

FINANCIÈRE SUN LIFE INC.



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2025

8 Mai 2025

Circulaire d'information de la direction



Table des matières

Lettre aux actionnaires	3
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2025	4
Circulaire d'information de la direction	5
À propos de l'assemblée	5
• Transmission des documents relatifs à l'assemblée	5
– Procédures de notification et d'accès	5
• Comment assister.....	7
• Ordre du jour de l'assemblée.....	8
• Vote.....	12
• Candidats aux postes d'administrateur	18
Gouvernance	26
• Philosophie et approche en matière de gouvernance.....	26
• Culture et conduite.....	31
• Constituer un conseil efficace	35
• Interactions et communications avec les actionnaires.....	46
• Rapports des comités.....	49
Rémunération des administrateurs	59
• Analyse de la rémunération	59
• Structure du programme.....	59
Renseignements sur la rémunération	62
• Lettre aux actionnaires	64
• Analyse de la rémunération	69
– Décisions et approbations liées à la rémunération en 2024.....	69
– Modifications en 2025	70
– Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction.....	71
– Philosophie et approche en matière de rémunération.....	72
– Gouvernance en matière de rémunération	75
– Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques	77
– Cycle de prise de décisions	79
– Notre programme de rémunération	81
• Renseignements sur la rémunération	100
– Rémunération individuelle et objectifs de rendement	100
– Tableau sommaire de la rémunération	113
– Attributions aux termes du régime de rémunération incitative.....	115
– Prestations de retraite	125
– Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	127
– Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants.....	134
– Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	135
Autres renseignements	136

Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires qui aura lieu le 8 mai 2025 à 17 h (heure de Toronto).

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur certaines questions importantes, par voie de webémission à l'adresse meetings.lumiconnect.com/400-542-265-283

L'assemblée aura également lieu au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35^e étage, Toronto (Ontario) Canada.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2025 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Nous tiendrons en même temps l'assemblée annuelle des titulaires de contrat ayant droit de vote et de l'unique actionnaire de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Les points à l'ordre du jour de chaque assemblée seront traités séparément; toutefois, la présentation de la direction s'adressera aux actionnaires et aux titulaires de contrat.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 6 mai 2025, de la manière indiquée aux pages [12](#) à [17](#) de la circulaire ci-jointe.



Scott F. Powers
Président du conseil



Kevin D. Strain
Président et chef de la direction

Si vous souhaitez recevoir l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire d'information en français, veuillez communiquer avec le secrétaire en écrivant au 1 York Street, 31^e étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, en composant le 1 877-786-5433, ou en envoyant un courriel à servicesauxactionnaires@sunlife.com.

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2025

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires :

Quand : Jeudi 8 mai 2025 à 17 h (heure de Toronto)

Où : **En ligne**

Par voie de webémission en direct au meetings.lumiconnect.com/400-542-265-283

Mot de passe : « sunlife2025 » (sensible à la casse)

En personne

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

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2024
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération de la haute direction
5. Examen de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

Un total de 568 816 706 voix admissibles peuvent être exprimées à l'assemblée.

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

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. au 14 mars 2025 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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



Troy Krushel

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

Toronto (Ontario)

Le 14 mars 2025

Circulaire d'information de la direction

Le 14 mars 2025

Dans le présent document, *nous, notre, nos, la Compagnie, la Sun Life et la FSL inc.* renvoient à la Financière Sun Life inc., et *Sun Life du Canada* renvoie à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. *Vous, votre, vos* et *actionnaire* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la FSL inc. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») sont donnés en date du 28 février 2025.

À propos de l'assemblée

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Nous publions la présente circulaire en ligne plutôt que par courrier, conformément à un ensemble de règles élaborées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, appelées « procédures de notification et d'accès », et en vertu d'une dispense accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).

Nous utilisons également les procédures de notification et d'accès pour remettre notre rapport de gestion aux actionnaires inscrits et pour remettre nos états financiers et notre rapport de gestion aux actionnaires (bénéficiaires) non inscrits et aux participants du compte d'actions. Vous trouverez à la page [12](#) une description des personnes appartenant à chacune de ces catégories d'actionnaires.

Cela signifie qu'au lieu de recevoir une copie papier de ces documents, vous recevrez un avis (avis) expliquant comment y accéder en ligne. Vous recevrez également un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires (bénéficiaires) non inscrits afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

Comment accéder aux documents de l'assemblée en ligne

La présente circulaire, les états financiers et notre rapport de gestion peuvent être consultés sur notre site Web (sunlife.com/2025aga) et sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX ») (documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr), sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Passez au numérique!

Vous pouvez recevoir les documents relatifs à l'assemblée, y compris l'avis de convocation, le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote, par courrier électronique. L'envoi électronique permet de réduire la consommation de papier et d'énergie et de vous faire parvenir les documents plus rapidement.

Passez au numérique! Comment s'inscrire à la transmission électronique

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Allez à l'adresse tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr ou cochez la case au verso de votre formulaire de procuration et fournissez votre adresse courriel.

Actionnaires non inscrits au Canada et aux États-Unis

Inscrivez-vous à l'adresse proxyvote.com au moyen du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en vous procurant un numéro d'inscription unique auprès de votre intermédiaire financier.

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

Vous pouvez demander qu'une copie papier de la présente circulaire ou de nos états financiers et notre rapport de gestion vous soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR+. Si vous souhaitez recevoir une copie papier avant la date limite de vote, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou en faire la demande au plus tard le 23 avril 2025 sur le site Web de Fiducie TSX (documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr) ou en communiquant avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à TSXT-fulfilment@tmx.com. Une copie des documents demandés vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de certains documents, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

Des questions?

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

Comment assister

Vous pouvez assister à l'assemblée en ligne, voter en toute sécurité et y participer en temps réel en suivant les étapes ci-dessous. Vous pouvez également y assister en personne au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35^e étage, Toronto (Ontario) Canada.

- **Étape 1 :**

Ouvrez une session au meetings.lumiconnect.com/400-542-265-283

Nous vous recommandons de vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée.

- **Étape 2 :**

Suivez ces directives.

Actionnaires inscrits : Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » puis entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe « sunlife2025 » (sensible à la casse). Votre numéro de contrôle est le numéro qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de Fiducie TSX. Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour accéder à l'assemblée, tout vote que vous exprimerez à l'assemblée révoquera toute procuration précédemment soumise. Si vous ne voulez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devriez pas voter pendant l'assemblée.

Fondés de pouvoir dûment désignés : Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » puis entrez votre numéro de contrôle et le mot de passe « sunlife2025 » (sensible à la casse). Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Fiducie TSX, comme indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part de Fiducie TSX après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.

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

Veillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne avant qu'elle ne commence. Vous pourriez avoir besoin de la dernière version de votre navigateur Web. **Veillez ne pas utiliser Internet Explorer.** Il est possible que les protocoles de sécurité internes du réseau, y compris des pare-feu et des connexions au RPV, bloquent l'accès à la webémission. Si vous avez de la difficulté à vous connecter ou à regarder l'assemblée, veuillez faire en sorte que votre paramètre de RPV soit désactivé ou utiliser un ordinateur sur un réseau qui n'est pas assujéti aux paramètres de sécurité de votre organisation.

Des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur la manière d'assister à l'assemblée seront présentés sur notre site Web à l'adresse sunlife.com/2025aga. Veuillez vous reporter aux pages 12 à 16 pour obtenir des instructions supplémentaires. La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web et sur le site Web de notre agent des transferts, Fiducie TSX (documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr), sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

Ordre du jour de l'assemblée

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, les rapports des auditeurs y afférents et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers.

Élection des administrateurs (se reporter aux pages [18](#) à [25](#))

Vous devrez voter en vue d'élire 12 administrateurs pour qu'ils siègent à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement à notre conseil. Ces 12 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive. **Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.**

Vote en 2024 : appui moyen de **99,3 % POUR** nos candidats aux postes d'administrateur.

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

Notre politique sur le vote majoritaire

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

Nomination de l'auditeur

Vous devrez voter à l'égard de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur externe indépendant de la Sun Life pour 2025. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la FSL inc. en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Vote en 2024 : appui de **92,7 % POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Nous maintenons notre indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à la surveillance du comité d'audit, au solide cadre réglementaire canadien, qui prévoit notamment l'obligation de remplacer tous les cinq ans l'associé principal chargé de l'audit, ainsi qu'aux procédures d'indépendance internes mises en place par Deloitte en conformité avec les exigences de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis). Le comité d'audit approuve au préalable les services fournis par les auditeurs et évalue également les auditeurs chaque année en ce qui a trait à la qualité, à l'efficacité et à l'indépendance, en tenant compte des risques et des avantages de la rotation des cabinets d'audit. Nous avons mené à bien un processus d'appel d'offres pour un audit exhaustif en 2016, nous avons effectué un examen annuel de l'auditeur chaque année et nous nous sommes engagés à effectuer un examen plus exhaustif tous les cinq ans, le dernier examen de ce type ayant eu lieu en 2024. Cet examen exhaustif comprenait une évaluation de l'associé responsable de la mission et de l'équipe, de leur indépendance, de leur objectivité, de la qualité des communications, des travaux d'audit effectués, et une revue globale des honoraires. En 2024, nous avons obtenu 299 123 123 voix pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur, 23 464 393 voix ayant fait l'objet d'une abstention. **Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande de voter POUR Deloitte à titre d'auditeur. Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer vos droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

Honoraires de l'auditeur

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

	(en millions de dollars)	
Pour les exercices clos les 31 décembre	2024	2023 ¹
Services d'audit	26,7	34,0
Services liés à l'audit	1,7	1,6
Services fiscaux	0,7	1,6
Autres services	2,1	0,9
Total	31,2	38,1

¹ Ajustement de 3,3 \$ aux honoraires de 2023 pour les services d'audit, de 0,1 \$ pour les services liés à l'audit et de (0,1 \$) pour les services fiscaux.

Les *honoraires d'audit* comprennent les services professionnels rendus par les auditeurs de nos états financiers consolidés annuels et des états de nos fonds distincts ainsi que les services fournis relativement aux dépôts de documents prévus par la législation et la réglementation. Les honoraires d'audit de 15,8 \$ (de 23,2 \$ pour 2023) se rapportent à l'audit des états financiers consolidés de la FSL inc. et de ses filiales afin d'appuyer l'opinion d'audit exprimée dans le rapport de l'auditeur indépendant. Les honoraires d'audit restants de 10,9 \$ (de 10,8 \$ pour 2023) se rapportent à l'audit des états relatifs aux fonds distincts ainsi qu'aux documents devant être déposés en vertu de la loi ou de la réglementation. La diminution des honoraires d'audit en 2024 par rapport à 2023 est en grande partie attribuable à l'achèvement des travaux d'audit non récurrents en vue de l'adoption des nouvelles normes comptables (IFRS 17, *Contrats d'assurance* et IFRS 9, *Instruments financiers*).

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

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

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

Le comité d'audit approuve au préalable les services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité a, sous réserve de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuvé au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Vous obtiendrez de plus amples renseignements sur cette politique dans notre notice annuelle publiée dans SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et dans EDGAR (sec.gov/edgar).

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

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

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

Vote en 2024 : appui de **96,0 % POUR** notre approche relative à la rémunération des membres de la haute direction.

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 14 mars 2025 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 8 mai 2025. »

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et les afficherons sur notre site Web. En 2024, nous avons obtenu un appui de 96,0 % pour notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction (301 696 983 voix pour et 12 719 236 voix contre). Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution relative au mot à dire sur la rémunération (*say on pay*), le conseil consultera ces derniers pour connaître leurs préoccupations à ce sujet et, par la suite, examinera l'approche que nous adoptons pour établir la rémunération des membres de la haute direction en tenant compte de ces préoccupations. Les membres de la haute direction surveillent de près les résultats du vote, car ceux-ci pourraient influencer sur notre processus d'établissement de leur rémunération. Toutefois, il est impossible pour nous de prédire quelles seront les répercussions du vote ou des consultations avant que celles-ci ne soient tenues.

Examen d'autres questions

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

Vote

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 14 mars 2025.

En date du 14 mars 2025, nous avons 568 816 706 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

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

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

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision d'un pays étranger ou l'un de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions;
- toute personne ou entité contrôlée par une personne représentant au total plus de 20 % des voix admissibles.

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

Comment voter?

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

1. par procuration;
2. en assistant à l'assemblée et en y votant en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct;
3. en assistant à l'assemblée et en y votant en personne.

Veillez indiquer le type d'actionnaire que vous êtes, puis suivez les instructions pertinentes pour voter



Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions



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

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



Actionnaires non inscrits



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

Vote par procuration avant l'assemblée



Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions



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

- **Par la poste** – Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie.
- **Par courriel** – Remplissez, signez, datez, numérisiez et envoyez les deux pages du formulaire de procuration par courriel à l'adresse votezprocuration@tmx.com.
- **Par téléphone** – Depuis le Canada et les États-Unis seulement, composez le 1-888-489-7352.
- **En ligne** – Rendez-vous sur le site assemblee-vote.com.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle, qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de notre agent des transferts.

Vous pouvez également obtenir un formulaire de procuration en blanc sur le site Web de Fiducie TSX à documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr.

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

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

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

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord),
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : tsxtrust.com/control-number-request-fr pour obtenir votre numéro de contrôle.

Si vous changez d'avis

Vous pouvez révoquer les instructions que vous avez déjà données en nous faisant parvenir de nouvelles instructions. Si vous avez suivi les instructions sur la manière d'assister et de voter en ligne à l'assemblée, tout vote que vous exercerez en ligne à l'assemblée révoquera vos instructions de vote antérieures.

Les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions peuvent télécharger un formulaire de procuration en blanc à l'adresse documentsassemblee.com/TSXT/SLF_fr et envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des façons suivantes :

- en remplissant et en signant le formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en le livrant ou en le remettant à Fiducie TSX avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 6 mai 2025;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à Fiducie TSX par téléphone ou Internet avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 6 mai 2025;
- en nous livrant ou en nous remettant un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions de vote et signé par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit avant 17 h (heure de Toronto) le mercredi 7 mai 2025 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée, à l'adresse suivante : FSL Inc., 1 York Street, 31st Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6 à l'attention de : Secrétaire général de la Compagnie.
- si vous assistez en personne à l'assemblée, donnez vos instructions écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci.



Actionnaires non inscrits



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

- **Par la poste** – Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe fournie.
- **Par téléphone** – Depuis le Canada, composez le 1-800-474-7501 (français) ou le 1-800-474-7493 (anglais); Depuis les États-Unis, composez le 1-800-454-8683.
- **En ligne** – Rendez-vous sur le site proxyvote.com.

Pour chaque mode, vous aurez besoin de votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni.

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

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

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

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

Si vous changez d'avis

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

Vote pendant l'assemblée

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée en ligne ou en personne au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35^e étage, Toronto (Ontario) Canada. Le fait d'assister à l'assemblée vous donne l'occasion de poser des questions, de voter sur un certain nombre de questions importantes et d'entendre directement la direction.



Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions



Actionnaires non inscrits

Vote à l'assemblée en ligne

- Vous aurez besoin d'un numéro de contrôle qui est indiqué sur le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page [13](#).
- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
- Vous pouvez également désigner une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (votre fondé de pouvoir) en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent.
- Si vous nommez un fondé de pouvoir, vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous afin d'obtenir un numéro de contrôle.
- Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne.

- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle**. Le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ne peut pas être utilisé pour voter en ligne à l'assemblée.
- Pour obtenir un nouveau numéro de contrôle :
 - Vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir ou désigner une autre personne en inscrivant votre nom ou le nom de celle-ci dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page [13](#).
 - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle. **Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y assister en tant qu'invités.**
- Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne.

Inscrire le fondé de pouvoir pour obtenir un numéro de contrôle

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

- soit appeler Compagnie Trust TSX au 1-866-751-6315 (Canada et États-Unis) ou au 1-416-682-3860 (autres pays);
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : tsxtrust.com/control-number-request-fr au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 6 mai 2025. **Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès de Fiducie TSX, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à l'assemblée.**

Vote en personne

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

En savoir plus sur le vote par procuration

Le vote par procuration donne au fondé de pouvoir le pouvoir d'assister à l'assemblée et d'y voter en votre nom. Si vous avez précisé la façon dont vous vouliez que vos droits de vote soient exercés, votre fondé de pouvoir se doit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Le formulaire de procuration ci-joint désigne Scott F. Powers, président du conseil ou, en son absence, M. Marianne Harris, présidente du comité de la gouvernance ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de votre fondé de pouvoir.

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

- **POUR** l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans le formulaire de procuration et la circulaire.
- **POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.
- **POUR** la résolution consultative approuvant notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction.

Vous pouvez désigner une autre personne pour qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote et en l'inscrivant auprès de Fiducie TSX. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle participe à l'assemblée et y vote en votre nom. Peu importe la personne que vous désignez à titre de fondé de pouvoir, si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote comme bon lui semble. Votre fondé de pouvoir peut également voter comme bon lui semble à l'égard de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification ou de tout changement apporté aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus, que la modification, le changement ou toute autre question soumise à l'assemblée soit ou non une question courante et qu'elle soit contestée ou non (tel que l'autorise la loi).

Fiducie TSX doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 6 mai 2025 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée ou reportée, Fiducie TSX doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

Des questions?

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

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

Compilation des votes

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

Nous déposerons les résultats du vote sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et les afficherons sur notre site Web.

Sollicitation des procurations

Nous sollicitons des procurations par la poste, mais notre agence externe, Morrow Sodali (Canada) Ltd. (Sodali & Co.), peut également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. La FSL inc. paie les frais de la sollicitation de procurations. Nous prévoyons verser environ 50 000 \$ à Sodali & Co. pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez les joindre sans frais au 1-888-777-1546 ou par courriel à l'adresse assistance@investor.morrowsodali.com.

Candidats aux postes d'administrateur

À l'assemblée annuelle de 2025, vous serez invité à élire 12 administrateurs pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 12 candidats siège actuellement à notre conseil.

La composition et la taille du conseil sont revues chaque année (veuillez vous reporter à la page [35](#) pour obtenir plus de détails sur le processus de sélection).



Compétences

100 %

- Le comité de la gouvernance a examiné la candidature de chacun des candidats et a confirmé qu'ils possédaient les compétences clés et l'expérience nécessaires à l'exécution du mandat du conseil.

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [40](#).



Composition

- 5 candidats aux postes d'administrateur sur 12 (42 %) s'identifient comme des femmes.
- 3 des actuels présidents de comités sur 4 (75 %) s'identifient comme des femmes.
- 1 président de comité actuel sur 4 (25 %) s'identifie comme membre d'un groupe sous-représenté.
- 3 candidats aux postes d'administrateur sur 12 (25 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (autres que des femmes).

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [39](#).



Indépendance

91,7 %

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

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [36](#).



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

33 % 42 % 25 %

0 à 2 ans 3 à 5 ans 6 à 11 ans

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

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [38](#).



Présence

100 % 100 %

Conseil Comités

- Nos administrateurs ont eu une excellente fiche de présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2024.

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [37](#).



Approbation des actionnaires

99,3 %

- En 2024, en moyenne 99,3 % des voix ont été exprimées EN FAVEUR de l'élection de nos administrateurs.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [19](#) à [25](#).

Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur en date de la présente circulaire, y compris l'année au cours de laquelle ils sont devenus membre de notre conseil, leur expérience, leur participation à des comités, le nombre de réunions du conseil ou de comités auxquelles ils ont assisté en 2024, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2024, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années.

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

Actionnariat

Les profils des candidats aux postes d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la FSL inc. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. À compter du 1^{er} janvier 2025, l'exigence en matière d'actionnariat des administrateurs non membres de la direction a été portée à 945 000 \$ (soit sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants pour 2025), ce montant devant être atteint par les administrateurs dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les administrateurs actuels disposent d'une année supplémentaire pour atteindre l'exigence de propriété accrue. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 28 février 2025 et du 29 février 2024, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait respectivement à 80,46 \$ et à 72,08 \$ respectivement. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 60 à 62.



Deepak Chopra, FCPA
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur
depuis mai 2021

Administrateur indépendant

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance

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

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	The Descartes Systems Group Inc.	2020 à ce jour
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	Celestica Inc.	2018 à juillet 2024
Comité de la gouvernance	4 sur 4	100 %	The North West Company Inc.	2018 à juin 2024

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,3 % (312 237 106 votes en faveur et 2 179 278 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2025	250	16 072	16 322		1 313 268 \$	Conforme
2024	250	11 535	11 785		849 463 \$	
Différence	0	4 537	4 537		463 805 \$	



Stephanie L. Coyles
Mississauga (Ontario) Canada

Administratrice
depuis janvier 2017

**Administratrice
indépendante**

Âge : 57 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège

actuellement :

- Comité de planification de la direction (présidente)
- Comité de la gouvernance

Mme Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont tributaires de son expérience acquise à titre de consultante stratégique et de conseillère auprès d'une clientèle diversifiée en Amérique du Nord dans les secteurs de la vente au détail, de la distribution, des fonds de capital-investissement et des organisations qui offrent du conseil aux entreprises. Elle a été auparavant chef de la stratégie de LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée auprès de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Outre les conseils d'administration des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Coyles siège au conseil de la Fondation Éco Héros. Elle a également été administratrice de Compagnie de la Baie d'Hudson de 2019 à 2020. Mme Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique. Elle a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est titulaire d'un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité décerné par la division CERT du Software Engineering Institute de l'Université Carnegie Mellon.

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	Metro Inc.	2015 à ce jour
Comité de la gouvernance	4 sur 4	100 %	Corus Entertainment Inc.	2020 à 2024
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 98,4 % (309 330 938 votes en faveur et 5 086 091 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
	UAD		UAD			
2025	14 900	21 672	36 572		2 942 583 \$	Conforme
2024	13 700	18 692	32 392		2 334 815 \$	
Différence	1 200	2 980	4 180		607 768 \$	



Patrick P. F. Cronin
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
juillet 2024

Administrateur indépendant

Âge : 58 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- gestion des risques
- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- leadership

Comités auxquels il siège

actuellement :

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

M. Cronin est administrateur de sociétés. Il est un cadre supérieur chevronné qui compte 30 ans d'expérience pertinente dans les secteurs des services bancaires et financiers au Canada, aux États-Unis et sur les marchés internationaux. M. Cronin s'est joint à BMO Groupe financier en 1993 et a occupé le poste de conseiller spécial du chef de la direction jusqu'à son départ à la retraite en mai 2024. Auparavant, il était chef de la gestion des risques de la banque et supervisait les activités de gestion des risques et les questions connexes à l'échelle de l'entreprise. De 2001 à 2018, il a occupé des postes de plus en plus importants au sein de BMO Marchés des capitaux, notamment ceux de chef, Produits de négociation, de président et chef de l'exploitation, de chef de la direction et de chef de groupe. M. Cronin siège actuellement au Campaign Cabinet de la SickKids Foundation et au Ivey Advisory Board de l'Université Western. Il a également siégé aux conseils d'administration de la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés, de La Caisse canadienne de dépôt de valeurs limitée et de la Loran Scholars Foundation. Il a également travaillé pour Centraide du Grand Toronto en tant que président de secteur, cabinet de campagne, président de la campagne des dons majeurs et coprésident de la campagne de dons des employés de BMO. M. Cronin est titulaire d'un baccalauréat en économie et en histoire de l'Université de Toronto et une maîtrise en administration des affaires de l'Ivey Business School de l'Université Western.

Présence aux réunions en 2024 ¹			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	3 sur 3	100 %	Aucun	
Comité d'audit	3 sur 3	100 %		
Comité d'examen des risques	2 sur 2	100 %		

¹ M Cronin est devenu administrateur le 31 juillet 2024

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
	UAD		UAD			
2025	0	821	821		66 058 \$	En voie de se conformer pour le 31 juillet 2030



Ashok K. Gupta, FFA
Londres, Royaume-Uni

Administrateur
depuis mai 2018

Administrateur indépendant

Âge : 70 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Gupta est administrateur de sociétés. Il est également président du conseil de Mercer Limited. Au cours de sa carrière de 40 ans dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. De 2010 à 2013, il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, notamment au sein de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc), de Kinnect of Lloyd's of London, de CGU plc (faisant maintenant partie d'Aviva plc), de Scottish Amicable Life Assurance Company (faisant maintenant partie de Prudential) et de Tillinghast, Nelson & Warren Inc. (faisant maintenant partie de Willis Towers Watson plc). M. Gupta est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries. Il est président du conseil d'EValue Ltd. et administrateur d'EV Risk Ratings Limited. De 2013 à 2019, M. Gupta était un administrateur de New Ireland Assurance Company plc. Il a été actif dans le secteur public au Royaume-Uni et fiduciaire du Ethical Journalism Network de 2014 à 2021. Il a également siégé au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni de 2012 à 2018, a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées de 2016 à 2017 et a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la procyclicité de 2012 à 2014. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	JPMorgan European	2013 à 2023
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	Discovery Trust plc	
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,6 % (313 049 468 votes en faveur et 1 366 916 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
				Valeur totale	
2025	1 481	30 051	31 532	2 537 065 \$	Conforme
2024	1 481	24 358	25 839	1 862 475 \$	
Différence	0	5 693	5 693	674 590 \$	



David H. Y. Ho
Shenzhen, Chine

Administrateur
depuis mai 2021

Administrateur indépendant

Âge : 65 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

- Comité de la gouvernance
- Comité de planification de la direction

M. Ho est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited, une société de capital-risque qui investit dans des entreprises en démarrage dans les secteurs des technologies, des médias et des télécommunications. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC, un fonds de rachat privé, de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital, un fonds de rachat privé établi en Chine, de 2017 à 2019. Il a également occupé des fonctions de haut dirigeant auprès de Nokia Siemens Networks, de Nokia Corporation, de Motorola et de Nortel Networks en Chine et au Canada. Outre les sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Ho siège au conseil de DBS Bank Ltd., filiale de DBS Group Holdings. Il a été administrateur de DBS Bank (Hong Kong) Limited de 2019 à 2023. Il a précédemment été administrateur de China Ocean Shipping Company de 2011 jusqu'à sa fusion avec China Shipping Group en 2016 pour devenir China COSCO Shipping Corporation, de China COSCO Shipping Corporation de 2016 à 2021, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, et de Sinosteel Corporation de 2008 à 2016, chacune de ces entreprises étant une entreprise d'État chinoise. Il a également été administrateur de Pentair plc de 2007 à 2018. M. Ho est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (avec une spécialisation en ingénierie de conception de systèmes) et a obtenu une maîtrise en sciences appliquées en sciences de la gestion.

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	DBS Group Holdings Ltd.	2023 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	Qorvo, Inc.	2015 à ce jour
			Air Products & Chemicals, Inc.	2013 à janvier 2025
Comité de la gouvernance	4 sur 4	100 %	nVent Electric plc	2018 à 2020
			COL Digital Publishing Group Co. Limited	2014 à 2020

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,1 % (311 484 515 votes en faveur et 2 931 869 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
				Valeur totale	
2025	227	16 450	16 677	1 341 831 \$	Conforme
2024	227	11 779	12 006	865 392 \$	
Différence	0	4 671	4 671	476 439 \$	



Laurie G. Hylton
Newburyport, Massachusetts,
États-Unis

Administratrice depuis
décembre 2022

**Administratrice
indépendante**

Âge : 58 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance

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

Présence aux réunions en 2024 ¹			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes
Conseil	9 sur 9	100 %	FactSet Research Systems Inc.
Comité d'audit	5 sur 5	100 %	
Comité de la gouvernance	2 sur 2	100 %	
Comité d'examen des risques	2 sur 2	100 %	

¹ Mme Hylton a quitté ses fonctions de membre du comité d'examen des risques et est devenue membre du comité de la gouvernance le 31 juillet 2024.

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,8 % (313 833 622 votes en faveur et 583 407 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	Total des actions ordinaires et des		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
		UAD	UAD		
2025	0	4 744	4 744	381 702 \$	En voie de se conformer pour le 31 décembre 2028
2024	0	2 474	2 474	178 326 \$	
Différence	0	2 270	2 270	203 376 \$	



Stacey A. Madge
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis
juillet 2024

**Administratrice
indépendante**

Âge : 54 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance

Mme Madge est administratrice de sociétés. Elle est une cadre professionnelle comptant 30 ans d'expérience à l'international dans les services financiers et la technologie. Avant son départ à la retraite en mars 2024, elle était présidente et directrice nationale de Visa Canada depuis 2017. Dans le cadre de ce poste, son leadership solide a permis une croissance importante des revenus, la conclusion de partenariats en technologie financière et des innovations en matière de paiement. Auparavant, Mme Madge a été chef et première vice-présidente, Opérations internationales, Particuliers et petites entreprises de la Banque de Nouvelle-Écosse et elle a auparavant occupé divers postes de haute direction au sein du service des Opérations internationales de la banque. De 1998 à 2009, elle travaillait chez McKinsey & Company, notamment à titre de directrice. Mme Madge est administratrice de la Princess Margaret Cancer Foundation et membre du conseil consultatif de Georgian Partners Croissance LP. Auparavant, elle était membre du comité consultatif sur l'Amérique latine de Mastercard Inc de 2015 à 2017. Mme Madge est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago. Elle est également analyste financière agréée et détient un certificat en gouvernance d'entreprise de l'INSEAD.

Présence aux réunions en 2024 ¹			Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes
Conseil	3 sur 3	100 %	Aucun
Comité d'audit	3 sur 3	100 %	
Comité de la gouvernance	2 sur 2	100 %	

¹ Mme Madge est devenue administratrice le 31 juillet 2024.

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	Total des actions ordinaires et des		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
		UAD	UAD		
2025	0	821	821	66 058 \$	En voie de se conformer pour le 31 juillet 2030



Helen M. Malloy Hicks, FCPA, FCBV

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2021

Administratrice indépendante

Âge : 64 ans

Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- affaires internationales
- stratégie et développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

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

Présence aux	Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	9 sur 9	100 %	Northland Power Inc. 2021 à ce jour
Comité d'audit (présidente) ¹	5 sur 5	100 %	
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %	

¹ Mme Malloy Hicks a été nommée présidente du comité d'audit le 9 mai 2024.

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,8 % (313 847 855 votes en faveur et 569 174 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2025	425	14 229	14 654	1 179 061 \$	Conforme
2024	425	9 532	9 957	717 701 \$	
Différence	0	4 697	4 697	461 360 \$	



Marie-Lucie Morin CM, P.C.

Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis décembre 2021

Administratrice indépendante

Âge : 67 ans

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège actuellement :

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

Mme Morin est administratrice de sociétés. Elle a été directrice générale de la Banque mondiale pour le Canada, l'Irlande et les Caraïbes de 2010 à 2013. Auparavant, elle a mené une carrière de 30 ans au sein de la fonction publique fédérale, notamment à titre de conseillère du premier ministre en matière de sécurité nationale et secrétaire associée du Cabinet, a également été sous-ministre du Commerce international et sous-ministre déléguée des Affaires étrangères. En 1997, Mme Morin a été nommée ambassadrice du Canada auprès de la Norvège avec accréditation auprès de l'Islande. Plus tôt dans sa carrière, au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, elle a effectué des missions à San Francisco, Jakarta, Londres et Moscou. Mme Morin a été nommée Chevalier de la Légion d'honneur par le gouvernement de la France en 2012, a été nommée au Conseil privé de la Reine pour le Canada en 2015 et a été investie de l'Ordre du Canada en 2016. En plus des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Morin est vice-présidente de Palette Skills Inc. et The Toronto Centre et siège aux conseils d'administration de The Canadian Ditchley Foundation, de CDPQ Infra et de l'Institut canadien de recherches avancées. Elle a été administratrice d'AGT Foods and Ingredients Inc. de 2016 à 2019 et elle était auparavant l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement et du Conseil consultatif ESG d'Exportation et développement Canada. Mme Morin a été admise au Barreau du Québec en 1980.

Présence aux réunions en 2024	Autres postes d'administratrice de sociétés ouvertes		
Conseil	9 sur 9	100 %	Chorus Aviation Inc. 2016 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	Stantec Inc. 2016 à ce jour
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,6 % (313 107 785 votes en faveur et 1 309 244 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2025	1 306	8 993	10 299	828 658 \$	En voie de se conformer pour le 31 décembre 2027
2024	1 200	5 929	7 129	513 858 \$	
Différence	106	3 064	3 170	314 800 \$	



Joseph M. Natale
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
février 2023

**Administrateur
indépendant**

Âge : 60 ans

Champs de compétence :

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

**Comités auxquels il siège
actuellement :**

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

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

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	Home Capital Group Inc.	2022 à 2023
Comité de planification de la direction	6 sur 6	100 %	Banque Toronto-Dominion	2021 à 2022
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %	Rogers Communications Inc.	2017 à 2021

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,8 %
(313 790 735 votes en faveur et 625 649 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
2025	0	8 220	8 220	661 381 \$	En voie de se conformer pour le 7 février 2029
2024	0	4 056	4 056	292 356 \$	
Différence	0	4 164	4 164	369 025 \$	



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts, États-Unis

Administrateur depuis
octobre 2015

Administrateur indépendant

Âge : 65 ans

Champs de compétence :

- assurance, santé et patrimoine
- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- leadership

**Comités auxquels il siège
actuellement :**

- Aucun¹

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

Présence aux réunions en 2024			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 9	100 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour
			PulteGroup, Inc.	2016 à ce jour

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 98,4 % (309 264 817 votes en faveur et 5 151 567 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
2025	975	50 371	51 346	4 131 299 \$	Conforme
2024	975	42 709	43 684	3 148 743 \$	
Différence	0	7 662	7 662	982 556 \$	

¹M. Powers assiste aux réunions des comités à titre de président du conseil non membre de la direction.



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

**Administrateur non
indépendant**

Âge : 58 ans

**Comités auxquels il siège
actuellement :**

- Aucun¹

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

Présence aux réunions en 2024

Conseil 9 sur 9 100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes

Aucun

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2024 : 99,9 % (314 043 880 votes en faveur et 372 504 abstentions)

Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
2025	55 925	11 385	67 310	5 415 763 \$	Conforme ²
2024	38 248	10 908	49 156	3 543 164 \$	
Différence	17 677	477	18 154	1 872 599 \$	

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

² En tant que président et chef de la direction, M. Strain est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page [80](#).

Renseignements supplémentaires

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

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

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

Gouvernance

Notre conseil procède régulièrement à un examen de nos processus et de nos pratiques en matière de gouvernance pour s'assurer que le conseil continue de superviser de façon efficace la direction et nos affaires, et que notre cadre de gouvernance respecte les exigences réglementaires et s'inspire des pratiques exemplaires en évolution. Nous sommes d'avis que nos processus et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, aux lignes directrices publiées par le BSIF portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance de la TSX, aux règles en matière de gouvernance du New York Stock Exchange (NYSE) visant les sociétés inscrites en bourse aux États-Unis et aux lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise du Philippine Stock Exchange qui s'appliquent à nous.

Philosophie et approche en matière de gouvernance

Ce que nous faisons

Donner l'exemple

- Le conseil d'administration donne l'exemple en matière de culture et de conduite par le biais d'un code de conduite fondé sur nos valeurs (se reporter à la page [31](#)).

Mettre l'accent sur le rendement du conseil d'administration

- Choisir des administrateurs qualifiés, qui possèdent une combinaison appropriée d'expérience, d'expertise et de perspectives (à la page [39](#)).
- Veiller à ce que le conseil fonctionne de manière indépendante (se reporter à la page [36](#)).
- Assurer un juste équilibre entre les nouveaux administrateurs et les administrateurs chevronnés (se reporter à la page [40](#)).
- Offrir aux administrateurs des occasions d'orientation, de formation continue et de perfectionnement (se reporter à la page [43](#)).
- Évaluer annuellement le rendement du conseil d'administration (se reporter à la page [45](#)).

Assurer la responsabilisation

- Élection annuelle des administrateurs par les actionnaires (se reporter à la page [18](#)).
- Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction (« say on pay ») (se reporter à la page [11](#)).
- Veiller à ce que les administrateurs aient l'appui des actionnaires aux termes de notre politique sur le vote majoritaire (se reporter à la page [8](#)).
- Mettre en place un mécanisme permettant aux actionnaires de proposer des candidats aux postes d'administrateur par le biais de notre politique sur l'accès aux procurations (se reporter à la page [48](#)).
- Établir des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs et des membres de la haute direction (se reporter à la page [59](#)).

Améliorer en permanence

- Nous nous engageons à améliorer en permanence nos principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

Ce que nous ne faisons pas

Aucun scrutin plurinominal : les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement, ou s'abstenir de le faire.

Aucun mandat échelonné pour les administrateurs.

Aucune structure de vote inégale : notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.

Aucune voix prépondérante : notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations du conseil.

Aucune couverture ni aucun nantissement de titres de la Sun Life par les administrateurs et les membres de la haute direction.

Aucun régime d'options d'achat d'actions ni régime de retraite pour les administrateurs indépendants.

Rôles et responsabilités en matière de gouvernance

Rôle du conseil

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

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

Faits saillants de 2024

En 2024, le conseil :

- a approuvé le plan stratégique ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements.
- a intégré deux nouveaux administrateurs (nommés en juillet 2024) afin d'améliorer les compétences, l'expérience et l'expertise du conseil, et d'en compléter la composition actuelle.
- a examiné la planification de la succession du chef de la direction et de l'équipe de direction, et a approuvé la nomination d'un nouveau VPG et directeur financier, et la nomination du nouveau président de Sun Life Canada.
- a reçu des mises à jour sur divers sujets, notamment la culture de la Sun Life, l'expérience client, la marque, la technologie de l'information, la cybersécurité, le leadership numérique, l'IA générative et le risque géopolitique.
- a tenu la réunion stratégique annuelle du conseil à Hong Kong et a rencontré les dirigeants des entreprises de la Sun Life à Hong Kong, aux Philippines, en Inde, en Malaisie, en Indonésie et au Vietnam, afin de mieux comprendre les activités et les priorités stratégiques dans chacune de ces régions.

Principales responsabilités de notre conseil

Culture et conduite	<ul style="list-style-type: none">• donne l'exemple à suivre en matière de culture d'entreprise en mettant l'accent sur les clients, l'intégrité, le leadership, l'inclusion et la bonne gouvernance, ainsi que sur la culture de risque appropriée et saine.• s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent cette culture dans l'ensemble de l'organisation.• approuve nos valeurs énoncées dans les Règles de conduite, s'y conforme et les appuie et examine la conformité des employés aux Règles de conduite.
Stratégie et rendement d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• encadre les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie.• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne le processus de planification stratégique et les plans établis.• approuve chaque année notre plan stratégique et nos plans portant sur les affaires, les capitaux, les placements et la durabilité.• encadre nos initiatives, nos placements et nos opérations d'importance, y compris les activités importantes de nos filiales.• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par notre entreprise en matière de changements climatiques.• examine les rapports trimestriels sur le rendement de nos quatre piliers stratégiques.
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none">• encadre et approuve les politiques importantes (comme notre cadre de gestion des risques, notre politique relative à l'appétence pour le risque, notre politique relative au risque de capital et notre cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité) ainsi que les plans et les initiatives stratégiques d'importance liés à la gestion du risque, du capital et de la liquidité ou ayant une incidence importante sur le risque, le capital et la liquidité.• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'efficacité de la gestion des risques.
Communication de l'information financière et des renseignements	<ul style="list-style-type: none">• approuve nos rapports financiers annuels et trimestriels et nos énoncés concernant la gouvernance d'entreprise.• approuve les plans d'audit internes et externes.• approuve le cadre de contrôle interne et procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne son efficacité pour protéger nos actifs.• s'assure que les bonnes pratiques de communication et de divulgation sont en place, y compris que les actionnaires puissent faire part de leurs observations sur les administrateurs indépendants.
Planification de la relève et gestion des talents	<ul style="list-style-type: none">• énonce les plans de relève pour le président et chef de la direction, d'autres membres de la haute direction et le président du conseil, les présidents des comités et d'autres administrateurs.• approuve la nomination, l'évaluation et, au besoin, le remplacement du président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction.• examine et approuve chaque année le mandat et les objectifs du président et chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération.
Comité de la gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• supervise la composition du conseil ainsi que l'évaluation et la sélection des candidats à l'élection à chaque assemblée annuelle en fonction des aptitudes, des qualifications, des compétences et de l'indépendance.• assume ses responsabilités en matière d'intendance générale, que ce soit directement ou par voie de délégation à ses quatre comités permanents (se reporter à la page 51 pour une description des principales activités des comités), y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques.• établit les pratiques et les politiques en matière de gouvernance et surveille les tendances en matière de gouvernance.• établit une description pour les postes d'administrateur, de président du conseil et de président d'un comité du conseil.• délègue au président et chef de la direction des pouvoirs relatifs aux fonctions de gestion et de contrôle afin de pouvoir assurer la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie.• se réunit chaque année avec le BSIF afin de passer en revue son rapport d'examen annuel et le statut des points devant être examinés avec la direction de façon régulière.

Rôle du président du conseil

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

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

Rôle des présidents de comité

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

Rôle du président et chef de la direction

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

Il est possible de consulter la description des postes pour notre président et chef de la direction, nos administrateurs, notre président du conseil et les présidents de nos comités sur notre site Web (sunlife.com/fr/about-us/leadership/board-of-directors/).

Culture et conduite

À la Sun Life, nous avons bâti une solide culture d'entreprise qui se reflète dans nos valeurs fondamentales, soit une culture chaleureuse, authentique, audacieuse, inspirante et marquante. Ces valeurs jettent les bases à nos normes commerciales rigoureuses et les orientent : l'intégrité, le comportement éthique, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients. Le conseil donne l'exemple et déploie tous les efforts nécessaires pour que la haute direction soit composée de personnes qui favorisent la création et le maintien d'une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation. Les questions sur la façon dont nous maintenons cette culture font partie de notre processus d'évaluation annuel visant l'efficacité de notre conseil, de nos comités et du président du conseil.

Le conseil a établi les Règles de conduite qui s'appliquent à tous les employés, travailleurs temporaires ou occasionnels et employés contractuels de la Sun Life et de ses filiales et coentreprises contrôlées, ainsi qu'à notre conseil d'administration, sans exception. Ceux-ci reçoivent tous une formation annuelle et doivent remplir une déclaration de conformité à ces Règles de conduite.

Afin de nous assurer que notre culture demeure forte, qu'elle favorise notre stratégie et qu'elle continue de créer de la valeur, nous la gérons activement. Les Règles de conduite et les pratiques liées à son application sont l'une des nombreuses façons dont nous précisons et renforçons les comportements attendus et les façons de travailler à la Sun Life.

Nos Règles de conduite encouragent la prise de parole et précisent notre engagement à ne pas tolérer les mesures de représailles. Nos Règles de conduite exigent également que les employés et les administrateurs déclarent tous les manquements connus et soupçonnés. Notre ligne éthique habilite nos employés à avoir un rôle actif dans la protection de l'organisation. Les employés peuvent utiliser la ligne éthique pour signaler toute allégation d'inconduite de façon anonyme ou s'ils sont d'avis que leurs préoccupations n'ont pas été réglées par d'autres méthodes de déclaration. Notre ligne éthique est fournie par un tiers fournisseur de services (ClearView). ClearView fournit la plateforme de signalement de la ligne éthique, tandis que Sun Life se charge d'examiner et d'enquêter sur tous les signalements effectués par l'intermédiaire de cette plateforme.

Les communications qui accompagnent les Règles de conduite renforcent davantage nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles insistent sur l'importance de faire entendre sa voix et de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

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

L'exemplaire le plus récent de nos Règles de conduite se trouve sur notre site Web (sunlife.com). Les Règles de conduite ont été déposées auprès des autorités en valeurs mobilières au Canada sur le site Web de SEDAR+ (sedarplus.ca) et auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur le site Web d'EDGAR (sec.gov/edgar).

Conflits d'intérêts et opérations avec des personnes apparentées

Nos Règles de conduite exigent que les administrateurs et les membres de la haute direction divulguent les relations, les associations ou les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou potentiel ou l'apparence d'un tel conflit. Les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt important dans une question ne reçoivent pas de documents connexes du conseil ou d'un comité, sont exclus de la réunion au cours de laquelle la question est abordée et ne voteront pas ni ne participeront à la décision.

Nous sommes également obligés en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) (les « Lois ») d'élaborer des procédures pour reconnaître des opérations potentielles ou réelles avec des apparentés de la Compagnie, un groupe qui comprend les administrateurs et les membres de la haute direction. Notre comité de révision (le « comité de la gouvernance ») examine les procédures relatives aux apparentés ainsi que leur efficacité en ce qui concerne notre conformité aux dispositions sur les apparentés des Lois et d'examiner toutes les opérations avec une personne apparentée devant être signalées. Nous avons établi des procédures relativement à une gamme étendue d'opérations éventuelles avec des apparentés de la Compagnie et, en 2024, le comité de la gouvernance a examiné ces dernières ainsi que leur efficacité en ce qui concerne le repérage d'éventuelles opérations avec des apparentés de la Compagnie susceptibles d'avoir une incidence importante sur la solvabilité ou la stabilité de la Compagnie. Il n'y a pas eu d'opérations avec des personnes apparentées à la Compagnie nécessitant un examen dans le cadre de ces procédures en 2024.

Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan stratégique, y compris l'énoncé de mission de la Compagnie, les stratégies d'entreprise et de groupe et les plans annuels liés aux affaires, au capital et aux placements. Il examine aussi l'efficacité de notre processus de planification stratégique. En 2024, le conseil a tenu la réunion de planification stratégique annuelle à Hong Kong et les administrateurs ont rencontré les dirigeants des entreprises de la Sun Life à Hong Kong, aux Philippines, en Inde, en Malaisie, en Indonésie et au Vietnam, afin de mieux comprendre les activités et les priorités stratégiques dans chacune de ces régions.

Dans le cadre des plans et priorités stratégiques de l'organisation, le conseil s'est concentré en 2024 sur la manière dont nous rehausserons l'échelle et les capacités dans nos groupes d'activités, tout en poursuivant la mise en œuvre de nos quatre impératifs stratégiques qui seront essentiels pour atteindre nos objectifs à moyen terme, et en continuant à rester résilients et à gérer les risques tout en surveillant les tendances de l'environnement externe. Ces plans comprenaient le rehaussement de notre ambition d'être « la meilleure société de gestion d'actifs et compagnie d'assurance » et l'évolution de notre accent sur les secteurs en croissance, comme la santé, la gestion d'actifs et l'Asie, ainsi qu'un accent accru sur le numérique. Le conseil a également examiné les nouvelles tendances en matière de prise de décisions stratégiques et financières, en mettant l'accent sur :

- des perspectives macroéconomiques incertaines et volatiles;
- un climat géopolitique de plus en plus complexe;
- l'évolution de la dynamique des talents;
- l'accélération de l'IA générative et de la transformation numérique;
- le paysage complexe et changeant des soins de santé;
- les nouvelles tendances démographiques de la croissance;
- des stratégies gagnantes dans la gestion d'actifs, la santé et l'Asie.

L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par l'inflation persistante et les taux d'intérêt ont également été prises en considération. Le conseil prend des mesures intentionnelles pour renforcer la résilience et l'agilité, de sorte que la Sun Life puisse réagir rapidement aux occasions et aux risques à mesure que l'environnement externe évolue. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

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

Gestion des risques

Le conseil et ses comités sont chargés d'assurer la surveillance de tous les risques à l'échelle de l'entreprise et sont responsables au premier chef de veiller à ce que des cadres, des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des risques soient en place. Lorsqu'il approuve notre cadre de gestion des risques, notre politique relative à l'appétence pour le risque, notre politique relative au risque de capital et notre cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité, et lorsqu'il assure une surveillance continue des programmes de gestion des risques, le conseil surveille la définition et la gestion appropriées des risques importants. Le conseil surveille les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques, et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces plans.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 49 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, qui sont publiés sur notre site Web (sunlife.com), sur le site Web de SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur le site Web d'EDGAR (sec.gov/edgar).

Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

Le conseil a approuvé un cadre de contrôle interne complet qui codifie le système existant de contrôles internes de la Compagnie énoncés dans diverses politiques et des documents connexes. Le cadre de contrôle interne est dérivé du document intitulé Internal Control – Integrated Framework (2013) publié par le Committee of Sponsoring Organizations de la Commission Treadway. Le comité d'audit examine et surveille l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne et d'information de gestion, et reçoit des rapports réguliers de la haute direction sur les contrôles internes, notamment les fonctions de supervision à l'échelle de l'entreprise dans les services actuariels, financiers et d'audit interne. Cette surveillance fournit une assurance raisonnable quant à la fiabilité de notre information financière et à la protection de nos éléments d'actif.

Planification de la relève et gestion des talents

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

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

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

Le conseil organise habituellement une ou plusieurs activités sociales auxquelles participent des membres de la direction qui ne font pas partie de l'équipe de direction. En outre, en 2024, le conseil a participé à des séances avec des participants au programme de perfectionnement des membres de la haute direction de Sun Life, un programme de développement du leadership réunissant des membres de la direction de l'ensemble de l'organisation. Ces manifestations permettent au conseil d'avoir des interactions et de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs cadres dirigeants.

Inclusion

Nous cherchons à créer une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques, peuvent contribuer à leur plein potentiel. Nous sommes engagés à soutenir l'égalité des chances et à favoriser l'inclusion. Le conseil s'engage également à respecter les lois applicables en matière de discrimination et s'efforce d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques d'une manière conforme à ces lois.

Perfectionnement et avancement des employés

Notre stratégie d'entreprise est axée sur une série de mesures qui améliorent nos pratiques de gestion des talents et enrichissent notre culture déjà collaborative et inclusive.

Dans le cadre de nos processus de recrutement, d'évaluation annuelle des talents et de planification de la relève, nous analysons nos postes de cadres et de dirigeants ainsi que notre filière de cadres afin de déterminer s'il existe des obstacles à l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous fournissons également des renseignements aux dirigeants de la Sun Life pour les aider à évaluer la composition de l'effectif et les résultats des sondages sur l'engagement concernant les comportements inclusifs qui contribuent le plus à la culture de l'entreprise. Nous relevons les points à améliorer en les comparant aux meilleures pratiques externes et en surveillant divers indicateurs.

Le tableau ci-dessous montre les progrès réalisés par rapport à nos aspirations en matière de composition de l'effectif de la haute direction (vice-présidents et au-delà) pour 2025, au 28 février 2025.



Aspirations en matière de composition de l'effectif de la haute direction¹

47 à 53 % de femmes dans les postes de vice-présidence et supérieur (mondial) au plus tard en 2025

EN COURS

37,8 % de femmes

25 % d'autres groupes sous-représentés dans les postes de vice-présidence et supérieur (Amérique du Nord) au plus tard en 2025

EN COURS

19,1 %

¹ Les vice-présidents, y compris les directeurs généraux de Gestion SLC.

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), qui relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 28 février 2025.

Sexe	Nombre de dirigeants	Pourcentage de membres de l'équipe de direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction ¹	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	8	61,5 %	8	61,5 %	243	62,1 %
Femmes	5	38,5 %	5	38,5 %	148	37,9 %
Total	13	100 %	13	100 %	391	100 %

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

Constituer un conseil efficace

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

Taille du conseil

Le conseil revoit sa taille chaque année afin de s'assurer qu'il favorise un dialogue ouvert et une prise de décisions efficace, qu'il offre le calibre et l'étendue appropriés de l'expertise des administrateurs, qu'il permet le renouvellement du conseil et qu'il assure une composition efficace des comités. Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 12 février 2025, le conseil a fixé à 12 le nombre d'administrateurs devant être élus. Tous les candidats aux postes d'administrateur s'acquittent actuellement de leur mandat d'administrateur. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées d'actionnaires.

Sélection des administrateurs

(se reporter à la page 39)

- Le comité de la gouvernance, en collaboration avec le président du conseil, repère et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur, avec l'aide d'agences de recrutement de cadres et de recommandations.
- Le comité de gouvernance utilise une matrice de compétences (se reporter à la page 42) et la politique en matière de composition du conseil pour recruter des administrateurs qualifiés disposant d'un large éventail de compétences, d'expériences et de connaissances. Il tient compte de l'indépendance, de l'engagement, de la composition et des huit principales qualités que nous attendons de chacun de nos administrateurs (se reporter à la page 39).
- Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement, et non pour une liste, et les administrateurs qui ne reçoivent pas plus de votes que d'abstentions doivent offrir de démissionner (se reporter à la page 8 pour connaître notre Politique sur le vote majoritaire).

Évaluation du conseil (se reporter à la page 45)

- Les administrateurs évaluent l'efficacité du conseil et de ses comités chaque année.

Orientation et perfectionnement

(se reporter à la page 43)

- Les nouveaux administrateurs apprennent à connaître nos activités et leurs responsabilités en matière de surveillance dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de Sun Life.
- Tous les administrateurs reçoivent une formation et disposent de ressources qui leur permettent d'améliorer continuellement leurs connaissances.

Indépendance, engagement et durée du mandat (se reporter à la page 36)

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

Indépendance

Le conseil maintient une majorité d'administrateurs indépendants pour assurer son fonctionnement efficace et son indépendance vis-à-vis de la direction. Tous les membres des comités du conseil permanents doivent être indépendants. Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs seulement si le comité de la gouvernance a déterminé qu'il n'entretient pas de relation directe ou indirecte avec la FSL inc. dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web (sunlife.com).

11 candidats aux postes d'administrateur sur 12 sont indépendants.

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

Président du conseil indépendant

Les rôles du président du conseil et du président et chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. M. Powers est notre président du conseil et un administrateur indépendant. L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

Réunions privées

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

Lignes directrices sur les autres activités professionnelles des administrateurs

Le conseil a adopté les politiques et pratiques suivantes pour promouvoir l'indépendance, garantir que les administrateurs disposent de suffisamment de temps et d'engagement pour remplir leurs obligations, et veiller à ce qu'aucun conflit d'intérêts réel ou apparent ne résulte des autres activités professionnelles des administrateurs :

Participation aux conseils ou au comité d'audit d'autres sociétés ouvertes

Les administrateurs qui sont des membres de la haute direction d'une autre société ouverte ne devraient siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte et les administrateurs qui ne sont pas des employés à temps plein ne devraient pas siéger à plus de trois autres conseils de sociétés ouvertes.

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

Mandats interreliés au sein de conseils

Le nombre d'administrateurs pouvant siéger ensemble au même conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus d'une autre société ouverte, sans le consentement préalable du comité de la gouvernance. À l'heure actuelle, aucun candidat au poste d'administrateur de la Sun Life ne siège au conseil d'une autre société avec un autre candidat au poste d'administrateur de la Sun Life.

Autres activités professionnelles

Les administrateurs sont tenus d'informer le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, le président et chef de la direction et le premier directeur des services juridiques avant de s'engager dans de nouvelles activités professionnelles, y compris l'acceptation d'un rôle d'administrateur au sein d'un autre conseil d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme à but non lucratif, et une évaluation est effectuée pour déterminer si l'activité est susceptible de présenter un conflit d'intérêts réel ou apparent ou d'être autrement contraire aux intérêts de la Sun Life.

Engagement et durée du mandat

Présence aux réunions

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

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2024 et la présence globale des membres concernés aux réunions pour cette période¹. Vous trouverez des détails sur la présence de chaque administrateur aux réunions dans les profils des candidats aux postes d'administrateur à partir de la page 19. À l'occasion, des réunions imprévues du conseil peuvent être convoquées suivant un court préavis afin d'examiner des opérations de fusion et d'acquisition ou d'autres questions, et certains de nos administrateurs pourraient ne pas être en mesure d'assister à ces réunions en raison du court préavis. Lorsqu'un administrateur n'est pas en mesure d'assister à une réunion, sa rétroaction et ses questions fondées sur les documents relatifs à la réunion sont envoyées au président du conseil ou au président du comité applicable, selon le cas, afin qu'elles soient abordées à la réunion.

	Réunions	Présence
Conseil	9	100 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité de la gouvernance	4	100 %
Comité de planification de la direction	6	100 %
Comité d'examen des risques	4	100 %
Nombre total de réunions	28	100 %

¹Le tableau sur cette page comprend la présence de Mme Harris qui ne se représente pas à l'élection conformément aux limites de la durée du mandat de notre conseil. Mme Harris était présente à 100 % des réunions du conseil, du comité d'audit et du comité de la gouvernance au cours de l'année. À notre assemblée annuelle de 2024, Mme Harris a obtenu une approbation de 98,6 % (310 049 477 voix en faveur de sa nomination et 4 367 552 abstentions).

Durée du mandat

Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs comprennent des dispositions sur le mandat des administrateurs afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et des connaissances institutionnelles, et le besoin de nouvelles perspectives. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page [45](#)), une liste permanente de candidats et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs.

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



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

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
M. Marianne Harris	Durée limite du mandat atteinte en mai 2025	<ul style="list-style-type: none">Comité d'auditComité de la gouvernance (présidente)	<ul style="list-style-type: none">finance, comptabilité et actuariatassurance, santé et patrimoinetalents et cultureleadershipstratégie et développement d'entreprise
Scott F. Powers	Durée limite du mandat atteinte en mai 2027	<ul style="list-style-type: none">s.o.¹	<ul style="list-style-type: none">talents et culturebesoins du client, ventes et distributionaffaires internationalesleadershipstratégie et développement d'entreprise
Stephanie L. Coyles	Durée limite du mandat atteinte en mai 2028	<ul style="list-style-type: none">Comité de planification de la direction (présidente)Comité de la gouvernance	<ul style="list-style-type: none">talents et culturebesoins du client, ventes et distributionaffaires internationalesstratégie et développement d'entreprisetechnologies numériques, données et analytique

¹ M. Powers était président du conseil non membre de la direction et assistait aux réunions des comités à ce titre.

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

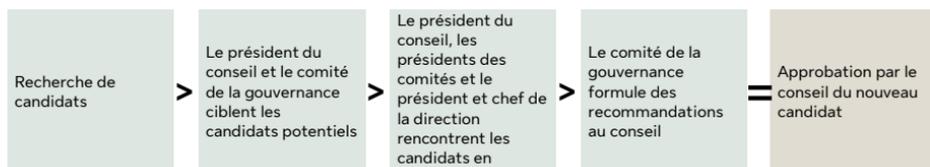
Un administrateur doit remettre sa démission écrite s'il reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

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

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

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

Sélection des administrateurs



Le comité de la gouvernance, en collaboration avec le président du conseil, est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs et de composition du conseil. Leur objectif est de recruter des administrateurs hautement qualifiés, disposant des compétences, de l'expérience et des perspectives nécessaires pour permettre au conseil de remplir au mieux son mandat.

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

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité de la gouvernance élabore un profil de candidat privilégié qui reflète les compétences, l'expérience et les autres caractéristiques particulières requises pour compléter le profil actuel du conseil, en tenant compte des besoins actuels et futurs. Le comité de la gouvernance demande aux agences de recrutement d'élaborer et de présenter une liste de candidats au poste d'administrateur qui reflète les clients, les employés, les actionnaires et les communautés que nous servons, qui tient compte des exigences légales et réglementaires applicables et qui s'efforce de garantir aux candidats l'égalité d'accès aux opportunités, sans parti pris ni discrimination.

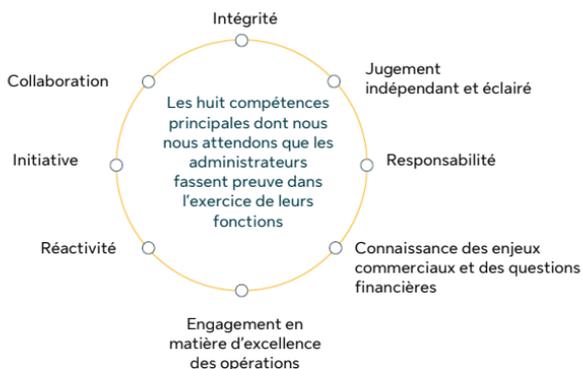
Des sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et l'étude des antécédents effectuent la vérification des références et des antécédents des candidats potentiels. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le président et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

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

Composition et compétences du conseil

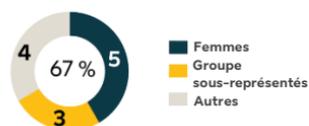
Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (reportez-vous à la page 59). Les administrateurs ont accès, sans restriction et au besoin, aux membres de la direction dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

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



Nous sommes d'avis que les administrateurs hautement qualifiés et expérimentés qui travaillent dans une culture inclusive produisent de meilleurs résultats en matière de gouvernance. Le conseil a donc adopté une politique en matière de composition du conseil, qui comprend des dispositions relatives au recrutement. Le comité de la gouvernance évalue l'efficacité de la politique sur une base annuelle en examinant la composition du conseil. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Sélection des administrateurs » ci-dessus.

