

# Rapport sur la durabilité

Réalisations 2024



# Avertissement concernant les énoncés prospectifs et autres sujets

Le présent rapport est fourni uniquement à des fins informatives. Il ne vise pas à promouvoir, directement ou indirectement, des activités ou des intérêts commerciaux.

## Énoncés prospectifs

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

« stratégie », « viser », ou d'autres expressions semblables.

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

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

dans les délais prévus, et d'autres conditions et événements imprévus.

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

Les objectifs de durabilité décrits dans le présent rapport reposent sur les données scientifiques actuellement disponibles, ainsi que sur des hypothèses et estimations fondées sur des données internes et de tiers. Bien que nous croyions que ces sources sont fiables, nous n'avons pas vérifié ni évalué de façon indépendante les hypothèses, estimations ou données sous-jacentes. Il nous est donc impossible d'en garantir l'exactitude.

De plus, la qualité, l'uniformité et la fiabilité des données liées à nos objectifs de durabilité peuvent varier selon les secteurs, et dans certains cas, les données peuvent être inexistantes. Nous voulons souligner qu'il existe des limites et des incertitudes inhérentes aux données disponibles et aux méthodes utilisées qui peuvent avoir une incidence sur nos hypothèses et estimations sous-jacentes. Notre capacité à maintenir ou à réaliser nos objectifs de durabilité peut être compromise si ces hypothèses et estimations se révèlent inexactes, ou si les facteurs réglementaires, économiques et technologiques, ou d'autres facteurs externes nécessaires à l'atteinte de ces objectifs, n'évoluent pas comme prévu. Ces facteurs et les incertitudes qui y sont liées pourraient avoir une incidence significative sur notre capacité à atteindre nos objectifs de durabilité.

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

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

Les autres facteurs pouvant causer des différences significatives entre les résultats réels et ceux exprimés ou sous-entendus dans les énoncés prospectifs du présent rapport comprennent ceux énoncés dans la notice annuelle de la Financière Sun Life inc. pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, sous la rubrique « Facteurs de risque », et d'autres facteurs décrits dans les états financiers annuels et intermédiaires de la Financière Sun Life inc., ainsi que dans les rapports de gestion et d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes et américaines de réglementation des valeurs mobilières, lesquels peuvent être consultés sur les sites [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) et [www.sec.gov](http://www.sec.gov), respectivement.

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

### Autres avertissements

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

Les renseignements figurant dans ce rapport ne doivent en aucun cas tenir lieu de conseils précis d'ordre financier, fiscal, juridique ou comptable ni en matière d'assurance ou de placement. Ils ne doivent pas être considérés comme une source d'information à

cet égard et ne constituent pas une offre d'achat ou de vente de valeurs mobilières, ni de services d'assurance ou de placement. Ce rapport peut contenir des exemples de nos processus de recherche ESG internes et ne vise pas à représenter le rendement d'un produit ou d'une stratégie en particulier ni les modalités de placement d'un produit ou d'une stratégie en particulier à un moment donné.

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

Les autres renseignements contenus dans ce rapport qui ne sont pas indiqués par le symbole ⓘ n'ont pas été soumis à une mission d'assurance limitée indépendante. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (KPMG) a réalisé une mission d'assurance limitée pour les mesures des niveaux 1 et 2 et certaines mesures de niveau 3 visant nos émissions de gaz à effet de serre (GES) déclarées dans ce rapport, comme l'indique son [Rapport d'assurance limitée indépendant 2024](#) (en anglais).

# Table des matières

La Sun Life est une société de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux particuliers et aux institutions une gamme diversifiée de solutions dans les domaines de la gestion d'actifs et de patrimoine, de l'assurance et de la santé. Nous exerçons nos activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Découvrez qui nous sommes dans notre [Rapport annuel 2024](#) ainsi que sur [www.sunlife.com](http://www.sunlife.com).

## PRÉSENTATION

- À propos du rapport
- Coup d'œil sur la Sun Life
- Faits saillants 2024
- Message du président et chef de la direction
- Questions à notre première directrice de la durabilité
- Projet Passerelles
- La durabilité à la Sun Life

## PROGRÈS QUANT AUX THÈMES IMPORTANTS

### Accroître la sécurité financière

- Sécurité financière

### Encourager un mode de vie sain

- Santé des Clients
- Bien-être des employés
- Mieux-être de la collectivité

### Promouvoir les placements durables

- Placements durables

### Renforcer notre résilience face à l'impact climatique

- Résilience climatique

### Agir comme une entreprise fiable et responsable

- Inclusion
- Expérience Client
- Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- Gestion des talents
- Gestion des risques
- Gouvernance et éthique

## ANNEXES

I : Tableaux des résultats de durabilité

II: Reconnaissance

## Ressources d'accompagnement

Les ressources suivantes accompagnent notre **Rapport sur la durabilité** :

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

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

## COMMENTAIRES

Nous souhaitons obtenir vos commentaires sur le rapport. Vous pouvez nous les transmettre à l'adresse [durabilite@sunlife.com](mailto:durabilite@sunlife.com).



- ▶ **À propos du rapport** ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants 2024 ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité ▶ Projet Passerelles
- ▶ La durabilité à la Sun Life

# À propos du rapport

Chaque année, nous publions notre Rapport sur la durabilité pour faire état des progrès que nous avons accomplis à l'échelle mondiale sur des enjeux clés de durabilité.

## Aperçu

Ce rapport présente les enjeux de durabilité les plus pertinents, ainsi que les répercussions de nos activités en 2024. Nous déterminons les sujets qui comptent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes en effectuant une analyse de matérialité périodique. Consultez la section [Engagement auprès des parties prenantes et matérialité](#) pour plus d'information. Les rapports des années précédentes sont accessibles sur notre [site Web](#).

## Cadres de déclaration

Nous suivons le cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) depuis 2014 pour nos déclarations d'information. Nos déclarations d'information pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024 respectent les normes de la GRI. Nous déclarons aussi de l'information sur des sujets précis, qui sont définis dans les normes relatives à l'assurance et à la gestion d'actifs mises au point par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

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

## Notre processus

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

- experts internes;
- cadres supérieurs responsables des principales activités liées à la durabilité;
- conseil de direction sur la durabilité;
- comité de la gouvernance, qui relève du conseil d'administration.

Nous avons obtenu une assurance limitée externe et indépendante pour nos émissions de GES de niveau 1, de niveau 2 et de certaines catégories de niveau 3. Consultez le [Rapport d'assurance limitée indépendant 2024](#) de KPMG et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) pour des précisions. Nous n'avons pas soumis l'ensemble du rapport à l'examen d'un organisme indépendant.

## Portée et période de déclaration

Le Rapport sur la durabilité (le « rapport ») contient des renseignements sur la Financière Sun Life inc. et sur certaines de ses filiales et coentreprises, selon le cas et comme mentionné dans les présentes. Il couvre l'année financière du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2024 et inscrites dans l'exercice clos à cette date. Tous les montants sont indiqués en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Compagnie » et « Sun Life » font référence à la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales et coentreprises

Le rapport présente les données auxquelles la Sun Life a accès pour chacune des mesures déclarées. La portée par défaut des déclarations contenues dans le présent rapport reflète les organisations de la Sun Life suivantes (collectivement, les « organisations de données de base ») : Canada (Assurance individuelle

et gestion de patrimoine, Sun Life Santé et Régimes collectifs de retraite), États-Unis (Garanties collectives, Frais dentaires et Gestion des affaires en vigueur), Asie (marchés de l'ANASE, Hong Kong, Clientèle fortunée et Bureau régional), Gestion SLC et Services de soutien généraux. Les exceptions basées sur la disponibilité des données sont représentées dans les notes de bas de page tout au long du rapport et, lorsqu'indiqué, elles varient par rapport aux organisations de données de base, comme suit :

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

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

NOTE 3 : Exclut le Vietnam, inclut la MFS.

NOTE 4 : Exclut le Vietnam.

NOTE 5 : Inclut la MFS.

- ▶ À propos du rapport
- ▶ **Coup d'œil sur la Sun Life**
- ▶ Faits saillants 2024
- ▶ Message du président et chef de la direction
- ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité
- ▶ Projet Passerelles
- ▶ La durabilité à la Sun Life

# Coup d'œil sur la Sun Life

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

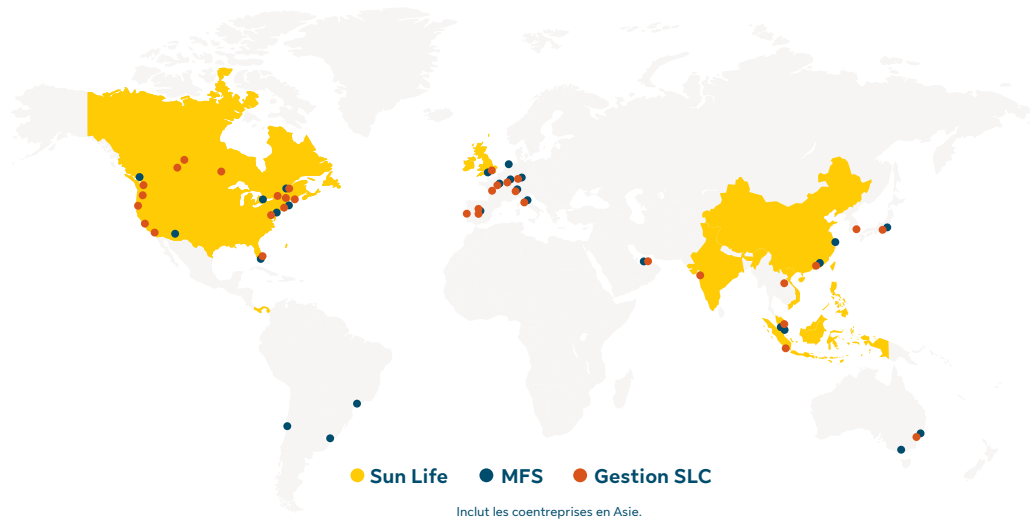
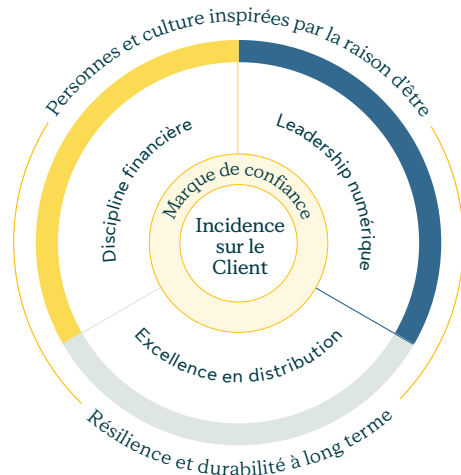
## Stratégie d'entreprise

### Notre raison d'être

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

### Notre ambition

Être la meilleure société de gestion d'actifs et d'assurance dans le monde<sup>1</sup>.



## Modèle d'affaires équilibré et diversifié<sup>7</sup>



- 42 % Gestion d'actifs et de patrimoine
- 28 % Santé et protection collective
- 30 % Protection individuelle

<sup>1</sup> Voir le [Rapport annuel 2024](#) pour des précisions.

<sup>2</sup> Arrondi au million près.

<sup>3</sup> Arrondi à la centaine près.

<sup>4</sup> Représente les équivalents temps plein, soit 31 768 employés permanents, 895 employés temporaires et les employés des coentreprises en Asie (33 736 employés permanents et 529 employés temporaires).

<sup>5</sup> Voir [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>6</sup> Mesure financière non conforme aux normes IFRS. Voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion pour la période close le 31 décembre 2024.

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

- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ **Faits saillants 2024** ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité ▶ Projet Passerelles  
▶ La durabilité à la Sun Life

# Faits saillants 2024

## Accroître la sécurité financière

### 2,5 fois plus

d'évaluations financières et de parcours financiers créés pour des Clients au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life (soit près de 244 700, comp. à 95 900 en 2023).

### 2,2 millions

de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables établis en Asie<sup>1</sup>.

Promotion de la **littératie financière** auprès de jeunes étudiants au Vietnam avec le lancement de la campagne Finance for Yourself, qui encourage l'adoption de bonnes habitudes financières à un jeune âge.

## Encourager un mode de vie sain

### 57,9 millions \$

affectés à la lutte contre le diabète depuis 2012 dans le monde, dont 5,5 millions \$ en 2024.

Expansion de la **Family Leave Insurance aux États-Unis** permettant à plus de travailleurs de prendre des congés payés pour prendre soin de leurs proches.

### 29,6 millions

de Clients joints avec des solutions axées sur les besoins d'un groupe mal desservi<sup>2</sup>.

## Promouvoir les placements durables

### 22,1 milliards \$

en nouveaux placements durables entre 2021 et 2025<sup>3,4</sup>, ce qui dépasse notre objectif visant à atteindre 20 milliards \$ d'ici 2025.

### Troisième émission d'obligations durables

de la Sun Life se chiffrant à 750 millions \$ pour financer des actifs verts ou sociaux nouveaux et/ou existants<sup>5</sup>.

## Renforcer la résilience de notre entreprise et de nos opérations

### 40 %

de l'électricité consommée dans nos bureaux à l'échelle mondiale provenant de sources renouvelables, comme l'énergie solaire et éolienne<sup>6</sup>.

### 3 935 employés à l'échelle mondiale

ayant suivi notre formation facultative sur le climat, les aidant à renforcer notre résilience face aux défis climatiques, alors qu'ils travaillent à résoudre des problèmes complexes au quotidien.

Élaboration d'une **feuille de route de la résilience climatique** présentant les étapes pour gérer les risques physiques et les émissions de nos bureaux en Amérique du Nord.

## Agir comme une entreprise fiable et responsable

### Achèvement de la phase 3

du Programme d'accréditation de partenariat en relations autochtones au Canada, et certification en cours.

### 41,7 millions \$

investis dans des programmes de formation et de perfectionnement des employés à l'échelle mondiale<sup>7</sup>.

### 80 % des employés

estiment pouvoir s'exprimer librement à la Sun Life<sup>8</sup>, résultat comparable à 2023.

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

<sup>2</sup> Un groupe de personnes ayant été historiquement exclues ou reléguées au second plan dans le secteur financier, y compris les personnes sous-assurées ou non assurées. Les groupes mal desservis diffèrent d'un pays à l'autre, mais comprennent généralement les personnes à faible revenu, la classe moyenne émergente dans les économies en développement, les personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap, les femmes, les personnes LGBTQ+, les groupes ethniques sous-représentés, les groupes religieux, les immigrants et les personnes vivant dans des communautés rurales.

<sup>3</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction.

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

<sup>5</sup> Une somme équivalente au produit net de l'offre servira à financer ou à refinancer, en totalité ou en partie, des actifs verts ou sociaux, nouveaux ou existants, qui répondent aux critères d'admissibilité établis dans le [Cadre des obligations durables 2024](#) de la Sun Life.

<sup>6</sup> Le pourcentage de la consommation d'électricité mondiale provenant de sources renouvelables comprend les énergies renouvelables sur place, la participation à des programmes de services publics verts et l'achat de certificats d'énergie renouvelable ou d'autres attributs environnementaux. Cela permet à la Sun Life de revendiquer l'avantage environnemental lié aux énergies renouvelables, peu importe si l'électricité utilisée par les propriétés de la Sun Life provient directement du réseau ou non. Veuillez noter que les données concernant la consommation d'énergie renouvelable déclarées précédemment comprenaient aussi la consommation d'électricité provenant des immeubles appartenant à la Compagnie. Consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) pour en savoir plus.

<sup>7</sup> Voir [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>8</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

- ▶ À propos du rapport
- ▶ Coup d'œil sur la Sun Life
- ▶ Faits saillants 2024
- ▶ **Message du président et chef de la direction**
- ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité
- ▶ Projet Passerelles
- ▶ La durabilité à la Sun Life

# Message du président et chef de la direction

## Un héritage fondé sur notre raison d'être... une vision pour l'avenir.



« Plus que jamais, nous devons nous assurer que la Sun Life est une entreprise résiliente et durable à long terme. Cela fait partie intégrante de la façon dont nous créons de la valeur à long terme pour nos Clients et Clientes, investisseurs et investisseuses, employés et employées, et collectivités. »

Alors que nous réfléchissons une fois de plus à nos réalisations, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur la durabilité 2024 de la Sun Life. Depuis 160 ans, notre Compagnie gère les changements et les risques auxquels elle est confrontée tout en restant fidèle à sa raison d'être, soit d'aider les Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain.

Nous vivons une période particulière, où les bouleversements géopolitiques, l'incertitude économique et les changements sociaux remodelent

constamment notre paysage. Plus que jamais, nous devons nous assurer que la Sun Life est une entreprise résiliente et durable à long terme. Cela fait partie intégrante de la façon dont nous créons de la valeur à long terme pour nos Clients et Clientes, investisseurs et investisseuses, employés et employées, et collectivités.

Notre plan de durabilité est un élément crucial de notre entreprise. Nous aspirons à être une organisation gérée de façon responsable, centrée sur le Client, guidée par sa raison d'être, visionnaire et durable. Cette approche

guide la façon dont nous menons nos affaires et assure notre résilience et notre adaptabilité face aux changements.

À la Sun Life, nous comprenons que gagner la confiance de nos Clients et Clientes requiert des efforts continus. Pour ce faire, nous travaillons constamment à leur offrir de la valeur et à solidifier nos relations. Pour renforcer notre capacité à créer cette valeur à long terme, nous devons être une entreprise guidée par sa raison d'être et avoir une vision axée sur la durabilité et la résilience à long terme.

Prenons l'exemple de notre Projet Passerelles, qui illustre notre engagement à l'égard de la croissance inclusive. Je suis particulièrement fier de ce projet, qui vise à combler les écarts et à ouvrir des voies vers la santé et la prospérité pour les groupes mal desservis avec nos produits et services. En adoptant cette vision lorsque nous concevons et livrons nos produits, non seulement nous donnons vie à notre raison d'être, mais nous renforçons aussi la résilience et la croissance de notre entreprise en ciblant de nouveaux marchés et en attirant de nouveaux Clients. Pour en savoir plus sur les retombées et la valeur de ce projet pour l'entreprise, lisez

les questions et réponses de notre première directrice de la durabilité.

La priorité que nous accordons à la résilience et à la durabilité à long terme s'étend aussi aux placements de notre fonds général. Par exemple, cette année, nous avons refinancé un vaste portefeuille de projets d'énergie renouvelable en Amérique du Nord. Il s'agit d'actifs de production d'énergie solaire et de stockage par batterie d'une capacité totale de plus de 1 gigawatt, qui renforcent la souplesse et la résilience du réseau électrique.

Alors que nous regardons vers l'avenir, nous croyons qu'en nous appuyant sur notre raison d'être et en mettant l'accent sur la durabilité, nous servons les intérêts de nos parties prenantes et contribuons à notre succès continu. Nous vous invitons à explorer ce rapport pour en savoir plus sur nos efforts et réalisations.

Merci de votre soutien et de votre confiance en la Sun Life. Ensemble, nous assurons la résilience de notre organisation pour appuyer notre raison d'être.

**Kevin D. Strain**

Président et chef de la direction

- À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants 2024 ► Message du président et chef de la direction ► **Questions à notre première directrice de la durabilité** ► Projet Passerelles  
 ► La durabilité à la Sun Life

# Questions à notre première directrice de la durabilité



## **Le monde change, exerçant une pression sur les programmes de durabilité des entreprises. Comment la Sun Life fait-elle face à la situation?**

Notre raison d'être est d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. C'est la raison pour laquelle nous existons en tant qu'organisation et c'est ce qui guide les actions que nous entreprenons chaque jour pour nos Clients. Notre plan de durabilité est fondé sur notre raison d'être. Bien que les réflexions et les attentes en matière de durabilité évoluent avec le temps, notre raison d'être reste claire et inchangée. Elle est le point d'ancrage de nos initiatives de durabilité.

Nous gardons le cap sur nos objectifs de durabilité en concentrant nos efforts sur les trois aspects suivants : réaliser notre raison d'être, adopter une vision à long terme et offrir de la valeur à nos parties prenantes.

### ***Nous constatons les effets des phénomènes climatiques extrêmes sur les gens, les collectivités et les entreprises partout dans le monde. Quel est le rôle de la Sun Life dans la lutte contre les changements climatiques?***

Les changements climatiques mettent à risque ce que nous faisons et les gens que nous servons. Les conséquences varient pour chacun de nos secteurs. Mais pour assurer notre rentabilité à long terme, nous devons investir, atténuer les risques et nous adapter à court terme.

En tant qu'entreprise du domaine de l'assurance vie et santé, nous devons comprendre les effets des changements climatiques sur nos Clients. Nous voyons des phénomènes climatiques extrêmes, comme des feux de forêt et des inondations, perturber la vie des gens et contribuer à des problèmes de santé mentale et physique. Nous prévoyons que les changements climatiques auront une incidence sur les risques de morbidité et de mortalité. Mais actuellement, nous n'avons aucune donnée nous permettant d'en saisir toute l'ampleur. En comprenant mieux les effets sur la santé et en trouvant des moyens de les atténuer ou de les éviter, nous pouvons aider nos Clients à atteindre un mode de vie sain.

En tant que propriétaire d'actifs, nous devons connaître les occasions et les risques liés à la durabilité et importants sur le plan financier qui touchent nos placements, afin de rendre ces derniers plus résilients. Lorsque cela s'y prête, nous intégrons des facteurs de durabilité importants, notamment des considérations climatiques, dans nos décisions de placement. Nous pouvons ainsi améliorer ou protéger le rendement ajusté au risque à long terme.

En ce qui concerne l'empreinte carbone de la Sun Life, nous mettons en œuvre des plans qui soutiennent notre objectif

visant à atteindre zéro émission nette d'ici 2050 dans nos opérations et les placements de notre fonds général. Au bout du compte, la gestion des risques climatiques appuie notre raison d'être.

### ***La Sun Life veut accroître son incidence dans les piliers Mode de vie sain et Sécurité financière en répondant aux besoins des groupes mal desservis avec ses produits et services. Pourquoi est-ce important, et quelle valeur cela apportera-t-il à l'entreprise et à vos parties prenantes?***

Avec le Projet Passerelles, nous comblons les écarts et nous ouvrons des voies vers la santé et la prospérité pour les groupes mal desservis avec nos produits et services. Cela est important pour deux raisons. Premièrement, offrir nos produits et services à plus de gens nous permet d'incarner pleinement notre raison d'être. Deuxièmement, nous ne pouvons pas bâtir une entreprise résiliente ni faire croître nos activités sans cibler de nouveaux marchés et attirer de nouveaux Clients. Nous pensons, concevons et offrons nos produits en gardant cette idée à l'esprit.

Prenons le diabète, par exemple. Depuis longtemps, les personnes avec le diabète qui veulent une assurance-vie – une composante essentielle de la sécurité financière – se heurtent à des obstacles importants. Bien que le diabète soit au cœur de notre programme philanthropique mondial depuis plusieurs années, nous n'avions pas transposé cette priorité dans notre offre de produits.

Pour réduire ces obstacles, la Sun Life a récemment lancé un produit d'assurance-vie conçu pour les Canadiens vivant avec le diabète. Celui-ci offre de meilleures chances d'approbation comparativement à l'assurance-vie standard, des primes abordables et des ressources par l'entremise de

«... nous stimulons l'innovation, trouvons de nouvelles sources de croissance, accédons à de nouveaux marchés et amplifions notre impact positif sur nos Clients et Clientes. »

notre Programme de gestion du diabète. Le programme aide les Clients à gérer la maladie grâce à des plans de soins personnalisés, de l'accompagnement individuel et plus.

Tout cela nous remplit d'enthousiasme et de fierté. En répondant mieux aux besoins des groupes mal desservis, nous stimulons l'innovation, trouvons de nouvelles sources de croissance, accédons à de nouveaux marchés et amplifions notre impact positif, maintenant et dans l'avenir.

### ***Quelles sont les prochaines étapes?***

Nous avons jeté des bases solides en intégrant à l'échelle mondiale des pratiques, des programmes et une expertise en matière de durabilité. Le travail est amorcé, mais il en reste beaucoup à faire pour réaliser de véritables progrès face aux défis environnementaux et sociaux interconnectés et de plus en plus complexes. Je crois que la Sun Life est sur la bonne voie.

### **Alanna Boyd**

Vice-présidente principale et première directrice de la durabilité

- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants 2024 ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité ▶ **Projet Passerelles**  
 ▶ La durabilité à la Sun Life

# Projet Passerelles

Avec le Projet Passerelles, la Sun Life fait un grand pas en avant. À notre avis, tout le monde devrait avoir accès à des solutions adaptées en santé et en gestion de patrimoine. Pourtant, les groupes mal desservis se heurtent à des obstacles ou manquent de possibilités. À la Sun Life, nous travaillons à changer les choses.

## Trois grandes façons de répondre aux besoins des groupes mal desservis :

### Innovation en matière de produits et services

Nous voulons concevoir des solutions sur mesure et améliorer les solutions existantes pour les groupes mal desservis en nous appuyant sur les données. En 2024, nous avons rejoint plus de 29,6 millions de Clients avec des solutions autonomes axées sur les besoins d'un groupe mal desservi. De plus, nous pilotons actuellement un accélérateur d'innovation qui priorise la conception de produits et crée la capacité nécessaire pour combler les écarts existants.

### Philanthropie

Nous soutenons des organismes qui travaillent auprès de groupes mal desservis. D'ici 2030, la Sun Life prévoit verser 75 millions de dollars dans le cadre de cette initiative.

### Protection des intérêts et leadership éclairé

Nous faisons la promotion d'un secteur plus inclusif et menons des recherches pour comprendre les besoins particuliers des groupes mal desservis.

