



POWER CORPORATION
DU CANADA

Site Web dédié à la durabilité 2024-2025



Le présent document constitue une copie PDF du site Web dédié à la durabilité de Power Corporation, qui peut être consulté au www.PowerCorporationDurabilite.com. Ce document a été produit spécifiquement dans le but de répondre à la demande formulée par certaines de nos parties prenantes de pouvoir consulter dans ce format les informations que nous divulguons sur notre site Web dédié à la durabilité.

L'information présentée sur notre site Web dédié à la durabilité peut être changée sans préavis, le moment de la révision et de la mise à jour la plus récente étant indiqué dans la section intitulée « Cycle de divulgation d'information » de la page [Divulgation de l'information du site Web](#). Au moment de la publication du présent document, la mise à jour la plus récente de notre site Web dédié à la durabilité avait été réalisée en septembre 2025, couvrant l'information qualitative disponible à cette date, de même que l'information quantitative reflétant l'année civile 2024.

Bien que nous faisons de notre mieux afin d'assurer la fiabilité et l'exactitude de l'information contenue dans notre site Web dédié à la durabilité, le présent document a nécessairement été créé à un point fixe dans le temps et pourrait ne plus être fiable ou exact. Pour vous assurer d'obtenir l'information la plus à jour, veuillez vous référer à notre site Web dédié à la durabilité.

© Power Corporation du Canada 2025. Tous droits réservés.

Table des matières

Gestion responsable

[Notre engagement en matière de durabilité](#)

[Un message de notre chef de la direction](#)

[Gouvernance en matière de durabilité](#)

→ [Droits de la personne](#)

→ [Confidentialité et sécurité des données](#)

[Politiques en matière de durabilité](#)

[Priorités en matière de durabilité](#)

[Faits saillants et objectifs de 2024-2025](#)

[Engagement auprès des parties prenantes](#)

[Objectifs de développement durable](#)

[Divulcation de l'information](#)

→ [Rapports](#)

[Classements et notations](#)

Investir de façon responsable

[Investir de façon responsable](#)

Gestion du capital humain

[Notre approche envers nos employés](#)

[Développement des talents et engagement](#)

[Diversité, équité et inclusion](#)

[Santé, sécurité et bien-être](#)

Environnement

[Notre responsabilité environnementale](#)

[Changements climatiques](#)

Création de valeur partagée

[Création de valeur pour nos parties prenantes](#)

[Produits et services durables](#)

[Légal](#)

La durabilité au sein de Power Corporation



Constituée en société en 1925, Power Corporation du Canada est une société internationale de gestion et de portefeuille axée sur les services financiers en Amérique du Nord, en Europe et en Asie. Nos principales participations consistent en des sociétés de premier plan dans les secteurs de l'assurance, de la retraite, de la gestion de patrimoine et de l'investissement, incluant un portefeuille de plateformes de placements dans des actifs alternatifs.

Chez Power Corporation, la durabilité s'inscrit dans notre longue tradition de gestion responsable. À travers ce site Web, nous divulguons de l'information sur nos engagements et nos actions, alors que nous poursuivons notre évolution en matière de durabilité.



Message de notre chef de la direction

Power a développé ses activités en s'appuyant sur un solide fondement d'intégrité, de conduite éthique et de gestion responsable, des composantes indissociables de l'approche de la Société à l'égard de la création de valeur et de notre engagement à l'égard de la durabilité.

[En savoir plus](#)



Les Objectifs de développement durable des Nations Unies

Chez Power Corporation et au sein des sociétés de notre groupe, nos activités contribuent à la réalisation de plusieurs des Objectifs de développement durable des Nations Unies.

[En savoir plus](#)



Power Corporation – Notre façon de faire des affaires

Pour Power Corporation et les sociétés de notre groupe, la gestion responsable est un aspect fondamental de notre façon de faire des affaires. Visionnez cette vidéo pour en apprendre davantage.

[Voir la vidéo](#)



Gestion responsable : notre engagement en matière de durabilité

Bienvenue sur ce site Web consacré à la durabilité au sein de Power Corporation.

La gestion responsable est un aspect fondamental de notre façon de faire des affaires. C'est sur elle que repose notre philosophie et que nous avons pu bâtir une entreprise solide et durable à titre d'actionnaire actif à long terme, d'employeur, et de contributeur aux collectivités dans lesquelles nous sommes présents.

À TITRE D'ACTIONNAIRE ACTIF À LONG TERME

L'importance que nous accordons à la gestion responsable influence et guide depuis longtemps nos décisions en matière d'investissement et de gestion. Nous investissons dans des entreprises de grande qualité bénéficiant d'une franchise bien établie, qui offrent des perspectives de croissance intéressantes et durables et qui font la preuve qu'elles sont gérées de façon responsable. Nous avons aussi adopté une approche prudente en matière de risque et nous tenons compte, dans nos prises de décisions, des facteurs liés à la durabilité. Ceci nous amène à investir dans des entreprises qui s'appuient sur des modèles d'affaires durables.

[En savoir plus](#)

À TITRE D'EMPLOYEUR

La gestion responsable définit la façon dont nous recrutons et formons notre personnel. Nous offrons à nos employés des carrières stimulantes et valorisantes, nous leur fournissons les ressources nécessaires pour développer leurs compétences et leur leadership, et nous soutenons leurs efforts auprès des collectivités où nous exerçons nos activités.

[En savoir plus](#)

À TITRE DE CONTRIBUTEUR AU BIEN-ÊTRE DES COLLECTIVITÉS

L'un des principes fondamentaux de la gestion responsable est d'être un bon citoyen corporatif, d'être soucieux de l'environnement, de contribuer au bien-être des collectivités où nous sommes présents et, par-dessus tout, de toujours nous comporter de façon intègre et éthique, ce qui nous permet de mériter la confiance de toutes nos parties prenantes.



Un message de notre chef de la direction :

Notre engagement envers la gestion responsable

La notion de responsabilité a toujours représenté une valeur forte et servant de guide au sein de Power Corporation, la gestion responsable étant une composante essentielle de la rentabilité à long terme de notre Société ainsi que de notre stratégie de création de valeur. Nous avons développé nos activités en nous appuyant sur nos valeurs fondamentales d'intégrité et d'éthique. Nous comprenons que comme société, entreprise citoyenne et actionnaire, nous avons un rôle à jouer dans la résolution de nombreux défis sociétaux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

L'approche de Power en matière de durabilité, qui nous a permis de réduire les risques et de créer de la valeur à long terme, est ancrée dans cette philosophie de gestion responsable, ainsi que dans sa mission, son [Énoncé de durabilité d'entreprise](#) et son [Code de conduite](#), et elle est appuyée par plusieurs politiques et énoncés clés de la Société. De plus, Power est signataire du [Pacte mondial des Nations Unies](#) (PMNU), et elle appuie les 10 principes du PMNU en matière de droits de la personne, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Les sociétés de notre groupe possèdent une longue et fière histoire en tant qu'employeurs responsables, menant leurs activités de façon disciplinée et fondée sur des principes. Nous sommes déterminés à attirer, à développer et à retenir des talents engagés et diversifiés, unis dans la poursuite de nos stratégies et de nos objectifs.

Conformément à nos valeurs profondes en matière d'entreprise citoyenne et d'engagement communautaire actif, nous avons également investi de manière substantielle pour participer au développement de collectivités prospères et autonomes à travers le Canada. Nous considérons qu'il est de notre responsabilité d'agir concrètement au sein des villes et des régions où nous sommes présents, tant par l'entremise de dons d'entreprise et d'engagements communautaires, que grâce aux initiatives de bénévolat de nos employés.

Ce site Web présente l'approche de gestion responsable de Power Corporation. À travers le site, nous partageons des exemples tangibles de la façon dont la gestion responsable s'exprime à travers nos activités et celles des sociétés de notre groupe alors que nous poursuivons nos parcours respectifs en matière de durabilité.

R. Jeffrey Orr

PRÉSIDENT ET
CHEF DE LA DIRECTION



Gouvernance en matière de durabilité

Nous croyons qu'une solide gouvernance en matière de durabilité est essentielle au bon fonctionnement de nos affaires et à notre capacité de générer des rendements durables à long terme. Nous sommes engagés à nous conformer aux normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance.

Approche en matière de durabilité

La durabilité – ce que nous appelons la gestion responsable – représente un aspect fondamental de notre façon de faire des affaires. Au cœur de notre philosophie, la gestion responsable nous a permis de bâtir une entreprise solide et durable à titre d'actionnaire actif à long terme, d'employeur, et de contributeur aux collectivités où nous sommes présents.

Notre approche en matière de durabilité est ancrée dans cette philosophie, ainsi que dans notre mission, notre [Énoncé de durabilité d'entreprise](#) et notre [Code de conduite](#), et elle est appuyée par plusieurs politiques et énoncés clés, dont la [Politique sur le respect en milieu de travail](#), la [Politique environnementale](#) et l'[Énoncé de politique d'approvisionnement responsable](#). Par l'entremise de notre [Code de conduite à l'intention des tiers](#), nous appliquons aussi notre philosophie de gestion responsable aux tiers qui travaillent pour nous ou en notre nom.

De plus, Power Corporation a renforcé son engagement envers la gestion responsable en devenant signataire du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) en 2014, adhérant officiellement aux 10 principes du PMNU en matière de droits de la personne, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Supervision par l'entremise du conseil

Au niveau du conseil d'administration, c'est le comité de gouvernance et de durabilité qui supervise les questions liées à la durabilité. Les responsabilités du comité comprennent notamment la surveillance de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie de la Société en matière de responsabilité sociale, incluant les questions de durabilité. De plus, le comité des ressources humaines du conseil d'administration est responsable de superviser la mise en œuvre de la Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la Société, de même que la prise en compte des facteurs en matière de durabilité au niveau de la rémunération.

Les risques et les opportunités en matière de durabilité sont évalués par le comité de gouvernance et de durabilité par l'entremise des comptes rendus et des rapports sur les progrès fournis par le leader en matière de durabilité et son équipe sur une base annuelle, ou plus fréquemment lorsque cela est jugé approprié.

Le leader en matière de durabilité soumet également un rapport de suivi annuel au comité d'audit du conseil sur la mise en œuvre du Code de conduite et de déontologie et de la Politique anticorruption. En tant que responsable de l'administration de notre Politique de cybersécurité et de notre Politique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, le vice-président et contrôleur fait également un rapport d'activités au comité d'audit du conseil d'administration au besoin.

Responsabilité de la direction

Nous croyons que les questions relatives à la durabilité ainsi que le ton donné par la direction font partie intégrante des rôles du chef de la direction et des autres membres de la haute direction. C'est pourquoi donner le ton à la culture de l'entreprise, y compris épouser le sens de l'éthique, les valeurs générales et l'approche en matière de durabilité de la Société et faire preuve de leadership dans le cadre de la démarche de la Société en matière de sensibilisation aux risques et de gestion des risques et de la durabilité des modèles d'affaires de la Société font partie des responsabilités de notre chef de la direction et des autres membres de la haute direction. Ainsi, des objectifs relatifs à la durabilité fondés sur la stratégie de la Société en matière de durabilité font partie des objectifs annuels généraux des membres de la haute direction et ils sont pris en compte dans la détermination des attributions incitatives annuelles.

Bien que le chef de la direction participe activement à l'examen et à l'approbation de la stratégie, de la performance et de la présentation de l'information en matière de durabilité, la responsabilité à l'égard de la durabilité a été déléguée au vice-président et chef du contentieux, qui est notre leader en matière de durabilité et qui relève directement du chef de la direction.

Le leader en matière de durabilité et son équipe sont responsables de la mise en œuvre de notre stratégie en matière de durabilité, du dialogue avec les parties prenantes et de la soumission de rapports de progrès au comité de gouvernance et de durabilité. Sous la supervision de notre leader en matière de durabilité, nous tenons aussi régulièrement des rencontres avec les sociétés de notre groupe en vue de partager nos connaissances, comprendre la manière dont elles gèrent les questions de durabilité, et d'harmoniser certaines de nos initiatives liées à la durabilité. Une portion de la rémunération liée au rendement du leader en matière de durabilité est assujettie aux progrès réalisés au niveau de l'intégration des facteurs liés à la durabilité dans les facettes pertinentes de nos activités.

À moins qu'une politique ou une procédure en particulier fournisse d'autres indications, le vice-président et chef du contentieux est responsable de la mise en œuvre, de la supervision et de la révision des politiques et procédures de la Société en matière de durabilité.

Participation active

En tant qu'actionnaire actif à long terme dans les sociétés de notre groupe, nous nous efforçons de veiller à ce que nos pratiques en matière de gouvernance préservent et rehaussent la valeur pour nos actionnaires et génèrent une croissance soutenue à long terme, le tout conformément à notre philosophie de gestion responsable. Nous investissons dans des sociétés qui partagent nos principes et notre engagement relativement à l'importance de se comporter de façon responsable et éthique et de servir l'ensemble de la collectivité.

Dans le cadre de notre approche de participation active à long terme, nous nous entretenons régulièrement avec la haute direction des sociétés de notre groupe au sujet de leurs stratégies et initiatives respectives, y compris en matière de durabilité. Nous le faisons tant dans un cadre formel qu'informel, ainsi que par l'intermédiaire de nos représentants qui siègent aux conseils d'administration respectifs de celles-ci dans le contexte de certaines situations ou questions particulières. Dans le cadre de toutes ces interactions, nous favorisons un dialogue franc et constructif afin de bien comprendre la manière dont les équipes de direction des sociétés de notre groupe gèrent les questions de durabilité, et si elles le font d'une façon qui s'inscrit dans notre philosophie de gestion responsable.

Bien que nous nous entretenions régulièrement avec les sociétés du groupe Power, la Société n'est pas responsable de la gestion quotidienne des activités et des affaires des sociétés de son groupe, et les sociétés du groupe qui ne sont pas détenues à part entière (y compris, en particulier, ses sociétés en exploitation cotées en bourse), ont leurs propres équipes de gestion qui sont responsables des activités et des affaires de ces sociétés, sous la supervision de leurs conseils d'administration respectifs. Par conséquent, en s'appuyant sur leurs solides fondations en matière de durabilité, nos principales sociétés en exploitation cotées en bourse et nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres stratégies, politiques et programmes, spécifiques à leurs situations particulières, y compris en ce qui concerne la durabilité.

Gestion des risques liés à la durabilité

Nous considérons la gestion responsable, et tout ce qui en découle, comme un moyen efficace de réduire les risques et un catalyseur de création de valeur à long terme, y compris en ce qui concerne la durabilité.

En tant que société de gestion et de portefeuille, la Société est exposée aux risques du fait qu'elle est un actionnaire important de ses sociétés en exploitation cotées en bourses ainsi que de ses plateformes de placements dans des actifs alternatifs, et elle reconnaît que les tendances en matière de durabilité peuvent avoir une incidence sur celles-ci. Les conseils d'administration et les comités de gestion des risques respectifs de ces sociétés en exploitation et plateformes de placement, le cas échéant, sont responsables de la surveillance des risques au sein de leurs sociétés respectives. Certains dirigeants de la Société siègent à ces conseils et aux comités de ceux-ci, et, dans le cadre de leurs fonctions à titre d'administrateurs, ils participent par le fait même à la surveillance des risques au sein des sociétés en exploitation et des plateformes de placement.

Pour en apprendre davantage au sujet de notre approche en matière de gestion des risques, veuillez consulter la section [Gestion des risques](#) de notre plus récent rapport annuel, ainsi que la section [Surveillance des risques](#) sur notre site Web et dans notre plus récente [circulaire de sollicitation de procurations de la direction](#).

Pratiques de gouvernance



[En savoir plus](#)



Droits de la personne

En tant que société internationale de gestion et de portefeuille, nous reconnaissons le rôle important que nous devons jouer pour soutenir et respecter la protection des droits de la personne proclamés internationalement. Nous croyons que le respect et la protection des droits de la personne sont essentiels à la création de valeur durable à long terme. Nous croyons également que c'est notre responsabilité, en tant qu'employeur, d'offrir un milieu de travail au sein duquel chacun est traité avec respect et dignité, dans un environnement de travail inclusif et sécuritaire.

Notre engagement

Par principe, le respect des droits de la personne a toujours fait partie intégrante de notre philosophie de gestion responsable, telle que définie par notre [Code de conduite et de déontologie](#) et notre [Énoncé de durabilité d'entreprise](#), de même que notre [politique et nos procédures sur le respect en milieu de travail](#). Nous appuyant sur cette solide culture d'action responsable, nous sommes devenus signataires du [Pacte mondial des Nations Unies](#), officialisant ainsi notre engagement à soutenir et à respecter la protection du droit international en matière des droits de la personne, ainsi qu'à créer et à maintenir un environnement de travail caractérisé par une égalité de chances, la confiance mutuelle et l'absence d'intimidation, de discrimination, d'oppression et d'exploitation.

Responsabilité

Le respect de notre engagement à l'égard des droits de la personne est la responsabilité de notre Société dans son ensemble. Le vice-président et chef du contentieux, notre leader en matière de durabilité, est tenu d'en assurer la supervision et de s'assurer que nous demeurons fidèles à notre Énoncé de durabilité d'entreprise. Le vice-président, administration et ressources humaines, est quant à lui responsable de superviser la mise en œuvre de la Politique et des procédures sur le respect en milieu de travail.

Mise en œuvre

Nous tenons compte des droits de la personne lors de négociations avec nos partenaires d'affaires et dans le cadre de notre processus d'analyse des investissements, lorsque pertinent. Nous collaborons aussi avec les sociétés de notre groupe pour partager nos connaissances respectives en matière de pratiques de gestion des droits de la personne et pour identifier les secteurs où des améliorations peuvent être apportées.

Nous maintenons également nos contacts, formels et informels, et chaque fois que c'est nécessaire, avec la haute direction des sociétés de notre groupe afin de bien comprendre la manière dont leurs équipes de direction gèrent les droits de la personne lorsque des questions ou des enjeux relatifs à ceux-ci se présentent.

Nous offrons à nos employés une formation annuelle sur notre Code de conduite et de déontologie, de même que sur notre Politique et nos procédures sur le respect en milieu de travail, qui soulignent notre engagement à fournir un milieu de travail respectueux et équitable.

De plus, par l'entremise de notre Code de conduite à l'intention des tiers, nous élargissons notre engagement envers les droits de la personne aux tiers qui travaillent avec nous ou en notre nom.

Conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada), la Société publie annuellement un rapport sur l'esclavage moderne présentant l'évaluation de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement en ce qui concerne le risque d'esclavage moderne.

Nous soutenons également des initiatives visant la promotion des droits de la personne au sein de nos collectivités. Par exemple, Power Corporation soutient Avocats sans frontières Canada, une organisation non gouvernementale de coopération internationale dont la mission est de contribuer à la mise en œuvre des droits humains des personnes en situation de vulnérabilité, par le renforcement de l'accès à la justice et à la représentation juridique, ainsi que le Musée canadien pour les droits de la personne, dont le mandat est d'étudier le thème des droits de la personne en mettant un accent particulier, mais non exclusif, sur le Canada, dans le but d'accroître la compréhension qu'a le public des droits de la personne, de promouvoir le respect des autres, et de favoriser la réflexion et le dialogue. Depuis plusieurs années, nous appuyons également l'organisation Journalistes pour les droits de la personne, dont la mission est de mobiliser les médias pour couvrir les droits de la personne de manière à aider les collectivités à s'aider elles-mêmes.

Supervision et révision

Nos progrès en matière de durabilité, y compris les droits de la personne, font l'objet d'un rapport annuel au conseil par le biais de son comité de gouvernance et de durabilité.

Politique et procédures sur le respect en milieu de travail



[Télécharger](#)

Faits saillants des sociétés de notre groupe

ENGAGEMENTS ENVERS LES DROITS DE LA PERSONNE

L'énoncé de responsabilité d'entreprise de la **Financière IGM** contient un engagement envers le respect des droits de la personne. De plus, la Financière IGM, ainsi que ses deux filiales, **IG Gestion de patrimoine** et **Placements Mackenzie**, sont signataires des principes d'automatisation des femmes des Nations Unies, qui font la promotion de l'égalité des genres en milieu de travail, dans les collectivités et sur le marché.

Tant la **Canada Vie**, une filiale de Great-West Lifeco, qu'**IG Gestion de patrimoine**, une filiale de la Financière IGM, sont signataires de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg, s'engageant à promouvoir une culture en milieu de travail qui permet aux Autochtones et à tous les employés de mettre en valeur leur plein potentiel.

GBL a énoncé son appui et son respect envers les droits de l'homme proclamés au niveau international dans sa politique ESG, sa politique de diversité et d'inclusion et son code de déontologie, qui incluent le respect de toutes les lois applicables. Le groupe veille à soutenir et à respecter les droits de l'homme proclamés au niveau international. La société est aussi signataire du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) depuis 2018 et, en vertu de cet engagement, reconnaît en particulier les règles et principes offerts par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique.

VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION AVEC LES AUTOCHTONES

Le Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) est un lieu d'apprentissage et de dialogue où les vérités des survivants des pensionnats, de leurs familles et de leurs communautés sont honorées et préservées pour les générations futures. Le CNVR sensibilise les Canadiennes et les Canadiens sur les profondes injustices infligées aux Premières Nations, aux Inuits et à la Nation métisse lors du retrait forcé des enfants de leur famille pour les placer dans les pensionnats autochtones, ainsi que sur les mauvais traitements généralisés subis dans ces pensionnats. Le CNVR préserve la mémoire de ces violations des droits de la personne et encourage la poursuite de la recherche et des apprentissages sur les séquelles des pensionnats autochtones dans le but d'honorer les survivantes et les survivants, et de favoriser la réconciliation et la guérison en s'appuyant sur la divulgation de la vérité.

En 2021, **Power Corporation** et **IG Gestion de patrimoine** ont formé un partenariat avec le CNVR afin de soutenir Imaginez le Canada, un programme national d'art et de leadership qui incite les jeunes à imaginer la réconciliation et à y aspirer. Ce programme national d'art et de leadership invite les jeunes à imaginer la réconciliation et s'inscrit dans le cadre du programme IG Soyez maître de votre avenir (engagement de cinq millions de dollars pour les cinq prochaines années) qui vise à appuyer les collectivités autochtones du Canada.

De plus, en avril 2025, la **Canada Vie** et Power Corporation ont fait un don conjoint de deux millions de dollars au CNVR afin de contribuer à la construction de ses locaux permanents sur le terrain de l'Université du Manitoba. Les nouveaux locaux permanents feront office d'attraction internationale grâce aux travaux d'avant-garde du centre qui permettent à l'histoire et aux cultures autochtones de prendre vie, et il s'agira d'un espace sûr où les survivants pourront se réunir et échanger sur leurs vérités, leur savoir et leur expérience, ainsi qu'un lieu où les membres de la famille pourront guérir et reprendre contact avec les histoires et les êtres chers perdus et où les enfants, les familles et les gens de tous les horizons auront la possibilité d'entreprendre leur propre parcours de réconciliation.

En 2024, la **Financière IGM** a publié son premier Plan d'action pour la réconciliation, qui témoigne de son engagement à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et propose divers moyens d'établir des partenariats et des collaborations avec les peuples autochtones et leurs collectivités, ainsi que de favoriser leur prospérité et leur inclusion. Ce document décrit l'approche préconisée par IGM en matière de réconciliation ainsi que ses deux axes prioritaires avec leurs objectifs et cibles associés : le premier, favoriser la prospérité des communautés autochtones, et le second, favoriser l'inclusion des peuples autochtones.

La Canada Vie, filiale de Great West Lifeco est déterminée à faire progresser la réconciliation et à favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones du Canada. Elle soutient Circles for Reconciliation depuis 2020, qui organise des cercles de réconciliation, visant à établir des relations de confiance significatives entre les peuples autochtones et les peuples non autochtones, conformément aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Conseillers immobiliers GWL, une autre filiale de Great West Lifeco, appuie également la vérité et la réconciliation. En 2024, ils ont continué à soutenir le Fond Gord Downie & Chanie Wenjack, marquant ainsi la troisième année de leur parrainage de cinq ans. Ce parrainage s'inscrit dans le cadre de leur engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation, en aidant le programme Legacy Spaces du Fond. Ils se servent de leurs immeubles pour éduquer et sensibiliser le public à l'histoire des Autochtones, en utilisant leur ascenseur numérique et les écrans du hall d'entrée pour diffuser des messages de réconciliation.



Confidentialité et sécurité des données

Nous nous engageons à maintenir la confidentialité et la sécurité de tous les renseignements personnels que nous pouvons recueillir, utiliser et divulguer conformément à la législation et à la réglementation applicables. La confidentialité et la sécurité des données sont de la plus haute importance pour la Société et nous avons adopté des politiques strictes pour assurer la protection des renseignements personnels qui nous sont confiés.

Notre engagement

Nous avons formalisé notre engagement relatif à la protection des renseignements que nous recueillons et générons dans les politiques régissant la manière dont nous menons nos activités. Dans ces politiques, nous avons établi des directives précises concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels. Nous avons également des politiques et des procédures relatives à la protection des renseignements confidentiels contre le vol, la perte, la divulgation, l'accès ou la destruction non autorisé, ou contre toute autre utilisation abusive.

Il convient de noter qu'à titre de société de portefeuille, la Société n'a pas de clients et ne recueille ni n'utilise aucun renseignement relatif à des clients. Bien que dans le cadre de notre approche de participation active, nous nous entretenons avec les sociétés de notre groupe pour comprendre comment elles gèrent les questions de confidentialité et sécurité des données, les sociétés de notre groupe sont responsables de la mise en œuvre de leurs propres politiques et procédures afin de protéger la confidentialité des renseignements de leurs clients. Nous vous référons à la divulgation publique des sociétés de notre groupe pour obtenir davantage d'information sur leurs politiques et procédures respectives à ce sujet.

Le [Code de conduite et de déontologie](#) et le [Code de conduite à l'intention des tiers](#) de la Société décrivent nos attentes générales en ce qui concerne le traitement des renseignements personnels par le personnel de la Société et les tiers avec lesquels nous collaborons. Ces attentes sont précisées dans nos politiques officielles visant les renseignements personnels recueillis auprès du public, les renseignements personnels des employés, la cybersécurité et la conservation des documents et registres.

La [Politique sur la protection des renseignements personnels](#) de la Société énonce des directives pour la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels du public, y compris les renseignements des utilisateurs de nos sites Web et des sites de réseaux sociaux de tierces parties, ou des renseignements des abonnés à notre service d'alertes courriel.

Nous avons également adopté une Politique sur la protection des renseignements personnels des employés. Cette politique distincte établit des directives pour la collecte, l'utilisation et la divulgation par la Société des renseignements personnels de nos employés afin d'établir, de maintenir ou de mettre fin à la relation de travail.

Notre Politique de sécurité de la technologie et de la propriété intellectuelle (la « Politique de cybersécurité ») énonce les attentes de la Société à l'égard de tous les employés, consultants et sous-traitants en ce qui concerne l'utilisation adéquate des technologies et de la propriété intellectuelle de la Société ainsi que la protection de la cybersécurité.

Notre Politique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, adoptée en 2025, régit la façon dont les outils d'intelligence artificielle générative peuvent être utilisés dans le cadre du travail effectué nos administrateurs, dirigeants et employés au sein de la Société. Cette politique énonce les responsabilités des utilisateurs en ce qui concerne la conformité à la réglementation, la supervision humaine, les considérations éthiques, la sécurité et la confidentialité, la transparence et la communication d'information, et la protection des droits de propriété intellectuelle lorsqu'ils utilisent des outils d'intelligence artificielle.

Enfin, notre Politique en matière de conservation des documents et registres permet de conserver, traiter et détruire nos documents et registres, y compris les renseignements personnels, de manière appropriée et conformément aux lois applicables.