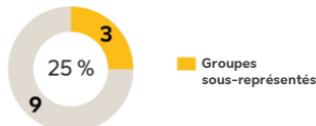
Composition du conseil



Sexe



Autres groupes sous-représentés



En date de la présente circulaire, 5 de nos 12 (42 %) candidats aux postes d'administrateur et 3 de nos 4 (75 %) présidents de comité actuels s'identifient comme des femmes, 3 de nos 12 (25 %) candidats aux postes d'administrateur s'identifient comme faisant partie d'un autre groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-asiatiques, et aucun ne s'est identifié comme Autochtone ou personne handicapée).

Pour tenir compte des intérêts de toutes nos parties prenantes, nous continuons de réfléchir à la composition du conseil afin de nous assurer qu'elle reflète les valeurs de la Sun Life. Le conseil a décidé de ne pas adopter de cibles pour la représentation des femmes ou d'autres groupes sous-représentés au conseil puisqu'il est satisfait de la composition actuelle du conseil. Bien que des niveaux de représentation ambitieux aient été fixés par le passé, le conseil a déterminé qu'il n'était pas nécessaire de continuer à le faire pour mettre en place un conseil hautement qualifié, inclusif et efficace.

Compétences et expérience clés

Le comité de la gouvernance s'assure, à tout moment, que le conseil est composé de membres possédant une expérience et un savoir-faire étendus en affaires et en stratégies de manière à ce qu'il soit capable de remplir son mandat de façon efficace. Chaque année, le comité de la gouvernance et le conseil déterminent les principaux champs de compétences et d'expérience qu'ils jugent nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la Compagnie et s'acquitter de ses responsabilités. Ces champs incluent les huit compétences clés énumérées ci-dessus ainsi que les compétences et l'expérience spécifiques énumérées dans le tableau ci-dessous (grille de compétences) et décrites dans le texte qui suit.

Le tableau ci-dessous présente également les principaux champs de compétences et d'expérience que chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant a indiqué qu'il apporte au conseil. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également précisé les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté à la page 19. Le comité de la gouvernance a examiné les champs précisés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possédaient effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

	Deepak Chopra	Stephanie L. Coyles	Patrick P. F. Cronin	Ashok K. Gupta	David H. Y. Ho	Laurie G. Hylton	Stacey A. Madge	Helen M. Malloy-Hicks	Marie-Lucie Morin	Joseph M. Natale	Scott F. Powers
Compétences et expérience clés											
Finance, comptabilité et actuariat Connaissances et expérience des enjeux de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat ou la gestion du capital	•		•	•	•	•	•	•			
Assurance, santé et patrimoine Expérience dans les activités liées à l'assurance, à la réassurance, à la gestion d'actifs, à la gestion du patrimoine et/ou à la santé permettant de bien comprendre l'entreprise, la stratégie et les facteurs du marché			•	•		•	•	•			•
Gestion des risques Connaissances et expérience en identification de risques importants, en évaluation du risque, en atténuation des risques internes et des contrôles y afférents et en présentation de rapports sur les risques		•	•	•		•	•	•	•		•
Talents et culture Expérience dans la direction et la promotion d'une culture prônant un rendement élevé, l'intégration de pratiques en ressources humaines visant à attirer, à fidéliser et à développer une part disproportionnée de grands talents, y compris des connaissances et de l'expérience en conception et en gestion des régimes de rémunération, en développement du leadership et en gestion des talents, en la planification de la relève et en conception organisationnelle	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Besoins du client, ventes et distribution Expérience de la création de produits financiers pour la distribution de détail, de la recherche portant sur les clients ou du développement et du positionnement de marque; expérience de la surveillance de réseaux de distribution et de canaux de distribution tiers	•	•	•	•			•			•	•
Affaires internationales Expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou dans d'autres pays et expérience de travail avec des cultures différentes	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale Expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale	•	•		•					•	•	
Leadership Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance d'une organisation de taille et de complexité importantes	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Stratégie et développement d'entreprise Expérience en planification stratégique et dans l'identification et l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•
Technologies numériques, données et analytiques Expérience ou connaissances relatives aux besoins ou aux stratégies en matière de cybersécurité ou de technologies numériques, données et analytique pour une grande organisation	•	•		•	•		•	•		•	
Durabilité et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance Expérience en matière de durabilité, de changement climatique, de questions environnementales, de questions sociales ou de principes et de pratiques de gouvernance d'entreprise dans une organisation de taille et de complexité importantes		•							•	•	

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

Orientation et perfectionnement

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

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

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

Si les déplacements sont permis, les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux de la Compagnie sur une période de deux à trois visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion annuelle de planification stratégique qui se tient dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux. Le conseil estime que ces visites de sites améliorent la formation

En 2024, nos administrateurs ont participé, outre aux cours organisés par d'autres conseils auxquels siègent nos administrateurs, à des cours organisés par des tiers, notamment :

- Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)
- Forum Canada-Corée
- Centre canadien pour la cybersécurité
- Institut canadien de recherches avancées (ICRA)
- Capital Markets Industry Taskforce (CMIT)
- Centre for International Governance Innovation (CIGI)
- Chatham House
- Coalfire, Royaume-Uni
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Ditchley Foundation
- Executive Learning Centre (ELC)
- Financial Times Live
- Financial Systems Thinking Innovation Centre (FINSTIC)
- Fordham Global Foresight
- Affaires mondiales Canada
- Herbert Smith Freehills, Investment Funds (HSF)
- Human Capital Leadership Institute of Singapore
- IMC Pan Asia Alliance Group
- Institut des administrateurs de sociétés
- International Bipolar Foundation (IBPF)
- Fonds monétaire international (FMI)
- Lansons
- Mercer
- Mosel European Dialogue
- Munk Debates
- Norton Rose
- Radix
- Skaddan, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP
- Stefan Ingves, Banque centrale de Suède
- Tapestry Networks
- Toronto-Centre

continue des administrateurs. Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés au Canada et de la National Association of Corporate

Directors aux États-Unis; ces organismes assurent la formation continue des administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences.

En outre, nous tenons périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise, pour réagir à des enjeux continuels et émergents concernant la surveillance fonctionnelle du conseil et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-dessous présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2024.

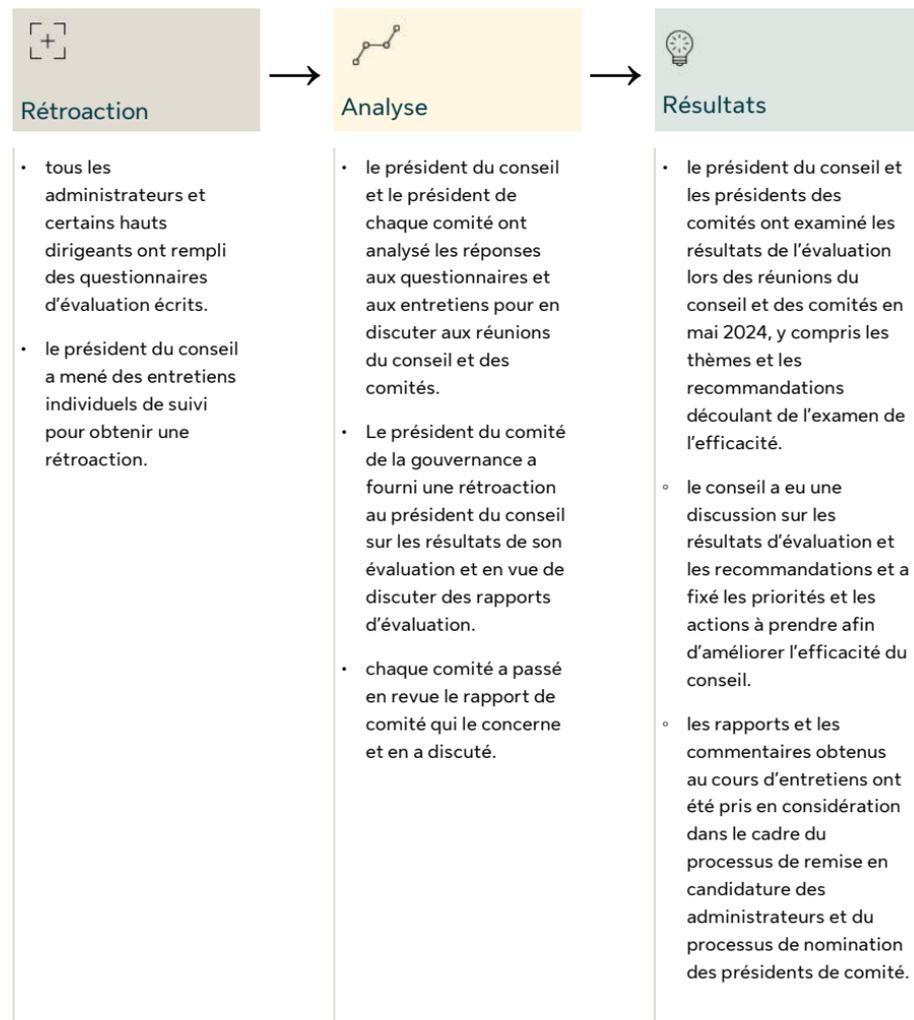
Mois	Sujet	Auditoire/Comité ¹
Mai	Ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques du BSIF	Conseil
Mai	Mise à jour sur la concurrence et tendances externes	Conseil
Mai	Stratégie de relations gouvernementales et mise à jour géopolitique	Conseil
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	Comité de planification de la direction
Août	Mise à jour relative à la cybersécurité- Menaces et contrôles	Conseil
Septembre	Éducation sur les plans de transition climatique & le financement transitoire (intervenant externe)	Conseil
Octobre	Mises à jour sur la gouvernance et les risques en matière d'IA générative	Comité d'examen des risques
Octobre	Progrès en matière de technologie et de cybersécurité	Comité d'examen des risques
Novembre	Se concentrer sur un objectif profond - La poursuite difficile mais essentielle de l'objectif (« The Messy but Essential Pursuit of Purpose », intervenant externe)	Conseil
Novembre	Élections américaines et perspectives politiques	Conseil

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

Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et chaque administrateur participent à un processus d'évaluation annuelle avec l'aide d'un consultant indépendant, au besoin. Le dernier processus d'évaluation indépendant a été mené en 2021. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2024, chaque membre du conseil a rempli des questionnaires pour évaluer le conseil, chacun des comités et les présidents des comités. Le président du conseil a mené des entretiens avec chacun des membres du conseil, dans chaque cas avec l'objectif :

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



Interactions et communications avec les actionnaires

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

Conseil d'administration	À l'occasion, le président du conseil ou son mandataire peuvent communiquer avec les actionnaires, les autorités de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance dans le cadre de questions portant sur la gouvernance, y compris à l'égard des résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération des dirigeants. Tous ces échanges sont communiqués au conseil d'administration au plus tard à sa prochaine réunion ordinaire. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec le conseil ».
Haute direction	<p>Le président et chef de la direction, le VPG et le premier directeur financier, le chef des relations avec les investisseurs et/ou tout autre membre de la haute direction rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs, et la haute direction a récemment discuté avec des investisseurs et d'autres parties prenantes.</p> <p>La haute direction de la Compagnie échange également avec les actionnaires et autres parties prenantes à l'occasion de présentations des membres de la haute direction, mais aussi d'annonces et d'événements spéciaux. Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de la haute direction de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs » et peuvent consulter notre site Web de relations avec les investisseurs à l'adresse sunlife.com/Global/Investors pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir.</p>
Relations avec les investisseurs	Notre équipe des relations avec les investisseurs procure aux actionnaires des ressources, notamment de l'information sur la couverture des analystes, les cotes de solidité financière, l'information financière annuelle ainsi que sur les pratiques en matière de gouvernance et de durabilité. En 2024, ces autres occasions d'engagement comprenaient une journée des investisseurs organisée par la Sun Life, et la participation à des conférences sur les services financiers dirigées par des pairs. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe de relations avec les investisseurs de la Sun Life de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs ».
Services aux actionnaires	Notre équipe des solutions aux actionnaires cherche à répondre aux besoins individuels des actionnaires de la Compagnie et communique soit directement avec nos actionnaires, soit indirectement par l'intermédiaire de notre agent des transferts lorsqu'il est question de la documentation relative à l'assemblée annuelle, du versement de dividendes, de reçus fiscaux ainsi qu'au sujet de la gestion et de la progression des demandes et des plaintes des actionnaires. De plus, notre équipe des solutions aux actionnaires gère de manière proactive des programmes de remise de biens à l'occasion afin de retrouver des actionnaires avec qui nous avons perdu contact et qui ont droit à des actions et des dividendes non réclamés. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe des solutions aux actionnaires de la FSL inc. ou avec son agent des transferts de la manière prévue ci-après à la rubrique « Coordonnées pour les actionnaires ».
Émissions en direct	La direction met à la disposition des actionnaires et des autres parties intéressées des webémissions en direct des conférences téléphoniques organisées pour la diffusion des résultats trimestriels, et l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie peut également être visionnée par webémission, au cours de laquelle les actionnaires peuvent poser des questions.

Communication avec le conseil

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

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

Courriel : boarddirectors@sunlife.com

Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

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

Courriel : investor.relations@sunlife.com

Politique en matière de divulgation

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

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

Le tableau ci-dessous présente la liste de nos documents de gouvernance clés et le moment de leur révision. À l'exception des Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs et la politique en matière de composition du conseil, ils peuvent tous être consultés sur notre site Web (sunlife.com) Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar).

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

Coordonnées pour les actionnaires

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

Pour les actionnaires résidant au Canada	Pour les actionnaires résidant aux États-Unis
Compagnie Trust TSX 301-100 Adelaide Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 4H1 Téléphone : Canada : 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865 Courriel : sunlifeinquiries@tmx.com	Equiniti Trust Company, LLC PO Box 860 Newark, New Jersey 07101 U.S. Téléphone : États-Unis : 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865 Courriel : sunlifeinquiries@tmx.com

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

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

Financière Sun Life inc.
1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : shareholderservices@sunlife.com

Propositions des actionnaires

Nous n'avons reçu aucune proposition de la part des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée. Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2026 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons les recevoir au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 15 décembre 2025 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction de notre assemblée annuelle de 2026.

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

Courriel : boarddirectors@sunlife.com

Adresse postale : 1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Notre politique sur l'accès aux procurations

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

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

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

Notre règlement administratif relatif au préavis

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

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

Rapports des comités

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit
- le comité de la gouvernance
- le comité de planification de la direction
- le comité d'examen des risques

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

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

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

Rapport du comité d'audit

Les membres du comité d'audit sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2024.

Membres	<ul style="list-style-type: none">• Helen M. Mallovy Hicks (présidente)• Deepak Chopra• Patrick Cronin• M. Marianne Harris• Laurie G. Hylton• Stacey A. Madge
Réunions de 2024	<ul style="list-style-type: none">• Le comité s'est réuni cinq fois en 2024.• Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion• Réunions privées régulières avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef.
100 % indépendant	<ul style="list-style-type: none">• Tous les membres du comité d'audit sont indépendants.
100 % ont des compétences financières	<ul style="list-style-type: none">• Tous les membres du comité d'audit possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et des normes de la NYSE.• M. Chopra, Mme Hylton et Mme Mallovy Hicks sont des experts financiers du comité d'audit au sens des règles de la SEC et possèdent l'expérience en comptabilité ou en gestion financière connexe requise aux termes des règles de la NYSE.

Supervision

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres parties prenantes, la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance, le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles internes mis en place et maintenus par la direction et l'évaluation de la compétence, de l'indépendance et du rendement de l'auditeur externe. La direction est chargée de l'établissement de nos états financiers consolidés et du processus d'élaboration de rapports de la Compagnie. Deloitte est chargée de l'audit de nos états financiers consolidés annuels conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit figurent dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Faits saillants de 2024

Information financière et contrôle interne

- ✓ le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables et actuarielles de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte.
- ✓ le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels.
- ✓ le comité a examiné les nouvelles normes sectorielles, réglementaires et comptables applicables et leur incidence possible sur les principales politiques et pratiques comptables de la Compagnie.
- ✓ le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes.
- ✓ le comité a examiné des rapports de la direction sur les approches de l'infrastructure technologique des finances et de l'actuariat, sur l'évolution des exigences en matière de divulgation, sur la production de rapports et sur les contrôles internes connexes.

- ✓ le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil.
- ✓ le comité a examiné les mises à jour sur des questions fiscales.
- ✓ le comité a étudié un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2023 et sur une mise à jour des recommandations de cet examen.
- ✓ le comité a examiné des rapports trimestriels de l'actuaire en chef sur les changements apportés aux hypothèses et méthodes ainsi que sur les mesures prises par la direction et leurs incidences.
- ✓ le comité a reçu des rapports du comité de communication de l'information de la direction sur son examen des documents d'information essentiels.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour trimestrielles du premier directeur financier sur des questions d'affaires et de stratégie.
- ✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour de chacun des chefs des finances et des auditeurs en chef sur les organisations financières et d'audit interne dans chacun de nos quatre piliers d'entreprise.

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

- ✓ le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2025 avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné les rapports sur la stratégie en matière de talents et les plans d'augmentation des ressources du service d'audit interne.
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur les activités liées à l'audit, les conclusions et les recommandations, et le caractère adéquat ainsi que l'efficacité des procédures de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance sur les première et deuxième lignes de défense.
- ✓ le comité a examiné un rapport de l'auditeur en chef sur les Normes internationales d'audit interne révisées, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025, les incidences des changements et un aperçu des attentes en matière de gouvernance aux termes des normes révisées.
- ✓ le comité a examiné le mandat d'audit interne et s'est déclaré satisfait de l'indépendance de la fonction d'audit interne.
- ✓ le comité a examiné les résultats du programme interne d'assurance de la qualité de l'audit.

Auditeur externe

- ✓ le comité a réalisé un examen exhaustif de l'auditeur externe, y compris une évaluation de l'associé responsable de la mission et de l'équipe, de leur indépendance, objectivité, de la qualité des communications, des travaux d'audit effectués, et une revue globale des honoraires et il a recommandé au conseil que son mandat soit reconduit.
- ✓ le comité a examiné et accepté l'indépendance de l'auditeur externe, et a examiné et approuvé la politique visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe.
- ✓ le comité a examiné et approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné et approuvé la portée et les modalités de la mission de l'auditeur externe, a examiné sa lettre de mission et sa rémunération et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe concernant nos états financiers, y compris des secteurs identifiés comme présentant des risques d'audit importants ou pour lesquels la direction doit faire preuve d'un grand jugement et d'autres questions notables.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour des auditeurs externes sur l'adoption et la mise en œuvre des IFRS 17 et IFRS 9 sur les faits nouveaux en matière de présentation de l'information, et de IFRS 18 – *Présentation et informations à fournir dans les états financiers*.

**Gouvernance,
ressources et
talents**

- ✓ le comité a examiné les rapports du premier directeur, contrôle de la conformité portant sur des questions de conformité relevant de son mandat, notamment la conformité aux Règles de conduite professionnelle et le programme de dénonciation.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur les litiges.
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, leurs fonctions et leurs structures organisationnelles et a examiné l'adéquation des ressources et a évalué l'efficacité de leurs fonctions.
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, et a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef, et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef.

Rapport du comité de la gouvernance

Les membres du comité de la gouvernance sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2024.

Membres	<ul style="list-style-type: none">• M. Marianne Harris (présidente)• Deepak Chopra• Stephanie L. Coyles• David H. Y Ho• Laurie G. Hylton• Stacey Madge	Supervision	<p>Le comité de la gouvernance est chargé d'aider le conseil à superviser : i) l'élaboration de lignes directrices et de processus efficaces en matière de gouvernance d'entreprise, y compris ceux qui concernent l'efficacité du conseil et de ses comités et la planification de la relève et du recrutement des administrateurs; ii) le plan d'investissement de la Sun Life et la performance des placements, y compris les pratiques d'investissement, les procédures et les contrôles liés à la gestion du portefeuille d'investissement du fonds général; iii) les questions de durabilité, y compris la politique de durabilité, la stratégie de durabilité (notamment l'élaboration d'un plan de transition climatique), le rapport sur la durabilité et le plan du premier directeur de la durabilité de la Sun Life; et iv) les programmes de conformité et de gestion de la conformité, y compris la conformité aux exigences légales et réglementaires, l'identification et la gestion des risques de conformité et l'élaboration de politiques et de processus pour soutenir un comportement éthique. Le comité fait également office de comité de révision de la Sun Life, conformément aux dispositions applicables de la <i>Loi sur les sociétés d'assurances</i> (Canada).</p>
Réunions de 2024	<ul style="list-style-type: none">• Le comité s'est réuni quatre fois en 2024.• Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion• Rencontre individuelle avec le chef de la conformité et le chef des investissements tous les trimestres.		
100 % indépendant	<ul style="list-style-type: none">• Tous les membres du comité de la gouvernance sont indépendants.		

Faits saillants de 2024

Lignes directrices et processus efficaces en matière de gouvernance	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise en plus de recommander à l'approbation du conseil notre déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance.✓ le comité a examiné nos politiques relatives à la composition du conseil et à l'indépendance des administrateurs et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.✓ le comité a examiné et recommandé au conseil des mises à jour aux chartes du conseil et des comités et l'approbation des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs.✓ le comité a examiné les activités, les politiques et les processus liés à la gouvernance des filiales et agi à titre de comité de révision pour certaines filiales sous réglementation fédérale.
Efficacité, orientation et formation du conseil	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné et recommandé au conseil le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités.✓ le comité a reçu un rapport sur le programme d'orientation et de formation des administrateurs.
Composition du conseil, relève et recrutement	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné et recommandé la nomination de deux nouveaux administrateurs.✓ le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs et a recommandé des mises à jour de ces dernières.✓ le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard.✓ le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, la brochure destinée aux titulaires de contrat ayant droit de vote, les formulaires de procuration et la notice annuelle et en a recommandé l'approbation.

Faits saillants de 2024

Durabilité	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné les rapports sur notre stratégie, nos initiatives et nos pratiques en matière de durabilité.✓ le comité a examiné le plan du premier directeur de la durabilité et le rapport annuel sur la durabilité de la Sun Life et recommandé au conseil de les approuver.✓ le comité a reçu des rapports sur les cibles de durabilité, les modifications réglementaires à venir et les droits de la personne.✓ le comité a reçu un rapport annuel sur notre programme philanthropique.✓ le comité a examiné les questions relatives au climat, y compris l'élaboration d'un plan d'entreprise de transition climatique.✓ le comité a examiné l'engagement des parties prenantes en matière de durabilité et a fourni des directives à cet égard.
Placements	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné la stratégie, les mesures à prendre et le rendement pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie.✓ le comité a examiné des rapports sur des opérations de placement importantes.✓ le comité a reçu des présentations et à des mises à jour sur la conception et la mise en œuvre du modèle d'exploitation cible pour la fonction des placements en Asie.✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur les titres à revenu fixe d'émissions publiques, les actifs immobiliers et les titres à revenu fixe d'émissions privées.✓ le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie et les résultats du test de résistance à la stagflation appliqué au portefeuille de placements.✓ le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation.
Surveillance de la conformité	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a reçu des rapports réguliers du premier directeur, contrôle de la conformité sur l'évaluation du risque de conformité, l'évaluation des contrôles du risque de conformité, les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, les pratiques commerciales, la confidentialité, la subornation et la corruption.✓ le comité a examiné et approuvé le plan annuel de conformité.✓ le comité a reçu des mises à jour sur l'évolution de points importants du cadre réglementaire et les interactions déterminantes avec les autorités de réglementation.✓ le comité a examiné les politiques et programmes afin de s'assurer qu'ils respectent les exigences légales et réglementaires.✓ le comité a reçu un rapport annuel de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour de chacun des chefs de la conformité sur les programmes de conformité dans chacun de nos quatre piliers d'entreprise.
Supervision de la conduite et de l'éthique/Opérations avec une personne apparentée	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné et approuvé les principaux changements apportés au code de conduite de la Sun Life et a reçu des rapports sur le programme du code de conduite, les dénonciations et la conduite éthique.✓ le comité a examiné les rapports sur les procédures et les pratiques de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre personnes apparentées.✓ le comité a approuvé la nomination d'un nouveau chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.
Ressources et talents	<ul style="list-style-type: none">✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité ainsi que les structures organisationnelles de leurs fonctions et a examiné l'adéquation des ressources et évalué l'efficacité de leurs fonctions.✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur des placements, le premier directeur des services juridiques, le premier directeur de la durabilité et le premier directeur, contrôle de la conformité.✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité et a évalué leur rendement annuel.

Rapport du comité de planification de la direction

Les membres du comité de la de la planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2024.

Membres

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

Réunions de 2024

- Le comité s'est réuni six fois en 2024.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion
- Rencontre à huis clos à chaque réunion trimestrielle avec le VPG, chef des ressources humaines et de la culture et le conseiller indépendant en rémunération.

100 % indépendant

- Tous les membres du comité de planification de la direction sont indépendants.

Supervision

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

Faits saillants de 2024

Relève et nominations

- ✓ le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour les postes de haute direction et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève en portant une attention particulière à la relève et au modèle opérationnel de l'équipe de direction.
- ✓ le comité a recommandé la nomination du VPG et premier directeur financier, du président du conseil membre de la direction, de Gestion SLC, du président de Sun Life Canada, et la nomination du président du conseil membre de la direction de Sun Life Canada.

Stratégie en matière de talents et de culture

- ✓ le comité a examiné la force, la méthodologie, les mesures et les résultats de la filière des talents.
- ✓ le comité a examiné la stratégie et l'approche à long terme de développement des talents, y compris une mise à jour des pratiques de gestion de carrière pour s'assurer que les employés peuvent réaliser leur plein potentiel.
- ✓ le comité a examiné le cadre de gestion de la culture mis à jour, y compris l'examen des valeurs et du travail en cours pour établir une culture axée sur le rendement élevé.
- ✓ le comité a examiné les progrès faits par rapport à notre stratégie en matière de talents et d'inclusion, y compris une mise à jour sur l'équité salariale entre les sexes, l'équité salariale pour les employés de divers groupes et la composition de l'effectif.
- ✓ le comité a suivi le tableau de bord des risques liés aux ressources humaines et a examiné les sondages à l'intention des employés, les tendances et les principaux thèmes, notamment le bien-être et l'engagement des employés, la productivité et l'innovation pour l'avenir du travail, ainsi que l'inclusivité, et a étudié les domaines nécessitant la prise de mesures.

Faits saillants de 2024

Rémunération des membres de la haute direction

- ✓ le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le président et chef de la direction en tenant compte de notre rendement d'entreprise, du progrès quant à nos objectifs stratégiques et des objectifs personnels du président et chef de la direction en 2024
- ✓ le comité a examiné les recommandations en matière de rémunération pour les VPG, les présidents des groupes d'affaires, les responsables des fonctions de contrôle et les autres preneurs de risques importants, ainsi que pour les cadres supérieurs sélectionnés.
- ✓ le comité a examiné et approuvé la structure des incitatifs annuels, à long terme et fondés sur des titres de capitaux propres dans le contexte des stratégies d'affaires et de gestion des talents, de l'évolution des paramètres du client et de nos principes de rémunération, y compris l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.
- ✓ le comité a examiné les mises à jour des évaluations liées aux paiements de 2024 en vertu du régime de rémunération incitative annuelle (RIA) et du régime de rémunération incitative à long terme (ILT).
- ✓ le comité a recommandé au conseil l'approbation des cibles du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de rémunération incitative à long terme pour 2025. Le comité a approuvé les budgets salariaux pour 2025 et a examiné des ratios de productivité de l'effectif et de rémunération des membres de la haute direction.
- ✓ le comité a examiné et approuvé les cadres de rémunération pour la gestion d'actifs et d'autres activités afin d'assurer l'harmonisation des incitatifs et de soutenir la transition en douceur du leadership et la fidélisation des talents.
- ✓ le comité a examiné et approuvé les programmes et les politiques en matière de rémunération de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite, à la fidélisation et aux avantages sociaux.
- ✓ le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction et l'examen par les pairs de la rémunération réalisable du président et chef de la direction, et en a examiné les répercussions.

Gouvernance du régime de retraite

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

Gouvernance et risques

- ✓ le comité a examiné et a étudié les tendances du marché et les enjeux clés de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance, y compris les tendances en matière de rémunération dans le secteur de la gestion d'actifs, l'évolution des paramètres du client, le montant de la rémunération du chef de la direction, l'analyse de la rémunération en fonction du rendement, l'équité salariale entre les sexes, l'analyse en fonction d'un groupe de sociétés comparables, les politiques de récupération et l'évaluation des exigences en matière d'actionnariat du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de direction.
- ✓ le comité a rencontré le premier directeur de la gestion des risques afin d'examiner la performance au chapitre de la prévention et de la gestion des risques afin d'en tenir compte dans l'évaluation de la rémunération.
- ✓ le comité a examiné les répercussions des principaux risques (y compris les risques liés aux ressources humaines) et des questions de conformité à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération et les pratiques en matière de ressources humaines.
- ✓ le comité a examiné la conception, l'approbation et la gouvernance des régimes incitatifs importants afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas à la prise de risques excessifs, de même qu'un aperçu de la conception et du fonctionnement de tous les régimes de rémunération.
- ✓ le comité a examiné les éléments clés des pratiques en matière de rémunération de la gestion d'actifs.

Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et a approuvé le mandat pour la VPG, première directrice des ressources humaines et de la culture, a examiné le plan de relève, l'adéquation des ressources et la structure organisationnelle de la fonction.
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels de la VPG, première directrice des ressources humaines et de la culture et a évalué son rendement annuel.

Rapport du comité d'examen des risques

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2024.

Membres	<ul style="list-style-type: none">• Ashok K. Gupta (président)• Patrick P. F. Cronin• Helen M. Mallovy Hicks• Marie-Lucie Morin• Joseph M. Natale
Réunions de 2024	<ul style="list-style-type: none">• Le comité s'est réuni quatre fois en 2024.• Le comité s'est réuni individuellement avec le premier directeur de la gestion des risques, régulièrement et sans la présence de la direction à chaque réunion.
100 % indépendant	<ul style="list-style-type: none">• Tous les membres du comité d'examen des risques sont indépendants.