Depuis longtemps, certaines communautés ont du mal à accéder aux solutions en santé et en gestion de patrimoine. Pour comprendre ces lacunes, la Sun Life a réalisé un sondage<sup>1</sup> auprès de ces groupes concernant leur santé, leurs finances et leur perception de notre secteur. En général, les gens considèrent que les produits qu'ils ont actuellement répondent à leurs besoins. Mais partout, les groupes mal desservis **évaluent négativement leur santé physique, mentale et financière – et ont une vision plus pessimiste de l'avenir.**

Puisque notre raison d'être est d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain, nous devons obtenir des résultats. Pour améliorer les résultats, nous devons innover en vue de répondre à des besoins précis. Et pour innover, nous devons comprendre les expériences de groupes particuliers.

## Les principaux constats du sondage suivent

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

Un groupe de personnes ayant été historiquement exclues ou reléguées au second plan dans le secteur financier, y compris les personnes sous-assurées ou non assurées. Les groupes mal desservis<sup>2</sup> diffèrent d'un pays à l'autre, mais comprennent généralement les personnes à faible revenu, la classe moyenne émergente dans les économies en développement<sup>3</sup>, les personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap, les femmes, les personnes LGBTQ+, les groupes ethniques sous-représentés<sup>4</sup>, les groupes religieux, les immigrants et les personnes vivant dans des communautés rurales.

<sup>1</sup> Ces résultats sont tirés d'un sondage que la firme Ipsos a réalisé du 12 au 23 décembre 2024 pour le compte de la Sun Life. Mené au Canada, aux États-Unis, en Malaisie et aux Philippines, le sondage totalise quelque 6 000 répondants (1 600 au Canada, et 1 500 dans chacun des autres pays) âgés de 25 à 64 ans (75 ans aux Philippines) qui détenaient ou comptaient se procurer au moins un produit financier ou d'assurance. L'échantillon a été établi à l'aide de la méthode des quotas pondérés afin que sa composition reflète celle de la population adulte selon les données du dernier recensement. La précision des sondages en ligne d'Ipsos est mesurée à l'aide d'un intervalle de crédibilité. Pour les résultats par marché, la marge d'erreur est de 3,1 points de pourcentage, 19 fois sur 20. L'intervalle de crédibilité sera plus grand dans des sous-groupes de la population. D'autres sources d'erreur peuvent toucher les enquêtes par sondage, notamment les erreurs de couverture et les erreurs de mesure.

<sup>2</sup> La définition de « groupe mal desservi » varie selon le marché et continuera d'évoluer avec le temps

<sup>3</sup> Nations Unies, *World Economic Situation and Prospect, Country Classification*, 2014.

<sup>4</sup> Nations Unies, *Indigenous peoples and ethnic minorities: Marginalization is the norm*, 2018.

- ▶ À propos du rapport
- ▶ Coup d'œil sur la Sun Life
- ▶ Faits saillants 2024
- ▶ Message du président et chef de la direction
- ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité
- ▶ **Projet Passerelles**
- ▶ La durabilité à la Sun Life

Désireuse de cerner les lacunes, la Sun Life a réalisé un sondage auprès de groupes mal desservis pour faire le point sur leur santé, leurs finances et leur perception de notre secteur. Pays, capacités, origine ethnique, état de santé et niveaux de revenu : les groupes mal desservis sont extrêmement diversifiés, tout comme leurs expériences et leurs besoins.

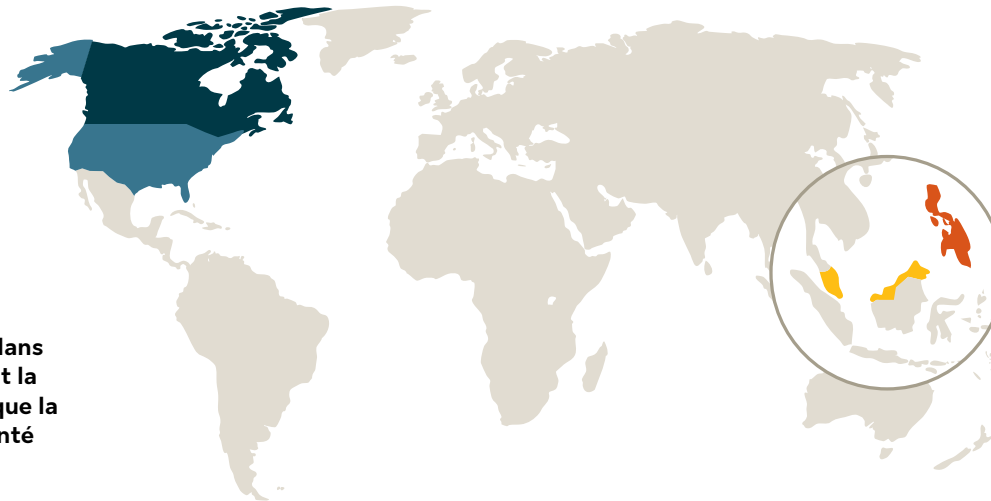
**En règle générale, les groupes mal desservis ont confiance en leurs fournisseurs de services financiers et d'assurance : au moins 80 % des répondants des quatre marchés disent avoir confiance en leur principal fournisseur de services financiers ou d'assurance.**

**Au Canada, les femmes sont moins susceptibles de se sentir soutenues par leurs fournisseurs de services d'assurance.**

- Elles sont moins susceptibles d'indiquer avoir reçu de l'aide et des conseils utiles (11 points de pourcentage de moins).
- Elles sont moins susceptibles de se dire en bonne santé physique (10 points de pourcentage de moins).
- Elles sont moins susceptibles de se dire en bonne santé mentale (11 points de pourcentage de moins).

**Aux États-Unis, les groupes mal desservis vivant dans des communautés rurales sont ceux qui rapportent la moins bonne santé mentale. On peut en conclure que la ruralité a le potentiel d'accroître les besoins en santé mentale de ces groupes.**

- 56 % des personnes vivant avec une maladie chronique disent se sentir seules. Cette proportion est plus élevée chez les personnes qui habitent dans des communautés rurales (11 points de pourcentage de plus).
- 59 % des personnes en situation de handicap disent se sentir seules. Cette proportion est plus élevée chez les personnes qui habitent dans des communautés rurales (8 points de pourcentage de plus).



**Au Canada, aux États-Unis et aux Philippines, les personnes LGBTQ+ sont moins susceptibles de se dire soutenues par les outils et solutions de leur fournisseur de services financiers.**

- Ces personnes sont moins nombreuses à indiquer que leurs produits d'assurance-maladie répondent à leurs besoins particuliers (11 points de pourcentage de moins).
- Elles sont moins nombreuses à croire que leur fournisseur d'assurance-maladie et d'assurance-vie se soucie d'eux (18 points de pourcentage de moins).

**Les groupes mal desservis sont plus susceptibles de se sentir touchés financièrement ou émotionnellement par les événements météorologiques extrêmes, en particulier en Asie du Sud-Est. Ces effets sont encore plus prononcés chez les personnes qui disent appartenir à plus d'un groupe mal desservi.**

- Les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses à dire qu'elles ont connu des difficultés financières à la suite de tels événements, comparativement aux personnes sans handicap (39 points de pourcentage de plus). De plus, les personnes vivant avec une maladie chronique sont plus nombreuses à affirmer qu'un phénomène climatique extrême a eu des effets négatifs sur leur santé mentale (24 points de pourcentage de plus).
- Les personnes à faible revenu vivant avec une maladie chronique sont plus nombreuses à affirmer que les conditions climatiques extrêmes ont eu des effets négatifs sur leur santé mentale, comparativement aux personnes à faible revenu seulement (18 points de pourcentage de plus).

● États-Unis ● Canada ● Malaisie ● Philippines

Comblen les écarts et ouvrir des voies vers la santé et la prospérité

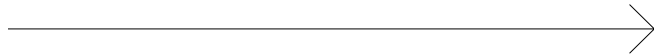
- À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants 2024 ► Message du président et chef de la direction ► Questions à notre première directrice de la durabilité ► Projet Passerelles  
 ► **La durabilité à la Sun Life**

# La durabilité à la Sun Life

À la Sun Life, notre raison d'être est d'aider nos Clients et Clientes à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Notre engagement à l'égard de la durabilité donne vie à notre raison d'être.

## Penser durabilité : la clé de notre avenir

Le monde change à toute vitesse. En s'appuyant sur sa raison d'être, la Sun Life contribue à créer un avenir plus radieux pour des collectivités du monde entier. Notre ambition consiste à assurer la résilience à long terme de notre organisation et à maximiser notre capacité à réaliser notre raison d'être. Nous voulons créer un avantage concurrentiel grâce à une approche distinctive, en nous concentrant sur les priorités suivantes de notre plan de durabilité :



### Accroître la sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine, et leur utilisation, et nous montrons aux gens comment améliorer leur sécurité financière.



### Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être de nos Clients, employés et collectivités. Nous améliorons l'accès à l'assurance et aux soins de santé, et leur utilisation, et nous donnons aux gens les moyens de gérer leur parcours santé. Nos investissements dans la santé des collectivités viennent compléter ces efforts.



### Promouvoir les placements durables

Nous prenons en compte les facteurs de durabilité importants à long terme, s'il y a lieu, pour respecter les exigences de rendement ajusté au risque liées au portefeuille de notre fonds général. Nous investissons aussi une partie des actifs du fonds général de la Sun Life dans des placements qui soutiennent nos objectifs de durabilité.



### Renforcer notre résilience face à l'impact climatique

Nous agissons pour gérer les effets du climat sur nos activités. Nous soutenons notamment la recherche et les données sur les effets des changements climatiques sur la santé humaine. De plus, nous mettons l'accent sur la gestion des risques liés à la transition pour soutenir les objectifs de durabilité de nos Clients et assurer notre résilience. La prise de mesures significatives pour assurer la résilience de notre entreprise nous aidera à concrétiser notre raison d'être.



### Agir comme une entreprise fiable et responsable

Notre plan de durabilité repose sur notre engagement à être une entreprise responsable et fiable. Nous aspirons à être une entreprise gérée de façon responsable, centrée sur le Client, guidée par sa raison d'être, visionnaire et durable sur le long terme. Nous nous engageons à aborder les questions qui sont les plus importantes pour nos parties prenantes et qui contribuent à notre succès, notamment en développant les talents et en protégeant les renseignements personnels de nos Clients.

- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants 2024 ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité ▶ Projet Passerelles
- ▶ **La durabilité à la Sun Life**

## Nos thèmes de durabilité de première importance

Notre plan de durabilité, ainsi que le présent rapport et nos déclarations complémentaires sur notre site Web, abordent les thèmes de durabilité que nos parties prenantes qualifient comme étant les plus importants et sur lesquels nous devons agir, selon notre analyse de matérialité de 2024. Consultez la section [Engagement auprès des parties prenantes et matérialité](#) pour en savoir plus.

## Notre modèle de gouvernance

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

### Conseil d'administration

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

Le comité de la gouvernance, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la surveillance des enjeux de durabilité, y compris ceux liés au climat. Ce comité est responsable d'examiner et d'approuver nos principes directeurs en matière de durabilité, et de surveiller les progrès par rapport à notre stratégie et nos objectifs de durabilité. Il examine et approuve notre rapport annuel sur la durabilité, le Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF et le plan annuel de la première

directrice de la durabilité, en plus de surveiller l'élaboration et la mise en œuvre du plan de transition climatique de la Sun Life. De plus, le comité examine toute question importante liée à la durabilité qui est soulevée par la direction pendant l'année, y compris les questions touchant le climat.

Le comité d'examen des risques, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la supervision de la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, ce qui peut inclure les risques liés au climat et, de façon plus générale, à l'environnement. Lisez le [Rapport annuel 2024](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions sur notre approche de gestion des risques.

Le comité d'audit, qui relève du conseil d'administration, passe en revue l'information non financière qui doit être fournie dans les documents d'information financière de la Sun Life. De plus, il examine les rapports trimestriels de la direction sur l'efficacité des contrôles internes de la Sun Life qui s'appliquent à la communication de l'information financière, y compris l'évolution des normes de communication de l'information. Il exige aussi de la direction qu'elle mette en place et maintienne les systèmes, les processus et les contrôles appropriés pour assurer la communication exacte et exhaustive de l'information financière et de l'information connexe, dans les délais exigés.

### Conseil de direction sur la durabilité

Notre conseil de direction sur la durabilité se compose de hauts dirigeants de l'équipe de direction mondiale de la Sun Life, soit la première directrice de la durabilité (présidente), le chef de la direction, le premier directeur financier, le premier directeur, innovation services-Client, la première directrice, personnes et culture, la première directrice des affaires juridiques, la première directrice de la stratégie et appui logistique, le premier directeur de la gestion des risques, et le premier directeur des placements. Ce conseil est l'organe de décision chargé d'approuver les objectifs de durabilité et de surveiller les progrès, d'approuver les programmes de durabilité de l'entreprise et de gérer les enjeux. De plus, il passe en revue et

approuve le rapport annuel sur la durabilité et le Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF avant leur examen et leur approbation par le conseil d'administration.

### Équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale

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

### Première directrice de la durabilité

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

### Équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale

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

### Organisations et équipes fonctionnelles responsables de la durabilité

Les organisations et les équipes pertinentes fournissent des ressources pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie de durabilité.

### Objectifs de développement durable des Nations Unies

Depuis plusieurs années, la Sun Life soutient les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Nous aspirons à aligner nos activités sur les ODD qui nous permettent d'avoir le plus grand impact :

- 3. Bonne santé et bien-être
- 5. Égalité entre les sexes
- 7. Énergie propre et d'un coût abordable
- 8. Travail décent et croissance économique
- 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Lisez notre rapport distinct [Soutien des objectifs de développement durable](#) pour en savoir plus sur notre contribution à chacun de ces objectifs.

- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants 2024 ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité ▶ Projet Passerelles  
▶ **La durabilité à la Sun Life**

## Engagement auprès des parties prenantes et matérialité

Pour réussir, nous devons absolument écouter nos parties prenantes et savoir ce qui compte le plus pour eux.

L'analyse de matérialité est l'un des moyens que nous prenons pour nous concerter avec nos parties prenantes internes et externes. Elle nous permet de savoir quels aspects de la durabilité elles considèrent comme les plus importants pour la Sun Life. Ce processus nous aide à déterminer les incidences, les risques et les occasions<sup>1</sup> à prioriser dans notre travail lié à la durabilité, y compris nos déclarations d'information.

Nos principales parties prenantes sont nos Clients, nos employés et nos conseillers, les autorités publiques et les organismes de réglementation, les associations de l'industrie, les actionnaires et les investisseurs, les fournisseurs, et les organismes communautaires.

### Analyse de matérialité

En 2024, nous avons réalisé une nouvelle analyse de matérialité en utilisant des méthodes qui cadrent avec celles de notre dernière évaluation complète, réalisée en 2021. Dans le cadre de cette analyse, nous avons :

- collaboré de nouveau avec Datamaran, une société de logiciel qui aide les entreprises à évaluer l'importance relative des risques et des occasions liés à la durabilité en temps réel;
- utilisé une analyse basée sur l'intelligence artificielle combinée à un sondage auprès des parties prenantes;
- adopté une approche de double matérialité, c'est-à-dire que nous avons pris en compte l'impact potentiel des risques et occasions liés à la durabilité sur nos

## Notre processus d'évaluation

### 1. Déterminer les thèmes clés de durabilité

Nous avons utilisé la plateforme d'analytique des données de Datamaran pour évaluer l'univers en évolution des enjeux de durabilité. La plateforme nous a permis d'analyser plus de 7 900 articles de presse, près de 2 500 initiatives politiques et modifications réglementaires, et les activités de 178 pairs de l'industrie dans 10 pays. Cela nous a permis de dégager les 23 thèmes les plus pertinents pour la Sun Life.

### 2. Consulter les parties prenantes pour prioriser les thèmes

Nous avons engagé un processus de consultation basé sur ces 23 thèmes auprès d'environ 2 000 parties prenantes, qui comprennent des Clients au Canada, aux États-Unis, aux Philippines et à Hong Kong, des employés à l'échelle mondiale, des conseillers au Canada (ajout à la portée 2024) et des investisseurs. À l'aide d'un sondage en ligne, nous leur avons demandé de classer chaque sujet en adoptant une perspective de double matérialité (incidence sur la Sun Life et importance pour la Sun Life de jouer un rôle actif face à ces sujets).

### 3. Valider les résultats

À la suite d'une analyse et d'une discussion à l'interne, nous avons regroupé les sujets connexes afin d'établir la liste finale des thèmes importants. Dans le cadre du processus annuel de planification stratégique, les cadres supérieurs et le conseil d'administration de la Sun Life ont passé en revue les résultats.

activités, ainsi que l'impact de nos activités sur l'environnement et la société;  
• continué à suivre les meilleures pratiques recommandées par la Global Reporting Initiative (GRI).

### Thèmes clés de durabilité

Nous avons recensé 23 thèmes importants pour notre entreprise et nos parties prenantes. La plupart sont semblables à ceux définis dans l'analyse de 2021. Toutefois, de nouveaux thèmes se sont ajoutés, tandis que d'autres se sont précisés. Les thèmes sont présentés dans le graphique de la page suivante et regroupés selon trois niveaux de priorité, en fonction des commentaires des parties prenantes :

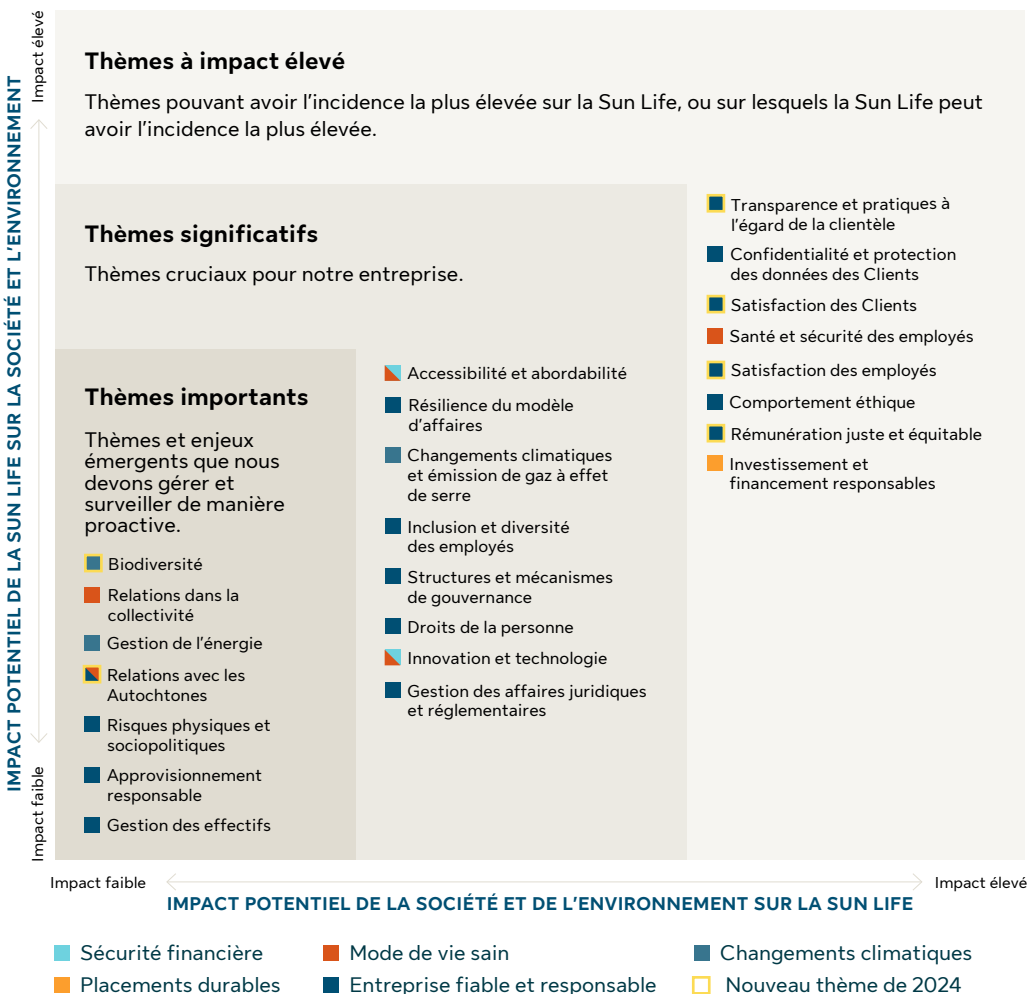
- Thèmes à impact élevé – thèmes pouvant avoir l'incidence la plus élevée sur la Sun Life, ou sur lesquels la Sun Life peut avoir l'incidence la plus élevée
- Thèmes significatifs – thèmes cruciaux pour notre entreprise
- Thèmes importants – thèmes et enjeux émergents que nous devons gérer et surveiller de manière proactive

Après une analyse plus approfondie, nous avons regroupé ces 23 thèmes pour en faire les 12 thèmes les plus importants pour la Sun Life. Nous avons ensuite peaufiné la liste avec la terminologie de la Sun Life. Ces 12 thèmes sont liés aux cinq piliers de notre Plan de durabilité (Sécurité financière, Mode de vie sain, Placements durables, Résilience climatique, et Entreprise fiable et responsable). Ce rapport est structuré selon ces thèmes et selon notre plan de durabilité.

<sup>1</sup> Les renseignements contenus dans ce rapport ne doivent pas être considérés comme ayant nécessairement le même degré d'importance que ceux requis dans les documents exigés par les lois sur les valeurs mobilières. Voir la section [Avertissement concernant les énoncés prospectifs et autres sujets](#) pour des précisions.

- ▶ À propos du rapport
  - ▶ Coup d'œil sur la Sun Life
  - ▶ **Faits saillants 2024**
  - ▶ Message du président et chef de la direction
  - ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité
  - ▶ Projet Passerelles
- ▶ **La durabilité à la Sun Life**

## Résultats de l'analyse de matérialité 2024



Thèmes importants	Sujets connexes/sous-thèmes
Expérience Client	Transparence et pratiques à l'égard de la clientèle Satisfaction des Clients
Santé des Clients	Accessibilité et abordabilité Innovation et technologie
Changements climatiques	Biodiversité Changements climatiques et émission de gaz à effet de serre Gestion de l'énergie
Mieux-être de la collectivité	Relations dans la collectivité Relations avec les Autochtones
Sécurité des données et protection des renseignements personnels	Confidentialité et protection des données des Clients
Diversité, équité et inclusion	Inclusion et diversité des employés Rémunération juste et équitable Droits de la personne Relations avec les Autochtones Approvisionnement responsable
Bien-être des employés	Santé et sécurité des employés Satisfaction des employés
Sécurité financière	Accessibilité et abordabilité Innovation et technologie
Gouvernance et éthique	Comportement éthique Structures et mécanismes de gouvernance Droits de la personne Gestion des affaires juridiques et réglementaires Approvisionnement responsable
Gestion des risques	Résilience du modèle d'affaires Risques physiques et sociopolitiques
Placements durables	Biodiversité Relations avec les Autochtones Investissement et financement responsables
Gestion des talents	Gestion des effectifs

### Résultats de notre analyse

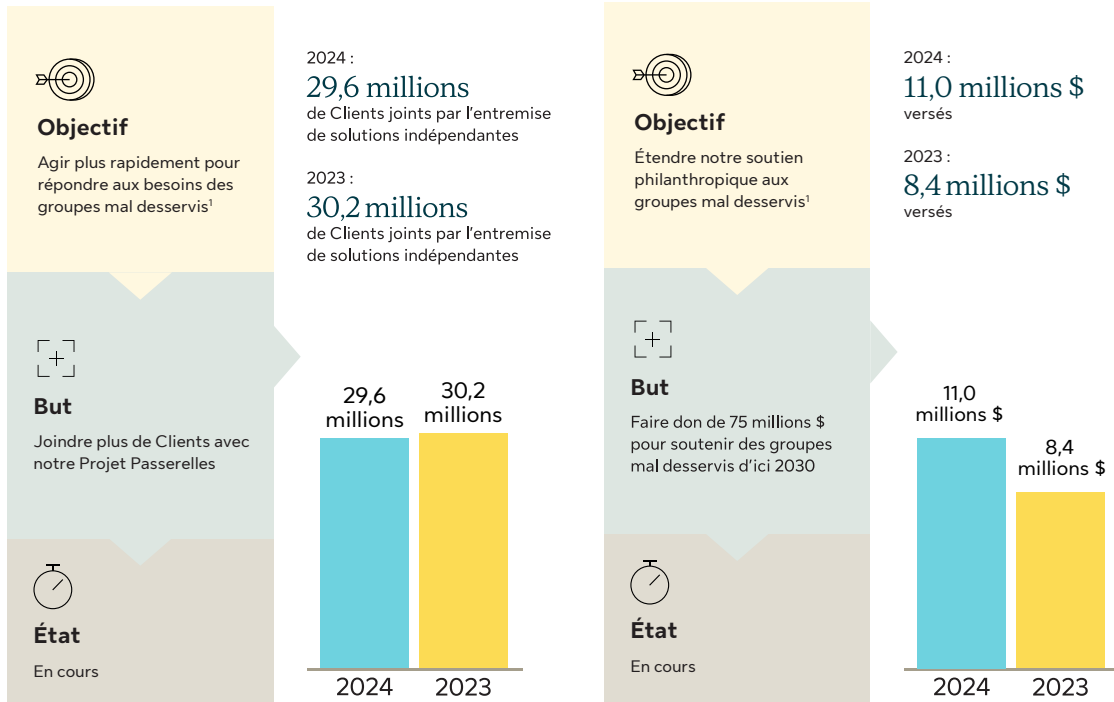
- Les résultats confirment les priorités du plan de durabilité de la Sun Life à l'échelle mondiale et valident que nos thèmes les plus importants concordent avec ceux des rapports précédents.
- Les thèmes axés sur les Clients et les employés demeurent prioritaires pour les parties prenantes à l'échelle mondiale – particulièrement les thèmes « Satisfaction des Clients », « Satisfaction des employés », « Transparence et pratiques à l'égard de la clientèle », et « Santé et sécurité des employés ».
- Les thèmes « Investissement et financement responsables », « Accessibilité et abordabilité », et « Innovation et technologie » sont considérés comme étant plus prioritaires qu'en 2021.
- Le thème « Changements climatiques et émission de gaz à effet de serre » est considéré comme étant plus prioritaire qu'en 2021.
- Les sujets en émergence, comme la biodiversité, ont une moindre incidence sur la Sun Life; nous continuons de les surveiller.

