficacité opérationnelle.

Nous reconnaissons qu'il existe des considérations environnementales interconnectées au climat, comme celles relatives à la nature. Celles-ci pourraient avoir une incidence sur notre clientèle et sur notre entreprise. Nous travaillons à améliorer notre compréhension de ces effets émergents et avons commencé à utiliser des ensembles de données publiques pour en tenir compte dans le portefeuille de notre fonds général.

Notre approche en matière de résilience climatique vise à renforcer notre capacité à concrétiser notre raison d'être, soit d'aider nos Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

En ce qui a trait à nos activités d'assurance-vie et d'assurance-santé, nous avons mis sur pied un programme pluriannuel de recherche et d'analyse de données dans le but de comprendre les effets des phénomènes météorologiques extrêmes liés au climat sur la santé de notre clientèle. Ce programme nous permettra d'obtenir des perspectives qui nous aideront à renforcer nos pratiques de gestion du risque et à cerner les occasions en matière de climat et de santé.

Pour renforcer la résilience des placements de notre fonds général, nous gérons les risques significatifs liés au climat qui pourraient avoir une incidence sur notre portefeuille de placements. En misant sur nos politiques, nos données, nos observations et les directives que nous donnons aux gestionnaires d'actifs, nous voulons assurer la résilience de notre portefeuille ainsi que le rendement ajusté au risque de nos placements. Pour en savoir plus sur la gestion de notre fonds général, consultez la section sur les [Placements durables](#).

Dans le cadre de nos propres opérations, nous gérons les risques liés au climat en cernant et en atténuant les risques physiques pour l'ensemble de nos bureaux à l'échelle mondiale. Nous mettons aussi en œuvre des initiatives d'efficacité et de réduction des émissions qui assurent notre résilience et soutiennent les objectifs de durabilité de nos Clients et Clientes.

Notre structure de gouvernance a pour objectif d'intégrer adéquatement les considérations liées au climat à l'échelle de l'organisation. Elle comprend la surveillance des enjeux liés au climat par notre conseil d'administration et notre équipe de direction. Pour obtenir des précisions sur la gouvernance des enjeux liés à la durabilité, consultez la section [Gouvernance et éthique](#) de ce rapport. Pour la gouvernance des enjeux liés à la résilience climatique, consultez notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#).

Nous visons à intégrer les considérations liées au climat à nos processus de prise de décision en matière de planification stratégique, d'appétence pour le risque et de placements du fonds général, et ce, dans l'ensemble de l'entreprise. Les risques liés au climat font partie des risques visés par notre approche de gestion du risque. Comme dans le cas des autres risques, nous déterminons, évaluons et surveillons les risques significatifs liés au climat au moyen de notre [Cadre de gestion des risques](#), auquel s'ajoutent des processus de planification des affaires et de planification stratégique.

Réalisations 2025 : Résilience climatique

En 2025, nous avons continué à faire des progrès dans le cadre de notre stratégie de résilience climatique. Pour obtenir des précisions sur notre performance, y compris sur les faits saillants ci-dessous, consultez le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#). Le rapport comprend des renseignements détaillés sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos mesures en matière de climat.

Secteurs de l'assurance-vie et de l'assurance-santé

En 2025, nous avons mis sur pied un programme de recherche en collaboration avec une université canadienne de premier ordre pour cerner les effets des températures extrêmes et des feux de forêt sur la santé de notre clientèle. De plus, nous avons publié le rapport de recherche [Effets du climat et de la météo extrême sur la santé au travail au pays : Renforcer la résilience climatique de la main-d'œuvre grâce aux garanties collectives](#). Cette recherche a été menée en partenariat avec Environics Research. Le rapport illustre comment les régimes de garanties collectives peuvent servir de base à la résilience climatique en matière de santé dans les organisations.

En savoir plus

▶ [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#)

▶ [Tableaux des données](#)

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► **Résilience climatique** ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Placements du fonds général

Nous avons fait des progrès par rapport à nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) à atteindre d'ici 2030 pour certaines catégories d'actifs de notre fonds général. Pour en savoir plus, consultez la section Mesures et cibles de notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#). Nous avons aussi effectué notre premier projet pilote d'évaluation des risques liés à la nature, qui nous a permis de cerner les répercussions et les dépendances liées à la nature dans un sous-ensemble de nos placements dans des obligations de sociétés mondiales. Pour guider notre analyse, nous avons utilisé des outils comme ENCORE, le filtre de risque lié à la biodiversité du World Wildlife Fund, et Aqueduct, l'atlas des risques liés à l'eau du World Resources Institute. Pour en savoir plus sur la gestion de notre fonds général, consultez la section sur les Placements durables.

La résilience climatique de nos bureaux en Asie

Pour renforcer la résilience climatique de l'ensemble de nos bureaux à l'échelle mondiale, les opérations de la Sun Life ont été soumises à une évaluation prenant la forme d'une feuille de route, laquelle a ensuite été appliquée en 2025 à certains de nos marchés d'Asie. Cette feuille de route comprend une analyse détaillée des données historiques sur les sources d'émissions opérationnelles, des stratégies actuelles et futures, des évaluations de faisabilité et une analyse des facteurs externes qui pourraient avoir une incidence sur la trajectoire des émissions. De plus, nous avons réalisé une évaluation des risques physiques associés au climat de notre portefeuille immobilier asiatique. Celle-ci a permis de mesurer le risque relatif associé à d'importants dangers liés au climat auquel fait face chaque immeuble, dans différents horizons temporels.

Nous avons utilisé les résultats de cet exercice pour produire un ensemble de recommandations concrètes et définies dans le temps qui permettent aux équipes opérationnelles d'intégrer la durabilité dans leur prise de décision (p. ex., les processus de sélection des sites immobiliers). Nous préparons le terrain en vue de mesurer le progrès réalisé dans la poursuite de notre objectif de réduction des émissions de GES liées à nos opérations, tout en améliorant la gestion des risques climatiques grâce à une analyse plus approfondie au niveau des propriétés.

Amélioration de l'efficacité énergétique dans notre portefeuille de placements immobiliers


L'un des moyens nous permettant de progresser sur nos feuilles de route en matière de résilience est l'amélioration des immeubles. En date de 2025, 44 emplacements ont été équipés d'éclairages à DEL, notamment Waterloo-King, qui est le plus grand immeuble de bureaux de la Sun Life en Amérique du Nord.

Notre équipe des services immobiliers est résolue à promouvoir des initiatives touchant divers rayons d'action : l'efficacité énergétique, la conservation de l'eau, la gestion des déchets, l'utilisation de produits de nettoyage écologiques et la transparence des données sur les services publics. Bien que ces exigences soient priorisées lors des négociations de bail, nous continuons de chercher des occasions de renforcer davantage la collaboration avec les propriétaires et les gestionnaires d'immeubles afin d'améliorer la résilience climatique de nos espaces, sachant que les occasions et les capacités varient dans chaque marché.


Indicateurs clés du rendement

Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (t éq. CO₂)


Niveau 1

- 2023 : 43 555
- 2024 : 45 567
- 2025 : 47 057 

Niveau 2 selon l'emplacement¹

- 2023 : 35 612
- 2024 : 35 870
- 2025 : 36 823 

Niveau 2 selon le marché²

- 2023 : 31 641
- 2024 : 36 764
- 2025 : 37 166 

Niveau 3 selon l'emplacement

- 2023 : 8 972 429
- 2024 : 15 972 459
- 2025 : 17 565 265

Niveau 3 selon le marché³

- 2023 : 8 972 820
- 2024 : 15 968 137
- 2025 : 17 559 936

Les données sur les émissions qui sont présentées dans ces tableaux sont tirées de notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#). Pour obtenir un aperçu complet de notre méthode de mesure et les déclarations détaillées, veuillez consulter le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#) et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#).

¹ Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO₂/kWh) dans la région où un immeuble est situé.

² Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 2 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité dans les immeubles appartenant à la Sun Life (p. ex. crédits d'énergie renouvelable (CER)). Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus sur les CER et les facteurs d'émissions résiduelles mixtes.

³ Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 3 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité renouvelable dans les bureaux loués à l'échelle mondiale (CER).

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► **Mieux-être de la collectivité** ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Mieux-être de la collectivité

Soutenir les collectivités au moyen d'efforts philanthropiques ciblés, de partenariats renforcés et de mesures améliorées

En aidant les collectivités à atteindre un mode de vie sain et à accroître leur sécurité financière, nous mettons en œuvre notre raison d'être de façon à avoir une incidence réelle. Nous investissons dans des initiatives et des organismes communautaires qui s'attaquent à d'importants enjeux de santé mondiaux, comme le diabète de type 2 et l'accès aux soins en santé mentale et buccodentaire. Nous visons aussi à améliorer la sécurité financière des groupes mal desservis¹, notamment en Asie, où nous investissons dans la littératie financière.

Même si les systèmes de santé progressent globalement, les collectivités aux prises avec des problèmes de santé sont aussi touchées par l'instabilité économique. Cela se traduit par la prévalence de maladies évitables ou une réduction de la qualité de vie, ce qui entraîne des coûts à long terme plus élevés pour les gens, les employeurs et la société².

Grâce à des investissements philanthropiques ciblés, nous pouvons contribuer à combler les lacunes et à bâtir des communautés plus solides, plus saines et plus résilientes sur le plan financier. Les collectivités mal desservies sont souvent disproportionnellement touchées par les obstacles à la santé et au bien-être financier. Pour répondre à leurs besoins, nous pouvons établir des partenariats, avoir une incidence dans les espaces où nous œuvrons et concrétiser notre raison d'être.

Nous investissons dans le bien-être des collectivités dans le cadre de notre [Projet Passerelles](#). Nous nous sommes engagés à donner 75 millions de dollars d'ici 2030 à des causes venant en aide à des groupes mal desservis. En mesurant les résultats, nous nous assurons que notre approche de partenariats continue de répondre aux défis et aux besoins des collectivités.

En Amérique du Nord et en Irlande, grâce à notre programme Vous donnez Nous donnons, nous encourageons et récompensons nos gens qui s'engagent activement auprès des communautés locales où nous exerçons nos activités. Ce programme soutient les membres du personnel et les conseillers et conseillères en redonnant un don équivalent aux causes qui leur tiennent à cœur. De plus, les liens et les perspectives culturelles authentiques des membres de nos réseaux d'inclusion nous permettent de repérer des partenariats caritatifs significatifs, pour solidifier davantage nos relations communautaires.

Le mieux-être de la collectivité est intégré à notre structure de gouvernance par l'intermédiaire de notre comité d'octroi des dons et de notre cadre d'approbation, sous la supervision de notre équipe de direction et du comité de gouvernance de notre conseil d'administration.

Réalisations 2025 : Mieux-être de la collectivité

En 2025, nous avons choisi de réduire le nombre de partenariats mais d'en approfondir la portée dans le but de renforcer l'incidence de nos investissements philanthropiques. Ces partenariats plus étroits ont mené à la cocréation de programmes communautaires en plus d'améliorer la collecte de données et la mesure de l'incidence des programmes. Grâce à cette approche, nous pourrions mieux illustrer la valeur de nos investissements philanthropiques au fil du temps et veiller à ce que les ressources permettent de produire des résultats significatifs dans nos communautés.

Programme Hoops + Health : inspirer les jeunes en Asie

En partenariat avec Beyond Sport, une fondation mondiale qui préconise les changements sociaux par le sport, nous avons offert le programme Hoops + Health pour une deuxième année. Ce programme encourage les jeunes asiatiques à mener une vie active et saine grâce au basketball. Nous avons observé une hausse de la participation de 250 % par rapport à 2024 : plus de 48 000 jeunes de six marchés en Asie³ ont pris part au programme en 2025. Parmi ces jeunes, 87 % ont acquis de nouvelles stratégies pour améliorer leur santé. Nous avons bonifié notre investissement, le faisant passer à 1,5 million de dollars (par rapport à 1 million de dollars en 2024) pour maximiser notre incidence dans trois grandes sphères : améliorer l'accès à l'activité physique, renforcer l'engagement auprès des collectivités locales, des entraîneurs et entraîneuses et du personnel de la Sun Life, et inciter les jeunes à être actifs en leur offrant des séances de basketball gratuites et régulières.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ Pour la définition de « groupes mal desservis », reportez-vous à la page 18.

² On prévoit que l'épidémie mondiale de diabète touchera [1,3 milliard de personnes d'ici 2050](#). Un peu moins de la moitié des adultes aux États-Unis affirment qu'il est [difficile de payer les coûts des soins de santé](#). Environ le tiers (36 %) déclarent avoir annulé ou retardé, au cours des 12 derniers mois, des soins de santé dont ils avaient besoin en raison des coûts. Cet obstacle à l'accès aux soins [coûte environ 320 milliards de dollars chaque année](#) aux États-Unis, et ce chiffre pourrait dépasser le billion d'ici 2040 si rien n'est fait.

³ Hong Kong, Indonésie, Malaisie, Philippines, Vietnam et Singapour.

▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ **Mieux-être de la collectivité** ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
 ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Aider les enfants défavorisés à accéder aux soins dentaires aux États-Unis avec le partenariat TeamSmile

La Sun Life États-Unis et DentaQuest, qui fait partie de nos activités d'assurance dentaire, ont renouvelé leur soutien à TeamSmile, un organisme sans but lucratif qui aide les enfants défavorisés à recevoir des soins et de l'information sur la santé buccodentaire. Grâce à un don de 825 000 \$ US sur trois ans, ce partenariat permettra d'aider encore plus d'enfants par l'intermédiaire des deux initiatives suivantes :

- Les cliniques dentaires gratuites de TeamSmile : La Sun Life États-Unis et DentaQuest sont partenaires de TeamSmile depuis 15 ans. Ensemble, nous améliorons l'accès aux soins de santé buccodentaire en organisant des cliniques dentaires gratuites de grande envergure dans des stades et des arénas. En renouvelant ce partenariat, nous aspirons à doubler le nombre d'enfants bénéficiant des services au cours des prochaines années.
- Le Dental Home Project : L'initiative, propulsée par DentaQuest, vise à jumeler des enfants dans le besoin qui participent à des programmes de TeamSmile avec des dentistes locaux qui pourront assurer un suivi à long terme. Près de la moitié des jeunes ayant participé au projet depuis son lancement n'avaient pas de dentiste attitré. En 2025, 92 % des enfants qui ont eu accès à une clinique dentaire TeamSmile ont été jumelés à un dentiste traitant.

Outils numériques et ateliers en personne pour l'autonomisation financière

Brighter Financial Futures est un programme philanthropique que nous avons mis sur pied en Asie en partenariat avec l'ONG Aflatoun International. Son objectif : accroître la littératie financière de travailleurs et travailleuses domestiques locaux et étrangers dans six pays, soit Hong Kong, l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, Singapour et le Vietnam. Dans le cadre de l'initiative, nous voulons améliorer l'accès à l'éducation financière grâce à une trousse interactive numérique, offrir une formation pertinente aux personnes chargées de l'animation et permettre aux travailleurs et travailleuses domestiques de prendre leur parcours financier en main en participant à des ateliers en personne gratuits. Le don et l'entente de partenariat ont été finalisés en 2025, et les activités devaient commencer en janvier 2026. Le programme s'inscrit dans l'ambition en matière de durabilité de la Sun Life Asie, soit de procurer les connaissances et les outils nécessaires pour atteindre un mieux-être financier durable aux personnes qui font partie de la « génération sandwich ». Ce sont les gens qui prennent soin à la fois de leurs enfants et de leurs parents, leurs grands-parents ou d'autres membres âgés de leur famille élargie.

Enseigner les notions financières de base aux étudiants et étudiantes de la Malaisie

En appui à notre campagne de promotion de la littératie financière, InsureLit 2.0, nous avons lancé le programme InsureLit Youth pour entrer en contact avec la communauté universitaire. Pour ce faire, nous avons organisé des conférences financières et des séances interactives de jeux de société, ce qui a permis de joindre plus de 800 personnes jusqu'à maintenant. De plus, nous avons étendu l'initiative à l'ensemble de la communauté malaisienne en offrant une série de séances d'information InsureLit. Ainsi, plus de 800 personnes ont pu en savoir plus sur l'importance de la littératie financière et obtenir des consultations financières personnalisées.

Indicateurs clés du rendement

Dons de la Compagnie⁴

29,6 millions \$

Dons cumulatifs depuis 2023 affectés à des causes qui appuient des groupes mal desservis⁵ (**objectif** : 75 millions de dollars d'ici 2030)

33,1 millions \$

Montant affecté à la lutte contre le diabète depuis 2012 dans nos marchés, dont 7 millions de dollars en 2025

64,9 millions \$

Nombre total de personnes aidées dans le cadre de programmes financés par la Sun Life dans tous nos marchés⁶

182 964

Personnes ayant répondu au sondage qui ont participé à des programmes communautaires commandités par la Sun Life et qui croient qu'elles mènent un mode de vie plus sain par suite de leur participation⁷

87 %

⁴ Les dons de la Compagnie comprennent les dons versés à des organismes de bienfaisance enregistrés et à des organismes sans but lucratif. Comprend Dialogue, la MFS Investment Management et des sociétés affiliées de gestion d'actifs (BGO et Crescent)

⁵ Inclut des coentreprises en Asie (Malaisie et Inde).

⁶ L'incidence sur les personnes dans le cadre de programmes financés par la Sun Life peut inclure, par exemple, la participation à des programmes qui peuvent mener à l'augmentation du niveau d'activité physique, et à l'amélioration des habitudes alimentaires, de la littératie financière ou de l'accès aux soins de santé mentale ou buccodentaire.

⁷ Établi selon la moyenne pondérée des réponses au sondage sur le programme.

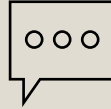
► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► **Mieux-être de la collectivité** ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Promouvoir la prévention du diabète en Malaisie

Pour la sixième année consécutive, nous avons organisé une campagne de dépistage du diabète de trois mois en Malaisie. D'août à octobre, plus de 6 000 personnes ont obtenu un test de dépistage, et 591 d'entre elles ont adhéré à notre programme de coaching gratuit. Depuis 2019, cette campagne a permis de tester plus de 45 000 personnes au pays et de promouvoir la prévention en misant sur le dépistage précoce.

Un partenariat avec l'Association pulmonaire du Canada pour aider les personnes atteintes de maladies pulmonaires

Nous avons versé 200 000 \$ à l'Association pulmonaire du Canada (APC) en 2025. Grâce à ces fonds, l'APC a pu élargir et améliorer son offre numérique afin d'aider les gens à mieux gérer leur maladie pulmonaire chronique dans le confort de leur foyer. Notre financement soutient notamment l'initiative RESPIREZ mieux | gardez la FORCE de l'APC, un programme d'éducation et d'exercices à domicile de 10 semaines, qui offre aussi la possibilité d'établir des liens dans la communauté et d'accéder à du soutien en ligne. La Sun Life et l'APC travaillent également en collaboration pour offrir des ressources pratiques et éducatives sur les risques des conditions météorologiques extrêmes pour la santé. Portant sur des sujets comme la mauvaise qualité de l'air pendant les feux de forêt et les températures extrêmes, ces ressources s'adressent aux personnes vivant avec des problèmes respiratoires tels que l'asthme et la maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC). Ce partenariat s'ajoute au Programme de soins respiratoires de la Sun Life, qui aide les gens à gérer leur santé pulmonaire, notamment grâce à un accès en ligne à une équipe de pharmaciennes et pharmaciens formés en soins respiratoires.



Trouver de nouveaux moyens de vaincre le diabète au Canada

En tant qu'important fournisseur d'assurance et de garanties liées à la santé, la Sun Life est bien positionnée pour jouer un rôle dans la lutte contre les enjeux de santé, comme le diabète, qui atteint des proportions épidémiques à l'échelle mondiale et touche des millions de personnes. Au Canada, près d'une personne sur trois souffre de diabète ou de prédiabète⁸. L'inactivité physique et une mauvaise alimentation sont des problèmes accrus qui contribuent à une crise de santé grandissante.

Il y a plus d'une décennie que le diabète est au cœur du programme philanthropique mondial de la Sun Life. Depuis 2012, la Sun Life a affecté 64,9 millions de dollars à la lutte contre le diabète dans ses marchés, y compris 7 millions de dollars en 2025. Nos investissements ont soutenu des organisations qui luttent contre cette maladie ainsi qu'une vaste gamme d'initiatives de sensibilisation et de prévention, dont des campagnes d'éducation et des programmes d'activité physique dans les écoles, les centres communautaires et les établissements récréatifs.

Les organisations de recherche et de santé, ainsi que les communautés, s'emploient à trouver de meilleures façons de soutenir les personnes vivant avec le diabète, notamment par des interventions visant le mode de vie, comme l'alimentation et l'exercice physique. La Sun Life s'engage à investir dans ces nouvelles approches, et en 2025, au Canada, nous avons consacré 3,2 millions de dollars pour soutenir ce travail essentiel.

Depuis 2017, nous soutenons l'initiative Sun Life | Osler pour un mode de vie sain et actif en collaboration avec la William Osler Health System Foundation. Ce programme offre aux enfants et aux adultes des ateliers gratuits dirigés par des professionnels de la santé sur l'alimentation saine et les portions, des cours de cuisine, et des activités comme l'aérobic et la musculation. En 2025, 1 130 personnes ont participé au programme, avec les résultats suivants :

- 84 % ont noté une augmentation de leur activité physique au quotidien
- 89 % ont affirmé mieux comprendre comment les changements de mode de vie peuvent réduire les risques de diabète de type 2

De plus, la Sun Life s'est engagée à investir 300 000 \$ sur trois ans dans le programme Diabetes Fit du YMCA of Three Rivers. Cette initiative d'une durée de 12 semaines offre aux adultes de la formation et des outils pour prévenir et gérer le diabète à l'aide de saines habitudes de vie. En 2025, le programme a aidé 197 personnes et a rapporté d'excellents résultats :

- 81 % ont noté une amélioration de leurs habitudes alimentaires
- les participants et participantes ont affirmé s'adonner à 45 minutes d'activité physique par jour en moyenne

Grâce à ces investissements, nous établissons et approfondissons les liens avec nos partenaires communautaires, ce qui nous permet d'amplifier nos efforts collectifs dans la lutte contre le diabète.

⁸ Document d'information sur le diabète au Canada en 2024 (Diabète Canada, 2024).