Supervision

Les principales fonctions du comité d'examen des risques sont d'aider le conseil à superviser 1) les risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise et 2) la fonction de gestion des risques pour s'assurer que la direction a en place des programmes, des politiques, des procédures et des contrôles pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels la Compagnie est exposée et que suffisamment de capital soit disponible pour couvrir ces risques. Le comité d'examen des risques examine et approuve tous les cadres et principes directeurs en matière de gestion du risque et assure la conformité avec ces cadres et principes directeurs. De plus, lorsque le conseil délègue la supervision des risques à d'autres comités du conseil, le comité d'examen des risques fournit au conseil un portrait complet de la supervision de la gestion des risques dans l'ensemble des comités du conseil. Le comité d'examen des risques assure un suivi régulier du profil de risque de la Compagnie pour s'assurer que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation du capital de la Compagnie soit supérieure aux exigences réglementaires en matière de capital; il recommande au conseil, aux fins d'approbation, des limites de risque précises propres aux activités et le plan annuel de gestion du capital en plus d'en assurer le suivi.

Faits saillants de 2024

Gestion des risques

- ✓ le comité a examiné les risques émergents et les principaux risques auxquels sont confrontées nos activités commerciales et les contrôles appliqués pour atténuer les risques, y compris les discussions sur la résilience de l'ensemble de l'entreprise et l'évolution connexe du cadre de gestion des risques.
- ✓ le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance, y compris les risques politiques/géopolitiques.
- ✓ le comité a reçu des rapports trimestriels de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques et l'avis annuel de l'audit interne sur la gouvernance du risque.
- ✓ le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications du cadre de gestion des risques et de la politique relative à l'appétence pour le risque, et il a examiné et a approuvé périodiquement des modifications des politiques de gestion et de contrôle des risques.
- ✓ le comité a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques, notamment concernant les limites en matière de risques et a surveillé les mesures connexes prises par la direction.

Faits saillants de 2024

- ✓ le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et les rapports trimestriels sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, au risque lié à la gestion actif-passif, au risque lié aux produits, aux risques liés aux placements et au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance, et ce, pour voir à ce que le profile demeure dans les limites de l'appétence pour le risque.
- ✓ le comité a examiné des rapports réguliers sur les questions de sécurité de l'information et les risques liés à la cybersécurité. Le comité a examiné les rapports sur la gestion des cyberrisques liés aux fournisseurs et les incidents de tiers.
- ✓ le comité a examiné des rapports et reçu des présentations sur la manière dont le capital du TSAV pourrait évoluer dans des conditions financières très difficiles, sur l'évaluation comparative de l'appétit pour le risque et des paramètres clés au niveau mondial, et sur la gouvernance et le risque de l'IA générative.
- ✓ le comité a examiné l'élaboration d'une approche structurée pour comprendre et mettre en correspondance les risques interconnectés.
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des considérations futures liées à des scénarios de crise liés aux enjeux macroéconomiques et à la récession.
- ✓ le comité a examiné et mis à jour les paramètres de l'appétit pour le risque pour 2025 afin d'y inclure des indicateurs de risque clés tels que les risques climatiques et géopolitiques.
- ✓ le comité a examiné des rapports portant sur des risques particuliers afin de pouvoir donner au conseil une vue d'ensemble de la surveillance des programmes de gestion des risques, notamment :
 - les considérations de risque aux termes du plan d'affaires de la Compagnie; et
 - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle.

Gestion des capitaux, de la liquidité et de la trésorerie

- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels sur la situation du capital et des liquidités de la Compagnie
- ✓ le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière actuelles et prévisionnelles ainsi que des sensibilités à certaines conditions de marché et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachat d'actions et de paiements ou d'émissions de dettes.
- ✓ le comité a examiné les ratios de capital local et les dividendes sur une base trimestrielle.
- ✓ le comité a examiné les mises à jour trimestrielles sur les tendances du marché des capitaux, y compris l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités, le ratio du TSAV et l'effet de levier financier.
- ✓ le comité a examiné le plan de capital annuel et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a examiné l'autorisation de conclure des facilités de crédit et d'émettre des titres de créance, des actions de catégorie A et des actions ordinaires de FSL inc. dans le marché canadien et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a examiné des modifications de la politique relative au risque de capital et du cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a examiné la répartition du capital par unité d'exploitation.
- ✓ le comité a examiné les résultats de l'examen de la situation financière et l'évaluation des risques et de la solvabilité propres (« ERSP ») de la Compagnie et a recommandé au conseil l'approbation des cibles internes et opérationnelles en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF.

Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et approuvé le mandat du premier directeur de la gestion des risques et la structure organisationnelle, examiné la pertinence des ressources et évalué l'efficacité de la fonction de gestion des risques.
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur de la gestion des risques.
- ✓ le comité a examiné et approuvé les objectifs annuels du premier directeur de la gestion des risques et évalué son rendement annuel.

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

Notre principe directeur, notre approche et notre processus

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

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

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

Nous comparons la rémunération cible de nos administrateurs indépendants à la rémunération totale (provision annuelle et jetons de présence) versée aux administrateurs du groupe de sociétés comparables composé d'institutions financières (voir ci-dessous). Nous comparons également la rémunération totale versée et les tendances en matière de rémunération des administrateurs au moyen d'un vaste sondage auprès de sociétés inscrites en bourse et incluses dans le TSX 60.

Habituellement, nous évaluons tous les deux ans la compétitivité du programme de rémunération de nos administrateurs.

<p>Notre groupe de référence est composé de cinq grandes banques canadiennes et de neuf sociétés nord-américaines d'assurance et de gestion d'actifs.</p> <p>Nous avons choisi ces sociétés comme sociétés comparables, car il s'agit de sociétés de services financiers et de gestion d'actifs chefs de file nord-américaines qui recherchent des candidats aux postes d'administrateur ayant des compétences et une expérience semblables à ce que nous recherchons.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Banque de Montréal• Banque Canadienne Impériale de Commerce• Banque Royale du Canada• La Banque de Nouvelle-Écosse• Banque Toronto-Dominion• Equitable Holdings• La Great-West	<ul style="list-style-type: none">• Lincoln National• Financière Manuvie• MetLife• Principal Financial Group• Prudential Financial• T. Rowe Price• Unum Group
--	--	---

Le comité de la gouvernance prend également en considération d'autres facteurs qualitatifs lorsqu'il fait des recommandations au conseil sur la rémunération, y compris les responsabilités des administrateurs et le temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions pour être efficaces, de même que la capacité concurrentielle de notre programme par rapport aux programmes de notre groupe de sociétés comparables, et il formule ses recommandations au conseil.

Structure du programme

En 2024, les administrateurs ont reçu une provision annuelle, une provision pour les comités et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. À compter du 1^{er} janvier 2025, une structure de rémunération simplifiée a été approuvée, comme il est indiqué plus en détail ci-après. Les coûts sont partagés à parts égales par les deux sociétés. Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés. Les présidents des comités reçoivent une provision supplémentaire en raison de leurs responsabilités accrues. Les administrateurs reçoivent une tranche de leur provision annuelle du conseil en UAD aux termes de notre régime d'unités d'actions différées (voir ci-après).

Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD (voir ci-après). Les frais de déplacement et autres qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions de président du conseil lui sont également remboursés. Il ne reçoit pas de frais de déplacement.

M. Strain ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est notre président et chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Strain se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page [63](#) de la présente circulaire.

Rémunération des administrateurs

Le comité de la gouvernance examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. En 2024, le comité de la gouvernance a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération, pour qu'il fournisse un examen du caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de référence et les données des constituants de l'indice TSX 60 et comparé ces données à deux profils « d'administrateur modèle », le premier correspondant à un administrateur qui est président d'un comité et membre d'un autre comité et le second à un administrateur qui est membre de deux comités (tous les membres du conseil siègent à deux comités). L'analyse de Meridian a indiqué que la rémunération totale des administrateurs de Sun Life était inférieure à la médiane des pairs. En se fondant sur l'analyse de Meridian, le comité de la gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, une structure de rémunération simplifiée avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025 éliminant la provision pour les comités et augmentant la rémunération globale, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

Rémunération des administrateurs	Montant 2024 (\$)	Montant 2025 (\$)
Provision du président du conseil	490 000 ¹	530 000 ²
Provision des administrateurs	275 000 ³	315 000 ⁴
Provision des présidents de comité ⁵	45 000	45 000
Provision des membres de comité ⁶	10 000	Néant
Frais de déplacement ⁷	De 1 500 à 3 000 par réunion	De 1 500 à 3 000 par réunion

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

2 De cette provision, 265 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

3 De cette provision, 160 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

4 De cette provision, 180 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

5 Les présidents des comités reçoivent une provision supplémentaire en raison de leurs responsabilités accrues.

6 En 2024 les administrateurs indépendants ont reçu une rémunération de 10 000 \$ pour chaque comité dont ils étaient membres, chaque administrateur (autre que le président du conseil et les présidents de comité) siégeant à deux comités. Cette provision a été supprimée le 1^{er} janvier 2025.

7 Les frais de déplacement sont de i) 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est compris entre deux et six heures et ii) 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures. Le président du conseil ne reçoit pas de frais de déplacement. Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la FSL inc. acquises sur le marché libre. Les administrateurs ne peuvent racheter leurs UAD que lorsqu'ils quittent le conseil. La totalité des attributions d'UAD est versée en espèces. Pour de plus amples renseignements sur les principales modalités du régime d'unités d'actions différées, reportez-vous à la page [95](#).

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

Lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs

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

À compter du 1^{er} janvier 2025, les administrateurs (à l'exception de M. Strain) doivent avoir 945 000 \$ (soit sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants pour 2025), ce montant devant être atteint par les nouveaux administrateurs dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les administrateurs actuels disposent d'une année supplémentaire pour atteindre l'exigence de propriété accrue. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions, notamment des mises en gage ou des opérations de couverture visant des titres de la FSL inc. (reportez-vous à la page [80](#)).

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

Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Strain) détenait en date du 28 février 2025 et du 29 février 2024 ainsi que la tranche de leur provision de base qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD) et le pourcentage de la provision annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou en UAD. Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2025 et le 29 février 2024 s'est établi respectivement à 80,46 \$ et à 72,08 \$.

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter ¹	Tranche choisie à base d'actions ordinaires ou d'UAD (%) ²	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%) ³
Deepak Chopra	2025	250	16 072	16 322	1 313 268	✓	100	100
	2024	250	11 535	11 785	849 463	✓	100	100
	Différence	0	4 537	4 537	463 805			
Stephanie L. Coyles	2025	14 900	21 672	36 572	2 942 583	✓	0 ⁴	57
	2024	13 700	18 692	32 392	2 334 815	✓	0 ⁴	58
	Différence	1 200	2 980	4 180	607 768			
Patrick P. F. Cronin	2025	0	821	821	66 058	878 942 \$	0	57
	2024	0	0	0	0	805 000 \$	0	58
	Différence	0	821	821	66 058			
Ashok K. Gupta	2025	1 481	30 051	31 532	2 537 065	✓	0	57
	2024	1 481	24 358	25 839	1 862 475	✓	100	100
	Différence	0	5 693	5 693	674 590			
M. Marianne Harris	2025	7 349	68 918	76 267	6 136 443	✓	100	100
	2024	7 044	61 758	68 802	4 959 248	✓	100	100
	Différence	305	7 160	7 465	1 177 195			
David H. Y. Ho	2025	227	16 450	16 677	1 341 831	✓	100	100
	2024	227	11 779	12 006	865 392	✓	100	100
	Différence	0	4 671	4 671	476 439			
Laurie G. Hylton	2025	0	4 744	4 744	381 702	563 298 \$	0	57
	2024	0	2 474	2 474	178 326	626 674 \$	0	58
	Différence	0	2 270	2 270	203 376			
Stacey A. Madge	2025	0	821	821	66 058	878 942 \$	0	57
	2024	0	0	0	0	805 000 \$	0	58
	Différence	0	821	821	66 058			
Helen M. Malloy Hicks	2025	425	14 229	14 654	1 179 061	✓	0	57
	2024	425	9 532	9 957	717 701	87 299 \$	100	100
	Différence	0	4 697	4 697	461 360			
Marie-Lucie Morin	2025	1 306	8 993	10 299	828 658	116 342 \$	26	68
	2024	1 200	5 929	7 129	513 858	291 142 \$	13	64
	Différence	106	3 064	3 170	314 800			
Joseph M. Natale	2025	0	8 220	8 220	661 381	283 619 \$	100	100
	2024	0	4 056	4 056	292 356	512 644 \$	100	100
	Différence	0	4 164	4 164	369 025			
Scott F. Powers	2025	975	50 371	51 346	4 131 299	✓	75	87
	2024	975	42 709	43 684	3 148 743	✓	75	87
	Différence	0	7 662	7 662	982 556			

¹ Les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs ont été révisées en 2024 afin d'augmenter la ligne directrice en matière d'actionnariat à compter du 1^{er} janvier 2025 de 805 000 \$ à 945 000 \$ en actions ordinaires ou en UAD.

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

³ Tient compte du pourcentage global de la provision reçue par les administrateurs en actions ordinaires ou en UAD (les sommes exigées et facultatives).

⁴ Mme Coyles a affecté 100 % de sa rémunération à titre d'administratrice après impôt à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie sur le marché libre.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada une somme globale de 3 666 464 \$ en 2024, comparativement à 3 612 681 \$ en 2023.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹ (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options ² (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération ³ (\$)	Total (\$)
Deepak Chopra	–	295 000	3 000	–	–	–	–	298 000
Stephanie L. Coyles	170 000	160 000	3 000	–	–	–	–	333 000
Patrick P. F. Cronin	56 495	66 957	–	–	–	–	–	123 452
Ashok K. Gupta	–	330 000	12 000	–	–	–	–	342 000
M. Marianne Harris	–	330 000	3 000	–	–	–	–	333 000
David H. Y. Ho	–	254 203	12 000	–	–	–	–	266 203
Laurie G. Hylton	135 000	160 000	9 000	–	–	–	–	304 000
Stacey A. Madge	56 495	66 957	–	–	–	–	–	123 452
Helen M. Mallovy Hicks	–	317 500	3 000	–	–	–	–	320 500
Marie-Lucie Morin	100 000	195 000	12 000	–	–	–	–	307 000
Joseph M. Natale	–	295 000	3 000	–	–	–	–	298 000
Scott F. Powers	61 250	428 750	–	–	–	–	–	490 000
Barbara G. Stymiest	–	117 857	–	–	–	–	10 000	127 857
Total	579 240	3 017 224	60 000					3 666 464

¹ Cela comprend les UAD attribuées en 2024, y compris les UAD obligatoires et les UAD que les administrateurs ont choisi de recevoir au lieu d'une rémunération en espèces.

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

³ Des dons de bienfaisance d'un montant de 10 000 \$ ont été faits au nom de Mme Stymiest lorsqu'elle a quitté le conseil.

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

Rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique porte sur notre méthode de rémunération des membres de la haute direction, notre façon de prendre des décisions sur la rémunération, les différents éléments de nos programmes de rémunération, les sommes versées à nos membres de la haute direction visés en 2024 et le raisonnement derrière nos décisions.

La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur celle-ci présentés ci-dessous, au nom du comité de planification de la direction (« CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. L'information en matière de rémunération des membres de la haute direction comprend des mesures non conformes aux IFRS. De plus amples renseignements concernant ces mesures se trouvent à la rubrique M de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS dans notre rapport de gestion de 2024, qui est intégré par renvoi à la présente rubrique. Notre rapport de gestion de 2024 a été déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et il peut être consulté aux adresses sunlife.com, sedarplus.ca et sec.gov/edgar. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Table des matières

Lettre aux actionnaires	64
Analyse de la rémunération	69
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2024	69
• Modifications en 2025	70
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction	71
• Philosophie et approche en matière de rémunération	72
• Gouvernance en matière de rémunération	75
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques	77
• Cycle de prise de décisions	79
• Notre programme de rémunération	81
Renseignements sur la rémunération	100
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement	100
• Tableau sommaire de la rémunération	113
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative	115
• Prestations de retraite	125
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	127
• Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants	134
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	135

Lettre aux actionnaires

Message à nos actionnaires :

À la Sun Life, nous sommes une organisation axée sur les objectifs, qui s'engage à aider ses clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine. Nous croyons que ce n'est pas seulement ce que nous faisons, mais aussi la façon dont nous le faisons, qui différencie la Sun Life et crée des résultats positifs pour nos clients et les collectivités en général. Guidés par notre objectif et notre stratégie Incidence sur le Client, nous continuons de rehausser la barre des résultats positifs que nous visons à obtenir pour les clients, par le biais des objectifs financiers audacieux que nous nous sommes fixés pour créer de la valeur pour nos actionnaires. Lors de la Journée de l'investisseur 2024 de la Sun Life, nous avons été fiers de partager nos réussites à ce jour et de présenter notre stratégie gagnante pour l'avenir. Malgré certaines difficultés qui ont affecté nos activités liées aux soins dentaires aux États-Unis, le conseil est satisfait des résultats de la Sun Life et de la direction en 2024, notamment des progrès réalisés dans la mise en œuvre de nos priorités stratégiques et de nos résultats financiers.

Notre philosophie en matière de rémunération repose sur la conviction qu'il est essentiel d'attirer et de retenir les meilleurs talents au sein d'une culture forte et efficace pour réaliser une croissance durable à long terme. Chaque année, l'une des priorités du CPD est de revoir et suivre le processus de rémunération globale, y compris la conception, la fixation des objectifs, le suivi des résultats, l'examen et l'approbation des recommandations définitives. Nos plans sont régulièrement évalués au regard des principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et des pratiques de bonne gouvernance. Nous appliquons un processus rigoureux pour examiner les résultats commerciaux et incitatifs et garantir une véritable rémunération en fonction du rendement et l'alignement sur les objectifs des actionnaires. Nous tenons compte de l'avis du chef de la gestion des risques, de l'auditeur en chef et d'un conseiller expert indépendant pour nous assurer qu'une remise en question appropriée est en place. Nous continuons de nous réjouir du fait que notre approche continue de recevoir le soutien inconditionnel des actionnaires. À notre dernière assemblée des actionnaires, 96,0 % des membres ont voté en faveur de notre programme de rémunération. Nous apprécions votre contribution et vous invitons à continuer à exercer votre droit de vote sur les rémunérations en 2025.

Dans cette lettre et les pages suivantes, vous trouverez les renseignements dont vous avez besoin pour comprendre notre approche de la rémunération de la haute direction, y compris une vue d'ensemble des résultats de la Compagnie en 2024. Outre la rémunération, le comité est aussi activement engagé dans la supervision d'un programme plus vaste en matière de talents et de relève. Nous terminons cette note en soulignant d'autres domaines clés sur lesquels le CPD s'est concentré l'année dernière, et en jetant un regard sur les actions prévues pour continuer à attirer, retenir, motiver et récompenser efficacement notre personnel.

Notre objectif et notre ambition

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

Notre ambition est de devenir la meilleure compagnie d'assurances et de gestion d'actifs au monde.

Faits saillants du rendement de la Compagnie en 2024

L'année 2024 a été marquée par de solides résultats. Le conseil est satisfait de la mise en œuvre des priorités stratégiques et des résultats financiers par la direction.

Promotion des priorités stratégiques clés de 2024

Dans l'ensemble de nos quatre piliers d'entreprise – Gestion d'actif, Canada, États-Unis et Asie – nous avons fait de bons progrès et créé un élan dans l'exécution de notre stratégie en matière de santé, en trouvant des synergies entre la gestion d'actif et l'assurance, et en mettant à l'échelle des solutions numériques novatrices pour générer des résultats positifs pour les clients, notamment :

- Dans le domaine de la gestion d'actif, la conclusion de l'achat d'InfraRed et la création d'un cadre pour les clôtures à venir, ainsi que l'ajout de talents clés avec la nomination de Benjamin Deng au poste de président de la gestion d'actif en Asie;
- Au Canada, notre sélection par le gouvernement canadien à titre d'administrateur du Régime canadien de soins dentaires et l'innovation continue dans des catégories de produits clés, y compris un nouveau produit d'assurance conçu pour améliorer les résultats de santé des personnes atteintes du diabète; et
- Aux États-Unis et en Asie, nous continuons à progresser dans la réalisation de nos objectifs numériques en simplifiant les relations commerciales avec nous grâce à un traitement direct et à l'amélioration de la connectivité des demandes de règlement dans nos multiples secteurs d'activité.

Priorités stratégiques clés de 2024

- 1 Tirer parti de nos capacités de gestion d'actifs et étendre notre présence dans le domaine de gestion du patrimoine.
- 2 Accélérer notre élan en Asie.
- 3 Renforcer notre impact tout au long du parcours en matière de santé de nos clients.
- 4 Fonctionner comme une entreprise numérique.

Réalisation de résultats financiers et de prestations aux clients

Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle, 75 % du financement repose sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs financiers et les 25 % restants sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés pour les principaux clients.

Principaux résultats financiers

Nos résultats de 2024 **mettent en évidence la résilience de notre portefeuille diversifié d'activités et notre présence géographique**, ainsi que notre engagement à **aider nos clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine**. Cette année encore a été marquée par des complexités économiques et géopolitiques. Dans ce contexte, le bénéfice par action (BPA) déclaré est demeuré stable d'un exercice à l'autre et le RCP déclaré a diminué. Le BPA sous-jacent, une mesure qui tient compte de facteurs comme les écarts entre les fluctuations réelles et prévues du marché, a augmenté par rapport à 2023. Nous avons terminé l'année avec de solides résultats au chapitre de la croissance et des bénéfices au Canada, en Asie et dans la gestion d'actif. Nos activités aux États-Unis ont connu des difficultés liées à une morbidité défavorable dans le domaine de l'assurance médicale en excédent de pertes et à une baisse des revenus de l'assurance dentaire, compensée par une hausse des cotisations dans le domaine des garanties collectives. Nous avons également continué d'enregistrer une croissance de nos actifs sous gestion, franchissant une nouvelle étape pour nos actifs sous gestion mondiaux.

Base	Mesure	2024	2023	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	3 049 millions de dollars	3 086 millions de dollars	(1,2) %
	RCP	13,6 %	14,7 %	Baisse de 1,1 point de pourcentage
	Bénéfice par action	5,26 \$	5,26 \$	— %
Sous-jacent	Bénéfice net ¹	3 856 millions de dollars	3 728 millions de dollars	+3,4 %
	RCP ¹	17,2 %	17,8 %	Baisse de 0,6 point de pourcentage
	Bénéfice par action ¹	6,66 \$	6,36 \$	+4,7 %

¹ Le bénéfice net sous-jacent, le RCP sous-jacent et le BPA sous-jacent sont des mesures financières non conformes aux normes IFRS, ne sont pas des mesures financières normalisées selon le cadre de présentation de l'information financière utilisé pour préparer nos états financiers et pourraient ne pas être comparables à des mesures financières semblables présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique M intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2024.

Principaux résultats relatifs à la clientèle

Guidés par notre objectif et notre stratégie Incidence sur le Client, nous nous efforçons en permanence d'améliorer l'expérience de nos clients et d'obtenir pour eux des résultats financiers et en matière de santé positifs à plus long terme. Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle, nous mesurons notre rendement annuel par rapport à des objectifs clés en matière d'expérience client, y compris la satisfaction du client (CSAT) et les principaux résultats opérationnels des clients. À l'échelle mondiale, en ce qui concerne le **CSAT, nous nous sommes améliorés d'un exercice à l'autre, mais nous n'avons pas atteint notre objectif**. Le bilan des **principaux résultats commerciaux des clients a été conforme à l'objectif fixé ou supérieur à celui-ci**. Les entreprises ont bien progressé en aidant nos clients à prendre des mesures positives en matière de santé et à s'orienter dans les systèmes de santé.

Faits saillants de la rémunération en 2024

Compte tenu des résultats de la Compagnie en 2024, le conseil, sur recommandation du comité, a approuvé les décisions suivantes en matière de rémunération incitative annuelle et à long terme.

Régime de rémunération incitative annuelle

Dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle (RIA), notre performance financière est mesurée par rapport à des objectifs établis dans notre plan d'affaires annuel :

- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie aux termes du RIA, y compris pour le chef de la direction et le premier directeur financier, est de 105 %, comparativement à 131 % en 2023, ce qui représente une baisse de 26 points de pourcentage (page 122).
- Conformément à nos principes, ces scores incluent un rajustement pour nous assurer de récompenser le rendement de manière appropriée et d'obtenir un résultat juste et raisonnable. Cette année, un ajustement fondé sur la méthodologie a été appliqué à la mesure de la croissance aux États-Unis, ce qui a entraîné une augmentation de 4 points de pourcentage du score global aux États-Unis et une augmentation d'un point de pourcentage des résultats de la Compagnie. Cet ajustement fondé sur la méthodologie sera appliqué de manière symétrique à l'avenir (page 123).

Notre financement **total aux termes du RIA légèrement supérieur à la cible** de 105 % reflète une performance légèrement inférieure du BPA sous-jacent déclaré de la Compagnie, ainsi qu'une solide croissance des activités au Canada et en Asie, partiellement contrebalancée par les résultats aux États-Unis et des résultats inégaux pour les mesures liées aux clients. De plus amples renseignements sur l'utilisation du pouvoir discrétionnaire dans les régimes de rémunération sont présentés à la page 80.

Régime de rémunération incitative à long terme

Pour l'attribution de 2022, dont les droits seront acquis en 2025, le rendement de notre régime d'unités d'actions Sun Life des membres de la haute direction est fondé sur le rendement total pour les actionnaires (RTA) absolu et relatif sur une période de cinq ans. Notre RTA cumulatif sur cinq ans s'établit à 77,4 % et se classe dans le deuxième quartile parmi nos concurrents mondiaux en assurance.

- Indicateur de rendement des unités d'action Sun Life de 76 % (page 89). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué.
- Les membres de la haute direction visés reçoivent entre 35 % et 85 % du total de leur rémunération incitative à long terme sous forme d'unités d'action Sun Life à risque, fondées sur le rendement (page 86).

Notre **indicateur de rendement inférieur à l'objectif pour les unités d'action Sun Life** est dû aux résultats de ces dernières années où, par rapport aux compagnies d'assurance traditionnelles, la Sun Life a moins bénéficié de la hausse des taux d'intérêt et a été plus sensible à la volatilité du marché des actions, étant donné qu'une part plus importante des bénéfices provient des activités de gestion d'actifs.

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

Rendement et rémunération du chef de la direction en 2024

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible calculée en fonction des données de marché, du rendement d'entreprise et du rendement personnel, par rapport aux objectifs stratégiques et financiers annuels, au financement au titre des régimes de rémunération et aux résultats dans le contexte plus vaste de l'expérience client, employé et actionnaire, et de l'environnement de risque, de conformité et de contrôle. L'évaluation que fait le conseil du rendement du chef de la direction englobe l'examen des résultats par rapport aux objectifs à court, à moyen et à long terme, ainsi que la stratégie générale et le rendement financier. Ce processus prévoit l'obtention des commentaires du chef de la direction dans le cadre d'une autoévaluation ainsi qu'une rétroaction de l'équipe de la haute direction et de tous les membres du conseil. Le comité considère l'évaluation menée par le conseil, examine les antécédents de rémunération et les données sur le marché et demande l'avis de notre conseiller indépendant au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil.

Après l'examen, le comité a recommandé pour M. Strain une rémunération directe totale (RDT) réelle pour 2024 de 11 475 000 \$, soit 475 000 \$ de plus que sa cible de 11 000 000 \$ et 967 000 \$ de plus que sa RDT réelle pour 2023, et le conseil a approuvé cette rémunération.

En outre, le comité a recommandé une RDT cible de 11 750 000 \$ pour M. Strain en 2025, soit 750 000 \$ de plus qu'en 2024, l'augmentation étant versée sous la forme d'un salaire et d'une rémunération incitative à long terme afin de tenir compte de la compétitivité du marché en matière de rémunération et de s'aligner sur les intérêts des actionnaires, et le conseil a approuvé cette rémunération. Nous estimons que la rémunération attribuée à M. Strain reflète adéquatement le fait qu'il exerce pleinement ses fonctions, son rendement et les niveaux de rémunération concurrentiels pertinents. De plus, cela reflète son leadership dans l'exécution de notre stratégie et la création de valeur à long terme. Des renseignements supplémentaires sur la rémunération de M. Strain sont présentés à la page 101.

Priorités du comité en 2024

Outre les questions de rémunération, le comité a fourni des conseils sur un vaste éventail de sujets afin de faire progresser le programme relatif aux talents de la Sun Life.

La force et le principal facteur de différenciation de la Sun Life sont ses employés partout dans le monde. À cette fin, le comité s'efforce chaque année d'attirer et de former de grands talents, en veillant à ce qu'il y ait une solide filière de relève pour toutes les fonctions de direction essentielles. En 2024, le comité a appuyé la transition de Manjit Singh au poste de président de la Sun Life Asie, accélérant ainsi notre élan dans cet important marché en croissance. Le comité a également appuyé la transition de Jacques Goulet, de son poste de président de Sun Life Canada à celui nouvellement créé de président du conseil membre de la direction de Sun Life Canada, afin de l'aider à accélérer et à mettre en œuvre les principales priorités stratégiques pour le Canada et l'ensemble de l'entreprise. Conformément aux changements apportés à l'égard de MM. Singh et Goulet, le comité a également participé à l'intégration de deux nouveaux membres clés de l'équipe de direction de la Sun Life, soit Timothy Deacon et Jessica Tan. M. Deacon est entré au

service de la Sun Life en avril 2024 à titre de VPG et premier directeur financier. Comptant plus de 20 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs de l'assurance, de la gestion de patrimoine et la gestion d'actif, des placements et des marchés financiers, M. Deacon possède une feuille de route impressionnante en matière de leadership financier stratégique. À l'automne 2024, Mme Tan s'est jointe à la Sun Life à titre de présidente de Sun Life Canada. Mme Tan possède une vaste expérience mondiale en assurance et en innovation numérique.

Dans le cadre de notre engagement envers le **perfectionnement des talents**, la première année du nouveau programme de perfectionnement des membres de la haute direction de la Sun Life, en partenariat avec l'Université Cornell, a été un franc succès. Dans l'ensemble de la Sun Life, des programmes plus vastes contribuent à créer des dirigeants performants, prêts pour l'avenir et inclusifs. Outre ces priorités, le comité a également joué un rôle clé dans l'examen et la remise en question des plans de relève et des mouvements de talents clés tout au long de l'année.