- ▶ À propos du rapport
- ▶ Coup d'œil sur la Sun Life
- ▶ **Faits saillants 2024**
- ▶ Message du président et chef de la direction
- ▶ Questions à notre première directrice de la durabilité
- ▶ Projet Passerelles
- ▶ **La durabilité à la Sun Life**

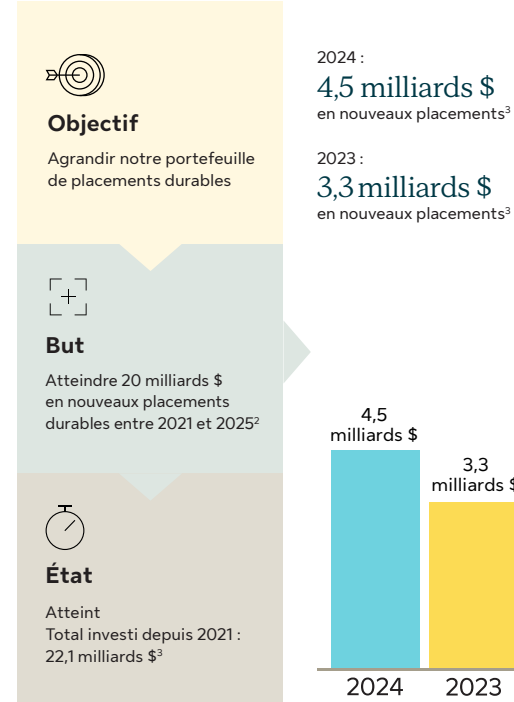
## Suivi de nos progrès

### Objectifs et tableau de bord

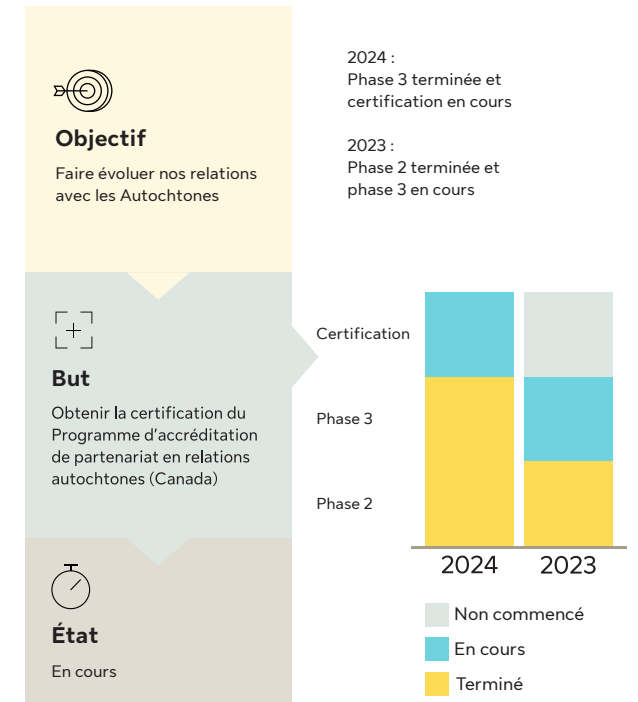
#### Accroître la sécurité financière et encourager un mode de vie sain



#### Promouvoir les placements durables



#### Agir comme une entreprise fiable et responsable



<sup>1</sup> Un groupe de personnes ayant été historiquement exclues ou reléguées au second plan dans le secteur financier, y compris les personnes sous-assurées ou non assurées. Les groupes mal desservis diffèrent d'un pays à l'autre, mais comprennent généralement les personnes à faible revenu, la classe moyenne émergente dans les économies en développement, les personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap, les femmes, les personnes LGBTQ+, les groupes ethniques sous-représentés, les groupes religieux, les immigrants et les personnes vivant dans des communautés rurales.

<sup>2</sup> Fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant. Les placements pris en compte dans l'objectif de placements durables de la Sun Life respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères du Cadre des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

<sup>3</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.



# Accroître la sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine, et leur utilisation, et nous montrons aux gens comment améliorer leur sécurité financière.

**Thème important dans ce chapitre :**

- [Sécurité financière](#)

**Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :**



► **Sécurité financière**

# Sécurité financière

## Aider les gens à atteindre une sécurité financière durable

Pour beaucoup de gens dans le monde, la sécurité financière à long terme semble de plus en plus inatteignable. Le coût de la vie augmentant de façon radicale, de nombreuses personnes se trouvent dans une situation précaire. Difficile d'atteindre la sécurité financière dans ce contexte. De plus, les préoccupations liées à la sécurité financière s'accroissent en raison d'autres problèmes tels que l'incidence des changements climatiques sur les personnes et leurs biens, ainsi que les changements dans leur environnement direct, qui compromettent la santé et le bien-être financier de nombreuses personnes et communautés<sup>1</sup>.

L'accès à des services financiers, à des outils numériques en libre-service, à de l'aide professionnelle et à des programmes de littératie peut contribuer à augmenter la sécurité et le bien-être financiers. Encore faut-il que les personnes dans le besoin aient accès à ces ressources. En misant sur l'inclusion et l'accessibilité, nous aidons les Clients et les participants de partout dans le monde à atteindre la sécurité financière.

### Aperçu de notre approche

- > Créer et offrir des produits qui aident à atteindre une sécurité financière durable
- > Encourager des actions financières positives au moyen de capacités numériques
- > Améliorer l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine et leur utilisation
- > Améliorer la confiance financière et l'engagement grâce à l'information proactive
- > Préconiser la sécurité financière via les politiques publiques et la sensibilisation

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Aider les gens à atteindre leurs objectifs financiers et de retraite

- Habilitation des Clients au Canada à planifier et à faire le suivi de leurs progrès par rapport à leurs objectifs. Par exemple, les Clients ont créé près de 244 700 évaluations et parcours financiers à l'aide de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life (contre 95 900 en 2023). L'outil permet aux Clients de créer et de modifier leur parcours financier aussi souvent que souhaité, tout en collaborant avec leur conseiller à l'atteinte de leurs objectifs personnalisés.
- Soutien des participants des Régimes collectifs de retraite (RCR) de la Sun Life Canada à assurer leur sécurité financière à la retraite au moyen de nouveaux outils numériques et de nouvelles solutions de revenu de retraite. Par exemple :
  - Lancement du Planificateur de retraite, un outil propulsé par Un Plan, simplement Sun Life, qui permet aux participants de créer un plan de retraite en moins de cinq minutes.
  - Lancement de la solution MaRetraite MonRevenu Sun Life pour les clients des régimes Continuité, qui aide les retraités à convertir leur épargne en revenu de retraite régulier et prévisible. La solution, unique en son genre au Canada, permet de ne rien laisser au hasard à la retraite. Elle fait durer l'épargne des Clients jusqu'à l'âge choisi, en toute simplicité.
- Soutien et encadrement des participants des RCR par l'intermédiaire de campagnes REER (régime enregistré d'épargne-retraite). Plus de 544 000 personnes ont reçu un message dans nos zones Web et dans l'appli mobile. Plus de 156 000 d'entre elles ont interagi avec ces messages, ce qui s'est traduit par des cotisations REER totalisant 245 millions \$.
- Lancement de l'assurance-vie temporaire Évolution Sun Life (Temporaire Évolution) pour permettre aux Clients canadiens d'obtenir une assurance-vie flexible qui évolue avec eux. En optant pour ce produit, les Clients peuvent augmenter leur couverture à certaines étapes de leur vie – comme un mariage ou l'arrivée d'un enfant – en passant par un processus de tarification simplifiée.

### Faire progresser la littératie financière

- Renforcement de la littératie financière des participants des RCR grâce à nos webinaires sans frais sur l'éducation financière, qui abordent chacun une étape différente du parcours financier. Voici quelques sujets couverts en 2024 :
  - Comprendre le crédit et les dettes
  - Gestion de l'argent pour les nouveaux arrivants au Canada
  - Finances au féminin
  - Planifier la retraite
- Formation de près de 900 élèves malaisiens sur la gestion de l'argent grâce à un programme scolaire portant sur la littératie financière et le secteur de l'assurance ainsi qu'au jeu de société InsureLit. Ce projet de la Sun Life Malaisie vise à enseigner la littératie financière aux enfants de manière engageante, interactive et amusante. Le jeu de société permet aux jeunes d'apprendre comment gagner de l'argent, l'économiser et le protéger, tout en leur inculquant l'intégrité.
- Promotion de la littératie financière auprès de jeunes élèves vietnamiens par l'intermédiaire de la nouvelle campagne Finance for Yourself. L'initiative comprenait l'organisation d'activités et de jeux éducatifs sur le thème des finances dans les écoles, ainsi que des dons de livres sur l'éducation financière. L'objectif de la campagne est d'encourager les jeunes à adopter de bonnes habitudes de gestion financière le plus tôt possible, ce qui crée un fondement stable pour l'avenir.
- Enseignement de l'importance de la planification financière, de l'entrepreneuriat et d'un mode de vie sain à plus de 1 000 Clients et étudiants indonésiens. La Sun Life Indonésie a conçu la série d'ateliers pour aider les femmes et les jeunes entrepreneurs à atteindre les objectifs suivants :
  - transformer leurs passions en occasions d'affaires;
  - favoriser leur bien-être financier sans compromettre leur santé mentale;
  - comprendre le lien entre la nutrition et un avenir radieux..
- Utilisation de la ludification pour améliorer la littératie financière aux Philippines avec le lancement de Play for Life: A Game of Choices. La campagne a touché plus de 470 000 personnes via des événements à l'échelle nationale et des plateformes en ligne. Les participants ont appris des leçons importantes sur l'établissement d'un budget et les placements, en plus de recevoir des conseils financiers d'experts sur les solutions en santé, en gestion de patrimoine et en assurance de la Sun Life.

<sup>1</sup> Financial Resilience Institute, *The impact of extreme weather events on Canadian household financial vulnerability and financial stress*, 2023.

► **Sécurité financière**

## Le Projet Passerelles : des solutions d'assurance pour les femmes et les familles à faible revenu aux Philippines



### L'enjeu

L'assurance-vie procure une sécurité financière cruciale en aidant à couvrir les dépenses courantes et certains frais médicaux, à rembourser des dettes et à payer d'autres frais advenant un décès. Ainsi, les familles sont protégées de graves difficultés financières. L'assurance-vie est d'autant plus importante pour les personnes qui ont des ressources financières limitées. Or, aux Philippines, moins de 2 % de la population a accès à une assurance-vie de qualité<sup>2</sup>. Bon nombre de personnes se retrouvent donc dans une situation financière précaire après la perte d'un proche.



### L'initiative

En 2021, la Sun Life Grepa Financial, Inc. (SLGFI) a créé un produit d'assurance-vie personnalisé pour les membres d'Ahon sa Hirap Incorporated (ASHI), un organisme non gouvernemental aux Philippines. La mission de cet organisme est d'aider les personnes à faible revenu et les femmes marginalisées à transformer leur vie. ASHI soutient ses membres, dont 80 % sont des mères gagnant moins de 21 000 PHP (environ 500 \$) par mois, en leur accordant des prêts pour financer des activités générant des revenus et en leur offrant des formations sur la littératie financière.

Le régime à faible coût, conçu spécialement pour les membres de l'ASHI, comprend deux types de couvertures, dont une assurance-vie. En payant seulement 78 PHP (environ 1,85 \$) par mois, les participants ont accès à un capital-décès de 78 000 PHP (environ 1 850 \$). Le régime couvre les personnes à charge des femmes, y compris leur mari et jusqu'à trois enfants, ou les parents et frères et sœurs si la participante est célibataire. L'autre type de couverture offre une protection contre les typhons et d'autres événements climatiques extrêmes.

De plus, la SLGFI organise des missions médicales et dentaires dans les communautés desservies par ASHI : on y offre des consultations, des examens dentaires et des médicaments pour répondre aux besoins immédiats en matière de santé.



### Les résultats

- Depuis 2021, la SLGFI a assuré plus de 120 000 membres d'ASHI, offrant ainsi une sécurité financière précieuse aux membres et à leurs familles.
- En mai 2024, la SLGFI a organisé une mission visant à fournir des soins médicaux essentiels et du soutien à 500 personnes de la municipalité de Pililla, dans la province de Rizal.

### Améliorer l'inclusion financière

- Maintien de l'accès à des contrats d'assurance abordables en Asie – 2,2 millions de personnes couvertes en 2024 (contre 2,4 millions en 2023)<sup>3</sup>. Par exemple, aux Philippines :
  - Nous offrons de l'assurance créances décès et de l'assurance créances invalidité grâce à un partenariat établi en 2023 entre la Sun Life Grepa Financial et Tonik

Bank, une banque numérique philippine qui répond aux besoins d'une vaste clientèle, y compris des personnes à faible revenu. Le produit, PayHinga, prévoit une couverture d'une valeur de 120 % du montant du prêt. Le paiement rembourse en premier lieu le solde impayé du prêt, et la somme restante est versée aux bénéficiaires. Ce produit d'assurance complémentaire s'adresse aux emprunteurs qui vivent une période difficile et qui ont besoin de suspendre pour un moment le paiement

de leurs prêts. Pour ce faire, ils peuvent reporter le calendrier de paiements. Plus de 45 000 personnes ont opté pour ce produit.

- Un partenariat établi entre la Sun Life Grepa Financial et Tambunting Pawnshop offre une manière plus abordable d'ajouter une assurance individuelle contre les accidents à un contrat. Cette collaboration permet à plus de Philippines de bénéficier d'une protection financière. Plus de 1 800 personnes ont opté pour ce produit en 2024.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Conseils financiers](#)

<sup>2</sup> Manila Standard, *Insurance density, penetration remain low in the Philippines*, 2023.

<sup>3</sup> Les produits d'assurance abordables aident les personnes du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale. Inclut seulement une coentreprise en Asie (Malaisie) et les marchés de l'ANASE (Philippines et Vietnam).



# Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès à l'assurance et aux soins de santé et leur utilisation, et nous donnons aux gens les moyens de gérer leur parcours santé. Nos investissements dans la santé des collectivités viennent compléter ces efforts.

## Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Santé des Clients](#)
- [Bien-être des employés](#)
- [Mieux-être de la collectivité](#)

## Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



► **Santé des Clients** ► Bien-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

# Santé des Clients

## Aider nos Clients à obtenir les soins de santé et la couverture dont ils ont besoin

En tant que fournisseur d'assurance et de garanties liées à la santé, nous sommes bien placés pour savoir à quel point les systèmes de santé peuvent être complexes. Pour bien des gens, les soins dont ils ont besoin semblent inaccessibles. Nous nous engageons à changer les choses.

Aider nos Clients à atteindre un mode de vie sain est au cœur de notre raison d'être. Pour y arriver, nous croyons qu'il faut donner accès à une gamme complète de soins pour la santé physique et mentale. Il faut aussi offrir des couvertures qui répondent aux besoins d'un large éventail de Clients. En leur présentant une variété d'options, nous leur donnons les moyens de prendre de bonnes décisions pour leur santé.

### Aperçu de notre approche

- > Améliorer l'accès aux soins
- > Éliminer les barrières aux traitements en santé mentale
- > Gérer les dossiers d'invalidité pour améliorer les résultats
- > Donner aux gens l'information et les outils pour prendre en main leur santé
- > Faire bénéficier les autres de nos connaissances et de nos meilleures pratiques

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Améliorer l'accès aux soins de santé pour les travailleurs et les familles

- Élargissement de notre partenariat avec Goodpath pour offrir des soins virtuels globaux aux participants en invalidité des États-Unis. Les soins couvrent la santé mentale, les problèmes musculosquelettiques, les troubles digestifs, les troubles du sommeil et la survie au cancer. Les participants de la Sun Life profitent de séances de thérapie verbale illimitées, de plans de soins sur mesure, de services d'accompagnement en santé et de différentes ressources en santé et mieux-être. Ces services peuvent aider à éviter les absences et les congés prolongés.
- Outil Health Navigator offert à plus d'employeurs aux États-Unis pour aider les travailleurs à accéder aux soins de santé. Le service d'orientation et de conseils est offert aux Clients du marché des garanties collectives. Les principaux avantages comprennent des avis médicaux d'experts, des rendez-vous accélérés avec des spécialistes qualifiés et une appli numérique comprenant divers outils liés à la santé et au bien-être. Ces services sont aussi offerts aux employés des États-Unis. Pour en savoir plus, consultez la section [Bien-être des employés](#).
- Établissement d'un partenariat stratégique entre la Sun Life Philippines et Lifestyle Medical Group Manila, un fournisseur de soins de santé de premier plan, pour aider les Philippins à se bâtir un avenir plus sain. Avec une approche globale, ce partenariat permet aux personnes et aux collectivités de se concentrer sur leur santé avec plus de confiance, tout en profitant d'un meilleur accès aux soins.
- Lancement d'innovations numériques pour aider les Philippins à trouver rapidement et facilement l'aide médicale dont ils ont besoin. La Sun Life Grepa Financial, un des principaux assureurs aux Philippines, a lancé un service de consultation en ligne et l'outil Digital Healthcare Locator. Cet outil permet aux

## 3,5 millions

Nombre de Clients au Canada qui ont accès à des solutions de santé virtuelles pour eux-mêmes et les personnes à leur charge<sup>1</sup>

Clients de chercher des fournisseurs de soins agréés, comme des hôpitaux, des cliniques et des médecins partout au pays.

- Amélioration de l'accès aux soins de santé et à l'assurance à Hong Kong pour aider plus de gens à couvrir leurs besoins médicaux et financiers futurs. La Sun Life est un fournisseur certifié du programme de protection facultatif du gouvernement (Voluntary Health Insurance Scheme, VHIS) à Hong Kong et a émis plus de 10 000 contrats en 2024.
- Administration du Régime canadien de soins dentaires (RCSD) pour rendre les soins buccodentaires plus accessibles et abordables. Le RCSD offre une couverture dentaire aux Canadiens qui répondent à tous les critères d'admissibilité<sup>2</sup>. La Sun Life administre le RCSD au nom du gouvernement du Canada. Depuis son lancement le 1<sup>er</sup> mai 2024, plus de 4,5 millions de demandes de règlement et d'autorisation préalable ont été traitées, plus de 3 millions de personnes se sont inscrites, et 88 % des fournisseurs de soins buccodentaires au pays soignent des patients au titre du régime.

### Le Projet Passerelles en action

- Expansion de la Family Leave Insurance aux États-Unis, permettant à plus de travailleurs de prendre des congés payés pour prendre soin de leurs proches. Cette assurance est offerte en Alabama, en Arkansas, en Floride, au Kentucky, en Oklahoma, au Tennessee et au Texas. Elle vient combler une importante lacune pour les employeurs situés dans des États n'offrant pas de régimes gouvernementaux. Pour en savoir plus, lisez le document [Family Leave Insurance: Making the case to Your Organization's Decision Makers](#) (en anglais).
- Élargissement de la couverture d'assurance maladies graves aux États-Unis pour y inclure la planification familiale, comme les traitements de fertilité, ainsi que d'autres problèmes de santé comme les complications de grossesse et les problèmes de santé mentale. Nous voulons nous assurer que la couverture d'assurance maladies graves évolue selon les besoins actuels des employés, qui recherchent ce type de services spécialisés.
- Renforcement de notre engagement à l'égard de la santé des femmes avec l'acquisition de certains actifs de propriété intellectuelle de Koble, une plateforme numérique de santé et bien-être. Le contenu sur la santé des

<sup>1</sup> Comprend les Clients qui ont accès aux soins primaires virtuels, aux soins virtuels en santé mentale et aux programmes d'aide aux employés de Dialogue. Le terme « Client » désigne le titulaire principal du compte. Le titulaire du compte peut ajouter des personnes à sa charge.

<sup>2</sup> Voir les critères d'admissibilité sur le [site Web du gouvernement du Canada](#).

## Comblent l'écart en santé au Canada

### L'équité en santé, ça compte

Beaucoup de femmes sont négligées lorsqu'il s'agit de soins de santé<sup>3</sup>. L'écart en santé – soit les inégalités en matière de qualité et de niveau de soins entre les hommes et les femmes – a plusieurs causes. Par exemple, le manque de sensibilisation, les préjugés et l'absence de prise en compte des différences entre les sexes et les genres dans la recherche. Ainsi, de nombreuses femmes n'arrivent pas à obtenir du soutien ou des traitements adaptés à leurs besoins uniques.

Un manque de reconnaissance et un soutien inadéquat peuvent avoir des effets négatifs sur des aspects importants de la santé des femmes, comme la santé reproductive, cardiovasculaire et mentale<sup>4</sup>.

### Interventions axées sur les femmes

À la Sun Life, notre raison d'être est d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. C'est pourquoi notre secteur d'activité au Canada s'engage à améliorer l'accès à des produits et services qui ont le pouvoir de réduire l'écart hommes-femmes en matière de santé et de sécurité financière.

Les femmes jouent un rôle essentiel dans l'économie du pays. Comblent l'écart hommes-femmes pourrait entraîner une augmentation de 0,6 % de la croissance annuelle de notre produit intérieur brut (PIB). C'est comme si on ajoutait un nouveau secteur de services financiers à l'économie canadienne<sup>5</sup>.

Nous investissons dans nos gens, nos produits et nos collectivités pour changer le discours et aider à éliminer les disparités en santé. Le tableau ci-dessous présente quelques-uns de nos efforts visant à combler l'écart en santé au Canada.

### Améliorer nos produits

- Ajout de la couverture des casques réfrigérants au compte Soins de santé pour prévenir la chute de cheveux des patients qui reçoivent de la chimiothérapie.
- Ajout d'un filtre à l'outil Trouver un professionnel Lumino Santé pour aider les Clients à trouver des professionnels par genre.
- Acquisition par Dialogue de certains actifs de Koble Care Inc. (« Koble »), une plateforme numérique de santé et mieux-être, et ajout à la bibliothèque en ligne de Dialogue de contenu sur la santé des femmes, dont la périnatalité (aussi accessible via les Soins virtuels Lumino Santé).

### Aider les employeurs à répondre aux besoins en santé des femmes

- Publication du rapport [L'écart hommes-femmes en santé : ses effets sur les femmes au travail au Canada](#) pour attirer l'attention sur les problèmes de santé des femmes.
- Poursuite du partenariat avec la Fondation canadienne de la ménopause pour promouvoir auprès des employeurs des ressources comme le guide [Ménopause au travail et inclusion](#).
- Création d'une [plateforme Web](#) pour offrir des ressources sur la santé des femmes, comme une nouvelle trousse d'outils comprenant des recherches, des meilleures pratiques ainsi que des produits et solutions liés à la santé des femmes.

### Outiller les Clients des régimes de garanties collectives

- Lancement de nouveau contenu sur la santé des femmes sur le [site Web](#) Lumino Santé, dont des articles sur la dépression postpartum et la périménopause.
- Actualisation du contenu sur la santé des femmes dans les ressources offertes aux participants (p. ex. [programme d'aide aux employés](#), service de gestion du stress et de bien-être – Soins virtuels Lumino Santé, offert par Dialogue<sup>6</sup>).

### Investir dans les professionnels, les systèmes et les recherches en santé

- Commandite de bourses pour 52 professionnels de la santé qui ont obtenu le titre de Menopause Society Certified Practitioner, représentant une hausse de 29 % au Canada.
- Commandite d'une recherche à St. Joseph's Healthcare Hamilton pour tester, mettre en œuvre et faire connaître des approches de psychothérapie pour les personnes vivant avec des problèmes hormonaux.
- Commandite du premier forum Femtech Canada, qui réunit des leaders du secteur pour explorer les innovations technologiques en santé des femmes et façonner l'avenir dans ce domaine.

<sup>3</sup> Women's College Hospital, *The Health Gap*, 2016.

<sup>4</sup> Patwardhan, V., et al, *Differences across the lifespan between females and males in the top 20 causes of disease burden globally: a systematic analysis of the Global Burden of Disease Study 2021, 2024*.

<sup>5</sup> McKinsey & Company, *The power of parity: advancing women's equality in Canada*, 2017.

<sup>6</sup> Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie et fonctionne comme une entité autonome.

► **Santé des Clients** ► Bien-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

femmes et les actifs numériques de Koble seront intégrés à la plateforme de santé de Dialogue dans le cadre des solutions de soins virtuels offertes aux employeurs canadiens.

### Soutenir les Clients ayant des problèmes de santé chroniques

- Maintien du soutien apporté aux Canadiens vivant avec le diabète avec deux nouvelles offres :
  - L'Assurance-vie temporaire Sun Life – Diabète, une première dans l'industrie. Ce produit d'assurance-vie complet offre des primes abordables, des ressources pour la gestion du diabète et de meilleures chances d'obtenir une couverture. Avant, les gens avaient souvent du mal à obtenir une assurance, soit parce qu'ils n'étaient pas admissibles, soit parce que les primes étaient élevées.
  - Un Programme de gestion du diabète gratuit et personnalisé offert par l'entremise de la Pharmacie Lumino Santé<sup>MC7</sup>, offerte par Pillway<sup>8</sup>. Le programme offre un plan sur mesure, du soutien individuel, des séances informatives virtuelles et des ressources sur le diabète. Plus de 1 000 patients se sont inscrits au programme depuis son lancement.
- Établissement d'un partenariat avec Hinge Health pour soutenir les Clients américains ayant des problèmes musculosquelettiques. La technologie et les cliniciens spécialisés de Hinge Health aident les gens à vaincre la douleur, à éviter les interventions non nécessaires et à réduire leur dépendance aux médicaments. Selon la

Sun Life<sup>9</sup>, depuis les quatre dernières années, les règlements liés aux problèmes musculosquelettiques se classent cinquièmes parmi les règlements d'assurance-maladie en excédent de pertes les plus coûteux. De plus, au Canada, nous avons lancé une trousse d'outils pour aider les organisations à établir des priorités et à mettre en œuvre des mesures pour réduire les facteurs de risque et mettre l'accent sur la prévention.