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► **Bien-être au travail** ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Bien-être au travail

Investir dans le bien-être global

À la Sun Life, le bien-être au travail est directement lié à notre raison d'être, soit d'aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Lorsque nous soutenons activement nos gens dans plusieurs sphères de leur vie, nous pouvons maintenir un rendement élevé, tout en favorisant le sentiment de valorisation, la santé et l'envie de donner le meilleur de soi-même au travail chaque jour. Pour nos Clientes et Clients existants et potentiels, ainsi que pour leur famille, cela se traduit par des services de plus grande qualité et un soutien bienveillant, ce qui renforce notre crédibilité en tant que partenaire en santé et en garanties collectives.

Notre approche est axée sur trois piliers interconnectés – le bien-être mental, physique et financier – qui contribuent à la santé générale du personnel. C'est ce que nous appelons l'approche globale du bien-être. Souvent, l'amélioration d'un aspect a des effets positifs sur les autres : une meilleure santé mentale peut accroître le bien-être physique, alors qu'une sécurité financière favorise la santé mentale. Investir dans le bien-être global permet de créer une main-d'œuvre en santé, productive, visionnaire et résiliente face aux difficultés. Cela nous permet d'attirer et de conserver les talents et, à plus grande échelle, de renforcer la résilience de l'entreprise.

En ce qui concerne la santé mentale, nous mettons l'accent sur la prévention, la gestion des maladies et les résultats positifs, notamment la réduction des taux d'absentéisme. Nous favorisons le mieux-être physique en offrant des milieux de travail sécuritaires et en encourageant un mode de vie sain. Nous soutenons également le bien-être financier, car nous reconnaissons que la sécurité financière contribue au bonheur, à la santé et à la productivité. Ainsi, nous offrons aux membres de notre personnel des régimes complets de retraite et d'épargne pour les aider à se bâtir un avenir financier solide, des programmes de congés familiaux et médicaux payés inclusifs, des ressources de littératie financière, et plus.

En mesurant et en perfectionnant nos initiatives à l'aide d'indicateurs clés du rendement, d'analyses comparatives et d'analyses des tendances, nous améliorons non seulement nos pratiques internes, mais nous établissons également des normes. Les constats que nous en dégageons nous permettent de guider les employeurs dans la création d'une main-d'œuvre en santé et résiliente. Ainsi, nous contribuons aux efforts plus larges de la société visant à soutenir la santé mentale et le bien-être global.

Nous intégrons notre approche globale du bien-être dans les principes directeurs et les plans à long terme de l'entreprise. Cela comprend l'engagement de la direction, la mise à jour des principes directeurs, la planification stratégique, les initiatives ciblées, les évaluations et les communications. De cette façon, nous soutenons de manière globale le bien-être du personnel et la réussite à long terme de l'organisation.

La priorité croissante accordée à la santé mentale dans le monde, l'évolution du travail et les attentes accrues de la société envers les employeurs démontrent l'importance et l'urgence d'adopter une approche réfléchie en matière de bien-être au travail. Puisque nous sommes en tête de file du secteur des garanties collectives, nous sommes bien placés pour jouer un rôle de premier plan dans ce domaine.

Réalisations 2025 : Bien-être au travail

En 2025, nous avons amélioré le bien-être à la Sun Life en continuant de peaufiner et d'élargir nos initiatives dans nos trois piliers : bien-être mental, physique et financier. Ces initiatives, propres à chaque région, visaient à accroître la qualité et l'accessibilité des garanties liées à la santé, à offrir aux membres du personnel plus de services de mieux-être et la flexibilité de choisir ce qui leur convient le mieux, et à créer un environnement sécuritaire. Cette année, nous avons aussi travaillé à sensibiliser les gens à la santé des femmes au travail pour ouvrir la porte à des conversations franches, éliminer les préjugés et favoriser la compréhension.

Dans le monde complexe d'aujourd'hui, il est plus important que jamais de donner aux membres de notre personnel les moyens de gérer leur santé et leur sécurité de façon proactive. L'information, c'est la clé pour comprendre les ressources disponibles et y accéder. Pour accroître l'engagement et l'efficacité, nous avons mené des campagnes de sensibilisation en santé et sécurité, et offert des formations sur des sujets comme l'intervention d'urgence et les premiers soins en santé mentale (PSSM). PSSM est un programme facultatif mis en œuvre à l'échelle mondiale. Les personnes participantes apprennent à offrir un soutien initial à leurs collègues vivant avec des problèmes de santé mentale en attendant de l'aide professionnelle, comme c'est le cas pour les premiers soins physiques. De plus, nous avons élargi la portée et l'étendue géographique de nos programmes de santé et sécurité. Ainsi, en établissant une référence mondiale uniforme dans l'ensemble de nos activités, nous garantissons une approche cohérente au sein de l'entreprise.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Bien-être de la collectivité ► **Bien-être au travail** ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Améliorer les garanties collectives pour favoriser l'autonomie

En nous basant sur nos propres évaluations et sur les commentaires du personnel, nous avons modifié nos garanties au Canada : couverture plus abordable des frais médicaux et dentaires, augmentation de la couverture d'assurance-vie payée par l'entreprise et modernisation de nos programmes d'invalidité. Nous croyons que les membres de notre personnel seront ainsi mieux outillés pour gérer leur bien-être global de manière proactive.

Élargir les services de bien-être en Asie

Afin de faire valoir la priorité que nous accordons depuis longtemps à la santé mentale, nous avons relancé le programme d'aide aux employés (PAE) en Asie, bonifié de services étendus. Le PAE donne accès en tout temps à des services confidentiels d'aide et de consultation, offerts par un fournisseur externe, pour les membres du personnel et leur famille. Les nouveaux services comprennent des évaluations de bien-être gratuites et un outil de clavardage, ce qui facilite l'accès au soutien.

Une couverture et du soutien étendus en santé

Aux États-Unis, nous avons mis en œuvre de nouvelles initiatives pour élargir la couverture et le soutien en santé offerts au personnel. Nous offrons maintenant du soutien lié à la fertilité, soit une couverture complète des traitements et l'accès aux meilleurs spécialistes, du soutien lié à la ménopause incluant l'accès à des conseils sur l'alimentation et le sommeil, des services en santé mentale et le dépistage de maladies chroniques. De plus, nous avons actualisé le Guide de soutien monBien-être mental aux États-Unis en ajoutant de l'information pour les parents et les aidants, et nous avons créé un guide sur la santé des femmes comprenant des ressources de mieux-être. Après une année complète d'accès à Hinge Health¹, les participants et participantes ont noté des résultats positifs : moins de douleur, de dépression et d'anxiété. De plus, parmi les gens qui ont indiqué avoir peut-être besoin d'une chirurgie, on constate une baisse de 33 % de leur intention d'avoir recours à la chirurgie.

Mesures d'adaptation médicale

Au Canada en 2025, nous avons mis en place un service amélioré d'adaptation pour raisons médicales. Celui-ci aide les membres du personnel ayant des problèmes de santé à bénéficier de mesures d'adaptation pour continuer à s'épanouir au travail. Cette initiative est dirigée par notre nouvelle équipe Mesures d'adaptation, composée de spécialistes qui collaborent avec les personnes touchées et leur gestionnaire pour élaborer un plan d'adaptation personnalisé. Les mesures peuvent comprendre des modifications de l'équipement et de l'espace de travail, des technologies spécialisées, des environnements accessibles et des tâches ou un horaire modifiés. Les modifications de l'équipement sont offertes à nos bureaux physiques pour soutenir les membres du personnel travaillant en mode hybride qui n'ont peut-être pas les adaptations nécessaires à la maison.

Aborder les problèmes de santé des femmes

L'écart hommes-femmes en santé peut avoir des répercussions négatives sur les femmes au travail, avec des conséquences économiques et sociétales. Les femmes sont des talents essentiels; nous devons nous assurer de tirer le maximum du capital humain de cette population. En 2025, nous avons fait de la sensibilisation auprès des membres du personnel et leur avons fourni des ressources sur la santé des femmes. Nous avons aussi lancé le Centre d'enrichissement, qui comprend des ressources sur la santé des femmes pour le personnel à l'échelle mondiale, et offert des séances sur des sujets comme la fertilité, l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques. Pour sensibiliser les gens à l'interne et à l'externe, nous avons lancé une campagne pour la Journée mondiale de la ménopause afin de montrer ce que nous faisons pour changer le discours sur la santé des femmes au travail. À titre de partenaire de la Fondation canadienne de la ménopause, la Sun Life a reçu le prix du programme Breakout de Catalyst pour avoir été la première entreprise à participer à la campagne Ménopause, au travail! Cette campagne vise à aider les entreprises à mieux comprendre la ménopause et à exploiter tout le potentiel professionnel des femmes.

Indicateurs clés du rendement

Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux²

6,9 milliards \$

Pourcentage du personnel qui affirme que son responsable immédiat appuie son bien-être³

91 %

¹ Hinge Health est une plateforme mobile qui met les gens en contact virtuel avec des soins cliniques spécialisés et pratiques.

² Voir la [Portée du rapport – Note 1](#).

³ Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T3. Le taux de participation était de 78 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

- ▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ **Bien-être au travail** ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables



Aider les gens à rembourser leur prêt étudiant pour améliorer leur santé financière



Bon nombre d'adultes mettent plusieurs années avant de rembourser leur prêt étudiant. Cette charge financière peut se répercuter au travail, entraîner une détresse mentale et avoir une incidence sur le rendement⁴. À la Sun Life, aider le personnel à renforcer sa sécurité et sa résilience financières constitue l'une des pierres angulaires du bien-être au travail. En 2024, nous avons donc amélioré notre programme d'actionnariat au Canada afin d'offrir aux membres du personnel plus de valeur pour favoriser leur bien-être financier.

Parmi les nouveautés, mentionnons l'option de remboursement de prêts étudiants qui permet à nos gens d'utiliser leurs cotisations au programme d'actionnariat et les cotisations complémentaires de la compagnie pour rembourser plus vite leur prêt étudiant du gouvernement. Nous avons aussi augmenté la cotisation complémentaire maximale de la compagnie. En outre, nous avons rendu l'épargne plus accessible en éliminant la période d'attente avant de recevoir la cotisation complémentaire ainsi que les règles de suspension pour les retraits. Une fois le prêt étudiant remboursé, les cotisations sont automatiquement versées dans un compte d'épargne libre d'impôt du programme pour la constitution d'un fonds d'urgence.

Les membres du personnel admissibles tirent le maximum de ces améliorations, y compris l'option de remboursement de prêts étudiants. À la fin de 2025, la participation au programme d'actionnariat amélioré atteignait 72 %, comparativement à 62 % en 2023.

Au bout du compte, le programme est bénéfique tant pour le personnel que pour la Sun Life. Fidèles à notre raison d'être, nous reconnaissons que la santé financière de nos gens fait partie intégrante de leur bien-être global, aide à réduire leur stress et améliore leur rendement. Soutenir la santé financière est un moyen d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, ce qui cadre avec notre stratégie visant à être un employeur de choix.

« Le programme de remboursement de prêts étudiants m'a aidée à rembourser une dette que je n'aurais pas priorisée, et dont les intérêts se seraient accumulés pendant des années. Dans l'ensemble, c'est une des meilleures décisions financières que j'ai prises – et c'est grâce à la Sun Life. »

- Tabitha F., employée de la Sun Life

⁴ Gouvernement du Canada. *Infographie : le coût du stress financier en perte de productivité, 2025.*

- ▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ **Gouvernance et éthique** ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Gouvernance et éthique

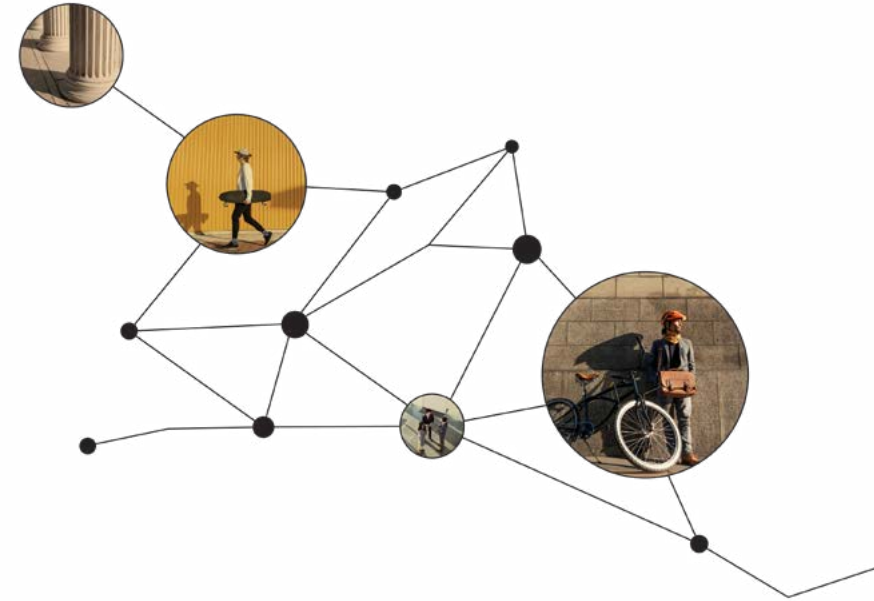
Bâtir une résilience à long terme

La Sun Life s'engage à maintenir des pratiques de gouvernance rigoureuses et des normes éthiques strictes. Ces principes fondamentaux nous permettent de conserver la confiance des parties prenantes, d'assurer la résilience de l'entreprise et de créer de la valeur à long terme.

Des pratiques de gouvernance solides fournissent un cadre de prise de décisions responsable, et notre éthique renforce ces pratiques. Lorsque nous agissons avec intégrité, transparence et responsabilité dans tous les aspects de nos activités, nous pouvons mieux repérer et gérer les risques et les occasions, et prendre des décisions éclairées. Nous pouvons aussi nous adapter efficacement à l'évolution des conditions du marché, des normes de l'industrie et des attentes des parties prenantes. En adoptant un comportement responsable et éthique, nous protégeons notre réputation, renforçons notre crédibilité et maintenons la confiance de la clientèle, des actionnaires, des investisseurs, de notre personnel et des organismes de réglementation.

Nous avons un cadre de gouvernance complet qui comprend un conseil d'administration indépendant (le « conseil »), des processus de gestion du risque robustes ainsi qu'une culture forte, inspirée par notre raison d'être et guidée par les principes éthiques de nos Règles de conduite (« les Règles »).

Comme les pratiques de gouvernance évoluent, influencées par les nouvelles exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes, nous attachons une grande importance à l'amélioration continue. Cela comprend notamment le renouvellement continu du conseil d'administration, l'accueil et le perfectionnement des membres du conseil, et l'évaluation annuelle du rendement du conseil, du comité et des membres. Nous maintenons également notre engagement avec les parties prenantes pour veiller à ce que leurs points de vue soient pris en compte dans notre approche de gouvernance. De surcroît, notre stratégie de gouvernance globale comprend des séances de formation régulières sur une vaste gamme de sujets, du risque opérationnel à la résilience en passant par les tendances du marché et de la concurrence.



En savoir plus

▶ À propos de notre approche

▶ Tableaux des données

▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ **Gouvernance et éthique** ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Réalisations 2025 : Gouvernance et éthique

En 2025, sous la direction d'un conseil solide, nous avons maintenu des pratiques exemplaires relativement à nos politiques et cadres de gouvernance. Les [Règles de conduite](#) de la Sun Life sont la pierre angulaire de notre cadre éthique – elles orientent nos actions et façonnent nos décisions.

Les pratiques éthiques en tête de nos priorités

Nous avons gardé les règles d'éthique en tête de nos priorités en offrant au personnel des communications et de la formation tout au long de l'année. En 2025, 99 % du personnel a suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles¹ (98 % en 2024). La formation comprenait des messages de l'équipe de la haute direction ainsi que du nouveau contenu. En insistant régulièrement sur l'importance des Règles, notre personnel et nos leaders sont en mesure de créer un milieu favorisant la prise de décision éthique.

En plus d'être offertes en anglais et en français, les Règles sont maintenant accessibles sur demande en indonésien (bahasa), caractères chinois simplifiés, caractères chinois traditionnels, hindi, espagnol, tagalog et vietnamien. Offrir les Règles en plusieurs langues s'inscrit dans notre engagement en matière d'inclusion à l'échelle de l'organisation.

Sur notre site intranet, les membres du personnel ont accès à l'ensemble de nos politiques et ressources de formation et de soutien portant sur des sujets liés à l'éthique. Ils peuvent notamment y trouver des conseils pour signaler les infractions connues ou suspectées. Nous encourageons la communication ouverte et souhaitons que nos gens se sentent en sécurité, soutenus et outillés pour faire ce qu'il faut. Par l'intermédiaire de sondages, nous mesurons nos progrès vers l'atteinte d'un milieu de travail éthique. En 2025, 79 % du personnel a affirmé pouvoir s'exprimer librement à la Sun Life² (80 % en 2024). Ce résultat dépasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 74 %³.

Tout au long de l'année, le Bureau des Règles de conduite émet des communications qui visent à renforcer les principes éthiques et à aborder des enjeux émergents. Cela nous aide à intégrer les pratiques éthiques à l'échelle mondiale et à mettre en lumière le lien entre les valeurs et les normes de la Sun Life et le travail de chacun.

Indicateurs clés du rendement

Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration

11

Pourcentage du personnel qui estime qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life²

79 %

¹ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

² Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T3. Le taux de participation était de 78 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

³ Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► **Droits de la personne** ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Droits de la personne

Un engagement qui se reflète dans nos activités, nos produits et services et nos relations

Nos produits et services ont une grande incidence dans la vie des gens : ils contribuent à leur santé, à leur sécurité financière et à leur capacité à planifier l'avenir. Nous nous assurons de respecter les droits de la personne dans nos décisions concernant la conception de solutions, le traitement du personnel, la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement et la gestion des placements du fonds général. Cette approche renforce la résilience à long terme de la Sun Life et réduit nos risques opérationnels et d'approvisionnement.

Notre approche s'appuie sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, et notre engagement se reflète dans quatre principes fondamentaux¹.

Nos principes directeurs

1. Nous nous engageons à respecter les droits de la personne dans l'ensemble de notre entreprise
2. Nous sommes tous et toutes responsables du respect des droits de la personne
3. Nous cherchons à comprendre et à mettre de l'avant notre incidence sur les droits de la personne
4. Nous nous engageons à faire preuve de transparence dans notre approche en matière de droits de la personne

Ces principes sont intégrés dans les pratiques et principes directeurs qui guident nos opérations à l'échelle mondiale, notamment en matière d'équité, de santé et sécurité, de harcèlement et de discrimination au travail, et d'approvisionnement. En outre, la surveillance des droits de la personne fait partie intégrante de nos processus de gouvernance réguliers :

- Le comité de la gouvernance, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la surveillance des enjeux de durabilité, par exemple les enjeux importants liés aux droits de la personne, s'il y a lieu.
- Notre première directrice de la durabilité est responsable des initiatives stratégiques visant à faire progresser nos pratiques en matière de droits de la personne.
- Notre approche pour cerner et gérer les risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés aux droits de la personne, est intégrée à notre Cadre de gestion des risques. Ainsi, nos processus de gouvernance des risques, qui sont supervisés par le comité d'examen des risques du conseil d'administration, tiennent compte des droits de la personne.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ Pour la Financière Sun Life inc., y compris la Sun Life Canada, la Sun Life États-Unis, la Sun Life Asie et les placements du fonds général de la Sun Life, l'approche de gestion quant aux droits de la personne se reflète dans les principes directeurs liés aux droits de la personne. Ces principes ne s'appliquent pas aux gestionnaires d'actifs de la société. Les gestionnaires d'actifs de la Sun Life ont leur propre approche quant au respect des droits de la personne compte tenu de la nature unique de chaque gestionnaire d'actifs.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► **Droits de la personne** ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

En plus de notre structure de gouvernance, notre approche comprend divers mécanismes pour définir, évaluer et traiter les incidences potentielles sur les droits de la personne. Ces mécanismes clés comprennent :

- **Diligence raisonnable** – Nous évaluons les risques potentiels liés aux droits de la personne dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne de valeur afin de cerner et de prioriser les enjeux les plus importants pour notre entreprise.
- **Produits et services** – Nous nous assurons que nos produits respectent les lois applicables et protégeons la vie privée de nos Clients et Clientes en suivant les Principes directeurs pour la protection des données des Clients de la Sun Life. Nous veillons aussi à rendre plus accessibles les produits d'assurance et de gestion de patrimoine conçus pour outiller et éduquer les gens.
- **Personnel** – Nous faisons la promotion de l'égalité des chances, maintenons une rémunération équitable et nous efforçons d'améliorer le bien-être des membres de notre personnel.
- **Chaîne d'approvisionnement** – Nous définissons les attentes pour les fournisseurs dans les Règles de conduite des fournisseurs et évaluons annuellement la conformité des fournisseurs essentiels.
- **Placements** – Nous intégrons les considérations pertinentes et importantes relatives aux droits de la personne dans le processus de prise de décision en matière de placement pour les actifs du fonds général de la Sun Life, dans la mesure où les données sont disponibles.
- **Mécanismes de signalement** – Nous mettons à la disposition des parties prenantes une ligne éthique accessible en tout temps pour leur permettre de signaler leurs préoccupations. Nous nous engageons à prendre des mesures correctives lorsque des problèmes sont mis au jour.

Pour plus de précisions sur nos principes et notre approche à l'égard des droits de la personne, consultez le document [Respect des droits de la personne](#).

Réalisations 2025 : Droits de la personne

En 2025, la Sun Life a établi ses principes relatifs aux droits de la personne et les a intégrés dans ses processus de gouvernance, ses principes directeurs et ses programmes.

Établissement de principes directeurs liés aux droits de la personne

Pour solidifier notre approche, nous avons établi des principes relatifs aux droits de la personne à l'échelle de l'entreprise et les avons intégrés dans les principes directeurs et pratiques pertinentes.

Formation sur les enjeux liés aux droits de la personne

Pour accroître la sensibilisation et la responsabilisation, nous avons intégré une formation sur les droits de la personne obligatoire pour l'ensemble du personnel dans nos programmes sur les Règles de conduite et sur la sensibilisation et le respect sur le lieu de travail.

Intégration dans les placements

Nous avons également demandé à certains gestionnaires d'actifs d'examiner l'exposition aux risques liés aux droits de la personne, le cas échéant, de certaines catégories d'actifs du fonds général.

