POWER CORPORATION
DU CANADA

Site Web dédié à la durabilité 2025-2026

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 août 2026, couvrant l'information qualitative disponible à cette date, de même que l'information quantitative reflétant l'année civile 2025.

Bien que nous faisions 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 2026. Tous droits réservés.

Table des matières

Gestion responsable

Notre engagement en matière de durabilité
Un message de notre président et 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 2025-2026
Engagement auprès des parties prenantes
Objectifs de développement durable
Divulgation 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

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 président et chef de la direction

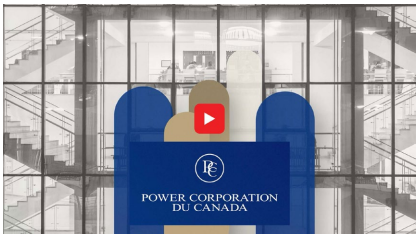
Power a développé ses activités en s'appuyant sur un solide fondement d'intégrité, de conduite éthique et de gestion responsable, des composantes indissociables de l'approche de la Société à l'égard de la création de valeur et de notre engagement à l'égard de la durabilité.

En savoir plus

Les Objectifs de développement durable des Nations Unies

Chez Power Corporation et au sein des sociétés de notre groupe, nous nous efforçons de contribuer 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

POWER CORPORATION
DU CANADA

Gestion responsable :
notre engagement en matière de durabilité

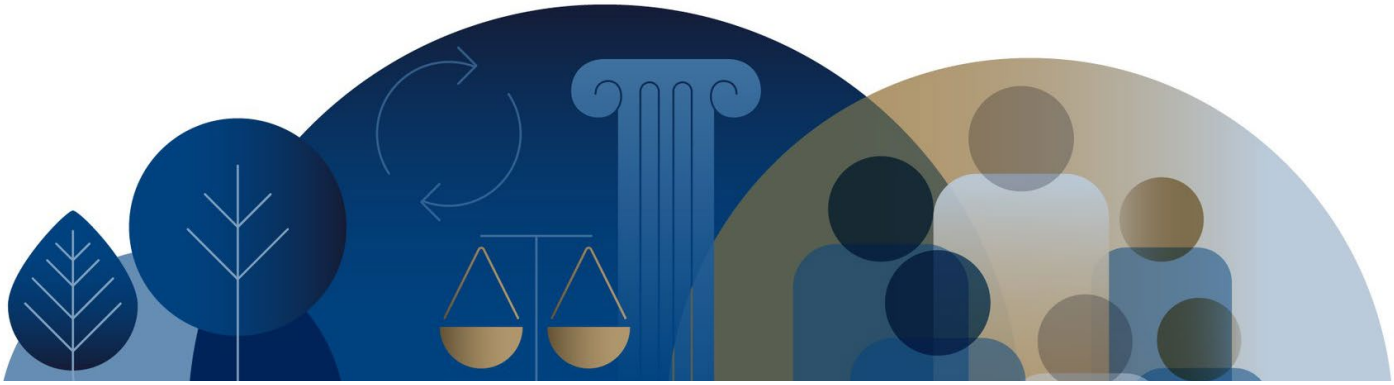
La gestion responsable est un aspect fondamental de notre façon de faire des affaires. C'est sur elle que repose notre philosophie et que nous avons pu bâtir une entreprise solide et durable à titre d'actionnaire actif à long terme, d'employeur, et de contributeur aux collectivités dans lesquelles nous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

POWER CORPORATION
DU CANADA



Un message de notre président et 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.

James O'Sullivan

PRÉSIDENT ET
CHEF DE LA DIRECTION

POWER CORPORATION
DU CANADA

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, nous avons renforcé notre 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 du rapport 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, un membre de la haute direction 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 reconnait 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

POWER CORPORATION
DU CANADA

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

La **Financière IGM**, ainsi que ses deux filiales, **IG Gestion de patrimoine** et **Placements Mackenzie**, sont signataires des principes d'autonomisation 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**, 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 conduite et 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. Outre ces politiques, GBL a formellement adhéré à l'initiative du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) depuis 2018. En vertu de cet engagement envers le PMNU et envers sa politique ESG, GBL reconnait les dispositions offertes par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique pour les entreprises multinationales.

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, **IG Gestion de patrimoine** a 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 sur cinq ans) qui vise à appuyer les collectivités autochtones du Canada.

De plus, en avril 2025, la **Canada Vie** et Power Corporation ont versé deux millions de dollars afin de contribuer à la construction du nouveau siège permanent du CNVR sur le territoire du Traité no 1, un espace sacré d'apprentissage et de dialogue sur l'expérience des pensionnats, qui rend hommage à ces récits et en assure la préservation pour les générations à venir.

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 avec les peuples autochtones, ce qui s'inscrit dans l'incarnation de sa mission. À titre de signataire fondateur de l'Entente relative aux Autochtones de Winnipeg, la Canada Vie demeure résolue à favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones au Canada. Cet engagement comprend notamment le soutien aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, qui se traduit par des mesures concrètes mises en œuvre dans l'ensemble de ses activités et par l'appui offert à ses employés dans leur cheminement personnel vers la réconciliation.