Mise en œuvre

Conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée, nous recueillons les renseignements personnels qui sont nécessaires à nos activités, lorsque nous avons obtenu le consentement pour le faire, ou de la manière permise ou exigée par la loi. Tous les dirigeants et employés reçoivent un exemplaire de nos différentes politiques et procédures.

Dans le cadre de nos séances de formation annuelles sur les politiques d'entreprise, nous sensibilisons nos employés à la mise en application de nos politiques et procédures, y compris celles relatives à la confidentialité et à la sécurité des données ainsi qu'à la cybersécurité. Le processus de formation est facilité par une plateforme Web par l'entremise de laquelle le module de formation obligatoire visant le Code de conduite et de déontologie de Power Corporation et les principales politiques d'entreprise doit être complété. À la fin du module, conformément à nos exigences en matière d'attestation annuelle, nos employés sont tenus de confirmer leur conformité à notre Code de conduite et à nos politiques d'entreprise les plus importantes.

Nous avons mis en place un programme de formation et de sensibilisation en matière de cybersécurité, qui inclut des formations obligatoires et sur demande offertes à tous nos employés. De plus, de temps à autre, notre personnel reçoit de la formation sur des aspects plus précis, à mesure que de nouveaux risques sont cernés ou que de nouveaux systèmes sont mis en œuvre. En outre, la Société offre aux employés de la formation sur l'utilisation, les risques et les limites des systèmes d'intelligence artificielle conformément à sa Politique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Nous avons mis en place un programme complet de renseignements et de cybersécurité, avons comparé nos capacités avec les bonnes pratiques de l'industrie et avons mis en œuvre des processus d'évaluation des menaces et des vulnérabilités ainsi que des capacités d'intervention, y compris l'adoption d'un protocole d'intervention en cas d'incident lié à la sécurité des technologies de l'information (TI), qui est géré et mis en œuvre à la fois par le vice-président et contrôleur et le directeur des TI. Par l'intermédiaire d'entreprises spécialisées externes, nous évaluons régulièrement la robustesse de notre cybersécurité. Nos mesures de protection des TI sont surveillées et adaptées en permanence afin de prévenir et de détecter les cyberattaques et, si de telles attaques se produisent malgré tout, d'assurer la reprise et de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

Responsabilité

L'utilisation appropriée et la protection des renseignements relèvent de la responsabilité de l'ensemble de notre organisation et reposent sur la diligence de chaque membre de notre personnel. Le responsable de la protection des renseignements personnels est chargé de surveiller les programmes de confidentialité des données, et le vice-président et chef du contentieux est chargé de surveiller la formation et la conformité à nos politiques et procédures. Le vice-président et contrôleur est responsable de l'administration de notre Politique de cybersécurité. Au besoin, tous trois font rapport de leurs activités au comité d'audit du conseil d'administration.

Mécanismes de signalement des préoccupations

Pour signaler toute préoccupation, présenter toute demande de renseignements ou soumettre toute plainte concernant nos politiques de confidentialité, nos employés et le public devraient communiquer avec le responsable de la protection des renseignements personnels de la Société.

Supervision et révision

Nous surveillons et améliorons constamment nos systèmes et procédures de défense informatique pour prévenir, détecter, résoudre et gérer les menaces à la cybersécurité. Nous sommes conscients que ces menaces ne cessent d'évoluer. Nous recevons également et examinons de l'information issue du renseignement sur les menaces et les menaces graves pour la sécurité auxquelles fait face le secteur des services financiers à travers le monde entier afin d'être en mesure de réagir proactivement aux menaces émergentes.

Nous réalisons des audits périodiques de nos systèmes de sécurité des renseignements afin de permettre une mise en œuvre adéquate de nos politiques et d'assurer notre conformité aux réglementations en constante évolution, y compris au *Règlement général sur la protection des données* du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne. Nous apportons les améliorations nécessaires pour nous adapter aux réglementations.



Politiques en matière de durabilité

Notre engagement en matière de durabilité repose sur notre Code de conduite et de déontologie ainsi que sur nos différentes politiques en matière de durabilité. Cet ensemble de politiques reflète les valeurs fondamentales qui ont guidé, et continuer à guider, notre façon de faire des affaires.

Les principales politiques d'entreprise et politiques en matière de durabilité de Power Corporation, disponibles sur cette page, s'appliquent à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Power Corporation, y compris les employés temporaires, à temps partiel et contractuels. Chaque administrateur, dirigeant et employé reçoit une copie des différentes politiques et procédures, qui sont disponibles en français et en anglais, les deux langues officielles du Canada.

Bien que dans le cadre de notre approche de participation active à long terme, nous nous entretenons régulièrement avec les sociétés de notre groupe au sujet de leurs stratégies et initiatives respectives, y compris en matière de durabilité, nos principales sociétés en exploitation cotées en bourse et nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs sont responsables de l'élaboration de leurs propres stratégies, politiques et programmes, spécifiques à leurs situations particulières, y compris en ce qui concerne la durabilité. Nous vous référons à la divulgation publique des sociétés de notre groupe pour obtenir davantage d'information sur leurs politiques et procédures respectives.

Sensibilisation et formation

Dans le cadre des sessions de formation obligatoires sur notre Code de conduite et de déontologie offertes annuellement aux dirigeants et aux employés de la Société, nous les sensibilisons et les informons sur les principaux thèmes en matière de durabilité en abordant également l'application de la politique sur le respect en milieu de travail, de la politique anticorruption mondiale, de la politique de cybersécurité, de la politique en matière de lobbying, de l'énoncé de durabilité d'entreprise, de la politique environnementale, de l'énoncé de politique d'approvisionnement responsable et du code de conduite à l'intention des tiers de la Société, entre autres. La formation en ligne comprend une évaluation visant à démontrer la compréhension du Code de conduite et de déontologie et des autres principales politiques de la Société, incluant les divers mécanismes disponibles pour faire part de leurs préoccupations. Dans le cadre de nos exigences en matière de certification annuelle, tous doivent, à la fin de la formation, attester qu'ils respectent le Code de conduite et de déontologie et les autres politiques clés de la Société. En 2024, tous les dirigeants, administrateurs et employés de la Société ont attesté leur conformité.

Pour maintenir le niveau de sensibilisation, nous envoyons à nos employés des rappels périodiques de leurs devoirs et responsabilités en vertu de certaines politiques, par exemple en ce qui concerne la lutte contre la corruption et la cybersécurité.

Mécanismes de suivi

Nous mettons à la disposition de nos parties prenantes des mécanismes leur permettant de signaler leurs préoccupations relatives à des comportements contraires à l'éthique ou aux lois, envers lesquels elles entretiennent des soupçons ou dont elles pourraient avoir été témoins.

Les mécanismes permettant de signaler des préoccupations relatives à des comportements contraires à l'éthique ou aux lois sont officialisés par l'entremise de notre Code de conduite et de déontologie, de notre Code de conduite à l'intention des tiers et de nos Procédures concernant le traitement des plaintes au sujet de la comptabilité. Ces documents décrivent les processus auxquels peuvent avoir recours les administrateurs, les dirigeants, les employés et les tierces parties de la Société afin de signaler promptement toute contravention présumée à nos codes et politiques, aux lois et aux règlements, incluant de potentielles préoccupations au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes et de l'audit.

Des mécanismes de signalement supplémentaires sont également décrits dans d'autres politiques internes, dont notre Politique anti-corruption mondiale et notre Politique de communication de l'information, qui comprennent une obligation de signaler toute brèche présumée de ces politiques. Notre Politique sur le respect en milieu de travail décrit également les procédures et les mécanismes auxquels peut avoir recours quiconque croyant faire l'objet ou avoir été témoin d'un comportement contraire à la politique, incluant une ligne téléphonique et un portail Web permettant le signalement de telles situations. Ces derniers sont disponibles 24 heures sur 24, 365 jours par année, et leur gestion passe par un fournisseur externe.

Le vice-président et chef du contentieux est responsable d'assurer que les mécanismes de signalement des préoccupations soient facilement accessibles et que les signalements soient examinés et traités adéquatement. À moins qu'une politique ou une procédure en particulier fournisse d'autres indications, les préoccupations peuvent être signalées au vice-président et chef du contentieux.

Tous les dossiers sont traités avec sérieux et avec un grand respect de la confidentialité et de l'anonymat. Les processus que nous avons mis en place assurent que les dossiers soient traités et fassent l'objet d'une enquête promptement. La Société n'exercera aucunes représailles, par exemple des mesures ayant un effet défavorable sur l'emploi, à l'égard de tout administrateur, dirigeant, employé et/ou tiers qui signale de bonne foi une contravention réelle ou présumée, ou fait part d'autres préoccupations.

Les sociétés en exploitation cotées en bourse de Power ont mis en œuvre des processus similaires pour que leurs parties prenantes, incluant leurs clients, puissent formuler leurs préoccupations, tel que mentionné dans leurs codes de conduite et de déontologie respectifs.

Supervision et révision

À moins qu'une politique ou une procédure en particulier fournisse d'autres indications, le vice-président et chef du contentieux, qui relève directement du chef de la direction, est responsable de la mise en œuvre, de la supervision et de la révision des politiques et procédures de la Société en matière de durabilité.

Lutte contre la corruption

Nous avons officialisé notre engagement à lutter contre la corruption par l'entremise d'un Énoncé de politique anticorruption et d'une Politique anticorruption mondiale sous-jacente, qui ont été approuvés par le conseil d'administration. Ces documents soulignent la tolérance zéro de la Société envers la corruption, définissent nos attentes en matière de lutte contre la corruption et réitèrent à tout notre personnel l'interdiction de recevoir, promettre, donner, fournir ou autoriser d'offrir quoi que ce soit de valeur à quiconque dans le but d'obtenir ou maintenir une transaction commerciale, un avantage ou un traitement privilégié. Cette interdiction s'applique aux interactions avec des personnes physiques ou morales, des agents publics, des candidats à des charges publiques, des employés d'entreprises d'État ou toute personne avec qui la Société fait affaire ou prévoit faire affaire.

Nous avons mis en œuvre un programme de lutte contre la corruption qui comprend la formation, la certification, la vérification diligente des tierces parties et l'obligation de signaler les infractions, et nous nous assurons que l'ensemble des employés effectue le programme de formation.

Politiques en matière de durabilité



[Énoncé de durabilité d'entreprise](#)



[Code de conduite et de déontologie](#)



[Code de conduite à l'intention des tiers](#)



[Énoncé de politique d'approvisionnement responsable](#)



[Énoncé de politique anticorruption](#)



[Politique anticorruption mondiale](#)



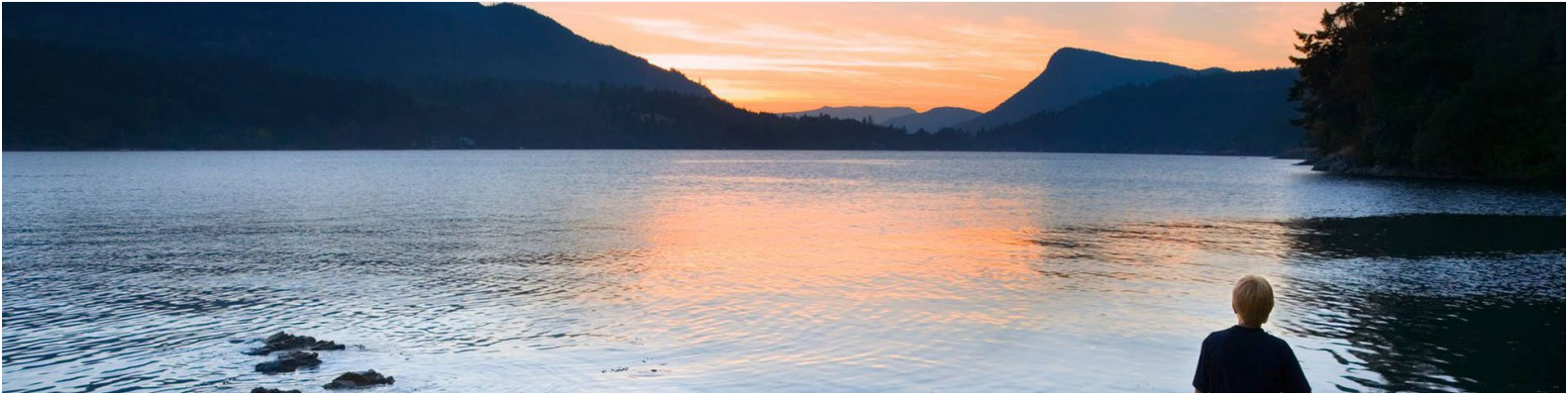
[Politique en matière de lobbying](#)



[Politique environnementale](#)



[Politique et procédures sur le respect en milieu de travail](#)



Priorités en matière de durabilité

En tant que société internationale de gestion et de portefeuille, nous suivons l'évolution d'une vaste gamme de facteurs économiques et liés à la durabilité qui peuvent avoir une incidence sur nos affaires et qui comptent pour nos parties prenantes.

Un aspect important de notre philosophie de gestion responsable consiste à nous assurer que nous identifions, comprenons et nous nous concentrons sur les sujets et priorités qui sont appropriés pour notre Société en ce qui concerne la durabilité. Nous tenons compte des facteurs suivants pour définir et mettre en place nos priorités :

- la création d'une croissance durable à long terme, notamment à travers de nouvelles sources de revenus;
- l'atténuation des risques d'investissement liés à la durabilité et aux enjeux économiques;
- le recrutement et la rétention de personnel qualifié;
- les intérêts de nos parties prenantes, y compris les investisseurs, les agences de notation et les firmes de recherche en matière ESG;
- les tendances émergentes, y compris les tendances réglementaires, au sein de notre secteur;
- les lignes directrices émanant des cadres de référence et des normes internationales, dont le [Pacte mondial des Nations Unies](#) et les normes GRI;
- notre impact sur l'économie, l'environnement et/ou la société, incluant les collectivités dans lesquelles nous sommes présents;
- le renforcement de la confiance que nous inspirons et notre réputation;
- la rétroaction de nos dirigeants.

En fonction de ces considérations, nous avons identifié les priorités suivantes pour la Société pour chacun de nos cinq piliers :

GOUVERNANCE	<ul style="list-style-type: none">• Conduite éthique et lutte contre la corruption• Droits de la personne• Diversité des expériences, aptitudes et compétences du conseil• Confidentialité et sécurité des données
INVESTISSEMENTS	<ul style="list-style-type: none">• Investissement responsable• Engagement avec les sociétés du groupe au sujet de la durabilité
NOTRE PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none">• Perfectionnement et mobilisation du personnel• Diversité, équité et inclusion• Santé, sécurité et bien-être
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none">• Changements climatiques
LA SOCIÉTÉ	<ul style="list-style-type: none">• Création de valeur partagée• Investissements communautaires



Faits saillants et objectifs de 2024-2025

Afin d'établir plus clairement à quel point nous parvenons à intégrer les principes liés à la durabilité au sein de nos activités, nous évaluons et suivons le progrès de nos pratiques et initiatives en matière de durabilité en regard de nos objectifs internes.

GOUVERNANCE

Priorités

Nous assurer que les normes éthiques les plus élevées soient maintenues au niveau de Power Corporation, et étendre notre philosophie au sein de notre groupe de sociétés et de nos tierces parties par l'entremise de notre approche de participation active et de notre Code de conduite à l'intention des tiers.

Faits saillants de 2024

- Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société ont signé une attestation de conformité avec notre Code de conduite et de déontologie les principales politiques de la Société en 2024.
- En 2024, aucune infraction au Code de conduite et de déontologie et aucune violation liée à la corruption n'ont été identifiées et signalées.
- Nous avons publié nos [tableaux de données ESG](#) pour 2023.

Objectifs pour 2025

- Continuer de bonifier notre divulgation en matière de durabilité et notre engagement auprès de nos parties prenantes en ce qui concerne la durabilité.
- Poursuivre le déploiement continu de notre Code de conduite à l'intention des tiers, notamment en réitérant formellement l'importance de ce processus parmi nos employés.
- Poursuivre notre engagement auprès des sociétés de notre groupe et continuer de partager nos connaissances sur les initiatives en matière de durabilité lors de réunions régulières avec celles-ci afin d'assurer l'avancement sur différents fronts.

- Nous avons poursuivi le déploiement de notre [Code de conduite à l'intention des tiers](#) auprès de nos principaux fournisseurs et partenaires d'affaires actuels et nouveaux. Bien qu'il s'agisse d'un processus continu, jusqu'à présent, la grande majorité d'entre eux ont confirmé être en conformité avec les exigences de notre Code.
- En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU), nous avons répondu au questionnaire de Communication sur le progrès 2024 du PMNU. Il s'agissait de notre neuvième Communication sur le progrès.
- Nous avons poursuivi notre divulgation et notre engagement auprès d'un certain nombre d'organismes d'évaluation ESG.
- Nous avons maintenu notre inclusion dans le FTSE4Good Global Index en juillet 2024.
- À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires 2024, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration est passé à 36 %, atteignant notre objectif d'avoir une représentation de 30 % de femmes d'ici 2025 plus tôt que prévu.
- Nous avons maintenu nos rencontres régulières avec les sociétés de notre groupe afin de partager nos connaissances, de bien comprendre la manière dont leurs équipes de direction gèrent les questions de durabilité, et d'arrimer certaines de nos initiatives en matière de durabilité.

INVESTISSEMENTS

Priorités

Investir dans des entreprises de grande qualité dont les activités bénéficient d'une franchise établie, qui présentent une perspective de croissance intéressante et qui font la preuve qu'elles sont gérées de façon responsable.

Faits saillants de 2024

- Dans le cadre de notre approche de participation active, nous avons poursuivi notre dialogue avec les sociétés de notre groupe au sujet de la durabilité.
- Nous avons tenu notre conférence annuelle du groupe Power portant sur la durabilité, qui en 2024 a porté spécifiquement sur le projet de loi canadien C-59 sur l'écoblanchiment, ainsi que sur l'incidence de l'intelligence artificielle et de la géopolitique sur la durabilité.

Objectifs pour 2025

- Continuer d'intégrer les considérations liées à la durabilité dans notre processus de prise de décision dans le cadre de notre approche de participation active.
- Poursuivre le partage des connaissances et des meilleures pratiques en matière de durabilité au sein des sociétés de notre groupe.

NOTRE PERSONNEL

Priorités

Aider nos employés à s'épanouir et à se perfectionner, encourager une culture au sein de laquelle chaque personne peut se réaliser et se sent valorisée, respectée et incluse, et favoriser la santé et le bien-être.

Fait saillant de 2024

- Nous avons réalisé le premier sondage sur l'engagement des employés de Power Corporation. Le taux de participation s'est établi à 86% et le taux d'engagement moyen des employés a dépassé ceux de nos comparables.
- Nous avons discuté avec les sociétés de notre groupe au sujet des données relatives aux employés.
- Nous avons mené l'exercice annuel d'auto-identification en matière de diversité au niveau de Power Corporation.
- Nous avons offert aux employés de la Société une formation sur les biais inconscients.
- Nous avons divulgué nos données consolidées relatives aux employés en date du 31 décembre 2023.

Objectifs pour 2025

- Continuer à déployer des efforts dans le but de formaliser un processus de compilation de données relatives aux employés à travers les sociétés du groupe Power afin de bonifier nos [tableaux de données ESG](#) en y ajoutant des données supplémentaires sur les employés.

Priorités

Réduire notre empreinte environnementale et adapter nos activités aux changements climatiques.

Faits saillants de 2024

- Nous avons poursuivi des initiatives visant à réduire notre empreinte environnementale, telles que l'achat de gaz naturel renouvelable pour les immeubles appartenant ou gérés par la Société et le programme de remboursement des titres de transport en commun.
- Pour la treizième année consécutive, nous avons répondu au questionnaire du CDP sur les changements climatiques, utilisant l'approche du contrôle financier. Power Corporation a obtenu une note de A- (Leadership) de la part du CDP pour sa réponse au questionnaire de 2024.
- Par l'intermédiaire de nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs, nous avons contribué à financer des modèles d'affaires durables et des infrastructures d'énergie renouvelable.
- Nous avons fait l'achat de crédits-carbone pour compenser les émissions des champs d'application 1 et 2 de Power générées en 2023 au niveau de la société de portefeuille.

Objectifs pour 2025

- Travailler efficacement à réduire davantage l'empreinte environnementale de la Société et à améliorer notre performance à ce niveau.
- Continuer à améliorer nos pratiques de calcul et de divulgation des émissions de GES.

SOCIÉTÉ

Priorités

Apporter une contribution positive à la société et accroître notre participation aux programmes communautaires dans lesquels nos employés sont impliqués.

Faits saillants de 2024

- Power Corporation et les sociétés de notre groupe avaient un effectif d'environ 40 400 personnes, auxquelles elles ont versé 6,4 G\$ en salaires et autres avantages sociaux. Notre groupe a aussi versé 4,4 G\$ en biens et services ainsi qu'en taxes payées aux divers paliers gouvernementaux.
- De plus, 50 M\$ en dons de bienfaisance ont été remis dans les communautés dans lesquelles nous sommes présents.

Objectifs pour 2025

- Continuer à explorer des mesures potentielles afin de mieux quantifier la valeur économique ajoutée de Power Corporation et de son groupe de sociétés.
- Continuer d'apporter une contribution bénéfique aux collectivités dans lesquelles nous sommes établis.



Engagement auprès des parties prenantes

Chez Power Corporation, nous croyons que nos parties prenantes constituent un élément clé de notre succès et nous reconnaissons l'importance de prendre en considération la perspective des diverses parties prenantes dans nos décisions et nos actions, lorsqu'approprié. C'est pourquoi nous cherchons constamment à favoriser nos liens avec elles, et à promouvoir une compréhension et une confiance mutuelles entre nous. En effet, maintenir un dialogue en continu avec nos parties prenantes est un élément important de notre approche de gestion responsable.

Processus d'engagement

Nous échangeons avec un vaste éventail de parties prenantes internes et externes.

Par l'entremise de notre engagement auprès de nos parties prenantes, nous visons à en apprendre davantage sur leurs points de vue et leurs besoins, à mieux comprendre leurs préoccupations et leurs attentes envers nous et à obtenir de l'information sur ce qui compte le plus pour eux. Ceci nous permet d'approfondir notre connaissance des sujets et des enjeux clés, de gérer les éléments qui constituent un intérêt commun et de prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne les questions liées à la durabilité. Nous continuerons à dialoguer avec nos parties prenantes afin d'alimenter nos efforts d'amélioration continue de même que le contenu de notre divulgation d'information.

Méthodes d'engagement

Nous sommes engagés à entretenir un dialogue ouvert et collaboratif, tant formel qu’informel, avec un large éventail de parties prenantes. Vous trouverez ci-dessous un résumé de la façon dont nous nous engageons auprès de ces dernières, de même que des exemples des sujets que nous avons abordés avec eux en 2024.

SOCIÉTÉS DE NOTRE GROUPE	
Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2024
<ul style="list-style-type: none">• Représentation sur leurs conseils d’administration et discussions formelles et informelles régulières avec leur haute direction dans le cadre de notre modèle de gouvernance axé sur la participation active• Conférence annuelle portant sur la durabilité pour l’ensemble du groupe Power• Rencontres de discussion formelles et dialogue informel continu avec les équipes de durabilité et les responsables de la durabilité	<ul style="list-style-type: none">• Stratégie d’affaires et création de valeur• Priorités, risques, et occasions en matière de durabilité• Calcul et divulgation de l'inventaire des émissions de GES des champs d’application 1, 2 et 3, y compris les émissions financées• Collecte des données relatives à la durabilité et outils de gestion des données• Standards et réglementation relatifs à la divulgation en matière de durabilité• Plans de transition climatique• Esclavage moderne• Projet de loi canadien C-59• Réconciliation autochtone• L'incidence de l'intelligence artificielle et de la géopolitique sur la durabilité• Données relatives aux ressources humaines• Investissement communautaire

INVESTISSEURS, ACTIONNAIRES ET ANALYSTES

Méthodes d'engagement

- Assemblée annuelle des actionnaires
- Conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats financiers et webdiffusions en direct
- Conférences destinées à l'industrie et tournées auprès des investisseurs
- Rencontres avec les investisseurs et les analystes
- Communications ad hoc avec l'équipe des relations avec les investisseurs
- Bureau du Secrétaire corporatif

Sujets abordés en 2024

- Stratégie d'affaires et stratégie de création de valeur
- Approche de la Société en ce qui concerne la rémunération de la haute direction
- Sujets liés à la gouvernance
- Propositions d'actionnaire
- Performance et politiques environnementales et sociales
- Réconciliation autochtone
- Climat

EMPLOYÉS

Méthodes d'engagement

- Rencontres formelles avec les employés et séances de questions/réponses avec la haute direction
- Événements informels pour l'ensemble de l'entreprise
- Rencontres d'équipe
- Communications écrites à l'ensemble des employés et un portail des employés
- Programmes de formation
- Revues annuelles de la performance
- Mécanismes informels de rétroaction
- Sondages

Sujets abordés en 2024

- Mises à jour sur les activités et la performance d'entreprise
- Valeurs, politiques et programmes corporatifs
- Durabilité et implication communautaire
- Développement de carrière, évaluation de la performance, et formation
- Biais inconscients
- Ensemble des avantages sociaux, incluant ceux visant à soutenir la santé et le bien-être
- Réconciliation autochtone

FOURNISSEURS

Méthodes d'engagement

- Échanges formels
- Discussions informelles

Sujets abordés en 2024

- Code de conduite à l'intention des tiers de Power

ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Méthodes d'engagement

- Partenariats, rencontres et événements communautaires

Sujets abordés en 2024

- Arts et culture
- Lutte contre l'insécurité alimentaire et l'itinérance
- Réconciliation autochtone
- Avancement des femmes et égalité des genres
- Protection des écosystèmes et de la biodiversité
- Innovation technologique verte
- Santé et éducation
- Persévérance scolaire
- Inclusion financière

ORGANISATIONS D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE OU DE NOTATION ESG

Méthodes d'engagement

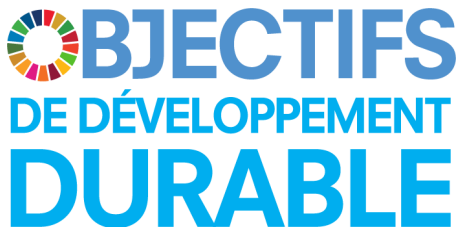
- Sondages et questionnaires
- Communications ad hoc

Sujets abordés en 2024

- Performance et divulgation en ce qui concerne les changements climatiques
- Capital humain
- Sujets liés à la gouvernance
- Performance et divulgation en matière de durabilité



Contribution à l'avancement des Objectifs de développement durable



Depuis 2014, Power Corporation est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, qui demande aux entreprises de faire des affaires de manière responsable en appuyant ses dix principes sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, puis de prendre des mesures pour faire progresser des objectifs sociaux plus larges, tels que les Objectifs de développement durable de l'ONU. Cette page présente des exemples de la façon dont Power Corporation et les sociétés de son groupe contribuent à l'avancement de certains Objectifs de développement durable.



OBJECTIF 3

Objectif 3.8 : Faire en sorte que chacun bénéficie d'une assurance-santé universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et un accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et à un coût abordable

AVANTAGES SOCIAUX LIÉS À LA SANTÉ

En tant qu'employeur, nous offrons à nos employés et à nos retraités une assurance-vie, une assurance invalidité de courte et de longue durée, une couverture des soins de santé et des médicaments, une couverture des soins de la vue et des soins dentaires, ainsi qu'un accès à une plateforme virtuelle de soins de santé et de bien-être et à la vaccination contre la grippe sur les lieux de travail.