Nous croyons que la **culture** unique de la Sun Life, centrée sur le client et **axée sur les objectifs**, est un **atout incroyable** pour la Compagnie et une source de différenciation. Le comité continue de superviser l'instauration d'une culture incluant une prise de risque prudente et de la renforcer par le biais de nos programmes de rémunération et de primes. La Sun Life a encore une fois obtenu la certification « Great Place to Work (GPTW) » au Canada, en Inde, en Indonésie, en Irlande, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour, au Vietnam et aux États-Unis.

Le **bien-être de nos employés** reste une priorité pour l'ensemble de l'organisation. Nous croyons que notre objectif n'est pas seulement un engagement envers nos clients, mais aussi une promesse envers nos employés, soit d'aider nos clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine. En 2024, les activités canadiennes de la Sun Life ont été reconnues par Excellence Canada, qui lui a accordé la certification la plus élevée en matière de santé mentale en milieu de travail. Le comité continue également de passer en revue les évaluations fondées sur des données afin de nous assurer que notre approche du travail hybride nous permet d'atteindre nos objectifs en matière d'activités, de productivité et de talents. Nous considérons le mode de travail hybride de la Sun Life comme un levier stratégique qui améliore le bien-être des employés et fait de la Sun Life un employeur de choix.

Perspectives pour 2025

Le comité surveille les tendances du marché et base ses décisions sur nos principes de rémunération pour s'assurer que nos conceptions reflètent notre objectif, nos stratégies d'affaires, la rémunération au rendement avec une prise de risques prudente, et les pratiques exemplaires.

Cette année, le CPD a supervisé un examen de nos exigences en matière d'actionnariat. **Nous maintiendrons nos exigences en matière d'actionnariat, car nous pensons que ces niveaux de propriété permettent une harmonisation à long terme des actionnaires** et équilibrent les préoccupations en matière de prise de risque en cas de surconcentration des actions de la société. Nos exigences en matière d'actionnariat requièrent de notre chef de la direction et d'autres membres de la haute direction visés qu'ils détiennent en actions au moins 10 fois et 5 fois leur salaire, respectivement. En 2016, nous avons introduit une exigence unique de participation personnelle (2,5 fois et 1,25 fois leur salaire pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, respectivement) axée sur la détention à long terme d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées. Cette année, nous avons également officialisé dans notre politique de rémunération et de nomination la pratique de notre chef de la direction d'acquérir annuellement des actions de la société.

Une fois encore, nous apprécions vos commentaires et vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com.

Cordialement,



Stephanie L. Coyles
Présidente, comité de
planification de la direction



Scott F. Powers
Président du conseil

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2024

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus pourraient témoigner d'événements exceptionnels. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA de 2024, les circonstances uniques de chaque groupe d'affaires ont été prises en compte et un pouvoir discrétionnaire positif a été appliqué aux résultats d'un groupe d'affaires pour garantir que les résultats définitifs relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation. Le recours au pouvoir discrétionnaire est décrit à la page 80.

Le RIA cible de M. Strain est demeuré inchangé pour 2025, tandis que son salaire et ses attributions au titre de la rémunération incitative cible à long terme ont augmenté. Certains autres membres de la haute direction visés ont reçu des augmentations de leur rémunération cible totale pour 2025. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives et tiennent compte du rôle essentiel que nos membres de la haute direction jouent dans la direction des activités, dans le cadre de la gestion des risques et dans la réalisation de nos objectifs ambitieux en faveur des clients et des actionnaires à l'avenir. Le paiement final de ces attributions est tributaire de la valeur à long terme offerte aux parties intéressées.

Comme indiqué dans la circulaire d'information de la direction de l'année dernière, les salaires, les cibles du RIA et les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme de 2024 ont été approuvés et exécutés en février 2024. Les résultats réels en matière de rémunération incitative pour 2024 reflètent une fourchette de rendement d'entreprise et de rendement individuel qui est conforme à nos principes de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime de rémunération incitative annuelle, se reporter à la page 122.

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2024 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2024. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 81.

Membre de la haute direction visé	Rémunération incitative à long terme (en milliers)												
	Rémunération incitative annuelle (en milliers)					Unités d'actions Sun Life		Options		Unités d'actions fictives de Gestion SLC			
	Salaire annualisé (en milliers)		Réelle			Cible		Valeur acquise / versée (attributions de 2022)	Valeur attribuée	Valeur exercée	Valeur attribuée	Valeur acquise / versée (attributions de 2022)	Valeur attribuée
	2024	2025	2024	2024	2025	2025	2025	2024	2025	2024	2025	2025	2025
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	1 000	1 100	2 475	2 000	2 000	4 707	7 353	3 515	1 298	—	—	—	—
Timothy Deacon VPG et premier directeur financier	600	650	966	800	850	—	1 700	—	300	—	—	—	—
Jessica Tan Présidente, Sun Life Canada	850	850	499	1 800	1 800	—	4 165	—	735	—	—	—	—
Stephen C. Peacher Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	750 \$ US	750 \$ US	2 124 \$ US	1 500 \$ US	1 500 \$ US	625 \$ US	1 313 \$ US	1 745 \$ US	563 \$ US	1 953 \$ US	1 875 \$ US	—	—
Daniel R. Fishbein Président, Sun Life É.-U.	600 \$ US	600 \$ US	729 \$ US	900 \$ US	900 \$ US	1 340 \$ US	2 338 \$ US	792 \$ US	413 \$ US	—	—	—	—
Manjit Singh Président, Sun Life Asie	4 000 \$ HK	4 500 \$ HK	7 658 \$ HK	5 000 \$ HK	6 000 \$ HK	9 015 \$ HK	14 450 \$ HK	—	2 550 \$ HK	—	—	—	—

Changements de fonctions de direction en 2024

- Le 18 mars 2024, M. Singh a été nommé président de la Sun Life Asie, tout en continuant d'agir à titre de VPG et premier directeur financier jusqu'au 8 avril 2024.
- M. Deacon a été embauché au poste de VPG et premier directeur financier, avec prise d'effet le 8 avril 2024, succédant à M. Singh à ce poste.
- M. Peacher a entamé ses fonctions de président du conseil membre de la direction de Gestion SLC le 3 juin 2024.
- Mme Tan a été engagée comme conseillère spéciale du chef de la direction le 19 août 2024, à Singapour, et a ensuite été mutée au Canada le 30 septembre 2024 en tant que présidente de Sun Life Canada.

Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a servi de fondement aux décisions en matière de rémunération commence à la page [100](#).

La rémunération incitative annuelle réelle de 2024 reflète le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Se reporter aux pages [84](#) et [122](#), respectivement, pour connaître la structure du régime de rémunération incitative annuelle et les résultats de l'entreprise qui variaient de 81 % à 133 %, et les résultats individuels aux termes du régime de rémunération incitative annuelle.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2022 versées en 2025 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 76 %. Se reporter à la page [89](#) pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life (l'« indicateur de rendement »). L'indicateur de rendement inférieur à la cible de 2022 s'appuyait sur le rendement total absolu pour les actionnaires de la Sun Life par rapport à un groupe de comparaison composé de banques canadiennes et d'assureurs nord-américains au cours de la période de rendement. Lorsqu'on tient compte de la croissance absolue du cours de l'action, des dividendes accumulés et des fluctuations des devises, les paiements pour les membres de la haute direction visés varient de 89 % de la valeur de l'attribution à 100 % de la valeur de l'attribution.

Modifications en 2025

Le CPD a procédé à l'examen annuel de nos programmes de rémunération et a approuvé les modifications apportées à notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et notre exigence en matière d'actionnariat pour notre président et chef de la direction. Ces modifications ont été effectuées dans le contexte de nos principes de rémunération, d'un environnement de gouvernance en évolution et des nouvelles pratiques exemplaires en matière de rémunération des membres de la haute direction, et avec l'aide et le soutien du consultant indépendant en rémunération du conseil. Ces modifications font en sorte que nos plans demeurent bien alignés sur notre stratégie d'affaires et que nos programmes continuent de favoriser l'atteinte d'objectifs stratégiques clés et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos clients et de nos actionnaires.

En ce qui concerne les attributions d'unités d'actions Sun Life à compter de 2025, la fourchette de rendement au titre du RTA reviendra à +/-10 %. En ce qui concerne les attributions de 2023 et de 2024, la fourchette de rendement au titre du RTA a été temporairement élargie à +/-15 % pour tenir compte de la possibilité que les résultats varient davantage au cours de la transition aux normes IFRS 17 et IFRS 9. En outre, le modificateur de durabilité sera supprimé de notre projet pour l'attribution de 2025. Nos membres de la haute direction continuent de se concentrer sur la prise de décisions durables et résilientes à long terme, alignées sur notre stratégie Incidence sur le Client et les intérêts des actionnaires.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, se reporter aux pages [87](#) à [91](#).

La garantie d'un alignement à long terme entre les membres de la haute direction et les actionnaires est l'un de nos principes fondamentaux en matière de rémunération. L'une des façons de parvenir à cet alignement est notre exigence en matière d'actionnariat, qui comprend des niveaux de propriété minimaux et des exigences de propriété personnelle, obtenus par la souscription d'actions ou l'attribution d'une RIA à des unités d'actions différées (UAD) (et excluant les attributions d'unités d'actions Sun Life et les options). Les options acquises ou non acquises ne sont pas prises en compte. Si une option acquise est exercée et détenue, elle est devenue une action qui est comptabilisée. En 2024, nous avons examiné nos exigences en matière d'actionnariat en tenant compte des tendances du marché et des pratiques exemplaires, et nous continuons de croire que nos niveaux de propriété favorisent l'harmonisation à long terme avec les intérêts des actionnaires et la prise de risques équilibrée découlant de la surconcentration dans les actions de la société. Nous avons renforcé nos exigences à l'égard du président et chef de la direction en officialisant

dans la politique ce qui était déjà une pratique de notre chef de la direction d'acquérir chaque année des actions qui soutiennent l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires.

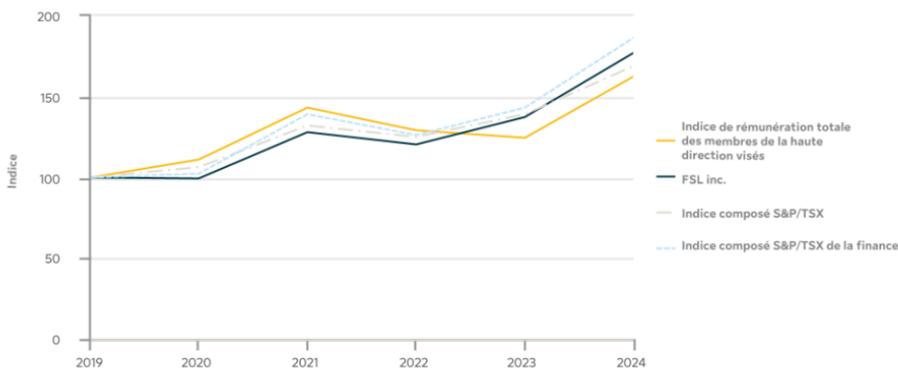
Pour les exigences en matière d'actionnariat et de conservation des actions, se reporter à la page 80. Un résumé de l'actionnariat actuel est présenté à la page 95.

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

Le graphique ci-dessous compare la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les unités d'actions Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2019 avec la valeur d'un investissement de 100 \$ dans chacun des deux indices suivants, soit l'indice composé S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX de la finance, au cours de la même période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale, décrite dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 113, pour les membres de la haute direction visés (limitée au chef de la direction, au premier directeur financier et aux trois membres de la haute direction visés les mieux payés suivants pour chaque année) en valeur monétaire et indexée à 100 au cours de la même période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés* pour 2024 tient compte des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2024, le résultat du RIA dans toutes nos entreprises, et du taux de change entre le Canada et les États-Unis et le Canada et Singapour.

Les rendements de la Sun Life, qui sont en général alignés sur les indices composés, sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 101.



Pour les exercices clos les 31 décembre	2019	2020	2021	2022	2023	2024
FSL inc.	100	99	128	120	137	177
Indice composé S&P/TSX	100	106	132	125	139	169
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	102	139	126	143	186
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	111	143	129	124	162
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$	45,0 \$

* Pour 2024, comprend M. Deacon (premier directeur financier actuel) et exclut M. Singh (ancien premier directeur financier) pour tenir compte de la transition du premier directeur financier. Pour 2021, comprend M. Strain et exclut M. Connor.

Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction ci-dessous exprime la rémunération totale, telle qu'elle figure dans le tableau sommaire de la rémunération des cinq membres de la haute direction les mieux rémunérés, en pourcentage du revenu net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau montre que le ratio du coût de la direction est comparable à celui des dernières années.

Ratio du coût de la direction	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	31,0 \$	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$	45,0 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)**	3 213 \$	3 533 \$	3 369 \$	3 728 \$	3 856 \$
Ratio du coût de la direction	1,0 %	1,1 %	1,1 %	0,9 %	1,2 %

* Pour 2024, comprend M. Deacon (premier directeur financier actuel) et exclut M. Singh (ancien premier directeur financier) pour tenir compte de la transition du premier directeur financier. Pour 2021, comprend M. Strain et exclut M. Connor.

** Les normes IFRS 17 et IFRS 9 ont été adoptées le 1^{er} janvier 2023 et les résultats de 2022 ont été retraités. Les résultats antérieurs à 2022 sont présentés selon l'IFRS 4 et l'IAS 39.

Philosophie et approche en matière de rémunération

Ce que nous faisons

Adopter une approche fondée sur des principes

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

Assurer l'harmonisation de la rémunération avec notre stratégie et la valeur à long terme pour les actionnaires

- Offrir des incitatifs afin d'obtenir la réalisation des priorités stratégiques d'affaires, comme l'importance que nous accordons aux clients.
- Harmoniser la rémunération en fonction des résultats des actionnaires à court, moyen et long terme.
- Harmoniser notre régime de rémunération incitative annuelle avec un ensemble équilibré de mesures basées sur la performance financière et les résultats pour les clients.
- Harmoniser nos programmes de rémunération incitative à long terme avec une rémunération basée sur une combinaison d'indicateurs absolus et relatifs.
- Maintenir une politique d'exigence en matière d'actionnariat et de conservation des actions de premier plan, y compris une exigence en matière de propriété directe et une exigence selon laquelle le président et chef de la direction doit acquérir des actions chaque année afin de favoriser l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires.
- Tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires dans le cadre de leur droit de regard sur la rémunération et par d'autres moyens

Rémunération en fonction du rendement

- Rémunérer les membres de la haute direction en insistant sur la rémunération conditionnelle fondée sur une formule et sur les résultats (rémunération conditionnelle en pourcentage de la rémunération cible : 91 % pour le chef de la direction et 81 % pour l'équipe de la haute direction).
- Définir les mesures de rendement du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées et qui sont basées sur le rendement individuel et de la Compagnie/des organisations.
- Offrir la quasi-totalité de la rémunération incitative à long terme sous forme d'actions Sun Life axées sur le rendement.

Gérer les risques et assurer une saine gouvernance

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

Ce que nous ne faisons pas

Aucun avantage accessoire excessif/aucune majoration

Aucun encouragement à prendre des risques excessifs

Aucune révision du prix ni aucun antidatage des options d'achat d'actions

Aucune couverture ni aucun nantissement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres

Aucune entente en cas de changement de contrôle à déclencheur unique

Aucune garantie sur plusieurs années

Principes en matière de rémunération

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



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



procurent une incitation à atteindre les priorités d'affaires stratégiques



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



sont simples et clairement communiqués



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

Comment nous assurons l'harmonisation

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

1. **la rémunération conditionnelle** (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 91 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 81 % pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.
2. **des mesures de rendement** au titre du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties prenantes par les bénéfiques, la croissance et les progrès relatifs aux résultats pour les clients clés à l'ensemble de l'entreprise qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires.
3. **des cibles de rendement** dans les plans annuels et à long terme qui sont fondées sur les plans d'affaires approuvés par le conseil et harmonisées avec la structure de risques de la Compagnie.
4. **des rendements absolus et relatifs pour les actionnaires** qui sont pris en compte dans notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

Notre approche en matière d'établissement de la rémunération

Comparaison avec des sociétés comparables

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

Rémunération en fonction du rendement

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

Harmonisation avec la stratégie de la Sun Life

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

Gouvernance en matière de rémunération

Participation et composition du comité de planification de la direction

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

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

Le mandat complet du CPD et les faits saillants de 2024 sont présentés à la page 55. Le profil de tous les administrateurs figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur qui commence à la page 18. D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- **Stephanie L. Coyles, présidente du CPD**, a été cheffe de la stratégie de LoyaltyOne de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Mme Coyles possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle siégeait auparavant au comité des ressources humaines et de la rémunération de Corus Entertainment Inc. de 2021 à 2023 et au comité de gouvernance de celle-ci de 2023 à 2024. Elle a aussi été membre du comité des ressources humaines de la Compagnie de la Baie d'Hudson de 2019 à 2020.
- **Ashok K. Gupta** compte 40 ans d'expérience dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. Il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc de 2010 à 2013, associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc) de 2004 à 2009, chef de la direction de Kinnect of Lloyd's of London de 2001 à 2004, et chef de la stratégie du groupe de CGU plc (faisant désormais partie d'Aviva plc) de 1997 à 2000. M. Gupta est actuellement président du conseil d'EValue Ltd. et président du conseil de Mercer Limited, président de son comité des mises en candidature et administrateur non membre de la direction de son comité de rémunération. Il a également siégé aux comités de la rémunération de JPMorgan Discovery Trust plc de 2013 à 2023 et d'Old Mutual Wealth Management Limited (maintenant Quilter PLC) de 2013 à 2014. Ces postes comportaient la responsabilité pour la rémunération des membres de la haute direction et le perfectionnement des membres de la haute direction.
- **David H. Y. Ho** est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital de 2017 à 2019. Il est actuellement membre des comités de rémunération et de perfectionnement des cadres de DBS Group Holdings Ltd. et DBS Bank Ltd., et du comité de rémunération de Qorvo, Inc.M. Ho a été président du comité de rémunération de China COSCO Shipping Corporation Limited de 2020 à 2021 et de Sinosteel Corporation de 2014 à 2016. Il a été membre du comité de perfectionnement et de rémunération des cadres d'Air Products & Chemicals, Inc. de 2014 à janvier 2025, et du comité de la rémunération de nVent Electric plc de 2018 à 2020, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, de Dongfang Electric Corporation de 2009 à 2015, de TriQuint Semiconductor Inc. de 2010 à 2014 et de 3COM Corporation de 2008 à 2010.
- **Marie-Lucie Morin** compte plus de 30 ans d'expérience dans la fonction publique fédérale canadienne où elle était responsable de diverses questions liées aux ressources humaines et à la rémunération des cadres supérieurs. Mme Morin possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle est actuellement présidente du comité de la gouvernance et de la rémunération de Stantec Inc., du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chorus Aviation Inc. et du comité des ressources humaines de Palette Skills Inc., et a été membre du comité de la rémunération d'AGT Foods and Ingredients Inc. de 2016 à 2019.

- **Joseph M. Natale** a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc. de 2017 à 2021, président et chef de la direction de TELUS Corporation de 2014 à 2015, en plus d'avoir occupé d'autres fonctions de direction dans cette société de 2003 à 2014. Il a aussi été chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et chef national, Canada de 2000 à 2003 et associé directeur de 1997 à 2000 au sein du cabinet KPMG Consulting, et président et cofondateur de Piller, Natale & Oh Management Consultants de 1990 à 1997. M. Natale est actuellement président du comité des ressources humaines et de la rémunération du Hospital for Sick Children. Il a également été membre du comité de rémunération de Home Capital Group Inc. de 2022 à 2023, membre du comité de la rémunération de Celestica Inc. de 2012 à 2017 et président du comité des ressources humaines et de la rémunération de Livingston International de 2008 à 2013.

Le CPD fait l'objet d'une évaluation annuelle afin de s'assurer que ses membres ont l'expérience et l'expertise requises pour s'acquitter du mandat du CPD. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter à la page [55](#).

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

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

Conseils indépendants

Depuis 2016, le CPD retient les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Pay Governance fournit des conseils d'experts sur la stratégie, la conception et le montant des programmes de rémunération se rapportant au chef de la direction et aux principaux membres de la haute direction ainsi que sur la gouvernance en matière de rémunération de nos membres de la haute direction, notamment des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à MFS Gestion de placements. De plus, le comité obtient des conseils spécialisés d'experts au besoin.

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

Le consultant indépendant conseille le CPD pendant toute l'année : en collaboration avec la direction et lors des réunions régulières à huis clos, il donne ses commentaires sur les recommandations relatives aux politiques, aide à évaluer le caractère adéquat de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris leur conception et leurs résultats, et passe en revue la présente circulaire.

Le CPD étudie l'information fournie par le consultant indépendant et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Il examine également annuellement le rendement et l'indépendance du consultant. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Governance n'a fourni aucun service lié à la rémunération d'employés qui ne sont pas membres de la haute direction à la Sun Life au cours de la période (et n'a pas reçu d'honoraires à ce titre).

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2024	2023
Pay Governance	214 223 \$ US	120 017 \$ US

Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques

Notre approche en matière de gestion des risques

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

1. Structure de gouvernance pour la conception et l'approbation des régimes de rémunération incitative;
2. Processus utilisés pour harmoniser la rémunération avec la gestion des risques.

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

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

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

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

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent environ 83 %¹ des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ».

Le CPD examine les montants et les principaux risques aux termes de ces régimes chaque année.

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

- Désignation des preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des preneurs de risques importants sont examinées par le CPD et l'harmonisation de leur rémunération avec le rendement à long terme de la Compagnie est assurée en exigeant qu'au moins 40 % de leur rémunération variable soit différée lorsque le seuil de bénéfices de la Compagnie est dépassé. Se reporter à la page 134 pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants.
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 81 pour une description de notre politique de récupération.
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité.
- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil ont le pouvoir d'appréciation de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'ils concluent que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. L'audit interne examine le respect des principes du CSF par nos programmes de rémunération et fait rapport régulièrement au CPD de ses conclusions conformément à la charte du CPD.

¹ Versements d'incitatifs de 2023 effectués en 2024.

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

Nos processus de conception et d'examen de la rémunération intègrent les pratiques de gestion des risques suivantes :

- Ils sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense » et des principes en matière de rémunération, y compris en conformité avec les principes du CSF.
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de l'appétence pour le risque approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA.
- Le premier directeur de la gestion des risques donne au CPD une présentation annuelle portant sur les risques clés à l'échelle de l'entreprise et la question de savoir si ceux-ci sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin.
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux limites de tolérance au risque approuvées.
- Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner les résultats portant sur le régime de rémunération incitative tant du point de vue financier et actuariel que du point de vue de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne. Le GERRI se réunit aussi après la clôture de l'exercice afin de discuter des rajustements qui seraient nécessaires à la note générale du RIA ou de chaque organisation ou l'évaluation du rendement individuel en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.
- Le CPD examine annuellement les recommandations de rémunération globale, le positionnement sur le marché et l'évolution de la valeur économique pour chaque membre de la haute direction visé.
- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements, la conception des régimes et les caractéristiques de fonctionnement.

Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

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

- Les conceptions sont soumises à des tests de tension pour s'assurer d'une compréhension des résultats possibles.
- La composition de la rémunération est gérée afin qu'une grande partie de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices.
- Les membres de la haute direction doivent respecter des exigences relatives à la propriété et à la conservation des actions qui permettent de renforcer les objectifs à long terme et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, dans la conception de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes de rémunération sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex., le bénéfice).
- Le RIA (se reporter à la page 84) comprend une mesure par laquelle le financement peut être réduit en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.
- Les mesures de rendement comprennent généralement une combinaison de mesures financières et de mesures non financières, absolues et relatives.
- Le financement du RIA est limité au rendement de l'ensemble de la Compagnie et de chaque organisation, et n'a aucune incidence directe en matière de rémunération sur les ventes ou les décisions portant sur les produits individuels au sein d'une organisation.

Cycle de prise de décisions

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

La direction (notamment le GERRI) examine notre programme de rémunération par rapport à la stratégie d'affaires, aux données du marché et aux pratiques de sociétés comparables

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

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

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

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

Examen des conceptions de régime
(avant l'année de rendement)

Examen et évaluation du rendement
(pendant la période de rendement)

Approuver de la rémunération
(après la période de rendement)

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

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

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

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

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

Exercice du pouvoir discrétionnaire

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

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

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

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

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

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

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

Pour 2025, le président et chef de la direction est tenu d'acquérir chaque année des actions aux termes de la politique de rémunération et de nomination afin de favoriser l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires. Cela inscrit dans la politique ce qui est déjà une pratique de M. Strain.

	Multiple du salaire annuel	Lignes directrices relatives aux participations après la retraite
Chef de la direction	10x	<ul style="list-style-type: none">• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an• Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans
Membres de la haute direction visés	5x	<ul style="list-style-type: none">• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an

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

Pour un résumé de l'actionnariat actuel, se reporter à la page [95](#).

Aucune opération de couverture ni mise en gage

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

Récupération

Notre politique de récupération, qui est conforme aux règles de la politique de récupération de la SEC, donne au conseil le pouvoir discrétionnaire de récupérer la rémunération incitative dans les cas où un employé actuel ou un ancien employé a reçu une rémunération excessive ou injustifiée. Cela comprend les cas d'inconduite (tous les employés) ou dans le cas d'un retraitement financier (membres de la haute direction).

Plus précisément, la totalité de la rémunération incitative avant impôt reçue par un employé actuel ou ancien au cours des trois derniers exercices terminés peut être récupérée si le conseil détermine que cette personne a fait preuve d'inconduite, notamment de fraude, de malhonnêteté, de négligence et/ou du non-respect des exigences juridiques ou de nos politiques internes, y compris du code de conduite. Il s'agit notamment de situations susceptibles d'entraîner une atteinte importante à la réputation. En outre, le conseil demandera le recouvrement du montant avant impôts de toute rémunération incitative reçue par erreur par un membre de la haute direction actuel ou ancien en fonction d'une mesure de présentation de l'information financière qui fait l'objet d'un retraitement financier, qui peut comprendre le cours de l'action et le rendement total pour les actionnaires, au cours des trois exercices terminés avant la date à laquelle la société est tenue de préparer le retraitement financier applicable (ou la période de transition pertinente).

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2024 se compose de sept éléments :

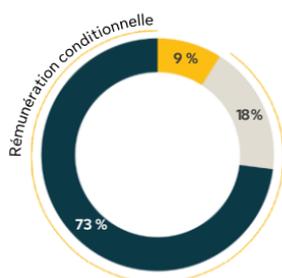
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
Salaire	Fixe	• soumis à un examen annuel	• tous les employés
Rémunération incitative annuelle	Variable	• 1 an	• tous les employés
Régime d'unités d'actions Sun Life	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• contributeurs clés; vice-présidents et échelons supérieurs
Régime d'options d'achat d'actions de la direction	Variable	• 10 ans • 50 % acquises l'année 3 et 50 % acquises l'année 4, respectivement	• Équipe de la haute direction
Régime d'UAD	Variable	• rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'organisation	• Vice-présidents ou échelons supérieurs
Prestations de retraite et avantages sociaux	Fixe	• s'accumule pendant la durée de l'emploi	• tous les employés
Avantages accessoires	Fixe	• offerts pendant la durée de l'emploi	• Vice-présidents ou échelons supérieurs

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

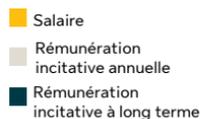
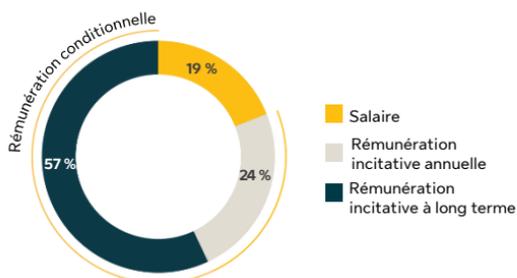
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• Directeur et échelons supérieurs au sein de Gestion SLC

La partie la plus importante de la rémunération versée à nos membres de la haute direction est une rémunération variable et conditionnelle. La composition de la rémunération varie en fonction de la capacité du membre de la haute direction à influencer les résultats d'entreprise à court et à long terme, de l'emplacement où se trouve le membre de la haute direction, du niveau du poste qu'il occupe et des pratiques concurrentielles. La composition moyenne de la rémunération directe totale et de la rémunération incitative à long terme par niveau, compte tenu de la rémunération cible, est présentée ci-après. La composition réelle de la rémunération de chacun peut différer selon le rendement d'entreprise et le rendement individuel ainsi que l'emplacement géographique, ainsi que l'expérience comme investisseur (c.-à-d., les dividendes et les fluctuations du cours des actions), en fonction de nos principes directeurs. Les mécanismes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires sont en supplément, et on trouvera une présentation sur ceux-ci aux pages [113](#) à [115](#).

Chef de la direction



Équipe de la haute direction



Analyse comparative

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

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

- **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer la plupart des membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 19 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Sun Life) cotées en bourse (ou des filiales de ces sociétés) :

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

- En ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés de la base de données sur la rémunération de 2024 de Radford McLagan, qui comprend les postes de gestion des placements dans plus de 130 sociétés de gestion d'actif aux États-Unis.

Salaires

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

Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Les objectifs d'entreprise comprennent le bénéfice, la croissance et les mesures clients.

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

Cible du régime de rémunération incitative annuelle (\$)	×	Résultats d'entreprise (%)	×	Multiplicateur individuel (%)	=	Attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle (\$)
--	---	----------------------------	---	-------------------------------	---	---

Résultats d'entreprise

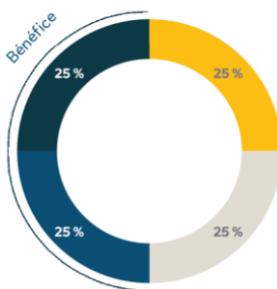
Nous avons comparé le rendement par rapport aux cibles à l'égard de quatre mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie dans le cadre du RIA, comme il est décrit ci-après.

■ BPA déclaré – pondération de 25 %

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

■ BPA sous-jacent – pondération de 25 %

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



■ Croissance – pondération de 25 %

- Moyenne pondérée de la valeur des affaires nouvelles (VAN), une estimation des profits futurs tirés des affaires nouvelles vendues au cours de l'exercice, au Canada et en Asie et les produits tirés des clients, soit les primes nettes + honoraires, aux États-Unis. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel.