- Lancement du Programme de soins respiratoires au Canada qui offre soutien, encadrement et plans de soins aux personnes vivant avec l'asthme ou la maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC). Les maladies respiratoires sont en hausse et le coût des médicaments pour les traiter peut être élevé. Par exemple, selon un sondage mené par Asthme Canada, 66 % des gens ressentent une certaine pression financière liée à la gestion de leur maladie<sup>10</sup>.
- Mise en œuvre de mesures de sécurité améliorées pour les participants au Canada et les personnes à leur charge admissibles qui utilisent des opioïdes. Bien qu'ils soient efficaces, ces médicaments présentent un risque important pour la santé s'ils sont mal utilisés. Nous avons donc lancé le Programme de gestion des opioïdes (en 2023) qui comprend une limite d'approvisionnement et une dose maximale quotidienne. Ces mécanismes de contrôle visent à promouvoir une utilisation sécuritaire et responsable des médicaments en prévenant l'utilisation excessive d'opioïdes obtenus sur ordonnance. Le programme est maintenant offert à plus de 400 000 Canadiens.

### Faire bénéficier les autres de nos connaissances en santé pour obtenir de meilleurs résultats

- Publication de recherches et d'articles de leadership éclairé pertinents pour offrir du contenu sur les besoins les plus récents des Canadiens en matière de santé. Par exemple :
  - [Pour un retour en force](#), une publication qui présente les actions à poser pour soutenir les employés après un congé d'invalidité.
  - [Travailler ensemble pour la santé des femmes](#), une publication qui met l'accent sur la santé des femmes au travail et sur la façon dont les employeurs peuvent les soutenir.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Ressources en santé et mieux-être](#)
- [Connaissances en santé pour les Clients des garanties collectives](#)

<sup>7</sup> L'outil Trouver un professionnel de Lumino Santé<sup>MC</sup> aide les Canadiens à trouver les professionnels de la santé et les services qui leur conviennent – dentistes, chiropraticiens, physiothérapeutes, pharmaciens, psychologues, médecins, diététistes, etc. Marque de commerce utilisée sous licence par Simpill Health Group Inc.

<sup>8</sup> SHG Pharmacy Inc. et SHG West Pharmacy Inc., qui exercent leurs activités sous le nom de Pillway pharmacies, sont détenues partiellement par Simpill Health Group Inc. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie détient une participation partielle dans Simpill Health Group Inc.

<sup>9</sup> Sun Life États-Unis, *High-cost claims and injectable drug trends analysis*, 2024.

<sup>10</sup> Asthme Canada, *Enquête nationale d'Asthme Canada : Un aperçu de l'asthme au Canada*, 2024.

# Bien-être des employés

## Adopter une approche globale de la santé

Nous sommes dans une période de changements profonds pour les entreprises et la population – qu’il s’agisse des progrès technologiques ou des nouvelles réalités économiques. Dans ce contexte, le bien-être des employés est plus important que jamais. À notre avis, il est essentiel de soutenir le bien-être mental, physique et financier de nos employés pour créer des milieux de travail productifs, épanouissants et inclusifs.

La Sun Life se démarque par son engagement à l’égard du bien-être des employés. Nous continuons d’investir dans des programmes et des services visant à offrir un environnement de travail sûr, des ressources utiles et du soutien lié au mieux-être. Nous voulons que les employés vivent des expériences positives qui contribuent à leur bien-être au travail et dans leur vie personnelle.

## Aperçu de notre approche

- > Établir des priorités et des actions claires avec une stratégie de bien-être coordonnée à l’échelle mondiale
- > Pilier 1 : Soutenir le bien-être mental
- > Pilier 2 : Promouvoir le bien-être physique
- > Pilier 3 : Investir dans le bien-être financier
- > Mesurer le succès de nos actions et s’ajuster

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Notre approche globale en matière de bien-être

- Investissement dans le mieux-être des employés du Québec avec la rénovation du troisième étage du bureau de Montréal, l’objectif étant de répondre à la norme WELL Building Standard®. WELL est un programme de certification international qui veille à ce que les immeubles offrent un environnement sain. Le bureau compte maintenant des postes de travail avec tapis roulant, un espace récréatif, des aires ouvertes et des espaces fermés, des salles privées pour le repos, la prière ou la méditation, et plus.
- Bonification de notre programme d’actionnariat au Canada pour soutenir le bien-être financier des employés. Par exemple, nous avons augmenté la cotisation complémentaire maximale de la compagnie et rendu l’épargne plus accessible. En 2024, le taux de participation des employés a atteint 70 % (2023 : 62 %).
- Amélioration de l’accès à des soins de santé de qualité pour les employés aux États-Unis grâce à :
  - un nouveau partenariat avec Hinge Health. Hinge Health permet aux employés d’accéder gratuitement à de la thérapie virtuelle par l’exercice pour les douleurs articulaires et musculaires;
  - l’offre de nouvelles options aux parents, beaux-parents et enfants adultes des employés dans le Health Navigator. Le Health Navigator permet aux gens d’être aiguillés vers les bons médecins et d’obtenir les bons diagnostics et les bons traitements pour répondre à leurs besoins particuliers.

Ces services sont aussi offerts aux Clients des États-Unis. Pour en savoir plus, consultez la section [Santé des Clients](#).

# 91 %

des employés affirment que leur superviseur ou gestionnaire immédiat appuie leur bien-être<sup>1</sup> (2023 : 92 %)

### Soutenir le bien-être mental

- Création de ressources évolutives dans un cadre mondial pour aider les gestionnaires à soutenir leurs employés pendant un congé autorisé. Selon une approche d’apprentissage par l’essai, nous avons lancé des ressources et des outils fondés sur des données probantes pour les gestionnaires qui soutiennent un employé en invalidité au Canada. Nous prévoyons offrir des ressources et des outils adaptés selon la culture dans toutes les régions et pour d’autres types de congés (p. ex. congé parental, congé pour aidants naturels).
- Soutien proactif offert aux employés et aux gestionnaires au Canada lorsqu’il y a dégradation du bien-être au travail d’un employé. Nous avons créé une équipe responsable des mesures d’adaptation au travail pour favoriser un retour au travail durable et bien encadré. Nous avons aussi lancé deux nouvelles formations sur la santé mentale pour les gestionnaires et les employés, dont des cours sur la sensibilisation au suicide et le leadership empathique. Ces cours interactifs sont axés sur des sujets clés qui favorisent le bien-être.
- Mise en œuvre d’une série d’initiatives aux États-Unis pour prévenir le suicide et faire tomber les préjugés. Nous avons offert aux employés des ressources pour les aider à soutenir leurs collègues et leurs proches en difficulté. Nous avons aussi organisé des marches de groupe pour montrer notre solidarité avec les personnes qui ont des problèmes de santé mentale, ainsi que des formations complètes sur la façon d’aider ces personnes.

<sup>1</sup> Selon le sondage sur l’engagement des employés à l’échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

► Santé des Clients ► **Bien-être des employés** ► Mieux-être de la collectivité

- Soutien du bien-être mental des employés en Asie en les invitant à :
  - participer à des ateliers sur la pleine conscience;
  - assister à des webinaires sur le mieux-être;
  - faire de l'activité physique;
  - utiliser les programmes d'aide aux employés (PAE) pour obtenir de l'aide professionnelle en santé mentale.
- Nous avons tenu un événement d'une semaine au bureau des Solutions mondiales Sun Life (SMSL) Inde, au cours duquel nous avons transmis des ressources et discuté ouvertement de l'importance de la santé et de la sécurité. Nous avons aussi donné des formations sur les risques potentiels pour la sécurité, la préparation aux situations d'urgence et les protocoles de sécurité pour divers scénarios.

### Renforcer notre engagement à créer un environnement de travail sûr

- Promotion d'un environnement de travail sûr à la Sun Life grâce à la formation continue et à la sensibilisation. Par exemple :
  - Nous avons publié plus de 40 communications proactives dans notre outil de collaboration interne pour sensibiliser les employés à la santé et à la sécurité au travail (au bureau et en mode hybride) au Canada et aux États-Unis. Ces communications ont ciblé plus de 20 000 employés.
  - Nous avons sensibilisé les employés de toute l'organisation lors de la Semaine de la santé et de la sécurité. Nous les avons renseignés sur divers sujets, comme les procédures d'évacuation d'urgence et l'ergonomie des postes de travail. Nous leur avons aussi offert des formations sur la préparation aux situations d'urgence et le signalement des risques.
- Réalisation du premier audit lié à la certification ISO 45001:2018 pour les SMSL Inde, démontrant notre gestion efficace de la santé et de la sécurité au travail. Cette norme est un cadre reconnu mondialement pour gérer les risques et améliorer la sécurité.
- Agrandissement de l'équipe d'ambassadeurs de la sécurité de la Sun Life à l'échelle mondiale, qui compte maintenant 1 100 employés. Il s'agit d'une augmentation de 40 % par rapport à 2023. L'équipe comprend des responsables des premiers soins, des responsables des évacuations et des représentants en santé et sécurité. Leur rôle consiste à promouvoir un comportement sécuritaire dans l'organisation.



#### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats de durabilité](#)

# Mieux-être de la collectivité

## Des solutions communautaires à des enjeux mondiaux

En tant qu'important fournisseur d'assurance et de garanties liées à la santé, aider nos Clients à atteindre un mode de vie sain est au cœur de notre raison d'être. Nos investissements dans la collectivité en sont la preuve. La Sun Life est bien placée pour offrir des solutions accessibles aux enjeux mondiaux de santé comme le diabète, la santé mentale et la santé buccodentaire.

Nous investissons dans des initiatives et des organismes communautaires qui changent la donne. Nous mettons l'accent sur les jeunes et les communautés défavorisées et mal desservies. Ces groupes sont généralement touchés de façon disproportionnée par des obstacles à la santé et au mieux-être, comme le manque d'accès, d'information ou de capacités financières. Le soutien du secteur privé demeure essentiel pour offrir des solutions de mieux-être équitables pour tous.

### Aperçu de notre approche

- > Encourager un mode de vie sain et actif
- > Contribuer à ralentir la progression du diabète
- > Relever les défis en santé mentale
- > Soutenir et faire valoir le travail des employés et des conseillers dans la communauté

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Priorités pour la collectivité

#### Santé

- Santé buccodentaire
- Diabète
- Santé mentale

#### Culture

#### Éducation

#### Services sociaux

### Contribuer à la prévention du diabète

• Sensibilisation des jeunes à l'importance de l'activité physique pour prévenir le diabète de type 2 avec l'initiative Build Our Kids' Success en Indonésie. Plus de 40 000 élèves de 144 écoles primaires ont ainsi bénéficié de programmes d'activité physique.

• Sensibilisation au diabète et promotion de saines habitudes de vie auprès des enfants à Hong Kong avec l'initiative Healthy Lunchbox Meal Design Competition. Près de 100 écoles primaires ont participé à cette compétition, qui a permis d'améliorer la communication au sein des familles et le développement social et émotionnel des enfants. Dans le cadre de cette initiative, nous avons remis 490 000 \$ HK à Diabetes Hongkong.

## 57,9 millions \$

affectés à la lutte contre le diabète depuis 2012 dans le monde, dont 5,5 millions \$ en 2024.

- Dépistage du diabète gratuit offert chaque année à des adultes en Malaisie pour atténuer les risques croissants de développer la maladie. Pour la cinquième année, le programme a offert un dépistage à plus de 5 100 adultes, dont plus de 530 se sont inscrits à un programme d'encadrement de 3 mois. Dans le cadre du Mois de la sensibilisation au diabète, nous avons aussi offert à 5 000 Malaisiens des tests de glycémie gratuits à faire soi-même. Nous misons sur le dépistage précoce et la surveillance.
- Accès des jeunes à risque et défavorisés à un espace sûr pour faire de l'activité physique et adopter de saines habitudes grâce au Sun Life Centre for Healthy Communities de l'Université Wilfrid Laurier à Waterloo, au Canada. Depuis le lancement de l'initiative en 2016, le centre a permis à plus de 6 500 jeunes d'accéder à des programmes en santé de qualité et abordables.
- Poursuite de la prévention du diabète et de la sensibilisation à cette maladie avec la 11<sup>e</sup> édition de la campagne #SunLifeDunk4Diabetes aux États-Unis. En collaboration avec les Celtics de Boston, nous avons versé à ce jour plus de 1 million \$ US au programme Healthy Habits du YMCA of Greater Boston. Ce programme gratuit fournit des renseignements, des outils et du soutien pour adopter de saines habitudes de vie.

### Redoubler d'efforts pour le mieux-être mental

- Engagement à investir plus de 1 million \$ sur trois ans dans des programmes de santé mentale pour les jeunes à risque et marginalisés au Canada. Les fonds serviront à étendre le programme novateur Feeling Explorers du George Hull Centre for Children and Families, ainsi que le programme de mieux-être mental Unsinkable Youth. Nous voulons aider au moins 860 jeunes et leur famille, et ainsi répondre au besoin croissant de prévention et d'intervention précoces pour les problèmes de santé mentale. Depuis 2020, la Sun Life a versé plus de 10 millions \$ en dons pour la cause de la santé mentale au Canada.

► Santé des Clients ► Bien-être des employés ► **Mieux-être de la collectivité**

- Appui au programme Engage de Unity Charity pour favoriser la résilience mentale de près de 3 000 jeunes défavorisés au Canada. Le programme utilise le hip-hop pour enseigner le bien-être mental. À la deuxième année de cette initiative, 95 % des participants ont affirmé gérer leur stress de façon plus positive et 95 % ont affirmé que le programme les a aidés à adopter un mode de vie sain.
- Collecte de fonds pour soutenir la santé mentale des patients atteints de cancer au profit du Maggie's Cancer Caring Centre à Hong Kong. Le centre offre de l'aide émotionnelle et psychosociale gratuite aux patients, à leur famille et à leurs amis. Nous avons organisé une vente aux enchères et un concert de Noël. Au cours des 10 dernières années, les concerts ont permis d'amasser 19 millions \$ HK pour les gens atteints de cancer, dont 1,9 million \$ HK en 2024.

### **Mettre l'accent sur un mode de vie sain et actif**

- Promotion d'un mode de vie sain et actif grâce au basketball au moyen de plusieurs initiatives et partenaires. Par exemple :
  - La Sun Life est devenue le partenaire principal santé et mieux-être de l'Alliance de Montréal. Ce partenariat permet à des organismes jeunesse d'assister aux matchs gratuitement. Nous appuyons le basketball au Canada depuis longtemps, notamment par l'intermédiaire de nos partenariats avec les Raptors de Toronto et Canada Basketball.

- En collaboration avec Canada Basketball, nous avons organisé un tournoi de basketball Hoops + Health à Toronto pour faire connaître nos partenariats philanthropiques et montrer comment nos produits d'assurance-santé aident les gens à adopter un mode de vie sain. Des membres des équipes nationales féminine et masculine et des joueurs de l'équipe paralympique ont mené des exercices et des démonstrations de basketball pour le public.
- Dans six emplacements en Asie, nous avons fait la promotion d'un mode de vie sain par l'entremise du programme Hoops + Health, qui a touché plus de 14 000 personnes. Nous avons formé 85 coaches, suscité l'engagement de plus de 130 employés de la Sun Life, aidé plus de 9 000 jeunes et rénové cinq terrains de basketball. Pour en savoir plus, lisez notre [article en vedette](#).
- Nous avons aidé des enfants à bouger et à adopter de saines habitudes de vie dans le cadre de la 10<sup>e</sup> édition de Fit to Win, en collaboration avec les Celtics de Boston. Ce programme annuel de quatre semaines mise sur l'activité physique, l'alimentation, les habitudes saines et la pleine conscience.
- Promotion d'un mode de vie sain à Hong Kong grâce à notre rôle de commanditaire des championnats internationaux de bateaux-dragons Sun Life de Stanley, pour la 16<sup>e</sup> année de suite. En 2024, plus de 150 équipes de Hong Kong et d'ailleurs ont participé à l'événement, totalisant plus de 5 500 payeurs. La Sun Life a fourni des postes de ravitaillement en eau gratuits et encouragé les participants à apporter

leurs propres bouteilles pour réduire les déchets de plastique et promouvoir le recyclage.

- Organisation du festival de mieux-être Sun in the City pour promouvoir le mieux-être global en Malaisie. L'événement a attiré 350 personnes et encourageait les Malaisiens à miser sur leur mieux-être, y compris leur santé financière.

### **Éliminer les obstacles aux soins dentaires et aux ressources**

- Partenariats nouveaux et existants de DentaQuest, qui fait partie de notre secteur d'activité aux États-Unis, afin d'améliorer l'accès aux soins buccodentaires pour les adultes et les enfants qui ne sont pas suffisamment assurés aux États-Unis. Nous avons offert un soutien financier et bénévole à diverses cliniques de soins gratuits Missions of Mercy, qui ont fourni plus de 13,5 millions \$ US en soins à plus de 13 500 personnes dans de grandes villes américaines. De plus, nous avons versé des fonds à TeamSmile, un organisme national sans but lucratif qui propose des cliniques gratuites d'une journée dans des stades de sport professionnel. Ces fonds ont permis d'offrir de l'information sur la santé buccodentaire et des soins gratuits à plus de 2 100 enfants, d'une valeur de plus de 735 000 \$ US.
- Organisation, par la Sun Life Grepa, d'un événement de soins médicaux et dentaires pour les membres de Ahon sa Hirap, Inc. (ASHI), un organisme communautaire aux Philippines. L'événement a permis d'offrir à 500 personnes des services comme des consultations, des examens dentaires et la distribution de médicaments.

Nous avons uni nos efforts à ceux d'organismes locaux pour soutenir des collectivités mal desservies. Pour en savoir plus, lisez notre [article en vedette](#).

- Sensibilisation aux disparités en matière de santé buccodentaire et à l'importance des carrières en dentisterie en collaboration avec America's ToothFairy. La campagne Share Your Smile offre des ressources gratuites pour aider les enfants à maintenir une bonne hygiène dentaire. Elle encourage aussi les adolescents à entreprendre une carrière en dentisterie, surtout dans les collectivités mal desservies. Comme plus de 57 millions d'Américains, dont beaucoup d'enfants, se heurtent à des difficultés d'accès aux soins dentaires<sup>1</sup>, nous voulons contribuer à changer les choses.

### **Investir dans le mieux-être des Autochtones au Canada**

- Augmentation des capacités du centre Anishinabeg Outreach dédié à la guérison des Autochtones pour offrir des services en Ontario, au Canada. Nous avons proposé aux employés diverses occasions de bénévolat pour soutenir les familles et les communautés autochtones. Pour chaque heure de bénévolat, nous avons versé 20 \$ au centre, pour un don total de 938 \$.
- Renouvellement de notre engagement à verser 1,25 million \$ sur trois ans pour soutenir l'initiative Lendemain ensoleillé : programme pour le bien-être autochtone de Jeunesse, J'écoute. Depuis le début du partenariat en 2021, nous avons permis à plus de 2 700 jeunes des Premières Nations, Inuits et Métis de 55 communautés au Canada d'acquérir des compétences, des outils et des ressources pour soutenir leur bien-

<sup>1</sup> KFF, *Dental Care Health Professional Shortage Areas (HPSAs)*, 2024.  
Rapport sur la durabilité – Réalisations 2024

être. Nous avons aussi lancé New Trails, une initiative qui a permis de faire connaître Jeunesse, J'écoute à plus de 14 500 jeunes autochtones de communautés rurales et éloignées.

## Changer les choses grâce aux dons et au bénévolat

- Participation active dans les collectivités où nous exerçons nos activités par le biais du bénévolat.

**24,6 millions \$**

versés à des organismes de bienfaisance enregistrés et à des organismes sans but lucratif dans le monde

Nos employés du monde entier ont fait plus de 37 900 heures de bénévolat auprès d'organismes communautaires (28 400 en 2023). Avec le programme Vous donnez Nous donnons en Amérique du Nord, la Sun Life verse un don égal à chaque don en temps ou en argent des employés et des conseillers à des organismes de bienfaisance enregistrés. À l'échelle du Canada, des États-Unis et de l'Irlande, la Sun Life ainsi que ses employés et conseillers ont versé plus de 4,2 millions de dollars à plus de 4 100 organismes de bienfaisance. Pour en savoir plus, lisez notre [Déclaration sur le soutien apporté à la collectivité](#), publiée annuellement.

- Aide financière de 350 000 \$ US à des organismes communautaires aux États-Unis via le programme

## Programme Hoops + Health : aider les jeunes en Asie à mener une vie saine



### L'enjeu

Une étude de l'Active Healthy Kids Global Alliance a révélé un taux d'inactivité physique inquiétant chez les enfants de 6 à 17 ans dans toute l'Asie<sup>2</sup>. On sait que l'inactivité accélère l'apparition du diabète chez les jeunes – et cette maladie touche un adulte sur 5 dans la région<sup>3</sup>.

Les bienfaits du sport sont largement reconnus, notamment l'amélioration de la santé physique, de la santé mentale et de certaines compétences essentielles pour la vie quotidienne. Or, pour en profiter, il faut avoir accès à des installations et à un encadrement de qualité.



### L'initiative

Pour aider les jeunes asiatiques à être plus actifs et s'attaquer au diabète, qui est désormais un enjeu social critique, la Sun Life s'est associée à Beyond Sport, une organisation mondiale qui préconise les changements sociaux par le sport. L'objectif : déployer le programme Hoops + Health dans six marchés d'Asie. En septembre 2023, le programme a été déployé en Indonésie, à Hong Kong, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour et au Vietnam. La Sun Life a investi 1 million de dollars pour soutenir et faire croître le programme.

Le programme Hoops + Health encourage les enfants et les collectivités à mener une vie saine et active. Trois axes sont privilégiés :

- faciliter l'accès à des espaces de jeu sûrs en rénovant des terrains de basketball dans des zones défavorisées;
- mobiliser des membres de la collectivité, des entraîneurs et des employés de la Sun Life en organisant l'inauguration des terrains, des journées de bénévolat et des ateliers de sensibilisation;
- inciter les jeunes à être actifs grâce à des matchs de basketball en libre accès.



### L'impact

En facilitant l'accès aux terrains et en sensibilisant les jeunes dans six marchés asiatiques, le programme a mobilisé des collectivités et encouragé l'adoption d'un mode de vie sain et actif par le basketball. Depuis son lancement :

- plus de 4 500 personnes ont accédé à cinq installations sportives nouvellement rénovées;
- 85 entraîneurs ont participé en personne à une formation en basketball et à des cours sur l'alimentation, l'activité physique et le bien-être mental;
- plus de 9 000 jeunes ont bénéficié du programme.

Dans l'avenir, notre soutien aidera à améliorer la gestion des terrains et à recueillir des fonds pour leur entretien annuel. L'objectif ultime est d'assurer l'entretien des terrains à long terme et de joindre encore plus de jeunes en Asie.

<sup>2</sup> Active Healthy Kids Global Alliance, *The Global Matrix 4.0 on Physical Activity for Children and Adolescents*, 2022.

<sup>3</sup> Tremblay, M., et al, *Active Healthy Kids Global Alliance Global Matrix 4.0—A Resource for Physical Activity Researchers*, 2022.

de soutien financier Accès santé de la Sun Life (anciennement Action diabète). Nous avons aidé divers organismes sans but lucratif en santé, comme des marchés fermiers et des cliniques de soins pour le diabète ou de soins buccodentaires. Depuis le début du programme en 2016, la Sun Life a versé à des organismes plus de 2 millions \$ US et permis à des milliers de personnes et de familles américaines d'accéder à des programmes en santé.

- Reconnaissance de 12 personnes et organisations qui travaillent à améliorer l'accès aux soins pour les communautés dans le besoin avec le programme Health Access Hero. Depuis 2015, nous avons honoré 92 héros et versé 340 000 \$ US à près de 100 organismes sans but lucratif. Les héros sont des personnes ou des organismes qui travaillent sur des problèmes d'accès aux soins de santé – santé buccodentaire, gestion du diabète, déterminants sociaux de la santé, santé mentale, soins généraux, etc.
- Lancement du fonds de bienfaisance Life is Brighter à Singapour pour consolider nos efforts de philanthropie au pays. Ce fonds appuie diverses causes, comme le diabète et la santé mentale. De plus, nous nous sommes engagés à donner 0,5 % des primes des Clients (jusqu'à 20 000 \$ US par contrat) pour chaque souscription d'assurance vie entière ou d'assurance-vie universelle indexée SunBrilliance. Ces dons aident à financer des programmes alignés sur nos objectifs pour aider les communautés dans le besoin à Singapour.

## Répondre aux besoins d'autres collectivités

- Collaboration avec le World Wide Fund for Nature Philippines pour permettre à des communautés éloignées aux Philippines d'accéder à des aliments de qualité, renforçant leur sécurité alimentaire. Ce projet a amélioré les technologies d'agriculture durable et les moyens de subsistance de près de 80 personnes. Il a aussi profité indirectement à 3 300 résidents en facilitant l'accès à des aliments frais, nutritifs et produits localement.
- Soutien de la Heartstrings Walk 2024 à Singapour pour la troisième année de suite. Cet événement de bienfaisance organisé par Community Chest Singapore réunit plus de 4 800 partenaires, bénévoles et membres de la communauté pour bâtir une société bienveillante et inclusive. L'argent amassé est remis à plus de 200 programmes visant les enfants aux besoins particuliers, les jeunes à risques, les adultes ayant un handicap, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, et les personnes âgées et familles dans le besoin.
- Don de plus de 7 600 ordinateurs et autres technologies à des organismes de bienfaisance qui aident les personnes dans le besoin. Par exemple :
  - Au Canada, nous avons donné des ordinateurs portables et du matériel informatique à Ordinateurs pour l'excellence Canada, un organisme sans but lucratif qui fournit des technologies aux étudiants, aux familles et aux collectivités défavorisées.