En tant qu'investisseur, nous investissons dans des entreprises qui font la promotion de la santé et du mieux-être. Par exemple, les activités de **Great-West Lifeco** dans le secteur de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie aident des milliers de Canadiens à gérer leur bien-être personnel. En collaborant avec d'autres partenaires du secteur des soins de santé, Great-West Lifeco contribue à rendre les programmes d'avantages sociaux collectifs plus accessibles et plus abordables, favorise l'éducation au sujet de la santé physique et soutient l'avancement des connaissances sur la santé mentale.

SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Lancée en 2007 sous le nom du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West, [Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#), gracieuseté de la **Canada Vie** (Stratégies en milieu de travail), offre gratuitement aux employeurs et aux employés un vaste éventail d'outils et de ressources visant à protéger la santé et la sécurité psychologique au travail. Cette initiative, qui met à la disposition du public des ressources gratuites et fiables, finance et parraine la recherche et les initiatives dont l'objectif est d'améliorer la compréhension, la prévention et la gestion des problèmes de santé mentale, particulièrement lorsqu'ils touchent le milieu de travail, encourage et facilite la diffusion de ressources ainsi que de résultats de recherches et de sondages, et appuie et élabore des programmes et des ressources.

De plus, Stratégies en milieu de travail s'est associé à l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) et au Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Ce partenariat a donné naissance à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). La Norme est parrainée par la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC). Elle vise à promouvoir la santé et la sécurité psychologique et à prévenir les dommages psychologiques. Stratégies en milieu de travail poursuivra son travail de promotion de la Norme dans les milieux de travail canadiens, en collaboration avec la CSMC et d'autres organismes.



OBJECTIF 4

Objectif 4.6 : Veiller à ce que tous les jeunes et une proportion considérable d'adultes, hommes et femmes, sachent lire, écrire et compter

LITTÉRATIE FINANCIÈRE

Posséder des connaissances financières de base, c'est disposer des connaissances, des compétences et de la confiance en soi nécessaires pour prendre des décisions financières éclairées. Tant **Great-West Lifeco** que la **Financière IGM**, par l'entremise de leurs filiales respectives, soutiennent des programmes qui favorisent la littératie financière et l'éducation.

En 2024, **IG Gestion de patrimoine**, l'une des sociétés en exploitation de la Financière IGM, a continué de travailler avec Prospérité Canada, qui aide les Autochtones dans des collectivités du Manitoba et de l'Ontario afin de développer leurs connaissances et compétences financières au moyen d'ateliers adaptés à leur culture, d'un accompagnement individuel et de services qui aident les personnes à accéder aux prestations et à remplir leurs déclarations de revenus. En 2024, 4 528 Autochtones ont bénéficié d'un soutien sous forme d'ateliers, d'accompagnement et de services, et 13 M\$ en revenu ont été obtenus par des personnes ayant reçu de l'aide pour la production de leur déclaration de revenus.

De plus, IG Gestion de patrimoine a poursuivi son partenariat avec la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) en 2024, offrant aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers en personne adaptés, accessibles gratuitement. Plus de 400 personnes âgées ont participé à 20 ateliers « L'argent et vous : Édition des aînés » offerts dans le cadre du partenariat d'IG avec la FCEE, et les participants ont permis d'observer une augmentation de 71 % de la confiance financière après l'atelier. Par ailleurs, ce partenariat a aussi donné vie au lancement de Les jeunes et l'argent, une ressource numérique gratuite basée sur la ressource en littératie financière primée d'IG Les jeunes et l'argent. Pour concrétiser ce projet, IG a collaboré avec des contributeurs autochtones afin d'adapter la ressource en fonction des intérêts, des besoins et des facteurs culturels pertinents pour les jeunes Autochtones.



OBJECTIF 5

Objectif 5.5 : Assurer la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision

DIVERSITÉ DES GENRES

Power Corporation est déterminée à promouvoir la diversité des genres au niveau de notre conseil d'administration et de notre haute direction, tel qu'indiqué dans notre Politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction. Le conseil d'administration estime que, pour bien remplir son mandat de gérance, il se doit de s'assurer de bénéficier de la diversité de points de vue nécessaire parmi les administrateurs et reconnaît que la diversité de genre est un aspect important de la diversité. À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025, 38 % des membres de conseil sont des femmes. De plus, 48 % des postes de gestion au niveau de Power Corporation étaient occupés par des femmes à la fin de l'exercice 2024.

De plus, Power Corporation continue de soutenir des initiatives qui mettent l'accent sur l'avancement des femmes dont le programme Objectif Féminin pluriel de l'École de technologie supérieure, qui vise à augmenter la représentation des femmes dans le domaine de l'ingénierie, et le programme s'Entreprendre de la Fondation Lise Watier, qui aide les femmes souhaitant réaliser un projet professionnel lié à l'entrepreneuriat, la poursuite d'études postsecondaires ou la recherche d'un emploi plus valorisant. Power Corporation soutient également le Rainbow Resource Centre, un organisme de bienfaisance situé à Winnipeg qui soutient la communauté 2SLGBTQ+ en offrant une variété de programmes et de services. Ceux-ci comprennent des programmes pour les jeunes, un programme pour adultes, des conseils offerts gratuitement, des initiatives éducatives, ainsi que des groupes de soutien dirigés par la communauté. Le centre propose également des programmes éducatifs destinés aux écoles et aux milieux de travail, dans le but de créer des environnements plus inclusifs.

Great-West Lifeco s'est fixé comme objectif d'accroître à 50 % la représentation des femmes dans des postes de direction dans l'ensemble de ses secteurs d'activités d'ici 2030 et, à la fin de l'année 2024, 42 % des employés de Great-West Lifeco occupant des postes de gestion au Canada étaient des femmes. Au cours des dernières années, les sociétés canadiennes de Great-West Lifeco ont encouragé la mise en place de groupes de réseautage et de mentorat, dont le groupe Les femmes et le leadership, qui contribue à l'émergence d'une communauté inclusive qui promeut une culture fondée sur un sentiment d'appartenance pour tous.

Quant à la **Financière IGM**, son objectif, initialement établi en 2021, consiste à accroître à 35 % la représentation de femmes au niveau des postes de vice-présidence et plus d'ici 2025 (dont 40 % au niveau des postes de vice-présidence adjoint(e) et plus). En 2024, les femmes occupaient 33 % des postes de vice-présidence et plus, et la cible a été atteinte avec 40 % des postes de vice-présidence adjoint(e) et plus occupés par des femmes .

La Financière IGM compte des groupes-ressources dirigés par des membres du personnel bénévoles (GR) créés pour contribuer à favoriser un milieu de travail plus inclusif. Parmi ceux-ci se trouve le groupe-ressource des femmes qui défend les intérêts des employées d'IGM, et leur offre la possibilité d'entrer en contact avec des cadres supérieur(e)s, d'échanger des idées, de tisser des liens significatifs et de faire progresser leur carrière. En 2024, plus de 80 personnes ont participé au deuxième événement de mentorat éclair du groupe-ressource des femmes, qui comprenait une séance regroupant un grand nombre de participants et une séance de réseautage en tête-à-tête avec des leaders de l'entreprise. En outre, le Fonds mondial de leadership féminin Mackenzie et le FNB mondial de leadership féminin Mackenzie de **Placements Mackenzie** cherchent à procurer une croissance du capital à long terme en investissant principalement dans des titres de capitaux propres de sociétés provenant de partout dans le monde qui favorisent la diversité des genres et le leadership des femmes.

La plateforme Mackenzie Ensemble de Placements Mackenzie vise à créer un monde plus investi pour toutes et tous, en mettant l'accent sur les difficultés rencontrées par les femmes dans nos communautés du monde entier. En 2024, Mackenzie a accueilli trois stagiaires issues du programme Femmes et gestion d'actifs de l'Ivey Business School de l'Université Western, qui fournit les compétences et les connaissances nécessaires pour stimuler l'intérêt des femmes pour la gestion d'actifs, leur fournir des renseignements sur les diverses options de carrière offertes dans le secteur de la gestion d'actifs et leur permettre de trouver un emploi dans ce secteur au Canada.



OBJECTIF 7

Objectif 7.2 : Accroître de façon significative la part de l'énergie renouvelable dans les diverses sources énergétiques mondiales

INVESTIR DANS LE SECTEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Nous investissons dans le secteur des énergies renouvelables par le biais de notre plateforme de placement dans des actifs alternatifs **Power Sustainable**, qui investit dans des sociétés et des projets qui contribuent à la décarbonation.

Power Sustainable détient des placements dans des sociétés qui développent, détiennent et exploitent des installations de production d'énergies solaire et éolienne situées en Amérique du Nord ainsi que dans des fabricants de technologies durables de premier plan. Par l'entremise de sa plateforme **Power Sustainable Infrastructure énergétique** (Power Sustainable Energy), Power Sustainable exploite une plateforme d'énergie renouvelable de premier plan axée sur l'Amérique du Nord totalisant 3,6 GW d'actifs d'énergie destinée aux services publics et à la distribution, incluant des actifs en cours de construction et des actifs dans des projets dont le développement est avancé. Elle détient la totalité des intérêts dans **Potentia Renewables**, une société de production d'énergie renouvelable entièrement intégrée qui conçoit, exploite et gère des actifs de production d'énergies solaire et éolienne et qui exerce ses activités en Amérique du Nord, de même que dans **Nautilus Solar**, une société dont le siège social est situé au New Jersey, aux États-Unis, et qui se spécialise dans l'acquisition, le développement, le financement et la gestion de projets de distribution d'énergie solaire sur les marchés communautaires, municipaux ou de services publics, ainsi que sur les marchés commerciaux et industriels.



OBJECTIF 8

Objectif 8.3 : Soutenir des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et encourager la formalisation et la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, y compris par un accès aux services financiers

CRÉATION D'EMPLOIS ET AVANTAGES SOCIAUX

En 2024, Power Corporation et les sociétés de son groupe avaient un effectif d'environ 40 400 personnes, à qui elles ont versé 6,4 G\$ en salaires et autres avantages. Les sommes ainsi versées circulent dans l'économie et ont des retombées positives sur les centaines de collectivités où nos employés vivent et travaillent. Les investissements de notre groupe en formation et en nouvelles technologies contribuent à favoriser le développement du talent local et du capital intellectuel de nos employés.

DES INVESTISSEMENTS QUI STIMULENT LA CROISSANCE

Great-West Lifeco procure du capital à long terme par l'entremise de ses activités de placement. Les prêts hypothécaires commerciaux de la société et ses placements privés fournissent des occasions aux entreprises et aux gouvernements de stimuler la création d'emplois, de financer la recherche et de développer et appuyer les infrastructures, les soins de santé et les projets concernant l'énergie renouvelable. En 2024, la compagnie a versé plus de 1,5 G\$ en nouveaux titres de créance privés et en nouveaux prêts hypothécaires commerciaux à l'échelle du Canada.

Sagard, l'une de nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs, est engagée à appuyer le processus visant à soutenir l'expansion des entreprises. Par exemple, par l'entremise de Sagard NewGen, Sagard accompagne les entrepreneurs des secteurs de la technologie et de la santé dans leurs projets de croissance en Europe et à l'international. NewGen estime que cette approche unique permet à son équipe de relever les défis de croissance de ces secteurs et de créer un écosystème sur mesure pour les entrepreneurs qui souhaitent accélérer leur développement. Par l'entremise de Sagard MidCap, l'entreprise investit dans six secteurs – les services aux entreprises, l'alimentation et la consommation, les soins de santé, les services financiers, les produits industriels et la technologie/logiciels – et s'associe à des équipes de gestion ambitieuses pour soutenir le développement de leurs entreprises en France et à l'international, avec l'aide de l'écosystème et du réseau Sagard.

Enfin, **Diagram**, un partenaire au sein de l'écosystème de Sagard, est un incubateur d'entreprises en démarrage qui crée et lance des sociétés de technologies, ainsi qu'un investisseur en capital de risque qui investit dans des entreprises en démarrage, principalement dans les secteurs des services financiers (technologies financières) et des technologies climatiques. Diagram a lancé plus de 40 sociétés dans lesquelles elle a investi au moyen de cinq fonds.



OBJECTIF 10

Objectif 10.2 : Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, d'un handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre

Objectif 10.3 : Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité au niveau des revenus

RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Les deux sociétés en exploitation de la **Financière IGM, IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie**, sont signataires des Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, qui font la promotion de la diversité des genres dans les milieux de travail, la collectivité et le marché.

Les sociétés de la Financière IGM, la Canada Vie et Sagard se sont également engagées publiquement à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs en adhérant à l'initiative BlackNorth.

Au sein de la Financière IGM, des groupes-ressources œuvrent à créer un milieu de travail plus inclusif, en se concentrant sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage et l'impact sur les activités. En 2024 et 2025, grâce à ses efforts continus pour bâtir un milieu de travail axé sur la diversité, l'équité et l'inclusion, la société a été reconnue et saluée comme l'un des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité.

De plus, la **Canada Vie**, une filiale de **Great-West Lifeco**, et **IG Gestion de patrimoine**, une filiale de la **Financière IGM**, sont signataires de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg, s'engageant à promouvoir une culture en milieu de travail qui permet aux Autochtones et à tous les employés de mettre en valeur leur plein potentiel. La Financière IGM et la Canada Vie prennent des mesures concrètes pour soutenir l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation. Par exemple, en 2024, la Canada Vie a offert à ses collègues du Canada une journée de congé rémunéré pour les activités de réflexion à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. De plus, le GRE sur les peuples autochtones de la Canada Vie a invité Eddy Robinson, artiste, conférencier et écrivain anichinabé de renom, à une présentation pour célébrer les cultures, les traditions et les expériences autochtones. En outre, durant la Journée de la vérité et de la réconciliation de septembre 2024, la Canada Vie a tenu des cérémonies de levée du drapeau des survivants dans ses complexes principaux, et a accueilli Bradford Bilodeau, qui a parlé d'un documentaire sur sa vie et donné de l'information sur la rafle des années 1960.

Pour sa part, la Financière IGM s'engage en faveur du processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones et s'efforce de renforcer la sensibilisation, la compréhension et la volonté d'agir de l'entreprise et du personnel. En 2024, la Financière IGM a publié son premier Plan d'action pour la réconciliation, qui témoigne de son engagement à donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation avec les peuples autochtones et leurs collectivités, ainsi que de favoriser leur prospérité et leur inclusion.

La Canada Vie soutient Indspire, un organisme de bienfaisance national autochtone qui vise à enrichir le Canada en informant les Autochtones et en faisant la promotion de la réussite. Depuis plus de dix ans, la Canada Vie soutient Indspire et sa vision selon laquelle, en une génération, chaque étudiant autochtone obtiendra un diplôme. Grâce au prix de la Canada Vie pour les étudiants autochtones, des bourses d'études sont offertes à des étudiants de premier cycle ou de cycles supérieurs qui se spécialisent dans les affaires, la finance, la technologie, les sciences de la santé et l'administration. Pour sa part, **Power Corporation** soutient d'Indspire par le biais du Prix autochtone de Power Corporation du Canada, qui est remis annuellement à des étudiants autochtones qui fréquentent une institution d'enseignement post-secondaire afin de contribuer à couvrir leurs frais scolaires.

La Canada Vie appuie également le Collège Polytechnique Red River (RRC Polytech), qui est le plus grand établissement d'enseignement et de recherche appliqués du Manitoba. Avec le soutien de la Canada Vie, RRC Polytech a créé un nouveau service de mentorat pour les étudiants dirigé par des Autochtones offert dans tous les programmes et sur tous les campus. Le programme de mentorat d'étudiants autochtones Circle of Friends offre de l'accompagnement aux apprenants autochtones qui entreprennent de nouvelles expériences postsecondaires, et ce, jusqu'aux premières semaines d'emploi. Inspiré d'un modèle de mentorat profondément ancré dans la culture autochtone, ce programme met les participants en contact avec des mentors qui ont effectué un parcours semblable au leur.

En outre, la Canada Vie fournit son appui à Ignite Adult Learning Corporation, un établissement d'enseignement et de formation à Regina pour les adultes qui font face à des obstacles à l'emploi, y compris le fait de ne pas posséder de diplôme d'études secondaires. Au cours des deux dernières années, le financement de la Canada Vie et d'autres organisations a permis à l'établissement d'embaucher un conseiller autochtone, de créer un programme d'apprentissage pour les Autochtones et de former un comité directeur de la RéconciliACTION pour guider son équipe de direction. Ces activités ont eu une incidence positive sur les étudiants et leur santé mentale, leur lien avec la culture et leur participation continue aux programmes.

Sagard cherche à contribuer à l'avancement de l'inclusion et de l'appartenance dans la société en fondant des initiatives ou en s'impliquant activement dans celles-ci, dont la Charte pour l'égalité femmes-hommes de France Invest, l'Alliance pour Leadership Afrodescendant, l'Initiative Black North, le Cercle de Leadership Autochtone et United Way Canada / Centraide du Grand Montréal.

Enfin, Power Corporation appuie aussi Passeport pour ma réussite, un programme primé offert aux élèves du secondaire vivant au sein de communautés à faible revenu partout au Canada. Ce programme combine diverses formes de soutien (scolaire, financier, social et personnalisé) en vue d'éliminer les obstacles à l'obtention d'un diplôme. Il favorise le développement positif des jeunes pendant les années cruciales du secondaire, établissant les fondements de leur réussite future.

INCLUSION ÉCONOMIQUE

À la **Financière IGM**, le programme IG Soyez maître de votre avenir est une mission visant à fournir à tout le monde les outils, les ressources et la confiance nécessaire pour prendre en main son avenir financier et améliorer son bien-être financier. À titre d'exemple, IGM renforce son engagement à aider les personnes âgées à développer leurs connaissances et compétences financières grâce à l'éducation et à la formation, en collaboration avec des partenaires de longue date, tels que la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) et la Société Alzheimer du Canada. Le partenariat de IGM Gestion de patrimoine avec la FCEE a permis d'offrir aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers adaptés, accessibles gratuitement. En 2024, plus de 400 personnes ont participé à 20 ateliers axés sur le programme « L'argent et vous : Édition des aînés », qui appuie l'éducation financière des personnes qui avancent en âge.

Power Corporation soutient Prospérité Canada, un organisme de bienfaisance qui se consacre à élargir, grâce à des politiques et à des programmes novateurs, les possibilités économiques des Canadiennes et Canadiens vivant dans la pauvreté. L'objectif de l'organisme est de veiller à ce que tous les Canadiens financièrement vulnérables aient accès à l'information, à l'éducation, aux services, aux produits et aux conseils financiers dont ils ont besoin pour construire leur bien-être financier.



OBJECTIF 11

Objectif 11.6 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

IMMEUBLES DURABLES

Conseillers immobiliers GWL, la filiale de gestion immobilière en propriété exclusive de la Canada Vie, gère l'ensemble des propriétés immobilières et des immeubles de placement de la Canada Vie. La société a continué à se concentrer sur les certifications BOMA BEST^{MD} et LEED^{MD} pour les immeubles verts, ainsi que sur les certifications en matière de santé et de mieux-être telles que FitWel et la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen. À la fin de l'année 2024, 88 % des immeubles de son portefeuille admissible (par surface de plancher) avaient obtenu une ou plusieurs certifications d'immeuble vert. Notamment, durant la dernière année, les immeubles et le personnel de la société de partout au pays ont reçu plus de 27 prix de l'industrie, ce qui représente sa plus grande réussite depuis 2015 et qui vient au deuxième rang des 20 dernières années pour le nombre de prix remportés.



OBJECTIF 12

Objectif 12.6 : Encourager les entreprises à adopter des pratiques durables et à intégrer dans leur cycle de divulgation de l'information sur la durabilité

Objectif 12.7 : Promouvoir des pratiques d'approvisionnement publiques durables, conformément aux politiques et priorités nationales

INVESTISSEMENTS RESPONSABLES

L'ensemble des sociétés en exploitation cotées en bourse et les entreprises de gestion d'actifs alternatifs de la Société sont signataires des Principes pour l'investissement responsable, directement ou par l'intermédiaire de leurs sociétés en exploitation.

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Power Corporation travaille en collaboration avec ses tierces parties afin d'élargir la portée de son approche de gestion responsable par l'entreprise de son [Code de conduite à l'intention des tiers](#). En 2024, dans le cadre du déploiement en continu de notre Code de conduite à l'intention des tiers, nous avons communiqué avec nos principaux nouveaux fournisseurs, consultants, conseillers et autres partenaires d'affaires afin de leur demander de confirmer leur conformité à notre Code. Nous veillons également à nous approvisionner en produits et services plus durables. Par exemple, depuis 2023, nous achetons du gaz naturel renouvelable pour les immeubles que nous détenons ou gérons.

Dans le cadre de ses activités au Canada, **Great-West Lifeco** s'engage spécifiquement auprès de ses fournisseurs clés afin de connaître les produits et les services qui pourraient réduire l'empreinte environnementale de ses immeubles, de ses activités et de ses processus. L'évaluation des fournisseurs et la politique de gestion des risques liés aux fournisseurs de l'entreprise incluent la durabilité, notamment les changements climatiques, parmi les facteurs qui sont considérés. Les fournisseurs visés incluent ceux qui soutiennent l'entreprise dans l'amélioration de la durabilité de ses actifs immobiliers, de même que ceux qui offrent des produits et des services leur permettant de réduire leur consommation d'énergie, d'eau et de matériel de consommation (par exemple les fournisseurs liés à la rénovation d'équipement immobilier, aux services d'utilité publique, à l'optimisation des centres de données, à l'éclairage LED, au papier et aux matériaux de construction). Great-West Lifeco est aussi membre du *Forest Stewardship Council* (FSC) et s'est engagée à utiliser du papier issu de sources responsables et d'autres produits forestiers qui répondent aux normes environnementales et sociales strictes de l'organisme.

La **Financière IGM** a plusieurs politiques, programmes et contrôles rigoureux en matière de conformité en place dans toutes ses sociétés en exploitation, qui sont régulièrement évalués et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des modèles d'affaires, des attentes de la clientèle et des exigences réglementaires. Ses principales politiques comprennent son Code de conduite, son Code de conduite des conseillères et conseillers et son Code de conduite du fournisseur, sa Politique de signalement, ainsi que sa Politique anticorruption. Dans le cadre de ses activités, outre l'accent mis sur l'utilisation des ressources, les espaces de bureau et les déplacements, IGM dispose d'une politique d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise pour se guider dans la recherche, le choix et la gestion des prestataires afin de répondre à ses besoins et d'atténuer les risques possibles. La société a également lancé un programme d'approvisionnement durable comportant un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères de développement durable dans l'évaluation des demandes de propositions.

ENGAGEMENT

Irish Life Investment Managers (ILIM), une filiale de Great-West Lifeco, s'engage auprès de ses sociétés en portefeuille. En 2024, ILIM a mené 370 engagements auprès de 303 entités, soit directement ou de manière collaborative. Des engagements menés en 2024, 37 % ont été menés par une approche directe et 63 % par une approche collaborative. Ces activités d'engagement font l'objet d'un suivi et celles-ci sont communiquées en fonction des quatre thèmes prioritaires de la société : les risques liés au climat, le capital naturel, les droits de la personne et la gouvernance d'entreprise.

Dans le même esprit, **Placements Mackenzie**, une filiale de la Financière IGM, est engagée à l'égard de la gérance à long terme du capital et encourage les entreprises dans lesquelles elle investit à adopter des pratiques responsables. La progression de son plan d'action pour le climat et de ses investissements durables est favorisée par des efforts d'intervention, la prise de conscience et de promotion. En 2024, Mackenzie a amélioré son approche de gérance en créant des boucles de rétroaction pour partager les renseignements et les idées issus des activités d'intervention et de vote par procuration, ce qui permettra d'élaborer une stratégie plus unifiée qui améliore les résultats. Cette stratégie affinée contribuera à créer une approche plus cohésive, amplifiant son influence et son efficacité. De plus, Mackenzie a élargi ses communications en matière de gérance, qui ont été mises en évidence par la publication de son premier rapport sur le vote par procuration qui souligne son engagement à l'égard de la transparence et de la redevabilité dans ses pratiques de gérance, en fournissant des informations sur ses décisions de vote et ses activités d'intervention. En 2024, Mackenzie est intervenue auprès de 209 entreprises dans le monde et a abordé 891 sujets regroupés dans les thèmes de la stratégie « zéro émission nette », émissions de GES (cibles, rendement, communication), communication d'informations (TCFD), utilisation d'énergies renouvelables, stratégie d'entreprise, diversité du conseil d'administration, expérience et compétences des membres du conseil d'administration.



OBJECTIF 13

Objectif 13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact, de même que les systèmes d'alerte rapide

EFFICACITÉ CARBONIQUE

À titre de société de portefeuille, notre impact sur l'environnement est limité. Nous nous efforçons néanmoins de conserver les ressources et d'améliorer notre efficacité énergétique. En matière d'investissement, nous aidons à financer des projets dans le secteur des énergies propres et renouvelables à travers **Power Sustainable**.

Great-West Lifeco investit également sur le marché de l'énergie propre avec plus de 6,35 G\$ en 2024 dans des projets d'énergies renouvelables éolienne, solaire et hydroélectrique. En 2021, Great-West Lifeco a annoncé son ambition envers l'atteinte de zéro émission nette de gaz à effet de serre avant 2050 au chapitre des activités d'exploitation et des émissions financées dans son fonds général.

Pour sa part, la **Financière IGM** et les sociétés de son groupe appuient la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature et sont déterminées à décarboner leur portefeuille de placements et leurs activités pour soutenir la transition. Dans le cadre de son axe prioritaire, IGM a établi deux objectifs : le premier consiste à faire progresser la couverture du portefeuille de placements axée sur la carboneutralité d'ici 2030, et le second, de décarboner ses activités en vue de la carboneutralité d'ici 2050 ou avant.

De plus, en janvier 2022, **GBL** est devenue la première société de portefeuille de placement au monde à disposer d'objectifs climatiques alignés sur une trajectoire de réchauffement limitée à 1,5°C validés par SBTi, tant pour ses propres opérations que pour celles de ses sociétés de portefeuille éligibles. En 2023, en raison de l'évolution de la gouvernance de GBL Capital et des progrès plus rapides que prévu dans la réalisation de son objectif intermédiaire 2025, GBL a soumis à nouveau sa situation de référence à SBTi pour une validation et a demandé un relèvement de ses objectifs intermédiaires. Les objectifs révisés ont été validés en novembre 2023. En 2024, GBL a enregistré une réduction de 53 % de ses émissions de GES du périmètre 1 et 2 par rapport à l'exercice 2019.

MOBILISATION ET SENSIBILISATION À LA LUTTE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les sociétés du groupe de la **Financière IGM** participent au dialogue sur la réglementation et les politiques et collaborent avec les autres acteurs de son secteur pour faire progresser les approches fondées sur la science. Pour ce faire, elles soutiennent ou mobilisent des organisations telles que le CDP, Engagement climatique Canada, Ceres, l'Initiative Net Zero Asset Managers et le PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials). Pour sa part, **Placements Mackenzie** s'engage à mobiliser davantage les entreprises dans lesquelles la société investit afin d'aider celles-ci à s'adapter à une économie carboneutre et résiliente sur le plan climatique. Elle y parvient en accordant la priorité aux engagements de carboneutralité auprès de 100 sociétés qui représentent 70 % de ses émissions totales financées dans les actions cotées en bourse. En outre, en 2024, Placements Mackenzie a collaboré avec 209 sociétés du monde entier sur 891 sujets englobant divers thèmes, dont la stratégie de carboneutralité, les cibles d'émissions de GES et le rendement, l'énergie renouvelable et la divulgation. Le programme d'engagement de la société se concentre sur la gestion des risques systémiques et matériels liés à la durabilité. La société a élargi ses initiatives afin de couvrir un éventail plus vaste de risques spécifiques aux entreprises et aux secteurs, tels que la qualité des produits, la gouvernance d'entreprise et la gestion de la chaîne d'approvisionnement.