Responsabilisation des fournisseurs

Nous avons évalué 100 % de nos fournisseurs essentiels pour nous assurer qu'ils respectent les Règles de conduite des fournisseurs. Ces règles définissent les normes et les attentes relatives à la protection des renseignements personnels, l'éthique, les droits de la personne et les pratiques durables.

Ligne éthique

Notre [Ligne éthique](#) est accessible en tout temps, partout dans le monde. Elle permet de signaler toute violation potentielle de nos Règles de conduite qui pourrait nuire à nos Clients et Clientes, à notre personnel, au public, à la Sun Life ou à sa réputation. Certaines de nos parties prenantes se préoccupent beaucoup du travail forcé et de l'esclavage moderne. Il s'agit d'un enjeu lié aux droits de la personne que nous surveillons par l'intermédiaire de divers mécanismes, comme la Ligne éthique. Aucun signalement concernant le travail forcé ou l'esclavage moderne n'a été fait via la Ligne éthique en 2025.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► **Inclusion et appartenance** ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Inclusion et appartenance

Donner à nos gens les moyens d'offrir ce qu'il y a de mieux aux Clients et Clientes et aux collectivités

L'inclusion et le sentiment d'appartenance sont des priorités stratégiques au cœur de notre culture, de nos valeurs et de nos objectifs d'affaires à long terme.

Notre réussite dépend de notre capacité à nous tourner vers l'avenir, c'est-à-dire anticiper les besoins des Clients et Clientes, adopter les technologies numériques et tenir compte des nouvelles réalités. C'est notre engagement à favoriser l'inclusion et l'appartenance qui nous permet de nous adapter et de continuer d'avancer. Cela nous ouvre de nouvelles perspectives en plus d'améliorer la collaboration, l'innovation et la création de valeur dans un environnement hautement performant, guidé par la raison d'être^{1,2}. Nous déployons nos efforts en ce sens en fonction de nos besoins d'affaires, l'objectif étant de comprendre un large éventail de Clients, de Clientes et de communautés du monde entier, et d'entrer en contact avec eux. Tout cela en maintenant notre réputation d'entreprise fiable et responsable.

Nos stratégies, politiques et programmes relatifs aux talents visent à créer une culture d'appartenance, ce qui favorise un milieu de travail sain où les gens se sentent appuyés et encouragés à donner le meilleur d'eux-mêmes. Un environnement avantageux pour nos gens renforce leur sens des responsabilités, ce qui les incite à offrir des expériences exceptionnelles à la clientèle et aux communautés.

Pour maintenir une approche cohérente, nous avons établi un ensemble de [principes d'inclusion à l'échelle mondiale](#). Chacune des régions s'en sert comme point de départ, puis module son approche en fonction des attentes et des obligations réglementaires régionales, pour favoriser notre réussite.

L'inclusion et le sentiment d'appartenance nous permettent d'avoir une incidence dans trois domaines prioritaires :

- attirer, conserver et former les meilleurs talents;
- mieux comprendre les besoins diversifiés de notre clientèle;
- élargir les occasions d'améliorer la santé et la résilience financière des collectivités où nous exerçons nos activités.

Dans le cadre de notre approche, ces domaines prennent la forme de trois piliers : les collègues, les Clients et Clientes et les collectivités.

Collègues - En instaurant un environnement de travail inclusif et accueillant, à l'image des besoins diversifiés de notre effectif, nous nous donnons les moyens d'attirer et de conserver les meilleurs talents dans un marché compétitif grâce à des processus d'embauche justes. C'est grâce à une main-d'œuvre qualifiée et hautement performante, formée selon nos besoins et évoluant dans un environnement juste et inclusif, que nous créons les conditions requises pour favoriser la croissance de nos affaires mondiales et pour entretenir des relations positives avec nos Clientes et Clients, nos collègues et les collectivités qui nous entourent.

Clients et Clientes - L'expérience Client est au cœur de tout ce que nous faisons à la Sun Life. Pour offrir une expérience hors pair, il est essentiel que nous comprenions notre clientèle. Notre effectif comprend les besoins particuliers de nos Clients et Clientes, ce qui nous permet d'offrir une expérience inclusive et accessible dans tous les marchés où nous sommes présents. Et c'est grâce à des interactions fructueuses avec les Clientes et Clients que nous pouvons favoriser leur sécurité financière et les aider à atteindre un mode de vie sain.

Collectivités : Nous comptons faire tomber les barrières auxquelles les membres des collectivités font face, pour leur permettre d'accéder à des programmes et des services visant à améliorer leur santé et leur bien-être financier. En Amérique du Nord, notre approche comprend notamment l'allocation d'un budget qui permet aux réseaux d'inclusion de verser des fonds à des organismes caritatifs. De par leur expérience, les membres des réseaux d'inclusion ont des connaissances approfondies des défis et des occasions dans leur région. De plus, leur engagement authentique leur permet de gagner la confiance de la communauté. Ainsi, nos programmes peuvent avoir une incidence encore plus marquée sur la santé et les finances de ceux et celles que nous servons.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ The Boston Consulting Group. *How Diverse Leadership Teams Boost Innovation*. 2018.

² McKinsey & Company. *Diversity matters even more: The case for holistic impact*. 2023.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► **Inclusion et appartenance** ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Réalisations 2025 : Inclusion et appartenance

En 2025, nous avons continué de veiller à ce que toutes les parties prenantes bénéficient de nos pratiques d'inclusion et d'appartenance. Nous avons défini la prochaine étape de notre parcours d'inclusion, qui vise à répondre aux besoins et aux attentes selon les régions, pour maintenir notre impact dans nos organisations régionales, et auprès de nos collègues, Clients et Clientes et communautés, en 2026 et pour l'avenir.

Nous aspirons à offrir une valeur hors pair à toutes les parties prenantes : notre personnel actuel et futur; nos Clients et Clientes, aux origines et aux expériences uniques; et les investisseurs qui évaluent nos pratiques et la résilience de notre entreprise. Avec cette approche, nous pouvons avoir une incidence positive sur nos parties prenantes tout en répondant aux obligations juridiques et en assurant l'équité.

En 2025, en plus de définir l'avenir de l'inclusion et de l'appartenance à la Sun Life, nous avons travaillé à obtenir des résultats concrets pour nos collègues, Clients et Clientes et collectivités.

Cadre de perfectionnement professionnel pour les leaders des réseaux d'inclusion

Nous reconnaissons maintenant formellement les efforts soutenus des membres des réseaux d'inclusion, qui, année après année, en plus de leur travail quotidien, soutiennent directement notre stratégie d'affaires et notre raison d'être. En reconnaissant la contribution des leaders des réseaux d'inclusion, nous favorisons leur progression de carrière et renforçons notre capacité à faire évoluer et à repenser l'avenir du travail. Au total, 25 personnes, qui supervisent plus de 110 responsables de comités de 11 réseaux à l'échelle mondiale, ont été reconnues pour avoir dirigé des initiatives qui contribuent à l'engagement 13 000 membres du personnel.

Un guide pour veiller à ce que tout le monde participe

L'équipe de l'inclusion et de l'appartenance a conçu un guide pour assurer l'accessibilité des événements organisés par la Sun Life. Ce travail a été effectué en collaboration avec plus de 120 parties prenantes, y compris le réseau d'inclusion DiversesHabilités. L'objectif du guide, qui couvre plusieurs sujets dont les accommodements et les besoins en matière de langue, est que les membres

du personnel de toutes les organisations de l'entreprise à l'échelle mondiale se sentent accueillis lors des événements, que ce soit en personne ou en ligne. Le guide renforce aussi le fait que le maintien de l'accessibilité est un processus continu qui permet à tout le monde de participer pleinement aux événements.

Les réseaux d'inclusion investissent dans les communautés

Selon nous, les personnes qui font partie des réseaux d'inclusion comprennent les besoins de leurs communautés mieux que quiconque. Notre engagement auprès de Timbres de Pâques Canada, l'un des nombreux organismes que nous avons soutenus en 2025, illustre bien ce principe. Le réseau d'inclusion DiversesHabilités a mené notre participation au programme de mentorat Workplace Readiness de l'organisme, qui vise à aider les étudiants et étudiantes vivant avec des handicaps. Ces derniers sont soutenus par des membres du personnel qui jouent le rôle de mentor en apportant leur expertise et en offrant des conseils. De plus, chaque personne mentorée a reçu une bourse de 2 000 \$ de la Sun Life. En alliant soutien financier et mentorat, nous aidons les participants et participantes à réussir leur parcours professionnel.

Nombre d'organismes de bienfaisance soutenus par les réseaux d'inclusion en 2025

Canada	18
États-Unis	29
Irlande	1



► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► **Inclusion et appartenance** ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Soutenir le bien-être mental entre collègues

Diverses Habilités et le Black Excellence Alliance, deux de nos réseaux d'inclusion ouverts à tous les membres du personnel à l'échelle mondiale, ont organisé conjointement l'événement Black Mental Health. Des personnes provenant de tous les secteurs de la compagnie se sont réunies pour participer à des discussions enrichissantes sur les défis uniques de santé mentale de la communauté noire, particulièrement en milieu de travail. Des leaders noirs de la Sun Life ont parlé de leurs expériences personnelles, et la Dre Raquel Martin, psychologue de renom, a fourni de précieux outils et des ressources pour favoriser le bien-être mental.

Employeur de choix pour l'inclusion au Canada

Au Canada, nous avons été reconnus comme l'un des meilleurs lieux de travail^{MC} pour l'inclusion selon Great Place to Work. Un haut pourcentage de notre personnel affirme être traité équitablement, quel que soit l'âge, l'origine ethnique, le sexe ou l'orientation sexuelle. Comme elle reflète l'opinion de nos gens, cette reconnaissance illustre que nous nous employons à créer un environnement positif et bienveillant, et nous en faisons une priorité. Pour nous qualifier, au moins 90 %³ des membres du personnel devaient affirmer être en accord avec l'énoncé « On vous traite de façon juste, peu importe votre sexe/origine ethnique/âge/orientation sexuelle ». Voici les notes que nous avons obtenues :

Sexe	91 %
Age	88 %
Orientation sexuelle	95 %
Origine ethnique	93 %

Répartition de l'effectif

Représentation d'hommes et de femmes au conseil d'administration

42 % Femmes au conseil d'administration

Représentation d'hommes et de femmes dans les postes à l'échelle mondiale

36 % Femmes VP+

Groupes ethniques sous-représentés⁴

19 % VP+ en Amérique du Nord

Indicateurs clés du rendement

Membres du personnel qui recommandent la Sun Life comme milieu de travail inclusif⁵

90 %

³ La moyenne des notes attribuées aux énoncés doit atteindre ce minimum. Le pourcentage représente la proportion des personnes qui ont répondu être d'accord avec l'énoncé pour chaque catégorie démographique.

⁴ Canada : personnes qui s'identifient comme membre d'une minorité visible au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; États-Unis : personnes qui s'identifient comme une personne de couleur au sens de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.

⁵ Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T4. Taux de participation de 79 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

- Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► **Inclusion et appartenance** ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables



À la Sun Life, une bourse d'études conjugue inclusion et réconciliation



Pour la cinquième année, le programme Bourse d'études et stage Dean Connor Sun Life pour l'inclusion propose aux étudiants et étudiantes noirs et autochtones du Canada une offre exceptionnelle comprenant de l'aide financière, un stage d'été de quatre mois à la Sun Life et du mentorat professionnel. Mahmoud Yousif (« Mo »), qui en est à sa quatrième année d'études en informatique à l'Université Wilfrid-Laurier, dans le sud-ouest de l'Ontario, au Canada, peut en témoigner : « C'est une occasion extraordinaire. Le programme est tellement plus qu'une simple bourse. »

Récipiendaire d'une bourse et d'un stage dans le cadre du programme, Mo insiste sur l'aide précieuse apportée par son prix, au-delà du soutien financier : « C'est tout le programme dans son ensemble, pas seulement l'argent.

Le stage et le mentorat ont été tellement enrichissants, surtout parce que les gens de la Sun Life te font sentir qu'ils se soucient vraiment de ton perfectionnement. Je me suis vraiment senti à ma place lors de mon stage. »

Mo a décroché un stage dans l'équipe chargée de l'analytique avancée et de la veille stratégique, au sein du secteur Conseils et solutions de l'Individuelle. Il a pu mettre ses connaissances théoriques en pratique en travaillant sur des projets concrets. Pendant son séjour parmi nous, Mo a joué un rôle important dans plusieurs projets clés. Il a notamment dirigé la conception d'un nouveau modèle de partage des données qui permet aux équipes stratégiques d'accéder à des éléments de données essentiels en mode libre-service, sans avoir à communiquer avec l'équipe de l'analytique. Il a aussi créé des éléments visuels faciles à lire qui illustrent le fonctionnement du système de recommandation de la prochaine action, aidant ainsi l'équipe à voir ce qui se passe avec le système, à mesurer son succès et à trouver des manières de l'améliorer.

En plus d'acquérir de l'expérience concrète dans son domaine d'études, Mo a particulièrement aimé se voir accorder des responsabilités et de l'indépendance : « On m'a permis de prendre les choses en main et de montrer mon raisonnement. »

Ce programme de la Sun Life permet aux participants et participantes de tisser des liens non seulement avec des mentors et des gestionnaires, mais aussi avec leurs pairs et des personnes responsables du recrutement. En réfléchissant aux moments les plus mémorables de son expérience, Mo souligne l'événement de fin de stage ayant eu lieu au siège social de la Sun Life, où les stagiaires ont célébré leurs réalisations, fait des présentations et rencontré des membres de la direction, dont l'ancien président et chef de la direction de la Sun Life, Dean Connor.

« Tout le monde était là pour s'appuyer mutuellement, et je pouvais être moi-même dans cette pièce. Grâce à cette expérience, j'ai pu tisser des liens qui dureront toute la vie. »

– Mahmoud Yousif

Mo a aussi été choisi parmi les plus de 200 stagiaires pour recevoir le Prix AUDACE des étudiants, qui souligne sa contribution exceptionnelle lors du stage. Cette reconnaissance s'ajoute à l'engagement de Mo dans la communauté universitaire – il a notamment été vice-président du club de l'association soudanaise et a dirigé des initiatives visant à soutenir les personnes réfugiées et les enfants touchés par la guerre civile au Soudan.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► **Relations avec les Autochtones**
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Relations avec les Autochtones

La réconciliation au Canada : partenariats et actions

À la Sun Life, nous nous engageons à reconnaître l'histoire du Canada, à tenir compte des perspectives autochtones et à comprendre le rôle que nous jouons dans un parcours vers la réconciliation. Pour soutenir ces engagements, nous avons fait de la promotion de la réconciliation autochtone au Canada une priorité stratégique. Depuis 2021, la Sun Life participe activement au programme Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones (APRA) du Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA).

Nous nous employons à établir des relations authentiques basées sur la confiance avec les communautés autochtones afin de mieux servir la clientèle, le personnel et les communautés autochtones partout au pays.

Nous interagissons avec les peuples autochtones de diverses façons : par l'intermédiaire des Clients et Clientes à qui nous offrons nos solutions de santé et de gestion de patrimoine, mais aussi en tant qu'employeur, investisseur et propriétaire d'actifs. Motivée par sa raison d'être, la Sun Life saisit l'occasion d'avoir une incidence significative sur les communautés partout au pays et ailleurs dans le monde, et elle reconnaît ses responsabilités. Cela signifie que nous devons agir en tant que partenaire de confiance et favoriser des relations fondées sur le respect, la responsabilité et la compréhension mutuelle. Nos liens doivent refléter les principes de réconciliation et soutenir la participation économique et l'autodétermination des Autochtones. Nous devons veiller à ce que chaque interaction respecte nos engagements moraux et éthiques à établir des relations respectueuses et collaboratives avec les peuples, les collectivités et la clientèle autochtones.

Notre approche de réconciliation s'aligne sur l'appel à l'action n° 92 recommandé par la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui demande aux entreprises de reconnaître la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) comme cadre de réconciliation.

Nos efforts sont principalement concentrés au Canada, et nous avons mobilisé des ressources pour faire progresser notre stratégie. Nous reconnaissons que notre succès repose sur nos efforts collectifs et notre engagement à tous les échelons, avec l'appui de la direction.

Cinq piliers inspirés du programme APRA du CCEA nous aident à orienter notre stratégie canadienne de réconciliation et de relations avec les Autochtones :

Engagements sur le plan du leadership – Nos efforts sont encadrés par le comité directeur sur les relations avec les Autochtones et par des groupes de travail chargés de la gouvernance et de l'intégration stratégique de la réconciliation et des priorités entourant les relations avec les peuples autochtones dans nos méthodes de travail.

Personnel autochtone – Nous mettons des mesures en place pour améliorer la représentation autochtone au sein du personnel au Canada et nous offrons une formation prioritaire sur la sensibilisation à la culture autochtone à notre personnel.

Prosperité économique des Autochtones – Nous reconnaissons l'importance de créer des répercussions économiques positives dans les communautés autochtones par l'entremise de nos activités d'approvisionnement et d'investissement pour le fonds général.

Relations avec les communautés – Les communautés autochtones font partie des groupes qui connaissent une croissance des plus rapides, soit deux fois supérieure à tout autre groupe démographique. C'est aussi la population la plus jeune au Canada. Soutenir ces communautés en pleine croissance fait partie de notre raison d'être et de notre engagement pour la réconciliation.

Solutions Clients pour les Autochtones – Nous visons à accroître les capacités culturelles au sein de notre entreprise en examinant et en adaptant les produits et procédures pour qu'ils reflètent les voix et les besoins des communautés autochtones.

Réalisations 2025 : Relations avec les Autochtones

En 2025, nous avons solidifié les fondations pour favoriser la réconciliation à l'échelle de l'organisation canadienne. Nous avons concentré nos efforts sur les objectifs du programme APRA et sur la réduction des écarts dans les principaux domaines d'intervention recommandés par le programme. Nous avons également fait de la réconciliation avec les Autochtones une priorité stratégique. De plus, nous avons reconnu qu'une approche fondée sur les distinctions¹ est essentielle à la réconciliation.

Nous avons aussi travaillé à la conception et au lancement d'un plan centralisé de communications sur les relations avec les Autochtones. Cette feuille de route nous permet d'informer notre personnel ainsi que les ayants droit et parties prenantes externes de nos engagements et de notre participation au programme APRA. On y dresse aussi la liste des dates importantes pour les communautés autochtones. Nous avons fait progresser notre stratégie d'engagement auprès des Autochtones en créant une feuille de route à l'intention de la direction et du personnel. Notre but est de bâtir des relations de confiance et d'améliorer la communication bidirectionnelle avec les communautés et les entreprises.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ Le [Gouvernement du Canada](#) reconnaît que les Premières Nations, les Inuit et les Métis sont les peuples autochtones du Canada, c'est-à-dire des communautés distinctes, détentrices de droits, ayant leur propre histoire, y compris en ce qui concerne la Couronne. Une approche fondée sur les distinctions garantit que les droits, les intérêts et les circonstances uniques des Premières Nations, des Inuit et des Métis sont reconnus, affirmés et mis en œuvre.

▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ **Relations avec les Autochtones**
 ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones

Après quatre ans (2021-2024) passés à atteindre les niveaux 1 à 3 du programme APRA du CCEA, la Sun Life a obtenu le niveau bronze de la certification en septembre 2025. Cette étape importante témoigne de l'avancement de nos relations avec les Autochtones dans tout le Canada. Le programme fait appel à des vérificateurs indépendants et à un jury entièrement composé de personnes autochtones pour attester de l'admissibilité d'une entreprise. [Découvrez nos engagements à l'égard du programme APRA.](#)

Réseau d'inclusion Cercle autochtone

Le nombre de membres du réseau d'inclusion Cercle autochtone dirigé par les employés a continué de croître : il a atteint 315 membres cette année, soit une augmentation de 108 membres par rapport à 2024. En 2025, ce réseau a poursuivi ses efforts pour faire progresser l'inclusion et sensibiliser davantage les gens à la culture autochtone, notamment par l'intermédiaire de trois événements de sensibilisation à la culture autochtone et des cercles d'apprentissage autochtones mensuels. Un de ces événements a été organisé en collaboration avec le Réseau Diverses Habilités, et un autre, avec le Réseau Fierté. Cela illustre bien l'intersectionnalité des identités et l'importance de collaborer pour favoriser l'inclusion entre les diverses communautés au travail. Ces programmes visaient à enseigner comment adapter les styles de communication et établir des relations productives qui dépassent les frontières culturelles. Nous voulions amener les gens à réfléchir à la manière dont leur propre culture influence leurs interactions.

Possibilités accrues pour les entreprises autochtones

Pour démontrer notre engagement à soutenir le développement des affaires dans les communautés autochtones, plus de 8,9 millions de dollars ont été dépensés auprès d'entreprises autochtones en 2025. Il s'agit de notre total déclaré le plus élevé à ce jour. La progression continue de notre relation avec la TWCC, une organisation détenue et exploitée à 100 % par des Autochtones, pour fournir un service de centre d'appels en appui au Régime canadien de soins dentaires (RCSD), a grandement contribué à ce progrès. Consultez notre [plan pour un avenir plus radieux](#). Pour approfondir nos liens avec davantage d'entreprises autochtones, l'année dernière, nous avons organisé nos premiers webinaires bilingues (français, anglais) sur l'approvisionnement à l'intention des fournisseurs du Québec. Nous avons également ajouté aux bases de données approuvées les répertoires de l'Identification des Premières Nations (ID1N), d'Alberta

Métis Works et de Métis Nation British Columbia. Comme nous savons à quel point il est important d'utiliser des processus de vérification acceptés par les communautés, nous continuerons à travailler pour trouver des bases de données communautaires qui valident les entreprises autochtones.