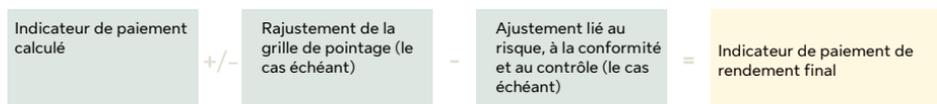
■ Mesures clients – pondération de 25 %

- Évaluation équilibrée du rendement par rapport à la cible à l'égard de ce qui suit :
 - Satisfaction de la clientèle;
 - Résultats opérationnels des principaux clients dans nos organisations.

Nos mesures du RIA sont examinées régulièrement pour s'aligner sur la stratégie et les pratiques du marché. En 2025, nos mesures relatives aux clients ont été mises à jour pour s'harmoniser avec notre stratégie Incidence sur le Client, notamment en mettant l'accent sur des relations numériques harmonieuses et en générant des résultats positifs sur le plan de la santé et des finances qui s'alignent sur notre raison d'être.

Les indicateurs de paiements de rendement du BPA déclaré varient de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 150 % pour les résultats exceptionnels. Pour le BPA sous-jacent et la croissance, il varie de 0 % à 200 %, et pour les mesures clients, il varie de 0 % à 150 %.

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable de l'indicateur final de paiement du rendement. Le rendement total de la Compagnie est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à +/-20 %, doit être apporté selon un ensemble de principes directeurs. Nos principes comprennent un biais pour le résultat calculé, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire positif et négatif avec l'intention d'être neutre au fil du temps, l'accent mis sur les éléments inconnus lors de l'établissement d'un plan d'affaires qui a eu une incidence importante et l'exercice d'un jugement éclairé. Nous vérifions la symétrie et l'uniformité du processus décisionnel au fil du temps. Le régime comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit d'augmenter, de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice net sous-jacent (perte) élimine du revenu net déclaré (perte) les effets des éléments définis dans la section M de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS, comme il est décrit dans notre rapport de gestion 2024, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

Composition des résultats d'entreprise

La composition des résultats d'entreprise en 2024 pour nos membres de la haute direction visés est la suivante :

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

	Pour l'ensemble de la Compagnie			
	BPA déclaré	Bénéfice net sous-jacent	Croissance	Mesures clients
Membres de la haute direction visés (à l'exclusion du président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC)¹	25 %	25 %	25 %	25 %
Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC	Rendement de l'organisation de Gestion SLC, notamment les résultats pour les mesures clients, le rendement des investissements et les mesures financières.			

¹ M. Singh a été nommé président de la Sun Life Asie le 18 mars 2024 tout en continuant d'occuper le poste de VPG et de premier directeur financier jusqu'au 8 avril 2024; son versement au titre du RIA pour 2024 est fondé sur les résultats de l'ensemble de la Compagnie pour la période au cours de laquelle il a occupé le poste de VPG et de premier directeur financier et sur les résultats du groupe d'affaires pendant qu'il occupait le poste de président, Sun Life Asie.

La croissance, mesurée en fonction du rendement par rapport à la cible, est fondée sur la VAN au Canada pour le président, Sun Life Canada et sur les produits tirés des clients aux États-Unis pour le président, Sun Life É. U et sur la VAN en Asie pour le président, Sun Life Asie.

En plus de la pondération de 25 % du BPA déclaré de l'ensemble de la Compagnie, une partie importante de la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction qui dirigent une organisation demeure liée aux résultats de l'ensemble de la Compagnie par le biais des programmes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Multiplicateur individuel

Tous les employés admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, se voient attribuer un multiplicateur de rendement individuel calculé en fonction de leur contribution individuelle pendant l'exercice. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs de rendement individuel pour l'exercice. Le multiplicateur individuel comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire le résultat individuel global.

Rémunération incitative à long terme

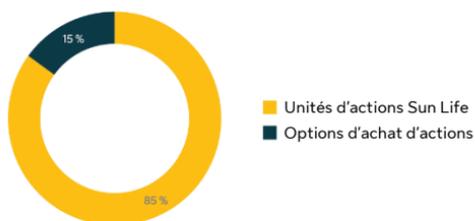
Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au cours d'une période d'acquisition s'échelonnant sur plusieurs années et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions au titre de la rémunération incitative à long terme étaient effectuées par l'intermédiaire de deux vecteurs différents, soit les régimes d'unités d'actions fictives comptant essentiellement les unités d'actions Sun Life et les options d'achat d'actions. Les attributions d'unités d'actions Sun Life effectuées en 2024 reflétaient notre nouvelle structure décrite ci-après.

Ces régimes de rémunération incitative sont conçus pour harmoniser et récompenser les membres de la haute direction et les autres collaborateurs clés ayant créé de la valeur pour les actionnaires et ayant généré des rendements supérieurs pendant la période de rendement des régimes, soit de 3 à 10 ans. Dans le cas du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, la proportion de la rémunération incitative à long terme versée sous forme d'options est examinée en fonction de l'âge et du stade auquel se trouve la personne dans sa carrière et elle est limitée à un maximum de 15 % de la rémunération incitative à long terme totale.

Des fonds sont alloués aux dirigeants d'entreprise afin de décider des attributions aux participants en fonction de leur contribution au cours de l'exercice et de leur incidence possible sur les résultats à long terme. Les attributions sont accordées selon un montant fixe; la valeur du montant du versement réel variera cependant en fonction des mesures de rendement décrites ci-dessous. Dans le cas du régime d'unités fictives de Gestion SLC, le montant du paiement réel est fondé sur le rendement de Gestion SLC au cours de la période de rendement. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de l'équipe de la haute

direction. Les attributions sont accordées en fonction du niveau de poste, du rendement et du potentiel individuels et des pratiques concurrentielles.

Composition de la rémunération à long terme (équipe de la haute direction) :



Pour M. Peacher, la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2024 est la suivante : 15 % d'options d'achat d'actions, 35 % d'unités d'action Sun Life et 50 % d'unités d'actions fictives de Gestion SLC.

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

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années, et qui ont atteint les cibles de rendement des capitaux propres (RCP) et les objectifs ambitieux de durabilité harmonisés à notre stratégie de durabilité.

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction vise à harmoniser les versements avec de nombreuses mesures de rendement continu externes et internes, et de rendement absolu et relatif, afin de fournir une vue d'ensemble du rendement global. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 % de la cible) pour nos plus importants membres de la haute direction, selon leur niveau de responsabilité et leur influence sur nos résultats. Les participants occupant un rôle de direction moins important ont un choix plus restreint de versements éventuels parce qu'à ce niveau, nous visons plutôt une harmonisation de la rémunération différée avec le RTA et la fidélisation des employés.

Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction – pour les attributions de 2023 et 2024

Nos attributions d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction 2023/2024 intègrent quatre mesures du rendement qui tiennent compte des résultats externes, absolus et relatifs et des résultats internes en matière de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
1. RTA absolu	la valeur sous-jacente des unités d'actions basée sur les augmentations ou les diminutions du cours de l'action et le rendement des dividendes	à tous les participants au régime d'unités d'actions Sun Life
2. RTA relatif	modifie le nombre final d'unités attribuées en fonction de notre rendement de RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	Vice-présidents ou échelons supérieurs
3. RCP sous-jacent	Bénéfice net (perte nette) sous-jacent divisé par le total des capitaux propres moyens pondérés attribuables aux actionnaires ordinaires pour la période. Le RCP donne une indication de la rentabilité globale de la Compagnie. Le RCP sous-jacent est inclus dans le régime afin de favoriser l'atteinte de nos objectifs financiers à moyen terme et de continuer à mettre l'accent sur les décisions relatives à la répartition du capital.	
4. Modificateur de durabilité	<p>modifie notre RTA relatif combiné et notre RCP sous-jacent en fonction du rendement sur trois ans par rapport à quatre objectifs ambitieux, alignés sur trois de nos piliers de durabilité : la promotion de l'investissement durable, le renforcement de la résilience au changement climatique et l'exploitation d'une entreprise digne de confiance et responsable, plus précisément :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nouveaux placements durables (en milliards de dollars) au cours de la période de rendement. Comprend de nouveaux placements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et plus inclusive¹.2. Réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre de nos activités (tonnes d'équivalents de dioxyde de carbone) Un objectif provisoire, mesuré par rapport à la base de référence de 2019, reflétant les progrès cibles au cours de la période de rendement vers notre objectif public de 2030. Comprend les émissions attribuables aux bureaux et aux centres de données à l'échelle mondiale ainsi qu'aux voyages d'affaires, y compris ceux des sociétés dont la Sun Life détient une participation majoritaire. Se reporter à la méthodologie relative aux émissions de GES de 2023 et de 2024 pour plus de renseignements.3. Parité hommes-femmes au sein de la haute direction à l'échelle mondiale².4. 25 % des membres de la haute direction en Amérique du Nord font partie de groupes sous-représentés en raison de leur origine ethnique. <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les objectifs ambitieux de la Sun Life en matière de durabilité, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité, disponible sur www.sunlife.com/fr/sustainability.</p>	

¹ Les placements durables répondent à un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les principes applicables aux obligations vertes de l'ICMA, les principes applicables aux obligations sociales de l'ICMA, les lignes directrices applicables aux obligations durables de l'ICMA, la référence immobilière du GRESB et/ou la carte du marché des investissements d'impact de PRI. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas d'avis d'un tiers ou ne fournissent pas d'avis interne sur leur émission, nos professionnels en placement exercent leur jugement pour évaluer si l'utilisation du produit respecte les normes énoncées dans les principes de l'ICMA.

² La parité hommes-femmes est définie comme étant une représentation des femmes dans une fourchette de 47 % à 53 %. Cette fourchette tient compte des employés qui s'identifient comme non binaires selon les moyennes mondiales actuelles.

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

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

Unités d'actions Sun Life (nombre)	×	Indicateur de rendement	×	Cours de l'action (\$)	=	Valeur de versement
(nombre d'unités attribuées, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(0 % à 200 %) voir le calcul ci-dessous		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition)		des unités d'actions Sun Life à l'acquisition (\$)

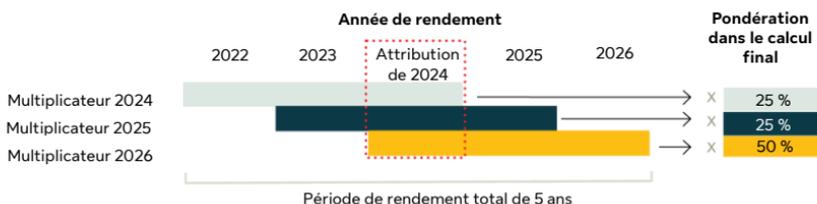
En 2023/2024, notre indicateur de rendement aux fins de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est calculé comme suit :

RTA relatif de 75 %	+	25 % RCP sous-jacent	+/-	Modificateur de durabilité de 10 pp	=	Indicateur de rendement
---------------------	---	----------------------	-----	-------------------------------------	---	-------------------------

RTA relatif

Le RTA relatif est pondéré à 75 % de l'indicateur de rendement global. Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans (appelés « multiplicateurs » dans l'illustration ci-dessous). L'indicateur de RTA annuel est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Pour toutes les attributions, le multiplicateur le plus récent a la pondération la plus élevée (50 %), les deux autres multiplicateurs étant pondérés à 25 %. Par exemple, pour l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2024, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement de RTA relatif à une moyenne pondérée composée de 14 banques canadiennes et sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines cotées en bourse. Ces sociétés sont très semblables à nous pour ce qui est de mesurer le rendement puisqu'elles exercent leurs activités dans le même marché élargi des services financiers et qu'elles nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'activité. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour le recrutement de talents et l'accès aux capitaux. Les sociétés énumérées ont servi au calcul des indicateurs de rendement annuels pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life 2024.

Le groupe de sociétés comparables en matière de rendement est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 83).

	Pondération	Sociétés comparables pour les unités d'actions Sun Life		
Banques canadiennes	20 %	<ul style="list-style-type: none"> • Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce 	<ul style="list-style-type: none"> • Banque Royale du Canada • Banque Scotia 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Banque TD
Sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines	80 %	<ul style="list-style-type: none"> • La Great-West • Equitable Holdings • Lincoln Financial 	<ul style="list-style-type: none"> • Financière Manuvie • MetLife • Principal Financial Group 	<ul style="list-style-type: none"> • Prudential Financial • T. Rowe Price • Unum Group

Pour les attributions de 2023 et 2024 uniquement, la fourchette de rendement liée à la moyenne pondérée du groupe de référence est de +/-15 pp. Cette fourchette a été mise en œuvre temporairement pour tenir compte de la possibilité de résultats plus variables pendant la transition aux nouvelles normes comptables IFRS 17 et IFRS 9, compte tenu que ces normes s'appliquent uniquement aux sociétés d'assurance canadiennes. À compter de 2025, la fourchette de rendement du RTA relatif reviendra à +/-10 pp (fourchette de rendement pour 2022 et les années antérieures).

Performance des unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et fourchettes de versement

Niveau de rendement	Si le RTA relatif sur 3 ans ¹	Alors l'indicateur de RTA annuel est de
Maximum	dépasse la moyenne pondérée de 15 % ou plus	200 %
Cible	se situe dans la moyenne pondérée	100 %
Seuil de référence	est de 15 % en deçà de la moyenne pondérée	25 %
Inférieur au seuil de référence	est plus de 15 % en deçà de la moyenne pondérée	0 %

¹La fourchette de rendement pour les attributions à compter de 2025 sera de +/-10 % pp; se reporter aux modifications en 2025 (page 70)

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

RCP sous-jacent

Le RCP sous-jacent est pondéré à 25 % de l'indicateur de rendement global. Trois objectifs annuels seront alignés sur le plan d'affaires de chaque exercice, et le résultat final sera la moyenne du rendement pondérée équitablement pour chacun des trois exercices. La fourchette de rendement pour chaque objectif annuel est de +/-15 % (seuil-maximum). Alignée sur le RTA relatif, la fourchette de paiement est de 0 % si le RCP sous-jacent est inférieur au seuil, de 25 % si le RCP sous-jacent est au seuil, de 100 % si le RCP sous-jacent est à la cible et de 200 % si le RCP sous-jacent est au maximum. Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

Modificateur de durabilité

Le modificateur de durabilité peut rajuster le résultat combiné du RTA relatif (pondération de 75 %) et du RCP sous-jacent (pondération de 25 %) jusqu'à +/-10 pp. Le modificateur de durabilité appliqué sera soit -10 points de pourcentage (pp), -5 pp, « aucun changement », +5 pp ou +10 pp. Les résultats sont évalués en fonction de notre rendement sur trois ans par rapport aux objectifs ambitieux alignés sur certains de nos piliers de durabilité. Chaque objectif comporte une valeur de référence et le rendement par rapport à chaque objectif sera pondéré de manière égale dans l'évaluation. Le rendement pour la période sera évalué

pour établir le degré de réussite par rapport aux quatre objectifs ambitieux. À compter de 2025, le modificateur de durabilité ne fera pas partie de notre conception (se reporter aux modifications en 2025 à la page 70).

Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction – pour l'attribution de 2022 et d'années antérieures

Avant 2023, notre conception intégrait deux mesures du rendement qui tiennent compte des résultats externes, absolus et relatifs :

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

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

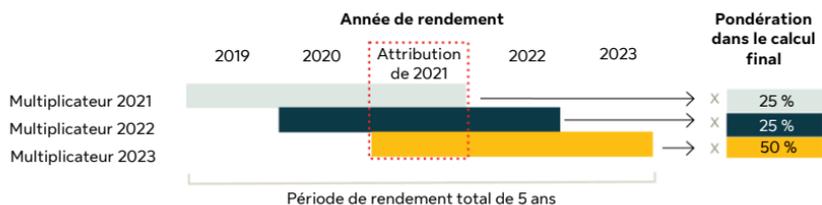
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

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

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

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

Pour toutes les attributions, le multiplicateur le plus récent a la pondération la plus élevée (50 %), les deux autres multiplicateurs étant pondérés à 25 %. Par exemple, pour l'attribution de 2021, les facteurs du RTA annuel sont pondérés comme suit :



Nous comparons notre rendement aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction à un indice pondéré personnalisé composé de 12 banques canadiennes et sociétés d'assurances nord-américaines. Ces sociétés sont très semblables à nous pour ce qui est de mesurer le rendement puisqu'elles exercent leurs activités dans le même marché élargi des services financiers et qu'elles nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'activité. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour le recrutement de talents et l'accès aux capitaux. Les sociétés énumérées ci-dessous ont servi au calcul des indicateurs de rendement annuels pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life depuis 2015.

Cet indice pondéré personnalisé est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 83). L'indice pondéré personnalisé n'est pas utilisé à d'autres fins.

	Pondération	Sociétés comparables pour les unités d'actions Sun Life (attributions 2017 à 2022)		
Banques canadiennes	25 %	<ul style="list-style-type: none"> Banque de Montréal Banque Canadienne Impériale de Commerce 	<ul style="list-style-type: none"> Banque Royale du Canada Banque Scotia 	<ul style="list-style-type: none"> Banque Toronto-Dominion
Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	<ul style="list-style-type: none"> La Great-West Equitable Holdings Lincoln Financial 	<ul style="list-style-type: none"> Financière Manuvie MetLife Principal Financial Group 	<ul style="list-style-type: none"> Prudential Financial T. Rowe Price Unum Group

Performance des unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction et fourchettes de versement en 2022

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

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

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

Les options d'achat d'actions récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires. À compter de 2023, les attributions s'acquiescent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution.

Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent une partie de leur prime incitative annuelle à long terme sous forme d'options qui représentent au maximum 15 % de leur prime incitative à long terme. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après l'attribution. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement et n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

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

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

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

À compter de 2023, les attributions s'acquiescent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution. Cette modification nous permettra de mieux nous aligner sur les pratiques du marché et de mettre l'accent sur la nature à long terme du programme.

En 2025, le conseil a approuvé certaines modifications au régime d'options d'achat d'actions afin i) de clarifier certains concepts liés à l'emploi, et ii) d'apporter d'autres modifications d'ordre administratif. Ces modifications n'exigeaient pas l'approbation des actionnaires aux termes des dispositions de modification du régime.

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

À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat ainsi que les exigences relatives à la propriété personnelle, nous exigeons que les membres de la haute direction actifs détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans.

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

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

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au 31 décembre 2024. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (5,1 % des actions en circulation au 31 décembre 2024), à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne. Les attributions d'options d'achat d'actions sont établies en fonction d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (14,2 % pour l'attribution de février 2024, 13,0 % pour l'attribution de février 2023, et 12,3 % pour l'attribution de février 2022).

Indicateur de dilution	2024		2023		2022	
	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	487 738	0,08	789 963	0,14	709 248	0,12
Options en cours ²	3 119 926	0,54	3 428 382	0,59	3 588 520	0,61
Options pouvant être attribuées ³	2 024 299	0,35	2 424 145	0,41	3 214 108	0,55
Surplus ⁴	5 144 225	0,90	5 852 527	1,00	6 802 628	1,16
Taux d'épuisement du capital ⁵		0,08		0,14		0,12

¹ Le nombre total d'options attribuées chaque année dans le cadre du régime d'options.

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

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

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

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

Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC

Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC récompense les particuliers pour le rendement et la croissance à moyen terme de Gestion SLC. Aucun changement important n'a été apporté pour 2024.

Le régime permet aux participants de participer à la réussite globale et à la création de valeur de Gestion SLC et harmonise les intérêts des participants avec ceux des actionnaires de la Compagnie en offrant des mesures incitatives relativement au rendement futur. Pour M. Peacher, le régime de 2024 récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres de rendement global de Gestion SLC; des actifs gérés de tiers; des revenus d'honoraires de tiers et du bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont acquises en totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution et payées en espèces.

Composition de la rémunération incitative à long terme

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

Participants admissibles		Options d'achat d'actions	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC
Chef de la direction et équipe de la haute direction (à l'exclusion du président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC)		15 %	85 %	–
Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC		15 %	35 %	50 %
Vice-présidents principaux, vice-présidents et collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président)		–	100 %	–
Gestion SLC	Directeurs généraux principaux, directeurs généraux et collaborateurs clés	–	–	100 %
	Certains directeurs généraux principaux	–	Combinaison d'unités d'actions fictives de Gestion SLC et d'unités d'actions Sun Life	

Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'UAD offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions incitatives en UAD qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie. Aucun changement important n'a été apporté pour 2024.

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

Les UAD sont rachetées en espèces en fonction de la valeur de nos actions ordinaires au moment de

leur rachat, majorées des équivalents de dividendes accumulés au cours de la période.

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

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

Barèmes d'actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2024. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 85,35 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024. En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème de propriété personnelle d'actions minimal en actions et UAD (la propriété personnelle exclut les unités d'actions Sun Life et les options d'achat d'actions). Les options acquises ou non acquises ne sont pas prises en compte. Si une option acquise est exercée et détenue, elle est devenue une action qui est comptabilisée. À compter de 2025, une politique exige que le président et chef de la direction acquière des actions annuellement, ce qui favorise l'harmonisation avec l'expérience des actionnaires. À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat, ce membre de la haute direction actif devra détenir des actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Actionnariat total au 31 décembre 2024 (\$)

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actionnariat total		Unités d'actions fictives de Gestion SLC	UAD	Actionnariat total	Propriété personnelle (au moins 25 %)
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life				
Kevin D. Strain	10x le salaire	28,2	4 720 264	22 517 588	—	971 711	28 209 563	56,9 %
Timothy Deacon ¹	5x le salaire	6,8	3 098	1 932 879	—	2 147 614	4 083 591	0,1 %
Jessica Tan ¹	5x le salaire	14,7	1 150	3 498 861	—	9 025 896	12 525 907	—%
Stephen C. Peacher	5x le salaire	22,2	—	8 262 912	11 517 974	3 054 520	22 835 406	59,5 %
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	14,8	456 058	10 079 003	—	1 617 722	12 152 784	50,5 %
Manjit Singh	5x le salaire	18,4	114 218	7 665 313	—	5 134 292	12 913 823	149,5 %

¹ Les UAD de M. Deacon, d'une valeur de 1 700 050 \$, seront acquises à raison de 50 % en 2025 et de 50 % en 2026. Les UAD de Mme Tan, évaluées à 8 900 068 \$, seront entièrement acquises dans cinq ans. Une fois acquises, elles seront prises en compte dans la propriété personnelle.

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté l'exigence relative à l'actionnariat et l'exigence relative à la propriété personnelle à la date fixée à cet égard.

Prestations de retraite

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

Régimes canadiens

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

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

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

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

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

Formule à prestations déterminées pour les années de service avant 2005

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



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

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

Formule à prestations déterminées pour les années de service après 2004

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



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

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

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

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

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

Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés au cours de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi du membre de la haute direction visé. Les gains ouvrant droit à pension incluent la rémunération incitative réelle seulement jusqu'au niveau cible, ce qui limite la prestation de retraite pour tous les employés, même si les attributions de rémunération incitative annuelle versées sont supérieures aux niveaux cibles. La rémunération incitative cible est en outre plafonnée à 100 % du salaire annuel pour les années de service après 2004.

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

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés avant 2009

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

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 32 490 \$ en 2024).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés ont la possibilité de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension et recevront une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Depuis 2020, les nouveaux employés sont automatiquement inscrits à raison d'un taux de cotisation de 5 % et ils pourront ajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement et les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé est plafonnée à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 32 490 \$ en 2024).

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

Régimes américains

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

- un régime 401(k) volontaire, agréé du point de vue fiscal.
- un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur.
- un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 345 000 \$ US en 2024).
- M. Peacher et le Dr Fishbein participent aux trois volets du programme.

Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser à hauteur de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente, rémunération incitative réelle et autre rémunération admissible), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 23 000 \$ US en 2024, majoré d'un montant additionnel de 7 500 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Depuis le 1^{er} janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 100 % sur la première tranche de 3 % et à 50 % sur la tranche suivante de 2 % de la cotisation de l'employé (jusqu'à concurrence de 13 800 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2024). Les participants reçoivent la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

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

Compte de placement de retraite

Nous cotisons un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1^{er} janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS et toute autre rémunération admissible (soit 345 000 \$ US en 2024).

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

Âge et nombre d'années de service au 1 ^{er} janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40 ans	2

40 à 54 ans	4
55 ans et plus	6

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 69 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 76 500 \$ par participant de 50 ans ou plus en 2024). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 345 000 \$ US pour chaque participant en 2024.

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

Nous cotisons 15 % des gains admissibles qui dépassent le plafond de rémunération établi par l'IRS pour le régime agréé du point de vue fiscal. Les gains admissibles pour le régime de retraite supplémentaire sont définis comme étant le salaire, majoré de la prime incitative réelle, plafonnée au versement cible.

Régimes hongkongais

Les employés de Hong Kong participent à un régime à cotisations déterminées. Le régime comprend des dispositions obligatoires et volontaires. M. Singh participe au régime hongkongais.

Dispositions obligatoires

Les dispositions obligatoires sont celles requises par la loi hongkongaise applicable. Les gains ouvrant droit à pension correspondent au moindre du salaire de l'employé et de 30 000 \$ HK par mois. Les cotisations obligatoires des employés s'élèvent à 5 % de la rémunération ouvrant droit à pension. Les cotisations obligatoires de la Compagnie s'élèvent à 5 % de la rémunération ouvrant droit à pension.

Dispositions volontaires

Les dispositions volontaires sont celles que la Compagnie choisit de prévoir en plus des dispositions obligatoires minimales prévues par la loi. La Compagnie verse des cotisations volontaires supplémentaires en fonction du niveau professionnel et des années de service de l'employé. Dans le cas de M. Singh, la cotisation volontaire de la Compagnie applicable est déterminée comme suit :

Années de service accomplies	% du salaire de base moins la cotisation obligatoire de l'employeur
Moins de 5 années	7,5
De 5 à 9 années	10,0
10 années ou plus	12,5

Les employés ont la possibilité de verser des cotisations volontaires supplémentaires à leur convenance.

Renseignements sur la rémunération

Rémunération individuelle et objectifs de rendement

Le conseil a évalué le rendement du chef de la direction tandis que le chef de la direction a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels pour 2024. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.



Kevin D. Strain,
président et chef de la direction

M. Strain a été promu au poste de président et chef de la direction le 7 août 2021.

En tant que président et chef de la direction, M. Strain définit notre stratégie d'entreprise et les indicateurs de succès et, en 2024, il a poursuivi sur sa lancée dans des domaines prioritaires de notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2024, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 475 000 \$ (un multiplicateur individuel de 118 %¹). Un incitatif à long terme de 8 650 000 \$ lui a été attribué en 2025.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

- Il a favorisé notre stratégie Incidence sur le Client. La Sun Life sert actuellement plus de 85 millions de clients à l'échelle mondiale.
- Il a généré de solides résultats financiers en 2024; le bénéfice net sous-jacent s'est établi à 3 856 millions de dollars, en hausse de 3 % par rapport à 2023, et le BPA sous-jacent s'est établi à 6,66 \$, en hausse de 5 % par rapport à 2023. Les ventes des activités de protection individuelle ont augmenté de 20 % d'un exercice à l'autre, tandis que les ventes des activités de santé et de protection collectives ont augmenté de 7 % d'un exercice à l'autre. Il a maintenu un ratio du TSAV de la FSL inc. à 152 %, soit le plus élevé du secteur, en hausse de 3 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent.
- Il a assuré la transition en douceur du leadership en nommant M. Deacon au poste de VPG et de premier directeur financier, Mme Tan au poste de présidente, Sun Life Canada, M. Kalsi au poste de président, Gestion SLC et M. Maloney au poste de chef de la direction, MFS.
- Les résultats relatifs à l'engagement des employés demeurent solides à 88 %, soit au-dessus de la norme des services financiers (+5 pp). 90 % des employés recommanderaient la Sun Life comme un bon endroit où travailler.
- Il a fait preuve d'engagement envers le perfectionnement des talents grâce à la première année fructueuse du nouveau programme de perfectionnement des membres de la haute direction de la Sun Life, en partenariat avec l'Université Cornell.
- Il a poursuivi la transformation de la Sun Life en une société de gestion d'actifs : Les actifs sous gestion ont terminé l'année à 1,54 billion de dollars (en hausse de 10 % par rapport à 2023) avec un total de 22,3 milliards de dollars de flux bruts de vente dans le domaine de la gestion de patrimoine et de la gestion d'actifs, en hausse de 13 % d'un exercice à l'autre. Il a conclu l'acquisition de la participation restante de 20 % dans InfraRed.

- Il a fait croître les activités de la Sun Life dans le domaine de la santé. En date du 7 février 2025, la Sun Life sert 3,3 millions de résidents canadiens admissibles inscrits au Régime canadien de soins dentaires (RCSD). Aux États-Unis, la Sun Life a franchi une étape importante en devenant le plus important fournisseur de soins dentaires du pays, avec environ 35 millions de participants.
- En Asie, nous avons connu une forte croissance en 2024, le bénéfice net sous-jacent s'étant établi à plus de 700 millions de dollars, en hausse de 17 % d'un exercice à l'autre.
- Il a permis à la société de continuer à fonctionner davantage comme une société numérique, en tirant parti des capacités et des méthodes de travail numériques pour accélérer et rentabiliser tout ce que nous faisons. Il a obtenu les solides résultats suivants pour nos indicateurs de leadership numérique : en date de décembre 2024, augmentation du pourcentage de clients ayant des relations numériques avec la Sun Life, qui est passé à 65 %, augmentation du pourcentage d'opérations traitées directement, qui est passé à 48 %, et augmentation du nombre d'employés engagés dans un mode de travail numérique, qui est passé à 4 314.
- Il a communiqué les impératifs stratégiques et les objectifs à moyen terme mis à jour de la Sun Life aux investisseurs et aux analystes à l'occasion de la Journée de l'investisseur 2024.
- Il a maintenu son engagement à offrir une valeur élevée aux actionnaires, soit 2,8 milliards de dollars versés aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions.
- Il a déployé 5,5 millions de dollars à l'échelle mondiale (dépassant les 57 millions de dollars depuis l'annonce de notre engagement en 2012) pour la prévention du diabète de type 2 et le soutien de programmes visant à aider les gens à prendre les mesures nécessaires pour gérer ou arrêter le diabète.