Divulgence de l'information

Le présent site Web a pour but de fournir à nos parties prenantes de l'information pertinente relativement à l'approche de Power Corporation en matière de durabilité. Il présente une vue d'ensemble de nos politiques en matière de gestion responsable, de notre approche de gouvernance, de nos programmes et de nos faits saillants en ce qui concerne les sujets liés à la durabilité qui sont pertinents pour nos activités.

Portée du contenu

Le contenu de ce site a été sélectionné en fonction des demandes effectuées par nos parties prenantes, de même qu'en fonction d'une variété de cadres de référence et de normes internationales en matière de divulgation relative à la durabilité, dont les normes de présentation de l'information relative à la durabilité de GRI (normes GRI). La GRI est une organisation internationale de premier plan qui fournit un cadre de référence relativement à la publication de rapports en matière de développement durable et qui prodigue des conseils aux sociétés pour les aider à mesurer, à comprendre et à transmettre les informations sur le développement durable.

Ce site Web contient de l'information à la fois qualitative et quantitative sur Power Corporation. Il présente également des exemples concrets et pertinents tirés de ce qu'accomplissent les principales sociétés de notre groupe – soit Great-West Lifeco et ses filiales, la Financière IGM et ses filiales, de même que GBL, Sagard et Power Sustainable – en matière de durabilité. Bien que dans le cadre de notre approche de participation active à long terme, nous nous entretenons régulièrement avec les sociétés de notre groupe au sujet de leurs stratégies et initiatives respectives, y compris en matière de durabilité, celles-ci sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres stratégies, politiques et programmes, spécifiques à leurs situations particulières, y compris en ce qui concerne la durabilité. Par conséquent, nous référons les lecteurs à leur divulgation publique respective pour obtenir davantage d'information sur les exemples présentés sur ce site.

Cycle de divulgation d'information

Le contenu de ce site se rapportant à Power Corporation a été revu et mis à jour en avril 2025. Le contenu de ce site se rapportant aux sociétés du groupe Power a été revu et mis à jour en juin 2024. Le contenu du site sera revu et mis à jour annuellement ou plus souvent, lorsque jugé approprié.

Tableaux des données ESG

Nous mesurons notre performance en matière de durabilité en surveillant divers indicateurs. La sélection de ces indicateurs a été effectuée en fonction des demandes formulées par nos parties prenantes et en considérant les normes internationales de divulgation en matière de durabilité, notamment les normes GRI, les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), le document « *Measuring Stakeholder Capitalism : Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation* » du Forum Économique Mondial (FEM), ainsi que les recommandations du Groupe de travail sur la divulgation financière liée au climat (TCFD).

Les données sont mises à jour annuellement et correspondent aux années civiles se terminant au 31 décembre, à moins d'indication contraire.

Gouvernance ^(a)

Sujet	Unité de mesure	2024	2023	2022	2021	SASB	GRI	FEM	TCFD
COMPOSITION DU CONSEIL (b)									
Administrateurs (c)	Nombre	14	14	14	14			●	
Administrateurs membres de la haute direction	Nombre	1	1	1	1		2-9c	●	
Administrateurs non membres de la haute direction	Nombre	13	13	13	13		2-9c	●	
Diversité au conseil									
Femmes (d)	Nombre	5	4	4	3		2-9c	●	
	Pourcentage	36 %	29 %	29 %	21 %	FN-AC-330a.1	2-9c, 405-1	●	
Membres des minorités visibles (e)	Nombre	0	0	0	0		2-9c	●	
	Pourcentage	0 %	0 %	0 %	0 %	FN-AC-330a.1	2-9c, 405-1	●	
Personnes avec un handicap (e)	Nombre	0	0	0	0		2-9c	●	
	Pourcentage	0 %	0 %	0 %	0 %	FN-AC-330a.1	2-9c, 405-1	●	
Autochtones (e)	Nombre	0	0	0	0		2-9c	●	
	Pourcentage	0 %	0 %	0 %	0 %	FN-AC-330a.1	2-9c, 405-1	●	
Ayant entre 30 et 49 ans (inclusivement)	Nombre	1	0	0	0		405-1		
Ayant entre 50 et 70 ans (inclusivement)	Nombre	11	11	11	11		405-1		
Ayant plus de 71 ans	Nombre	2	3	3	3		405-1		
Ancienneté au sein du conseil (f)	Moyenne du nombre d'années	14	13	13	12		2-9c	●	
Administrateurs indépendants	Nombre	10	11	11	11		2-9c	●	
Indépendance du conseil (c)	Pourcentage	71 %	79 %	79 %	79 %		2-9c	●	
Indépendance du comité d'audit	Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %		2-9c	●	
Indépendance du comité des opérations entre personnes reliées et de révision	Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %		2-9c	●	
Indépendance du comité de ressources humaines	Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %		2-9c	●	
Indépendance du comité de gouvernance et de durabilité	Pourcentage	60 %	60 %	60 %	60 %		2-9c	●	

Taux moyen de présence aux réunions du conseil et des comités (b)	Pourcentage	97,51 %	96,35 %	99 %	99 %	
Administrateurs ne cumulant pas plus de 4 mandats	Pourcentage	100 %	100 %(g)	100 %(g)	100 %(g)	2-9c
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
Activités évaluées en fonction des risques de corruption	Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	205-1
Employés ayant reçu la formation sur la lutte contre la corruption (h)	Pourcentage	100 %	100 %	100 %	100 %	205-2 ●
Cas de corruption	Nombre	0	0	0	0	FN-AC-510a.1 205-3 ●
CONTRIBUTIONS À DES PARTIS POLITIQUES						
Montant des contributions à des partis politiques	\$C	0	0	0	0	415-1

Notes de bas de page / Méthodologie

- a. Les données relatives à la gouvernance se rapportent à Power Corporation du Canada (Power Corporation ou la Société) pour la période débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de chaque année sur laquelle porte la divulgation, sauf indication contraire dans les notes de bas de page ci-dessous.
- b. Toutes les données relatives à la composition du conseil d'administration sont en date de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année sur laquelle porte la divulgation, à l'exception du taux moyen de présence aux réunions du conseil et des comités, qui est en date du 31 décembre de l'année sur laquelle porte la divulgation.
- c. Des 14 administrateurs élus lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année 2024, 10 administrateurs (constituant plus de 71 % du conseil) sont indépendants au sens des lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, et n'ont aucun lien qui pourrait raisonnablement nuire à l'indépendance de leur jugement dans le cadre de l'exécution de leurs obligations envers la Société. Paul Desmarais, Jr et André Desmarais ne sont pas indépendants puisqu'ils ont chacun un membre de leur famille immédiate qui est un haut dirigeant d'une filiale en propriété exclusive de la Société. R. Jeffrey Orr, président et chef de la direction, n'est pas indépendant puisqu'il est un haut dirigeant de la Société. Ségolène Gallienne-Frère n'est pas indépendante parce qu'un membre de sa famille immédiate était un haut dirigeant de Groupe Bruxelles Lambert, et Claude Généreux (haut dirigeant de la Société) siège au comité du conseil d'administration de Groupe Bruxelles Lambert qui agit à titre de comité de la rémunération. Se reporter à la section [Indépendance des administrateurs](#) de la page Pratiques de gouvernance du site Web de Power Corporation pour obtenir plus d'information sur ce que la Société entend par indépendance ainsi que pour obtenir la liste actuelle des administrateurs indépendants.
- d. Au 31 décembre 2024, cinq femmes siégeaient au conseil d'administration de la Société, représentant 36 % des membres du conseil. Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 14 mai 2025, après la clôture de l'exercice, le nombre total d'administrateurs élus au conseil est passé de 14 à 13, portant ainsi le pourcentage de femmes au sein du conseil à 38 %.
- e. Au sens donné à chacun de ces termes dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).
- f. La Société croit que l'élément de continuité dans la composition du conseil est essentiel à son bon fonctionnement et, par conséquent, n'a adopté aucune politique qui fixerait de façon arbitraire le nombre de mandats qu'un administrateur peut remplir ou l'âge auquel il devrait se retirer du conseil. De telles limites ne tiennent pas compte des particularités d'émetteurs comme Power Corporation et les sociétés de son groupe, qui exercent leurs activités dans un milieu très complexe et technique. Dans ce contexte, la Société estime que le fait de siéger au conseil pendant de nombreuses années, sans limite arbitraire, est crucial pour permettre aux administrateurs de bien comprendre les diverses activités de la Société, et celles des sociétés de son groupe, et de faire un apport significatif au conseil.
- g. Représente des postes au sein du conseil d'administration de sociétés ouvertes autres que Power Corporation et ses filiales (incluant Great-West Lifeco et la Financière IGM).
- h. Power Corporation énonce ses engagements en matière de lutte contre la corruption dans son [Code de conduite et de déontologie](#). La Société fournit par ailleurs une formation spécifique sur son [Énoncé de politique anti-corruption](#) et sur la [Politique mondiale](#) qui l'accompagne. La Société envoie à tous les membres de son personnel des rappels réguliers pour qu'ils gardent à l'esprit leurs devoirs et responsabilités en vertu de cette politique. Power Corporation exige également de tous ses administrateurs, dirigeants et employés qu'ils attestent au moins une fois par année de leur conformité aux exigences du Code de conduite et de déontologie de la Société.

Environnement ^(a)

Sujet	Unité de mesure	% assurance par une tierce partie ^(b)	2024	2023 ^(c) (année de référence)	2022 ^(c)	2021 ^(c)	SASB	GRI	FEM	TCFD
ÉMISSIONS DE GES (d)(e)(f)(g)									•	•
En termes absolus (h)										
Agrégées – Totaux et performance										
Champs d'application 1, 2 et 3	tCO ₂ e	42 %	113 035	112 933	94 517	91 819			•	•
Champs d'application 1 et 2	tCO ₂ e	100 %	21 242	23 684	27 257	26 113			•	•
Performance relative aux champs d'application 1 et 2 — Variation d'une année à l'autre (i)	Pourcentage	100 %	-10,3 %	-13,1 %	4,4 %	-8,6 %				
Désagrégées par champ d'application										
Champ d'application 1 (j)	tCO ₂ e	100 %	9 333	10 429	12 139	10 049		305-1	•	•
Champ d'application 2 (en fonction de la localisation) (k)	tCO ₂ e	100 %	11 908	13 254	15 118	16 065		305-2	•	•
Champ d'application 2 (en fonction du marché) (k)	tCO ₂ e	0,1 %	9 858	10 909	11 535	11 988		305-2	•	•
Champ d'application 3 (l)	tCO ₂ e	29 %	91 793	89 249	67 260	65 706		305-3	•	•
Catégorie 5 — Déchets générés par les activités (m)	tCO ₂ e	31 %	2 716	1 320	1 596	1 675		305-3	•	•
Catégorie 6 — Déplacements professionnels (n)	tCO ₂ e	14 %	11 361	9 339	6 483	2 905		305-3	•	•
Catégorie 8 — Actifs loués en amont (o)	tCO ₂ e	0,6 %	7 097	7 036	7 556	7 457		305-3	•	•
Catégorie 15 — Investissements (p)	tCO ₂ e	34 %	70 620(c)	71 544(c)	51 625	53 668	FN-AC-410b.1	305-3	•	•
Intensité (q)										
En fonction des revenus	tCO ₂ e par 100 000 \$ CA de revenus		0,049	0,051	0,056	0,038		305-4		
Par employé	tCO ₂ e par employé		0,57	0,62	0,73	0,77		305-4		•
Par pied carré (pi²)	tCO ₂ e par 1 000 pi ²		3,90	4,26	4,94	4,73		305-4		•
ÉNERGIE (r)										
Énergie consommée au sein du groupe (s)	MWh		107 726	116 803	128 222	128 681		302-1		
Énergie directe (t)	MWh		42 485	47 075	55 195	53 796		302-1		
Énergie directe renouvelable (u)	Pourcentage		9,6 %	9,7 %	6,6 %	7,1 %		302-1		
Énergie indirecte (t)	MWh		65 241	69 728	73 027	74 885		302-1		
Énergie indirecte renouvelable (u)	Pourcentage		71,9 %	69,9 %	70,3 %	76,0 %		302-1		
Énergie consommée à l'extérieur du groupe (s)	MWh		476 468	481 303	424 693	433 767		302-2		
Énergie directe (t)	MWh		234 490	240 996	194 493	195 026		302-2		
Énergie directe renouvelable (u)	Pourcentage		0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %		302-2		

Énergie indirecte (t)	MWh	241 978	240 307	230 200	238 741	302-2
Énergie indirecte renouvelable (u)	Pourcentage	52,1 %	51,3 %	52,8 %	53,1 %	302-2
Intensité énergétique (v)						
En fonction des revenus	MWh par 100 000 \$ CA de revenus	0,248	0,252	0,263	0,185	302-3
Par employé	MWh par employé	2,87	3,07	3,43	3,81	302-3
Par pied carré	MWh par 1 000 pi ²	19,77	21,03	23,23	23,31	302-3
DÉCHETS (w)						
Déchets générés au sein du groupe (x)(y)						
Déchets non dangereux	Tonnes	8 490	10 202	2 217	1 759	306-2
Méthodes d'élimination des déchets						306-2
Recyclage	Tonnes	7 867	9 659	1 665	1 226	305-2
Déchets envoyés à l'enfouissement	Tonnes	490	466	462	394	305-2
Déchets transformés en énergie	Tonnes	132	78	90	139	305-2
Déchets détournés de l'enfouissement	Pourcentage	92,7 %	94,7 %	75,1 %	69,7 %	306-2
Déchets produits à l'extérieur du groupe(x)(y)						
Déchets non dangereux	Tonnes	6 476	4 475	4 148	3 550	306-2
Méthodes d'élimination des déchets						306-2
Recyclage	Tonnes	2 400	1 450	1 528	1 311	305-2
Déchets envoyés à l'enfouissement	Tonnes	4 049	2 996	2 587	2 212	305-2
Déchets transformés en énergie	Tonnes	27	29	33	27	305-2
Déchets détournés de l'enfouissement	Pourcentage	37,1 %	32,4 %	36,8 %	36,9 %	306-2
EAU (z)						
Eau prélevée au sein du groupe (aa)						
Eau prélevée (ab)	Mètres cubes	218 430	195 698	161 013	152 206	303-3 ●
Intensité hydrique (ac)	Mètres cubes par 1 000 pi ²	40,1	35,2	29,2	27,6	
Eau prélevée à l'extérieur du groupe (aa)						
Eau prélevée (ab)	Mètres cubes	1 655 337	1 644 506	1 711 492	1 561 937	303-3 ●
Intensité hydrique (ac)	Mètres cubes par 1 000 pi ²	43,0	43,3	45,2	41,3	

NOTES DE BAS DE PAGE/MÉTHODOLOGIE

- a. **Couverture des données environnementales et période de divulgation.** Les données environnementales se rapportent aux émissions de gaz à effet de serre (GES), à l'énergie, à l'eau et aux déchets pour la période débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de chaque année de divulgation.
- b. **Assurance par une tierce partie.** Deloitte S.E.N.C.R.L./S.R.L. a réalisé une mission d'assurance limitée sur les données relatives aux émissions de GES pour l'année de divulgation 2024, conformément à la Norme internationale de missions d'assurance (ISAE) 3410, Missions d'assurance relatives aux bilans des GES. Cette colonne indique le pourcentage des données relatives aux émissions de GES incluses dans le champ d'application de la mission d'assurance limitée. Lorsque moins de 100 % des données divulguées ont fait l'objet de l'assurance limitée, le pourcentage indiqué reflète la partie de l'inventaire des émissions de GES du groupe Power qui a été assurée.
- c. **Année de référence et années historiques.** L'année de référence pour la mesure des données environnementales est l'année de divulgation 2023, sauf en ce qui concerne les données sur les émissions de GES du champ d'application 3 – Catégorie 15 (Investissements), pour lesquelles l'année de référence est l'année de divulgation 2024. Ces années de référence ont été mises à jour afin de refléter l'inclusion des données sur les émissions de GES se rapportant à GBL, Sagard et PSC (telles que définies et sous réserve des exceptions énumérées à la note de bas de page (d) ci-dessous). Il convient de noter que les données environnementales relatives aux années de divulgation 2021 et 2022 sont incluses à titre informatif uniquement et non à des fins de comparaison des performances, car elles n'ont pas été recalculées pour inclure GBL, Sagard et PSC.
- d. **Périmètre organisationnel des données relatives aux émissions de GES.** Le périmètre organisationnel de Power Corporation du Canada en ce qui concerne la mesure des émissions de GES a été déterminé en utilisant une approche de consolidation basée sur le contrôle financier établie en considérant le Protocole des gaz à effet de serre, une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée) (Protocole des GES). Le périmètre organisationnel de l'inventaire des émissions de GES de Power Corporation du Canada est conforme à celui utilisé pour les fins de ses états financiers, à l'exception des éléments suivants :
- Les émissions de GES sont consolidées uniquement pour les entités et les sources d'émissions pour lesquelles des données relatives aux émissions de GES sont disponibles : Power Corporation du Canada et ses filiales en propriété exclusive Square Victoria Immobilier et la Corporation Financière Power (ci-après collectivement « Power » ou « ses »), Great-West Lifeco (Lifeco), la Société financière IGM (IGM), Groupe Bruxelles Lambert (GBL), Sagard Holdings (Sagard) et Capitaux durables Power (PSC).
 - Dans le cas de Lifeco, la méthodologie adopte un modèle de contrôle financier, à l'exception : a) des immeubles de placement (détenus directement par Lifeco), et b) des immeubles de placement détenus dans des fonds distincts (qui sont consolidés par Lifeco). Ces immeubles de placement sont des investissements faits par Lifeco dans le but de réaliser un profit. La substance économique de la relation entre Lifeco et ces immeubles de placement consiste à générer des rendements financiers, et non à utiliser les actifs dans le cadre des activités quotidiennes de l'organisation. À ce titre, la substance économique a pris préséance sur le statut légal de propriété. Étant donné l'utilisation exclusive de ces immeubles de placement à des fins d'appréciation du capital et de revenus de placement, les émissions de GES qui s'y rapportent sont classées dans le champ d'application 3 - Catégorie 15 (Investissements). Un facteur d'attribution égal à la participation de Lifeco est appliqué aux émissions de GES relatives aux immeubles de placement afin de tenir compte des émissions de GES financées par Lifeco. En ce qui concerne les immeubles de placement détenus dans des fonds distincts, un facteur d'attribution équivalent à l'investissement du compte général de Lifeco dans le fonds est appliqué.
 - Dans le cas de GBL, comme l'entité est détenue par l'intermédiaire d'une société mère et qu'elle n'est pas détenue en propriété exclusive par cette société mère intermédiaire (c'est-à-dire qu'il existe une participation ne donnant pas le contrôle), Power comptabilise les émissions de GES se rapportant à GBL à hauteur de sa participation économique dans cette entité, qui s'établissait à 16,5 % au 31 décembre 2024. Seules les émissions opérationnelles se rapportant à GBL et à ses filiales directes et indirectes en propriété exclusive dont l'activité principale est la gestion d'investissements ont été consolidées dans cette divulgation de données environnementales. Les autres filiales de GBL n'ont pas été incluses.
 - Dans le cas de Sagard, seules les émissions opérationnelles de GES se rapportant à sa filiale Gestion Sagard Holdings et à ses propres filiales ont été consolidées dans cette divulgation de données environnementales. Les autres filiales de Sagard et ses participations sous contrôle conjoint n'ont pas été incluses.
 - Dans le cas de PSC, seules les émissions opérationnelles de GES se rapportant à sa filiale Gestion Durable Power ont été consolidées dans cette divulgation de données environnementales. Potentia Renewables, Nautilus Solar et le Partenariat Power Sustainable en infrastructure énergétique n'ont pas été inclus.
 - Wealthsimple Financial Corp. et les entreprises autonomes de Power, LMPG Inc. et La Compagnie Électrique Lion, n'ont pas été incluses dans cette divulgation de données environnementales. Ensemble, mais sous réserve des exceptions mentionnées ci-dessus, Power, Lifeco, IGM, GBL, Sagard et PSC sont désignées comme le « groupe Power » pour les fins de cette divulgation de données environnementales. Bien que les entités exclues fassent partie du périmètre organisationnel de Power, elles représentent environ 3 % de l'actif consolidé de Power. Power vise à continuellement améliorer sa divulgation en matière climatique et environnementale.
- e. **Changements entraînant le recalcul des émissions de GES.** Les changements présentés ci-dessous ont eu une incidence sur la divulgation des données relatives aux émissions de GES.
- **Changements structurels :** En date du 12 janvier 2024, Sagard a acquis Performance Equity Management, LLC (PEM). Les émissions de GES relatives à PEM ont été incluses dans l'inventaire d'émissions de GES du groupe Power à compter de cette même date. Selon l'approche de recalcul de Power, l'acquisition de PEM n'a pas constitué un changement ayant un impact significatif. Elle n'a donc pas entraîné de recalcul des émissions de l'année de référence de l'inventaire du groupe Power.
 - **Autres changements :** La mise à jour de l'année de référence pour la mesure de la performance environnementale opérationnelle de Power à l'année de divulgation 2023 a nécessité le recalcul des émissions de GES précédemment divulguées pour cette même année afin d'assurer la cohérence et la comparabilité dans le temps. Ces recalculs ont pris en compte : (i) la mise à jour des coefficients d'émission (CÉ), (ii) les changements dans l'inventaire des immeubles, et (iii) le remplacement d'estimations antérieures par des données plus précises devenues disponibles après le cycle de divulgation 2023.
- f. **Normes de quantification des émissions de GES et protocoles techniques.** Les émissions de GES ont été quantifiées en utilisant une méthodologie établie en considérant la Norme IFRS d'information sur la durabilité IFRS S1 (Obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité), la Norme IFRS d'information sur la durabilité IFRS S2 (Informations à fournir en lien avec les changements climatiques), le Protocole des GES, le Protocole des GES : Indications sur le champ d'application 2 (2015), la norme de comptabilité et de déclaration de la chaîne de valeur des entreprises (champ d'application 3) du Protocole des GES (2011), le guide technique pour le calcul des émissions du champ d'application 3 du Protocole des GES (2011), le guide Mesurer et rendre compte des impacts environnementaux : guide à l'intention des entreprises (2019) du Ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA), et la norme mondiale de comptabilisation et de déclaration des GES du Partenariat pour la comptabilisation du carbone, partie A : Émissions financées, 2e édition (décembre 2022) (norme PCAF).
- g. **Approche de mesure des émissions de GES, données d'intrant et hypothèses.** Sauf indication contraire, les émissions de GES ont été quantifiées en appliquant la méthodologie suivante :
- **Approche de mesure :** Les émissions de GES ont été estimées en multipliant les données d'activité des GES par les CÉ et les potentiels de réchauffement planétaires (PRP) applicables.
 - **Données d'intrant :** Des données d'activité primaires tirées de factures et de rapports de fournisseurs et de gestionnaires immobiliers ont été utilisées pour les calculs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques et/ou des données représentant des moyennes sectorielles, des données de substitution ou d'autres données génériques, selon le cas, ont été utilisés pour extrapoler les émissions. Les CÉ utilisés proviennent principalement de sources se rapportant à des fournisseurs spécifiques de services publics ou à des régions spécifiques, notamment le Rapport d'inventaire national (RIN) 1990-2023 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 2 et partie 3 (Ottawa, Environnement et Changement climatique Canada, 2025); le *Greenhouse Gas Reporting : Conversion Factors for Company Reporting 2024* (Gouvernement du Royaume-Uni, Climate Change and Energy); les *Emissions Factors for Greenhouse Gas Inventories* (Agence américaine de protection de l'environnement, janvier 2025); le rapport *Sustainable Energy Authority of Ireland : Energy in Ireland 2024*; et le Bilan carbone (ADEME, 2016). Le sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) a été utilisé pour agréger et convertir les GES pertinents en unités d'équivalent de dioxyde de carbone (CO₂e), à l'aide des principaux PRP suivants : dioxyde de carbone (tCO₂/unité) : 1; méthane (tCH₄/unité) : 27; oxyde nitreux (tN₂O/unité) : 273; ainsi que les PRP pertinents pour les hydrofluorocarbures et les perfluorocarbures. Dans certains cas, le RIN 1990-2022 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 2 et partie 3 (Ottawa, Environnement et Changement climatique Canada, 2024) et le cinquième rapport d'évaluation du GIEC ont été utilisés.
 - **Hypothèses :** Des hypothèses ont été formulées lors de l'application des données historiques, des données de substitution internes et des moyennes sectorielles pour extrapoler les émissions
- h. **Quantités absolues d'émissions de GES.** Les quantités absolues d'émissions brutes de GES générées au cours des années de divulgation sont exprimées en tonnes métriques de CO₂e (tCO₂e) et sont divulguées selon les champs d'application 1, 2 et 3, puis agrégées en conséquence.
- i. **Variation d'une année à l'autre.** La variation en pourcentage d'une année à l'autre est calculée sur la base des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 (en fonction de la localisation) agrégées.