Initiatives éducatives pour les jeunes autochtones

Nous avons entamé la deuxième année de notre partenariat avec Outside Looking In, un organisme national sans but lucratif qui s'emploie depuis 18 ans à outiller les jeunes autochtones à l'aide d'apprentissages expérientiels adaptés à leur culture. En 2025, nous avons participé à deux initiatives transformatrices :

- Un nouveau programme de certificat en études professionnelles qui vise à combler les lacunes en matière d'éducation des jeunes autochtones vivant dans des communautés éloignées, où l'isolement géographique peut constituer un obstacle à l'accès aux ressources d'apprentissage. Nous avons fourni du soutien sous forme de financement et d'expériences pratiques. Lancé en février, le programme offre aux étudiants et étudiantes autochtones divers services (ressources de planification de carrière, mentorat, perfectionnement professionnel et réseautage) pour augmenter leurs chances de réussir.
- Le nouveau programme de certificat en études professionnelles comprend aussi la Semaine de la découverte, un sommet professionnel immersif de cinq jours destiné aux jeunes adultes autochtones de 18 à 25 ans. En mars, 16 participants et participantes de diverses communautés autochtones se sont rendus à Toronto et à Waterloo. Au programme : séminaires, séances d'apprentissage pratique et occasions de mentorat avec des leaders de l'industrie. Ils ont pu visiter les bureaux de la Sun Life dans les deux villes ainsi que les bureaux de Microsoft, d'Amazon Web Services et d'IBM, pour assister à des présentations sur les carrières et être exposés à des environnements de travail en entreprise. Le sommet leur a permis d'en apprendre davantage sur les parcours professionnels, notamment en ce qui a trait à l'infonuagique, à l'IA, à la durabilité et aux ressources humaines. Les participants et participantes ont également reçu des conseils sur des compétences professionnelles essentielles, comme la rédaction de CV, les entretiens d'embauche et la création d'un profil LinkedIn.

Indicateurs clés du rendement

Contributions philanthropiques pour les Autochtones

2 millions \$

Membres du réseau d'inclusion Cercle autochtone de la Sun Life (comparativement à 207 en 2024)

315

Proportion de personnes autochtones² dans nos effectifs (Canada)

1 %

² « Autochtones » est le nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « peuple autochtone » désigne également les personnes qui s'identifient comme membres d'une Première Nation, Inuits ou Métis.

- Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► **Relations avec les Autochtones**
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables



Créer des liens et des chemins pour permettre aux professionnels autochtones de s'épanouir



Nous continuons d'en apprendre plus sur les expériences et les pratiques autochtones que nous pouvons intégrer dans notre milieu de travail. Au cours des trois dernières années, nous avons établi des liens avec Odeiwin, une entreprise autochtone à but non lucratif axée sur le bien-être située dans la région de York en Ontario, au Canada. Odeiwin se consacre à favoriser la réconciliation par l'intermédiaire d'initiatives liées à l'éducation, à l'apprentissage expérientiel et aux partenariats d'entreprise.

C'est en nous entretenant avec Jay Shea, fondateur d'Odeiwin, que nous avons pu mieux comprendre l'offre de l'entreprise et les expériences uniques des professionnels autochtones à travers le Canada. Ces notions permettent à des initiatives passionnantes de voir le jour, ce qui a une incidence positive sur l'amélioration et l'évolution de l'expérience du

personnel autochtone. Il est essentiel d'être à l'écoute d'organisations comme Odeiwin pour améliorer nos pratiques. Cela nous aide à offrir un milieu de travail accueillant et pertinent sur le plan culturel, ce qui s'inscrit dans notre volonté d'être un employeur de choix pour les membres des communautés autochtones.

Au-delà de la Sun Life, nous nous engageons également à collaborer avec les professionnels autochtones sur leur incidence externe. À la suite de nos discussions avec Odeiwin l'année dernière, nous avons cerné l'occasion de nous engager auprès des communautés. À la fin 2025, la Sun Life a annoncé un partenariat formel de trois ans avec Odeiwin, dans le cadre duquel nous investirons dans l'un de leurs programmes phares, Odeiwin Lead. Nous continuons d'apprendre et d'être à l'écoute, et ce partenariat est un bel exemple des moyens que nous prenons pour établir des liens avec les leaders et les communautés autochtones.

« Le programme Odeiwin Lead est unique parce qu'il allie le développement du leadership à la culture, à l'identité et à l'apprentissage basé sur le territoire », explique Jay Shea, directeur général d'Odeiwin. « Il est conçu pour créer des parcours permettant aux personnes autochtones de révéler leur plein potentiel – non seulement en tant que leaders organisationnels, mais aussi en tant que leaders communautaires, leaders culturels et leaders de leur propre vie. Le programme ne forge pas seulement des compétences – il forge des personnes. »

Ce partenariat vise également à éliminer les obstacles financiers, à améliorer l'accès aux enseignements basés sur le territoire et aux programmes culturels, et à fournir des parcours qui allient mentorat, cérémonies et développement du leadership. Depuis 2023, Odeiwin, et plus particulièrement Jay Shea, a joué un rôle déterminant dans l'avancée des engagements pris dans le cadre du parcours d'APRA de la Sun Life. Cette relation est guidée par le principe directeur « Rien sur vous, sans vous » pour garantir que les voix autochtones sont au centre des décisions qui touchent les peuples et les communautés autochtones.

En réfléchissant au partenariat avec la Sun Life, Jay ajoute : « Lorsque j'ai soulevé des préoccupations ou nommé des obstacles issus du colonialisme, on m'a écouté. L'équipe s'est adaptée, et elle a modifié sa façon d'agir. Ce n'est pas quelque chose que l'on voit chez toutes les entreprises avec qui on collabore. Pour la Sun Life, la réconciliation n'est pas qu'une simple case à cocher. Il s'agit d'une relation et d'une responsabilité. »

« Mon expérience avec la Sun Life au cours des trois dernières années a été extrêmement positive. Les gens ne sont pas arrivés avec des idées toutes faites : ils ont fait preuve de respect, de curiosité et d'une volonté sincère de comprendre les besoins des communautés autochtones. »

– Jay Shea

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► **Innovation et technologie** ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Donner aux Clients et Clientes le contrôle de leurs données

À mesure que le paysage de la protection des données évolue, nous prenons au sérieux notre responsabilité de collecter, d'utiliser et de stocker les données de manière sécuritaire pour l'ensemble de nos expériences numériques. Dans la dernière année, nous avons mis en œuvre une plateforme mondiale de gestion du consentement sur nos principaux sites Web mondiaux. Cette plateforme permet aux gens de choisir les données qu'ils sont à l'aise de partager avec nous. Elle leur donne un contrôle transparent sur leurs données grâce à des choix clairs et faciles à comprendre. En respectant les préférences individuelles, nous augmentons l'engagement, renforçons la confiance et nous améliorons l'expérience avec la Sun Life.

Approfondir notre compréhension des besoins à l'aide de l'IA

Nous avons mis à l'essai un agent d'analyse de sentiments alimenté par l'IA générative pour sonder les Clientes et Clients individuels au Canada. Cette innovation transforme l'expérience de rétroaction grâce à des questions de suivi personnalisées et empathiques adaptées aux réponses de chaque personne. Les gens se sentent ainsi véritablement écoutés et compris. De plus, la nature adaptative de l'agent d'analyse de sentiments nous permet de recueillir des commentaires plus détaillés pour mieux comprendre les besoins et les expériences de la clientèle. Ces données nous aident à prendre des décisions éclairées et à améliorer nos produits et services de façon significative.

Répondre à l'évolution des comportements de recherche

Les gens délaissent les moteurs de recherche traditionnels au profit d'outils basés sur l'IA. Ce virage affecte les modèles de trafic organique et pourrait avoir des répercussions sur la façon dont les gens découvrent la Sun Life en ligne. Nous devons donc absolument adapter notre façon d'attirer les gens, d'interagir avec eux et de gagner leur clientèle. Nous avons aussi la responsabilité de veiller à maintenir l'accès à des renseignements exacts pour aider les gens à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Pour nous adapter au nouveau paysage qui se dessine, nous suivons une approche proactive basée sur l'apprentissage. Voici en quoi elle consiste :

- rester au courant des meilleures pratiques d'optimisation pour les moteurs de recherche et les moteurs génératifs;
- optimiser les stratégies de contenu et de technologies;
- mettre en œuvre des outils pour augmenter les mentions et citations de la marque;
- améliorer la découverte naturelle de la marque, élargir notre portée, favoriser l'engagement et produire de meilleurs résultats.



Centre d'excellence de l'IA générative

Mis sur pied en 2023, le Centre d'excellence de l'IA générative réunit des spécialistes de toute l'entreprise. Il s'agit d'une ressource mondiale axée sur le leadership éclairé, les limites et les meilleures pratiques qui favorisent une innovation responsable et évolutive.

Le rôle du centre est notamment d'assurer la coordination et la conception de modèles d'IA générative reproductibles que nos différentes organisations nationales peuvent exploiter. L'objectif est d'accélérer la création de valeur pour l'entreprise et de soutenir la gestion du changement, la communication et le perfectionnement nécessaires à notre réussite.

En 2024, l'approche a évolué de la création d'outils d'entreprise vers un réseau centralisé où la prise de décisions et le développement se font dans différentes régions. Les différentes équipes partagent la même méthode de mesure des résultats, tout en cherchant à répondre à des besoins distincts et à résoudre des problèmes uniques.

En 2025, nous avons lancé un outil automatisé de triage des risques liés à l'IA générative pour garantir que le niveau de gouvernance approprié est appliqué à chaque cas d'utilisation et qu'un inventaire centralisé procure une vision globale des risques.

Parmi les solutions d'affaires mises au point, mentionnons Advisor Buddy, l'agent conversationnel lancé au Pupitre du conseiller de Hong Kong. L'outil fournit des pistes rapides et précises pour répondre aux demandes des Clients et Clientes sur l'assurance-vie et l'assurance-santé. Les conseillers et conseillères reçoivent maintenant les réponses en temps réel plutôt que d'avoir à attendre qu'elles soient acheminées par téléphone ou par courriel. En date du 31 décembre 2025, 2017 conseillers et conseillères (soit 64 % du nombre total) ont commencé à utiliser Advisor Buddy, et au total, 21 798 requêtes ont été produites. Les gens décrivent Advisor Buddy comme un outil « très utile et serviable », 99 % des commentaires étant positifs ou neutres. Nous traitons rapidement les problèmes soulevés, ce qui démontre l'engagement de la Sun Life à continuer de perfectionner cette précieuse ressource.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► **Personnes et culture** ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Personnes et culture

Donner à nos gens les moyens de s'épanouir et de fournir d'excellents résultats à la clientèle

À la Sun Life, nos gens sont notre force. Grâce à notre culture orientée sur notre raison d'être, nous pouvons offrir une expérience Client exceptionnelle, favoriser la croissance et évoluer continuellement pour envisager l'avenir avec confiance.

Notre succès repose sur un effectif dynamique doté de talents exceptionnels. En attirant, formant et retenant les meilleurs talents, nous créons un environnement dans lequel notre main-d'œuvre est outillée pour innover et assurer notre leadership sur le marché ainsi que notre résilience organisationnelle à long terme. Notre stratégie Personnes et culture bénéficie autant à notre clientèle qu'à notre personnel. En effet, une main-d'œuvre engagée et talentueuse nous permet de produire les meilleurs résultats pour nos Clients et Clientes. Grâce aux possibilités d'apprentissage et de développement continus, les membres de notre personnel acquièrent des compétences polyvalentes qui seront utiles tout au long de leur carrière. Et lorsque notre personnel est engagé et bien appuyé, tout le monde gagne.

C'est en gérant les talents de manière intentionnelle que nous créons des occasions d'améliorer l'engagement et la satisfaction du personnel, ainsi que la productivité et la performance des équipes. Cela atténue également les risques liés à la gestion des talents, notamment ceux associés au roulement du personnel. Notre stratégie Personnes et culture favorise la rétention et le perfectionnement, ce qui nous permet de réduire au minimum les risques tels les interruptions de service et les lacunes temporaires sur le plan des connaissances, qui peuvent survenir lorsqu'une personne quitte une organisation.

Grâce à des reconnaissances comme le titre Great Place to Work®, le personnel, actuel comme futur, perçoit la Sun Life comme un employeur de choix. C'est un témoignage de la force de notre culture et de l'expérience que nous privilégions. Nous sommes un endroit où les gens font confiance à leurs leaders, ont foi en notre raison d'être, accomplissent leur travail avec fierté et valorisent leurs relations avec leurs collègues.

Plusieurs tendances mondiales influencent notre approche en matière de talent, comme l'évolution des attentes de la main-d'œuvre et l'accélération de la transformation numérique. En répondant de façon proactive à ces changements, nous pouvons continuer à attirer et à retenir les meilleurs talents afin de mieux servir notre clientèle et nos communautés et de stimuler notre croissance.

Notre stratégie Personnes et culture vise à créer une organisation animée par sa raison d'être, dont l'ambition est d'être la meilleure compagnie de gestion d'actifs et d'assurance du monde.

En misant sur l'effectif, la performance et la raison d'être, nous voulons établir un milieu de travail où nos gens sentent qu'ils peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et que leur vie est meilleure parce qu'ils ont choisi la Sun Life.

Notre stratégie est basée sur les principes suivants :

- cultiver la confiance des gens en leur carrière pour acquérir les compétences nécessaires à la réussite;
- créer d'excellents leaders qui lient leur travail quotidien à la raison d'être de la Sun Life;
- inspirer nos gens et leur permettre d'atteindre des objectifs ambitieux;
- favoriser la rapidité et le progrès numérique et créer un environnement où les gens sentent qu'ils font partie d'une équipe gagnante.



En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► **Personnes et culture** ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Notre culture est profondément ancrée dans nos valeurs fondamentales – celles d'une entreprise chaleureuse, authentique, audacieuse, inspirante et marquante. Pour que notre culture continue de contribuer fortement à notre raison d'être et à notre rendement, nous adoptons une approche de gestion active. Pour ce faire, nous communiquons clairement et régulièrement avec notre personnel, nous façonnons la culture et les comportements, et nous surveillons et gérons l'évolution de notre culture au fil du temps. Ces efforts intentionnels permettent à tout le monde de comprendre le fonctionnement de la Sun Life et de définir les attentes mutuelles. Nous tenons à préserver et à renforcer les points forts de notre culture tout en apportant des améliorations stratégiques dans les secteurs qui auront la plus grande incidence sur le rendement.

Réalisations 2025 : Personnes et culture

Au cours de l'année, nous avons fait progresser notre stratégie Personnes et culture. Grâce à des investissements continus dans la formation, le développement du leadership, le mieux-être et les programmes conçus pour favoriser l'inclusion et la rétroaction, nous avons continué à améliorer l'expérience du personnel à l'échelle mondiale. Certaines de ces initiatives sont présentées dans d'autres sections de ce rapport – consultez les sections [Mieux-être du personnel](#) et [Inclusion et appartenance](#).

Offrir des expériences d'apprentissage personnalisées avec la nouvelle plateforme Viva Learning

Dans le cadre de notre stratégie numérique globale, nous avons lancé la plateforme Viva Learning de Microsoft. Ce nouveau portail d'apprentissage et de perfectionnement des compétences en ligne, propulsé par l'IA, regroupe du contenu provenant de divers fournisseurs, y compris les formations propres à la Sun Life. Nous avons adopté une approche par phase pour mettre en œuvre un assistant IA, qui permettra d'accroître la productivité. Toutes les réponses aux requêtes faites à l'aide de Copilot incluront du contenu de Viva Learning. La plateforme donne aux membres du personnel un accès direct aux outils et aux ressources qui soutiennent leur croissance et leur perfectionnement professionnels, ce qui est la clé du succès à long terme de la Sun Life. Depuis son lancement en novembre, plus de 28 000 personnes ont pu suivre des formations autodirigées qui cadrent avec leur rôle et leurs objectifs de carrière.

Indicateurs clés du rendement

Taux d'engagement du personnel¹

86 %

Investissement total dans la formation et le perfectionnement²

45,3 millions \$

Nombre total d'heures de formation du personnel³

706,2 k

¹ Voir la [Portée du rapport – Note 2](#)

² Voir la [Portée du rapport – Note 1](#)

³ Voir la [Portée du rapport – Note 3](#)

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► **Personnes et culture** ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Adopter des pratiques qui permettent de prendre des décisions plus rapides et plus judicieuses

L'Académie du leadership, destinée à toutes les personnes occupant un poste de vice-présidence adjointe ou d'un échelon supérieur, établit un langage et des pratiques de leadership uniformes pour près de 1 100 leaders à l'échelle mondiale. Chaque année, pour définir les thèmes du programme, nous nous appuyons sur la rétroaction, la recherche externe et les meilleures pratiques émergentes. En 2025, l'Académie a retenu comme thèmes centraux « Accomplir les choses rapidement » et le renforcement des capacités décisionnelles dans l'ensemble de l'organisation, des compétences et aptitudes essentielles pour réussir dans le monde dynamique des affaires d'aujourd'hui. Le modèle de formation, axé sur l'apprenant, comprend des modules de base obligatoires, des séances d'apprentissage entre pairs et un carrefour numérique offrant l'accès aux ressources.

Acquérir des compétences et des aptitudes fondamentales en leadership avec le programme L.E.A.D.

Le programme de leadership, de formation et de perfectionnement (L.E.A.D.) reconnaît le rôle important des gestionnaires de personnel pour accroître l'engagement et soutenir notre culture. Il permet d'acquérir les compétences et les aptitudes fondamentales en gestion pour les postes de direction ou d'un échelon inférieur. Le programme, d'une durée de trois mois, est animé par des coachs et des conseillers et conseillères en leadership. Il comprend des modules d'apprentissage autonome, des discussions d'équipe, des ateliers virtuels et des séances de coaching de groupe. Plus de 1 500 leaders ont suivi le programme depuis son lancement en 2023, dont plus de 600 personnes en 2025.

Exploiter la puissance transformatrice de la rétroaction

Les personnes qui reçoivent régulièrement de la rétroaction de leurs gestionnaires sont 3,6 fois plus susceptibles d'être engagées et motivées⁴. Intégrer davantage la rétroaction à la Sun Life est au cœur du programme « Le pouvoir de la rétroaction », lancé en 2025. Le programme destiné à tous les gestionnaires de personnel est conçu pour favoriser la rétroaction constructive. Il comprend des séances de formation, des modules d'apprentissage autonome et du coaching de groupe. Près de 1 400 de nos gestionnaires de personnel à l'échelle mondiale ont participé au programme en 2025.

⁴ Gallup, Workplace. *How Effective Feedback Fuels Performance*. 2022.



Créer une base solide en matière de leadership pour l'avenir de la Sun Life

Le développement des meilleurs talents est à la base du succès à long terme de toute organisation de premier plan. Le Programme de perfectionnement des dirigeants de la Sun Life, une expérience d'apprentissage immersive de 12 mois à l'intention des membres de la haute direction, a été conçu en collaboration avec un établissement d'enseignement réputé.

Ce programme phare permet de rencontrer des leaders éclairés reconnus mondialement dans les domaines de la stratégie, du leadership, de l'innovation, de la transformation numérique et de l'orientation Client.

Le programme incarne la volonté de la Sun Life de développer le leadership à l'interne, une philosophie directement inspirée du parcours professionnel de Kevin Strain, chef de la direction de la Sun Life. C'est en observant le parcours de Kevin, qui a gravi les échelons pour finalement devenir chef de la direction, que l'organisation a pu constater la valeur et l'incidence des promotions à l'interne : vastes connaissances institutionnelles, compréhension approfondie de la culture et capacités de leadership éprouvées.

Le programme a remporté l'or aux Human Capital Management Excellence Awards 2025 du Brandon Hall Group, dans la catégorie « meilleur programme de perfectionnement des dirigeants ». Chaque année, ce concours souligne le travail d'organisations dont les programmes ont une incidence mesurable sur le développement du leadership, la formation des membres de la direction et la croissance du personnel.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► **Confidentialité et sécurité des données** ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Confidentialité et sécurité des données

Maintenir les normes les plus élevées à titre d'entreprise fiable et responsable

Il est essentiel de protéger nos systèmes ainsi que les renseignements de notre clientèle et de notre personnel pour préserver les liens de confiance et assurer la conformité et le succès à long terme de l'entreprise.

En faisant de la confidentialité et de la sécurité des données de la clientèle une priorité, nous renforçons la confiance des Clients et Clientes, qui peuvent utiliser nos produits et services numériques de santé et de finances sans hésitation, au moment et à l'endroit où ils en ont besoin.

Alors que les outils numériques transforment notre façon de travailler et de vivre, la confidentialité et la sécurité des données présentent à la fois des risques et des occasions pour la Sun Life. Parmi les risques, des atteintes à la sécurité des données pourraient entraîner des pertes financières substantielles, une interruption des opérations et des dommages à long terme à la réputation de l'entreprise et aux relations avec la clientèle et le personnel. D'un autre côté, une utilisation responsable des données permet de se démarquer dans un marché concurrentiel. Les données nous aident à innover et à prendre des décisions éclairées, et elles peuvent donner lieu à des partenariats stratégiques. De plus, cela permet d'attirer la clientèle avec de meilleurs services qui répondent à leurs attentes croissantes.

Plusieurs tendances influencent notre approche, notamment l'évolution rapide de l'intelligence artificielle, les cybermenaces de plus en plus sophistiquées et le resserrement de la réglementation sur la protection des renseignements personnels. Les attentes du public en matière de transparence et de contrôle des données personnelles sont aussi plus élevées, ce qui nous incite à améliorer continuellement nos pratiques et nos communications.

Nous abordons la confidentialité sous l'angle de l'utilisation responsable des données. Nous cherchons à tirer parti de la puissance des données de manière éthique et efficace, dans l'intérêt de notre clientèle et de notre entreprise. Cela peut donner lieu à des occasions d'accélérer les services et d'améliorer la qualité des produits.

Nous privilégions une approche globale et proactive, en intégrant la confidentialité et la sécurité des données à notre structure de gouvernance, laquelle est supervisée par notre premier directeur de la sécurité informatique et notre première directrice, éthique des données et protection des renseignements personnels. Notre programme mondial de protection des renseignements personnels s'insère dans le Cadre de gestion des risques de la Sun Life. Il veille à l'intégration de normes et de processus rigoureux à l'échelle de l'organisation. De plus, nous utilisons une stratégie de défense multicouche, qui s'appuie sur des technologies robustes et des examens de sécurité réguliers pour répondre de manière adéquate aux menaces émergentes.

Réalisations 2025 : Confidentialité et sécurité des données

En 2025, la Sun Life a continué d'améliorer son approche en matière de confidentialité et de sécurité des données. Elle a intégré de nouvelles mesures de sécurité pour renforcer l'amélioration continue de la protection des données de la clientèle et des évaluations des vulnérabilités. De plus, en utilisant l'intelligence artificielle générative de manière avant-gardiste, nous maintenons un équilibre entre potentiel d'innovation et création de valeur, tout en nous conformant à la réglementation et en utilisant les données de façon responsable.