- Aux États-Unis, nous avons fait un don à PCs for People, qui permet à des familles à faible revenu et à des organismes sans but lucratif d'accéder à des technologies, tout en réduisant les déchets électroniques envoyés dans des sites d'enfouissement.
- Aux Philippines, nous avons organisé une collecte de dons d'ordinateurs portables pour les écoles de la région qui n'ont pas accès à des tablettes et à des ordinateurs fonctionnels.
- Au Vietnam, nous avons recueilli et remis en état des ordinateurs portables et des tablettes, que nous avons ensuite distribués à des écoles et à des organismes sans but lucratif et communautaires de la région.
- En Irlande, nous avons collaboré avec la South East Technological University dans le cadre du programme Computer4Schools, qui prévoit le don d'ordinateurs portables à des écoles défavorisées.

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Dons et partenariats](#)
- [Programme de soutien financier Accès santé \(en anglais\)](#)



# Promouvoir les placements durables

Nous prenons en compte les facteurs de durabilité importants à long terme, s'il y a lieu, pour respecter les exigences de rendement ajusté au risque liées au portefeuille de notre fonds général. Nous investissons aussi une partie des actifs du fonds général de la Sun Life dans des placements qui soutiennent nos objectifs de durabilité.

## Thème important dans ce chapitre :

- [Placements durables](#)

## Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



► **Placements durables**

# Placements durables

## Renforcer notre résilience et tirer parti des occasions d'investissement durable

En tant que société mondiale d'assurance et de services financiers, nous mettons en commun une quantité importante de primes de titulaires de contrats dans le fonds général de la Sun Life, dont l'actif géré s'élève à 222 milliards de dollars.

Nous prenons en compte les facteurs de durabilité importants à long terme, s'il y a lieu, pour respecter les exigences de rendement ajusté au risque liées au portefeuille de notre fonds général. La façon dont ces facteurs sont pris en compte dans les décisions varie selon les catégories d'actifs.

Nous investissons ces sommes dans une variété d'entreprises et d'actifs, conformément à nos politiques internes et aux paramètres définis avec nos actuaire, pour respecter nos obligations envers les titulaires de contrat. Ces investissements nous permettent de soutenir la transition vers une économie sobre en carbone et de renforcer la résilience de notre portefeuille en gérant les risques liés à la durabilité.

Les actifs durables dans lesquels nous investissons peuvent comprendre des technologies appuyant les solutions climatiques, comme l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et le transport propre; l'immobilier, où nous cherchons de manière proactive des occasions de placement liées à la décarbonisation pour le cycle de vie complet de l'actif; et les projets sociaux qui facilitent l'accès aux services essentiels.

Nous voulons nous assurer que les placements liés au fonds général sont alignés sur les objectifs d'affaires, y compris que les obligations envers les titulaires de contrat sont respectées et que les liquidités demeurent suffisantes en tout temps.

<sup>1</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction.

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

<sup>3</sup> Parmi les 22,1 milliards \$, 9,2 milliards \$ ont été investis par l'entremise du fonds général.

La section Placements durables est axée sur notre fonds général, dont la Sun Life est le propriétaire des actifs. À ce titre, nous avons un certain pouvoir sur les directives de placement pour nous aider à respecter nos obligations envers les titulaires de contrat.

Cette section n'inclut pas les approches de placement de nos gestionnaires d'actifs, qui ont d'abord une obligation fiduciaire envers leurs Clients et s'alignent sur les objectifs de ces derniers.

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

## Aperçu de notre approche

- > Approche en matière de placements durables pour le fonds général
- > Soutenir les infrastructures durables
- > Plaider en faveur de politiques publiques et de réglementations
- > Augmenter la transparence et la communication de l'information pour aider les parties prenantes à évaluer nos efforts

[> Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2024

### Progrès par rapport aux objectifs de placements durables

- Nouveaux placements durables totalisant 4,5 milliards \$ en 2024<sup>1,2</sup>, permettant à la Sun Life de dépasser son objectif de 20 milliards \$ en placements durables entre 2021 et 2025. Au total, nous avons investi 22,1 milliards \$, dont 9,2 milliards \$ par l'entremise de notre fonds général. Les nouvelles sommes ont été placées dans les secteurs du logement abordable, des soins de longue durée, des bâtiments verts, de l'énergie renouvelable et du transport propre.
- Études sur la décarbonisation pour huit propriétés du portefeuille de placements immobiliers de la Sun Life pour atténuer les risques et préserver la valeur à long terme. Nous avons priorisé certains immeubles résidentiels, commerciaux, industriels et de bureaux selon la stratégie de placements et d'actifs, l'exposition géographique au carbone, l'impact financier et la possibilité de décarboniser les émissions liées aux opérations. Les études recommandent des solutions concrètes et peu coûteuses pour réduire les émissions de carbone liées aux opérations de ces propriétés. Nous prévoyons utiliser une combinaison de mesures d'efficacité énergétique, de dépenses en capital stratégiques, de solutions d'énergies renouvelables sur place et de stratégies d'approvisionnement pour gérer les émissions résiduelles. Nous tirons parti des études initiales alors que les mesures de décarbonisation commencent à s'étendre à l'ensemble des actifs du portefeuille.

Objectif :

**20 milliards \$**

en nouveaux placements durables entre 2021 et 2025

Atteint :

**22,1 milliards \$**

en 2024<sup>3</sup>

► **Placements durables**

## Financer des actifs verts et sociaux grâce à la troisième émission d'obligations durables de la Sun Life

En 2024, nous avons procédé à notre troisième émission d'obligations durables au Canada, représentant 750 millions \$. Cela fait suite au succès des première et deuxième offres d'obligations durables de la Sun Life en 2019 et 2023. Un montant égal au produit net du placement de ces obligations a servi à financer ou refinancer, en totalité ou en partie, des actifs nouveaux ou existants admissibles (selon leur définition dans le Cadre des obligations durables de la Sun Life 2024.)

La troisième émission s'appuie sur le Cadre des obligations durables modifié, qui remplace la version originale de 2019. Le nouveau cadre comprend six nouvelles catégories d'actifs admissibles, y compris le logement abordable, les infrastructures de base abordables, ainsi que le progrès socioéconomique et l'autonomisation. Il conserve les catégories originales suivantes : énergie renouvelable, efficacité énergétique, bâtiments verts, transport propre, gestion durable de l'eau et des eaux usées et accès aux services essentiels.

De plus, le nouveau cadre lie chaque catégorie aux objectifs de développement durable des Nations Unies pertinents. Il présente des exemples d'indicateurs de retombées environnementales et sociales potentielles aux fins de divulgation,

selon l'actif admissible. Notre rapport annuel sur l'utilisation du produit des obligations durables montre comment le produit net de chaque obligation durable est affecté pour financer ou refinancer les actifs du fonds général de la Sun Life qui respectent les critères d'admissibilité du cadre.

Notre Cadre des obligations durables répond aux quatre composantes de base des lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes<sup>4</sup>, sociales<sup>5</sup> et durables<sup>6</sup>. Ces quatre composantes et les renseignements sur l'utilisation du produit, la sélection et l'évaluation des projets, la gestion du produit et la communication de l'information favorisent la transparence, la responsabilisation, la gouvernance et la gestion des risques.

À la suite des recommandations de l'ICMA, la Sun Life a obtenu l'avis d'un tiers indépendant, Morningstar Sustainability, qui appuie le cadre.

Pour en savoir plus, consultez le [Cadre des obligations durables 2024](#) et le [Rapport de vérification par seconde partie](#) (en anglais).

<sup>4</sup> International Capital Markets Association, *The Green Bond Principles 2021* (avec ajout de l'annexe 1 au mois de juin 2022), publié le 28 juin 2022.

<sup>5</sup> International Capital Markets Association, *The Social Bond Principles 2023*, publié le 22 juin 2023.

<sup>6</sup> International Capital Markets Association, *The Sustainability Bond Guidelines 2021*, publié le 24 juin 2021.

<sup>7</sup> BloombergNEF, *Energy Transition Investment Trends 2025*, 2025.

<sup>8</sup> Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR® 2024. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

### Investir dans des actifs appuyant la transition vers une économie sobre en carbone

- Investissement dans la construction et le financement à long terme d'une usine de fabrication de batteries pour véhicules électriques aux États-Unis. Selon BloombergNEF<sup>7</sup>, les investissements dans la transition énergétique ont atteint plus de 2 billions \$ US à l'échelle mondiale en 2024. Les batteries et les véhicules électriques sont des moteurs clés de ce marché en expansion.
- Refinancement d'un vaste portefeuille de projets d'énergie renouvelable en Amérique du Nord pour investir dans la sécurité énergétique. Nous avons investi dans des projets d'énergie solaire et de stockage par batterie d'une capacité totale de plus de 1 gigawatt. Cela comprend un projet de stockage par batteries colocalisées qui améliore la stabilité du réseau et fournit une alimentation de secours, tout en créant des occasions économiques grâce aux contrats d'achat d'électricité et aux revenus du marché. Pour en savoir plus, lisez notre [article en vedette](#).
- Construction du tout premier bâtiment industriel spéculatif entièrement électrique à zéro émission nette de carbone en Ontario, au Canada, par l'entremise d'une de nos sociétés affiliées. D'une superficie de plus de 234 000 pieds carrés, le bâtiment est doté d'un système de CVC entièrement électrique dont l'efficacité est de 200 % à 300 % supérieure aux systèmes standards. Il dispose également d'un panneau solaire de 500 kW sur le toit qui compense 100 % de ses émissions annuelles



Bâtiment entièrement électrique à zéro émission nette de carbone en Ontario

de gaz à effet de serre (GES). Le bâtiment a obtenu la certification de la Norme du bâtiment à carbone zéro pour la conception décernée par le Conseil du bâtiment durable du Canada.

Nous continuons d'aider les Clients à Hong Kong à faire croître leur argent à long terme tout en intégrant des concepts de placement durable. Par exemple :

- Le Sun Life MPF Global Low Carbon Index Fund a dépassé les 2,38 milliards \$ HK<sup>9</sup> depuis son lancement en 2023. Ce fonds de prévoyance obligatoire, unique en son genre à Hong Kong<sup>10</sup>,

# 87 %

Portion du portefeuille nord-américain de placements immobiliers de la Sun Life, selon la surface locative nette, qui détient au moins une certification de bâtiment vert<sup>8</sup> (2023 : 88 %).

► **Placements durables**

## Élargir notre portefeuille de produits pour les Clients à Hong Kong

permet d'épargner pour la retraite de façon durable.

- Nous avons lancé les produits SunWell : SunWell Advance Care, SunWell Supreme Care et SunWell Essential Care. Ce sont les premiers régimes d'assurance maladies graves vie entière axés sur les placements ESG à Hong Kong<sup>9</sup>.
- Nous avons lancé de nouveaux régimes d'assurance et d'épargne à l'échelle mondiale – SunJoy, SunGift, SunWing et SunPrime – conçus pour offrir une croissance potentielle à long terme et des options flexibles aux Clients, tout en intégrant des concepts ESG dans leurs stratégies de placement.

- Plusieurs nouveaux investissements dans des obligations vertes et durables en Asie. Par exemple :

- des sukuk durables, obligations conformes à la sharia, émis par une banque en Indonésie. Les sukuk financent plusieurs initiatives environnementales et sociales qui touchent notamment la conservation de l'eau, les systèmes de production durable d'aliments et la prévention de la pollution;
- des obligations vertes émises par une entreprise de services publics en Chine. Les obligations financent notamment des projets liés à la production d'énergie renouvelable et à l'efficacité énergétique;
- des obligations durables émises par une banque en Corée du Sud. Les fonds sont utilisés pour soutenir divers projets de durabilité, dont la construction d'infrastructures abordables et durables.

### Investir dans des actifs sociaux

- Poursuite des investissements pour donner accès à des services essentiels. Par exemple, nous avons financé la construction et l'exploitation d'un logement de transition pour la communauté LGBTQ+ dans une ville importante d'Amérique du Nord. Pour en savoir plus, lisez notre [article en vedette](#).
- Plusieurs placements dans des obligations sociales en Asie. Par exemple :
  - obligations sociales sukuk de Pegadaian en Indonésie, qui visent à soutenir la croissance des microentreprises et des PME, à réduire

disparités de genre et à faciliter l'accès financier des Indonésiens non bancarisés;

- obligations « SEP Resources », dont le produit sera utilisé pour financer ou refinancer une auberge pour étudiants en Malaisie;
- obligations sociales en Corée, qui soutiennent le logement abordable pour les ménages à faibles et à moyens revenus.

### Développement des connaissances et meilleures pratiques

- Participation à des organisations et à des forums de l'industrie pour faire avancer la finance durable. Par exemple :
  - Nous avons continué à coprésider le Conseil de la finance verte et de la transition de la Chambre de commerce du Canada. Ce groupe collabore avec le gouvernement, les organismes de réglementation, les groupes autochtones et d'autres parties prenantes. Son but premier est de promouvoir l'harmonisation des normes de présentation de l'information sur le développement durable, d'encourager l'accélération de l'investissement privé dans la décarbonisation et de transposer les objectifs des entreprises en recommandations de politique publique.
  - Nous avons dirigé une collaboration visant à faire des recommandations au gouvernement du Canada concernant l'établissement de

partenariats avec le secteur privé, afin de bâtir des logements abordables et stables sur les terres fédérales excédentaires.

<sup>9</sup> Selon le site Web de la MPFA ([www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)), en date du 31 décembre 2024.

<sup>10</sup> Le Sun Life MPF Global Low Carbon Index Fund a été lancé le 5 juin 2023. Il s'agit du premier fonds à faibles émissions de carbone dans le secteur des MPF, selon le site Web de la MPFA (<https://www.mpfa.org.hk>).

<sup>11</sup> L'énoncé selon lequel il s'agit des « premiers régimes d'assurance maladies graves axés sur les placements ESG » est fondé sur une comparaison avec d'autres régimes d'assurance maladies graves pour les nouvelles activités « Composite » et « Long Term » définies comme telles par l'Insurance Authority de Hong Kong dans le Register of Authorized Insurers le 25 avril 2024.

**► Placements durables**

## Financer des logements de transition



### L'occasion

Les capitaux privés jouent un rôle de plus en plus important dans les infrastructures sociales. Grâce au financement privé, les investisseurs peuvent faciliter le développement de ces projets de grande envergure, ce qui réduit la charge initiale qui pèse sur les budgets de l'État. Cela peut entraîner un alignement de l'intérêt public et des capitaux privés, créant des occasions sur le marché des créances privées de catégorie investissement.



### L'investissement

Cette année, nous avons financé la construction et l'exploitation d'un logement de transition pour la communauté LGBTQ+ dans une ville importante d'Amérique du Nord<sup>12</sup>. En étant soutenu par une grande ville stable sur le plan financier, ce projet représente une occasion d'investissement à long terme avec un rendement intéressant. L'exploitant est un promoteur de logements et fournisseur de services sans but lucratif de premier plan.



### L'impact

Les besoins en infrastructures sociales continuent d'être soutenus par la demande, qui dépasse souvent l'offre. Une fois la construction terminée, le logement devrait comprendre plus de 40 lits. Des services de soutien seront également offerts aux membres de la communauté LGBTQ+ sans domicile fixe, afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour faire la transition vers un logement à plus long terme. Le logement est situé dans un quartier résidentiel, près des services médicaux et des transports en commun.

<sup>12</sup> Cette étude de cas est présentée à titre indicatif seulement. Les références à un actif précis ne constituent pas une recommandation d'achat, de vente, de détention ou d'investissement direct. Il ne faut pas supposer que les futures recommandations seront profitables ou reproduiront les résultats décrits ici. L'investissement présenté ci-dessus a été effectué par l'entremise du fonds général de la Sun Life.

► **Placements durables**

## Investir dans la sécurité énergétique grâce à l'énergie solaire et au stockage par batterie



### L'occasion

Comme les énergies renouvelables sont devenues plus rentables, il y a de plus en plus d'occasions d'investir dans des systèmes de stockage d'énergie par batterie (SSEB). Ces systèmes peuvent aider à atténuer les problèmes dans le secteur des énergies renouvelables, comme la volatilité du réseau, le besoin d'équilibrer rapidement l'offre et la demande et l'intégration des sources renouvelables intermittentes, comme l'énergie solaire et éolienne.

La forte rentabilité des SSEB combinés à l'énergie solaire peut encourager l'utilisation de sources d'énergie à faibles émissions de gaz à effet de serre (GES). On prévoit d'ailleurs que la demande de SSEB quadruplera d'ici 2030<sup>13</sup>, offrant une occasion importante sur le marché.



### L'investissement

Cette année, nous avons investi dans l'énergie solaire et le stockage par batterie en refinançant un vaste portefeuille de projets d'énergie renouvelable en Amérique du Nord<sup>14</sup>. Il s'agit d'actifs de production d'énergie solaire et de stockage par batterie d'une capacité totale de plus de 1 gigawatt. Ces actifs utilisent des technologies éprouvées provenant de fournisseurs mondiaux de premier plan, et sont détenus et exploités par une société de développement de projets d'énergie renouvelable expérimentée. Le portefeuille profite de flux de trésorerie prévisibles à long terme qui reposent sur des contrats d'achat d'électricité conclus avec des contreparties très bien cotées.



### L'impact

Du point de vue de la durabilité, les SSEB permettent une plus grande intégration des sources d'énergie renouvelable – comme l'énergie solaire et éolienne – dans le réseau électrique. Comment? En stockant le surplus d'énergie afin de l'utiliser lorsque la production de ces sources intermittentes est interrompue. Cela peut réduire le recours à d'autres sources d'énergie qui génèrent plus de GES et de pollution atmosphérique. Une quantité de plus d'un gigawatt d'énergie solaire et d'énergie stockée par batterie peut suffire à alimenter des centaines de milliers de foyers en électricité.

Les investissements dans l'énergie solaire et les SSEB peuvent améliorer la stabilité et la fiabilité du réseau, réduire les pannes d'électricité et fournir une alimentation de secours en cas d'urgence. De plus, ils aident à gérer la demande d'électricité pendant les périodes de pointe, ce qui peut entraîner une baisse des coûts énergétiques pour les consommateurs. En renforçant la souplesse et la résilience du réseau, les SSEB peuvent soutenir la transition vers des énergies plus propres et assurer la sécurité énergétique. La croissance de cette industrie crée aussi de nouveaux emplois et des occasions économiques dans la fabrication, l'installation et la maintenance<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> EY, 63rd edition of the Renewable Energy Country Attractiveness Index (RECAI), 2024.

<sup>14</sup> Cette étude de cas est présentée à titre indicatif seulement. Les références à un actif précis ne constituent pas une recommandation d'achat, de vente, de détention ou d'investissement direct. Il ne faut pas supposer que les futures recommandations seront profitables ou reproduiront les résultats décrits ici. L'investissement présenté ci-dessus a été effectué par l'entremise du fonds général de la Sun Life.

<sup>15</sup> United States Department of Energy, 2024 U.S. energy and employment jobs report, 2024.

### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats de durabilité](#)



# Renforcer notre résilience face à l'impact climatique

Nous agissons pour gérer les effets du climat sur nos activités. Nous soutenons notamment la recherche et les données sur les effets des changements climatiques sur la santé humaine. De plus, nous mettons l'accent sur la gestion des risques liés à la transition pour soutenir les objectifs de durabilité de nos Clients et assurer notre résilience. La prise de mesures significatives pour assurer la résilience de notre entreprise nous aidera à concrétiser notre raison d'être.

## Thème important dans ce chapitre :

- [Résilience climatique](#)

## Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



► **Résilience climatique**

# Résilience climatique

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

À la Sun Life, nous adoptons une approche en matière de résilience climatique dans nos activités d'assurance-vie et d'assurance-santé, les placements de notre fonds général et nos opérations pour réagir aux risques et aux occasions liés au climat.

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

### Aperçu de notre approche

- > Surveillance par le conseil d'administration et la direction
- > Stratégie pour réagir aux risques et aux occasions liés au climat
- > Cerner, évaluer, prioriser et surveiller les risques
- > Utilisation de mesures en phase avec notre stratégie

> Voir plus en ligne

## Une nouvelle approche pour la communication d'information liée au climat

Dans cette section du Rapport sur la durabilité, nous présentons les points saillants de notre rendement quant au climat et à l'environnement.

À partir de cette année, la Sun Life déclare aussi de l'information relative au climat conformément aux exigences du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada dans son Rapport sur la gestion des risques climatiques, d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2024. Ce nouveau rapport, qui s'appuie sur nos précédentes déclarations liées au climat, présente des renseignements détaillés sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos mesures en matière de climat, comme les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans nos opérations et les émissions financées de notre fonds général. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2024](#) de la Sun Life.

## Réalisations 2024

### Mesurer et améliorer l'efficacité et la résilience

- Élaboration d'une feuille de route de la résilience climatique pour évaluer l'exposition aux risques liés au climat de nos bureaux et présenter les étapes vers la réduction des émissions de nos bureaux en Amérique du Nord. La feuille de route comprend :
  - l'évaluation de l'exposition au risque physique des sites;
  - l'évaluation détaillée des données historiques liées aux sources d'émissions des immeubles, notamment l'énergie et l'eau;

- l'analyse de l'incidence potentielle des facteurs externes sur notre trajectoire en matière d'émissions, comme l'intensité des émissions produites par les réseaux locaux.

Nous avons tiré parti des observations issues de cet exercice pour prioriser les actions les plus efficaces et les plus pertinentes pour l'entreprise afin de renforcer la gestion des risques climatiques et de soutenir la réduction continue des émissions dans nos bureaux partout dans le monde jusqu'en 2030 et au-delà.

- Maintien de l'amélioration de l'efficacité énergétique et simplification de la consommation grâce à l'adoption de technologies écoénergétiques dans nos bureaux à l'échelle mondiale. Par exemple, à notre immeuble de Waterloo, en Ontario, nous avons installé plus d'équipement certifié ENERGY STAR. Ainsi, nos immeubles sont plus résilients face à l'augmentation potentielle des coûts énergétiques provenant de sources traditionnelles.

40 %

de l'électricité consommée dans nos bureaux à l'échelle mondiale provient de sources renouvelables, comme l'énergie solaire et éolienne<sup>1</sup>

- 40 % de l'électricité consommée à l'échelle mondiale provenait de sources renouvelables<sup>1</sup> en 2024, comparativement à 12 % en 2023<sup>2</sup>. Par exemple, en 2023, 276 panneaux solaires ont été installés à notre bureau de Waterford, en Irlande. Depuis l'installation, l'énergie solaire couvre en moyenne 12 % des besoins énergétiques mensuels de ce bureau.
- Progrès par rapport aux objectifs de réduction des émissions à atteindre d'ici 2030 en ce qui a trait aux placements du fonds général et aux opérations. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2024](#) de la Sun Life.

<sup>1</sup> Le pourcentage de la consommation d'électricité mondiale provenant de sources renouvelables comprend les énergies renouvelables sur place, la participation à des programmes de services publics verts et l'achat de certificats d'énergie renouvelable ou d'autres attributs environnementaux. Cela permet à la Sun Life de revendiquer l'avantage environnemental lié aux énergies renouvelables, peu importe si l'électricité utilisée par les propriétés de la Sun Life provient directement du réseau ou non. Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024 de la Sun Life](#) pour obtenir des précisions.

<sup>2</sup> Les données sur la consommation d'électricité renouvelable en 2024 et en 2023 reflètent la consommation d'énergie dans nos bureaux occupés à l'échelle mondiale pour chacune de ces années. Veuillez noter que les données concernant la consommation d'énergie renouvelable déclarées précédemment comprenaient aussi la consommation d'électricité provenant des immeubles appartenant à la Compagnie.

## ► Résilience climatique

### Renforcer la résilience grâce à la formation et à l'engagement

- Offre de formations facultatives sur le climat à nos employés et nos gestionnaires. Nous avons ajouté de nouveaux modules à l'Académie du changement climatique, une plateforme virtuelle qui aide les employés à approfondir leurs connaissances sur la climatologie et à comprendre l'impact des changements climatiques sur les gens (y compris sur la santé), les communautés, la biodiversité et la nature. À l'échelle mondiale, plus de 3 900 employés ont terminé des modules de formation facultatifs en 2024.
- Participation à des initiatives externes pour mieux comprendre les principes de la résilience climatique et partager nos connaissances. Par exemple :
  - La Sun Life a adhéré à Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). PCAF est une organisation dirigée par l'industrie qui assure la transparence et la responsabilité des données fournies sur les émissions associées à des activités financières. La Sun Life s'appuie sur les normes de PCAF pour comptabiliser le carbone lié aux émissions financées.
  - La Sun Life s'est jointe au Business Renewables Centre-Canada, une communauté d'acheteurs d'énergie renouvelable et de développeurs de projets qui favorisent la transition du réseau électrique canadien. Ainsi, nous pourrions accéder à des ressources et à des outils qui nous aideront à affiner davantage notre stratégie et notre approche en matière d'approvisionnement en énergie renouvelable.