- j. **Émissions de GES du champ d'application 1.** Les émissions directes de GES du champ d'application 1 couvrent le groupe Power. Les émissions du champ d'application 1 de Power, Lifeco et IGM couvrent 100 % de leurs immeubles respectifs qu'elles détiennent et occupent (à l'exclusion des immeubles de placement), ainsi que l'équipement et les véhicules qu'elles détiennent et contrôlent. GBL, Sagard et PSC n'ont généré aucune émission du champ d'application 1 en 2024 selon l'approche de consolidation basée sur le contrôle financier. Des données d'activité primaires relatives aux volumes de carburant consommés par les sources d'émissions de GES fixes et mobiles, dont les chaudières, les fournaies, les générateurs de secours et les véhicules d'entreprise, et relatives aux volumes de réfrigérant consommés par les sources d'émissions de GES fugitives, dont les unités de climatisation des immeubles, ont été tirées des factures et des rapports des fournisseurs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques, des données provinciales et/ou des moyennes sectorielles, selon leur disponibilité, ont été utilisés pour extrapoler les émissions. Les CE et les données d'activité utilisés comprenaient 55 % de données primaires et 45 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir plus d'information sur les CE et les PRP.
- k. **Émissions de GES du champ d'application 2.** Les émissions indirectes de GES du champ d'application 2 couvrent le groupe Power. Les émissions du champ d'application 2 de Power, Lifeco et IGM couvrent 100 % de leurs immeubles respectifs qu'elles détiennent et occupent (à l'exclusion des immeubles de placement). GBL, Sagard et PSC n'ont généré aucune émission de GES du champ d'application 2 en 2024 selon l'approche de consolidation basée sur le contrôle financier. Des données d'activité primaires relatives aux volumes de consommation d'électricité, de vapeur et d'eau refroidie achetées ont été tirées des factures et des rapports des fournisseurs. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques et/ou des moyennes sectorielles, selon leur disponibilité, ont été utilisés pour extrapoler les émissions. Les émissions de GES du champ d'application 2 en fonction de la localisation ont été calculées en multipliant les données d'activité par les CE se rapportant spécifiquement aux réseaux électriques régionaux, tel qu'indiqué à la note de bas de page (g). Pour les États-Unis, les CE utilisés proviennent du eGRID2023 de l'Agence américaine de protection de l'environnement. Les émissions de GES du champ d'application 2 en fonction du marché ont été calculées en multipliant les données d'activité par les CE se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés. Ces CE varient en fonction des instruments contractuels, y compris les attributs énergétiques (tels que les crédits d'énergie renouvelable), et les contrats directs d'électricité à faible teneur en carbone et renouvelable. Lorsque les CE se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés n'étaient pas disponibles, les CE portant sur le bouquet électrique résiduel du réseau électrique par défaut ont été utilisés. Les CE de l'eau réfrigérée et de la vapeur achetées proviennent des fournisseurs de services publics et/ou de CE spécifiques à chaque région. En 2024, 85 % des émissions de GES du champ d'application 2 en fonction du marché ont été calculées en utilisant des CE se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés. Plus généralement, les CE et les données d'activités utilisés pour la quantification des émissions de GES du champ d'application 2 en fonction de la localisation comprenaient 54 % de données primaires et 46 % de données secondaires, et les CE et les données d'activités utilisés pour la quantification des émissions de GES du champ d'application 2 en fonction du marché comprenaient 92 % de données primaires et 8 % de données secondaires. Il convient de noter que les données sur les émissions de GES du champ d'application 2 en fonction du marché n'ont pas fait l'objet d'une vérification par une tierce partie, à l'exception de celles se rapportant à Power et à IGM.
- l. **Émissions de GES du champ d'application 3.** Compte tenu de la nature des activités du groupe Power dans le secteur des services financiers, les émissions indirectes de GES du champ d'application 3 de catégories 1 à 14 dans la chaîne de valeur sont négligeables lorsqu'elles sont considérées dans le contexte des émissions de catégorie 15 liées aux investissements. Lorsque les données étaient disponibles, les émissions du champ d'application 3 sont divulguées pour la catégorie 5 (Déchets générés par les activités) (se reporter à la note de bas de page (m)), la catégorie 6 (Déplacements professionnels) (se reporter à la note de bas de page (n)), la catégorie 8 (Actifs loués en amont) (se reporter à la note de bas de page (o)) et la catégorie 15 (Investissements) (se reporter à la note de bas de page (p)). Des données supplémentaires se rapportant au champ d'application 3 pour l'année de divulgation 2024 sont présentées dans la réponse de Power à l'édition 2025 du questionnaire du CDP sur les changements climatiques.
- m. **Champ d'application 3 – Catégorie 5 (Déchets générés par les activités).** La catégorie 5 (Déchets générés par les activités) du champ d'application 3 se rapporte aux émissions liées aux déchets générés dans les immeubles détenus et contrôlés financièrement et dans les espaces immobiliers loués, et qui sont produites lors de l'élimination et du traitement des déchets, y compris les déchets envoyés à l'enfouissement et aux usines de valorisation énergétique. Bien que considérées négligeables dans l'ensemble, les émissions liées aux déchets générés par les activités ont été calculées par Power, Lifeco (pour le Canada seulement en ce qui concerne les bureaux loués), IGM (immeuble détenu uniquement), GBL, Sagard et PSC. Ces données excluent les émissions liées aux déchets envoyés au recyclage et aux déchets générés dans les immeubles de placement. Des données d'activité primaires relatives aux volumes de déchets et aux méthodes de traitement de ceux-ci ont été tirées des factures et des rapports des transporteurs de déchets et des entrepreneurs tiers, ainsi qu'à partir de sondages annuels effectués auprès des gestionnaires d'immeubles. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques et/ou des moyennes sectorielles, selon la disponibilité, ont été utilisés pour extrapoler les émissions. Il convient de noter que les CE spécifiques suivants pour la valorisation énergétique des déchets ont été appliqués, le cas échéant : Province de l'Ontario : *The York Durham Energy Centre Correspondence*, avril 2021 (émissions et tonnage non liés à la biomasse uniquement); et Province de la Colombie-Britannique : *Metro Vancouver Recycling and Solid Waste Management Program, 2024 Report*, et *Industrial Facility GHG Reporting Hub*, disponibles au <https://metrovanancouver.org/boards/ZeroWaste/ZWA-2024-07-04-AGE.pdf#search=zero%20waste%202024> et <https://metrovanancouver.org/boards/ZeroWaste/ZWA-2024-09-05-PPT.pdf#search=zero%20waste%202024>. Dans certains cas, le RIN 1990-2018 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada, partie 2 (Ottawa, Environnement et Changement climatique Canada, 2020) a été utilisé. Les CE et les données d'activité utilisés comprenaient 49 % de données primaires et 51 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir plus d'information sur les CE et les PRP.
- n. **Champ d'application 3 – Catégorie 6 (Déplacements professionnels).** La catégorie 6 (Déplacements professionnels) du champ d'application 3 se rapporte aux émissions liées aux déplacements aériens, ferroviaires et terrestres des employés pour des activités professionnelles dans des véhicules appartenant à des tiers ou exploités par des tiers. Bien que considérées négligeables dans l'ensemble, les émissions liées aux déplacements professionnels ont été calculées par le groupe Power. Des données d'activité primaires relatives aux volumes de carburant, aux distances parcourues et aux modes de transport ont été tirées des factures et des rapports de fournisseurs tiers, selon le cas, et les données d'activité primaires relatives aux dépenses ont été obtenues auprès des entités du groupe Power. Les CE et les données d'activité utilisés comprenaient 51 % de données primaires et 49 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir de l'information sur les CE et les PRP.
- o. **Champ d'application 3 – Catégorie 8 (Actifs loués en amont).** La catégorie 8 (Actifs loués en amont) du champ d'application 3 se rapporte aux émissions liées à la consommation d'énergie lors de l'exploitation d'actifs loués et qui ne sont pas déjà incluses dans les émissions des champs d'application 1 et 2. Bien que considérées négligeables dans l'ensemble, les émissions liées aux actifs loués en amont ont été calculées par le groupe Power. Il convient de noter que les émissions se rapportant à un sous-ensemble de propriétés louées par Lifeco à l'échelle internationale sont actuellement exclues du calcul des émissions de GES du champ d'application 3 - catégorie 8 de Lifeco. Celles-ci incluent les émissions se rapportant aux propriétés louées situées aux Bermudes, en Allemagne, à la Barbade, sur l'île de Man, à Macao, à Hong Kong, aux Philippines et en Inde. De façon semblable, IGM mesure uniquement les émissions de GES se rapportant aux bureaux loués au Canada. Des données d'activité primaires relatives aux volumes d'énergie consommée ont été obtenues auprès des gestionnaires immobiliers tiers. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques, des données de substitution internes et/ou des moyennes sectorielles, selon leur disponibilité, ont été utilisées pour extrapoler les émissions. Il convient de noter que les CE spécifiques suivants ont été utilisés, selon le cas : l'inventaire et les projections des GES pour l'émirat d'Abou Dhabi, résumé du quatrième cycle, avril 2021 (électricité), Climatq (électricité), et l'inventaire italien des GES 1990-2022, NIR 2024 et Rapporto Ambientale 2024 (électricité). Les CE et les données d'activité utilisés comprenaient 29 % de données primaires et 71 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir de l'information sur les CE et les PRP.
- p. **Champ d'application 3 – Catégorie 15 (Investissements).** La catégorie 15 (Investissements) du champ d'application 3 se rapporte aux émissions liées à la consommation d'énergie par les immeubles de placement au sein du compte général de Lifeco et du Fonds de biens immobiliers IG d'IGM. Des données d'activité primaires relatives aux volumes d'énergie consommée ont été obtenues auprès des gestionnaires immobiliers. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques, des données indirectes internes et/ou des moyennes sectorielles, selon leur disponibilité, ont été utilisées pour extrapoler les émissions. Les émissions financées ont été réparties en utilisant des facteurs d'attribution établis en considérant la norme PCAF. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir de l'information sur les CE et les PRP. Il convient de noter que d'autres émissions de GES de 2024 liées aux investissements sont présentées dans la réponse de Power à l'édition 2025 du questionnaire du CDP sur les changements climatiques; ces données n'ont pas fait l'objet d'une vérification par une tierce partie.
- q. **Intensité des émissions.** L'intensité des émissions de GES est divulguée en fonction de la totalité des émissions de GES du champ d'application 1 et du champ d'application 2 en fonction de la localisation.
- r. **Données relatives à l'énergie.** Les données relatives à l'énergie sont divulguées conformément à la norme GRI 302 : Énergie (2016) et se rapportent uniquement aux activités d'affaires de Power, de Lifeco et d'IGM.
- s. **Énergie consommée au sein du groupe et à l'extérieur du groupe.** « L'énergie consommée au sein du groupe » se rapporte à l'énergie consommée dans le cadre des activités détenues et contrôlées par Power, Lifeco et IGM, tel que décrit à la note de bas de page (d). « L'énergie consommée à l'extérieur du groupe » se rapporte à l'énergie consommée dans le cadre d'activités qui ne sont pas détenues ou contrôlées par Power, Lifeco et IGM, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (o) et (p).
- t. **Énergie directe et indirecte.** L'énergie directe consommée correspond à l'énergie renouvelable et non renouvelable produite à partir de carburants dont le gaz naturel, le kérosène, l'essence et le diesel. L'énergie indirecte comprend l'électricité, l'eau refroidie et la vapeur ayant été achetées.

- u. **Énergie renouvelable.** L'énergie directe renouvelable correspond au gaz naturel renouvelable acheté par Power auprès d'Énergir au Québec, au gaz naturel renouvelable acheté par Lifeco auprès de Crown Gas & Power au Royaume-Uni, ainsi qu'aux certificats thermiques renouvelables achetés par IGM auprès de Bullfrog Power au Canada. Le pourcentage divulgué est exprimé par rapport à l'énergie directe totale consommée par Power, Lifeco et IGM. L'énergie indirecte renouvelable correspond à l'énergie provenant de sources à faibles émissions de carbone au Canada (y compris l'hydroélectricité dans les provinces de l'Ontario, du Québec, de la Colombie-Britannique et du Manitoba, ainsi que la vapeur dans les provinces de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique), au Royaume-Uni (électricité) et en Irlande (électricité). Le pourcentage divulgué est exprimé par rapport à l'énergie indirecte totale consommée par Power, Lifeco et IGM. Il convient de noter que les pourcentages d'énergie renouvelable directe et indirecte « au sein du groupe » et « à l'extérieur du groupe » ont été retraités pour les années de divulgation 2021 et 2022 afin de refléter le retrait d'une propriété comptée deux fois et l'inclusion des sources d'énergie renouvelables utilisées au sein du portefeuille immobilier international de Lifeco, en plus de celles utilisées au sein de son portefeuille canadien.
- v. **Intensité énergétique.** Les ratios d'intensité énergétique incluent l'énergie directe et indirecte consommée au sein du groupe. Se rapporter à la note de bas de page (s) pour obtenir plus d'information sur l'énergie consommée au sein du groupe, ainsi qu'à la note de bas de page (t) pour obtenir plus d'information sur l'énergie directe et indirecte.
- w. **Données relatives aux déchets.** Les données relatives aux déchets sont divulguées conformément à la norme GRI 306 : Déchets (2020) et se rapportent uniquement aux activités d'affaires de Power, de Lifeco et d'IGM.
- x. **Déchets générés au sein du groupe et à l'extérieur du groupe.** Les « déchets générés au sein du groupe » se rapportent aux déchets générés dans le cadre des activités détenues et contrôlées par Power, Lifeco et IGM, tel que décrit à la note de bas de page (d). Les « déchets générés à l'extérieur du groupe » se rapportent aux déchets générés dans le cadre des activités qui ne sont pas détenues ou contrôlées par Power, Lifeco et IGM, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (o) et (p). Il convient de noter que les volumes de déchets envoyés au recyclage et les taux de déchets détournés de l'enfouissement à l'extérieur du groupe ont été retraités pour les années de divulgation 2021, 2022 et 2023 afin de refléter le pourcentage de détention des immeubles de placement.
- y. **Méthodes de détournement et de disposition des déchets.** Les volumes de déchets et les méthodes de disposition des déchets ont été calculés et déterminés à l'aide de données primaires consistant en des volumes de déchets figurant sur les factures et les rapports de détournement des déchets d'entrepreneurs tiers. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des profils de données historiques ont été utilisés pour extrapoler les volumes de déchets.
- z. **Données relatives à l'eau.** Les données relatives à l'eau sont divulguées conformément à la norme GRI 303 : Eau et effluents (2018) et se rapportent uniquement aux activités d'affaires de Power, de Lifeco et d'IGM.
- aa. **Eau prélevée au sein du groupe et à l'extérieur du groupe.** « L'eau prélevée au sein du groupe » se rapporte à l'eau prélevée par des fournisseurs municipaux tiers et consommée dans le cadre des activités détenues et contrôlées par Power, Lifeco et IGM, tel que décrit à la note de bas de page (d). « L'eau prélevée à l'extérieur du groupe » se rapporte à l'eau prélevée par des fournisseurs municipaux tiers et consommée dans le cadre des activités qui ne sont pas détenues ou contrôlées par Power, Lifeco et IGM, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (o) et (p).
- ab. **Eau prélevée.** Les volumes d'eau prélevés ont été calculés à l'aide de données primaires consistant en des volumes d'eau figurant sur les factures de fournisseurs tiers. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, des données secondaires ont été utilisées pour extrapoler les volumes d'eau à partir de moyennes du secteur immobilier.
- ac. **Intensité hydrique.** Les ratios d'intensité hydrique « au sein du groupe » sont calculés en fonction de la superficie en pieds carrés des immeubles détenus ou contrôlés par Power, Lifeco et IGM, tel que défini à la note de bas de page (d). Les ratios d'intensité hydrique « à l'extérieur du groupe » sont calculés en fonction de la superficie en pieds carrés des espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (o) et (p).
-

Social

Sujet	Unité de mesure	2024	2023	2022	2021	SASB	GRI	FEM	TCFD
EMPLOYÉS (a)									
Employés par région									
Total mondial (b)	Nombre total	40 408	40 520	37 342	33 783		2-7a		
Canada	Nombre total	19 883	19 575	17 900	—		2-7a		
Colombie-Britannique	Nombre total	979	910	—	—		2-7a		
Alberta	Nombre total	965	880	—	—		2-7a		
Saskatchewan	Nombre total	564	601	—	—		2-7a		
Manitoba	Nombre total	4 693	4 853	—	—		2-7a		
Ontario	Nombre total	10 033	9 817	—	—		2-7a		
Québec	Nombre total	2 405	2 287	—	—		2-7a		
Nouveau-Brunswick	Nombre total	32	21	—	—		2-7a		
Nouvelle-Écosse	Nombre total	157	156	—	—		2-7a		
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	13	11	—	—		2-7a		
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	42	39	—	—		2-7a		
Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut	Nombre total	s.o.	s.o.	—	—		2-7a		
États-Unis	Nombre total	11 070	11 962	11 427	—		2-7a		
Europe	Nombre total	5 715	5 704	5 554	—		2-7a		
Autres	Nombre total	3 740	3 279	2 461	—		2-7a		
Nouvelles embauches par région									
Total mondial	Nombre total	8 018	8 226	10 451	7 767		401-1a	●	
Canada	Nombre total	4 777	—	—	—		401-1a	●	
États-Unis	Nombre total	1 373	—	—	—		401-1a	●	
Europe	Nombre total	810	—	—	—		401-1a	●	
Autres	Nombre total	1 058	—	—	—		401-1a	●	
Roulement du personnel (c)									
Total des départs – employés permanents	Nombre total	5 741	5 931	5 475	—		401-1b		
Taux de roulement	Pourcentage du nombre total d'employés	14,2 %	14,6 %	14,7 %	12,3 %		401-1b	●	
Diversité des employés									
Groupes d'âge									
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	21,2 %	—	—	—		405-1b	●	
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	54,6 %	—	—	—		405-1b	●	
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	24,2 %	—	—	—		405-1b	●	
Genre (d)									
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	52,9 %	53,4 %	54,2 %	53,6 %	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●	
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	29,0 %	29,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●	
Cadres (f)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	43,5 %	43,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●	

Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	55,9 %	56,7 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	45,7 %	45,8 %	45,2 %	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	70,6 %	70,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	55,6 %	56,4 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	42,5 %	42,6 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Non-binaires/Autres (h)	Pourcentage du nombre total d'employés	0,3 %	0,2 %	0,6 %	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,0 %	0,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,1 %	0,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,3 %	0,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Préfère ne pas répondre (h)	Pourcentage du nombre total d'employés	1,2 %	0,5 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,4 %	0,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,9 %	0,4 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	1,2 %	0,5 %	—	—	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Identité autochtone (i)								
Oui	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	5,8 %	6,0 %	1,4 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Identité ethnique/raciale (j)								
Blanche	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	57,3 %	56,0 %	56,0 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	76,7 %	78,2 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	68,1 %	65,8 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	54,8 %	52,4 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Noire	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	7,5 %	6,3 %	5,7 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	1,5 %	2,0 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	3,6 %	3,4 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●

Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	9,0 %	7,2 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Racisée (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	s.o.	s.o.	19,0 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique de l'Est (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	4,2 %	3,7 %	s.o.	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	4,4 %	4,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	5,6 %	5,0 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	3,9 %	3,4 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Latino-américaine (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	4,4 %	4,0 %	s.o.	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	1,0 %	0,9 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	2,8 %	2,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	5,1 %	4,5 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique du Sud ou indienne d'Asie (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	6,9 %	5,1 %	s.o.	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	3,1 %	2,2 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	6,0 %	4,7 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	7,5 %	5,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique du Sud-Est (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	4,7 %	4,4 %	s.o.	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	0,8 %	0,6 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	2,3 %	2,0 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	5,6 %	5,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique de l'Ouest, nord-africaine ou moyenne-orientale (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	1,4 %	1,1 %	s.o.	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●

Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	1,7 %	1,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	1,2 %	1,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	1,4 %	1,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Autres	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	2,2 %	6,3 %	3,3 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	3,5 %	5,2 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	2,6 %	7,5 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	2,1 %	5,8 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	11,4 %	13,4 %	15,4 %	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Haute direction et vice-présidents (e)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	7,3 %	5,6 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	7,8 %	8,3 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Non-cadres (g)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés au sein du niveau	10,7 %	15,1 %	—	—	FN-AC-330a.1	405-1b	●
COLLECTIVITÉ								
Dons de bienfaisance (l)	\$ CA	49 700 000	48 900 000	43 800 000	45 000 000		201-1	●

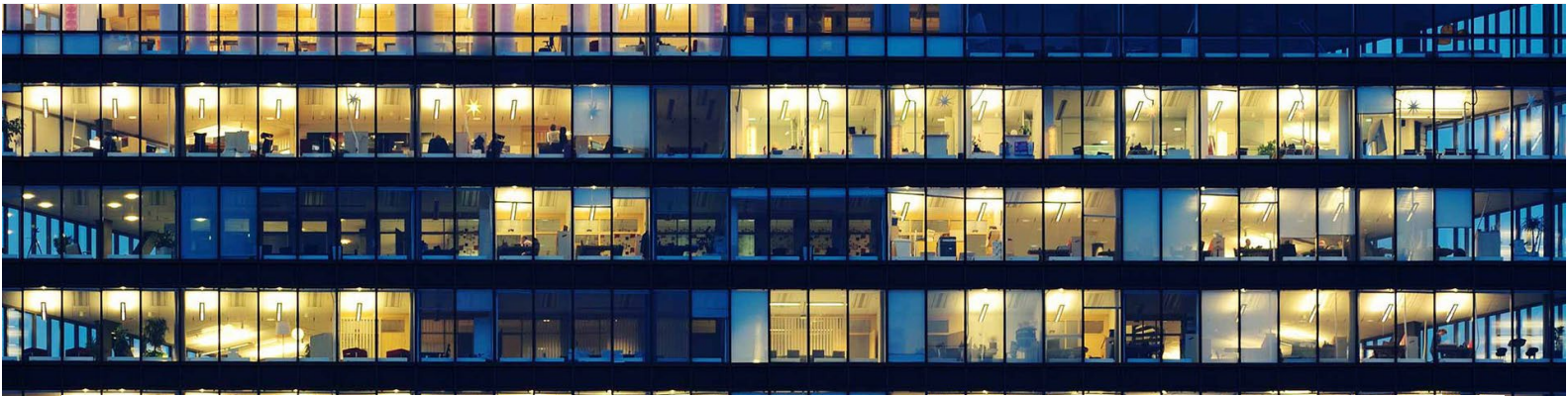
Notes de bas de page/Méthodologie

- Les données relatives aux employés sont présentées en date du 31 décembre de chaque année de divulgation. Les données se rapportent à Power Corporation du Canada (Power Corporation) ainsi qu'aux sociétés de son groupe, consolidées sur la base du contrôle financier. Cela comprend ses principales sociétés en exploitation cotées en bourse, Great-West Lifeco (Lifeco) et la Financière IGM (IGM), ses plateformes de placements dans des actifs alternatifs, Sagard Holdings et Power Sustainable Capital, d'autres filiales, ainsi que les entités que ces sociétés consolident respectivement sur la base du contrôle financier (collectivement, le groupe Power). Il convient de noter qu'à l'exception du nombre total d'employés dans le monde, toutes les données relatives aux employés excluent les employés américains d'une unité d'affaires de l'une des sociétés du groupe Power, représentant environ 45 employés. D'autres limitations de la couverture des données sont spécifiées dans les notes de bas de page se rapportant aux indicateurs spécifiques inclus dans la présente divulgation. Pour obtenir plus de détails sur les données sociales des années de divulgation antérieures, y compris la couverture des données et les limitations, se reporter aux tableaux de données sociales précédents de Power Corporation.
- Le nombre total d'employés dans le monde inclut les employés permanents à temps plein, les employés permanents à temps partiel, les employés temporaires à temps plein, les employés temporaires à temps partiel et les employés occasionnels inscrits sur les listes de paie des sociétés du groupe Power, tel que décrit à la note de bas de page (a).
- Les données relatives au roulement du personnel se rapportent uniquement aux départs des employés permanents, qu'ils soient volontaires ou involontaires, y compris les démissions, les licenciements et les départs à la retraite. Le taux de roulement du personnel est exprimé en Pourcentage du nombre total d'employés dans le monde.
- Les données relatives à la diversité de genre sont calculées à partir des renseignements d'auto-identification fournis volontairement par les employés des sociétés du groupe Power qui ont mené un exercice d'auto-identification en matière de diversité pour l'année de divulgation, ainsi qu'à partir des données sur le sexe des employés pour les sociétés du groupe Power qui n'ont pas mené un tel exercice pour l'année de divulgation. Les données consolidées relatives à l'identité de genre ont été divulguées pour la première fois pour l'année de divulgation 2022, et 2023 est la première année de divulgation pour laquelle ces données sont divulguées par niveau d'emploi. Il convient de noter que ce ne sont pas toutes les sociétés du groupe Power qui ont été en mesure de fournir des données complètes sur l'identité de genre, y compris par niveau d'emploi, ce qui entraîne de légères variations entre les données agrégées portant sur l'identité de genre et les données sur l'identité de genre par niveau d'emploi.
- Les membres de la haute direction et les vice-présidents incluent les chefs de la direction, les vice-présidents exécutifs, les vice-présidents principaux et les vice-présidents.
- Les cadres incluent les vice-présidents adjoints, les directeurs principaux, les directeurs, les gestionnaires principaux et les gestionnaires.
- Les non-cadres incluent les chefs d'équipe, les professionnels, les associés/analystes/spécialistes principaux, les associés/analystes/spécialistes, les conseillers juridiques principaux, les conseillers juridiques, les coordonnateurs et le personnel de soutien.
- L'année de divulgation 2023 a été la première année pour laquelle les catégories « Non-binaires/Autres » et « Préfère ne pas répondre » ont été présentées séparément. Ainsi, les données présentées pour la catégorie « Non-binaires/Autres » pour l'année de divulgation 2022 incluent également les données de la catégorie « Préfère ne pas répondre » pour cette même année.

- i. Les données relatives à l'identité autochtone sont calculées à partir des renseignements d'auto-identification fournis volontairement par les employés. Elles ont été présentées pour la première fois pour l'année de divulgation 2022 dans le cadre des données relatives à l'identité ethnique/raciale, exprimées en pourcentage des employés s'étant auto-identifiés à l'échelle mondiale, et l'année 2023 a été la première année de divulgation pour laquelle ces données ont été présentées comme une dimension distincte de la diversité, exprimées en pourcentage des employés au Canada et aux États-Unis qui s'étant auto-identifiés pour cette question. Il convient de noter que pour l'année de divulgation 2024 : (i) ce ne sont pas toutes les sociétés du groupe Power ayant des activités au Canada et/ou aux États-Unis qui ont mené un exercice d'auto-identification en matière de diversité et/ou qui ont inclus l'identité autochtone dans le cadre de leur exercice; (ii) parmi les sociétés qui ont inclus l'identité autochtone dans le cadre de leur exercice, toutes n'ont pas été en mesure de fournir des données complètes sur l'identité autochtone; et (iii) certains employés ont refusé de participer aux exercices d'auto-identification en matière de diversité. Par conséquent, le taux de participation des employés en ce qui concerne l'auto-identification en matière d'identité autochtone, exprimé en pourcentage des employés du groupe Power au Canada et aux États-Unis, s'est établi, sur une base consolidée, à 24,9 % en 2024, ce qui pourrait ne pas être statistiquement représentatif. Dans ce contexte, le taux de participation n'est pas considéré comme suffisamment élevé pour présenter des données sur l'identité autochtone par niveau d'emploi.
- j. Les données relatives à l'identité ethnique/raciale sont calculées à partir des renseignements d'auto-identification fournis volontairement par les employés. Elles ont été présentées pour la première fois pour l'année de divulgation 2022. Il convient de noter que pour l'année de divulgation 2024 : (i) ce ne sont pas toutes les sociétés du groupe Power qui ont mené un exercice d'auto-identification en matière de diversité; (ii) les employés de certaines zones géographiques ont été exclus de la collecte de données sur l'identité ethnique/raciale par certaines sociétés; (iii) parmi les sociétés qui ont inclus l'identité ethnique/raciale dans le cadre de leur exercice, toutes n'ont pas été en mesure de fournir des données complètes sur l'identité ethnique/raciale; et (iv) certains employés ont refusé de participer aux exercices d'auto-identification en matière de diversité. Par conséquent, en 2024, le taux de participation des employés en ce qui concerne l'auto-identification en matière d'identité ethnique/raciale s'est établi, sur une base consolidée, à 71,4 % des employés à l'échelle mondiale. Il convient également de noter que certaines sociétés ont recueilli des données pour une catégorie regroupant deux identités ou plus, ou ont permis aux employés de sélectionner plus d'une identité ethnique/raciale, et ont présenté les employés s'étant identifiés à plus d'une identité dans la catégorie « Autres ».
- k. Pour l'année de divulgation 2022, la catégorie « Racisée » se rapportait aux employés s'étant auto-identifiés comme Asiatiques de l'Est; Asiatiques du Sud ou Indiens d'Asie; Asiatiques du Sud-Est; Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Moyen-Orientaux; et Latino-Américains. À partir de l'année de divulgation 2023, ces identités ont été présentées séparément.
- l. Les données relatives aux dons de bienfaisance sont présentées pour la période débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de chaque année de divulgation. Les données se rapportent à Power Corporation, Lifeco et IGM.
-

Abréviations

Les abréviations suivantes sont utilisées à travers notre divulgation : \$ CA (dollars canadiens); Canada Vie (La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie); Conseillers immobiliers GWL (Conseillers immobiliers GWL Inc.); ESG (environnemental, social et de gouvernance); Financière IGM (Société financière IGM Inc.); GES (gaz à effet de serre); Great-West Lifeco (Great-West Lifeco Inc.); GBL (Groupe Bruxelles Lambert); IG Gestion de patrimoine ou IG (Groupe Investors Inc.); LMPG (LMPG Inc.); MWh (mégawattheure); Nautilus Solar (Nautilus Solar Energy, LLC); notre Code (Code de conduite et de déontologie); Placements Mackenzie ou Mackenzie (Corporation Financière Mackenzie); PMNU (Pacte mondial des Nations Unies); Potentia Renewables (Potentia Renewables Inc.); Power Corporation ou la Société (Power Corporation du Canada); Power Sustainable (Power Sustainable Capital Inc.); Sagard (Sagard Holdings Inc.); tCO₂e (tonne d'équivalent CO₂).