Utilisation responsable des données

Le cadre d'utilisation responsable des données a été conçu pour coordonner, renforcer et uniformiser l'utilisation des données à l'échelle de la Sun Life. Il regroupe l'ensemble de nos pratiques d'utilisation des données, lesquelles sont déjà intégrées à notre raison d'être, notre culture et nos valeurs, ainsi que nos politiques et nos procédures à cet effet. Le cadre renforce nos pratiques au-delà de la conformité juridique, en offrant une structure pour traiter des questions concernant la gouvernance et l'éthique de l'IA, tout en présentant une approche complète à nos parties prenantes et des résultats justes pour nos Clients et Clientes. De plus, nous avons mis sur pied un conseil consultatif pour favoriser une utilisation adéquate et uniforme à l'échelle de l'organisation.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

- ▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Bien-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ **Confidentialité et sécurité des données** ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ Approvisionnement responsable ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Sécurité des bases de données

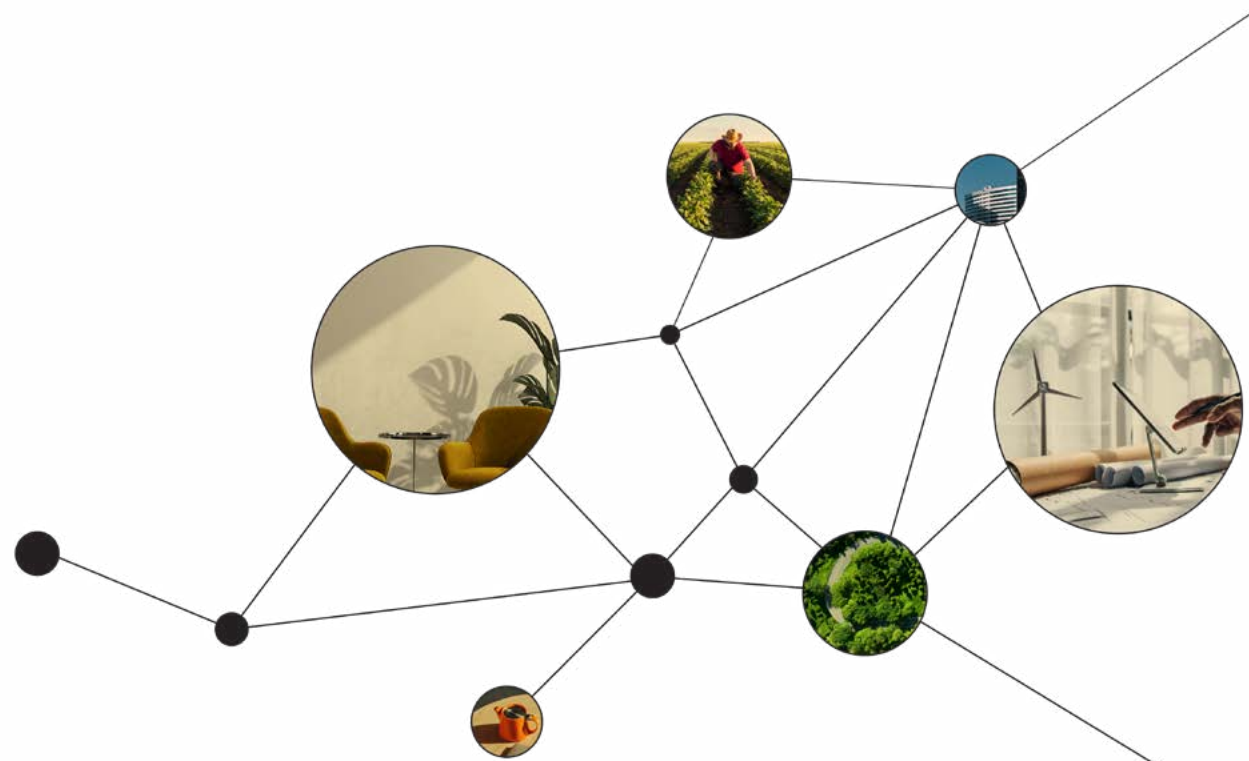
Nous continuons de renforcer la surveillance des activités dans les bases de données et les évaluations des vulnérabilités dans l'ensemble des écosystèmes de la Sun Life à l'échelle mondiale. Cela couvre une vaste gamme de types de bases de données, en plus de centraliser la surveillance, les alertes et les constats.

Protection des données de la clientèle

En 2025, nous avons activé l'authentification à plusieurs facteurs sur un plus grand nombre de nos sites externes. Au total, 95 % de nos sites externes en sont maintenant dotés. Cette capacité ajoute une couche de protection supplémentaire aux données et aux comptes Client en demandant aux utilisateurs et utilisatrices de fournir une deuxième forme de preuve avant d'accéder à leur compte.

Résolution des plaintes concernant la protection des renseignements personnels

Nous avons reçu une (1) plainte fondée de la part d'un organisme de réglementation en 2025¹ (2024 : 1). Celle-ci concernait le fait que nous n'avions pas répondu à la demande d'accès aux données d'un Client dans les délais prescrits. Les documents requis ont par la suite été envoyés au Client. Aucun suivi n'a été requis de la part de l'organisme de réglementation.



¹Exclut Services de soutien généraux. Inclut les coentreprises en Asie.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► **Utilisation responsable de l'IA** ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Utilisation responsable de l'IA

L'équation gagnante : innovation et rapidité, incidence sur les Clients et Clientes et croissance des affaires

L'intelligence artificielle (IA), y compris l'IA générative, représente une belle occasion pour la Sun Life de créer des expériences numériques plus personnalisées et intuitives. Elle nous aide aussi à améliorer nos opérations et la productivité du personnel et des conseillers et conseillères.

L'adoption d'une approche responsable à l'égard de l'IA est un impératif à la fois éthique et stratégique pour continuer à innover de manière sûre et responsable. Nous reconnaissons la nécessité de gérer de façon proactive les risques associés à l'IA et à l'IA générative : protection des renseignements personnels, biais et inexactitudes, usage abusif et répercussions sur le personnel et l'environnement.

Nos Clients et Clientes exigent de plus en plus de transparence sur la manière dont ces risques sont gérés. Répondre à cette attente protège le public et renforce notre réputation d'entreprise fiable et responsable. Cela nous permet d'avoir une longueur d'avance par rapport aux règles qui évoluent. En outre, l'utilisation responsable de l'IA appuie notre raison d'être. Elle favorise le développement de solutions de santé et de gestion de patrimoine qui améliorent les résultats et l'expérience des Clients et Clientes, et créent de la valeur à long terme.

Les technologies d'IA évoluent constamment, ce qui exige une gouvernance adaptative et agile. Pour laisser place à l'innovation, tout en garantissant une responsabilisation et une gestion appropriée des risques, nous préconisons une approche de « gouvernance dès la conception ».

Cette approche se traduit par des règles et un modèle de gouvernance directement intégrés dans chaque phase de la conception, des essais initiaux à la mise en œuvre finale. Nous adaptons les pratiques de gouvernance rigoureuses déjà en place pour répondre aux défis et aux occasions uniques que présente l'IA générative. L'engagement de l'ensemble des parties prenantes et partenaires concernés est essentiel pour assurer la création d'un processus de gouvernance global et proactif. Nous veillons à l'harmoniser avec les objectifs d'affaires et à y intégrer des considérations liées à la conformité, aux risques et à l'éthique. Nous avons l'intention d'étendre cette approche à l'ensemble des initiatives touchant le numérique et les technologies émergentes de l'entreprise à l'avenir.

Ce modèle de gouvernance génère de la valeur et fournit les cadres de sécurité et d'évaluation nécessaires pour avancer rapidement avec confiance. Il favorise des résultats positifs pour les Clients et Clientes et nous permet de travailler de manière efficace et responsable.

Comme pour toute nouvelle technologie, nous suivons un cadre robuste de gestion des risques. Nous appliquons aussi des processus et des normes tels que notre déclaration mondiale pour la protection des renseignements personnels, nos Principes directeurs pour la protection des données des Clients et nos évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels. Notre première directrice, éthique des données et protection des renseignements personnels assure également une surveillance à l'échelle de l'entreprise. Un comité consultatif, formé en 2025, travaille aux côtés du Bureau de l'éthique des données et de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale et du Centre d'excellence pour soutenir la formation et l'harmonisation des pratiques d'utilisation responsable des données à la Sun Life.

Il va sans dire que l'évolution du paysage de l'IA et de l'apprentissage automatique, surtout avec l'émergence de l'IA générative, apporte son lot de complexités. C'est pourquoi nous avons mis à jour notre cadre de gestion du risque de modèle pour y inclure de nouveaux types d'applications. En nous appuyant sur des pratiques bien établies, nous veillons à appliquer la même évaluation rigoureuse des risques aux modèles d'IA générative qu'aux autres modèles. Cela nous permet de gérer efficacement les risques tout en tirant avantage des technologies d'IA émergentes.

Nous nous conformons aux lois applicables, aux exigences réglementaires, aux directives et aux normes en ce qui concerne l'utilisation responsable des données partout où nous exerçons nos activités. Cela englobe la sécurité, l'équité et la non-discrimination, la transparence et l'explicabilité, la supervision et le contrôle humains, la responsabilisation, l'utilisation bénéfique, ainsi que l'incidence sociétale et environnementale. Consultez la section sur la [confidentialité et la sécurité des données](#).

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Bien-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► **Utilisation responsable de l'IA** ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Nous reconnaissons que notre utilisation de l'IA peut avoir une incidence environnementale, notamment dans notre chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi nous cherchons à mieux comprendre les répercussions. En 2025, par exemple, nous avons commencé à mesurer l'empreinte carbone de notre chaîne d'approvisionnement en la déclarant sous une nouvelle catégorie dans notre inventaire d'émissions. Cette nouvelle méthode nous aidera à déterminer les émissions attribuables à l'IA.

Nous sommes d'avis que miser sur l'IA générative afin d'accélérer la transition vers le numérique dans l'ensemble de nos opérations libérera de la capacité pour des tâches que seuls des humains peuvent accomplir. Nous souhaitons que l'utilisation de l'IA générative soit un élément positif net pour notre main-d'œuvre. Elle doit soutenir nos équipes en éliminant les tâches répétitives et le travail manuel, et leur donner les moyens d'accomplir plus de travail à valeur ajoutée.

En ce qui concerne les outils d'IA générative, nos programmes internes de perfectionnement soulignent l'importance d'« inclure un humain dans le processus », de valider l'exactitude des résultats générés et d'éviter d'utiliser des renseignements sensibles dans les requêtes. À mesure que l'IA continue d'évoluer, nous continuerons à améliorer de manière proactive nos lignes directrices et nos mesures de protection selon les besoins.

Nous visons à devancer les risques émergents et les exigences réglementaires, et continuerons d'honorer notre engagement d'exercer nos activités en tant qu'entreprise fiable et responsable.

Réalisations 2025 : Utilisation responsable de l'IA

En 2025, nous sommes passés de l'expérimentation responsable à la mise en œuvre. Cette transition a nécessité l'intégration d'une bonne gouvernance dans nos principes directeurs et pratiques, une simplification des processus décisionnels et un contrôle de la conformité réglementaire. Nous avons mis à l'essai et lancé des outils d'IA qui ont amélioré l'efficacité des conseillers et conseillères et du personnel, et nous avons acquis du même coup une meilleure compréhension de l'incidence de ces outils sur l'expérience Client. Nous avons également fait évoluer notre Centre d'excellence de l'IA générative, une ressource mondiale favorisant l'innovation évolutive et offrant de la valeur aux Clients et Clientes tout en soutenant les stratégies d'affaires. Pour en savoir plus sur le Centre d'excellence, consultez la section sur [l'innovation et la technologie](#).

Un assistant de prise de notes pour des interactions plus efficaces

Notre Assistant de prise de notes intelligent utilise l'IA générative pour fournir aux conseillers et conseillères au Canada des transcriptions et des résumés de leurs appels. Il les aide ainsi à se concentrer pleinement sur leurs conversations, ce qui favorise une meilleure compréhension des besoins, des préoccupations et des objectifs financiers des Clients et Clientes. L'outil consigne ensuite ces renseignements de façon précise et exhaustive : il note et organise les choses à faire et suggère des courriels de suivi. Lors du projet pilote, nous avons constaté des gains de temps importants, 65 % des conseillers et conseillères économisant entre 15 et 30 minutes de travail administratif après leurs interactions. Les Clients et Clientes donnent leur consentement verbal avant l'utilisation de l'outil, et les données demeurent en tout temps dans l'écosystème technologique sûr et sécurisé de la Sun Life.

Perfectionnement et croissance du personnel

Nous avons lancé FINN, une application basée sur l'IA générative qui aide le personnel du centre d'appels des RH à gagner en compétence plus rapidement. L'application regroupe les impressions et les commentaires des membres du personnel après leurs interactions avec le centre d'appels des RH pour obtenir de l'aide. Nous utilisons ensuite ces renseignements aux fins de coaching et d'amélioration du rendement. Nous estimons que FINN permettra d'économiser 235 heures de gestion par année.

Explorer le potentiel de l'IA pour optimiser la consommation d'énergie en codage

Dans une optique d'expérimentation continue et conformément à notre processus itératif visant à relever les défis complexes de l'IA durable, nous avons testé un système alimenté par l'IA permettant aux développeurs et développeuses d'adopter des pratiques de codage plus durables. Notre solution combine des outils à code source ouvert qui détectent les inefficacités énergétiques dans les codes et une technologie d'IA qui les corrige automatiquement. La solution s'intègre parfaitement aux processus de développement existants. En outre, nous avons utilisé un outil de détection de carbone¹ conçu pour estimer et mesurer la consommation d'énergie et l'incidence environnementale. Nous comptons mener un projet pilote à plus grande échelle au début de 2026 avant de le déployer dans toute l'organisation.

¹ L'outil de détection de carbone peut analyser la quantité d'énergie utilisée et les émissions de CO₂ générées par un scénario d'utilisation particulier (comme le chargement d'une page Web). Une mesure de référence est prise, puis le même scénario d'utilisation est relancé après l'amélioration du code pour constater l'incidence nette sur les émissions de CO₂.

- Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► **Utilisation responsable de l'IA** ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables



Transformer l'expérience du personnel et de la clientèle grâce à une utilisation responsable de l'IA

La Sun Life continue d'investir dans de nouvelles technologies qui ont une incidence directe sur la productivité du personnel et qui pourront servir de base pour de futures innovations destinées aux Clients et Clientes. Iris, notre agente virtuelle du Bureau de service, en est un bon exemple. Lancée en 2025, Iris améliore la productivité de nos équipes et l'efficacité du Bureau de service grâce à des fonctionnalités d'IA générative et d'IA agentive. L'agente conversationnelle fournit instantanément des réponses sécurisées aux questions courantes concernant, par exemple, les réinitialisations de mot de passe, les demandes de logiciels et le suivi des bons de travail.

Un soutien plus rapide et efficace pour le personnel

Intégrée aux systèmes, aux flux de travail du Bureau de service et aux bases de connaissances de la Sun Life, Iris est une option libre-service simple et sûre. En traitant les demandes courantes, Iris permet aux agents et aux agentes du Bureau de service d'avoir plus de temps pour aider les membres du personnel à résoudre des problèmes complexes. Les équipes peuvent ainsi se concentrer sur l'essentiel : nos Clients et Clientes. Il en découle un soutien accéléré, une productivité accrue et un parcours évolutif vers de futures expériences alimentées par l'IA.

Iris a traité avec succès environ 12 000 visites en 2025. Durant cette période, elle :

- a réduit le temps moyen de résolution des demandes de 83 %;
- a traité 80 % des demandes en moins de deux minutes;
- a effectué plus de 11 000 réinitialisations de mot de passe;
- devrait permettre d'économiser plus de 24 000 heures par an pour le personnel de la Sun Life et les agents et agentes du Bureau de service.

Une innovation primée

La Sun Life a eu l'honneur d'être reconnue dans le cadre des prix CIO Canada 2025 pour Iris et la façon dont elle automatise et améliore le soutien informatique pour le personnel. Ces prix récompensent des organisations canadiennes qui innovent dans le domaine des TI pour créer de la valeur. La Sun Life était sur la liste des récipiendaires pour une deuxième année consécutive, puisqu'elle avait également reçu un prix en 2024 pour son agent conversationnel propulsé par l'IA générative à l'intention du personnel, Requêtes Sun Life.

Un modèle pour améliorer l'expérience Client

En plus d'offrir une valeur en temps réel au personnel, Iris pose également les bases d'une expérience numérique rapide et personnalisée pour les Clients et Clientes. Les connaissances que nous avons acquises grâce à cet outil interne nous aident à développer des outils d'intelligence artificielle similaires, notamment dans nos centres d'appels, en vue d'accroître l'efficacité et l'engagement.

Le développement d'Iris s'inscrit dans le vaste parcours de leadership numérique de la Sun Life, qui aspire à offrir des expériences fluides, personnalisées et intuitives à chaque point de contact. Bien que les applications et les répercussions à long terme de l'IA continuent d'évoluer, ces nouvelles initiatives offrent des occasions formidables de créer de la valeur pour notre entreprise, notre personnel et notre clientèle.

« Iris est le parfait exemple de la façon dont la Sun Life réalise ses ambitions d'innovation. Nous poursuivons notre parcours d'innovation et de responsabilisation concernant notre utilisation de l'IA, et nous prenons des mesures pour garantir que nos systèmes restent sûrs, équitables et sécurisés à mesure que la technologie évolue. »



Laura Money, vice-présidente générale et première directrice des services d'information et de l'innovation technologique, Sun Life

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► **Approvisionnement responsable** ► Gestion des risques et résilience ► Placements durables

Approvisionnement responsable

Établir une approche d'approvisionnement responsable et intégrée

À la Sun Life, nous reconnaissons qu'il est essentiel d'adopter des pratiques d'approvisionnement efficaces pour agir comme une entreprise éthique et bien gouvernée. Nos besoins en approvisionnement sont variés : infrastructure technologique, solutions numériques, services professionnels, fournitures de bureau, ressources marketing, expertise spécialisée, et plus.

Nous nous engageons à créer un milieu de travail qui favorise la collaboration et le respect. Cet engagement s'étend au-delà de nos bureaux – il vaut également pour les fournisseurs et les partenaires de notre chaîne d'approvisionnement. Nous reconnaissons que les facteurs de durabilité touchant notre chaîne d'approvisionnement peuvent perturber nos activités et accroître les risques pour notre entreprise. En repérant, en gérant et en atténuant ces risques de manière proactive, et en exigeant que nos fournisseurs respectent les mêmes normes éthiques que celles auxquelles nous adhérons, nous assurons l'intégrité et la stabilité de nos activités et renforçons la confiance de nos parties prenantes.

La Sun Life utilise une approche pluridimensionnelle en matière d'approvisionnement responsable. Celle-ci établit des attentes en matière d'éthique pour les fournisseurs et soutient la gestion des risques dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

- Les Règles de conduite des fournisseurs sont à la base de notre approche. Elles établissent des attentes claires sur les plans de l'éthique, des droits de la personne et de la conduite générale. Elles guident nos relations avec les fournisseurs et orientent les évaluations périodiques des fournisseurs essentiels.
- Dans le cadre de notre processus de sélection, nous soumettons les fournisseurs potentiels à des contrôles de diligence raisonnable étendus en matière de durabilité. De plus, nous avons organisé des ateliers et mené des analyses et des évaluations ciblées pour mieux comprendre les aspects liés aux droits de la personne qui touchent la chaîne d'approvisionnement.
- Pour compléter ces efforts, nous mettons en œuvre notre programme de gestion des risques liés aux tiers, dans le cadre duquel nous repérons les risques associés aux tiers (c.-à-d. aux fournisseurs), les évaluons et les gérons en tenant compte du degré de risque et de leur importance pour la Sun Life. Ce programme est conforme à la ligne directrice B-10 du BSIF.

En savoir plus

► À propos de notre approche

- ▶ Accès à nos solutions ▶ Expérience Client ▶ Résilience climatique ▶ Mieux-être de la collectivité ▶ Bien-être au travail ▶ Gouvernance et éthique ▶ Droits de la personne ▶ Inclusion et appartenance ▶ Relations avec les Autochtones
- ▶ Innovation et technologie ▶ Personnes et culture ▶ Confidentialité et sécurité des données ▶ Utilisation responsable de l'IA ▶ **Approvisionnement responsable** ▶ Gestion des risques et résilience ▶ Placements durables

Réalisations 2025 : Approvisionnement responsable

En 2025, nous avons amélioré la façon dont nous tenons compte des aspects relatifs aux droits de la personne dans l'approvisionnement, approfondi nos relations avec les fournisseurs autochtones et accru nos capacités de base en matière de mesure des émissions de carbone dans notre chaîne d'approvisionnement.

Principes directeurs liés aux droits de la personne

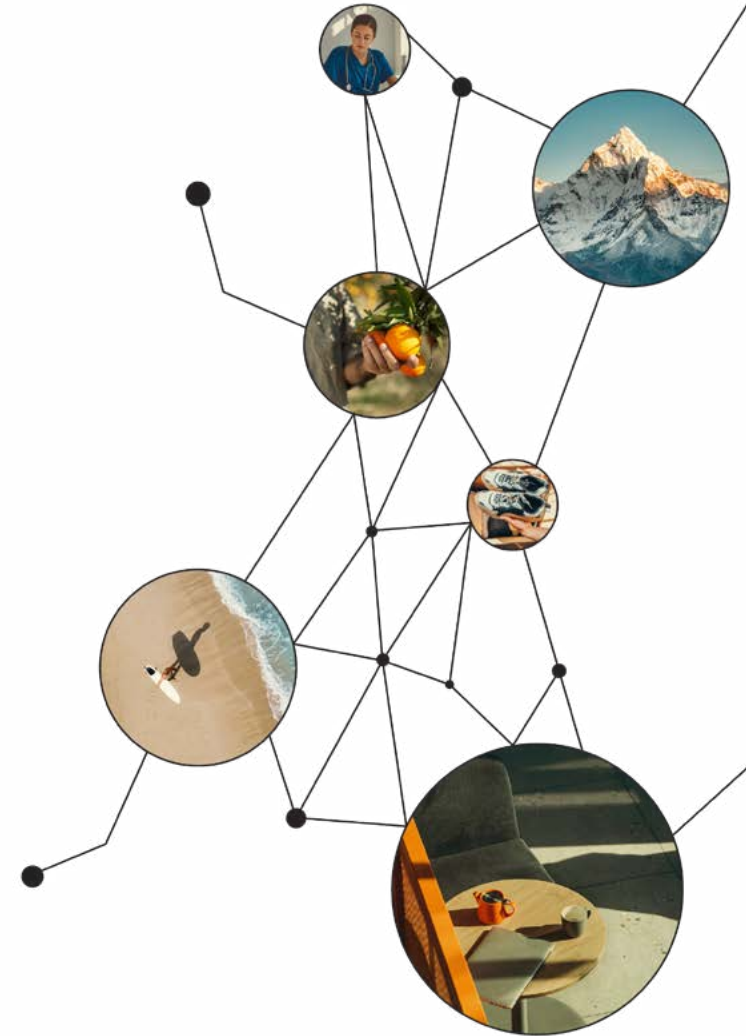
La Sun Life s'engage à respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités, y compris dans sa chaîne d'approvisionnement. Cet engagement se reflète dans les principes directeurs liés aux droits de la personne que nous avons établis en 2025. Vous pouvez les consulter à la section [Droits de la personne](#), ainsi que dans le document [Respect des droits de la personne](#).