- Pour la deuxième fois, nous avons organisé une table ronde avec l'Association canadienne des médecins pour l'environnement, en collaboration avec Un Canada résistant au climat. Nous avons accueilli des professionnels de la santé publique, des fonctionnaires fédéraux et des représentants de groupes de réflexion et d'organisations sans but lucratif pour discuter de la modification des recommandations présentées au gouvernement fédéral par Un Canada résistant au climat. Ces recommandations portent sur la manière d'atteindre les objectifs de santé et de bien-être énoncés dans la Stratégie nationale d'adaptation du Canada du gouvernement fédéral.
- La Sun Life a organisé le Climate and Health Insurer Breakfast dans le cadre de la Climate Week New York City 2024, conformément aux Principes pour une assurance responsable de l'Initiative de collaboration du Programme des Nations Unies pour l'environnement avec le secteur financier. L'événement portait principalement sur les risques sanitaires croissants liés aux événements climatiques et sur les défis liés aux données qui en découlent. La nécessité de renforcer les partenariats entre les parties prenantes et l'industrie afin de relever ces défis aujourd'hui et à l'avenir a aussi été abordée.
- Nous avons participé à la Conférence des Parties de la Convention sur la diversité biologique (COP16) en Colombie, la première à avoir lieu depuis l'adoption du Cadre mondial de la biodiversité de Kunming à Montréal. Nous avons profité de l'occasion pour faire la lumière sur les mesures prises par les entreprises lors de l'élaboration de leurs stratégies axées sur la nature.

- Nous avons renouvelé notre participation au programme TravelWise, une initiative de la région de Waterloo en Ontario, au Canada. Ce programme encourage les employés à utiliser des moyens de transport durable, comme le vélo et le covoiturage.
- Participation à des projets de conservation de la biodiversité dans nos marchés en Asie. Par exemple, aux Philippines, plus de 110 employés ont planté plus de 500 arbres (molave et amboine). Cette initiative a pour but de contribuer à la restauration d'un bassin versant local et de promouvoir la préservation de l'environnement. En Malaisie, 144 employés ont planté 1 000 arbres pour soutenir le programme national de verdissement de la Malaisie. En Inde, des employés ont recueilli des noyaux de mangue et en ont fait don pour appuyer l'agriculture locale.

### Approfondir nos connaissances sur la résilience climatique

- Établissement de partenariats de recherche pour combler les lacunes en matière de données sur le climat et la santé et faire progresser notre stratégie de résilience climatique pour nos activités d'assurance. Par exemple, nous soutenons les efforts de la Society of Actuaries visant à étudier l'incidence de la pollution atmosphérique due aux incendies de forêt sur la mortalité, en tenant compte des variations géographiques et socio-économiques.
- Mise à l'épreuve d'un scénario de risque climatique défavorable au moyen d'un test de résistance (examen de la santé financière et évaluation interne des risques et de la solvabilité). L'analyse nous a permis d'en apprendre plus sur notre exposition au risque physique et au risque de transition. Veuillez vous reporter à la section sur la [gestion des risques](#) pour en savoir plus.

### Améliorer la gestion des déchets

- Amélioration continue du détournement et de la réduction des déchets destinés aux sites d'enfouissement. Notamment :
  - L'installation de nouveaux systèmes de gestion des déchets pour le recyclage et le compostage dans plusieurs bureaux en Amérique du Nord et dans nos bureaux en Irlande. En Irlande, l'objectif est d'améliorer le volume quotidien de déchets réacheminés pour atteindre 40 à 45 % en 2025.
  - Les équipes des infrastructures de la Sun Life ont collaboré avec un nouveau fournisseur qui recycle et réutilise le matériel informatique. Au total, 58 biens de TI ont été réutilisés.
  - Nous avons élargi le programme de recyclage des outils technologiques dans plusieurs de nos bureaux en Amérique du Nord. Ainsi, les employés peuvent s'assurer que leurs vieux appareils technologiques sont recyclés adéquatement et que les appareils encore fonctionnels sont remis au programme de dons d'ordinateurs portables de l'Assistance technique sur place. Depuis 2021, la Sun Life a fait don de plus de 20 000 ordinateurs à des organismes de bienfaisance.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#)
- [Rapport d'assurance limitée indépendant 2024 \(en anglais\)](#)
- [Rapport sur la gestion des risques climatiques d'après la ligne directrice B-15 du BSIF 2024](#)



# Agir comme une entreprise fiable et responsable

Notre plan de durabilité repose sur notre engagement à être une entreprise fiable et responsable. Nous aspirons à être une entreprise gérée de façon responsable, centrée sur le Client, guidée par sa raison d'être, visionnaire et durable sur le long terme. Nous nous engageons à aborder les questions qui sont les plus importantes pour nos parties prenantes et qui contribuent à notre succès, notamment en développant les talents et en protégeant les renseignements personnels de nos Clients.

## Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Inclusion](#)
- [Expérience Client](#)
- [Sécurité des données et protection des renseignements personnels](#)
- [Gestion des talents](#)
- [Gestion des risques](#)
- [Gouvernance et éthique](#)

## Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



# L'inclusion à la Sun Life

## Favoriser la créativité, l'innovation et la valeur

Nous croyons qu'un environnement de travail inclusif et accueillant – qui réunit les meilleurs talents et encourage la diversité des idées et un sentiment d'appartenance – est essentiel à notre capacité de mettre en œuvre notre raison d'être, soit d'aider les Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Nous favorisons la création d'équipes solides, où chaque personne se sent valorisée et bien outillée pour s'épanouir. C'est en mettant l'accent sur l'inclusion que nous pouvons faire croître nos affaires à l'échelle mondiale et maintenir de solides relations avec nos Clients, nos employés et la collectivité.

Nos efforts en matière d'inclusion sont intentionnels et continus. Ils engendrent des occasions pour tous, éliminent les obstacles à la réussite et nous permettent d'adopter une approche inclusive pour nos produits et services à l'échelle mondiale. Nous voulons que la Sun Life soit un environnement de travail, et un partenaire d'affaire et de communauté inclusif, pour donner vie à notre raison d'être.

## Aperçu de notre approche

> [L'inclusion à la Sun Life](#)

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Instaurer un milieu de travail inclusif

- Renforcement des connaissances des employés en proposant et en développant une formation facultative sur l'inclusion dans tous nos canaux d'apprentissage. Par exemple, dans Kaléidoscope (la plateforme mondiale de la Sun Life destinée à l'apprentissage et à l'intégration de l'inclusion dans les comportements quotidiens), nous avons :
  - créé du contenu spécifique aux régions pour répondre aux tendances locales et aux besoins des employés.
  - commencé un programme de base de trois mois auprès de plus de 4 000 employés de Solutions mondiales Sun Life (SMSL) en Inde et aux Philippines.
  - invité les cadres supérieurs à lancer des conversations dans l'outil, ce qui a entraîné une augmentation de 33 % de l'engagement et de la participation dans l'ensemble de l'entreprise.

En 2024, plus de 6 100 employés ont utilisé l'outil d'apprentissage Kaléidoscope, une hausse de près de 20 % par rapport à 2023. Ces personnes ont reçu des outils leur permettant d'élargir leurs connaissances pour créer des produits, des solutions et des expériences répondant à des besoins diversifiés.

- Forum interne de discussion sur des sujets liés à l'inclusion pour favoriser un environnement inclusif. L'initiative permet aux employés d'apprendre et de mieux comprendre les réalités et perspectives diversifiées de leurs collègues. Nous incitons les équipes à collaborer et ainsi à résoudre les problèmes plus efficacement, ce qui leur permet d'obtenir de meilleurs résultats pour nos Clients. Au cours de l'une des séances, les employés de la Sun Life ont pu écouter une conversation inspirante de Chris Singleton, auteur primé, ancien joueur de baseball professionnel et conférencier motivateur, sur la création d'un environnement inclusif grâce à l'empathie.

- Au Canada, nous avons invité les dirigeants à parler avec leurs équipes des préjugés inconscients dans le cadre de la série « Critical Conversations: Unconscious Bias ». En ayant des conversations intentionnelles, il est possible de mieux comprendre le point de vue des autres grâce à de petits changements de paradigme. La série a commencé avec les équipes de direction, puis s'est poursuivie avec leurs équipes respectives.
- Amélioration de nos communications pour les rendre représentatives des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Notre glossaire a évolué et est devenu le Guide sur le langage inclusif. Les employés peuvent utiliser ce guide pour rédiger des communications internes ou externes. Dans le cadre de cette refonte, nous avons aussi lancé des directives sur la manière d'écrire et de parler de manière épécène en français.
- Ajout du terme « appartenance » dans la charte d'inclusion de SMSL. Parmi les initiatives lancées :
  - Parcours d'inclusion destiné aux personnes en situation de handicap, y compris les handicaps locomoteurs et auditifs, et la neurodiversité.
  - Tableau de bord de l'inclusion et de l'appartenance pour influencer la prise de décisions fondées sur les données dans le but de promouvoir l'inclusion en milieu de travail.

# 92 %

des employés recommandent la Sun Life comme milieu de travail équitable et inclusif<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T4. 80 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

► **Inclusion** ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

- Amélioration de la communication et promotion de la transparence et de l'inclusion grâce au programme « Voice of the Employees » aux Philippines. Les employés apprennent à jouer un rôle actif dans leurs expériences au travail et à favoriser une culture de travail inclusive et positive.
- Initiatives organisées dans l'ensemble de l'organisation et dans les communautés locales pour célébrer le mois de la Fierté. SMSL Inde a posé un geste historique en lançant un groupe de ressources pour les employés (le Réseau Fierté) ainsi qu'une série d'ateliers et de programmes de sensibilisation, en partenariat avec SMSL Philippines.

### **Faire progresser nos contributions envers les personnes et les communautés autochtones au Canada**

- Achèvement de la troisième phase du Programme d'accréditation de partenariat en relations autochtones (autrefois appelé le programme Relations progressistes avec les Autochtones ou RPA) au Canada. Cela nous permettra de remplir une demande de certification en 2025. Dans le cadre de la phase 3, nous avons continué à intégrer les mesures de réconciliation à l'échelle de la Sun Life en améliorant nos pratiques d'inclusion. Nous nous efforçons d'inclure les points de vue autochtones et voulons nous assurer que les personnes et les communautés autochtones tirent profit des avantages de nos activités, conformément à l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation. Notre travail repose sur le principe « Rien sur vous, sans vous ».
- Reconnaissance et célébration de l'histoire, de la diversité culturelle et des succès des Autochtones par l'intermédiaire du Cercle autochtone de la Sun Life. Ce réseau d'inclusion créé en 2022 appuie la communauté

autochtone de la Sun Life. Il permet aussi de sensibiliser les employés aux contributions des peuples autochtones grâce à des communications et des événements tout au long de l'année. À la fin 2024, ce réseau comptait 220 membres.

- Mise en œuvre d'une étape essentielle vers la réconciliation : l'inclusion et l'appartenance des employés autochtones. Nous avons organisé des cercles d'écoute afin de recueillir les commentaires des employés autochtones sur les avantages sociaux pertinents sur le plan culturel qui leur sont offerts.
- Partenariat avec un centre d'appels détenu et dirigé par des Autochtones au Manitoba, la Tribal Wi-Chi-Way-Win Capital Corporation (TWCC), pour fournir une assistance aux Clients du Régime canadien de soins dentaires. Depuis le début du partenariat, la TWCC a embauché plus de 230 personnes.
- Accueil de la troisième cohorte de lauréats des Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones au Canada. Le programme offre aux étudiants admissibles un soutien financier et un stage à la Sun Life. En 2024, sur les 18 lauréats, 50 % étaient des femmes, 78 % étaient des personnes noires et 22 % étaient des personnes autochtones. Ce programme est devenu une source de talents pour l'entreprise. En effet, 40 % des récipiendaires d'une bourse en 2023 sont retournés à la Sun Life l'année suivante, et nous avons embauché 51 personnes issues de ce programme depuis ses débuts.



► **Inclusion** ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

## Faire de l'inclusion des genres une priorité

- Série de conférences Discussions Brillantes mettant en lumière les histoires, idées et solutions des femmes. Ces événements en direct favorisent l'apprentissage, l'inspiration et les discussions. En 2024, le réseau d'inclusion Femmes d'Action a organisé neuf événements auxquels ont participé près de 2 500 femmes au Canada et aux États-Unis.
- Présentation de l'événement « La santé des femmes au travail » pour poursuivre la conversation sur la santé des femmes au pays. Des dirigeants et des employés d'entreprises canadiennes ainsi que des employés de la Sun Life à l'échelle mondiale ont discuté des insuffisances à combler en matière de santé des femmes, du manque de connaissances relatives à l'accès aux soins, des obstacles rencontrés au travail et des répercussions sur la santé mentale auxquelles les femmes font face. L'événement visait à inspirer et à motiver les organisations à faire de la santé des femmes au travail une priorité.
- Inauguration du réseau d'inclusion pour les employés proches aidants et les familles aux Philippines. L'objectif est d'aider les personnes à trouver un équilibre entre leur emploi et leurs responsabilités en tant que donneurs de soins. Cette initiative met de l'avant le soutien en santé mentale, des modalités de travail flexibles et des activités communautaires qui peuvent améliorer la conciliation travail-vie personnelle et l'inclusion des familles.
- Lancement d'un parcours de carrière axé sur l'inclusion et l'appartenance pour appuyer les femmes œuvrant dans le domaine des technologies aux Philippines. Ce nouveau parcours de carrière, qui s'appuie sur les commentaires des employées, propose des activités de perfectionnement tout au long de la carrière.

## Faits saillants – Répartition

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

**46 %** Femmes au conseil d'administration

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

**37 %** Femmes VP+

## Faits saillants – Collectivités

**11 %** Pourcentage des dons philanthropiques canadiens affectés à des initiatives qui soutiennent les communautés noires

### Accréditation de partenariat en relations autochtones au Canada d'ici 2025

Phase 3 terminée  
Certification en cours

## Répartition régionale

### Amérique du Nord

**19 %** VP+ de groupes ethniques sous-représentés<sup>2</sup>

### Canada

**5 %** Personnes noires dans nos effectifs

**1,5 %** Personnes noires VP+

**8 %** Personnes noires dans nos effectifs étudiants

**1 %** Personnes autochtones dans nos effectifs<sup>3</sup>

## LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats de durabilité](#)

## PLUS EN LIGNE

► [Page Web sur l'inclusion](#)

<sup>2</sup> Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; États-Unis : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'*Equal Employment Opportunity Commission*. 92 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification.

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

# Expérience Client

## Améliorer l'expérience Client à tous les points de contact

Nos Clients sont au cœur de tout ce que nous faisons, et l'incidence positive que nous avons sur leur vie est notre pierre angulaire. Nous continuons d'investir pour favoriser l'innovation numérique et l'amélioration des services, en fonction des données et des besoins des Clients. Notre objectif est d'améliorer leur expérience et leur offrir du soutien à chaque point de contact; où, quand et comment ils en ont besoin.

Entre autres, la Sun Life fournit des outils numériques pour créer des expériences plus rapides et plus fluides. Nous concevons de nouveaux réseaux de distribution pour améliorer l'accès à nos produits. De plus, nous aidons nos Clients à s'y retrouver dans les écosystèmes de santé et de finances qui évoluent sans cesse, grâce à des communications faciles à comprendre. Vous trouverez encore plus d'exemples de la façon dont nous offrons d'excellentes expériences Client dans les sections [Sécurité financière](#) et [Santé des Clients](#) de ce rapport.

### Aperçu de notre approche

- > Améliorer la communication et les interactions avec les Clients
- > Avoir des pratiques de marketing et de vente responsables
- > Gérer les plaintes de la bonne manière
- > Mesurer l'expérience Client

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Des solutions numériques pour servir nos Clients plus efficacement

- Information, conseils et outils offerts à nos Clients au Canada par l'entremise d'Ella, notre coach numérique, pour les aider à prendre de bonnes décisions en matière de finances et de santé. Grâce aux notifications d'Ella, nous avons eu plus de 151 millions d'interactions avec nos Clients en 2024. Ella offre aux Clients des conseils et des rappels personnalisés sur leur couverture et leurs régimes. Elle peut aussi les aider à trouver des professionnels de la santé à proximité, à consulter le solde de leurs comptes et plus encore.
- Maintien de l'investissement dans les services et les capacités numériques pour améliorer l'expérience Client. Par exemple, aux États-Unis, nous avons établi un nouveau partenariat technologique avec UKG, important fournisseur de solutions de gestion des RH et des effectifs, pour automatiser les tâches liées aux absences. Les Clients de la Sun Life peuvent utiliser la plateforme d'UKG pour simplifier le suivi des congés et des absences, ce qui facilite la gestion, réduit les erreurs et les tâches manuelles, et fait gagner du temps.
- Établissement de liens entre nos produits d'invalidité, de soins de santé complémentaires, d'assurance en excédent de perte et de frais dentaires aux États-Unis pour permettre aux Clients de recevoir leurs prestations plus rapidement et plus facilement. Il suffit maintenant d'une seule demande de règlement pour que toutes les couvertures applicables soient automatiquement traitées. Le participant reçoit ainsi toutes les prestations auxquelles il a droit sans avoir à soumettre des demandes additionnelles.
- Relevés plus informatifs et dynamiques pour les promoteurs des Régimes collectifs de retraite de la Sun Life Canada. Nous avons lancé une nouvelle version de Planalytique, un outil qui aide les promoteurs à évaluer leurs régimes d'épargne au travail. La nouvelle version comprend :



**Simona Salter,**  
vice-présidente  
principale, Bureau  
de l'expérience Client

« Nous aidons des millions de gens au pays à prendre chaque jour des décisions positives en matière de gestion de patrimoine, de santé et d'assurance. Nous tirons profit des données et des renseignements pour que les Clients aient une expérience marquante et pertinente. »

- Données détaillées
- Mesures pour la gestion du régime
- Ajout de sections comme un résumé d'une page
- Illustrations simples et intuitives
- Amélioration de notre offre numérique et du parcours d'accueil pour offrir une meilleure expérience Client en Asie. Par exemple :
  - À Hong Kong, nous avons amélioré les options de paiement numérique, notamment en lançant SunWallet. Il s'agit d'une application qui présente un aperçu des valeurs du contrat, permet les retraits ponctuels et fournit des directives pour les retraits et les transferts périodiques. Cette plateforme offre des fonctionnalités de retrait flexibles et une expérience simple et harmonieuse.
  - En Indonésie et en Malaisie, nous avons continué à améliorer le parcours d'accueil en mettant en place des processus de demande numériques fluides. En Indonésie, cela nous a permis de traiter 91 % des demandes d'affaires nouvelles le même jour. En Malaisie, grâce à SunSmart, nous avons atteint un taux de 99 % d'envoi numérique des nouvelles demandes des conseillers en services financiers d'agences et de bancassurance.

► Inclusion ► **Expérience Client** ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

- Aux Philippines, nous avons modernisé nos outils numériques pour nous adapter aux besoins des Clients. Par exemple, nous avons amélioré le portail Client et l'appli mobile pour faciliter les demandes de service numériques, comme les retraits et les modifications des renseignements sur les paiements. Nous avons aussi modernisé notre moteur de tarification pour améliorer les délais de traitement, simplifier les exigences et accélérer la prise de décisions. Le nouveau moteur a entraîné une hausse de 50 % du traitement direct au T3.
- Au Vietnam, nous avons optimisé les effectifs du centre d'appels dans le but de faire passer le nombre d'appels abandonnés de 21,3 % à 10,4 % et d'atteindre un niveau de service de 84,6 %. Nous avons aussi bonifié l'expérience libre-service en améliorant le site Web et l'appli mobile, pour aider les Clients à trouver des renseignements et effectuer des opérations simples.

### Mesurer l'expérience Client

- Obtention d'un excellent taux de satisfaction de la clientèle<sup>1</sup> en 2024, en hausse d'un point par rapport à l'année précédente. Ce taux est notre principale mesure de l'opinion des Clients. Il évalue l'expérience globale des Clients à la Sun Life et nous indique ce qu'il faut améliorer. Le taux de satisfaction de la clientèle couvre nos secteurs clés dans les régions où nous exerçons nos activités. En 2024, plus de 30 000 Clients ont répondu au sondage.
- Examen de 1 329 plaintes de Clients au Canada par notre équipe Protection des intérêts de la clientèle (contre 1 777 en 2023). Plus de 1 300 plaintes ont été résolues en 13 jours, en moyenne. Certains des dossiers non résolus (44 au total) ont été examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation<sup>2</sup>; elles ont toutes (100 %) mené à une recommandation en accord avec la décision définitive de la Sun Life. Nous voyons les plaintes comme des occasions de nous améliorer et de mieux connaître les irritants de nos Clients.



#### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

► [Règles de conduite et Ligne éthique](#)

<sup>1</sup> Exclut Gestion SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux.

<sup>2</sup> Dossiers étudiés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers.

# Sécurité des données et protection des renseignements personnels

## La gestion du risque au service de la sécurité des données et des systèmes

Le rehaussement des règlements sur la protection des renseignements personnels et l'incidence transformatrice de l'intelligence artificielle font en sorte que l'écosystème numérique évolue de façon différente. Dans un écosystème dynamique, les avancées technologiques ont entraîné une progression de la nature et de l'ampleur des menaces à la cybersécurité.

Les organisations comme la Sun Life doivent continuellement s'adapter afin de maintenir leur résilience et d'anticiper les gestes de ceux qui veulent exploiter les failles des systèmes. Nous demeurons proactifs pour maîtriser les plus récentes technologies et mesures de protection et intégrer les meilleures pratiques de protection des données à nos produits, services et processus. Il est essentiel de protéger efficacement nos systèmes et les renseignements des Clients et de maintenir notre réputation d'entreprise fiable et responsable auprès de nos parties prenantes.

### Aperçu de notre approche

- > Offrir une formation complète sur la protection des données
- > Utiliser des mesures de sécurité robustes pour nous défendre contre les cybermenaces
- > Intégrer la protection des renseignements personnels et l'utilisation responsable des données à l'échelle de l'organisation
- > Collaborer avec des organisations externes pour renforcer nos efforts

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Renforcer notre cyberrésilience

- Élargissement de la couverture de nos contrôles de sécurité pour protéger les données des Clients stockées dans le nuage. Nous avons déployé de nouvelles capacités de surveillance et de protection à l'échelle mondiale contre les acteurs malveillants qui essaient d'accéder aux ressources nuagiques de la Sun Life ou de mettre la main sur des données sensibles. Nous continuerons à améliorer cette capacité en 2025.
- Protection contre les attaques de déni de service à l'échelle mondiale. Ce type d'attaque est une tentative malveillante de restreindre l'accès aux systèmes d'information et aux ressources réseau de toutes les applications externes de la Sun Life. Nous empêchons ainsi les fraudeurs de surcharger nos sites au point où nos Clients ne pourraient plus avoir accès à leurs données et à nos services.
- Mise en œuvre de l'authentification à plusieurs facteurs sur 87 % de nos sites externes. Cette capacité ajoute une couche de protection supplémentaire aux données et aux comptes Client en demandant aux utilisateurs de fournir une deuxième forme de preuve avant d'accéder à leur compte.
- Amélioration des contrôles de sécurité visant les applications grâce à de nouvelles capacités pouvant détecter les vulnérabilités au niveau du code et y remédier au début du cycle de vie du développement logiciel. Les données des Clients sont donc plus sûres et moins vulnérables lors du lancement de nouvelles applications.

### Favoriser une main-d'œuvre axée sur la protection des renseignements personnels

- Utilisation de l'innovation numérique sans perdre de vue notre engagement de longue date à protéger les données de nos Clients, avec l'adoption d'une approche responsable en matière d'intelligence artificielle générative (IA générative). Une équipe interne de spécialistes et de leaders des affaires juridiques, de la gestion des risques, de la cybersécurité, des technologies, de l'éthique de données et de la protection des renseignements personnels

continue à collaborer pour élaborer les lignes directrices rigoureuses qui gouvernent les activités liées à l'IA générative de la Sun Life. Et nous continuerons à améliorer nos lignes directrices et nos défenses contre les risques émergents et à maintenir notre engagement à protéger les données à titre d'entreprise fiable et responsable.

- Maintien de mesures strictes de contrôle de la confidentialité, avec la réalisation de 662 évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) pour les produits, services et programmes nouveaux ou modifiés<sup>1</sup> (contre 584 en 2023). Ces évaluations nous permettent de protéger les données et le droit à la vie privée des Clients tout en tirant profit de nos capacités en matière de données et de numérique, y compris les technologies d'intelligence artificielle (IA). De plus, elles aident à Sun Life à respecter les lois sur la protection des renseignements personnels en constante évolution.
- Renforcement des connaissances des employés sur la confidentialité et l'utilisation responsable des données, au-delà de la formation annuelle obligatoire de la Sun Life sur la protection des renseignements personnels. Le Centre d'excellence de l'éthique des données et de la protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale a offert des formations ciblées et sur demande, y compris des webinaires, des activités organisées dans le cadre de la Semaine internationale de la protection des données et des cafés-causeries, pour sensibiliser les employés aux ERPRP, aux préjugés, aux principes directeurs, à l'IA et à l'éthique des données.
- Réception d'une seule plainte fondée de la part d'un organisme de réglementation en 2024<sup>2</sup> (contre 1 en 2023). Celle-ci concernait la collecte superflue des renseignements personnels d'une personne. Nous avons pris les mesures requises pour supprimer les renseignements personnels recueillis par erreur. L'organisme de réglementation a soutenu notre évaluation et nos mesures pour résoudre le problème.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [La sécurité à la Sun Life](#)
- [Protection de vos données personnelles à la Sun Life](#)

<sup>1</sup> Évaluations obligatoires effectuées par les équipes de la Sun Life lors de l'élaboration de nouvelles initiatives commerciales. Les ERPRP sont un excellent moyen de repérer et d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels.

<sup>2</sup> Exclut Gestion SLC et Services de soutien généraux. Inclut les coentreprises en Asie.

# Gestion des talents

## Donner aux employés les moyens de s'épanouir dans une culture inspirée par la raison d'être

La Sun Life a obtenu le titre Great Place to Work® dans un grand nombre de ses marchés mondiaux. C'est le fruit de nos efforts pour bâtir une culture inclusive et inspirée par notre raison d'être, où nos employés se sentent motivés au travail et liés à l'expérience Sun Life.