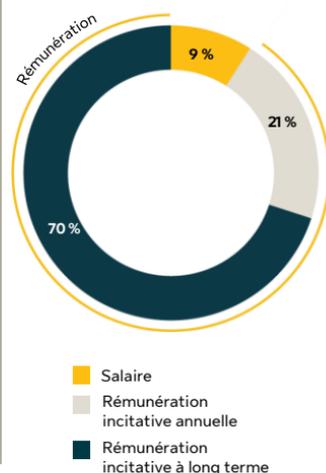
¹ Le multiplicateur individuel est arrondi à 118 %

Résumé de la rémunération

	2024		2023	2022
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
Salaire	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération incitative annuelle	2 000 000	2 475 000	2 358 000	1 710 000
Trésorerie totale	3 000 000	3 475 000	3 358 000	2 710 000
Unités d'actions Sun Life	6 800 057		5 362 500	4 717 549
Options d'achat d'actions	1 200 009		1 787 501	1 562 505
Rémunération incitative à long terme	8 000 066		7 150 001	6 280 054
Rémunération directe totale¹	11 000 066	11 475 066	10 508 000	8 990 054

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

Composition réelle de la rémunération pour 2024



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

Exercice	Chef de la direction	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
					Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2020	D. Connor	9 520	7 921	31 décembre 2019 au 31 décembre 2024	83	177
2021	D. Connor / K. Strain	10 115	10 591	31 décembre 2020 au 31 décembre 2024	105	178
2022	K. Strain	8 990	12 656	31 décembre 2021 au 31 décembre 2024	141	138
2023	K. Strain	10 508	14 260	31 décembre 2022 au 31 décembre 2024	136	148
2024	K. Strain	11 475	13 320	31 décembre 2023 au 31 décembre 2024	116	130
Moyenne					116	154

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

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

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



Timothy Deacon,

Vice-président général et premier directeur financier

M. Deacon est notre VPG et premier directeur financier depuis le 8 avril 2024 et est chargé de superviser un portefeuille de fonctions globales, notamment les finances, la fiscalité, la gestion du capital, les relations avec les investisseurs et les initiatives financières stratégiques. M. Deacon contribue à la réalisation de notre stratégie à quatre piliers en faisant preuve d'une prudence continue en matière de discipline financière et de gestion des risques.

En reconnaissance de son apport en 2024, M. Deacon s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 966 000 \$ (un multiplicateur individuel de 115 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 2 000 000 \$ pour 2025.

En 2024, M. Deacon a également reçu une UAD non récurrente de 1700 050 \$ pour remplacer la valeur en actions perdue auprès de son employeur précédent, et les droits sont acquis à raison de 50 % en février 2025 et de 50 % en février 2026 et est détenue jusqu'à son départ de la Compagnie.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

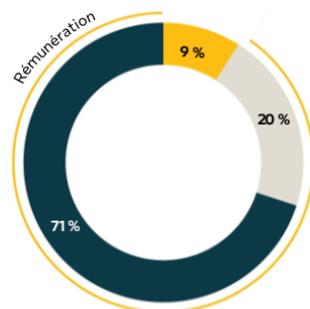
- Il a contribué à l'atteinte de solides résultats financiers dans un contexte difficile et au renforcement du ratio de capital et à la souplesse du levier financier.
- La Journée de l'investisseur s'est déroulée avec succès et a été l'occasion de présenter les dernières évolutions de la stratégie de la Sun Life et de ses objectifs à moyen terme.
- Il lancé un programme d'efficacité à l'échelle de l'entreprise, reflétant des mesures visant à améliorer la productivité et à soutenir la croissance des bénéficiaires et environ 40 % des gains d'efficacité ont été réalisés en 2024.
- Il a favorisé l'engagement continu des investisseurs et des actionnaires en participant à plus de 160 engagements avec des investisseurs institutionnels au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie.
- Il a établi un partenariat efficace avec les entreprises pour examiner les occasions de fusions et acquisitions et assurer l'exécution continue des objectifs financiers des opérations récemment réalisées.
- Il a amélioré les discussions stratégiques et financières dans l'ensemble de l'organisation, en mettant l'accent sur l'efficacité, l'établissement de priorités et le renforcement de l'exécution des initiatives clés.
- Il a géré l'intégration, la planification et les prévisions de l'adoption par le Canada du régime d'impôt minimum mondial de l'OCDE et des modifications apportées au taux d'inclusion des gains en capital.
- Il a amélioré les rapports financiers externes grâce à l'ajout d'indicateurs d'exploitation supplémentaires, notamment la production de capital organique.
- Il a collaboré avec des partenaires clés pour assurer l'efficacité des contrôles sur l'information financière, y compris l'automatisation complète d'un certain nombre de contrôles clés.
- Il a mis l'accent sur le recrutement et le perfectionnement des talents ainsi que sur la création d'un milieu de travail positif. L'engagement des employés du groupe Finance mondiale demeure élevé, les employés étant mobilisés, croyant en nos valeurs et recommandant la FSL comme un endroit où il fait bon travailler.

Résumé de la rémunération

	2024	
	Cible	Réelle
Salaire	600 000	438 461
Rémunération incitative annuelle	800 000	966 000
Trésorerie totale	1 400 000	1 404 461
Unités d'actions Sun Life	1 530 066	
Options d'achat d'actions	270 008	
Rémunération incitative à long terme	1 800 074	
UAD	1 700 050	
Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)	1 700 050	
Rémunération directe totale¹	3 200 000	4 904 585

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

Composition réelle de la rémunération en 2024



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme y compris non récurrente, à l'embauche



Jessica Tan,
Vice-présidente générale et présidente, Sun Life Canada

Mme Tan est entrée au service de la Sun Life en septembre 2024 et est chargée de diriger notre plus important groupe d'affaires en fournissant des produits et des services dans les domaines de la santé, du patrimoine et de la protection à plus de 12 millions de Canadiens. Mme Tan contribue à renforcer notre position de chef de file dans les domaines de la santé, du patrimoine et de la protection, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2024, Mme Tan s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 498 541 \$ (un multiplicateur individuel de 100 %). Elle a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 4 900 000 \$ pour 2025.

En 2024, Mme Tan a reçu des attributions le 22 novembre en remplacement de la valeur perdue auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente de 3 450 084 \$ en unités d'actions Sun Life, dont les droits s'acquiert à raison d'un tiers chaque année à compter de 2025, et une UAD non récurrente de 8 900 068 \$, dont les droits s'acquiert le cinquième anniversaire de sa date d'entrée en fonction, pour remplacer l'indemnité de retraite perdue.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

- Sun Life Canada a obtenu d'excellents résultats, notamment un bénéfice sous-jacent record de 1 453 millions de dollars (une croissance de 6 % conforme à notre objectif à moyen terme de croissance annuelle du bénéfice net sous-jacent, malgré les difficultés liés aux placements rencontrées).
- Un rendement des capitaux propres de 22,4 % a été atteint, grâce à un solide bénéfice sous-jacent et à des mesures de gestion proactives visant à accroître l'efficacité du capital à l'échelle de Sun Life Canada
- Nous avons maintenu une position de chef de file sur le marché des assurances collectives avec 12,5 milliards de dollars d'affaires en cours et au soutien aux clients pour qu'ils mènent une vie plus saine, avec 10,5 milliards de dollars de remboursements de frais de santé et de prestations en 2024.
- Grâce à l'acquisition de Dialogue en 2023, la plateforme de soins virtuels de santé et de bien-être de premier plan au Canada, nous avons amélioré l'accès aux soins pour plus de 3 millions de Canadiens.
- Elle a continué de soutenir le lancement du Régime canadien de soins dentaires (RCSD) en partenariat avec le gouvernement du Canada, en inscrivant les Canadiens admissibles au RCSD et, à compter du 1^{er} mai 2024, en traitant les demandes de remboursement au titre du RCSD. En date du 7 février 2025, 3,3 millions de Canadiens ont été inscrits et plus de 1,5 million de Canadiens ont reçu les soins bucco-dentaires dont ils ont besoin.
- Elle a établi un partenariat de trois ans avec Tribal Wi-Chi-Win Capital Corporation (TWCC) pour fournir des services de centre de contact au Régime canadien de soins dentaires. Ce partenariat permettra de doubler la taille de son centre de contact et d'offrir de nouvelles possibilités d'emploi au Manitoba.
- Elle a lancé le premier programme d'assurance temporaire contre le diabète et le programme intégré de soins aux diabétiques, grâce à des plans personnalisés, du soutien individuel et de l'éducation et des ressources virtuelles; plus de 70 % des patients atteignent les cibles A1C recommandées et ont accès à de l'assurance pour la première fois.
- Nous avons maintenu notre première place sur le marché des services de retraite collectifs pour la 22^e année consécutive¹, avec un chiffre record de 129 milliards de dollars.
- Nous nous sommes classés en première place sur le marché des rentes à prestations définies² avec plus de 19 milliards de dollars d'actifs sous gestion et franchis une étape importante avec 2,5 milliards de dollars de chiffre d'affaires annuel.

- Nous avons lancé notre courtier en valeurs mobilières, Valeurs mobilières Sun Life Canada inc., afin de répondre à un plus grand nombre de besoins patrimoniaux de nos clients, ainsi qu'une solution novatrice de décumulation en fonction de l'âge cible, MaRetraite MonRevenu Sun Life.
- Pour la quatrième année consécutive, nous nous sommes classés en première place sur le marché de l'assurance vie et santé individuelle, sur la base des primes (24 % pour l'assurance vie et l'assurance maladie grave)².
- Nous avons reçu le prestigieux Ordre d'excellence du Canada pour la santé mentale au travail en reconnaissance de notre engagement exceptionnel à l'égard de la santé mentale, et nous avons de nouveau été nommé l'un des meilleurs lieux de travail au Canada par Great Place to Work.

¹ Pension Universe Report de Fraser, selon l'exercice clos en décembre 2023

² Part de marché de la Life Insurance Marketing and Research Association (« LIMRA ») au troisième trimestre 2024, depuis le début de l'année.

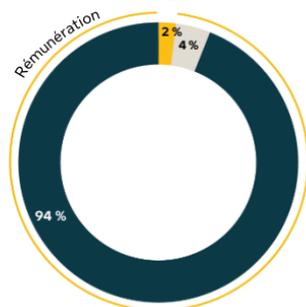
Résumé de la rémunération

	2024	
	Cible	Réelle
Salaire	850 000	311 073
Rémunération incitative annuelle	1 800 000	498 541 ²
Trésorerie totale	2 650 000	809 614
Unités d'actions Sun Life	4 165 000	—
Options d'achat d'actions	735 000	—
Rémunération incitative à long terme	4 900 000	—
Unités d'actions Sun Life	3 450 084	
UAD	8 900 068	
Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)	12 350 152	
Rémunération directe totale¹	7 550 000	13 159 766

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au prorata au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

² Le calcul proportionnel du RIA de Mme Tan a commencé lorsqu'elle est devenue présidente de SL Canada; elle n'était pas admissible en tant que conseillère spéciale.

Composition réelle de la rémunération en 2024



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme y compris non récurrente, à l'embauche



Stephen C. Peacher,
Président du conseil membre de la direction, Gestion SLC

M. Peacher a été notre président, Gestion SLC, du 11 janvier 2016 au 16 mai 2024, date à laquelle il a été nommé président membre de la direction, Gestion SLC. M. Peacher est chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements et de Gestion SLC, notre entité de gestion d'actifs institutionnels de tiers. M. Peacher contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de la gestion mondiale d'actifs, l'un de nos quatre piliers stratégiques, qui comprend Gestion SLC et MFS Gestion de placements.

En reconnaissance de son apport en 2024, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 124 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 118 %). Il a reçu une attribution incitative annuelle à long terme de 3 750 000 \$ US pour 2025.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré 23,9 milliards de dollars de nouveaux engagements de clients pour la plateforme de Gestion SLC, le montant le plus important atteint depuis 2021, donnant lieu à 250,1 milliards de dollars d'actifs sous gestion à la fin de l'exercice 2024. La collecte de fonds a été supérieure de 82 % à ce qui a été réalisé en 2023.
- Il a généré un bénéfice net sous-jacent pour SLC de 176 millions de dollars.
- Il a enregistré un excellent rendement pour les portefeuilles de nos clients, ce qui a fortement favorisé la fidélisation des clients.
- Il a généré de solides résultats de placement exceptionnels pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net.
- Il a amélioré la gestion des actifs, grâce à des partenariats élargis avec les sociétés affiliées de SLC, PMSL et la Financière Sun Life, tant dans le secteur institutionnel que dans celui de la gestion d'actifs à forte valeur patrimoniale
- Il a exécuté l'option d'achat avec InfraRed Capital Partners pour conclure l'acquisition de SLC et la préparation supplémentaire importante pour la réalisation des acquisitions restantes des membres du groupe de SLC.
- Il a désigné le prochain président de SLC, Sonny Kalsi, et a annoncé le poste en mai 2024.
- Nous nous sommes associés au président, FSL Asie, pour embaucher Benjamin Deng, président, FSL Asie, Gestion d'actif.
- Il a amélioré l'infrastructure de données et de la communication de l'information afin d'accroître la transparence et d'appuyer la gestion de portefeuille.
- Il a maintenu une culture forte à SLC, comme en témoignent les scores élevés d'engagement, de fidélisation et de perfectionnement des employés, qui a été nommée pour la cinquième années consécutive l'un des meilleurs lieux de travail dans le domaine de la gestion de portefeuille par Pensions & Investments¹ pour 2024.
- Il a continué d'améliorer nos systèmes en réalisant des projets clés et en obtenant des gains d'efficacité dans l'ensemble de la plateforme SLC.
- Il est demeuré un membre actif de l'équipe de la haute direction de la Sun Life, en particulier dans les domaines de la gestion d'actifs, des fusions et acquisitions et de Sun Life Asie.

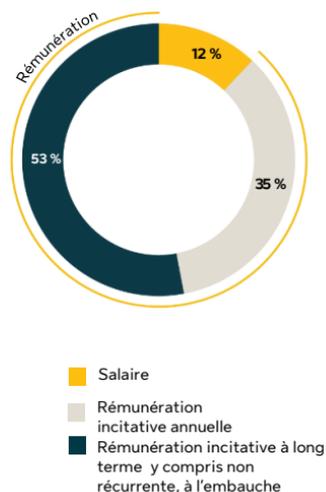
¹Pensions & Investments, une source mondiale de nouvelles en matière de gestion de portefeuille.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2024		2023	2022
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
Salaire	750 000	750 000	738 461	724 808
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	2 124 000	2 124 000	1 908 000
Trésorerie totale	2 250 000	2 874 000	2 862 461	2 632 808
Unités d'actions Sun Life		1 121 178	744 594	683 997
Options d'achat d'actions		480 511	744 578	683 970
Unités d'actions fictives de Gestion SLC		1 601 682	1 489 151	1 367 940
Rémunération incitative à long terme	3 203 371		2 978 323	2 735 907
Unités d'actions Sun Life		–		1 967 681
Unités d'actions fictives de Gestion SLC		–		1 967 632
Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)		–		3 935 314
Rémunération directe totale¹	5 500 000	6 077 371	5 840 784	9 304 029

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au prorata au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près

Composition réelle de la rémunération en 2024



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



Daniel R. Fishbein,
Président, Sun Life É.-U.

Le Dr Fishbein est notre président, Sun Life É.-U., depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance et de services de santé aux États-Unis, qui comprennent nos Solutions d'avantages sociaux collectif, de santé et de gestion des risques et nos activités d'assurance dentaire ainsi que les blocs de contrats d'assurance-vie individuelle. Le Dr Fishbein fait progresser notre leadership dans le secteur de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2024, le Dr Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 729 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 100 %). Un incitatif à long terme de 2 750 000 \$ lui a été attribué en 2025.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

- Les produits tirés des clients de la Sun Life aux États-Unis ont augmenté et se sont établis à 8,2 milliards de dollars en 2024, grâce à la mise en œuvre réussie de notre stratégie visant à aider les clients à accéder aux soins de santé et à la protection dont ils ont besoin.
- Le secteur des avantages sociaux a enregistré un bénéfice sous-jacent record en 2024 et a augmenté son chiffre d'affaires de 8 % d'un exercice à l'autre, qui est passé à 2,4 milliards de dollars.
- Nous sommes devenus le plus grand fournisseur de soins dentaires aux États-Unis sur la base du nombre d'adhérents en 2024¹. Le secteur dentaire américain compte environ 35 millions de membres, dont beaucoup appartient à des communautés mal servies dans l'ensemble des États-Unis.
- DentaQuest, le plus important fournisseur de soins dentaires Medicaid, a obtenu neuf nouveaux contrats Medicaid en 2024, dont trois en Californie, le plus grand marché Medicaid au pays.
- Il a développé notre portefeuille de services de santé pour améliorer l'accès aux soins, réduire les coûts et améliorer les résultats pour nos membres :
 - Il a amélioré l'accès à Health Navigator, propulsé par PinnacleCare, en permettant aux petites et moyennes entreprises d'y accéder et a augmenté l'engagement des membres de 50 % en 2024 en fournissant des services de navigation et de conseil en matière de soins pour aider les membres à obtenir les bons diagnostics et traitements médicaux et à accéder aux bons médecins.
 - Nous avons lancé Clinical 360+, un programme élargi d'assurance en excédent de pertes qui donne aux membres accès à des outils personnalisés et à des services de soins par le biais d'une application simple en collaboration avec des partenaires du secteur de la santé, y compris un programme de médicaments de spécialité et de perfusion, des programmes de soins à domicile pour les maladies rénales, cardiaques et musculo-squelettiques, et l'accès à nos services de soins et de défense des droits de Health Navigator.
- Il a simplifié les soins et les prestations grâce à des solutions numériques permettant de combler les lacunes dans la protection des membres et d'améliorer leur expérience.
 - Il a tiré parti de GenAI pour aider à résumer de façon sécuritaire les dossiers médicaux longs et complexes des clients de PinnacleCare et pour aider à formuler des recommandations plus rapidement pour nos clients du secteur des soins dentaires.
 - Il a amélioré la connectivité des demandes de règlement pour nos produits d'invalidité, d'assurance maladie complémentaire, d'assurance en excédent de pertes et d'assurance dentaire. Lorsqu'un participant détient plus d'un de ces produits et présente une seule demande de règlement, toutes les autres prestations de la Sun Life applicables seront traitées automatiquement, de sorte que les participants reçoivent toutes les demandes de règlement qu'ils ont choisies sans avoir à présenter des demandes de règlement supplémentaires.
- Nous avons reçu 14 prix d'excellence décernés par des employeurs en 2024, notamment le prix Top Place to Work décerné par The Boston Globe pour la septième année consécutive et le prix Top Workplace décerné par le Hartford Courant pour la quatrième fois consécutive.

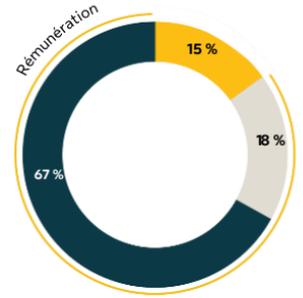
¹ Sur la base des adhésions au 31 décembre 2024 pour les régimes offerts ou gérés par une compagnie de la Sun Life. Classement établi par la Sun Life et fondé sur les données communiquées par les concurrents.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2024		2023	2022
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
Salaire	600 000	600 000	600 000	600 000
Rémunération incitative annuelle	900 000	729 000	1 117 800	1 417 500
Trésorerie totale	1 500 000	1 329 000	1 717 800	2 017 500
Unités d'actions Sun Life	2 304 001		1 861 485	1 465 671
Options d'achat d'actions	406 581		620 485	488 554
Rémunération incitative à long terme	2 710 582	2 481 970	2 481 970	1 954 225
Rémunération directe totale¹	4 250 000	4 039 582	4 199 770	3 971 725

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

Composition réelle de la rémunération pour 2024



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme y compris non récurrente, à l'embauche



Manjit Singh,
Président, Sun Life Asie

M. Singh a été notre vice-président général et premier directeur financier du 29 mars 2021 au 7 avril 2024 et était chargé de superviser un portefeuille de fonctions, notamment les finances, la fiscalité, le capital et les relations avec les investisseurs. Le 18 mars 2024, M. Singh a été nommé président, Sun Life Asie, et il est responsable de l'un des piliers stratégiques de la Sun Life dont la croissance est la plus rapide et qui est axé sur les activités liées à l'assurance-vie, à l'assurance-maladie et à la gestion de patrimoine dans huit marchés asiatiques.

En reconnaissance de son apport en 2024, M. Singh s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 7 658 336 \$ HK (un multiplicateur individuel de 125 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 17 000 000 \$ HK pour 2025.

Parmi ses réalisations importantes en 2024, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré un bénéfice record de 701 M\$ pour SL Asie, en hausse de 17 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui est supérieur à l'objectif à moyen terme de Sun Life Asie en matière de croissance annuelle du bénéfice net sous-jacent.
- La marge sur services contractuels (MSC) de SL Asie s'est établie à 6 G\$, en hausse de 30 % grâce aux fortes souscriptions enregistrées à Hong Kong, dans le secteur international des clients fortunés et en Inde.
- Il a renforcé le dialogue stratégique et financier dans l'entreprise, favorisant une plus grande concentration sur les résultats de l'entreprise.
- Il a considérablement renforcé l'équipe des talents par des embauches externes et des promotions internes.
- Il a maintenu une forte mobilisation des employés et a tiré parti de la culture de travail positive et enrichissante de la Sun Life.
- Nous avons réalisé de très bons progrès dans la promotion des méthodes de travail numériques, notamment en dispensant une formation en agilité à plus de 900 collègues.
- La notoriété de la marque a augmenté sur tous nos marchés, grâce à des placements disciplinés et à une forte concentration sur des campagnes de marketing percutantes.
- La satisfaction des clients a augmenté d'un exercice à l'autre grâce à la mise en place de conseils de clients locaux qui a déterminé et mis en œuvre des initiatives visant à résoudre les problèmes des clients. L'équipe se concentre sur la réalisation de notre objectif et sur la simplification des relations d'affaires entre les clients et la Sun Life.
- Il a renforcé l'environnement de contrôle par une sensibilisation accrue à l'importance des contrôles clés dans un environnement externe en évolution et par la résolution des constatations en temps opportun.
- Il a favorisé une transition réussie pour le nouveau premier directeur financier.

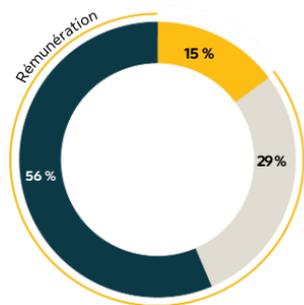
Résumé de la rémunération

	2024 ²		2023	2022
	\$ HK		\$ CA	\$ CA
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
Salaire	4 000 000	3 925 741	650 000	638 462
Rémunération incitative annuelle	5 000 000	7 658 336	1 257 600	912 000
Trésorerie totale	9 000 000	11 584 077	1 907 600	1 550 462
Unités d'actions Sun Life	12 590 320		1 875 046	1 650 060
Options d'achat d'actions	2 221 798		625 003	550 007
Rémunération incitative à long terme	14 812 118		2 500 050	2 200 067
Rémunération directe totale¹	23 500 000	26 396 195	4 407 650	3 750 529

¹ La rémunération directe totale cible reflète le salaire, les cibles du RIA et de la rémunération incitative à long terme, tandis que la rémunération directe totale réelle est fondée sur le salaire versé, le versement au titre du RIA et la valeur de l'attribution de la rémunération incitative à long terme, arrondis à l'unité la plus près.

² Le 18 mars 2024, M. Singh a été nommé président de la Sun Life Asie, tout en continuant d'agir à titre de VPG et de premier directeur financier jusqu'au 8 avril 2024. Un incitatif à long terme de 2 600 045 \$ lui a été attribué en 2024. Aux fins de la présentation, le tableau ci-dessus présente le montant en dollars de Hong Kong (\$ HK) en utilisant le taux de change annuel moyen de 1,00 \$ CA = 0,176 \$ HK.

Composition réelle de la rémunération en 2024



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme y compris non récurrente, à l'embauche

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2024, 2023 et 2022. Pour 2024, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés était tributaire des changements annoncés précédemment aux cibles qui ont été apportés en février 2024, des résultats majorés du régime incitatif pour l'ensemble de nos secteurs et de la fluctuation des taux de change entre le dollar canadien et le dollar américain, et entre le dollar canadien et le dollar hongkongais.

M. Peacher et le Dr Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains, Mme Tan a reçu deux mois de salaire en dollars de Singapour et la rémunération de M. Singh est en dollars de Hong Kong depuis 2024 (sauf le RIA de 2024). Nous avons converti leur rémunération en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,370 \$ CA en \$ US pour 2024, 1,349 \$ CA en \$ US pour 2023, 1,301 \$ CA en \$ US pour 2022, 1,025 \$ CA en \$ SG pour 2024 et 0,176 \$ CA en \$ HK pour 2024.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	2024	1 000 000	6 800 057	1 200 009	2 475 000	732 830	1 167	12 209 063
	2023	1 000 000	5 362 500	1 787 501	2 358 000	141 520	–	10 649 521
	2022	1 000 000	4 717 549	1 562 505	1 710 000	435 260	700	9 426 014
Timothy Deacon Vice-président général et premier directeur financier	2024	438 461	3 230 116	270 008	966 000	30 840	–	4 935 425
Jessica Tan Présidente, Sun Life Canada	2024	311 073	12 350 152	–	498 541	11 688	129 057	13 300 511
Stephen C. Peacher Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	2024	1 027 226	3 729 325	658 125	2 909 105	438 626	–	8 762 407
	2023	996 480	3 014 215	1 004 733	2 866 126	430 809	–	8 312 363
	2022	943 193	7 791 210	890 051	2 482 880	397 389	–	12 504 723
Daniel R. Fishbein Président, Sun Life É.-U.	2024	821 781	3 155 640	556 868	998 464	284 542	–	5 817 295
	2023	809 640	2 511 888	837 282	1 508 359	281 342	–	5 948 512
	2022	780 780	1 907 278	635 755	1 844 593	292 310	–	5 460 715
Manjit Singh Président, Sun Life Asie	2024	689 105	2 210 042	390 003	1 344 306	135 558	596 496	5 365 510
	2023	650 000	1 875 046	625 003	1 257 600	147 250	233	4 555 133
	2022	638 462	1 650 060	550 007	912 000	146 423	2 781	3 899 733

Salaire versé

Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :

- M. Singh en 2024.
- M. Peacher en 2023.
- MM. Singh et Peacher en 2022.

Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par unité d'action Sun Life	Prix par UAD	Prix par unité d'action fictive de Gestion SLC
2024	22 nov. 2024	84,99 \$	84,99 \$	
2024	22 mai 2024	69,78 \$	69,78 \$	
2024	20 févr. 2024	71,49 \$		10,00 \$
2023	21 févr. 2023	68,36 \$		10,00 \$
2022	14 mars 2022	66,66 \$		10,00 \$
2022	22 févr. 2022	68,30 \$		10,00 \$

- Le prix par unité d'action Sun Life et le prix par UAD est calculé en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Le prix par unité d'action fictive de Gestion SLC correspond à 10,00 \$ pour chaque nouvelle attribution annuelle.
- Le 22 novembre 2024, Mme Tan a reçu des attributions en remplacement de la valeur perdue auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente de 3 450 084 \$ en unités d'actions Sun Life et une attribution non récurrente de 8 900 068 \$ en UAD pour remplacer l'indemnité de retraite perdue et les autres droits à rémunération perdus.
- M. Deacon a reçu une attribution non récurrente de 1 700 050 \$ en UAD le 22 mai 2024 pour remplacer la valeur des titres de capitaux propres perdus de son ancien employeur. Il a également reçu sa première attribution au titre de la rémunération incitative à long terme.
- Le 14 mars 2022, M. Peacher a reçu une attribution non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation sur plusieurs années de Gestion SLC et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir.

Attributions d'options

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

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2024	22 mai 2024	69,47 \$	11,81 \$
2024	20 févr. 2024	73,43 \$	12,26 \$
2023	21 févr. 2023	67,68 \$	11,54 \$
2022	22 févr. 2022	68,12 \$	9,64 \$

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

- Les hypothèses suivantes ont servi à établir la valeur des attributions annuelles d'options selon le modèle Black-Scholes :

Exercice	Terme	Durée de vie prévue (années)	Volatilité prévue	Rendement en dividende	Taux sans risque
2024	10 ans	6,8	22,67 %	4 %	3,50 %
2023	10 ans	6,8	23,33 %	4 %	3,42 %
2022	10 ans	6,3	23,69 %	4 %	1,76 %

Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

- Les montants indiqués comprennent les montants que les membres de la haute direction visés ont choisi de reporter.

Valeur du régime de retraite

- La valeur du régime de retraite représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages [125](#) à [126](#).

Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que MM. Strain et Singh ont reçus en espèces.
- Les montants indiqués pour 2024 pour Mme Tan et M. Singh comprennent les indemnités de déménagement. Le montant pour M. Singh comprend également une allocation pour les différences dans les cotisations de retraite de l'employeur et les pratiques du marché entre le Canada et Hong Kong.
- Comprend la valeur totale des avantages accessoires (y compris les biens et les autres avantages individuels) qui ne sont généralement pas offerts à tous les employés et qui totalisent au moins 50 000 \$ ou représentent au moins 10 % du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-dessous constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2024 pour les membres de la haute direction visés.

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 85,35 \$ (le cours de clôture des actions de la Financière Sun Life à la TSX le 31 décembre 2024), multipliée par le nombre d'options.

La valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ou qui n'ont pas été versées est de 85,35 \$, multipliée par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la moitié d'exercice.