Approfondir les relations avec les communautés autochtones

Cette année, dans le cadre de notre engagement à atteindre nos objectifs d'Attestation de partenariat en relations avec les Autochtones (APRA), nous avons travaillé à approfondir nos relations avec nos fournisseurs autochtones du Canada. Consultez la section [Relations avec les Autochtones](#).

Mesure des émissions de la chaîne d'approvisionnement

En 2025, nous avons mesuré une partie des émissions de carbone dans notre chaîne d'approvisionnement, en nous concentrant particulièrement sur les émissions de niveau 3, catégorie 1 : Biens et services achetés¹. Les émissions de notre chaîne d'approvisionnement comprennent les émissions générées par la création de biens ou de services opérationnels, ainsi que les émissions de la chaîne d'approvisionnement propre à chaque bien ou service, lorsque ces données sont disponibles. Cette mesure rend l'inventaire de nos émissions plus complet, fournit des données fondamentales pour repérer les secteurs qui produisent le plus d'émissions, et oriente les futures stratégies d'engagement des fournisseurs. Ces efforts nous permettent de mieux comprendre les risques qui touchent notre chaîne d'approvisionnement et s'alignent sur nos objectifs plus larges en matière de climat et nos approches de gestion des risques.



¹ La Sun Life déclare les émissions associées à sa fonction d'approvisionnement en Amérique du Nord. Ces émissions sont issues de la production en amont des biens et services que la Sun Life achète pour soutenir ses activités. Pour en savoir plus, consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#), que nous publions séparément.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► **Gestion des risques et résilience** ► Placements durables

Gestion des risques et résilience

Une approche rigoureuse pour favoriser la résilience à long terme

La rentabilité, la position concurrentielle et la résilience à long terme de la Sun Life reposent sur une gestion efficace des risques. Nos programmes sont conçus de manière à assurer que les risques sont repérés, gérés et gouvernés adéquatement, selon des limites claires alignées sur notre stratégie d'entreprise et notre raison d'être, soit d'aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

Notre Cadre de gestion des risques, approuvé par le conseil d'administration, définit les composantes de nos programmes de gestion du risque et leur fonctionnement dans l'exercice de nos activités professionnelles. Le Cadre, la stratégie d'entreprise et les objectifs d'affaires sont harmonisés et intégrés dans chaque secteur d'activité.

Le conseil d'administration et ses comités supervisent la gouvernance des risques à l'échelle de l'entreprise. Ils approuvent et surveillent le Cadre de gestion des risques, les Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque et les principes directeurs connexes qui orientent nos décisions. La philosophie de la Sun Life en matière de risques comprend l'alignement stratégique, la solidité du capital et des liquidités, le rendement ajusté au risque et la résilience organisationnelle. Cela nous permet de maintenir la confiance de la clientèle, des actionnaires, des organismes de réglementation et des autres parties prenantes.

Pour une description complète de l'approche de la Sun Life en matière de gouvernance des risques, d'appétence au risque et de gestion des risques (y compris les structures de gouvernance, le modèle à trois lignes de défense et les catégories de risque), consultez la section Gestion du risque du [Rapport annuel 2025](#) aux pages 72 à 111.

Nous présentons de l'information sur la gestion des risques climatiques dans notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#), conformément aux attentes prévues par la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF). Dans le présent Rapport sur la durabilité, nous discutons des aspects de la gestion des risques dans les sections pertinentes, comme [Confidentialité et sécurité des données](#), [Innovation et technologie](#), [Personnes et culture](#), et [Gouvernance et éthique](#).

Indicateur clé du rendement

Pourcentage du personnel qui a suivi les modules de la formation annuelle de la Sun Life sur la conformité et les risques¹

99 %

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

¹ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► **Placements durables**

Placements durables

Renforcer la résilience du portefeuille de notre fonds général

En tant que société mondiale de gestion d'actifs et d'assurance, nous mettons en commun une quantité importante de primes de titulaires de contrats dans le fonds général de la Sun Life. Nous gérons ces actifs de façon à répondre à nos obligations à long terme, soit verser des prestations et payer des règlements, afin de protéger la sécurité financière de nos Clients et Clientes.

Les placements du fonds général visent à générer des rendements pour préserver notre solidité financière. Nous suivons en ce sens des processus bien établis. Nos décisions de placement mettent l'accent sur la diversification, la liquidité et la qualité du crédit, et sont soutenues par des cadres de surveillance et de gouvernance rigoureux. Dans ce contexte, une gestion efficace des placements est plus qu'un moteur de performance commerciale. C'est aussi essentiel pour respecter nos engagements envers nos Clients et Clientes et nos actionnaires en tant que propriétaire d'actifs.

Compte tenu du rôle du fonds général, l'intégration de considérations de durabilité, comme les occasions et les risques liés au climat, s'inscrit dans une approche de gestion prudente des placements. Les facteurs de durabilité peuvent influencer le rendement à long terme et la résilience du portefeuille de notre fonds général, puisqu'ils représentent à la fois des risques et des occasions dans les secteurs et sur les marchés. Ainsi, nous intégrons les considérations de durabilité importantes à nos cadres de gestion des placements et des risques pour nous préparer à l'évolution des conditions économiques, réglementaires et de marché.

Depuis 2020, nous avons mis au point et perfectionné des outils ainsi que des systèmes de données et de gouvernance, et avons recruté et formé du personnel. Ainsi, nous pouvons intégrer les considérations de durabilité importantes dans les différentes catégories d'actifs de notre fonds général. L'évolution de notre approche reflète la disponibilité croissante des données, la sophistication des analyses et notre engagement à améliorer continuellement la façon dont les occasions et les risques significatifs sont définis, évalués et gérés.

Plusieurs des placements du fonds général entrent dans la catégorie des placements durables selon des cadres externes tels que les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables. Nous constatons une augmentation des placements qui répondent à nos exigences et qui sont classés comme durables selon des cadres externes.

Nous reconnaissons que la création de valeur à long terme peut dépendre des actifs choisis et de la façon dont les sociétés dans lesquelles nous investissons gèrent les risques et les occasions. Dans notre fonds général, nous investissons majoritairement dans des instruments à revenu fixe plutôt que dans des actions. Même si nous n'avons pas de droits de propriété ou de vote, nous nous assurons de comprendre comment les émetteurs gèrent leurs occasions et risques significatifs liés à la durabilité. Pour ce faire, nous misons sur l'analyse, le dialogue, la diligence raisonnable et notre expertise interne, selon le cas. Nous nous efforçons de tirer parti de nos apprentissages, d'intégrer diverses perspectives dans nos décisions de placement et d'assurer une surveillance continue.

Ensemble, ces pratiques renforcent la résilience de nos portefeuilles et soutiennent nos engagements à long terme envers nos Clients et Clientes.

La section Placements durables concerne uniquement notre fonds général, dont la Sun Life est le propriétaire des actifs. À ce titre, nous établissons des directives de placement, de concert avec nos gestionnaires d'actifs, pour nous aider à respecter nos obligations envers les titulaires de contrat. La Sun Life fait appel à des gestionnaires d'actifs pour investir et gérer les actifs de son fonds général. Dans certains cas, les gestionnaires d'actifs sont des filiales en propriété exclusive de la Sun Life.

Cette section n'inclut pas les approches de placement de nos gestionnaires d'actifs, qui ont d'abord une obligation fiduciaire envers leurs Clients et s'alignent sur les objectifs et buts de ces derniers. Lorsque la Sun Life engage un gestionnaire d'actifs pour son fonds général, ce gestionnaire investit conformément aux objectifs et buts de la Sun Life.

Dans cette section, les termes « nous », « notre » et « nos » peuvent faire référence à la Sun Life ou aux gestionnaires d'actifs agissant selon les instructions de la Sun Life en tant que Cliente. Aucun des énoncés de cette section ne devrait être interprété comme s'appliquant aux mesures prises par les gestionnaires d'actifs pour des Clients autres que la Sun Life elle-même.

Pour en savoir plus sur les approches de placement de nos gestionnaires d'actifs, consultez leurs sites Web respectifs.

En savoir plus

► À propos de notre approche

► Tableaux des données

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► **Placements durables**

Réalisations 2025 : Placements durables

En 2025, nous avons continué à développer nos capacités fondamentales. Nous avons pris des mesures en tenant compte des facteurs de durabilité importants pour respecter les exigences de rendement ajusté au risque liées au portefeuille de notre fonds général.

Placements conformes au Cadre des obligations durables de la Sun Life et émissions

La Sun Life a des obligations durables en circulation provenant de deux émissions : une émission en 2023 totalisant 500 millions de dollars et une émission en 2024 totalisant 750 millions de dollars. Consultez le [rapport sur l'utilisation du produit](#) pour connaître la répartition du montant du produit net par catégorie d'actifs admissibles, pays et types de projet pour les obligations durables. Un tiers indépendant examine les actifs qui soutiennent les obligations durables pour confirmer qu'elles respectent les critères du Cadre des obligations durables.

Capacités de surveillance des risques améliorées

Nous avons modernisé les systèmes nous permettant d'analyser les risques liés à la durabilité des placements du fonds général. La Sun Life a intégré le risque climatique dans son Cadre de gestion des risques et a mis en place des indicateurs des principaux risques (IPR). Ces derniers tiennent compte des risques physiques et de transition dans les processus de placement pour les actifs pertinents du fonds général. De plus, nous avons adopté des outils pour évaluer les risques liés aux actifs physiques du fonds général dans notre portefeuille mondial et soutenir le processus de déclaration et de surveillance des risques connexes, conformément à notre Cadre de gestion des risques. Nous avons également participé à l'exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques

(ENASC) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Pour en savoir plus sur l'évaluation des risques climatiques physiques et de transition, consultez les pages 20 et 34 à 36 de notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#).

Notre engagement en tant qu'investisseur

Nous maintenons une communication avec les sociétés détenues pour comprendre et gérer les risques liés à la durabilité qui pourraient avoir une incidence sur le rendement des placements du fonds général et les résultats. Ces initiatives d'engagement nous aident à mieux comprendre les stratégies commerciales et opérationnelles. Elles nous permettent aussi de faire un suivi des progrès vers les objectifs intermédiaires de la Sun Life en matière d'émissions financées et d'alignement pour 2030.

Progrès par rapport aux objectifs d'émissions

Nous continuons de progresser vers nos objectifs d'émissions pour certaines catégories d'actifs dans le fonds général de la Sun Life. Pour en savoir plus, consultez les pages 30 et 31 de notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#).

Indicateurs clés du rendement

Actif géré de placements durables du fonds général^{1,2}
(en milliards de dollars)

	29,1 \$
Énergies renouvelables	4,5 \$
Efficacité énergétique	2,3 \$
Bâtiments durables/verts ³	12,2 \$
Transports propres	1,7 \$
Gestion durable de l'eau	0,1 \$
Accès aux services essentiels	5,7 \$
Infrastructures de base abordables ⁴	0,1 \$
Logement abordable ⁴	0,2 \$
Obligations vertes, sociales et durables	2,3 \$

Pourcentage d'espaces certifiés verts (placements immobiliers en Amérique du Nord)⁵

88 %

¹ Portefeuille au 31 décembre.

² Représente l'actif géré pour le fonds général. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères des Cadres des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

³ Les actifs immobiliers comprennent des placements immobiliers, des biens immobiliers occupés par le propriétaire et des biens immobiliers dans des placements de sociétés en commandite.

⁴ En 2025, nous avons commencé à déclarer les placements de type « infrastructures de base abordables » et « logement abordable » en tant que catégories distinctes, conformément au plus récent Cadre des obligations durables de la Sun Life. Les placements de type « infrastructures de base abordables » et « logement abordable » des années précédentes sont déclarés dans la catégorie Accès aux services essentiels.

⁵ Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR® 2025. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

► Accès à nos solutions ► Expérience Client ► Résilience climatique ► Mieux-être de la collectivité ► Bien-être au travail ► Gouvernance et éthique ► Droits de la personne ► Inclusion et appartenance ► Relations avec les Autochtones
 ► Innovation et technologie ► Personnes et culture ► Confidentialité et sécurité des données ► Utilisation responsable de l'IA ► Approvisionnement responsable ► Gestion des risques et résilience ► **Placements durables**

Mobilisation de capitaux pour des infrastructures durables

Nous participons au nouveau Conseil consultatif du G7 sur l'investissement dans les infrastructures, aux côtés d'autres institutions financières ayant de l'expérience en la matière. Par l'intermédiaire du Conseil, nous contribuons à la conception et au déploiement d'instruments de placement qui visent à mobiliser des capitaux privés à grande échelle pour soutenir les infrastructures durables dans les marchés émergents. L'initiative est dirigée par FinDev Canada dans le cadre de la présidence canadienne du G7. Il s'agit du premier cadre systématique de collaboration entre les institutions de financement du développement et les investisseurs institutionnels pour accélérer le développement des infrastructures énergétiques, numériques, de transport et d'eau dans une optique de prospérité et de résilience économique.

Placements durables stratégiques en Asie

Nous avons renforcé nos capacités en matière de placements durables en Asie grâce à des placements stratégiques et à notre leadership dans le secteur. En Malaisie⁶ et aux Philippines⁷, nous avons participé au financement de projets écologiques et de logement abordable. La Sun Life a également participé à des tables rondes sur l'établissement et le partage des pratiques exemplaires concernant les directives sur les risques climatiques et les simulations de crise de la banque centrale de Malaisie.



Gérer les risques de transition dans l'immobilier commercial

Dans le cadre de notre stratégie, nous veillons à la résilience des placements de notre fonds général en gérant les risques significatifs liés au climat qui peuvent avoir une incidence sur le portefeuille de placements. La réduction des émissions de carbone dans les immeubles de bureaux est l'une des façons de gérer les risques dans le fonds général et contribue à un portefeuille immobilier plus efficace et plus résilient.

Pour gérer le risque de transition dans le portefeuille de placements immobiliers commerciaux du fonds général, nous suivons un processus en quatre étapes axé sur la réduction des émissions, l'efficacité, la planification du cycle de vie et des projets pilotes évolutifs :

- Nous réduisons la consommation en analysant l'état actuel, y compris l'utilisation des services publics et les émissions, afin d'identifier des ajustements opérationnels économes en énergie offrant un retour sur investissement intéressant. Nous priorisons les occasions exploitables et alignons nos priorités sur celles des locataires.
- Nous remplaçons les équipements en fonction de la planification du cycle de vie, évaluons les rénovations et tenons compte de la durée de vie utile des systèmes du bâtiment. Nous tirons également parti des incitatifs gouvernementaux disponibles pour les initiatives de réduction des émissions de carbone.
- Nous évaluons les possibilités de passer à des sources d'énergie plus sobres en carbone, en comparant les coûts entre les remplacements standard et les solutions à faibles émissions de carbone.

- Nous testons et déployons des solutions évolutives, en tirant parti des réussites pour mettre en œuvre les meilleures pratiques dans l'ensemble du portefeuille de placements immobiliers commerciaux du fonds général.

À notre bureau situé au 150 rue King, au cœur du district financier de Toronto, nous avons fait des dépenses en capital stratégiques pour appuyer nos efforts de décarbonisation. En 2025, dans le cadre d'un projet de rénovation exhaustif, nous avons investi 11,3 millions de dollars pour remplacer les systèmes de refroidissement en fin de vie du bâtiment par des récupérateurs de chaleur et des thermopompes aérothermiques de toit modernes à haute efficacité. Ces améliorations, qui doivent être achevées d'ici 2027, devraient réduire les émissions de GES opérationnelles d'environ 46 % et diminuer la consommation d'énergie de 20 %.

La réduction des émissions de carbone pour gérer le risque de transition est une démarche à long terme. Nous chercherons à tirer parti du succès du projet de Toronto et des leçons que nous en avons tirées dans l'ensemble de notre portefeuille de placements immobiliers du fonds général.

Réduire les émissions dans nos bâtiments crée de la valeur de nombreuses façons. Nous pouvons ainsi réduire les coûts des services publics, rendre nos actifs plus résilients et suivre l'évolution de la réglementation en matière d'efficacité énergétique et des codes du bâtiment. Cela nous permet aussi de répondre aux attentes des parties prenantes, car les bâtiments écologiques et écoénergétiques sont valorisés sur le marché.

⁶ En Malaisie, cela comprend Exsim Capital Resources Berhad (financement de la construction d'immeubles écologiques) et Pelabuhan Tanjung Pelepas Sdn Bhd (soutien à l'écologisation opérationnelle et à l'expansion des capacités d'un important exploitant portuaire).

⁷ Aux Philippines, la Sun Life a participé à une facilité de 3 milliards de PHP avec Cebu Landmasters, Inc. (achèvement de 16 000 logements abordables d'ici février 2029) et à une émission d'obligations liées au développement durable de 15 milliards de PHP d'Ayala Land, Inc.

► [Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité](#) ► Annexe II : Reconnaissances

ANNEXE I : Tableaux des données sur la durabilité

Normes ou indicateurs pertinents	Accès à nos solutions	2025	2024	2023
GRI 3-3, 203-2 ODD 3, 8	Nombre de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables (Asie) ¹ (en millions)	2,5	2,2	2,4
	Nombre d'évaluations financières et de parcours financiers créés pour des Clients et Clientes au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life (en milliers)	282,1	244,7	96
	Argent versé en règlements et en prestations ² (en milliards de dollars)	28,6 \$	28,4 \$	26,0 \$
	Nombre de Clients et Clientes joints avec des solutions autonomes axées sur les besoins d'un groupe mal desservi ^{3,4} (en millions)	28,8	29,9 ⁵	30,2
	Nombre de Clients et Clientes au Canada qui ont accès à des solutions de soins de santé virtuelles pour soi et les personnes à charge ⁶ (en millions)	3,7	3,5	-
	Économies pour la Sun Life et ses Clients et Clientes de l'assurance en excédent de perte ⁷ avec Clinical 360 ⁸ aux États-Unis (en millions de dollars)	68,4 \$ US	46,5 \$ US	36,2 \$ US

¹ Les produits d'assurance abordables aident les personnes du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie) et des marchés de l'ANASE (Philippines et Vietnam) seulement.

² Exclut Titres à revenu fixe SLC et Services de soutien généraux.

³ Comprend les produits et services axés sur les besoins uniques des groupes mal desservis. Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

⁴ Pour la définition de « groupes mal desservis », reportez-vous à la page 18.

⁵ Résultat rajusté pour tenir compte de données supplémentaires fournies après la fin de l'année.

⁶ Comprend les Clients et Clientes ayant accès aux soins primaires virtuels, aux soins virtuels en santé mentale et aux programmes d'aide aux employés de Dialogue.

Le terme « Client/Cliente » désigne le titulaire principal ou la titulaire principale du compte, qui peut accorder l'accès à ces solutions aux personnes à sa charge.

⁷ Assurance pour les régimes de santé autofinancés qui prévoit le remboursement des frais excédant un montant prédéterminé.

⁸ Dans le cadre du programme Clinical 360, des spécialistes cliniques passent en revue les demandes de règlement pour repérer les occasions de réduire les coûts et d'optimiser les soins. Le programme tire parti des relations avec des partenaires privilégiés pour mettre en œuvre ces solutions et créer de la valeur tant pour la Sun Life que pour les sociétés clientes.

Normes ou indicateurs pertinents	Confidentialité et sécurité des données	2025	2024	2023
GRI 3-3, 418-1	Nombre de tests d'hameçonnage différents effectués auprès du personnel (y compris contractuel) et des conseillers et conseillères au Canada (total combiné) ¹	35	35	36
	Nombre de plaintes fondées liées à la protection des renseignements personnels reçues de la part d'un organisme de réglementation ²	1	1	1
	Pourcentage du personnel qui a suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels ³	98 %	99 %	98 %
	Évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) examinées ⁴	811	662	584

¹ Exclut États-Unis (Frais dentaires et Gestion des affaires en vigueur) et Asie (Clientèle fortunée). Inclut des coentreprises en Asie (Malaisie et Inde).

² Exclut Services de soutien généraux. Inclut les coentreprises en Asie.

³ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

⁴ Évaluations obligatoires effectuées par les équipes de la Sun Life lors de l'élaboration ou la modification d'initiatives commerciales qui traitent des renseignements personnels. Les ERPRP sont un excellent moyen de repérer et d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels.

Normes ou indicateurs pertinents	Expérience Client	2025	2024	2023
GRI 3-3, 203-2	Variation du taux de satisfaction de la clientèle ¹ par rapport à l'année précédente (Objectif : +2)	+3	+1	+1
	Résolution de problème au Canada			
	Problèmes examinés par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life	1 268	1 329	1 777
	Problèmes résolus par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life ²	1 260	1 318	1 838
	Problèmes examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation ³	92	44	65
	Problèmes dont l'examen a mené à une recommandation en désaccord avec la décision de la Sun Life ³	0	0	0

¹ Exclut Titres à revenu fixe SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

² Le nombre de problèmes résolus durant l'année civile peut être plus élevé que le nombre de problèmes examinés, car les problèmes de l'année précédente pourraient n'avoir été résolus que l'année suivante.

³ Dossiers étudiés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers.