La culture et les valeurs de la Sun Life guident notre façon de penser, nos comportements et nos décisions, ce qui nous permet de croître et de nous transformer. Notre culture est solide, positive et profondément intégrée. Nous tenons à entretenir une culture qui reflète nos forces et qui rehausse notre performance dans des domaines clés. En intégrant la culture à nos programmes, à nos initiatives et à nos communications, nous outillons nos employés pour qu'ils agissent conformément à nos aspirations et à nos valeurs. Ces efforts continus et délibérés permettent à nos employés de comprendre la façon de faire de la Sun Life et quelles peuvent être leurs attentes – et leurs demandes – envers les autres.

### Aperçu de notre approche

- > Instaurer une culture forte et inspirée par la raison d'être
- > Inspirer et soutenir notre personnel grâce à des pratiques de travail hybride
- > Offrir diverses possibilités de formation et de perfectionnement
- > Trouver et développer les talents et le leadership
- > Susciter l'engagement par différents canaux de communication

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

### Exceller dans le travail hybride

- Progression de notre stratégie visant à intégrer davantage les meilleures pratiques de travail hybride à la culture et à la façon de faire de la Sun Life. Nous avons lancé plusieurs initiatives clés dans trois secteurs prioritaires (la carrière, la productivité et la collaboration), notamment :
  - Un guide des meilleures pratiques de travail hybride destiné aux gestionnaires et aux employés partout dans le monde. On y présente des pratiques fondées sur des recherches pour optimiser les activités collaboratives en contexte hybride. Cette initiative comprend aussi une série de communications narratives où sont publiés des exemples, des astuces et des conseils pour exceller en mode hybride.
  - Des parcours virtuels d'exploration du leadership personnalisés. Après avoir rempli une évaluation initiale, les apprenants admissibles sélectionnent leurs secteurs prioritaires en matière de perfectionnement. Le programme a connu un grand succès, et nous avons observé une augmentation des mutations latérales et de la fidélisation des employés depuis son lancement.
  - Le lancement d'outils propulsés par l'IA pour améliorer la créativité, la productivité et l'efficacité.
  - L'amélioration des espaces de travail pour soutenir la collaboration et les tâches qui sont mieux réalisées en personne. Par exemple, nous avons modernisé nos bureaux de Montréal, de Waterloo et de Wellesley, en Amérique du Nord, dans le but de promouvoir de nouvelles façons de travailler et d'intégrer les technologies nécessaires pour des rencontres hybrides fluides.

85 %

des employés affirment qu'« au travail, je peux compter sur des collègues pendant les périodes difficiles ou stressantes » (ce qui représente 23 points de pourcentage de plus que la norme du secteur des services financiers)<sup>1,2</sup>

### Enrichir nos capacités de leadership

- Achèvement de la première année du programme de perfectionnement des dirigeants de la Sun Life. Un groupe de hauts dirigeants de la Sun Life a participé à un programme immersif conçu en collaboration avec un établissement d'enseignement réputé. L'objectif était de remettre en question leurs réflexions sur le leadership, les affaires, la technologie et l'exécution. Ce programme vise à aiguïser la pensée novatrice et créative nécessaire pour être leader dans une organisation mondiale comme la Sun Life.
- Évolution de notre approche interne d'encadrement dans le but d'instaurer une mentalité axée sur l'encadrement à la Sun Life. Nous avons proposé une variété d'offres d'encadrement pour améliorer l'efficacité des gestionnaires et le perfectionnement, l'engagement et le maintien en poste des employés. Au cours de l'année, nous avons organisé plus de 650 séances d'encadrement : plus de 430 gestionnaires ont participé à des séances individuelles et plus de 600 ont participé à 22 séances de groupe et d'équipe.
- Création d'un programme de perfectionnement des compétences de deux ans destiné aux employés qui démontrent un fort potentiel dès leur début de carrière. 30 personnes de divers secteurs d'activité de la Sun Life participent au projet pilote.
- Lancement d'un projet pilote de planification du perfectionnement auprès de 40 personnes occupant un poste de niveau vice-président adjoint au Canada. Ce programme comprend des évaluations du perfectionnement, de la formation, de l'encadrement individuel et du soutien par les pairs.

91 %

des employés sont d'accord pour dire que « mon supérieur immédiat ou mon gestionnaire appuie de façon positive la priorisation du travail, afin que mes tâches les plus importantes soient exécutées »<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

► Inclusion ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► **Gestion des talents** ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

- Mise en place de notre programme de développement du leadership phare « Leadership: Empowered » aux États-Unis. La série de webinaires mensuels a fourni à plus de 900 personnes des occasions de perfectionnement et des aptitudes pratiques, y compris des discussions avec animateur entre gestionnaires. Voici quelques-uns des sujets qui ont été abordés :
  - Comment assurer le succès du travail hybride
  - La gestion proactive du rendement
  - Diriger l'organisation
  - Renforcer les capacités décisionnelles
- Création d'un parcours de leadership cohésif aux Philippines, s'adressant à tous (des aspirants leaders aux membres de la haute direction), par l'intermédiaire du nouveau programme échelonné de développement du leadership. Un programme ciblé à chaque échelon de leadership nous permet de créer un bassin de talents solide, en mesure d'assurer le succès de l'organisation et un haut niveau de rendement.
- Expansion du programme de leadership, de formation et de perfectionnement de la Sun Life, qui reconnaît le rôle important des gestionnaires de personnel pour accroître l'engagement et soutenir notre culture. Le programme aide les nouveaux gestionnaires en Amérique du Nord et en Asie à développer leurs compétences de gestion de base.

## Perfectionnement et reconnaissance

- Investissement de 41,7 millions \$ dans des programmes de formation et de perfectionnement des employés<sup>3</sup> (contre 42,4 millions \$ en 2023). Ce montant couvre les programmes d'apprentissage à l'interne, ainsi que les

conférences, séminaires et cours à l'externe. En moyenne, les employés ont consacré 23 heures à des activités d'apprentissage durant l'année<sup>4</sup>.

- Premier Prix d'excellence du chef de la direction à l'échelle mondiale pour célébrer l'excellence au Canada, aux États-Unis et en Asie. Chaque année, ce prix souligne l'importante contribution d'une personne ou d'une équipe à notre raison d'être et à au moins un des éléments de notre stratégie Incidence sur le Client. Pour la première fois, nous avons réuni les gagnants régionaux lors d'un même événement pour tisser des liens entre collègues de tous les marchés. Les commentaires des employés ont été positifs : 98 % des gagnants croient que la Sun Life devrait conserver cette approche.
- Reconnaissance des meilleurs élèves du Vietnam par l'intermédiaire du programme de développement des talents Sun Bright. En 2024, cinq étudiants du programme se sont vu offrir un poste à temps plein ainsi qu'une affectation de courte durée au Canada. Depuis le lancement du programme en 2022, nous avons offert à 16 étudiants vietnamiens des bourses d'études et des stages à la Sun Life Vietnam, à la Sun Life Asie et à la Sun Life Canada.
- Lancement du programme de perfectionnement des aptitudes futures auprès des employés des Philippines. Dans le cadre de ce projet pilote, les employés profitent d'occasions de croissance, ce qui améliore leur engagement et leur satisfaction au travail. En visant le perfectionnement des capacités des employés de manière proactive, nous nous assurons qu'elles s'alignent avec les besoins futurs de l'entreprise.

## Être un chef de file en matière d'engagement des employés

- Taux d'engagement des employés de 88 %<sup>5</sup>, résultat qui dépasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale (83 %).
- Diminution du taux de départs volontaires des employés, qui se situe maintenant à 7,4 %<sup>6</sup> (par rapport à 8,7 % en 2023). Retenir les meilleurs talents demeure une priorité.

# 7,4 %

Taux de roulement volontaire des employés<sup>6</sup>



**Dan Fishbein,**  
M.D., président de la  
Sun Life États-Unis

« Notre culture est notre superpouvoir, nous en sommes persuadés. Nos employés travaillent sans relâche et ils sont résolus à aider nos Clients. Ils font preuve de respect et d'un esprit de collaboration. Nous en sommes témoins tous les jours, et nous sommes ravis que les sondages indiquent que les employés aiment travailler à la Sun Life. »

### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats de durabilité](#)

### PLUS EN LIGNE

► [Carrières à la Sun Life](#)

<sup>3</sup> Voir [Portée du rapport – Note 1.](#)

<sup>4</sup> Voir [Portée du rapport – Note 5.](#)

<sup>5</sup> Voir [Portée du rapport – Note 2.](#)

<sup>6</sup> Voir [Portée du rapport – Note 3.](#)

# Gestion des risques

## Des risques environnementaux aux cybermenaces : une approche de gestion consolidée

À titre d'entreprise de services financiers d'envergure mondiale, chacun de nos secteurs fait face à des risques, et leur bonne gestion est essentielle au succès de la Sun Life. Notre approche proactive de la gestion des risques fait de nous une entreprise résiliente, concurrentielle et durable.

La gestion efficace du risque nous aide aussi à tenir nos engagements financiers envers nos Clients et à respecter nos obligations réglementaires. Notre [Rapport annuel](#) fournit plus de détails sur notre approche en matière de gestion des risques. La section à droite présente nos réalisations de 2024 à l'égard des risques environnementaux et sociaux.

### Aperçu de notre approche

- > Utiliser un [cadre de gestion des risques](#) pour une approche uniforme à l'échelle de la Sun Life
- > Prioriser la gestion des risques en l'intégrant à notre culture
- > Offrir une formation sur la gestion des risques à l'échelle mondiale pour rester à l'affût
- > Assurer un contrôle et une responsabilité grâce à [trois lignes de défense](#)
- > Gérer les risques environnementaux et sociaux

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

- Mise à l'épreuve d'un scénario de risque environnemental défavorable au moyen d'un test de résistance (examen de la santé financière et évaluation interne des risques et de la solvabilité). Le scénario défavorable visait à mesurer l'incidence des feux de forêt de grande ampleur en Amérique du Nord à court et à moyen terme. Les résultats de l'ESF et de l'ORSA nous ont fourni de précieuses indications sur notre exposition aux risques physiques, comme les feux de forêt, ainsi qu'aux risques de transition et aux difficultés macroéconomiques pouvant découler de phénomènes météo graves. Ces informations orientent maintenant notre façon de perfectionner et d'utiliser l'analyse de scénarios à l'échelle de l'entreprise.
- Mise en œuvre d'un nouvel outil d'évaluation du risque physique pour comprendre les risques découlant des dangers liés au climat pour notre portefeuille immobilier nord-américain. À l'aide de cet outil, nous avons quantifié notre résilience organisationnelle et notre capacité à atténuer les pertes et les temps d'arrêt. L'une des principales issues de l'évaluation a été la mesure du risque relatif auquel fait face chaque immeuble en ce qui a trait aux importants dangers liés au climat, dans différents horizons temporels. Cet outil d'évaluation du risque physique sera utilisé à l'échelle de l'entreprise, le cas échéant, pour intégrer davantage de données sur les risques liés au climat à notre processus de prise de décisions organisationnelles.
- Amélioration de notre compréhension et de notre gestion des risques liés au climat par l'intermédiaire de la participation à l'exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques (ENASC) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). L'ENASC est un outil visant à mesurer les risques d'exposition aux risques liés au climat des institutions financières.

- Renforcement de notre engagement envers la gestion responsable : 99 % des employés à l'échelle mondiale ont suivi des formations liées aux risques en 2024<sup>1</sup>. Notre culture repose sur le principe clé voulant que tous les employés jouent un rôle important dans la gestion des risques de la Compagnie.

## 99 %

de nos employés dans le monde ont suivi des formations liées aux risques en 2024<sup>1</sup> (contre 98 % en 2023)

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Rapport annuel 2024](#)
- [Notes de solidité financière](#)

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

# Gouvernance et éthique

## Établir les bases d'une entreprise fiable et responsable

Pour assurer notre solidité, notre stabilité et notre réputation d'organisation financière mondiale, il est fondamental d'inspirer confiance dans notre manière de gérer nos activités – et les besoins financiers de nos Clients. C'est une question de bonne gouvernance et de saine gestion. C'est agir de façon responsable, respecter les lois et les règlements, et adopter les plus hautes normes de comportement professionnel. C'est aussi traiter nos Clients, nos employés et nos autres parties prenantes avec le plus grand respect, et ce, en tout temps.

### Aperçu de notre approche

- > Nous engager à assurer une gouvernance de premier ordre
- > Établir des normes éthiques strictes au moyen de pratiques solides
- > Offrir un moyen confidentiel de signaler tout comportement contraire à l'éthique
- > Respecter les droits fondamentaux de la personne
- > Contribuer à l'évolution des politiques publiques pour qu'elles bénéficient à l'ensemble des citoyens

> Voir plus en ligne

## Réalisations 2024

- Mise à jour de nos Règles de conduite (les Règles) pour refléter les priorités stratégiques de l'entreprise et les tendances pertinentes de l'industrie. Le nouveau contenu porte sur la culture et les valeurs de la Sun Life et renforce notre engagement envers les droits de la personne, la durabilité et l'inclusion. Les Règles sont accessibles en français et en anglais, et elles seront offertes dans sept langues additionnelles d'ici la fin de 2025.
- Formation des membres du conseil d'administration sur la stratégie de durabilité, notamment les plans de transition climatique. Régulièrement au cours de l'année, nous avons aussi tenu des discussions avec le conseil d'administration et la haute direction sur des questions liées à la durabilité.
- Gestion et atténuation des risques liés à notre chaîne d'approvisionnement en évaluant 100 % de nos fournisseurs essentiels pour nous assurer qu'ils respectent les Règles de conduite des fournisseurs. Les Règles de conduite des fournisseurs définissent les normes et les attentes relatives à la protection des renseignements personnels, l'éthique, les droits de la personne et les pratiques durables.

### Composition du conseil d'administration

46 %

des membres du conseil s'identifient comme des femmes

23 %

des membres du conseil s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté<sup>1</sup>

75 %

des membres qui président des comités du conseil s'identifient comme des femmes

- Maintien des règles d'éthique en tête de nos priorités en offrant aux employés des communications et de la formation tout au long de l'année. En 2024, 98 % de nos employés ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite<sup>2</sup> (97 % en 2023). De plus, 99 % des employés ont suivi la formation sur la sensibilisation à la criminalité financière<sup>2</sup>. Sur notre site intranet, les employés ont accès à une variété de politiques et de ressources de formation et de soutien portant sur des sujets clés liés à l'éthique.
- Mesure de nos progrès vers l'atteinte d'un milieu de travail éthique via des sondages aux employés. En 2024, 80 % des employés affirmaient pouvoir s'exprimer librement à la Sun Life<sup>3</sup> (80 % en 2022). Ce résultat dépasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 77 %<sup>4</sup>.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats de durabilité](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Règles de conduite de la Sun Life](#)
- [Ligne éthique](#)
- [Principes directeurs et méthodes de gouvernance](#)
- [Circulaire d'information de la direction 2025](#)

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

<sup>2</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année.

<sup>3</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>4</sup> Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

# ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité financière	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 203-2 ODD 8.3, 8.10</b>	Nombre de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables (Asie) <sup>1</sup> (en millions)	2,2	2,4	1,6
	Nombre d'actions financières positives entreprises par les Clients au Canada pour atteindre la sécurité financière <sup>2</sup> (en millions)	1,4	1,3	1,1
	Nombre de parcours financiers créés pour des Clients au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life (en milliers)	244,7	96	45,8
	Argent versé en règlements et en prestations <sup>3</sup> (en milliards de dollars)	28,4 \$	26,0 \$	21,6 \$

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

<sup>2</sup> Exemples d'actions financières positives : ajout d'une garantie facultative, ajout d'un produit d'épargne facultatif ou versement d'une cotisation occasionnelle.

<sup>3</sup> Exclut Gestion SLC, Asie (Bureau régional) et Services de soutien généraux.

Normes ou indicateurs pertinents	Santé des Clients	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 203-2 ODD 3.4, 3.8, 3.d</b>	Nombre de Clients joints par l'entremise de solutions indépendantes avec notre Projet Passerelles <sup>1</sup> (en millions)	29,6	30,2	-
	Nombre d'actions positives entreprises par les Clients au Canada pour leur santé et leur mieux-être <sup>2</sup> (en millions)	2,2	1,8	-
	Nombre de Clients au Canada qui ont accès à des solutions de santé virtuelles pour eux-mêmes et les personnes à leur charge <sup>3</sup> (en millions)	3,5	-	-
	Économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte avec Clinical 360 aux États-Unis (en millions de dollars)	46,5 \$ US	36,2 \$ US	30,5 \$ US

<sup>1</sup> Le Projet Passerelles comprend nos produits et services qui visent à répondre aux besoins particuliers des groupes mal desservis. Il peut donc s'inscrire dans les piliers Sécurité financière ou Mode de vie sain de notre Plan de durabilité. Inclut le Canada (Assurance individuelle et gestion de patrimoine, Sun Life Santé et Régimes collectifs de retraite), les États-Unis (Garanties collectives et Frais dentaires), les marchés de l'ANASE (Vietnam, Philippines et Indonésie) et une coentreprise en Asie (Malaisie) seulement.

<sup>2</sup> Les actions positives pour la santé font référence aux actions entreprises par un Client pour mener une vie plus saine, par exemple la consultation d'un professionnel de la santé par l'entremise des Soins virtuels Lumino Santé.

<sup>3</sup> Comprend les Clients qui ont accès aux soins primaires virtuels, aux soins virtuels en santé mentale et aux programmes d'aide aux employés de Dialogue. Le terme « Client » désigne le titulaire principal du compte. Le titulaire du compte peut ajouter des personnes à sa charge.

Normes ou indicateurs pertinents	Bien-être des employés	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 403-5, 403-6 ODD 3.4, 3.8, 5.4</b>	Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux <sup>1</sup> (en milliards de dollars)	6,6 \$	6,1 \$	5,1 \$
	Pourcentage d'employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime de retraite à cotisations déterminées de la Sun Life			
	Canada	91 %	91 %	90 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	92 %	92 %	94 %
	États-Unis	88 %	0 %	88 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	95 %	0 %	95 %
	Pourcentage d'employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime d'achat d'actions de la Sun Life			
	Canada	70 %	0 %	61 %
	États-Unis	20 %	0 %	21 %
	Pourcentage d'employés qui affirment que leur superviseur ou gestionnaire immédiat appuie leur bien-être <sup>2</sup>	91 %	92 %	92 %
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité et la préparation aux situations d'urgence <sup>3</sup>	99 %	98 %	93 %	
Taux d'absentéisme (pourcentage du nombre de jours de l'horaire de travail)	5,6 %	5,6 %	4,7 %	
Blessures graves liées au travail <sup>4</sup> (Canada)	0	0	0	
Décès liés au travail <sup>5</sup> (Canada)	0	0	0	
Taux d'accident total <sup>6</sup> (Canada)	0,25	0,21	0,30	

<sup>1</sup> Voir [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

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

<sup>4</sup> Blessure grave s'entend d'une blessure qui met la vie en danger, et qui implique pour l'employé une perte de connaissance, une perte importante de sang, une fracture ou une amputation d'un membre, des brûlures sur une grande surface du corps, la perte de la vision d'un œil, ou d'autres pertes importantes qui nécessitent une hospitalisation immédiate.

<sup>5</sup> Décès lié au travail s'entend d'un décès causé par un accident, une blessure ou une maladie lié au travail.

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

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être de la collectivité	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 203-2</b>	Dons de la Compagnie <sup>1</sup> (en millions de dollars)	<b>24,6 \$</b>	25,1 \$	23,8 \$
<b>ODD 3.4, 3.8, 3.d</b>	Dons de la Sun Life par secteur prioritaire <sup>2</sup> (en millions de dollars)			
	Santé	<b>11,8 \$</b>	12,7 \$	10,5 \$
	Santé buccodentaire	<b>1,2 \$</b>	1,2 \$	0,6 \$
	Diabète	<b>5,5 \$</b>	5,7 \$	5,7 \$
	Santé mentale	<b>3,8 \$</b>	4,4 \$	3,3 \$
	Culture	<b>0,6 \$</b>	0,5 \$	1,3 \$
	Services sociaux	<b>5,0 \$</b>	4,7 \$	3,3 \$
	Éducation	<b>1,4 \$</b>	1,0 \$	1,2 \$
	Total des dons affectés à des causes qui soutiennent les groupes mal desservis <sup>2,3</sup> (en millions de dollars) ( <b>objectif</b> : 75 millions \$ d'ici 2030)	<b>11,0 \$</b>	8,4 \$	-
	Pourcentage des dons philanthropiques canadiens affectés à des initiatives qui soutiennent les communautés noires	<b>11 %</b>	9%	10 %
	Dons recueillis par les employés pour des organismes de bienfaisance en Amérique du Nord et en Irlande (en millions de dollars)	<b>2,1 \$</b>	2,2 \$	2,2 \$
	Nombre d'organismes de bienfaisance enregistrés soutenus par les employés au moyen de dons et de bénévolat en Amérique du Nord et en Irlande (en milliers)	<b>4,5</b>	4,3	3,2
	Heures de bénévolat des employés <sup>4</sup> (en milliers)	<b>37,9</b>	28,4	26,0

<sup>1</sup> Les dons de la Compagnie comprennent les dons versés à des organismes de bienfaisance enregistrés et à des organismes sans but lucratif. Comprend la MFS et des sociétés affiliées de gestion d'actifs (BGO, InfraRed et Crescent).

<sup>2</sup> Inclut des coentreprises en Asie (Malaisie et Inde).

<sup>3</sup> Un groupe de personnes ayant été historiquement exclues ou reléguées au second plan dans le secteur financier, y compris les personnes sous-assurées ou non assurées. Les groupes mal desservis diffèrent d'un pays à l'autre, mais comprennent généralement les personnes à faible revenu, la classe moyenne émergente dans les économies en développement, les personnes ayant un problème de santé chronique ou un handicap, les femmes, les personnes LGBTQ+, les groupes ethniques sous-représentés, les groupes religieux, les immigrants et les personnes vivant dans des communautés rurales.

<sup>4</sup> Nombre d'heures travaillées sans rémunération pour le bien commun d'autres personnes, au nom d'un organisme de bienfaisance enregistré. Comprend l'Amérique du Nord, l'Irlande et une coentreprise en Malaisie. La valeur de 2024 comprend les Philippines, le Vietnam et l'Inde, la valeur de 2023 comprend l'Inde, et la valeur de 2022 comprend le Vietnam.

Normes ou indicateurs pertinents	Placements durables	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 203-1, 203-2</b>	Actif géré de placements durables du fonds général* <sup>1</sup> (en milliards de dollars)	<b>28,6 \$</b>	27,6 \$	28,7 \$
<b>ODD 7.1, 7.2, 7.3, 13.1, 13.3</b>	Total de l'actif géré de placements durables* <sup>2</sup> (en milliards de dollars)	<b>83,3 \$</b>	77,9 \$	81,0 \$
	Énergies renouvelables	<b>12,4 \$</b>	12,3 \$	13,0 \$
	Efficacité énergétique	<b>4,2 \$</b>	3,5 \$	2,8 \$
	Bâtiments durables/verts <sup>3</sup>	<b>44,6 \$</b>	42,9 \$ <sup>4</sup>	47,1 \$
	Transports propres	<b>1,9 \$</b>	1,7 \$	1,8 \$
	Gestion durable de l'eau	<b>0,8 \$</b>	0,7 \$	0,7 \$
	Accès aux services essentiels	<b>9,2 \$</b>	8,7 \$	9,5 \$
	Obligations vertes, sociales et durables	<b>10,2 \$</b>	8,1 \$ <sup>5</sup>	6,1 \$ <sup>5</sup>
	Valeur des nouveaux placements durables <sup>2,6,7</sup> (en milliards de dollars) ( <b>objectif</b> : 20 milliards de dollars entre 2021 et 2025 <sup>8</sup> )	<b>4,5 \$<sup>4</sup></b>	3,3 \$	6,6 \$
	Actif géré de solutions de placements durables (PMSL) <sup>9</sup> (en milliards de dollars)	<b>0,6 \$</b>	0,6 \$	0,5 \$
	Pourcentage d'espaces certifiés verts (placements immobiliers en Amérique du Nord) <sup>10</sup>	<b>87 %</b>	88 % <sup>5</sup>	90 % <sup>5</sup>

\* Portefeuille au 31 décembre (fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant). La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Comprend la MFS et les sociétés affiliées de gestion d'actifs (BGO, InfraRed et Crescent).

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

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

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

<sup>4</sup> Le montant est arrondi.

<sup>5</sup> Nombre rajusté pour tenir compte de données supplémentaires fournies après la fin de l'année.

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

<sup>7</sup> Exemples de nouveaux placements typiques : énergie renouvelable solaire, éolienne et hydroélectrique, projets d'efficacité énergétique, logement abordable et établissements de soins de longue durée.

<sup>8</sup> Inclut des placements du fonds général de la Sun Life, de Titres à revenu fixe SLC et de deux sociétés affiliées de gestion d'actifs : BGO et InfraRed.