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (Nbre)	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nbre)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande de des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Kevin D. Strain	2021	28 647	62,59	23 févr. 2031	652 006				
	2022	186 484	68,12	22 févr. 2032	3 213 119	Unités d'actions Sun Life	78 881	6 732 530	–
	2023	203 162	67,68	21 févr. 2033	3 589 873	Unités d'actions Sun Life	85 668	7 311 722	–
	2024	115 086	73,43	20 févr. 2034	1 371 825	Unités d'actions Sun Life	99 278	8 473 337	–
						UAD	–	–	971 711
Total		533 379			8 826 823		263 827	22 517 588	971 711
Timothy Deacon	2024	27 371	69,47	22 mai 2034	434 651	Unités d'actions Sun Life	22 647	1 932 879	–
						UAD	25 162	2 147 614	–
Total		27 371			434 651		47 809	4 080 493	–
Jessica Tan	2024	–	–	–	–	Unités d'actions Sun Life	40 994	3 498 861	
						UAD	105 752	9 025 896	
Total		–			–		146 746	12 524 757	–
Stephen C. Peacher	2021	26 934	62,59	23 févr. 2031	613 018				
	2022	106 227	68,12	22 févr. 2032	1 830 291	Unités d'actions Sun Life	14 883	1 270 263	–
						Unités d'actions fictives de Gestion SL	178 010	2 739 574	–
						Unités d'actions Sun Life	43 459	3 709 205	–
						Unités d'actions fictives de Gestion SL	256 048	3 940 579	
2023	114 195	67,68	21 févr. 2033	2 017 826	Unités d'actions Sun Life	16 051	1 369 975	–	

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (Nbre)	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nbre)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
						Unités d'actions fictives de Gestion SLC	200 946	2 330 974	
	2024	63 117	73,43	20 févr. 2034	752 355	Unités d'actions Sun Life	22 419	1 913 469	–
						Unités d'actions fictives de Gestion SLC	219 372	2 290 244	
						UAD	–	–	3 054 520
Total		310 473			5 213 489		951 188	19 564 282	3 054 520
Daniel R. Fishbein	2016	37 662	40,16	23 févr. 2026	1 701 946				
	2017	32 701	48,20	28 févr. 2027	1 214 842				
	2018	43 118	53,96	27 févr. 2028	1 353 474				
	2019	63 811	50,58	26 févr. 2029	2 218 708				
	2020	64 503	62,12	25 févr. 2030	1 498 405				
	2021	68 371	62,59	23 févr. 2031	1 556 124				
	2022	75 877	68,12	22 févr. 2032	1 307 361	Unités d'actions Sun Life	31 891	2 721 922	–
	2023	95 163	67,68	21 févr. 2033	1 681 530	Unités d'actions Sun Life	40 128	3 424 937	–
	2024	53 406	73,43	20 févr. 2034	636 600	Unités d'actions Sun Life	46 071	3 932 144	–
						UAD	–	–	1 617 722
Total		534 612			13 168 990		118 090	10 079 003	1 617 722

Attributions d'options						Attributions d'actions			
Membre de la haute direction visé	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (Nbre)	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nbre)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande de des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Manjit Singh	2021	188 312	65,84	17 mai 2031	3 673 967				
	2022	65 643	68,12	22 févr. 2032	1 131 029				
	2023	71 036	67,68	21 févr. 2033	1 255 206	Unités d'actions Sun Life	27 590	2 354 841	–
	2024	37 403	73,43	20 févr. 2034	445 844	Unités d'actions Sun Life	29 954	2 556 609	–
						Unités d'actions Sun Life	32 266	2 753 863	–
						UAD	–	–	5 134 292
Total		362 394			6 506 046		89 810	7 665 313	5 134 292

Nous n'avons pas modifié, ni annulé ni remplacé les attributions à base d'options qui ont été accordées dans le passé.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative annuelle – Valeur acquise ou gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2024 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2024 (l'indicateur de rendement des attributions de 2021, versées en 2024, était basé sur la conception des unités d'actions Sun Life décrite à la page [91](#).)
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2024 et versée en mars 2025.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	825 132	3 099 994	2 475 000
Timothy Deacon	–	–	966 000
Jessica Tan	–	–	498 541
Stephen C. Peacher	801 383	3 485 655	2 909 105
Daniel R. Fishbein	509 199	1 849 670	998 464
Manjit Singh	306 970	5 167 086	1 344 306

Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la haute direction visé en 2024. Pour de plus amples renseignements au sujet de l'émission d'options, se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions de la direction » à la page 128.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	2020	25 févr. 2024	17 850	62,12	74,43	219 734
	2021	23 févr. 2024	28 648	62,59	74,43	339 192
	2022	22 févr. 2024	46 621	68,12	73,83	266 206
	Total					825 132
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–
	Total					–
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–
	Total					–
Stephen C. Peacher	2020	25 févr. 2024	26 876	62,12	74,43	330 844
	2021	23 févr. 2024	26 934	62,59	74,43	318 899
	2022	22 févr. 2024	26 557	68,12	73,83	151 640
	Total					801 383
Daniel R. Fishbein	2020	25 févr. 2024	16 126	62,12	74,43	198 511
	2021	23 févr. 2024	17 092	62,59	74,43	202 369
	2022	22 févr. 2024	18 970	68,12	73,83	108 319
	Total					509 199
Manjit Singh	2021	17 mai 2024	47 078	65,84	70,37	213 263
	2022	22 févr. 2024	16 411	68,12	73,83	93 707
	Total					306 970
Total					2 442 684	

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

Cumul des exercices d'options pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

Le tableau ci-dessous indique, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre d'actions ordinaires acquises par l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Kevin D. Strain	157 345	3 514 547
Timothy Deacon	–	–
Jessica Tan	–	–
Stephen C. Peacher	107 678	2 389 951
Daniel R. Fishbein	31 999	1 084 856
Manjit Singh	–	–

Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life et d'actions fictives de Gestion SLC acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2024. La valeur des unités d'actions Sun Life reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition. La valeur des unités d'actions fictives de Gestion SLC reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions fictives de Gestion SLC accrues multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Unités d'actions Sun Life accumulées (nombre)	Unités d'actions fictives de Gestion SLC accumulées (nombre)	Indicateur de rendement	Prix à l'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Kevin D. Strain	23 févr. 2021	47 766,59		89 %	72,92	3 099 994
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	23 févr. 2021	14 970,62		89 %	72,92	971 575
	23 févr. 2021		164 534,00	s.o. ¹	15,28	2 514 080
Daniel R. Fishbein	23 févr. 2021	28 500,84		89 %	72,92	1 849 670
Manjit Singh	17 mai 2021	73 627,90		89 %	72,92	4 778 362
	7 juin 2021	5 989,69		89 %	72,92	388 724

¹ Il n'y a aucun indicateur de rendement pour les actions fictives de Gestion SLC. Voir ci-après pour connaître les mesures de rendement qui ont une incidence sur le prix d'acquisition des actions fictives de Gestion CSL.

- Le prix d'acquisition des unités d'actions Sun Life correspond au cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
- L'indicateur de rendement des attributions de 2021, versées en 2024, était basé sur la conception des unités d'actions Sun Life décrite à la page [90](#).

Le tableau ci-dessous présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2021 (pour la période de rendement de 2021 à 2023, et versées au début de 2024).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables						
				Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible (moy. comp.)	Maximum	RTA FSL	Multipliateur réel de RTA
2021 à 2023	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 5,1 %	5,1 %	15,1 %	25,1 %	10,3 %	64 %
			NYSE	< 4,5 %	4,5 %	14,5 %	24,5 %	8,7 %	56 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -0,4 %	-0,4 %	9,6 %	19,6 %	10,3 %	107 %
Multipliateur de 2023 – Indicateur de paiement				0 %	25 %	100 %	200 %		72 %
2020 à 2022	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -0,6 %	-0,6 %	9,4 %	19,4 %	4,4 %	62 %
			NYSE	< -0,9 %	-0,9 %	9,1 %	19,1 %	3,4 %	58 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -1,1 %	-1,1 %	8,9 %	18,9 %	4,4 %	67 %
Multipliateur de 2022 – Indicateur de paiement				0 %	25 %	100 %	200 %		62 %
2019 à 2021	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 2,9 %	2,9 %	12,9 %	22,9 %	17,8 %	150 %
			NYSE	< 3,4 %	3,4 %	13,4 %	23,4 %	19,7 %	163 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 4,0 %	4,0 %	14,0 %	24,0 %	17,8 %	138 %
Multipliateur de 2021 – Indicateur de paiement				0 %	25 %	100 %	200 %		151 %
				Indicateur de rendement moyen global pondéré					89 %

La valeur finale de l'attribution d'unités fictives de Gestion SLC de 2021 de M. Peacher est fondée sur la croissance moyenne pondérée des mesures de rendement comme suit :

Mesure de rendement	Pondération
Actifs sous gestion de tiers de Gestion SLC	25 %
Produits tirés d'honoraires de tiers de Gestion SLC	25 %
BAIIA de Gestion SLC	50 %

Au moment de l'attribution à M. Peacher, Gestion SLC n'avait pas encore acquis de participation dans AAM.

La valeur unitaire initiale a été fixée à 10,00 \$. Le prix unitaire a été calculé trimestriellement en fonction de la variation des chiffres réels sur 12 mois consécutifs. La valeur finale par actions est de 15,28 \$.

Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Régime de rémunération incitative annuelle » à partir de la page 84.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible (\$)	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Kevin D. Strain	2 000 000	105 %	118 % ¹	2 475 000
Timothy Deacon	800 000	105 %	115 %	966 000
Jessica Tan	457 377	109 %	100 %	498 541
Stephen C. Peacher	2 054 453	120 %	118 %	2 909 105
Daniel R. Fishbein	1 232 672	81 %	100 %	998 464
Manjit Singh	659 455	133 %	125 %	1 096 344
	188 923	105 %	125 %	247 962

¹ Le multiplicateur individuel est arrondi à 118 %

- L'**attribution cible** calculée au prorata du service actif est utilisée dans le calcul du RIA (sous réserve de dispositions à la signature pour la première année d'emploi).
- Les résultats de l'entreprise pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés (exception faite du président du conseil non membre de la direction, Gestion SLC), les résultats de l'entreprise correspondent à une pondération de 25 % du bénéfice par action déclaré total de la Compagnie et de 75 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des mesures clients, de la croissance et du bénéfice sous-jacents. Pour le président du conseil non membre de la direction, Gestion SLC, le RIA est établi en fonction des résultats de l'organisation de Gestion SLC.
- L'indicateur de rendement du RIA total pour la Compagnie est de 105 %, y compris un rajustement positif basé sur la méthodologie pour les produits tirés des clients de la Sun Life aux États-Unis, afin de refléter un changement dans la composition des résultats (assuré ou à honoraires) qui n'a pas été pris en compte dans le plan d'affaires. Dans l'ensemble, le changement de la composition des activités a entraîné une réduction du risque à court terme, une amélioration de la rentabilité à long terme et une incidence neutre sur les résultats. Cet ajustement a entraîné une augmentation de 4 points de pourcentage de l'indicateur de rendement global aux États-Unis et une augmentation d'un point de pourcentage de l'indicateur de rendement total de la Compagnie. Cet indicateur de rendement global est en baisse par rapport à celui de 2023 de 131 %, reflétant le rendement du BPA déclaré et sous-jacent, juste en dessous de l'objectif, et des résultats mitigés pour les mesures de croissance et les mesures clients.
- Les indicateurs de rendement des organisations aux fins du RIA reflètent un éventail de résultats, les résultats globaux pour 2024 des présidents de groupes d'affaires membres de la haute direction visés se situant sous la cible ou dépassant celle-ci, reflétant un BPA déclaré total de la Compagnie et des résultats financiers de groupe d'affaires se situant sous la cible ou bien au-dessus de celle-ci et des mesures clients se situant à la cible ou légèrement sous celle-ci.

Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé l'indicateur de paiement de rendement pour les résultats commerciaux globaux de la Compagnie par rapport aux cibles du plan d'affaires/du RIA (qui ont été mises à jour et approuvées par le conseil au milieu de l'exercice). Le bénéfice par action sous-jacent exclut du bénéfice par action déclaré l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la section M « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion 2024 déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

						Nos réalisations en 2024		
Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum		Résultat	
Bénéfice par action déclaré	25 %	< 3,79 \$	3,79 \$	5,42 \$	6,49 \$	5,26 \$	Légèrement inférieur à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	50 %	100 %	150 %		95 %	
+								
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 4,72 \$	4,72 \$	6,75 \$	8,09 \$	6,66 \$	Légèrement inférieur à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		97 %	
+								
Croissance (pour l'ensemble de la Compagnie) ¹	25 %						Supérieur à la cible	
Canada (VAN)	C	< 529 \$	529 \$	755 \$	906 \$	795 \$	127 %	
États-Unis (produits tirés des clients)	É.-U.	< 7 577 \$	7 577 \$	8 914 \$	9 805 \$	8 237 \$	62 %	
Asie (VAN)	C	< 433 \$	433 \$	619 \$	743 \$	833 \$	200 %	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		121 %	
+								
Mesures clients	25 %		Évaluation des scores de satisfaction de la clientèle et rendement des principaux résultats opérationnels des clients				En voie d'atteindre la cible	
Indicateur de paiement		0 %	50 %	100 %	150 %		100 %	
Indicateur de paiement global calculé							104 %	
+								

Grille de pointage du rendement d'entreprise	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à +/-20 %)	Rajustement positif des produits tirés des clients aux États-Unis pour refléter un changement dans la composition des résultats (assuré ou à honoraires) qui n'a pas été pris en compte dans le plan d'affaires.	1 %		
+					
Risque, conformité et contrôle	Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)	Aucun ajustement	0 %		
=					
Indicateur de paiement de rendement final	0 %	25 %	100 %	200 %	105 %

1 La note totale de la croissance de la Compagnie correspond à la moyenne pondérée du rendement selon la VAN au Canada et en Asie et du « revenu tiré des clients » aux États-Unis, résultats réels par rapport à une cible annuelle. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel. Pour 2024, les pondérations de croissance qui en résultent sont de 47 % pour le Canada, 32 % pour les États-Unis et 21 % pour l'Asie.

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2024 sont présentés à la page [64](#).

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2024.

Prestations de retraite

Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2024.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2024 que celles qui ont été utilisées pour le calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles dans nos états financiers consolidés de 2024. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-dessous peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Rente viagère annuelle		Obligations au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs (\$)	Obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Kevin D. Strain	27,1	828 000	1 114 000	10 200 000	722 000	339 000	11 261 000
Timothy Deacon	–	–	–	–	–	–	–
Jessica Tan	–	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–
Manjit Singh	–	–	–	–	–	–	–

- Le nombre d'années de service décomptées correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2024 aux fins du régime à prestations déterminées canadien.
- Les chiffres de la rente viagère annuelle à l'âge de 65 ans sont fondés sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2024.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus au 31 décembre 2023 et au 31 décembre 2024. Les valeurs ont été déterminées à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles utilisées pour déterminer les obligations au titre des régimes de retraite en fin d'exercice, présentées dans les « États financiers de l'exercice 2023, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2024 » en date de janvier 2024, et dans les « États financiers de l'exercice 2024, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2025 » à venir. L'opinion actuarielle contenue dans les rapports d'information susmentionnés s'applique également aux résultats figurant aux présentes. L'obligation au titre des prestations constituées suppose qu'un membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de 2023 et de 2024 est attribuable aux coûts compensatoires détaillés dans le tableau, aux intérêts sur les obligations, à l'incidence des changements apportés aux hypothèses comptables et aux autres gains et pertes actuariels.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2024 (ce qui correspond à la valeur des prestations prévues accumulées au cours de l'exercice) et l'incidence des écarts entre les hausses réelles de la rémunération en 2024 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour 2024 comprend l'incidence de la modification de la prime cible de M. Strain.

- Les évaluations futures tiendront compte de l'écart entre la rémunération future réelle et les hausses présumées pour les besoins de l'évaluation (de même que d'autres expériences de régime qui ne sont pas conformes aux hypothèses).
- La *variation attribuable à des éléments non rémunérateurs* représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs pour M. Strain en 2024 est principalement attribuable aux intérêts sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice.
- Conformément à la « modification n° 6 du régime de retraite canadien non enregistré de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie », qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2022, le revenu de retraite annuel total payable à M. Strain à sa retraite ne doit pas dépasser 1,4 M\$. Ce « plafonnement de la rente » a été pris en compte dans l'obligation au titre des prestations constituées aux 31 décembre 2023 et 2024.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les chiffres du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2024.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice* (\$)
Kevin D. Strain	727 926	10 830	924 974
Timothy Deacon	–	30 840	48 706
Jessica Tan	–	11 688	22 342
Stephen C. Peacher	9 265 892	438 626	11 836 092
Daniel R. Fishbein	3 557 271	284 542	4 763 079
Manjit Singh	375 952	135 558	585 292

* Les valeurs accumulées peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,325 en date du 1^{er} janvier 2024 et de 1,438 en date du 31 décembre 2024 et du taux moyen de 2024 de 1,370 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les valeurs du régime hongkongais a été convertie en dollars canadiens selon un taux de change de 0,185 en date du 31 décembre 2024, et un taux moyen pour 2024 de 0,176 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les *montants rémunérateurs* indiqués pour MM. Strain et M. Singh représentent nos cotisations de contrepartie pour les régimes canadiens à cotisations déterminées. Les montants indiqués pour M. Peacher et le Dr Fishbein représentent nos cotisations au régime 401(k) des États-Unis, au compte de placement de retraite et à un régime non agréé du point de vue fiscal (régime de retraite supplémentaire).
- La *valeur accumulée* comprend le revenu net de placement et les cotisations salariales.

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

Changement de contrôle

Nous avons conclu des ententes à double effet en cas de changement de contrôle avec nos membres de la haute direction visés pour pouvoir garder à notre service nos dirigeants clés si nous sommes visés par une opération visant le contrôle de la Sun Life. Cet aspect est essentiel pour équilibrer les objectifs de l'entreprise et les intérêts des actionnaires au cours d'une opération.

Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable à double effet dans les trois ans suivant le changement de contrôle, les prestations sont versées comme suit :

- l'équivalent de 24 mois de salaire annuel et de la rémunération incitative à compter de la date de cessation d'emploi;
- les attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme sont acquises (calculées au prorata pour le Dr Fishbein dans le cas d'un changement de contrôle de nos activités américaines) et payées conformément aux modalités des régimes respectifs;
- la plupart des avantages sociaux et des avantages accessoires continuent de s'appliquer pendant la période d'indemnisation. Les coefficients de réduction prévus par un régime de retraite en cas de retraite anticipée peuvent être améliorés, selon les dispositions du régime de retraite auquel participe le membre de la haute direction.

Plus précisément, en cas de *changement de contrôle* :

- Dans le cas des membres de la haute direction visés non américains, les unités d'actions Sun Life sont acquises et payées avant l'échéance s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable ou si le membre de la haute direction quitte l'entreprise pour cause (double effet) avant la date de paiement normale (soit un maximum de trois ans à compter de la date d'attribution) et sont par ailleurs payées à la date de paiement normale aux termes des modalités du régime. Dans le cas des membres de la haute direction visés américains, Dr Fishbein et M. Peacher, les droits rattachés aux unités d'actions Sun Life sont acquis de façon accélérée lorsqu'un membre de la haute direction est congédié sans motif valable ou quitte l'organisation pour un motif valable (double effet). Si la cessation d'emploi survient sept mois ou moins avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées à la date de paiement normale aux termes du régime. Si la cessation d'emploi survient plus de sept mois avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées au cours du septième mois suivant le mois au cours duquel la cessation d'emploi survient, sous réserve de certaines exceptions liées aux montants d'impôt prévus par la loi américaine intitulée *Federal Insurance Contribution Act*.
- les UAD non acquises sont acquises et les UAD acquises sont payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée.
- le conseil peut régler le problème des options en circulation au moyen de diverses solutions qui s'offrent à lui, notamment au moyen d'une acquisition anticipée.

Nous définissons le changement de contrôle comme suit :

- un regroupement ou une fusion de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada avec une société qui n'est pas membre du même groupe dans un contexte où nos actions comportant un droit de vote en circulation représentent moins de 60 % (50 % pour le Dr Fishbein) des actions comportant un droit de vote en circulation de la nouvelle entité immédiatement après la réalisation de l'opération;
- la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada à une société qui n'est pas membre du même groupe; ou
- l'acquisition, par une société qui n'est pas membre du même groupe, de plus de 20 % (30 % pour le Dr Fishbein) des actions comportant un droit de vote de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada.

Pour le Dr Fishbein, la vente de nos activités américaines, en plus des situations susmentionnées, constitue un changement de contrôle.

Voici comment nous définissons pour cause :

- une diminution importante de la nature ou de l'étendue des responsabilités, des fonctions ou des pouvoirs d'un membre de la haute direction visé;
- une diminution importante de la rémunération de base ou totale d'un membre de la haute direction visé;
- une violation importante du contrat d'emploi d'un membre de la haute direction visé par Sun Life; ou
- la survenance de tout autre événement ou circonstance qui, en vertu des lois applicables, constitue un congédiement déguisé d'un membre de la haute direction visé.

Ententes de cessation d'emploi avec les employés

Le tableau ci-dessous présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés, qui étaient des employés actifs en date du 31 décembre 2024.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Timothy Deacon	Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces cible.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Manjit Singh	Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	Ils sont régis par les modalités des ententes d'indemnisation applicables à tous nos employés américains qui occupent un poste supérieur au niveau de vice-président. Ils ont droit à une rémunération correspondant à quatre semaines par année de service, avec une indemnité minimale correspondant à 12 mois et une indemnité maximale correspondant à 18 mois du salaire de base.

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

Le tableau ci-dessous résume le traitement des éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en fonction de différents scénarios de cessation d'emploi, à moins d'indication contraire dans les contrats d'emploi. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, y compris notre chef de la direction, une cessation d'emploi motivée entraîne la renonciation aux unités d'actions non acquises et aux options en cours et peut également avoir pour résultat une récupération de la rémunération incitative, en tout ou en partie, reçue ou réalisée au cours des trois exercices complets, dans un cas d'inconduite (ou de retraitement financier), le cas échéant.

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation			
	Droits au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation du 	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mois de salaire
Attribution de rémunération incitative annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> • Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> • Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date du départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> • Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible) • 24 mois de prime calculée comme une moyenne des primes versées pour les trois dernières années, ou la prime cible pour l'année en cours, selon le plus élevé des deux

Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation

Élément de rémunération		Droits au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Rémunération incitative à moyen terme	Unités d'actions Sun Life	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life pour service actif pendant la période de rendement Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir la page 127) Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition entière et versement à la date de paiement normal Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition des attributions non acquises Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir la page 127) Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi
	Unités d'actions fictives de Gestion SLC	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions fictives pour tenir compte du service de la date d'attribution à la date de cessation d'emploi Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition entière et versement à la date d'acquisition normale 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition des unités d'actions non acquises Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi
Rémunération incitative à long terme	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période; jusqu'à 60 mois à compter des attributions de 2019 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises
UAD		<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Acquisition des attributions non acquises

Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation

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

Les membres de la haute direction doivent remplir des conditions précises afin d'être admissibles à la retraite aux termes de chacun de nos régimes de rémunération incitative qui comprennent :

Pour la rémunération incitative attribuée le 31 juillet 2019 ou après cette date :

- Avoir au moins 55 ans.
- Avoir au moins 5 ans de service continu.
- Total de l'âge et des années de service est d'au moins 65 ans.
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois.
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

Pour la rémunération incitative attribuée avant le 31 juillet 2019 :

- Avoir au moins 55 ans et compter 10 années de service continu.
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois.
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

Le tableau ci-dessous indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2024.

Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,438 en date du 31 décembre 2024 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2024 de 1,370 pour tous les autres montants. Les valeurs hongkongaises ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 0,185 en date du 31 décembre 2024, et un taux moyen pour 2024 de 0,176 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture. Dans le tableau :

- **cessation d'emploi** (sans motif valable) représente uniquement les montants forfaitaires dont il a été convenu par voie contractuelle.
- **changement de contrôle** suppose un double effet (changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable).
- espèces comprend le salaire et la rémunération incitative annuelle.
- attributions acquises et attributions non acquises comprennent les attributions aux termes des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2024		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	Espèces :	–	–	2 000 000	8 168 719
	Attributions acquises :	1 606 560	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	12 636 409	29 099 350	29 099 350
	Prestations de retraite :	11 329 974	–	–	1 858 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	100 008
	Total :	12 936 534	12 636 409	31 099 350	39 226 077
	UAD acquises	971 711	–	–	–
Timothy Deacon VPG et premier directeur financier	Espèces :	–	2 800 000	–	3 600 000
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	428 888	–	4 515 145
	Prestations de retraite :	48 706	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	90 024
	Total :	48 706	3 228 888	–	8 205 169
	UAD acquises	–	–	–	–
Jessica Tan Présidente, Sun Life Canada	Espèces :	–	–	–	7 100 000
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	166 207	–	12 524 757
	Prestations de retraite :	22 342	–	–	–

			Valeur estimative <u>supplémentaire</u> à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2024		
Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
	Avantages accessoires :	–	–	–	90 024
	Total :	22 342	166 207	–	19 714 781
	UAD acquises	–	–	–	–
Stephen C. Peacher Président du conseil membre de la haute direction, Gestion SLC	Espèces :	–	1 202 381	2 054 453	9 475 026
	Attributions acquises :	915 154	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	7 277 866	16 259 745	16 259 745
	Prestations de retraite :	11 836 092	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	91 765
	Total :	12 751 246	8 480 247	18 314 197	25 826 537
	UAD acquises	3 054 520	–	–	–
Daniel R. Fishbein É.-U., Sun Life	Espèces :	–	821 781	1 232 672	6 143 995
	Attributions acquises :	9 808 151	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	5 562 970	13 209 830	13 209 830
	Prestations de retraite :	4 763 079	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	91 765
	Total :	14 571 230	6 384 751	14 442 502	19 445 590
	UAD acquises	1 617 722	–	–	–
Manjit Singh President, Sun Life Asie	Espèces :	–	3 159 630	–	4 643 555
	Attributions acquises :	3 320 998	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	4 358 875	–	10 626 983
	Prestations de retraite :	585 292	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	917 675
	Total :	3 906 290	7 518 505	–	16 188 213
	UAD acquises	5 134 292	–	–	–

Les montants à payer en cas de départ à la retraite et de changement de contrôle peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

MM. Strain et Peacher sont admissibles à la retraite en raison de leur ancienneté. Le Dr Fishbein est admissible à la retraite pour la rémunération incitative versée après le 31 juillet 2019. Cela a l'effet suivant :

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

Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « preneurs de risques importants ». Nous comptons 33 postes de preneurs de risques importants en 2024, y compris les membres de notre équipe de la haute direction, les membres de la haute direction qui sont chargés de certains rôles relatifs à la Compagnie et à la surveillance des placements, et des dirigeants d'entreprise qui ont des responsabilités considérables au chapitre des bénéfices et des pertes et dont les pouvoirs leur permettent d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'organisation.

En 2024, deux personnes ont reçu un paiement à la signature. Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale accordée, versée ou en cours en ce qui concerne les preneurs de risques importants au 31 décembre 2024 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2024 de 1,370 \$ CA pour \$ US, de 1,025 \$ CA pour \$ SG, de 0,176 \$ CA pour \$ HK et de 0,024 \$ CA pour PHP.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions				Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours					
			Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise			
Valeur globale (en millions de dollars)	16,9	38,7	0,2	43,6	38,4	47,2	175,2	14,6	4,9

- La **rémunération incitative en espèces** pour 2024 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2024, versées en 2025, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel.
- La **rémunération incitative à base d'actions** comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne **Attribuée** représente la valeur à l'attribution en 2024.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2024 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions Sun Life (c.-à-d. les unités d'actions en fonction du rendement).
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 85,35 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2024.
- Les **versements à la signature** représentent les engagements en espèces et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels on a renoncé auprès d'un ancien employeur.
- Les **versements d'indemnités de départ** représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des preneurs de risques importants en 2024 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

	Variation de la valeur en 2024				Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2024 (en millions de dollars)
	Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2024 (en millions de dollars)	Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)	
Total	129,7	-3,3	83,5	10,0	219,8
Variation en pourcentage		-2,6 %	64,4 %	7,7 %	69,5 %

- La **valeur globale au 1^{er} janvier 2024** reflète la valeur des unités d'actions et des options en cours.
- Les **rajustements explicites** reflètent les estimations des indicateurs de rendement intermédiaires pour les attributions de 2022, de 2023 et de 2024 approuvées par le conseil en février 2025. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2024.
- Les **rajustements implicites** reflètent l'incidence des variations des cours et des dividendes cumulés.
- Les **autres rajustements** reflètent l'incidence nette du rachat des unités d'actions acquises, de l'attribution de nouvelles unités d'actions, de la renonciation à des unités et des exercices d'options en 2024.
- La **valeur globale au 31 décembre 2024** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2024 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-dessous présente, au 31 décembre 2024, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	3 119 926	65,01 \$	2 024 299

Autres renseignements

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

Nous n'accordons ni ne garantissons aucun prêt personnel en faveur de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction. Les renseignements présentés dans le tableau ci-dessous sont donnés en date du 28 février 2025 et présentent : i) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés par FSL inc. ou nos filiales, ainsi que ii) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés d'une filiale de FSL inc. par d'autres entités lorsque des prêts ont été consentis pour aider ces employés à effectuer des placements dans certains fonds gérés par la filiale en question, et que la filiale a garanti ces prêts. Ce montant exclut les prêts de caractère courant¹.

Objet	Encours total des prêts	
	Payable par des employés/d'anciens employés à la Sun Life ou à nos filiales (\$)	Payable par des employés/d'anciens employés à une autre entité (\$)
Achats d'actions	340 800 \$	17 713 110 \$
Autres	3 251 406 \$	–

¹ Les prêts de caractère courant comprennent i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que les prêts aux employés en général, pour lesquels le montant impayé n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos, à tout administrateur, dirigeant ou candidat proposé, ainsi qu'à leurs associés; ii) les prêts consentis à des employés à temps plein, entièrement garantis par leur résidence et n'excédant pas leur salaire annuel; iii) les prêts autres que ceux consentis à des employés à temps plein, à des conditions essentiellement identiques à celles offertes à d'autres clients ayant un crédit comparable et n'impliquant pas plus que le risque habituel de recouvrement; et iv) les prêts pour des achats à des conditions commerciales habituelles, ou pour des avances ordinaires de déplacement, ou pour des raisons similaires, avec des modalités de remboursement conformes à la pratique commerciale habituelle.

Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

Nous souscrivons une assurance responsabilité qui offre une protection à nos administrateurs et à nos membres de la direction à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face en leur qualité d'administrateur et de membre de la direction de la FSL inc. et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser. La police actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,0 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la FSL inc. dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web (sunlife.com), sur le site Web de SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur le site Web d'EDGAR (sec.gov/edgar).

Vous pouvez également obtenir, sur demande auprès de notre secrétaire, un exemplaire de nos derniers états financiers consolidés et de notre dernier rapport de gestion.

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