Normes ou indicateurs pertinents	Gouvernance et éthique	2025	2024	2023
GRI 3-3, 405-1, 415-1	Nombre de personnes siégeant au conseil d'administration	12	13	12
	Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration	11	12	11
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme des femmes	42 %	46 %	50 %
	Pourcentage des membres présidant des comités du conseil qui s'identifient comme des femmes	50 %	75 %	75 %
	Pourcentage des membres du conseil s'identifiant comme appartenant à un groupe sous-représenté ¹	25 %	23 %	25 %
	Pourcentage du personnel qui estime qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life ²	79 %	80 %	80 %
	Pourcentage du personnel qui a suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite ³	99 %	98 %	97 %
	Pourcentage du personnel qui a suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sensibilisation à la criminalité financière ³	99 %	99 %	98 %

¹ Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ+.

² Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T3. Taux de participation de 78 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

³ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être de la collectivité	2025	2024	2023
GRI 3-3, 203-2 ODD 3	Dons de la Compagnie ¹ (en millions de dollars)	29,6 \$	24,6 \$	25,1 \$
	Dons de la Sun Life ² par secteur prioritaire (en millions de dollars)			
	Santé	13,2 \$	11,8 \$	12,7 \$
	Santé buccodentaire	1,2 \$	1,2 \$	1,2 \$
	Diabète	7,0 \$	5,5 \$	5,7 \$
	Santé mentale	2,7 \$	3,8 \$	4,4 \$
	Culture	0,1 \$	0,6 \$	0,5 \$
	Services sociaux	6,7 \$	5,0 \$	4,7 \$
	Éducation	3,1 \$	1,4 \$	1,0 \$
	Littérature financière	1,9 \$	-	-
	Dons cumulatifs consacrés à la lutte mondiale contre le diabète depuis 2012 (en millions de dollars)	64,9 \$	57,9 \$	52,4 \$
	Total des dons affectés à des causes appuyant des groupes mal desservis ^{2,3} (en millions de dollars) (Objectif : 75 millions de dollars d'ici 2030)	33,1 \$	19,4 \$	8,4 \$
	Dons recueillis par le personnel pour des organismes de bienfaisance en Amérique du Nord et en Irlande (en millions de dollars)	2,1 \$	2,1 \$	2,2 \$
	Nombre d'organismes de bienfaisance enregistrés soutenus par le personnel au moyen de dons et de bénévolat en Amérique du Nord et en Irlande (en milliers)	4,2	4,5	4,3
	Heures de bénévolat du personnel ⁴ (en milliers)	41,7	37,9	28,4
	Pourcentage de personnes ayant répondu au sondage qui ont participé à des programmes communautaires commandités par la Sun Life et qui croient qu'elles mènent un mode de vie plus sain par suite de leur participation ⁵	87 %	86 %	-
	Nombre total de personnes aidées dans le cadre de programmes financés par la Sun Life dans tous nos marchés ⁶	182 964	107 015	-

¹ Les dons de la Compagnie comprennent les dons versés à des organismes de bienfaisance enregistrés et à des organismes sans but lucratif. Comprend la MFS Investment Management et des sociétés affiliées de gestion d'actifs (BGO et Crescent). La valeur de 2025 comprend Dialogue, la valeur de 2023 comprend InfraRed.

² Inclut des coentreprises en Asie (Malaisie et Inde).

³ Pour la définition de « groupes mal desservis », reportez-vous à la page 18.

⁴ Nombre d'heures travaillées sans rémunération pour le bien commun d'autres personnes, au nom d'un organisme de bienfaisance enregistré. Comprend l'Amérique du Nord, l'Irlande et une coentreprise en Malaisie. La valeur de 2025 comprend les Philippines, le Vietnam et l'Inde. La valeur de 2024 comprend les Philippines et le Vietnam. La valeur de 2023 comprend l'Inde.

⁵ Établi selon la moyenne pondérée des réponses au sondage sur le programme.

⁶ L'incidence sur les personnes dans le cadre de programmes financés par la Sun Life peut inclure, par exemple, la participation à des programmes qui peuvent mener à l'augmentation du niveau d'activité physique, et à l'amélioration des habitudes alimentaires, de la littérature financière ou de l'accès aux soins de santé mentale ou buccodentaire.

Normes ou indicateurs pertinents	Bien-être au travail	2025	2024	2023
GRI 3-3, 403-5, 403-6 ODD 3, 5	Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux ¹ (en milliards de dollars)	6,9	6,6	6,1
	Pourcentage du personnel admissible en Amérique du Nord qui verse des cotisations facultatives au régime de retraite à cotisations déterminées de la Sun Life			
	Canada	91 %	91 %	91 %
	Pourcentage du personnel admissible à l'adhésion automatique qui n'a pas exercé son droit de retrait	91 %	92 %	92 %
	États-Unis	87 %	88 %	88 %
	Pourcentage du personnel admissible à l'adhésion automatique qui n'a pas exercé son droit de retrait	94 %	95 %	95 %
	Pourcentage du personnel admissible en Amérique du Nord qui verse des cotisations facultatives au régime d'achat d'actions de la Sun Life			
	Canada	72 %	70 %	62 %
	États-Unis	20 %	20 %	20 %
	Pourcentage du personnel qui affirme que son responsable immédiat appuie son bien-être ²	91 %	91 %	92 %
	Pourcentage du personnel qui a suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité et la préparation aux situations d'urgence ³	99 %	99 %	98 %
	Taux d'absentéisme (pourcentage du nombre de jours de l'horaire de travail)	5,6 %	5,6 %	5,6 %
	Blessures graves liées au travail ^{4,7} (à l'échelle mondiale)	0	0	0
Décès liés au travail ^{5,7} (à l'échelle mondiale)	0	0	0	
Taux d'accident total ^{6,7} (à l'échelle mondiale)	0,05	0,25	0,21	

¹ Voir la [Portée du rapport – Note 1](#).

² Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T3. Taux de participation de 78 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

³ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

⁴ Blessure grave liée au travail s'entend d'une blessure mettant la vie en danger ou susceptible de bouleverser la vie et qui cause, ou peut causer, la défaillance d'un organe, l'invalidité permanente ou la perte importante d'une fonction physiologique, et qui implique au moins un des éléments suivants : perte de conscience, perte de sang importante, fracture d'un os important, amputation, graves lésions oculaires ou perte de la vue, brûlures graves, traumatisme crânien ou de la moelle épinière, ou fractures multiples.

⁵ Décès lié au travail s'entend d'un décès causé par un accident, une blessure ou une maladie que l'on peut lier au travail.

⁶ Taux d'accident total s'entend du nombre total d'accidents liés au travail par million d'heures travaillées. Les accidents liés au travail désignent les blessures graves, les décès et les blessures non graves.

⁷ La portée du rapport a été élargie du Canada à l'échelle mondiale en 2025. Les valeurs de 2024 et 2023 n'ont pas été rajustées, car ces données ne sont pas disponibles.

Normes ou indicateurs pertinents	Droits de la personne	2025	2024	2023
GRI 3-3, 414-1	Pourcentage du personnel qui a suivi une formation sur la discrimination et le harcèlement	99 %	99 %	98 %

¹ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Personnes et culture	2025	2024	2023
GRI 2-7, 3-3, 401-1, 404-1, 404-2, 405-2 ODD 5, 8	Nombre total de membres du personnel ¹	66 835	66 928	58 245
	Postes permanents	32 151	31 768	30 941
	Postes temporaires	323	895	999
	Postes permanents – coentreprises en Asie	35 880	33 736	25 775
	Postes temporaires – coentreprises en Asie	481	529	530
	Taux d'engagement du personnel ²	86 %	88 %	88 %
	Taux de participation au sondage sur l'engagement du personnel	79 %	80 %	71 %
	Taux de roulement total ^{3,13}	11,1 %	10,2 %	11,6 %
	Pourcentage des personnes ayant quitté l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	55,2 %	57,0 %	57,8 %
	Taux de roulement volontaire	7,8 %	7,4 %	8,7 %
	Pourcentage des personnes ayant quitté l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	55,6 %	58,1 %	59,4 %
	Nombre moyen d'années de service ^{3,13}	8,4	8,2	8,2
	Pourcentage du personnel qui a obtenu une promotion ^{3,13}	9 %	9 %	8 %
	Nombre de nouvelles embauches ^{3,13}	9 469	9 616	10 321
	Pourcentage des postes pourvus par des candidats et candidates internes	61 %	62 %	38 %
	Pourcentage des postes en technologies occupés par des femmes	36 %	37 %	36 % ¹²
	Pourcentage des postes de cadre débutant occupés par des femmes	59 %	61 %	61 %
	Investissement total dans la formation et le perfectionnement ⁴ (en millions de dollars)	45,3 \$	41,7 \$	42,4 \$
	Nombre total d'heures de formation du personnel ³ (en milliers)	706,2	700,3	626,4
	Nombre moyen d'heures de formation par membre du personnel ³	24	23	21
Formation obligatoire sur les risques	5	4	5	
Autres formations ⁵	19	19	16	
Cadres supérieurs	9	10	16	
Cadres intermédiaires	23	28	21	
Employés	24	23	22	
Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ⁶ (Canada)				
Cadres supérieures	96 %	96 %	95 %	
Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %	
Employées	98 %	98 %	97 %	
Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés ⁷ exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés ^{8,9} (Canada)				
Cadres supérieurs	107 %	110 %	104 %	
Cadres intermédiaires	102 %	103 %	101 %	
Employés	102 %	102 %	103 %	

Normes ou indicateurs pertinents	Personnes et culture	2025	2024	2023
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ^{6,9} (États-Unis)			
	Cadres supérieures	92 %	88 %	98 %
	Cadres intermédiaires	96 %	96 %	98 %
	Employées	95 %	94 %	96 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés ⁷ exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés ^{8,9} (États-Unis)			
	Cadres supérieurs	106 %	101 %	101 %
	Cadres intermédiaires	102 %	103 %	102 %
	Employés	99 %	99 %	100 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste ^{6,10,11} (pays d'Asie)			
	Cadres intermédiaires	98 % - 102 %	94 % - 109 %	95 % - 102 %
Employées	92 % - 99 %	93 % - 96 %	96 % - 99 %	

¹ Représente les équivalents temps plein. Voir la [Portée du rapport – Note 1](#).

² Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

³ Voir la [Portée du rapport – Note 3](#).

⁴ Voir la [Portée du rapport – Note 1](#).

⁵ Comprend les formations sur le développement des compétences et le perfectionnement professionnel.

⁶ Au 1^{er} avril, après la fin du cycle annuel de rémunération. Rémunération calculée pour les personnes à temps plein seulement, à l'exception de celles participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

⁷ Canada : personnes qui s'identifient comme membre d'une minorité visible au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; États-Unis : personnes qui s'identifient comme une personne de couleur au sens de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.

⁸ Incluent principalement les personnes qui s'identifient comme des Blancs, les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier et les personnes pour lesquelles il n'existe aucune donnée.

⁹ Les valeurs de 2023 excluent DentaQuest.

¹⁰ Le nombre de postes de cadre supérieur dans les groupes de comparaison n'atteignait pas le minimum requis pour être pris en compte dans le rapport.

¹¹ Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

¹² Rajusté en raison d'un changement de méthodologie.

¹³ La portée du rapport a été élargie pour inclure le Vietnam en 2025. Les valeurs de 2024 et 2023 n'ont pas été rajustées, car ces données ne sont pas disponibles.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Inclusion et appartenance ¹	2025	2024	2023
GRI 2-7, 3-3, 405-1 SASB FN-AC-330a.1 ODD 5, 8	Femmes (à l'échelle mondiale) ⁸	59 %	59 %	60 %
	Cadres supérieures (vice-présidentes et plus)	36 %	37 %	37 %
	Cadres intermédiaires (vice-présidentes adjointes et directrices)	50 %	50 %	50 %
	Employées	61 %	61 %	62 %
	Groupes ethniques sous-représentés ² (Amérique du Nord)	39 %	38 %	36 %
	Cadres supérieurs	19 %	19 %	20 %
	Cadres intermédiaires	32 %	32 %	31 %
	Employés	40 %	40 %	38 %
	Noirs/Afro-Américains	8 %	8 %	8 %
	Autochtones ³	1 %	1 %	1 %
	Asiatiques	20 %	20 %	18 %
	Hispaniques/Latino-Américains	3 %	3 %	3 %
	Autres groupes ethniques sous-représentés	6 %	6 %	7 %
	Non divulgué	7 %	8 %	9 %
	LGBTQ+ (Amérique du Nord)	2 %	3 %	3 %
	Personnes handicapées (Amérique du Nord)	1 %	2 %	2 %
	Noirs (Canada) ⁴	5 %	5 %	5 %
	Cadres supérieurs	0,5 %	1,5 %	1,9 %
	Cadres intermédiaires	2 %	2 %	2 %
	Employés	6 %	6 %	6 %
	Effectifs étudiants	9 %	8 %	5 %
	Autochtones ³ (Canada)	1 %	1 %	1 %
	Cadres supérieurs	1 %	1 %	1 %
	Cadres intermédiaires	0 %	0 %	0 %
	Employés	1 %	1 %	1 %
	Âge (échelle mondiale) ⁵			
	Moins de 30	16 %	18 % ⁵	18 %
De 30 à 50	61 %	59 %	60 %	
50 et plus	23 %	23 %	22 %	
Pourcentage du personnel qui recommande la Sun Life comme milieu de travail inclusif ^{6,7}	90 %	92 %	-	
Indice sur la diversité et l'appartenance ⁶	88 %	89 %	88 %	

¹ Les résultats relatifs aux groupes ethniques sous-représentés sont fondés sur les données d'auto-identification fournies volontairement. 93 % du personnel sondé a fourni des données d'auto-identification.

² Canada : personnes qui s'identifient comme membre d'une minorité visible au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; États-Unis : personnes qui s'identifient comme une personne de couleur au sens de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.

³ « Autochtones » est le nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants et descendantes. Au Canada, le terme « peuple autochtone » désigne également les personnes qui s'identifient comme membres d'une Première Nation, Inuits ou Métis.

⁴ Données pour le Canada, indiquées dans le cadre de notre rôle à titre de signataire de l'initiative BlackNorth.

⁵ Le montant est arrondi.

⁶ Selon le sondage sur l'engagement du personnel à l'échelle mondiale du T4. Taux de participation de 79 %. Voir la [Portée du rapport – Note 2](#).

⁷ La formulation du sondage a été modifiée en 2024; il n'y a pas de valeurs comparatives pour 2023.

⁸ La portée du rapport a été élargie pour inclure le Vietnam en 2025. Les valeurs de 2024 et 2023 n'ont pas été rajustées, car ces données ne sont pas disponibles.

Normes ou indicateurs pertinents	Relations avec les Autochtones	2025	2024	2023
GRI 3-3	Contributions philanthropiques pour les Autochtones (en millions de dollars)	2,0	1,8	1,6
	Membres du réseau d'inclusion Cercle autochtone de la Sun Life	315	-	-

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des risques et résilience	2025	2024	2023
GRI 3-3 ODD 13	Pourcentage du personnel qui a suivi les modules de la formation annuelle de la Sun Life sur la conformité et les risques ¹	99 %	99 %	98 %

¹ Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents

Normes ou indicateurs pertinents	Placements durables	2025	2024	2023
GRI 3-3, 203-1, 203-2 ODD 7, 13	Actif géré de placements durables du fonds général*1 (en milliards de dollars)	29,1 \$	28,6 \$	27,6 \$
	Énergies renouvelables	4,5 \$	4,4 \$	4,2 \$
	Efficacité énergétique	2,3 \$	2,1 \$	1,7 \$
	Bâtiments durables/verts ²	12,2 \$	12,4 \$	12,7 \$
	Transports propres	1,7 \$	1,7 \$	1,5 \$
	Gestion durable de l'eau	0,1 \$	0,2 \$	0,2 \$
	Accès aux services essentiels	5,7 \$		
	Infrastructures de base abordables ³	0,1 \$	5,4 \$	5,3 \$
	Logement abordable ³	0,2 \$		
	Obligations vertes, sociales et durables	2,3 \$	2,4 \$	2,0 \$
	Total de l'actif géré de placements durables*4 (en milliards de dollars)	74,8 \$	83,3 \$	77,9 \$
	Énergies renouvelables	11,8 \$	12,4 \$	12,3 \$
	Efficacité énergétique	4,4 \$	4,2 \$	3,5 \$
	Bâtiments durables/verts ²	35,4 \$	44,6 \$	42,9 \$ ⁵
	Transports propres	1,9 \$	1,9 \$	1,7 \$
	Gestion durable de l'eau	0,9 \$	0,8 \$	0,7 \$
	Accès aux services essentiels	9,2 \$		
	Infrastructures de base abordables ³	0,1 \$	9,2 \$	8,7 \$
	Logement abordable ³	0,2 \$		
	Obligations vertes, sociales et durables	10,9 \$	10,2 \$	8,1 \$
	Valeur des nouveaux placements durables ^{4,6,7} (en milliards de dollars) (Objectif : 20 milliards de dollars entre 2021 et 2025 ⁸)	5,3 \$	4,5 \$	3,3 \$
	Actif géré de solutions de placements durables (PMSL) ⁹ (en millions de dollars)	15,2 \$	638,9 \$	595,0 \$
	Pourcentage d'espaces certifiés verts (placements immobiliers en Amérique du Nord) ¹⁰	88 %	87 %	88 %

* Portefeuille au 31 décembre.

¹ Représente l'actif géré pour le fonds général. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères des Cadres des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

² Les actifs immobiliers comprennent des placements immobiliers, des biens immobiliers occupés par le propriétaire et des biens immobiliers dans des placements de sociétés en commandite.

³ En 2025, nous avons commencé à déclarer les placements de type « infrastructures de base abordables » et « logement abordable » en tant que catégories distinctes, conformément au plus récent [Cadre des obligations durables](#) de la Sun Life. Les placements de type « logement abordable » des années précédentes sont déclarés dans la catégorie Accès aux services essentiels.

⁴ Fonds général et certains Clients tiers. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les gestionnaires d'actifs et les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères des Cadres des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

⁵ Le montant est arrondi.

⁶ Les valeurs sont à la date de la transaction. Les résultats peuvent être modifiés d'une année à l'autre en raison de l'arrondissement. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

⁷ Exemples de placements compris dans ce montant : énergie renouvelable solaire, éolienne et hydroélectrique, projets d'efficacité énergétique, logement abordable et établissements de soins de longue durée.

⁸ Inclut des placements du fonds général de la Sun Life, de Titres à revenu fixe SLC et de deux sociétés affiliées : BGO et InfraRed.

⁹ Par solutions de placement durables, on entend les solutions axées sur la durabilité et les solutions de placement offertes ou utilisées par PMSL qui intègrent les facteurs ESG dans leurs objectifs de placement.

¹⁰ Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR® 2025. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (t éq. CO ₂)	2025	2024	2023
GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5 ODD 3, 13	Niveau 1	47 057 ☹	45 567	43 555
	Niveau 2 – selon l'emplacement¹	36 823 ☹	35 870	35 612
	Niveau 2 – selon le marché²	37 166 ☹	36 764	31 641
	Niveau 3 – selon l'emplacement	17 565 265	15 972 459	8 972 429
	<i>Émissions en amont de niveau 3</i>	206 470	100 047	66 749
	Catégorie 1 : Biens et services achetés ³	107 113	-	-
	Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie ⁴	18 609 ☹	18 085	18 108
	Catégorie 4 : Transport et distribution en amont ⁵	1 222	1 263	1 297
	Catégorie 5 : Déchets générés par les opérations ⁶	7 244	6 515	5 745
	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires ⁷	18 624 ☹	22 465	18 040
	Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail ⁸	30 428	29 450	-
	Catégorie 8 : Actifs loués en amont ⁹	23 230 ☹	22 269	23 559
	<i>Émissions en aval de niveau 3</i>	17 358 795	15 872 412	8 905 680
Catégorie 15 : Placements (fonds général de la Sun Life) ¹⁰	17 358 795	15 872 412	8 905 680	
Niveau 3 – selon le marché¹¹	17 559 936	15 968 137	8 972 820	
Émissions totales selon l'emplacement¹²	17 649 145	16 053 896	9 051 596	
Émissions totales selon le marché¹³	17 644 159	16 050 468	9 048 016	

☹ KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a fourni une assurance limitée pour les données désignées par ce symbole pour l'exercice clos le 31 décembre 2025. Pour en savoir plus, consultez le Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG en annexe.

La Sun Life utilise une approche de contrôle financier pour comptabiliser les émissions de GES liées aux opérations et aux placements. Consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus.

Les données sur les émissions qui sont présentées dans ces tableaux sont tirées de notre [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#). Pour obtenir un aperçu complet de notre méthode de mesure et les déclarations détaillées, veuillez consulter le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025](#) et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#).

- Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement de niveau 2 reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO₂/kWh) dans la région où un immeuble est situé.
- Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 2 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité dans les immeubles appartenant à la Sun Life (p. ex. crédits d'énergie renouvelable (CER)). Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus sur les CER et les facteurs d'émissions résiduelles mixtes.
- Émissions liées aux activités d'acquisition de biens et de services associés à la fonction d'approvisionnement de la Sun Life en Amérique du Nord.
- Émissions issues des activités liées aux combustibles et à l'énergie dans les immeubles appartenant à la Sun Life qui ne sont pas déjà comptabilisées sous les niveaux 1 ou 2.
- Émissions liées au transport et à la distribution de l'eau (excluant le traitement des eaux usées) dans les immeubles appartenant à la Sun Life.
- Émissions liées aux déchets en fonction du type de ramassage (enfouissement, recyclage, compost, incinération) dans 89 % des immeubles appartenant à la Sun Life.
- Émissions liées aux déplacements d'affaires à l'échelle mondiale effectués par avion, train, voiture (frais de kilométrage et de location), taxi, covoiturage et autobus. La Sun Life élargit la couverture d'une année à l'autre à mesure que de nouvelles données deviennent disponibles.
- Émissions liées aux déplacements entre le domicile et les bureaux de la Sun Life et à l'énergie consommée en télétravail (c'est-à-dire les personnes qui travaillent à distance).
- La Sun Life ne détient pas ni n'a le contrôle financier de ses bureaux à l'échelle mondiale (à moins qu'ils ne soient situés dans des immeubles lui appartenant). Par conséquent, toutes les émissions liées à l'eau et à l'énergie qui proviennent des bureaux loués sont attribuées au niveau 3 catégorie 8 (actifs loués en amont), à l'exception des espaces situés dans des immeubles appartenant à la Sun Life.
- La Sun Life calcule et déclare les émissions financées pour son fonds général selon la norme du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), partie A (émissions financées). Les émissions liées aux immeubles dont elle est propriétaire majoritaire sont représentées dans les niveaux 1 et 2 et dans les catégories applicables du niveau 3 (autres que la catégorie 15) conformément au périmètre sur le contrôle financier. Consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) pour en savoir plus.
- Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 3 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité renouvelable dans les bureaux loués à l'échelle mondiale (CER).
- Total des émissions selon l'emplacement déclarées pour les niveaux 1, 2 et 3. Note : L'augmentation importante des émissions totales d'une année à l'autre peut être en partie attribuée à l'ajout de nouvelles catégories d'émissions déclarées chaque année.
- Total des émissions selon le marché déclarées pour les niveaux 1, 2 et 3. Pour le niveau 3, catégorie 8 (actifs loués en amont), le total des émissions selon le marché est de 17 901 t éq. CO₂. ☹ Note : l'augmentation importante des émissions totales d'une année à l'autre peut être en partie attribuée à l'ajout de nouvelles catégories d'émissions déclarées chaque année.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (t éq. CO ₂) ¹	Émissions de GES absolues (t éq. CO ₂)			Intensité des émissions de GES (t éq. CO ₂ par million de dollars CA investi)			Indice moyen de qualité des données 2025 ²
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	
GRI 3-3, 305-3 ODD 3, 13	Actions cotées en bourse							
	Niveau 1	10 902	9 891	10 805	44,2	18,2	22,2	2,0
	Niveau 2	4 950	8 227	6 259	20,1	15,2	12,9	2,1
	Niveau 3	37 092	42 579	10 309	198,4	90,1	38,0	2,8
	Obligations de sociétés cotées en bourse							
	Niveau 1	1 803 974	1 943 886	2 028 300	46,9	51,7	55,1	2,1
	Niveau 2	264 948	301 740	283 626	6,9	8,0	7,7	2,1
	Niveau 3	12 953 019	11 249 629	6 566 381	351,8	330,3	525,7	2,6
	Dettes souveraines³							
	Niveau 1 (secteur ATCATF inclus)	2 360 628	2 294 072	-	215,4	213,5	-	4,0
	Niveau 1 (secteur ATCATF exclu)	2 280 785	2 315 819	-	208,1	215,5	-	4,0
	Immobilier commercial⁴							
	Niveau 1	251	234	-	1,2	1,1	-	2,6
	Niveau 2	421	407	-	1,9	1,9	-	2,6
	Titres non cotés⁵							
	Niveau 1	26	-	-	0,1	-	-	2,0
	Niveau 2	946	-	-	2,1	-	-	2,0
Niveau 3	1 481	-	-	3,3	-	-	2,0	

¹ La Sun Life calcule et déclare les émissions financées selon la norme du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), partie A (émissions financées). Consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) pour en savoir plus.

² La Sun Life calcule l'indice moyen de qualité des données conformément aux lignes directrices à cet effet dans la norme du PCAF, partie A (émissions financées). Chaque point de donnée sur les émissions sous-jacentes se voit attribuer un indice de qualité, allant de 1 (qualité la plus élevée) à 5 (qualité la plus faible), en fonction des critères de la catégorie d'actifs concernée. Afin de calculer l'indice moyen pour chaque catégorie d'actifs et niveau, on pondère l'indice en fonction du montant de l'encours en dollars canadiens de l'actif en question.

³ Les émissions de GES de niveau 1 relatives à la dette souveraine sont déclarées avec et sans les émissions attribuables au secteur ATCATF (affectation des terres, changement d'affectation des terres et foresterie), comme le prescrivent les exigences de données concernant la dette souveraine dans la norme du PCAF, partie A (émissions financées).

⁴ Les données sur l'immobilier commercial figurant dans ce tableau comprennent les actifs immobiliers commerciaux investis dans le fonds général dont la compagnie n'est pas propriétaire majoritaire. Les actifs immobiliers commerciaux investis dont la compagnie est propriétaire majoritaire sont déclarés dans les émissions des niveaux 1 et 2 et dans les catégories applicables du niveau 3 (autres que la catégorie 15) de la Sun Life entrant dans le périmètre du contrôle financier.

⁵ Comprend les émissions financées des coentreprises qui ne sont pas sous le contrôle financier de la Sun Life. Les émissions liées aux titres non cotés ont été ajoutées à l'inventaire des émissions financées en 2025; les données antérieures pour cette catégorie d'actifs ne sont pas déclarées pour le moment.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation d'énergie et d'eau et production de déchets	Bureaux à l'échelle mondiale ¹			Immeubles appartenant à la Sun Life ²			Total		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
GRI 3-3, 303-5 ODD 3, 13	Énergie (éq. MWh)	101 654	93 299	98 756	534 915	516 461	493 878	636 569	609 760	592 634
	Électricité renouvelable (éq. MWh) ³	25 328	25 843	7 607	2 546	22	48 638	27 874	25 865	56 245
	Eau (m³)	277 860	250 718	250 456	1 459 638	1 448 635	1 506 050	1 737 498	1 699 353	1 756 506
	Déchets (tonnes métriques)⁴	-	-	-	17 421	15 863	14 043	17 421	15 863	14 043

¹ Consommation d'énergie et d'eau dans les bureaux loués avec émissions déclarées au niveau 3, catégorie 8. Les bureaux à l'échelle mondiale qui sont situés dans des immeubles appartenant à la Sun Life ne sont compris que dans les totaux des immeubles appartenant à la Sun Life pour éviter une comptabilisation en double. Consultez la section 2.1 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions sur les bureaux à l'échelle mondiale de la Sun Life et les immeubles lui appartenant.

² Consommation d'énergie et d'eau et évacuation des déchets dans les immeubles appartenant à la Sun Life avec émissions déclarées aux niveaux 1 et 2 et au niveau 3, catégories 4 et 5. Consultez les sections 2.1 à 2.3 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions.

³ L'équivalent mégawatt heure (éq. MWh) pour l'électricité renouvelable représente la production d'énergie sur place, les CER et l'achat d'énergie verte auprès des services publics.

⁴ Les données sur les déchets sont déclarées pour 89 % des immeubles appartenant à la Sun Life.

Les remarques ci-après s'appliquent aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'entreprise, ainsi qu'à la consommation d'énergie et d'eau et à la production de déchets dans les biens immobiliers, comme déclarées aux pages [72](#), [73](#) et [74](#).

- Toutes les valeurs sont déclarées pour l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).
- Les résultats passés ont été rajustés pour tenir compte des changements apportés à la méthodologie, des acquisitions et des cessions, de la mise à jour des facteurs d'émission et des corrections apportées aux données brutes, le cas échéant.
- Les valeurs sont arrondies.

Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2025](#) de la Sun Life pour en savoir plus.

► **Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité** ► Annexe II : Reconnaissances

Rapport d'assurance limitée du professionnel en exercice indépendant de KPMG

Au conseil d'administration et à la direction de Financière Sun Life inc. (« Sun Life »)

Nous avons entrepris une mission d'assurance limitée à l'égard de certaines mesures de rendement de Sun Life, qui sont incluses dans le Rapport sur la durabilité 2025 et le Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025 de Sun Life (les « Rapports »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

L'étendue de notre mission d'assurance limitée, telle qu'elle a été convenue avec la direction, comprend les indicateurs de performance (collectivement, l'« information sur l'objet considéré ») et les critères suivants :

Information sur l'objet considéré	Valeur présentée en 2025	Critères
Émissions de gaz à effet de serre (GES) de niveau 1	47 057 t éq. CO ₂	Protocole des GES : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée aux entreprises (version révisée) Protocole des GES de niveau 2 : Une modification à la norme destinée aux entreprises du Protocole des GES
Émissions de GES de niveau 2 - selon l'emplacement	36 823 t éq. CO ₂	
Émissions de GES de niveau 2 - selon le marché	37 166 t éq. CO ₂	
Émissions de GES de niveau 3 - Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie	18 609 t éq. CO ₂	
Émissions de GES de niveau 3 - Catégorie 6 : Déplacements d'affaires	18 624 t éq. CO ₂	
Émissions de GES de niveau 3 - Catégorie 8 : Actifs loués en amont (selon l'emplacement)	23 230 t éq. CO ₂	
Émissions de GES de niveau 3 - Catégorie 8 : Actifs loués en amont (selon le marché)	17 901 t éq. CO ₂	

L'information sur l'objet considéré est identifiée par le symbole  dans les Rapports.

À l'exception de ce qui est décrit dans le tableau précédent, nous n'avons mis en œuvre aucune procédure de certification relative aux autres informations contenues dans les Rapports, et, en conséquence, nous n'exprimons aucune conclusion sur ces informations.

Il n'existe aucune exigence obligatoire pour la préparation ou la présentation de l'information sur l'objet considéré. Par conséquent, Sun Life a appliqué les critères suivants (les « critères applicables ») :

- Protocole des GES : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée aux entreprises (version révisée)
- Protocole des GES de niveau 2 : Une modification à la norme destinée aux entreprises du Protocole des GES

Les critères sont plus amplement décrits dans la méthodologie de déclaration de Sun Life qui se trouve sur le site Web de Sun Life.

Responsabilités de la direction

La direction est responsable de la préparation et de la présentation de l'information sur l'objet considéré conformément aux critères applicables.

La direction est également responsable du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation et la présentation de l'information sur l'objet considéré exempte d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Cette responsabilité consiste notamment à déterminer les objectifs de Sun Life en ce qui concerne la performance en matière de durabilité et l'information relative à celle-ci, à identifier les parties prenantes et les questions significatives, ainsi qu'à sélectionner ou élaborer des critères appropriés.

Notre responsabilité

Notre responsabilité consiste à exprimer une conclusion fournissant une assurance limitée sur l'information sur l'objet considéré sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre et des éléments probants que nous avons obtenus. Nous avons réalisé notre mission d'assurance limitée conformément à la Norme internationale de missions de certification (NMC) 3410, *Missions de certification des bilans des gaz à effet de serre*. Cette norme requiert que nous planifions et réalisons notre mission de façon à obtenir une assurance limitée que l'information sur l'objet considéré ne comporte pas d'anomalies significatives.

Une mission d'assurance limitée comporte l'appréciation de la pertinence des critères utilisés par Sun Life pour préparer l'information sur l'objet considéré dans les circonstances de la mission, l'évaluation des risques d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et l'adoption de réponses à l'évaluation des risques, adaptées aux circonstances dans la mesure nécessaire.

► Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité ► Annexe II : Reconnaissances

Nous avons exercé notre jugement professionnel et fait preuve d'esprit critique tout au long de la mission. Nos procédures ont été conçues et mises en œuvre en vue d'obtenir des éléments probants suffisants et appropriés sur lesquels fonder notre conclusion. Dans le cadre de notre mission, nous avons :

- apprécié la pertinence de l'utilisation par Sun Life des critères aux fins de la préparation de l'information sur l'objet considéré dans les circonstances;
- au moyen de demandes d'informations, acquis une compréhension de l'environnement de contrôle de Sun Life, des processus et des systèmes pertinents pour la préparation de l'information sur l'objet considéré, mais nous n'avons pas évalué la conception d'activités de contrôle particulières, ni obtenu d'éléments probants quant à leur mise en œuvre ou testé l'efficacité de leur fonctionnement;
- évalué si les méthodes d'établissement des estimations de Sun Life étaient appropriées et si elles avaient été appliquées de manière uniforme, mais nous n'avons pas testé les données sur lesquelles les estimations sont fondées ni établi nos propres estimations au regard desquelles évaluer les estimations de Sun Life;
- inspecté un nombre limité d'éléments par rapport aux documents justificatifs ou tirés de ceux-ci, selon ce qui convenait;
- mis en œuvre des procédures analytiques et demandé à la direction des explications au sujet des écarts importants que nous avons relevés;
- effectué un nouveau calcul, pour certaines mesures de la performance, et comparé les montants recalculés aux montants comptabilisés;
- pris en considération la présentation de l'information sur l'objet considéré et les informations fournies à son sujet.

Les procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée ont une nature et un calendrier différents par rapport à celles mises en œuvre dans une mission d'assurance raisonnable, ainsi qu'une étendue moindre. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans une mission d'assurance limitée est beaucoup moins élevé que celui qui aurait été obtenu dans une mission d'assurance raisonnable.

Notre indépendance et notre gestion de la qualité

Nous nous sommes conformés aux règles d'indépendance et aux autres règles de déontologie du Code international de déontologie des professionnels comptables (y compris les Normes internationales d'indépendance) publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants, ainsi qu'aux règles d'indépendance et aux autres règles ou au code de déontologie pertinents du Canada applicables à l'exercice de l'expertise comptable et se rapportant aux missions de certification, qui sont publiés par les différents organismes professionnels comptables.

Le cabinet applique la Norme canadienne de gestion de la qualité 1, *Gestion de la qualité par les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions de certification ou de services connexes*, qui exige que le cabinet conçoive, mette en place et fasse fonctionner un système de gestion de la qualité qui comprend des politiques ou des procédures en ce qui concerne la conformité aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Limites inhérentes importantes

L'information non financière historique, comme celle qui est contenue dans les Rapports, comporte plus de limites inhérentes que l'information financière historique en raison des caractéristiques qualitatives de l'objet considéré sous-jacent et des méthodes utilisées pour déterminer cette information. L'absence d'un ensemble important de pratiques établies sur lesquelles s'appuyer permet la sélection de techniques d'évaluation différentes, mais acceptables, ce qui peut donner lieu à des évaluations sensiblement différentes et nuire à la comparabilité. La nature de ces informations et les méthodes utilisées pour les déterminer, telles qu'elles sont décrites dans les critères applicables, peuvent changer au fil du temps. Il est important de lire la méthode de déclaration de Sun Life qui se trouve sur le site Web de Sun Life.

Conclusion

Notre conclusion a été formulée sur la base et sous réserve des éléments décrits dans le présent rapport. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre conclusion.

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre et des éléments probants que nous avons obtenus, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information sur l'objet considéré de Sun Life pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 n'est pas préparée, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux critères applicables.

Notre conclusion sur l'information sur l'objet considéré ne couvre pas d'autres informations, rapports ou documents qui accompagnent ou contiennent l'information sur l'objet considéré et notre rapport d'assurance, ou qui sont présentés avec ceux-ci.

Restriction à l'utilisation

Notre rapport est destiné uniquement à Financière Sun Life inc. aux fins stipulées dans notre entente de mission. Notre rapport pourrait ne pas convenir à d'autres fins et n'est pas destiné à être utilisé ou invoqué par des tiers. Bien que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. reconnaisse que les informations fournies dans notre rapport puissent être communiquées, dans leur intégralité, par Financière Sun Life Inc. dans le Rapport sur la durabilité 2025 et le Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2025 de Sun Life, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. n'assume aucune responsabilité ou obligation à l'égard de tiers concernant les informations fournies dans notre rapport.



Comptables professionnels agréés
Toronto, Canada
Le 24 mars 2026

► Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité ► **Annexe II : Reconnaissances**

ANNEXE II : Reconnaissances

Accès à nos solutions



Deux prix remis à la Sun Life Philippines et à AHA! Behavioral Design® lors de la 60^e édition des Anvil Awards – les prix « Grand Anvil » et « Gold Anvil » – pour le premier programme de finance comportementale destiné au personnel enseignant d'écoles publiques aux Philippines.



Deux prix décernés à la Sun Life par The Institute of Financial Planners of Hong Kong, dont le prix Or dans la catégorie « Corporate Financial Education and ESG Leadership ».

Prix remis à la Sun Life Malaisie lors des 2025 Insurance Asia Awards dans la catégorie « Education Insurance Initiative of the Year ». Ce prix souligne nos efforts continus pour promouvoir la littératie financière via notre campagne InsureLit. Axées sur l'assurance et les produits takaful, les initiatives éducatives visaient à rejoindre différents publics cibles et à stimuler l'engagement.

Expérience Client



Prix « Trusted Brand » remis à la Sun Life Philippines pour la 16^e année de suite. L'entreprise a reçu le prix Platine – la plus grande distinction – dans la catégorie assurance-vie pour la 8^e année de suite.

Résilience climatique



Certification ENERGY STAR® de Ressources naturelles Canada avec cote de rendement ENERGY STAR 2025 de 100 pour le plus grand espace de travail de la Sun Life en Amérique du Nord, soit le siège social canadien situé à Waterloo, en Ontario, et pour un parc de bâtiments à Edmonton, en Alberta. Cette cote de rendement signifie que ces bureaux sont plus écoénergétiques que tous les autres immeubles similaires au pays.



Prix du Défi énergie en immobilier 2.0 de BOMA Québec, dans la catégorie « Performance – Réduction des GES » (bureaux de plus de 50 000 m²), décerné à l'Édifice Sun Life au centre-ville de Montréal. Cette compétition amicale vise à réduire la consommation d'énergie et les émissions de GES des bâtiments commerciaux, institutionnels et multirésidentiels dans l'ensemble du Québec.

Mieux-être de la collectivité



Reconnaissance de la Sun Life Singapour lors des Singapore Community Chest Awards pour la 3^e année de suite. En 2025, nous avons remporté le prix « Charity Platinum », après avoir reçu le prix « Charity Gold » en 2024. Ce prix récompense les entreprises qui redoublent d'efforts pour avoir un impact social durable en partenariat avec Community Chest.



Prix « The Best Corporate Social Responsibility Award 2025 » remis à la Sun Life Indonésie par Warta Ekonomi lors des Indonesia CSR Awards 2025. Ce prix souligne l'engagement de la compagnie à avoir une incidence positive sur la société grâce à des initiatives de promotion de la santé, de l'éducation et de l'autonomisation, afin que les prochaines générations puissent bâtir un pays en meilleure santé et plus résilient.

Inclusion et appartenance



Score de 100 % attribué à la Sun Life États-Unis selon le Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign Foundation, pour la 17^e année de suite.



Présence des Solutions mondiales Sun Life (SMSL) Inde dans le palmarès des 100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde d'Avatar et de Seramount. Elles ont également été reconnues dans la catégorie Hall of Fame pour avoir figuré au palmarès 5 années de suite.



Accréditation Investors in Diversity – l'Or a été accordé à la Sun Life par le Irish Centre for Diversity pour ses politiques d'inclusion et son leadership à l'égard des pratiques inclusives. La Sun Life figure parmi les 37 organisations à avoir obtenu l'Or, et parmi les 16 organisations à l'avoir obtenu pour une deuxième fois.

► Annexe I : Tableaux des données sur la durabilité ► **Annexe II : Reconnaissances**



Place dans le Cercle d'excellence obtenue par les Solutions mondiales Sun Life (SMSL) – Philippines lors de la 16^e édition des Asia CEO Awards 2025. Elles ont été reconnues parmi les meilleures compagnies dans trois catégories prestigieuses : Meilleur employeur de l'année, Entreprise de l'année pour la diversité et Dirigeante de l'année.

Relations avec les Autochtones



Certification de niveau bronze de l'Attestation de partenariat en relation avec les Autochtones (APRA) obtenue par la Sun Life en septembre 2025. Cette certification témoigne de notre engagement continu à créer des relations significatives avec les communautés autochtones et à faire progresser la réconciliation économique. En tant que premier assureur canadien à recevoir cette reconnaissance, nous sommes honorés d'être à l'avant-garde du changement positif dans notre secteur.

Utilisation responsable de l'IA



Prix CIO Canada remis à la Sun Life en 2025 pour la deuxième année de suite. Cette année, nous avons reçu ce prix pour notre agente virtuelle propulsée par l'IA générative développée à l'interne, Iris.

Placements durables



Statut de leader du secteur attribué à la Sun Life pour les projets de développement (Amérique du Nord : Diversifiés) dans le cadre de l'évaluation du GRESB de 2025. Nous avons obtenu la première position parmi les 17 entreprises homologues. Nous avons aussi obtenu un classement quatre étoiles (sur cinq) pour les immeubles en service et les projets de développement.

Personnes et culture



Certification « Great Place to Work » obtenue en 2025 au Canada, en Inde, en Indonésie, en Irlande, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour, au Vietnam et aux États-Unis. Ce titre met en évidence la force de la culture mondiale de la Sun Life et nous permet de nous distinguer en tant qu'employeur de choix.

En 2025, la Sun Life a aussi figuré sur bon nombre de listes Great Place to Work® qui reconnaissent les meilleurs milieux de travail :

- Équipe de direction la plus fiable
- Meilleurs lieux de travail^{MC} en Irlande
- Meilleurs lieux de travail^{MC} au Canada
- Meilleurs lieux de travail^{MC} dans la catégorie santé et bien-être (Irlande)
- Meilleurs lieux de travail^{MC} pour la technologie (Irlande)
- Meilleurs lieux de travail^{MC} dans les services financiers et assurance (Canada)
- Meilleurs lieux de travail^{MC} pour l'inclusion (Canada)
- Meilleurs lieux de travail^{MC} pour les femmes en Inde
- Meilleurs lieux de travail^{MC} en Ontario (Canada)

Durabilité générale



Présence de la Sun Life dans le palmarès 2026 de Corporate Knights des 100 sociétés les plus engagées dans le développement durable à l'échelle mondiale pour la 17^e année de suite.



Composant de la série d'indices FTSE4Good 2025 pour la 25^e année de suite.




Obtention de la note ESG de AAA de MSCI¹ en 2025 pour la 4^e année de suite.



Conservation de la cote de risque ESG « faible » de Sustainalytics en 2025.

¹ L'utilisation par la Financière Sun Life inc. des données de MSCI ESG Research LLC ou de ses sociétés affiliées (« MSCI ») et des logos, marques de commerce, marques de service et noms d'indices de MSCI dans la présente ne constitue pas une commandite, un cautionnement, une recommandation ou une promotion de la Financière Sun Life inc. par MSCI. Les services et les données de MSCI sont la propriété de MSCI ou de ses fournisseurs de renseignements, et ils sont fournis tels quels, sans garantie. Les noms et les logos de MSCI sont des marques de commerce ou des marques de service de MSCI.

A man with long, dark, curly hair and a beard is smiling and looking upwards and to the right. He is wearing round sunglasses and a light blue denim jacket over a white t-shirt. The background is a white wall with horizontal lines, and the lighting is bright, casting a shadow on the wall to the left.

Chaque action est liée.
Chaque contribution compte.
Bâtir un avenir plus durable,
un engagement commun à la fois.