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

<sup>10</sup> Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR® 2024. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Inclusion <sup>1</sup>	2024	2023	2022
<b>GRI 2-7, 3-3, 405-1, 405-2</b>	Femmes (à l'échelle mondiale)	59 %	60 %	59 %
	Cadres supérieures (vice-présidentes et plus)	37 %	37 %	33 %
<b>SASB FN-AC-330a,1</b>	Cadres intermédiaires (vice-présidentes adjointes et directrices)	50 %	50 %	48 %
	Employées	61 %	62 %	62 %
<b>ODD 5.1, 5.2, 5.5, 8.5</b>	Groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> (Amérique du Nord)	38 %	36 %	34 %
	Cadres supérieurs	19 %	20 %	19 %
	Cadres intermédiaires	32 %	31 %	29 %
	Employés	40 %	38 %	35 %
	Noirs/Afro-Américains	8 %	8 %	6 %
	Autochtones <sup>3</sup>	1 %	1 %	1 %
	Asiatiques	20 %	18 %	18 %
	Hispaniques/Latino-Américains	3 %	3 %	2 %
	Autres groupes ethniques sous-représentés	6 %	7 %	7 %
	Non divulgué	8 %	9 %	10 %
	LGBTQ+ (Amérique du Nord)	3 %	3 %	3 %
	Personnes handicapées (Amérique du Nord)	2 %	2 %	2 %
	Noirs (Canada)	5 %	5 %	5 %
	Cadres supérieurs	1,5 %	1,9 %	3,1 %
	Cadres intermédiaires	2 %	2 %	2 %
	Employés	6 %	6 %	5 %
	Effectifs étudiants	8 %	5 %	8 %
	Autochtones <sup>3</sup> (Canada)	1 %	1 %	1 %
	Cadres supérieurs	1 %	1 %	1 %
	Cadres intermédiaires	0 %	0 %	0 %
	Employés	1 %	1 %	1 %
	Noirs/Afro-Américains (États-Unis) <sup>4</sup>	13 %	13 %	9 %
	Cadres supérieurs	4 %	4 %	5 %
	Cadres intermédiaires	7 %	6 %	3 %
	Employés	15 %	15 %	11 %
	Âge (échelle mondiale)			
	Moins de 30	17 %	18 %	19 %
	De 30 à 50	59 %	60 %	60 %
	50 et plus	23 %	22 %	21 %

<sup>1</sup> Les résultats relatifs aux groupes ethniques sous-représentés sont fondés sur les données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 92 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification.

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

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

<sup>4</sup> Les valeurs de 2023 et de 2022 ont été rajustées en raison d'un changement de méthodologie.

Normes ou indicateurs pertinents	Inclusion <sup>1</sup>	2024	2023	2022
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>5</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	96 %	95 %	96 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %
	Employées	98 %	97 %	98 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>5,6</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	110 %	104 %	111 %
	Cadres intermédiaires	103 %	101 %	101 %
	Employées	102 %	103 %	103 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>5,6,7</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieurs	88 %	98 %	97 %
	Cadres intermédiaires	96 %	98 %	98 %
	Employés	94 %	96 %	97 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>5,6,7</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieurs	101 %	101 %	103 %
	Cadres intermédiaires	103 %	102 %	104 %
	Employés	99 %	100 %	101 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>5,8,9</sup> (pays d'Asie)			
	Cadres intermédiaires	94 %-109 %	95 %-102 %	89 %-104 %
	Employées	93 %-96 %	96 %-99 %	98 %-101 %
	Pourcentage du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectées à des fournisseurs certifiés comme représentant la diversité	2,1 %	1,4 %	1,0 %
	Pourcentage des employés qui recommandent la Sun Life comme milieu de travail diversifié, équitable et inclusif <sup>10,11</sup>	92 %	-	-
	Indice de diversité et d'inclusion <sup>10</sup>	89 %	88 %	87 %

<sup>5</sup> Au 1<sup>er</sup> avril, après la fin du cycle annuel de rémunération. Rémunération calculée pour les employés à temps plein seulement, à l'exception de ceux participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

<sup>6</sup> Incluent principalement des employés qui s'identifient comme des Blancs, les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier et les personnes pour lesquelles il n'existe aucune donnée.

<sup>7</sup> Les valeurs de 2022 et de 2023 excluent DentaQuest.

<sup>8</sup> Le nombre de postes de cadre supérieur dans les groupes de comparaison n'atteignait pas le minimum requis pour être pris en compte dans le rapport.

<sup>9</sup> Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

<sup>10</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T4. 80 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>11</sup> La formulation du sondage a été modifiée en 2024; il n'y a pas de valeurs comparatives pour 2023 et 2022.

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des talents	2024	2023	2022
<b>GRI 2-7, 3-3, 401-1, 401-2, 404-1, 404-2</b> <b>ODD 5.4, 5.5, 8.5</b>	Nombre total d'employés <sup>1</sup>	66 928	58 245	52 072
	Employés permanents	31 768	30 941	28 932
	Employés temporaires	895	999	1 066
	Employés permanents – coentreprises en Asie	33 736	25 775	21 549
	Employés temporaires – coentreprises en Asie	529	530	525
	Taux d'engagement des employés <sup>2</sup>	88 %	88 %	89 %
	Taux de participation des employés au sondage sur l'engagement des employés	80 %	71 %	68 %
	Taux de roulement total <sup>3</sup>	10,2 %	11,6 %	14,7 %
	Pourcentage des employés ayant quitté l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	57,0 %	57,8 %	55,1 %
	Taux de roulement volontaire	7,4 %	8,7 %	13,1 %
	Pourcentage des employés ayant quitté volontairement l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	58,1 %	59,4 %	55,9 %
	Nombre moyen d'années de service <sup>3</sup> (années)	8,2	8,2	8,4
	Pourcentage des employés qui ont obtenu une promotion <sup>3</sup>	9 %	8 %	10 %
	Nombre de nouvelles embauches <sup>3</sup>	9 616	10 321	9 765
	Pourcentage des postes pourvus par des candidats internes	62 %	38 %	44 %
	Pourcentage des postes en technologies occupés par des femmes <sup>4</sup>	37 %	37 %	38 %
	Pourcentage des postes de cadre débutant occupés par des femmes <sup>4</sup>	61 %	61 %	60 %
	Investissement total dans la formation et le perfectionnement <sup>5</sup> (en millions de dollars)	41,7 \$	42,4 \$ <sup>6</sup>	34,3 \$
	Nombre total d'heures de formation des employés <sup>7</sup> (en milliers)	700,3	626,4	515,5
Nombre moyen d'heures de formation par employé <sup>7</sup>	23	21	20	
Formation obligatoire sur les risques	4	5	3	
Autres formations <sup>8</sup>	19	16	17	
Cadres supérieurs	10	16	-	
Cadres intermédiaires	28	21	-	
Employés	23	22	-	

<sup>1</sup> Représente les équivalents temps plein. Voir [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>2</sup> Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>3</sup> Voir [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>4</sup> Voir [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>5</sup> Voir [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>6</sup> Recalculé en raison de la correction d'une erreur.

<sup>7</sup> Voir [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>8</sup> Comprend les formations sur le développement des compétences et le perfectionnement professionnel.

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des risques	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3</b> <b>ODD 13.1</b>	Pourcentage des employés qui ont suivi les modules de la formation annuelle de la Sun Life sur les risques <sup>1</sup>	99 %	98 %	91 %

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

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité des données et protection des renseignements personnels	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 418-1</b>	Nombre de tests d'hameçonnage différents effectués auprès des employés, des contractuels et des conseillers canadiens (total combiné) <sup>1</sup>	35	36	30
	Nombre de plaintes fondées liées à la protection des renseignements personnels reçues de la part d'un organisme de réglementation <sup>2</sup>	1	1	1
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels <sup>3</sup>	99 %	98 %	91 %
	Évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) examinées <sup>4</sup>	662	584	511

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

<sup>2</sup> Exclut Gestion SLC et Services de soutien généraux. Inclut les coentreprises en Asie.

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

<sup>4</sup> Évaluations obligatoires effectuées par les équipes de la Sun Life lors de l'élaboration de nouvelles initiatives commerciales. Les ERPRP sont un excellent moyen de repérer et d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels.

Normes ou indicateurs pertinents	Gouvernance et éthique	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 405-1, 415-1</b> <b>ODD 5.1, 5.2, 5.5</b>	Nombre de personnes siégeant au conseil d'administration	13	12	11
	Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration	12	11	10
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme des femmes	46 %	50 %	55 %
	Pourcentage des membres président des comités du conseil qui s'identifient comme des femmes	75 %	75 %	75 %
	Pourcentage des membres du conseil s'identifiant comme appartenant à un groupe sous-représenté <sup>1</sup>	23 %	25 %	27 %
	Pourcentage des employés qui estiment qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life <sup>2</sup>	80 %	80 %	78 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite <sup>3</sup>	98 %	97 %	96 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sensibilisation à la criminalité financière <sup>3</sup>	99 %	98 %	92 %

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

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 79 % des employés ont participé au sondage. Voir [Portée du rapport – Note 2](#).

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

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (t éq. CO <sub>2</sub> )	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5</b> <b>ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>45 601</b> <sup>❖</sup>	44 883	50 211
	<b>Niveau 2 – selon l'emplacement<sup>1</sup></b>	<b>39 554</b> <sup>❖</sup>	40 830	40 522
	<b>Niveau 2 – selon le marché<sup>2</sup></b>	<b>40 589</b> <sup>❖</sup>	34 558	38 055
	<b>Niveau 3 – selon l'emplacement</b>	<b>15 950 347</b>	8 953 946	34 791
	<i>Niveau 3 – émissions en amont</i>	<b>77 935</b>	48 266	34 791
	Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie <sup>3</sup>	<b>18 310</b> <sup>❖</sup>	-	-
	Catégorie 4 : Transport et distribution en amont <sup>4</sup>	<b>151</b>	156	254
	Catégorie 5 : Déchets générés par les opérations <sup>5</sup>	<b>8 865</b>	6 738	6 911
	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires <sup>6</sup>	<b>16 664</b> <sup>❖</sup>	18 417	5 959
	Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail des employés <sup>7</sup>	<b>12 492</b>	-	-
	Catégorie 8 : Actifs loués en amont <sup>8</sup>	<b>21 453</b> <sup>❖</sup>	22 955	21 667
	<i>Niveau 3 – émissions en aval</i>	<b>15 872 412</b>	8 905 680	-
	Catégorie 15 : Placements (fonds général de la Sun Life) <sup>9</sup>	<b>15 872 412</b>	8 905 680	-
	<b>Niveau 3 – selon le marché<sup>10</sup></b>	<b>15 945 495</b>	8 953 949	34 479
	<b>Émissions totales – selon l'emplacement<sup>11</sup></b>	<b>16 035 502</b>	9 039 659	125 524
<b>Émissions totales – selon le marché<sup>12</sup></b>	<b>16 031 685</b>	9 033 390	122 745	

❖ Les services de KPMG ont été retenus pour fournir une assurance limitée pour les données désignées par ce symbole pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Consultez le [Rapport d'assurance limitée indépendant 2024](#) (en anglais) de KPMG pour obtenir des précisions.

La Sun Life utilise une approche de contrôle financier pour comptabiliser les émissions de GES liées aux opérations et aux placements. Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions.

<sup>1</sup> Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO<sub>2</sub>/kWh) dans la région où un immeuble est situé.

<sup>2</sup> Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 2 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité dans les immeubles appartenant à la Sun Life (p. ex. crédits d'énergie renouvelable (CER)). Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) de la Sun Life pour en savoir plus sur les CER et les facteurs d'émissions résiduelles mixtes.

<sup>3</sup> Émissions issues des activités liées aux combustibles et à l'énergie dans les immeubles appartenant à la Sun Life qui ne sont pas déjà comptabilisées sous les niveaux 1 ou 2.

<sup>4</sup> Émissions liées au transport et à la distribution de l'eau (excluant le traitement des eaux usées) dans les immeubles appartenant à la Sun Life.

<sup>5</sup> Émissions liées aux déchets en fonction du type de ramassage (enfouissement, recyclage, compost, incinération) dans 88 % des immeubles appartenant à la Sun Life.

<sup>6</sup> Émissions liées aux déplacements d'affaires à l'échelle mondiale effectués par avion, train, voiture (frais de kilométrage et de location des employés), taxi, covoiturage et autobus.

<sup>7</sup> Émissions liées aux déplacements des employés entre leur domicile et les bureaux de la Sun Life et à l'énergie consommée en télétravail (c'est-à-dire les employés qui travaillent à distance). Ce chiffre représente seulement les émissions provenant des employés des divisions pour lesquelles des données fiables sur les déplacements domicile-travail provenant de sondages et de carnets d'entretien étaient disponibles.

<sup>8</sup> La Sun Life ne détient pas ni n'a le contrôle financier de ses bureaux à l'échelle mondiale (à moins qu'ils ne soient situés dans des immeubles lui appartenant). Par conséquent, toutes les émissions liées à l'eau et à l'énergie qui proviennent des bureaux loués sont attribuées au niveau 3 catégorie 8 (actifs loués en amont), à l'exception des espaces situés dans des immeubles appartenant à la Sun Life.

<sup>9</sup> La Sun Life calcule et déclare les émissions financées liées aux obligations de sociétés cotées en bourse et aux actions cotées en bourse, à la dette souveraine et aux biens immobiliers non détenus majoritairement pour son fonds général selon la norme du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), partie A (émissions financées). Les biens immobiliers à participation majoritaire sont comptabilisés dans les émissions de niveau 1 et 2, et les catégories applicables du niveau 3 (sauf la catégorie 15), conformément au périmètre sur le contrôle financier. Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) de la Sun Life pour en savoir plus.

<sup>10</sup> Les émissions liées à l'électricité selon le marché de niveau 3 reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité dans les bureaux loués à l'échelle mondiale (p. ex. CER).

<sup>11</sup> Total des émissions selon l'emplacement déclarées pour les niveaux 1, 2 et 3. Note : L'augmentation importante des émissions totales par emplacement d'une année à l'autre est essentiellement attribuable à l'augmentation des émissions financées déclarées, ce qui comprend l'augmentation de la déclaration des catégories d'actifs et des secteurs d'investissement.

<sup>12</sup> Total des émissions selon le marché déclarées pour les niveaux 1, 2 et 3. Pour le niveau 3, catégorie 8 (actifs loués en amont), le total des émissions selon le marché est de 16 602 t éq. CO<sub>2</sub> <sup>❖</sup>. Note : L'augmentation importante des émissions totales selon le marché d'une année à l'autre est essentiellement attribuable à l'augmentation des émissions financées déclarées, ce qui comprend l'augmentation de la déclaration des catégories d'actifs et des secteurs d'investissement.

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation de papier en Amérique du Nord <sup>1</sup> (tonnes)	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3</b>	Documents d'entreprise (destinés à l'interne) <sup>2</sup>	<b>57</b>	57	40
<b>ODD 8.4, 13.1, 13.3</b>	Imprimés commerciaux (destinés à l'extérieur) <sup>3</sup>	<b>249</b>	279	294
	<b>Total</b>	<b>306</b>	336	334

<sup>1</sup> Volume total approximatif provenant des activités de la Sun Life Canada et de la Sun Life États-Unis, à l'exception des filiales et de DentaQuest.

<sup>2</sup> Documents imprimés sur les imprimantes en réseau.

<sup>3</sup> Marketing, publipostage et relevés.

Normes ou indicateurs pertinents	Expérience Client	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 203-2</b>	Variation du taux de satisfaction de la clientèle <sup>1</sup> par rapport à l'année précédente ( <b>objectif</b> : +2)	<b>+1</b>	+1	-
	<b>Résolution de problème au Canada :</b>			
	Problèmes de Clients examinés par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life	<b>1 329</b>	1 777	1 531
	Problèmes de Clients résolus par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life <sup>2</sup>	<b>1 318</b>	1 838	1 462
	Problèmes de Clients examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation <sup>3</sup>	<b>44</b>	65	48
	Problèmes de Clients dont l'examen a mené à une recommandation en désaccord avec la décision de la Sun Life <sup>3</sup>	<b>0</b>	0	0

<sup>1</sup> La Sun Life utilise ce taux depuis 2022 à l'échelle mondiale, en remplacement de l'indice de l'expérience Client. Par conséquent, les changements d'une année à l'autre sont seulement disponibles pour 2023 et 2024. Exclut Gestion SLC, États-Unis (Gestion des affaires en vigueur), Asie (Clientèle fortunée et Bureau régional) et Services de soutien généraux. Inclut une coentreprise en Asie (Malaisie).

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

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

► **ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité** ► II. Reconnaissances

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation d'énergie et d'eau et production de déchets	Bureaux à l'échelle mondiale <sup>1</sup>			Immeubles appartenant à la Sun Life <sup>2</sup>			Total (\$)		
		2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
<b>GRI 3-3, 303-5 ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3</b>	<b>Énergie</b> (éq. MWh)	<b>98 329</b>	101 565	99 491	<b>524 347</b>	509 318	521 848	<b>622 676</b>	610 883	621 339
	Électricité renouvelable (éq. MWh) <sup>3</sup>	<b>28 599</b>	7 698	5 906	<b>36</b>	55 084	53 504	<b>28 635</b>	62 782	59 410
	<b>Eau</b> (m <sup>3</sup> )	<b>366 134</b>	300 310	323 178	<b>1 668 933</b>	1 563 174	1 600 303	<b>2 035 067</b>	1 863 484	1 923 481
	<b>Déchets</b> (tonnes métriques) <sup>4</sup>	-	-	-	<b>16 001</b>	13 920	13 127	<b>16 001</b>	13 920	13 127

<sup>1</sup> La consommation d'énergie et d'eau dans les bureaux à l'échelle mondiale situés dans les immeubles appartenant à la Sun Life est incluse seulement dans les totaux des immeubles appartenant à la Sun Life pour éviter la double comptabilisation. Consultez la section 2.1 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions sur les bureaux à l'échelle mondiale de la Sun Life et les immeubles lui appartenant.

<sup>2</sup> La consommation d'énergie et d'eau est déclarée pour tous les immeubles appartenant à la Sun Life, y compris les immeubles dont les émissions sont déclarées aux niveaux 1 et 2 et au niveau 3, catégorie 15. Consultez la section 2.1 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions.

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

<sup>4</sup> Les données sur les déchets sont déclarées pour 88 % des immeubles appartenant à la Sun Life.

Les remarques ci-après s'appliquent aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'entreprise, ainsi qu'à la consommation d'énergie et d'eau et à la production de déchets dans les biens immobiliers, comme déclarées aux pages [54](#) et [55](#).

- Toutes les valeurs sont déclarées pour l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- Les résultats passés ont été rajustés pour tenir compte des changements apportés à la méthodologie, des acquisitions et des cessions de propriétés, des facteurs d'émission mis à jour et de l'amélioration du processus de collecte de données, s'il y a lieu. L'augmentation importante des données rajustées est en partie attribuable à l'inclusion des immeubles appartenant à la compagnie et des bureaux loués acquis dans le cadre d'acquisitions, ainsi qu'à l'inclusion d'immeubles appartenant à la compagnie qui ne faisaient pas l'objet d'un suivi en raison d'un manque de données.
- Les montants sont arrondis.

Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2024](#) de la Sun Life pour obtenir des précisions.

## ANNEXE II : Reconnaissances

### Durabilité générale



Au palmarès 2025 de Corporate Knights des 100 sociétés les plus engagées dans le développement durable à l'échelle mondiale pour la 16<sup>e</sup> année de suite. Nous avons obtenu la première position parmi les compagnies d'assurance au Canada. Seules 11 compagnies canadiennes, tous secteurs d'activité confondus, s'y retrouvent.



Composant de la série d'indices FTSE4Good 2024 pour une 24<sup>e</sup> année de suite.

Dans l'indice Dow Jones Sustainability (DJSI) North America pour la 19<sup>e</sup> année de suite. La Sun Life est l'un des huit assureurs en Amérique du Nord à être admis dans l'indice DJSI 2024.

### Sécurité financière



Prix « Education Insurance Initiative of the Year » et « ESG Initiative of the Year » remis à la Sun Life Malaisie lors des 2024 Insurance Asia Awards. Nous avons été reconnus pour notre engagement à améliorer les connaissances de la population malaisienne en matière de finances, d'assurance et de produits takaful, ainsi que pour notre souci de la santé communautaire, particulièrement nos efforts de prévention du diabète.



Trois prix remis à la Sun Life Philippines lors des 2024 Insurance Asia Awards : le prix « Business Insurance Initiative of the Year » pour le programme Sun Future Proof, le prix « Insurance Product Innovation of the Year » pour les régimes Sun Peso Maximizer et Sun Dollar Maximizer, et le prix « Marketing Initiative of the Year » pour la campagne Wheel of Life.

Prix « Best Corporate Social and Environmental Responsibility » remis à la Sun Life Indonésie dans la catégorie assurance-vie lors des Indonesia CSR Awards 2024. Ce prix souligne nos contributions positives à la société, à l'environnement et à l'économie.

### Bien-être des employés

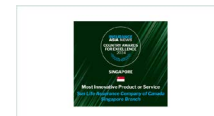


Certification Ordre de l'excellence dans la catégorie Santé mentale au travail remis par Excellence Canada. Cette reconnaissance illustre l'engagement continu de la Sun Life à soutenir la santé mentale de ses employés, de ses Clients et des collectivités. La Sun Life est la quatrième organisation au pays à recevoir cette certification prestigieuse.

### Mieux-être de la collectivité



Prix « Outstanding Campaign for Targeted Community » remis à la Sun Life Hong Kong par la Hong Kong Federation of Insurers pour le programme Hoops + Health lors des Hong Kong Insurance Awards 2024. Ce prix souligne les campagnes de marketing exceptionnelles qui ont réussi à joindre un public précis, mal desservi ou ciblé.



Reconnaissance de la Sun Life Singapour lors des Singapore Community Chest Awards pour la 2<sup>e</sup> année de suite. En 2024, nous avons remporté le prix « Charity Gold », après avoir reçu le prix « Charity Silver » en 2023. Ce prix récompense les entreprises qui redoublent d'efforts pour avoir un impact social durable en partenariat avec l'organisme Community Chest.

### Placements durables



Note de quatre étoiles décernée à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie à la dernière évaluation des Principes pour l'investissement responsable (PRI)<sup>1</sup> dans le module Politique, gouvernance et stratégie. La Sun Life a également reçu une note de trois étoiles dans les modules Indirect – Titres à revenu fixe – Gestion active et Mesures de vérification et renforcement de la confiance.



Statut de leader régional du secteur attribué à la Sun Life pour les projets de développement (Amériques : Diversifiés, Non côtés) dans le cadre de l'évaluation du GRESB<sup>2</sup> de 2024. Nous avons obtenu la première position parmi les six entreprises homologues. Nous avons aussi obtenu un classement quatre étoiles (sur cinq) pour les immeubles en service et les projets de développement.

<sup>1</sup> Pour obtenir un exemplaire des rapports d'évaluation et de transparence PRI 2024 de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, écrivez à l'adresse [durabilite@sunlife.com](mailto:durabilite@sunlife.com). Pour en savoir plus sur l'évaluation, visitez le [site Web des PRI](#) (en anglais).

<sup>2</sup> Le GRESB est une organisation dirigée par l'industrie ayant pour mission de fournir aux marchés financiers des données normalisées et validées liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Établi en 2009, le GRESB est devenu le principal indice de référence ESG pour les placements dans les secteurs de l'immobilier et des infrastructures dans le monde entier. Plus de 140 établissements financiers et investisseurs institutionnels l'utilisent pour prendre des décisions. GRESB B.V. (GRESB) a calculé les résultats des fonds, qui couvrent les activités des années civiles 2022 et 2023. Les résultats sont généralement publiés le 1<sup>er</sup> octobre ou aux alentours de cette date après la soumission au GRESB.

► ANNEXE I : Tableaux des résultats de durabilité ► **II. Reconnaissances**

**Résilience climatique**



Prix « ESG Special Award 2024 » remis à la Sun Life Irlande par Great Place to Work. Ce prix souligne notre engagement à promouvoir des pratiques de durabilité et à entreprendre des actions pour le climat.



Certification ENERGY STAR® de Ressources naturelles Canada avec un score de 100 en 2024 pour le plus grand espace de travail de la Sun Life en Amérique du Nord, au siège social canadien situé à Waterloo, en Ontario, et pour un parc de bureaux à Edmonton, en Alberta. Cela signifie que ces bureaux sont plus écoénergétiques que tous les autres immeubles similaires à l'échelle nationale.

**Inclusion**



Score de 100 % attribué à la Sun Life États-Unis selon le Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign Foundation, pour la 16<sup>e</sup> année de suite.



Présence des Solutions mondiales Sun Life (SMSL) Inde dans le palmarès des 100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde d'Avtar et de Seramount. Elles se trouvent également dans la catégorie Hall of Fame pour avoir été en lice dans six éditions du prix.

**Expérience Client**



Prix « Trusted Brand » remis à la Sun Life Philippines pour la 15<sup>e</sup> année de suite. L'entreprise a reçu le prix Platine – la plus grande distinction – dans la catégorie assurance-vie pour la 7<sup>e</sup> année de suite.



Prix « Most Innovative Product or Service » remis à la Sun Life lors des Country Awards for Excellence 2024 d'Insurance Asia News à Singapour. Nous avons été récompensés pour l'assurance-vie universelle indexée SunBrilliance, qui répond aux besoins en gestion de patrimoine et philanthropiques de nos Clients fortunés.

**Gestion des talents**



Titre « Great Place to Work » décerné à la Sun Life Canada, la Sun Life États-Unis, les Solutions mondiales Sun Life (SMSL) Inde et Philippines, la Sun Life Philippines, la Sun Life Irlande, la Sun Life Indonésie, la Sun Life Malaisie, la Sun Life Singapour et la Sun Life Vietnam. Ce titre reconnaît les employeurs de choix.



La Sun Life a aussi été reconnue en 2024 par Great Place to Work Canada comme l'un des :

- Meilleurs lieux de travail dans les services financiers et assurance
- Meilleurs lieux de travail avec les équipes de direction les plus fiables
- Meilleurs lieux de travail en Ontario
- Meilleurs lieux de travail au Canada
- Meilleurs lieux de travail pour le bien-être mental
- Meilleurs lieux de travail pour les femmes



Reconnaissance de la Sun Life par Great Place to Work comme l'un des meilleurs lieux de travail en Irlande en 2024, et comme l'un des meilleurs lieux de travail dans les catégories technologies et santé/bien-être.



Reconnaissance des Solutions mondiales Sun Life Inde par Great Place to Work comme l'une des meilleures entreprises où travailler en Inde en 2024 et comme l'un des meilleurs lieux de travail pour les femmes en Inde en 2024.