Rapports

2025



COMMUNICATION ON
PROGRESS - UNITED
NATIONS GLOBAL
COMPACT

(en anglais)



Consulter



RÉPONSE AU
CARBON
DISCLOSURE
PROJECT

(en anglais)



Télécharger

2024



VERSION PDF DU
PRÉSENT SITE WEB
DÉDIÉ À LA
DURABILITÉ



Télécharger



RÉPONSE AU
CARBON
DISCLOSURE
PROJECT

(en anglais)



Télécharger



COMMUNICATION ON
PROGRESS - UNITED
NATIONS GLOBAL
COMPACT

(en anglais)



Consulter



RAPPORT SUR
L'ESCLAVAGE
MODERNE 2024



Télécharger



DONNÉES ESG



Télécharger



Classements et notations

Classements/notations	Notation ou classement le plus récent	Pour plus d'information
Notation ESG de MSCI (<i>MSCI ESG Rating</i>)	A*	MSCI ESG Ratings (en anglais seulement)
Notation sur le risque ESG de Sustainalytics (<i>Sustainalytics ESG risk rating</i>)	25.1 (risque moyen)	Sustainalytics ESG Risk Rating (en anglais seulement)
Notation ESG d'ISS (<i>ISS ESG Rating</i>)	C (Prime)	ISS ESG Corporate Rating (en anglais seulement)
CDP (questionnaire sur les changements climatiques)	A- (Leadership)	Site Web du CDP (en anglais seulement)
Indice FTSE4Good Global	Inclus	FTSE4Good Index Series (en anglais seulement)
Imagine Canada	Désignation "entreprise généreuse"	Imagine Canada

**L'utilisation par Power Corporation des données provenant de MSCI ESG Research LLC ou de ses sociétés affiliées (MSCI), de même que l'utilisation des logos, marques de commerce, marques de services ou noms d'indices dans les présentes ne constitue pas une commandite, un appui, une recommandation ni une promotion de Power Corporation par MSCI. Les services et les données de MSCI sont la propriété de MSCI ou des organismes qui lui fournissent l'information « telle quelle » et sans garantie. Les noms et les logos de MSCI sont des marques de commerce et des marques de services de MSCI.*

Certaines des sociétés de notre groupe ont également fait l'objet d'évaluations par des organisations de notation ou de classement en matière de durabilité. Nous vous référons à leur divulgation publique respective pour davantage de renseignements à ce sujet.



Investir de façon responsable

Notre philosophie d'investissement est ancrée dans notre Énoncé de durabilité d'entreprise. L'Énoncé précise notre détermination à intégrer les enjeux liés à la durabilité dans notre processus d'analyse de placement et dans notre approche de participation active. Les considérations liées à la durabilité sont prises en compte lorsque nous identifions et analysons des possibilités de placement, et elles alimentent le dialogue continu que nous entretenons avec les sociétés de notre groupe dans le cadre de notre approche de participation active.

Analyse des placements

À titre d'investisseur à long terme, nous ne procédons pas souvent à de nouveaux placements. Lorsque nous considérons la possibilité d'un nouveau placement, nous procédons à une analyse en profondeur qui tient compte de considérations financières et non financières.

Notre processus d'analyse des placements comporte une évaluation approfondie de toute acquisition éventuelle, avec une insistance particulière sur des considérations comme la stratégie d'entreprise, la gestion du personnel, la structure du capital et les risques. L'analyse des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) constitue un élément de ce processus, car nous reconnaissons qu'une gestion efficace de ces facteurs peut avoir une incidence positive sur la capacité de la Société à générer de la valeur de façon durable. Cette approche nous permet d'identifier à la fois les risques et les opportunités qui pourraient avoir éventuellement une incidence sur la valeur globale des investissements que nous considérons. Elle nous assure également que nous investissons dans des sociétés durables qui présentent des perspectives de croissance intéressantes et qui sont gérées de façon responsable.

Les facteurs que nous prenons en considération incluent :

GOUVERNANCE	<ul style="list-style-type: none">• Éthique et intégrité• Cadre et pratiques de gouvernance d'entreprise rigoureux• Lutte à la corruption et la fraude• Diversité du conseil• Confidentialité et sécurité des données• Activités de lobbying et contributions politiques
ENVIRONNEMENT	<ul style="list-style-type: none">• Changements climatiques• Gestion des ressources• Gestion des approvisionnements• Biodiversité et conservation
SOCIÉTÉ	<ul style="list-style-type: none">• Santé et sécurité• Gestion du capital humain• Droits de la personne• Relations de travail• Bien-être des collectivités

Approche de participation active

Dans le cadre de notre approche de participation active à long terme, nous nous entretenons régulièrement avec la haute direction des sociétés de notre groupe au sujet de leurs stratégies et initiatives respectives, y compris en matière de durabilité. Nous le faisons tant dans un cadre formel qu'informel, ainsi que par l'intermédiaire de nos représentants qui siègent au conseil d'administration de celles-ci dans le contexte de certaines situations ou questions particulières.

Dans le cadre de toutes ces interactions, nous favorisons un dialogue franc et constructif afin de bien comprendre la manière dont les équipes de direction des sociétés de notre groupe gèrent les questions de durabilité, et si elles le font d'une façon qui s'inscrit dans notre philosophie de gestion responsable.

Bien que nous nous entretenions régulièrement avec les sociétés du groupe Power, la Société n'est pas responsable de la gestion quotidienne des activités et des affaires des sociétés de son groupe, et les sociétés du groupe qui ne sont pas détenues à part entière (y compris, en particulier, ses sociétés en exploitation cotées en bourse), ont leurs propres équipes de gestion qui sont responsables des activités et des affaires de ces sociétés, sous la supervision de leurs conseils d'administration respectifs. Par conséquent, en s'appuyant sur leurs solides fondations en matière de durabilité, nos principales sociétés en exploitation cotées en bourse et nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres stratégies, politiques et programmes, spécifiques à leurs situations particulières, y compris en ce qui concerne la durabilité.

Faits saillants des sociétés de notre groupe

ENGAGEMENTS

Plusieurs des sociétés du groupe Power ont formalisé leurs engagements par l'adoption de politiques d'investissement responsable ou ESG, qui décrivent l'approche adoptée pour intégrer les facteurs ESG dans les processus d'analyse et de décision et permettre un actionnariat actif par l'engagement et le vote par procuration. C'est le cas des filiales de la **Financière IGM**, **IG Gestion de patrimoine** et de **Placements Mackenzie**, ainsi que de **GBL**, de **Sagard** et de **Power Sustainable**.

De plus, plusieurs des sociétés de notre groupe sont des signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI), dont **Irish Life Investment Managers**, **IG Gestion de patrimoine**, **Placements Mackenzie**, **GBL**, **Sagard** et **Power Sustainable**. Les facteurs ESG sont intégrés à leurs processus d'investissement de façon à déterminer les risques et rechercher des occasions d'améliorer les rendements à long terme pour les investisseurs.

Enfin, IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie sont également membres de l'Association pour l'investissement responsable (AIR).

INTÉGRATION DES FACTEURS ESG

Au cours des dernières années, la **Financière IGM** et ses sociétés en exploitation ont raffermi leurs pratiques d'affaires responsables. Par exemple, **IG Gestion de patrimoine** s'associe exclusivement à des sous-conseillers en gestion d'actifs qui sont également signataires des PRI et partagent son engagement en faveur de l'investissement durable par le biais de l'intégration des facteurs ESG, l'actionnariat actif et les efforts de collaboration.

IG Gestion de patrimoine et **Placements Mackenzie** participent à Climate Action 100+, une initiative menée par des investisseurs qui vise à inciter les plus grands émetteurs de GES au monde à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre les changements climatiques.

Pour sa part, Placements Mackenzie accorde la priorité aux engagements de carboneutralité auprès de 100 sociétés qui représentent 70 % de ses émissions financées totales dans les actions cotées en bourse. Par ailleurs, Mackenzie dispose de personnel dédié par l'entremise de son Centre d'excellence de l'investissement durable, une équipe dévouée de spécialistes d'expérience cherchant à accroître les capacités en matière d'investissement durable à l'échelle de Mackenzie. En 2024, le Centre de d'excellence du développement durable de Mackenzie a remporté le prix du partenaire pour la lutte contre les changements climatiques (Climate Change Partner Award) lors de la remise des prix d'Institutional Connect pour sa stratégie proactive en matière de changements climatiques et son accent sur la gérance et la mobilisation des actionnaires.

De plus, afin de soutenir directement la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, Mackenzie a élargi sa gamme de fonds d'investissement. Le fonds d'investissement durable permet aux investisseurs de choisir entre les fonds et les FNB avec des objectifs différents : l'investissement durable de base permet d'investir dans des secteurs, des sociétés ou des émetteurs dont les pratiques ESG progressistes devraient améliorer les rendements à long terme, comparativement aux homologues; l'investissement durable thématique cible des macro-tendances ou des thèmes ESG précis qui devraient générer des rendements concurrentiels; et l'investissement durable à impact met l'accent sur les résultats liés aux défis ou occasions ESG ayant préséance sur les rendements financiers.

Irish Life Investment Managers, une filiale de **Great-West Lifeco**, intègre aussi les considérations ESG dans ses processus d'investissement. La société adopte une approche thématique de l'investissement responsable, guidée par deux grandes tendances macroéconomiques : la transition vers la décarbonation et l'évolution vers un modèle d'affaires davantage axé sur les parties prenantes. Afin d'intégrer ces thèmes dans ses processus d'investissement, ILIM a élaboré un cadre d'investissement exclusif qui intègre des indicateurs ESG et de décarbonation à son processus d'investissement, et ce, dans l'ensemble de ses solutions phares d'investissement *New World* en titres d'entreprises à revenu fixe et en actions.

Pour sa part, **GBL**, estime que l'intégration des facteurs ESG dans l'analyse et la gestion des investissements et de ses participations permet d'obtenir un meilleur rendement ajusté au risque pour son portefeuille. GBL adopte une politique d'actionnaire engagé au sein des sociétés dans lesquelles elle investit et s'assure, par le biais d'une implication directe au sein des organes de gouvernance, que ces sociétés sont gérées conformément à sa philosophie de gestion responsable, en ce compris son code et sa politique ESG.

Compte tenu de la nature de son activité principale et de son horizon d'investissement à long terme, le processus d'intégration ESG de GBL englobe les éléments suivants : définition de l'univers d'investissement, diligence raisonnable pré-investissement, intégration ESG post-investissement et surveillance continue du portefeuille, vote, et décision de sortie. Le processus d'intégration ESG de GBL est revu de manière continue. En 2024, le processus d'intégration ESG de GBL a été adapté pour intégrer les exigences liées à la mise en œuvre de CSRD/ESDR.

ACTIVITÉS D'ENGAGEMENT ET VOTE PAR PROCURATION

Les sociétés en exploitation de la **Financière IGM** ont formalisé leurs engagements par l'adoption de politiques d'investissement responsable, qui décrivent l'approche adoptée pour intégrer les critères ESG dans le processus d'analyse et de décision et permettre un actionnariat actif par la communication avec les parties prenantes et le vote par procuration.

Placements Mackenzie, une filiale de la Financière IGM s'est engagée à l'égard de la gérance à long terme du capital et encourage les entreprises dans lesquelles la société investit à adopter des pratiques responsables. La progression du plan d'action pour le climat de Placements Mackenzie et de ses investissements durables est favorisée par des efforts d'intervention, de prise de conscience et de promotion. La société adopte une approche à multiple facettes de la gérance des investisseurs, qui comprend des interventions propres à l'entreprise, programmatiques et collaboratives, le vote par procuration et la promotion.

Le vote par procuration et les interventions auprès des entreprises et des émetteurs permettent à Placements Mackenzie de relever les principaux risques et occasions liés aux facteurs ESG qui peuvent avoir une incidence sur le rendement à long terme d'une entité. En 2024, Mackenzie est intervenue auprès d'un total de 209 entreprises sur 891 sujets et a mis en place une liste ciblée pour le vote par procuration de 92 entreprises.

En 2024, Placements Mackenzie a inauguré son premier rapport d'examen de la période des votes par procuration, notant une amélioration et une augmentation des divulgations en matière climatique dans l'ensemble des sociétés, que la société a attribuées au renforcement des exigences réglementaires et à un intérêt croissant de la part des investisseurs et investisseuses et des activités. Le rapport a également fourni des études de cas illustrant l'approche de Placements Mackenzie concernant la gérance intégrée, qui vise à créer une stratégie cohérente où l'engagement et les votes par procuration sont souvent interreliés. L'objectif de ce cadre intégré est de s'assurer que les renseignements recueillis dans le cadre de ses thématiques servent à éclairer de façon générale à la recherche de Placements Mackenzie en matière de vote par procuration, et que les résultats des votes par procuration favorisent les discussions avec les entreprises.

Irish Life Investment Managers (ILIM) a élaboré un ensemble de directives de vote personnalisé, les Directives mondiales de vote par procuration d'ILIM, qui aident ILIM à prendre des décisions cohérentes en matière de vote tout en tenant compte des circonstances propres à chaque entreprise. ILIM exerce son droit de vote aux assemblées d'actionnaires conformément aux Directives mondiales de vote par procuration. En outre, ILIM met en application sa propre Politique en matière de vote et ses processus de gérance lorsque la société prend des décisions de vote éclairées. Ces décisions reposent sur l'évaluation de la recherche interne et externe, de fournisseurs de données ainsi que de son agent de vote par procuration, l'Institutional Shareholder Services (ISS). Le vote de l'entreprise en 2024 était conforme à ses quatre priorités thématiques : les risques liés au climat, le capital naturel, les droits de la personne et la gouvernance d'entreprise. Elle a voté dans le cadre de 6 485 assemblées et de 63 259 résolutions, soutenant 60% des résolutions d'actionnaires liées au sujet de discussion lié à l'environnement, 75 % des résolutions liées au sujet de discussion du volet social et 81 % des résolutions liées au sujet de discussion sur la gouvernance des actionnaires.

En ce qui concerne l'engagement, ILIM a continué d'améliorer et d'élargir son programme d'engagement au cours de 2024. La compagnie communique directement avec les entreprises sur les thèmes de la carboneutralité, des risques liés au climat (risques de transition et risques physiques), de la biodiversité, de l'eau, de la gestion des déchets, des droits de la personne, de la chaîne d'approvisionnement, des droits du travail, de la lutte contre la discrimination, de la diversité, de la lutte contre la corruption, des risques liés aux facteurs ESG, de la rémunération des hauts dirigeants et de l'indépendance du conseil d'administration. En 2024, ILIM a mené 370 engagements directs auprès de 303 entités, soit directement ou de manière collaborative. De plus, ILIM a participé à 167 rencontres d'engagement, virtuels et en personne, et a transmis plus de 200 communications écrites.

Au cours des dernières années, ILIM a élargi sa participation à des engagements collaboratifs. L'équipe de gérance a des discussions ouvertes avec des pairs et travaille en étroite collaboration avec les décideurs politiques, les différents acteurs du secteur et les organisations non gouvernementales afin d'améliorer les comportements en matière de durabilité. En 2024, ILIM a joué un rôle de plus en plus actif dans les initiatives d'engagement auxquelles la société a participé. ILIM a poursuivi son rôle actif dans la Campagne de non-divulgaration au CDP, en augmentant le nombre d'entreprises auprès desquelles la société a mené des initiatives d'engagement, passant de 44 en 2023 à 105 en 2024. Ces initiatives d'engagement portaient sur les thèmes du climat, de l'eau et des forêts. ILIM s'est aussi impliquée activement dans des initiatives d'engagement avec sept entreprises, dans le cadre de Nature Action 100, en participant à la définition de la stratégie d'engagement, à l'élaboration de l'ordre du jour et aux rencontres avec les entreprises dans lesquelles la société investit. Dans le cadre des collaborations liées au climat, ILIM a également élargi le nombre d'engagements collaboratifs auxquels la société a pris part dans le cadre de l'initiative Net Zero Transition menée avec Morningstar Sustainalytics, venant compléter la série initiale d'initiatives d'engagement entreprises lors du lancement de cette collaboration en 2023. ILIM continue de participer à une collaboration sur les titres à revenu fixe liée à la déforestation dans le cadre du Investor Policy Dialogue on Deforestation, une initiative axée sur les obligations d'État et impliquant un dialogue avec le gouvernement du Brésil.



Notre approche envers nos employés

À titre d'employeur et d'investisseur, nous croyons qu'un des points communs des entreprises qui génèrent de la valeur consiste en leur capacité d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Notre philosophie de gestion responsable dicte notre façon de gérer nos employés et d'assurer leur développement. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail au sein duquel tous se sentent valorisés, soutenus et liés les uns aux autres, et dans lequel ils peuvent s'épanouir, tant professionnellement que personnellement.

Orientation stratégique

Nous sommes résolus à constituer des équipes composées de gens vraiment exceptionnels qui ont des formations diverses et un sens éthique très solide. Nous favorisons activement une culture d'entreprise axée sur le développement et la réussite, et nous créons des environnements de travail souples et équilibrés. Notre [Code de conduite et de déontologie](#) reflète ces valeurs et ces engagements, et guide nos employés quant à la façon d'exercer leurs responsabilités dans le cadre de nos activités. Nous insistons sur ces valeurs et ces engagements à la fois dans la formation que nous offrons et dans le dialogue continu que nous entretenons avec nos employés.

Les politiques, les engagements et les programmes destinés aux employés de Power Corporation sont sous la supervision de notre vice-président, Ressources humaines et administration. Au niveau de Power Corporation, nous sommes déterminés à promouvoir l'avancement de nos employés selon quatre axes principaux :

- le développement des talents
- la motivation et l'engagement personnel
- la diversité, l'équité et l'inclusion
- la santé, la sécurité et le bien-être

Nous échangeons avec les sociétés de notre groupe sur leurs stratégies de gestion du personnel. Au total, en date du 31 décembre 2024, Power et les sociétés de notre groupe comptaient environ 40 400 employés à l'échelle mondiale.



Développement des talents et engagement

Attirer des employés qualifiés et les aider à développer leurs compétences et leurs aptitudes demeure une priorité de tous les instants pour notre Société. Nous avons la conviction que, pour atteindre nos objectifs et générer de la valeur à long terme pour nos actionnaires, nous devons continuer à attirer les meilleurs talents et à les retenir en leur offrant des programmes de formation continue et de primes au rendement.

Notre engagement

Nous sommes engagés à bâtir une main-d'œuvre hautement qualifiée et axée sur la performance. Nous donnons à nos employés les moyens de développer leurs équipes de manière à renforcer notre culture de gestion responsable dans le cadre de notre tradition de leadership fort et discipliné. Notre objectif est d'entretenir des relations de travail positives avec nos employés et de leur offrir des possibilités de croissance professionnelle, de la même façon qu'ils contribuent à notre succès et à celui de la société dans son ensemble.

Programmes

Notre stratégie de développement des talents mise sur l'amélioration des capacités de leadership, sur le maintien de notre culture de gestion responsable et sur la reconnaissance et la récompense de la performance.

Axes de développement des talents	Programmes
Amélioration des capacités de leadership	<p>Des programmes de développement des compétences sont offerts dans le cadre de sessions de formation, internes et externes, qui mettent l'accent sur les compétences et responsabilités spécifiques à certaines tâches. Ces programmes comprennent des cours de perfectionnement professionnel et de formation continue, des séminaires et des conférences.</p> <p>Du perfectionnement sur les lieux de travail et des occasions de développement au sein des sociétés de notre groupe sont offerts aux employés afin qu'ils puissent élargir leurs perspectives de carrière, acquérir une meilleure connaissance des activités diverses au sein de notre groupe, et partager leurs expériences.</p> <p>Nous offrons également aux employés des occasions de travailler avec les dirigeants et les équipes de direction afin d'accroître leurs connaissances en vivant concrètement des expériences de leadership et d'élaboration de stratégies; ils peuvent ainsi développer leur plein potentiel.</p>
Maintien de notre culture de gestion responsable	<p>Nos employés reçoivent des rappels réguliers au sujet de notre philosophie de gestion responsable et de nos valeurs fondamentales, telles que définies dans notre Code de conduite et de déontologie. Ils doivent chaque année confirmer qu'ils agissent en conformité avec notre Code et nos politiques d'entreprise connexes. Dans le cadre de la séance de formation annuelle obligatoire portant sur notre Code, nous sensibilisons et informons nos employés sur les principaux thèmes en matière de durabilité, dont les conflits d'intérêt, la lutte contre la corruption, la confidentialité des données, le respect au travail, les droits de la personne et l'environnement.</p>
Reconnaissance de la performance	<p>Notre programme de gestion de la performance et de carrière met l'accent sur quatre éléments fondamentaux en matière d'amélioration de la performance :</p> <ul style="list-style-type: none">• des objectifs axés sur les résultats – nous établissons des objectifs personnalisés et axés sur les résultats qui s'alignent sur nos principaux leviers d'affaires visant la création de valeur à long terme, la qualité d'exécution et la gestion prudente des risques;

- **des compétences en matière de leadership** – nous avons identifié de façon claire les compétences en matière de leadership nécessaires pour nous aider à atteindre nos objectifs grâce à des comportements conformes à nos valeurs;
- **la progression de carrière** – nous considérons la progression de carrière d'un employé comme un partenariat entre l'employé et son gestionnaire. Au fur et à mesure que leur carrière progresse, nous invitons nos employés à réfléchir à ce que signifie la progression de carrière et à la manière dont elle peut être réalisée. La progression de carrière peut se faire par le biais d'occasions de développement dans leur fonction actuelle, d'occasions dans d'autres départements ou même au sein du groupe Power;
- **des plans de développement** – nous élaborons des plans de développement qui profitent aux employés grâce à de la formation continue qui les aide à rester à jour dans leur domaine ou à acquérir des connaissances pour progresser dans leur carrière. Les occasions de développement comprennent notamment la formation professionnelle, le mentorat, le coaching, l'acquisition de compétences et la formation académique.

Notre programme de gestion de la performance et de carrière comprend un processus formel d'évaluation annuelle de la performance pour tous les employés admissibles au niveau de la société de portefeuille.

Nous offrons un régime de rémunération compétitif, composé d'un équilibre entre des programmes de rémunération fixe et variable, et des programmes avantageux de régime de retraite, d'épargne et d'avantages sociaux.

Mobilisation des employés

Nous mobilisons nos employés par l'entremise de diverses communications, de sessions de formation et de sensibilisation, de même que d'autres activités destinées aux employés. Pour obtenir davantage d'information, veuillez consulter la page [Engagement auprès des parties prenantes](#) du présent microsite.

Par l'entremise de son programme de dons des employés, Power Corporation encourage ses employés à s'impliquer auprès du secteur communautaire et à faire des dons personnels, et les soutient dans leurs initiatives. Le programme vise à reconnaître et à encourager les efforts des employés de deux façons : en versant une somme équivalente pour chaque don fait par un employé, et en offrant des dons aux organismes admissibles auprès desquels les employés font du bénévolat.

Faits saillants des sociétés de notre groupe

MOBILISATION DES EMPLOYÉS

Great-West Lifeco et ses sociétés en exploitation sont engagées à favoriser un niveau de mobilisation des employés à travers le groupe de sociétés. Par exemple, Conseillers immobiliers GWL s'appuie sur son programme de mentorat et d'excellence des processus, sur les résultats de ses sondages annuels sur l'engagement des employés ainsi que sur un dialogue permanent et ouvert pour créer une culture et un environnement de travail au sein desquels tous les employés peuvent s'épanouir. En 2024, cela a contribué à l'obtention d'une note d'inclusion de 69,5 %, ce qui place Conseillers immobilier GWL au-dessus de la moyenne de l'industrie immobilière.

La **Financière IGM** s'efforce de créer un sentiment de communauté et de bâtir une culture inclusive qui optimise la productivité, l'engagement et la satisfaction globale. Le sondage annuel de l'entreprise sur la mobilisation des employés aide à mesurer la santé de l'organisation, et de courts sondages fournissent des rétroactions sur des sujets précis comme la culture et les programmes visant à soutenir le travail hybride. L'édition 2024 du sondage sur la mobilisation a révélé un indice global de mobilisation de 81 %, soit une hausse de 3 % par rapport à 2023 et 6 % de plus que l'indice mondial de référence. De plus, le sondage a révélé que 87 % des employés sont satisfaits de leur milieu de travail chez IGM. Les gestionnaires donnent le ton avec des mises à jour fournies par ses chefs de la direction et par des membres de la haute direction au moyen de communications par courriel, de webémissions, de forums et de réunions générales au niveau des divisions. Les gestionnaires ont accès aux résultats anonymisés du sondage sur la mobilisation dans leur secteur d'activités pour faciliter les conversations subséquentes et plans d'action.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La formation et le perfectionnement des employés demeurent des priorités pour **Great-West Lifeco**, alors qu'elle continue à offrir du soutien et des occasions de perfectionnement spécifiquement adaptés aux parcours de carrière, dans plusieurs domaines d'expertise. Sa filiale, la **Canada Vie**, soutient le développement en continu de ses employés grâce à son système de gestion interne des apprentissages, qui offre aux employés l'accès à une variété de ressources, allant de l'accueil et intégration aux formations réglementaires, en passant par les programmes de développement individuel. Les employés ont aussi accès à Percipio, une plateforme d'apprentissage en ligne proposant plus de 6 000 formations, des milliers de vidéos et plus de 11 000 livres numériques et livres audio.

La **Financière IGM** facilite le développement professionnel de ses équipes au moyen de formations officielles, de rétroactions, d'un encadrement et d'une expérience pratique de travail, le tout reposant sur les plans de développements individuels élaborés chaque année avec le soutien des gestionnaires. Les gestionnaires, qui doivent établir des attentes claires par rapport aux objectifs de rendement et aux compétences, fournissent encadrement et rétroaction en continu. Les objectifs annuels sont alignés sur la stratégie de l'entreprise et les gestionnaires doivent tenir des réunions trimestrielles pour évaluer les progrès. Le cadre de compétences définit clairement les attentes envers les employés à chaque palier de carrière et les aide à créer leurs plans de perfectionnement professionnel. Toutes les tâches sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui intègre les outils de gestion du rendement et de rémunération.

En 2024, la Financière IGM a lancé un nouveau portail d'apprentissage, le portail d'apprentissage de l'Université IGM, qui permet aux employés et aux conseillers de suivre des cours et de les consigner plus facilement. Le portail présente les caractéristiques suivantes : des recommandations de contenu adaptées selon les intérêts personnels et les préférences relatives à l'apprentissage; des évaluations pratiques qui permettent aux personnes de mesurer leurs aptitudes dans les concepts de base, de repérer les lacunes dans leurs compétences et de travailler à les corriger; ainsi que des parcours d'apprentissage spécifiques au poste ou aux priorités de chaque personne. Entre son lancement en septembre et la fin de l'année, 1 200 utilisateurs se sont inscrits au portail et 1 158 heures de formation avaient été suivies. À ce jour, le réseau de conseillers IG et les employés d'IGM ont suivi près de 145 000 cours.

Enfin, offerte tout au long de 2024, la série Leadership AU PRÉSENT a été conçue pour fournir des séances mensuelles de développement des compétences aux dirigeants d'IGM à partir de la direction générale. Au total, 232 gestionnaires ont suivi 1 076 heures de formation. Parmi les thèmes abordés dans la série figuraient les discussions cruciales, le développement de la résilience et d'autres métacompétences comme l'empathie et la créativité, le maintien de la motivation de l'équipe, le leadership dans un mode hybride et l'accompagnement des personnes pour atteindre leur plein potentiel.

La Financière IGM offre également de la formation spécialisée pour les conseillers. L'Université IG offre des programmes axés sur la planification financière, la responsabilité professionnelle, les produits et services, la gestion des pratiques et les programmes de développement du leadership. Pour aider les conseillers d'IG à répondre aux besoins complexes des propriétaires d'entreprise, des médecins et autres professionnels de la santé, des personnes à la retraite et d'autres segments de la clientèle aisée, l'Université IG a offert de nombreuses formations en 2024. Le programme comprenait des guides d'encadrement, des sessions de formation de formateurs, des évaluations en ligne, des modules électroniques, des sessions techniques pour les spécialistes en hypothèques, en assurance et en placements, ainsi qu'un événement pour la Journée nationale de l'éducation, auquel ont participé plus de 3 000 conseillers et employés. Au total, les apprenants ont consacré environ 6 000 heures aux seuls modules électroniques.

Pour sa part, **Placements Mackenzie** offre aux conseillers des ressources éducatives pour les aider à développer leurs activités et à approfondir leurs connaissances. Cela comprend des cours accrédités, offerts par l'intermédiaire du Centre FC de Placements Mackenzie, visant à aider les conseillers à se tenir au courant des exigences réglementaires, des conditions du marché et des besoins des personnes qui investissent.



Diversité, équité et inclusion

Nous croyons que c'est notre responsabilité, en tant qu'employeur, d'instaurer un milieu de travail au sein duquel chacun est traité avec respect et dignité, dans un environnement de travail inclusif et sécuritaire. Nos employés talentueux sont nos atouts les plus précieux, et nous savons que la somme collective de leurs différences individuelles et de leurs capacités uniques contribue grandement à la réussite globale de l'entreprise.

Notre engagement

Nous avons à cœur d'offrir à nos employés un environnement de travail qui leur permet de se réaliser et de se sentir valorisés, respectés et inclus. Nous sommes engagés à créer et à maintenir un milieu de travail caractérisé par la confiance mutuelle et l'absence d'intimidation, de discrimination, d'oppression et d'exploitation.

Nous ne tolérerons pas la discrimination en fonction, notamment, de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de la race, de l'origine nationale, de la religion ou d'un handicap, ni le harcèlement sexuel ou psychologique, ni la violence en milieu de travail. Nous prendrons des mesures appropriées et immédiates en réponse aux plaintes reçues ou aux violations de notre politique dont nous aurons connaissance.

Tant à titre d'employeur que d'actionnaire à long-terme dans des entreprises ayant des activités dans de nombreuses régions du monde, l'équité et l'inclusion constituent des priorités pour nous. Attirer et retenir une main-d'œuvre qui reflète à la fois les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et l'étendue de l'expérience dont nous avons besoin renforce notre objectif d'être un bon employeur et d'atteindre nos objectifs d'affaires.

Notre [Code de conduite et de déontologie](#), notre [Politique et procédures sur le respect en milieu de travail](#) et notre Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui s'appliquent à tous les employés actuels de la Société, réitèrent notre engagement à offrir un milieu de travail offrant des possibilités égales à l'emploi, à la nomination et à la promotion, en fonction de compétences, d'exigences et d'un rendement appropriés, de même que notre engagement à soutenir une culture au sein de laquelle tous les individus réalisent leur plein potentiel.

Programmes

Prenant appui sur notre Code de conduite et de déontologie, notre Politique et procédures sur le respect en milieu de travail, de même que notre Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons axé notre stratégie sur la promotion d'un environnement de travail équitable, inclusif et empreint de respect, par l'entremise des programmes suivants :

Respect en milieu de travail

Notre Politique et nos procédures sur le respect en milieu de travail décrivent les comportements interdits, de même que les rôles et les responsabilités de tous et chacun dans le maintien du respect en milieu de travail, dans un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et de violence.

Ce document décrit également les procédures et les mécanismes auxquels peut avoir recours quiconque croyant faire l'objet ou avoir été témoin d'un comportement contraire à la politique.

Power Corporation est déterminée à traiter toutes les plaintes rapidement et de façon confidentielle, dans la mesure du possible en tenant compte de la nécessité de prendre les mesures correctives appropriées.

Nous offrons une formation annuelle sur notre Code de conduite et de déontologie, de même que sur notre Politique et nos procédures sur le respect en milieu de travail, qui soulignent notre engagement à fournir un milieu de travail respectueux et équitable.

Diversité, équité et inclusion

La Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la Société définit notre approche afin de favoriser, soutenir et préserver une culture au sein de laquelle tous les individus réalisent leur plein potentiel. Cette politique aborde des sujets tels que les accommodements raisonnables, le recrutement, la gestion de carrière, l'équité salariale, la formation et l'apprentissage en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que le suivi au niveau de la diversité. Nos pratiques de gestion des talents visent à favoriser les possibilités égales à l'emploi en fonction de compétences, d'exigences et d'un rendement appropriés, notamment dans le cadre des décisions relatives à l'embauche et aux promotions. De plus, en tant que société établie au Québec, Power Corporation se conforme à la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, qui prévoit la création d'un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de l'entreprise, de même que la réalisation d'un audit relatif à l'équité salariale tous les cinq ans.

Pour obtenir plus d'information sur la composition de la main d'œuvre au sein des sociétés du groupe Power, veuillez consulter nos [tableaux des données ESG](#).

Faits saillants des sociétés de notre groupe

ENGAGEMENTS

Great-West Lifeco et la **Financière IGM**, deux de nos sociétés en exploitation cotées en bourse, ont officialisé leurs engagements respectifs en matière de diversité, équité et inclusion (DEI) grâce à l'adoption de politiques sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction, de même que de nombreuses politiques et déclarations en matière de DEI au sein de leurs effectifs respectifs.

GBL a également mis en place une politique de diversité et d'inclusion, qui vise à encourager et à faciliter un environnement favorisant la diversité et l'intégration, et qui embrasse les différences et reconnaît leurs avantages. Ces différences peuvent porter sur l'âge, le genre, l'identité et l'orientation sexuelles, le handicap, l'ethnie et les appartenances culturelles et religieuses.

De plus, **Placements Mackenzie** et **IG Gestion de patrimoine**, de même que la **Canada Vie** et **Wealthsimple**, ont toutes signé l'engagement de l'Initiative BlackNorth, dont l'objectif est de lutter contre le racisme systémique envers les Noirs dans le milieu des affaires au Canada. De plus, IG Gestion de patrimoine et la Canada Vie sont signataires de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg, s'engageant à agir relativement à un objectif chaque année pendant trois ans pour aider à promouvoir un appel à l'action précis lancé par la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

STRATEGIE ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DEI

Great-West Lifeco travaille à mettre en place des fondations qui lui permettront de répondre aux besoins d'un personnel diversifié et multiculturel, à l'image de sa clientèle. À la fin de 2024, 42 % des postes de direction de Great-West Lifeco étaient occupés par des femmes, positionnant favorablement la société pour accroître à 50 % la représentation des femmes dans des postes de direction et à 25 % la représentation des minorités sous-représentées dans l'ensemble de ses secteurs d'activités d'ici 2030. À la fin de 2024, 23 % des postes de direction de la société étaient occupés par des personnes issues de groupes sous-représentés.

La **Canada Vie**, une filiale de Great-West Lifeco, a continué à favoriser l'émergence d'un sentiment d'appartenance et grâce au soutien des hauts dirigeants de la société et à l'engagement de ses groupes-ressources d'employés, la Canada Vie bâtit une culture et un milieu de travail inclusifs et accueillants où ses employés peuvent se montrer sous leur meilleur jour et être pleinement eux-mêmes. Le soutien stratégique que la Canada Vie apporte à des organismes locaux et nationaux permet à la société d'établir des liens avec diverses collectivités et d'exercer une influence positive sur celles-ci. Tout au long de 2024, la société a tiré parti de relations avec des organisations spécialisées dans le recrutement inclusif, lui permettant d'être en contact avec des employés potentiels de diverses communautés et de les accueillir au sein de la Canada Vie. L'équipe Acquisition de talents de la société a participé à des séances de formation spécialisées qui portaient sur l'acceptation et la compréhension des différences culturelles pendant le processus de recrutement. La société a de plus investi dans ses espaces physiques en les rendant plus inclusifs et accessibles.

La **Financière IGM** vise à intégrer l'inclusion dans l'ensemble de ses activités, afin que ses conseillers, partout au Canada, aient le sentiment d'être vus, écoutés et soutenus. Les groupes-ressources (GR) dirigés par les membres de son personnel bénévoles ont été créés pour contribuer à favoriser un milieu de travail inclusif. Leur travail se concentre sur le perfectionnement professionnel, le mentorat, le réseautage et l'impact sur les activités. Ils soutiennent six groupes-ressources pour faire progresser les objectifs d'inclusion de la société (Femmes, Causes noires, Panasiatique, 2SLGBTQIA+, CapableAutrement, Autochtones) ainsi que le GR Vert pour soutenir sa démarche en faveur de l'environnement. En 2024, le pourcentage du personnel de la Financière IGM faisant partie de ses sept groupes ressources était de 20 %, soit un pourcentage ayant considérablement augmenté au cours des dernières années.

Le mentorat joue un rôle essentiel dans la promotion d'un milieu de travail inclusif, rehaussant la mobilisation et le maintien en poste du personnel, tout en favorisant l'évolution des carrières et le perfectionnement en leadership. Après un premier programme réussi en 2023, qui comptait 17 binômes, le GR des causes noires et le groupe consultatif des personnes noires ont lancé leur deuxième cohorte en 2024.

La Financière IGM concerte ses efforts pour veiller à ce que tout le monde comprenne son rôle dans la création d'un milieu de travail plus inclusif. Depuis 2020, plus de 90% de ses effectifs (au moins 3 700 personnes) ont participé à des ateliers d'équipe sur les comportements inclusifs. Ces séances continuent d'être offertes aux nouveaux membres du personnel.

La Financière IGM a pris des mesures pour améliorer l'accessibilité au sein de son groupe de sociétés. Après évaluation des besoins organisationnels, la société a élaboré un plan d'action pour l'accessibilité afin de traiter les questions nécessitant une attention particulière. La société a aussi rendu obligatoire la formation annuelle sur l'accessibilité pour l'ensemble du personnel. Par ailleurs, son plan d'intervention d'urgence accessible a fait l'objet d'une révision afin de tenir compte du modèle de travail hybride de la société et de garantir que la sécurité du personnel et l'accessibilité demeurent des priorités absolues. Son partenaire, Disability :IN, aide la Financière IGM à promouvoir ses processus, politiques et connaissances en matière d'accessibilité, et est représentée dans ses comités mondiaux.

En 2024, 87 % des membres du personnel de la Financière IGM, comparativement à 84 % en 2023, et 48 % des conseillers et membres associés d'IG Gestion de patrimoine ont volontairement fourni de l'information sur la diversité dans le cadre son initiative Comptez sur MOI. Cette initiative permet d'orienter les stratégies, ressources et programmes d'inclusion de la société afin de répondre aux besoins de l'ensemble des conseillers et des membres du personnel, et d'offrir un milieu de travail équitable pour tout le monde.

De plus, afin d'assurer la poursuite de ses progrès, la Financière IGM a pour objectif d'augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation, en particulier celles issues des communautés dignes d'équité. Parmi ses cibles, la société vise pas moins de 30 % de femmes au conseil d'administration, au moins 40 % de femmes au palier vice-président adjoint et plus. À la fin de 2024, 33 % des postes au niveau de vice-présidence et plus et 40 % des postes de niveau vice-présidence adjointe et plus étaient occupés par des femmes. De plus, la Financière IGM a l'objectif de favoriser l'accès à des possibilités d'emploi intéressantes pour les communautés dignes d'équité, y compris les cibles d'obtenir 3,5 % de personnes noires à des postes de haute direction et au conseil d'administration en 2025, ainsi que 5 % d'embauche de personnes noires parmi la main d'œuvre étudiante. À la fin de 2024, la société avait déjà dépassé sa cible visant à ce que plus de 3,5 % de postes de haute direction et au conseil d'administration soient occupés par des personnes noires (à 3,7 %) et a également atteint sa cible de 5 % d'embauche de personnes noires parmi la main d'œuvre étudiante.



Santé, sécurité et bien-être

La santé, la sécurité et le bien-être de notre personnel sont importants pour nous, alors que ces facettes contribuent à favoriser la satisfaction des employés, à rehausser notre attrait comme employeur et à attirer et retenir des gens motivés et performants.

Notre engagement

En tant que société qui détient des participations importantes dans le secteur de l'assurance-vie, nous sommes particulièrement sensibles aux facteurs de stress auxquels nos employés sont confrontés dans leur vie personnelle et professionnelle. Nous sommes engagés à créer un milieu de travail qui aide les gens à bien exercer leurs activités et à se développer dans un environnement sécuritaire et sain. Nous croyons que nos employés méritent le soutien dont ils ont besoin pour réduire leur stress au travail et à la maison et pour améliorer leur santé et leur rendement individuel.

Programmes

Notre approche en matière de santé et de bien-être en milieu de travail met l'accent sur un vaste éventail de services de médecine préventive et de bien-être à l'intention de nos employés.

Santé, sécurité et bien-être	Programmes
Assistance santé et soutien	Accès à un Programme d'aide aux employés et à leurs familles. Ce programme met à leur disposition du soutien et de l'aide lorsqu'ils vivent des situations difficiles liées à leur travail, leur santé ou leur vie, notamment : les défis professionnels, la nutrition, la santé physique, les préoccupations reliées à la toxicomanie, le stress, la dépression et l'anxiété, les problèmes familiaux ou parentaux, les relations avec les autres et diverses autres situations.

Accès à une assurance-vie transférable et facultative, ainsi qu'à une protection pour maladies graves et accidents permettant aux employés de choisir des produits d'assurance adaptés à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Accès à une plateforme virtuelle de santé intégrée qui fonctionne via une application mobile et qui donne à nos employés un accès direct et confidentiel à des spécialistes de la santé, notamment pour les aspects liés à la gestion du stress et de la santé mentale, via une plateforme de clavardage ou un appel téléphonique et/ou vidéo au besoin.

Accès au programme Teladoc, qui offre à nos employés un accès gratuit et confidentiel à une base de données mondiale comprenant 50 000 spécialistes médicaux cotés par leurs pairs, qui peuvent aider à comprendre les conditions médicales et les options de traitement.

Frais d'assurance-vie, d'assurance invalidité à court et à long terme, d'assurance-médicaments, de couverture des soins de la vue et des soins dentaires offerts par l'employeur à ses employées et ses retraités.

Vaccination contre la grippe sur les lieux de travail ou remboursement des frais liés à l'administration du vaccin contre la grippe par un médecin ou une pharmacie.

Accès payé par l'employeur à *Calm*, une application multifonctionnelle proposant de l'aide au sommeil, de la méditation et de la relaxation, ainsi qu'une grande variété de contenus utiles afin de gérer le stress.

Programmes de mieux-être et incitatifs

Une allocation bien-être annuelle et flexible, qui peut notamment être utilisée par les employés pour contribuer à la gestion de leur condition physique et leur bien-être. Un abonnement payé à un centre de conditionnement physique est offert aux employés.

Nous nous assurons que nos édifices respectent les exigences en matière de santé et sécurité, notamment en ce qui a trait aux considérations ergonomiques.

Aide au voyage

Tous les employés ont accès à Crisis24, un outil en ligne permettant d'accompagner les employés lors de voyages d'affaires internationaux ou nationaux. L'outil fournit toutes les informations relatives à la sécurité des employés à l'étranger et offre une assistance d'urgence en cas de besoin.

Faits saillants des sociétés de notre groupe

FAVORISER UN MODE DE VIE SAIN

Améliorer le bien-être financier, physique et mental des Canadiens, y compris celui des clients et des employés, est l'engagement et le principe directeur de **Great-West Lifeco**. Tout au long de l'année, la **Canada Vie** propose aux employés différents moyens d'améliorer leur bien-être au travail.

La Stratégie en milieu de travail pour la santé mentale est une initiative officielle mise en œuvre par la **Canada Vie**, mettant à la disposition des employés des outils, du matériel de formation et des ressources, offerts gratuitement, en plus de la couverture généreuse que la société propose pour les praticiens en santé mentale (jusqu'à 5 000 \$ annuellement) dans le cadre de son régime d'avantages sociaux en santé. De plus, la Canada Vie a récemment rénové son siège social afin de s'adapter à l'évolution des modes de travail, créant des espaces plus collaboratifs et flexibles, afin que le personnel profite d'un éventail d'installations, dont l'accès gratuit à une salle d'entraînement sur place et une cafétéria leur proposant des choix de menu santé et adaptés aux régimes alimentaires particuliers.

La **Financière IGM** estime que pour donner le meilleur, les membres de son personnel doivent être en bonne santé physique, trouver leur équilibre émotionnel, assurer leur sécurité financière et avoir des liens sociaux, et, en conséquence, leur propose des avantages sociaux complets et des programmes et ressources faciles d'accès pour les soutenir à ces égards. Au cours des dernières années, la Financière IGM a mis l'accent sur le mieux-être mental, notamment en élargissant son régime d'avantages sociaux afin d'offrir une prise en charge annuelle de 1 500 \$ des soins dispensés par des spécialistes de la santé mentale. Les autres améliorations récentes apportées aux programmes comprennent notamment : des séances et activités régulières de sensibilisation à la santé mentale qui cadrent avec les quatre piliers du mieux-être (financier, social, émotionnel et physique) et l'infolettre trimestrielle Mouvement mieux-être; la réduction des heures d'été et jours de congé payé supplémentaires pour coïncider avec les fins de semaines prolongées par un jour férié; les Journées des chiots d'IGM où les membres du personnel peuvent interagir avec des chiots et des chiens qui viennent d'un refuge local; un congé parental pour l'ensemble du personnel d'IGM ainsi que pour les conseillers associés d'IG, qui apporte un soutien financier aux jeunes parents et comprend un supplément de revenu pour les employés d'IGM; ainsi que la prise en charge des soins d'affirmation de genre pouvant atteindre 15 000 \$ au cours de la vie de l'employé.



Notre responsabilité environnementale

Notre engagement en matière de responsabilité environnementale s'appuie sur l'importance que nous accordons à la prévention et à la réduction de l'incidence que nos activités peuvent avoir sur l'environnement. Malgré l'impact limité qu'elle a sur l'environnement en raison de son statut de société de portefeuille, la Société reconnaît ses responsabilités en matière d'environnement, et ce, dans ses propres activités, de même que dans le cadre de son processus d'investissement et de ses pratiques d'approvisionnement. L'adoption de pratiques et de comportements sains en matière d'environnement est ancrée dans notre façon de faire des affaires; nous sommes déterminés à exercer nos activités d'une façon qui respecte l'environnement et en visant continuellement l'amélioration de nos pratiques.

Notre engagement

Notre approche de gestion environnementale est formalisée par notre [Politique environnementale](#) qui énonce clairement notre détermination à exercer nos activités d'une façon qui respecte l'environnement et qui couvre l'ensemble des sujets environnementaux pertinents pour les activités, le processus d'investissement et les pratiques d'approvisionnement de la Société, complétée par notre [Énoncé de politique d'approvisionnement responsable](#). Nos engagements envers l'environnement sont renforcés par notre [Code de conduite et de déontologie](#) et notre [Énoncé de durabilité d'entreprise](#). Par l'entremise de notre [Code de conduite à l'intention des tiers](#), nos engagements envers l'environnement s'appliquent aussi aux tiers qui travaillent pour nous ou en notre nom.

Mise en oeuvre

Comme société de portefeuille, notre impact direct sur l'environnement se limite aux activités de notre siège social, lequel n'exerce aucune activité de production ou de fabrication. Malgré cela, nous surveillons et suivons notre performance en ce qui concerne les déchets, l'eau et l'énergie, et nous nous efforçons de réduire notre empreinte environnementale. Nos priorités environnementales sont les suivantes :

RÉDUIRE	Notre consommation d'énergie et notre empreinte carbonique
ACCROÎTRE	Notre utilisation de ressources renouvelables
PRÉVENIR ET RÉDUIRE	La production de déchets, et éviter leur envoi dans des sites d'enfouissement
NOUS APPROVISIONNER	De façon responsable en produits et en services

En outre, dans le cadre des sessions de formation obligatoires sur notre Code de conduite et de déontologie offertes annuellement aux dirigeants et aux employés de la Société, nous les sensibilisons et informons l'ensemble des dirigeants et des employés sur les principaux thèmes en matière de durabilité, y compris la responsabilité environnementale, en abordant également la politique environnementale, l'énoncé de politique d'approvisionnement responsable, l'énoncé de durabilité d'entreprise, et le code de conduite à l'intention des tiers de la Société, entre autres.

Supervision

La supervision des activités de la Société en matière de gestion environnementale est assurée par notre vice-président, administration et ressources humaines, et par notre vice-président et chef du contentieux.

Approche de participation active

Dans le cadre de notre approche de participation active à long terme, nous nous entretenons régulièrement avec la haute direction des sociétés de notre groupe au sujet de leurs stratégies et initiatives respectives, y compris en matière de gestion environnementale et de changements climatiques. Bien que nous nous entretenions régulièrement avec celles-ci, la Société n'est pas responsable de la gestion quotidienne des activités et des affaires des sociétés de son groupe. Par conséquent, les sociétés du groupe Power sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs propres stratégies, politiques et programmes, spécifiques à leurs situations particulières, y compris en ce qui concerne la gestion environnementale et les changements climatiques.



Changements climatiques

Les changements climatiques étant l'un des enjeux de durabilité les plus importants et les plus pressants de notre époque, nous reconnaissons notre responsabilité – en tant qu'investisseur à long-terme, employeur et contributeur au mieux-être des collectivités au sein desquelles nous sommes présents – d'aider à façonner un avenir où la prospérité ira de pair avec l'apport de solutions aux défis posés par les changements climatiques.

Notre stratégie

La stratégie que nous avons retenue pour nous adapter aux changements climatiques consiste principalement à nous positionner positivement dans le contexte d'une économie à faibles émissions de carbone et à soutenir les politiques qui proposent des solutions aux effets tangibles des changements climatiques.

Puisque notre empreinte énergétique et carbone est surtout liée aux voyages d'affaires et à l'utilisation d'électricité et de gaz naturel dans nos édifices, notre stratégie d'efficacité énergétique et liée au carbone met donc l'accent principalement sur la réduction de la consommation d'énergie dans nos immeubles à bureaux.

De plus, nous nous impliquons auprès des sociétés de notre groupe, **Great-West Lifeco**, la **Financière IGM**, **GBL**, **Sagard** et **Power Sustainable**, relativement aux changements climatiques. Cet engagement se fait de deux façons : tout d'abord dans le cadre de notre processus annuel de collecte de données aux fins de notre divulgation publique en matière environnementale, puis dans le cadre de notre approche de participation active tel que décrit à la page [Notre responsabilité environnementale](#) de ce site Web.

Nos objectifs	Mesures adoptées pour atteindre nos objectifs
Examiner les énergies renouvelables	<p>Nous avons créé Power Sustainable, l'une de nos plateformes de placements dans des actifs alternatifs, qui investit dans des sociétés et des projets qui contribuent à la décarbonation, à la durabilité des villes et des collectivités, ainsi qu'à l'efficacité des ressources. Par l'entremise de sa plateforme Power Sustainable Infrastructure énergétique (Power Sustainable Energy), Power Sustainable exploite une plateforme d'énergie renouvelable de premier plan axée sur l'Amérique du Nord totalisant 3,6 GW d'actifs d'énergie destinée aux services publics et à la distribution, incluant des actifs en cours de construction et des actifs dans des projets dont le développement est avancé. Elle détient la totalité des intérêts dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potentia Renewables : une société de production d'énergie renouvelable entièrement intégrée qui conçoit, exploite et gère des actifs de production d'énergies solaire et éolienne et qui exerce ses activités en Amérique du Nord. • Nautilus Solar : une société dont le siège social est situé aux États-Unis et qui se spécialise dans l'acquisition, le développement, le financement et la gestion de projets de distribution d'énergie solaire sur les marchés communautaires, municipaux ou de services publics, ainsi que sur les marchés commerciaux et industriels <p>En 2023, Power Sustainable a lancé Power Sustainable Infrastructure Credit (PSIC), qui finance notamment des projets qui contribuent à la stabilisation de la concentration de GES, à la décarbonation ou à l'augmentation de la séquestration des GES.</p>
Réduire le risque de placement	<p>Nous continuons à intégrer l'analyse des facteurs économiques, environnementaux, sociaux et de gouvernance dans notre processus d'investissement et notre approche de participation active, notamment les risques et opportunités liés aux changements climatiques, le cas échéant.</p>
Investir dans des entreprises durables	<p>Les entreprises dans lesquelles nous investissons s'adaptent à l'impact des changements climatiques sur leurs produits, leurs services, leurs marchés et leurs activités.</p>

**Implication auprès
d'associations commerciales et
de groupes de parties
prenantes**

Nous sommes impliqués auprès d'associations commerciales en ce qui concerne les mesures prises pour lutter contre les changements climatiques, de même qu'auprès de groupes à but non lucratif qui soutiennent les divers enjeux relatifs aux changements climatiques. Les associations commerciales et les groupes à but non lucratifs avec lesquels nous sommes engagés, par l'entremise d'une présence sur leurs organes de gouvernance, incluent :

- Brookings International : soutien aux efforts de développer des politiques efficaces et pragmatiques pour répondre aux enjeux nationaux et mondiaux, incluant ceux touchant à l'énergie et à l'environnement
- C.D. Howe Institute : collaboration avec un groupe d'éminents dirigeants d'affaires, d'universitaires, d'anciens législateurs et de spécialistes en la matière afin de soutenir le développement de perspectives stratégiques sur les défis en matière de politiques publiques solides d'un point de vue économique, incluant les changements climatiques et l'environnement
- Conseil canadien des affaires : partage de l'expertise et soutien au développement de perspectives uniques, d'analyses approfondies et de recommandations relativement aux politiques qui sont propulsées sur des données, et ce, à travers un large éventail d'enjeux environnementaux, sociaux et économiques, dont les changements climatiques et la croissance « propre »

Sensibilisation aux changements climatiques

Dans le cadre de notre contribution à des projets et initiatives communautaires visant à accroître le niveau de sensibilisation et de connaissances au sujet des impacts et de la gestion des changements climatiques, **Power Corporation** soutient divers organismes qui concentrent leurs efforts sur les problématiques liées au changements climatiques. Voici quelques exemples des organismes de recherche que nous soutenons :

Université Concordia – Fonds des techno vertes – Au début de 2024, Power Corporation a offert son appui à Volt-Age, un programme de recherche d'envergure internationale de l'Université Concordia dédié à l'intégration de technologies de pointe en matière de bâtiments carboneutres, de stockage avancé de l'énergie, de réseaux intelligents et d'électrification des transports dans les municipalités et collectivités partout au Canada. Cette initiative visionnaire positionnera Concordia comme un chef de file mondial dans l'innovation en matière de technologies vertes.

Conservation de la nature Canada – Power Corporation soutient Conservation de la nature Canada depuis 2005. Par la conservation permanente de vastes territoires, l'organisme apporte des solutions à la double crise du déclin rapide de la biodiversité et des changements climatiques. Partenaire de confiance, Conservation de la nature Canada œuvre aux côtés de particuliers, de communautés, d'entreprises et de gouvernements, afin de protéger et veiller sur nos aires naturelles les plus importantes ainsi que la faune et la flore qu'elles abritent.

Divulgence des émissions de carbone

L'année 2024 a marqué la treizième année pour laquelle nous avons répondu au questionnaire du CDP sur les changements climatiques. Power Corporation a obtenu une note de A- (Leadership) de la part du CDP pour sa réponse en 2024.

Consulter nos réponses au questionnaire du CDP (en anglais)



2024



2023



2022

Faits saillants des sociétés de notre groupe

ENGAGEMENTS DANS DES INITIATIVES MONDIALES ET RÉGIONALES

Placements Mackenzie s'est dotée d'un Centre d'excellence du développement durable, chargé de favoriser la culture de développement durable de la société en offrant un soutien à l'échelle de l'entreprise et en améliorant les capacités dans sa division des investissements et dans l'organisation. Le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie a remporté le prix du partenaire pour la lutte contre les changements climatiques 2024, décerné par l'Institutional Connect. Ce prix récompense le Centre d'excellence du développement durable pour son engagement à lutter de manière proactive contre le changement climatique, grâce à une solide stratégie climatique et à ses efforts de gérance et d'intervention, en particulier auprès des principales entités émettrices de GES. De plus, dans chacune des sociétés de la Financière IGM, des comités et des groupes de travail sur l'investissement durable sont en place, composés de hauts dirigeants qui supervisent les priorités d'investissement durable, en particulier en matière de lutte contre les changements climatiques.

De plus, **Irish Life Investment Managers**, une filiale de **Great-West Lifeco**, de même que les filiales de la **Financière IGM**, **IG Gestion de patrimoine** et **Placements Mackenzie**, ont joint Climate Action 100+, une initiative d'investisseurs souhaitant inciter les plus grands émetteurs de gaz à effet de serre au monde à prendre les mesures nécessaires pour agir contre les changements climatiques.

Pour sa part, IG Gestion de patrimoine travaille de concert avec des organismes et des coalitions pour soutenir les changements en matière de ESG et le développement de pratiques d'investissement durable. Des exemples d'actions collaboratives comprennent la participation de la société à titre de membre de l'Association pour l'investissement responsable (AIR) du Canada, de CERES, à titre de signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR), au Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques, ainsi que par l'entremise de l'implication de la Financière IGM dans le Carbon Disclosure Project (CDP). Placements Mackenzie collabore aussi avec divers organismes et prend part à des initiatives, tels qu'Engagement climatique Canada, Climate Action 100+, le Conseil de la finance verte et de la transition de la Chambre de commerce du Canada, le CDP, l'International Corporate Governance Network et l'IFRS Sustainability Alliance, pour faire progresser le développement durable, la lutte contre les changements climatiques et les pratiques d'investissement responsable.

Irish Life Investment Managers aligne son Rapport climatique avec les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) et l'initiative Paris Aligned Investor (PAII), un forum mondial collaboratif dirigé par des investisseurs qui permet à ces derniers d'harmoniser leurs portefeuilles et leurs activités avec les objectifs de l'Accord de Paris. Le cadre de la PAII est conçu pour fournir une base fondée sur la science climatique, à partir de laquelle un large éventail de propriétaires et de gestionnaires d'actifs peuvent définir leurs stratégies, mesurer leur alignement et fixer leurs ambitions en matière de neutralité carbone et de transition de leurs portefeuilles.

Enfin, en mai 2021, GBL s'est engagée auprès de l'initiative Science Based Targets (SBTi). En janvier 2022, GBL est devenue la première société d'investissement à avoir des objectifs climatiques alignés sur une trajectoire de 1,5°C approuvés par SBTi à la fois pour ses propres opérations et son portefeuille de participations éligibles. En 2023, en raison de l'évolution de la gouvernance de GBL Capital et des progrès plus rapides que prévu dans la réalisation de son objectif intermédiaire 2025, GBL a soumis à nouveau sa situation de référence à SBTi pour une validation et a demandé un relèvement de ses objectifs intermédiaires. Les objectifs révisés ont été validés en novembre 2023. En 2024, 62 % du portefeuille éligible disposait d'une stratégie climatique avec des objectifs alignés sur une trajectoire 1.5°C validés par SBTi contre 0 % en 2020.

PERFORMANCE EN MATIÈRE D'ÉMISSIONS DE CARBONE

En 2021, **Great-West Lifeco** s'est engagée à atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre avant 2050, tant au niveau de ses activités que des investissements. En 2023, la société a publié Notre parcours pour faire progresser la croissance inclusive, un rapport qui présente son objectif intérimaire d'atteindre zéro émission nette pour ses activités et ses investissements. En 2024, dans le cadre de l'actualisation de sa stratégie de développement durable, sous le pilier Action contre les changements climatiques, la **Financière IGM** a défini deux axes prioritaires ainsi que des objectifs et des cibles associés, dont les thèmes prioritaires abordent l'atténuation des changements climatiques et l'utilisation des ressources. La Financière IGM met l'accent en priorité à la transition vers un monde carboneutre positif pour la nature, se traduisant par deux objectifs; le premier, de faire progresser la couverture de portefeuille de placements axés sur la carboneutralité d'ici 2030; le deuxième, de décarboner ses activités en vue de la carboneutralité d'ici 2050 ou avant.

Pour sa part, **GBL** a élaboré un plan global de transition climatique, qui comprend un engagement à minimiser son empreinte carbone conformément aux exigences 1,5°C. Dans le cadre de ses engagements ESG 2025-2030, GBL s'est engagée envers l'initiative Science Based Targets (SBTi) en mai 2021. En janvier 2022, GBL est devenue la première société de type holding d'investissement au niveau mondial à avoir des objectifs climatiques alignés sur une trajectoire 1,5°C approuvée par SBTi tant pour ses propres activités que pour son portefeuille de participations éligibles. En 2023, en raison de l'évolution de la gouvernance de GBL Capital et des progrès plus rapides que prévu dans la réalisation de son objectif intermédiaire 2025, GBL a soumis à nouveau sa situation de référence à SBTi pour une validation et a demandé un relèvement de ses objectifs intermédiaires. Les objectifs révisés ont été validés en novembre 2023.

Plus de renseignements sur les engagements climatiques de nos sociétés en exploitation cotées en bourse, ainsi que sur leurs objectifs, leurs stratégies en matière de gestion carbonique et leur divulgation sont disponibles dans leurs documents de présentation de l'information respectifs, incluant leurs réponses respectives au questionnaire du CDP sur les changements climatiques.

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, Great-West Lifeco et la Financière IGM ont continué de surveiller et de suivre leur performance relativement à leurs objectifs de réduction de la consommation d'énergie et d'eau, et de réduction de la production de déchets et d'émissions de GES.

IMMEUBLES DURABLES

Conseillers immobiliers GWL, une filiale de **Great-West Lifeco**, cherche à minimiser son empreinte sur l'environnement en dégageant des économies de coûts et en améliorant la performance en matière de durabilité des bâtiments gérés, tout en collaborant avec les fournisseurs de services afin de favoriser des activités, produits et services respectueux de l'environnement. Par son leadership et son expertise, Conseillers immobiliers GWL croit que pour avoir le plus d'impact, elle doit influencer le développement de villes et de communautés durables, encourager une consommation et une production plus responsables au sein de son portefeuille géré, et gérer et réduire les risques liés aux changements climatiques pour les portefeuilles de ses clients, afin de soutenir un monde résilient et une économie à faible émission de carbone.

En 2024, la société a poursuivi ses activités visant à faire progresser la réduction des émissions de carbone dans l'ensemble de son portefeuille géré, en mettant l'accent sur le déploiement d'outils et de ressources pour aider ses équipes à atteindre l'objectif intermédiaire de réduction de l'empreinte carbone de 50 % d'ici 2030. À ce jour, la société a réalisé une réduction de l'empreinte carbone de 22,8 % entre 2019 et 2024 pour l'ensemble de ses actifs d'immeubles de bureaux et d'immeubles résidentiels, ce qui la place en bonne voie pour l'atteinte de la cible de 2030, par rapport à une base de référence de 2019. Pour jeter les bases de la réalisation de ces objectifs, la société a élaboré un plan de priorisation des actifs et des critères de sélection afin de déterminer les actifs qui sont les meilleurs candidats pour des études de décarbonisation. Depuis 2019, la société a réalisé plus de 50 études de décarbonisation sur des immeubles existants, dont 20 études en 2024 et plus de 10 prévues pour le début de 2025. Ensemble, ces études couvrent environ 40 % des émissions du portefeuille de 2019, après ajustement, pour tenir compte des ventes. En signe de progrès, Conseillers immobiliers GWL a obtenu sa première certification Norme du bâtiment à carbone zéro du CBDCa, au 1090 rue Homer à Vancouver, en Colombie-Britannique. L'équipe du 1090 rue Homer a déployé des efforts réfléchis au fil des ans pour investir dans des systèmes à faible émissions de carbone afin de réduire la dépendance de l'immeuble au gaz naturel pour le chauffage. Pour obtenir la certification Bâtiment à carbone zéro – Performance du CBDCa, l'équipe a élaboré un plan de transition vers la neutralité carbone et compensé les émissions annuelles restantes liées à l'exploitation de l'immeuble. Entre le 31 mars 2022 et le 31 mars 2023, 21 tonnes de CO₂e ont été compensées, soit l'équivalent du carbone séquestré par la plantation de 347 jeunes arbres et leur croissance pendant 10 ans.

La majorité des immeubles gérés par GWL Realty Advisors détiennent également des certifications de bâtiment écologique. Pour en savoir plus sur ces initiatives, veuillez consulter la section [Objectifs de développement durable 11](#) de ce site web.

Les efforts de gestion environnementale de la **Financière IGM** se concentrent sur quatre volets de ses activités : l'achat responsable, l'espace de bureau, la gestion responsable et les voyages d'affaires. La compagnie a récemment élaboré une politique d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise pour la guider dans la recherche, le choix et la gestion des prestataires afin de répondre à ses besoins et d'atténuer les risques potentiels. Elle a également lancé un programme d'approvisionnement durable comportant un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères ESG dans l'évaluation des demandes de propositions. De plus, l'équipe de l'immobilier de la Financière IGM travaille à réduire l'impact environnemental de ses lieux de travail en rationalisant les espaces de bureaux, en modernisant les locaux existants et, lorsque les baux arrivent à échéance, en choisissant des immeubles plus écoénergétiques et, de préférence, bénéficiant de la certification LEED. La société vise à réduire de 20 % la superficie de bureaux loués qu'elle occupe au cours de la période de décembre 2023 à décembre 2026.

GBL promeut des initiatives de premier plan en matière d'efficacité énergétique dans l'ensemble de ses bureaux, dont aucun n'appartient à GBL. GBL mène donc un dialogue régulier avec les propriétaires des locaux qu'elle occupe. En 2024, cet engagement s'est concentré sur le siège social de GBL à Bruxelles et les nouveaux locaux de GBL Capital à Londres. Le siège social de GBL est en cours de rénovation dans le but d'obtenir les certifications HQE (Haute qualité environnementale), BREEAM Outstanding et CO₂ Neutre. Les travaux de rénovation ont débuté en 2023 et devraient s'achever au courant de 2025. GBL Capital a sélectionné de nouveaux locaux à Londres en raison de leur emplacement et des pratiques avancées en matière de gestion de la durabilité immobilière. Le bâtiment est conçu en conformité avec les

principes BREEAM et Greycoats Zéro net carbone et dispose de pratiques avancées en matière de conservation de l'énergie et des ressources : plan d'habitat améliorant la biodiversité et espaces verts autour du bâtiment, nettoyage sans produits chimiques, conservation d'eau et efficacité énergétique réduisant encore l'empreinte environnementale.

MOBILISATION DES EMPLOYÉS ET DES COMMUNAUTÉS

Par l'entremise du travail réalisé par les comités verts formés d'employés, les conseils verts ou de durabilité, les groupes de travail et les promotions à l'interne, **Great-West Lifeco**, la **Financière IGM** et **GBL** continuent de former leur personnel sur ces sujets, à développer leurs capacités et à créer une culture uniforme de sensibilisation environnementale.

La **Financière IGM** vise à impliquer davantage son personnel dans l'action pour le climat en l'aidant à améliorer sa littéracie climatique et environnementale et à réduire son empreinte carbone. Ses plans incluent des offres de cours environnementaux, la mise à disposition d'outils de suivi des émissions personnelles et de lancement de campagnes de communication et de mobilisation. Son groupe-ressource vert jouera un rôle important à cet égard, ayant comme mission d'incorporer les concepts d'un mode de vie vert au travail et à la maison par le biais de diverses initiatives. Grâce à son groupe-ressource vert, la Financière IGM a cessé de vendre de l'eau en bouteille au Bistro IG de Winnipeg et installé des fontaines d'eau filtrée dans ses bureaux; installé des bacs de recyclage de batteries dans de nombreuses salles de photocopie et incité le personnel à y apporter leurs batteries personnelles épuisées ou usagées; participé au Défi Transport national pour lequel le personnel s'est engagé à privilégier la marche, le vélo, le covoiturage, les transports en commun et le télétravail plutôt que de venir en voiture; ainsi que planté 650 arbres à Winnipeg et à Mississauga.

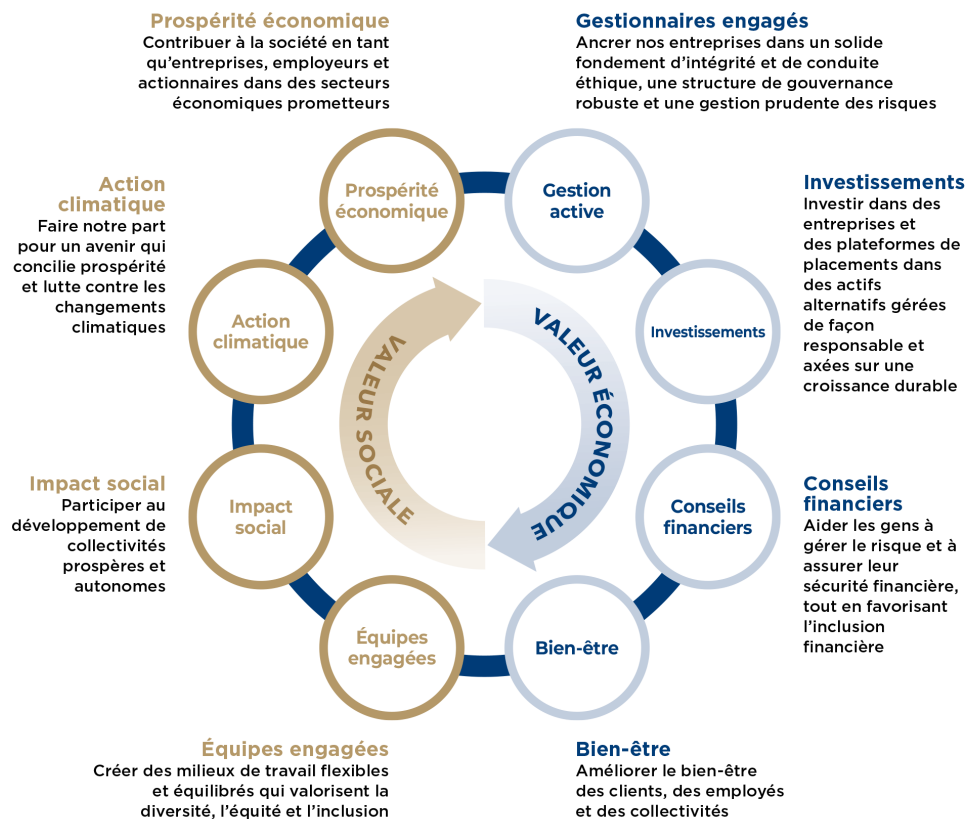
L'engagement de Great-West Lifeco envers l'environnement va bien au-delà de ses activités et s'étend aux collectivités où elle est établie, y compris par l'entremise des initiatives suivantes. La Canada Vie travaille avec MicroHabitat, une entreprise de jardins urbains, pour aménager un jardin urbain de 46 m² (500 pieds carrés) sur le toit de son immeuble historique situé au 330 University Avenue de Toronto, afin que les légumes recueillis soient remis à des banques alimentaires de la région. De plus, la Canada Vie travaille avec Microsoft et Computers for Success Canada, en faisant don de ses appareils en fin de cycle au programme Computers for Schools Plus. Depuis 2020, près de 3 000 ordinateurs portables ont ainsi été remis à des écoles du Manitoba et de l'Ontario. De plus, **Conseillers immobiliers GWL** a continué de mettre à profit plusieurs espaces de toit vacants afin de contribuer à la lutte contre l'insécurité alimentaire grâce à sa collaboration avec MicroHabitat, en poursuivant et élargissant ses initiatives. En 2024, ses 17 jardins urbains ont produit au total 5 594 livres de légumes destinés aux banques alimentaires de la région et ont soutenu plus de 150 espèces pollinisatrices.

En plus de soutenir des organismes qui concentrent leurs efforts sur les enjeux liés aux changements climatiques, nos principales filiales cotées en bourse encouragent leurs employés à faire leur part dans la protection de l'environnement. À titre d'exemple, la Canada Vie a établi un partenariat avec Green Standards, qui fait la promotion de la revente et du recyclage de meubles de bureau. Le profit alors réalisé est ensuite remis à des organismes communautaires locaux. Depuis 2019, plus de 145 projets ont permis d'éviter à des tonnes de matériel d'atterrir dans des sites d'enfouissement.



Création de valeur partagée

Chez Power Corporation, nous croyons fermement que la prospérité de nos activités d'affaires est étroitement liée à celle de la société au sein de laquelle nous vivons et travaillons. Constituer un bassin diversifié d'employés talentueux et investir dans des sociétés de grande qualité et gérées de façon responsable nous aident à bâtir et à renforcer nos activités pour le futur, tout en générant des retombées à plus long terme pour nos employés, nos collectivités et les clients des sociétés de notre groupe.



Actionnaires

Notre mission consiste à faire fructifier l'avoir des actionnaires en assurant une gestion dynamique et responsable de nos investissements afin de pouvoir générer une croissance soutenue et à long terme des bénéfices et des dividendes. En 2024, des dividendes totalisant 2,5 G\$ ont été versés à nos actionnaires et à ceux de nos principales sociétés en exploitation cotées en bourse, **Great-West Lifeco** et la **Financière IGM**. Puisque d'importants fonds de pension, fonds communs de placement et sociétés d'assurance font partie de nos actionnaires, ces dividendes profitent à des millions de personnes qui comptent sur ceux-ci à titre de source de revenus.

Employés

La Société et les sociétés de son groupe comptaient sur un bassin diversifié d'environ 40 400 employés talentueux à travers le monde à la fin de l'exercice 2024.

Nous offrons à nos employés une rémunération concurrentielle et une carrière valorisante, et nous leurs donnons toutes les ressources nécessaires pour développer leurs compétences et leurs aptitudes de leadership. De plus, nos investissements en formation et en nouvelles technologies contribuent à favoriser le développement du talent local et du capital intellectuel de nos employés. En 2024, Power Corporation et les sociétés de son groupe ont versé 6,4 G\$ en salaires et autres avantages, qui circulent ensuite à travers l'économie, ayant un impact sur des centaines de communautés canadiennes au sein desquelles nos employés vivent et travaillent.

Partenaires d'affaires et gouvernements

L'engagement de Power Corporation envers l'approvisionnement responsable est axé sur l'intégration de considérations relatives à la durabilité dans nos processus décisionnels. Par exemple, nous achetons du gaz naturel renouvelable pour les bâtiments que nous possédons et gérons, et nous encourageons la réconciliation économique avec les populations autochtones par le biais de nos achats lorsque pertinent, y compris par le biais d'achat de crédits carbone. Nous soutenons aussi les PME locales et achetons leurs produits et services. À titre d'exemple, notre service de traiteur local est encouragé à n'utiliser que des ingrédients naturels et sans pesticides et à acheter des produits locaux.

En 2024, Power Corporation et les sociétés de son groupe ont versé 4,4 G\$ en biens et services ainsi qu'en taxes payées aux divers paliers gouvernementaux, générant ainsi des retombées indirectes pour l'ensemble des entreprises de notre chaîne d'approvisionnement et permettant aux gouvernements de bénéficier de l'impôt payé par nos employés et de l'impôt des sociétés prélevé auprès de nos fournisseurs.

Collectivités

Nous croyons en la capacité du secteur communautaire et des entrepreneurs sociaux à bâtir, en collaboration avec les gouvernements et les entreprises, une société meilleure, plus inclusive, et qui offre de meilleures perspectives d'avenir à l'ensemble des Canadiens. Redonner à la communauté et contribuer à bâtir des collectivités plus fortes sont des valeurs partagées au sein des sociétés du groupe Power et de leurs employés. Par l'entremise de dons et d'investissements, Power Corporation a soutenu, au cours des dix dernières années, plus de 2 000 organismes œuvrant dans les secteurs du développement communautaire, des arts et de la culture, de l'environnement, de l'éducation et de la santé.

Au fil des ans, grâce à notre engagement considérable envers la philanthropie, partout au pays, Power Corporation et certaines sociétés de notre groupe ont été désignées « Entreprise généreuse » par Imagine Canada, ayant constamment dépassé de façon importante la recommandation de donner à des organismes caritatifs au moins 1 % des bénéfices avant impôts réalisés au pays. En 2024, Power Corporation, Great-West Lifeco et la Financière IGM ont remis des dons totalisant 50 M\$ à des organismes communautaires au Canada dans l'objectif de contribuer à abattre les obstacles à l'inclusion sociale, tout en favorisant l'amélioration de la santé et de l'éducation, le développement communautaire, la protection de l'environnement et un plus large accès aux arts et à la culture.

Le microsite de Power Corporation portant sur les investissements communautaires, [Power Corporation dans la collectivité](#), met en lumière le travail exceptionnel accompli par certains des organismes que nous soutenons.

Par l'entremise du programme de dons des employés de Power Corporation, nous encourageons aussi nos employés à s'impliquer auprès du secteur communautaire et à faire des dons personnels, et nous les soutenons dans leurs initiatives. Le programme vise à reconnaître et à encourager les efforts des employés de deux façons : en versant une somme équivalente pour chaque don fait par un employé et en offrant des dons aux organismes admissibles auprès desquels les employés font du bénévolat.

- Par le biais de son programme national de responsabilité sociale, La parfaite alliance communautaire, la **Canada Vie** vise à améliorer le bien-être financier, physique et mental des Canadiens aux échelles nationale, régionale et locale. Elle cherche à financer des programmes et des organismes qui visent à répondre à des besoins non satisfaits de personnes et de collectivités vulnérables et mal desservies. Les employés de la Canada Life sont unis par un sens commun des responsabilités, en mettant la main à la pâte grâce à leur bénévolat ainsi qu'en participant à des campagnes en milieu de travail. En 2024, la Canada Vie a versé 185 000 \$ de dons pour bénévolat dans la communauté à des œuvres de bienfaisance locales choisies par des employés qui s'impliquent dans la collectivité. De plus, des employés de la Canada Vie de partout au Canada ont consacré collectivement près de 25 500 heures de leur temps lors de leur jour de congé pour pratiquer du bénévolat dans la collectivité et des équipes représentant la société ont amassé plus de 730 000 \$, ce qui a donné lieu à des dons combinés de près de 1,2 million de dollars remis à différentes causes.
- Chacune des sociétés en exploitation de la **Financière IGM** possède son propre programme de dons aux collectivités, avec ses propres lignes directrices, qui s'appuie à la fois sur des campagnes centralisées orchestrées par le siège social et sur le libre arbitre de ses équipes. Au sein d'IG Gestion de patrimoine, le programme IG Soyez maître de votre avenir offre aux Canadiens les ressources et la confiance nécessaires pour prendre en charge leur avenir financier. Le programme Mackenzie Ensemble tient à être un vecteur de changement pour contribuer à la création d'un monde plus inclusif. En 2024, la Financière IGM et ses sociétés en exploitation ont remis 8 M\$ à des organismes communautaires et de bienfaisance partout au Canada. Entre autres, 1,5 M\$ ont été recueillis dans le cadre de la campagne annuelle de dons IGM pour Centraide, un montant de 6,8 M\$ a été amassé à l'échelle nationale pendant la Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine pour les sociétés Alzheimer locales partout au pays, et un don de 100 000 \$ a été versé à un projet communautaire dans le cadre de la compétition Au sommet avec Mackenzie, un appel à l'action pour les communautés de ski à travers le Canada. La Financière IGM encourage également ses employés à faire du bénévolat dans leur collectivité et souligne les contributions exceptionnelles par divers prix axés sur les services communautaires.

Les membres du personnel ont droit à deux journées de bénévolat rémunérées chaque année pour soutenir des causes qui leur tiennent à cœur et qui sont importantes pour leur collectivité. À l'échelle d'IG et de Mackenzie, le personnel et les conseillères et conseillers peuvent profiter des programmes de jumelage de dons et de bénévolat, qui sont facilités par une plateforme en ligne conviviale.

- GBL ACT est le programme de mécénat de **GBL** qui accompagne et soutient concrètement de nombreux projets en Belgique dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et de la recherche scientifique, de l'impact social et de l'environnement, afin de permettre au groupe d'avoir une réelle influence et de contribuer à la transmission d'un monde meilleur aux générations à venir. En 2024, GBL ACT a continué à s'impliquer dans la société civile, en consacrant 2,5 M€ à près de 40 projets dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et de la recherche scientifique, de l'impact social et de l'environnement. Par exemple, GBL soutient l'organisation DUO for a JOB depuis 2019, qui offre dans de nombreuses villes en Belgique un accompagnement gratuit, professionnel et personnalisé à des jeunes issus de l'immigration en recherche d'emploi. L'organisation les associe à des bénévoles expérimentés et désireux de partager leurs connaissances professionnelles, formant ainsi un duo pendant six mois. Depuis son lancement en 2013, ce programme de mentorat intergénérationnel et interculturel a formé plus de 8 400 duos. Sept jeunes sur dix décrochent dans les 12 mois une expérience professionnelle ou une formation adéquate et huit sur dix mentors font partie d'un nouveau duo.



Produits et services durables

Nous investissons dans des sociétés de qualité ayant des activités durables et un potentiel de croissance attrayant, et qui sont gérées de façon responsable et offrent des produits et des services durables.

Comme l'essentiel de nos investissements se situe dans le secteur des services financiers, nous croyons que notre groupe de sociétés représente une force positive dans la société, en offrant des produits abordables et accessibles, dont de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, des régimes de retraite et une gamme de fonds de placement, notamment des fonds d'investissement socialement responsables. Les conseillers au sein de notre groupe offrent aussi à leurs clients des conseils et un encadrement financiers, contribuant ainsi à la promotion de l'éducation financière. Ces services contribuent à faire une réelle différence pour un grand pan de la société, et ce, à travers les différents groupes d'âges et de revenus, incluant les groupes à faible revenu.

Deux des sociétés de notre groupe – Power Sustainable et Great-West Lifeco – contribuent également au financement de projets d'énergie propre et renouvelable. Ce type d'investissements soutient la transition à une économie à faibles émissions de carbone, tout en ayant un impact positif sur la société et l'environnement.

Faits saillants des sociétés de notre groupe

FONDS D'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLES

Plusieurs sociétés de notre groupe proposent des fonds d'investissement socialement responsables qui permettent à leurs clients de répondre à l'évolution de leurs besoins et de leurs attentes tout en s'efforçant de relever les défis mondiaux en matière de développement durable.

La **Financière IGM** offre une gamme de solutions durables, y compris des fonds et des FNB.

Bien que l'approche d'investissement durable d'IG Gestion de patrimoine s'applique à l'ensemble de sa gamme de solutions, la société propose également à ses clients des produits qui correspondent à leurs valeurs ou préférences spécifiques. Son éventail de fonds thématiques et de FNB est passé d'un à 12 depuis 2021.

De plus, la Financière IGM offre des fonds philanthropiques et des régimes enregistrés d'épargne-invalidité qui respectent les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Par exemple, IG Gestion de patrimoine et Placements Mackenzie ont continué à dominer le marché en offrant des régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI). Dans le cadre de ce programme, les clients et leurs proches atteints d'un handicap ont accès à un régime d'épargne fiscalement avantageux tout en profitant de généreuses subventions et obligations du gouvernement.

Placements Mackenzie offre également des fonds d'investissement qui privilégient la durabilité ou les facteurs ESG dans l'objectif de placement. Des exemples de ces fonds incluent le Fonds/FNB mondial d'obligations durables Mackenzie, le Fonds/FNB mondial de leadership féminin Mackenzie, le Fonds mondial toutes capitalisations de l'environnement Mackenzie Greenchip et le Fonds/FNB Global 100 Corporate Knights Mackenzie.