Conseillers immobiliers GWL,une autre filiale de Great West Lifeco, appuie également la vérité et la réconciliation. En 2025, ils ont continué à soutenir le Fond Gord Downie & Chanie Wenjack, marquant ainsi la troisième année de leur parrainage de cinq ans.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 autorisés, 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 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 régit la façon dont les outils d'intelligence artificielle générative peuvent être utilisés dans le cadre du travail effectué par 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 exhaustif de sécurité de l'information et de cybersécurité, guidé par de saines pratiques de secteur, et avons mis en œuvre des méthodes d'évaluation des menaces et de la vulnérabilité. Nous nous sommes dotés de moyens d'intervention, y compris un protocole d'intervention en cas d'incident de sécurité des technologies de l'information (TI), qui est administré et mis en œuvre par la haute direction et le personnel responsable des TI. Par l'intermédiaire d'entreprises spécialisées externes, nous évaluons régulièrement la robustesse de notre cybersécurité, notamment au moyen d'évaluations et de tests de sécurité périodiques, au besoin. Nos mesures de protection des TI sont surveillées et adaptées 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. Un membre de la haute direction est responsable de l'administration de notre Politique de cybersécurité. Tous trois font rapport de leurs activités au comité d'audit du conseil d'administration, au besoin.

Mécanismes de signalement des préoccupations

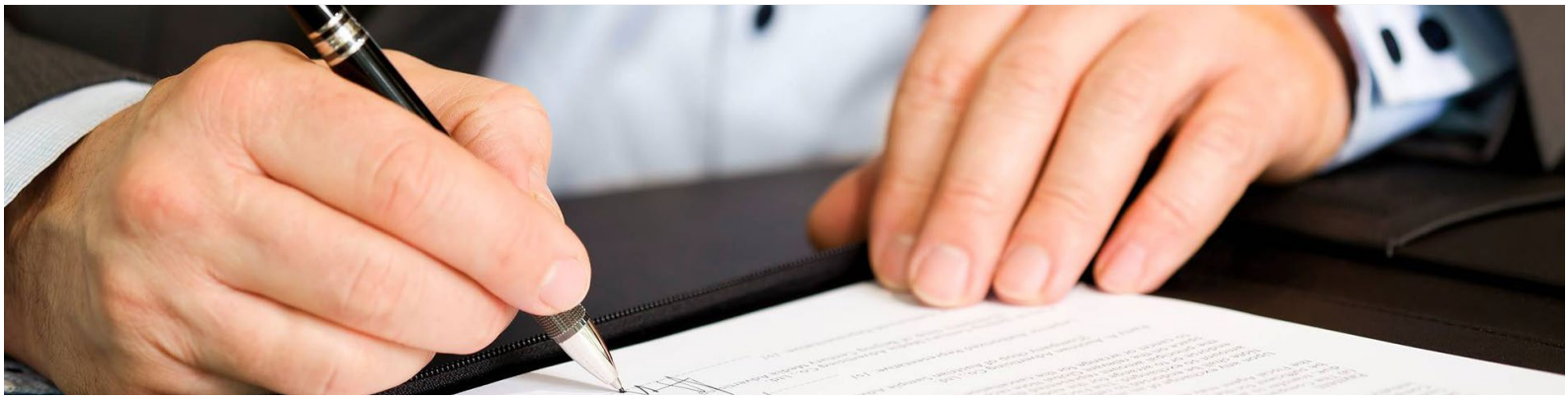
Pour signaler toute préoccupation, présenter toute demande de renseignements ou soumettre toute plainte concernant nos politiques de confidentialité, nos employés et le public devraient communiquer avec le responsable de la protection des renseignements personnels de la Société.

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, qui ne cessent d'évoluer. Nous recevons également et examinons de l'information issue du renseignement sur les menaces 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.

POWER CORPORATION
DU CANADA



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 sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, 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 2025, 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, comme mentionné dans leurs codes de conduite et de déontologie respectifs.

Supervision et révision

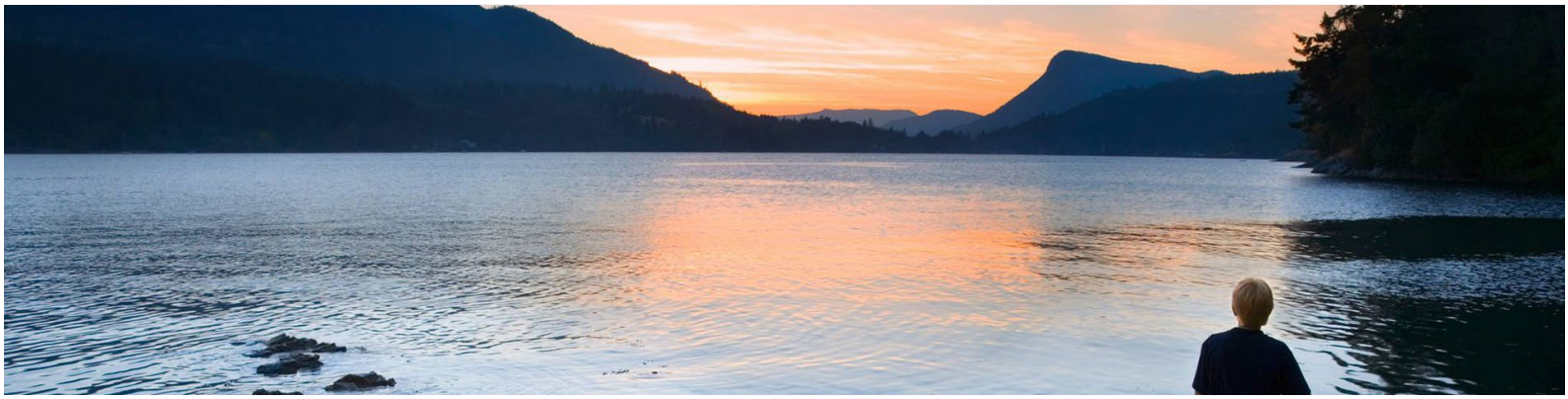
À moins qu'une politique ou une procédure en particulier fournisse d'autres indications, le vice-président et chef du contentieux, qui relève directement du chef de la direction, est responsable de la mise en œuvre, de la supervision et de la révision des politiques et procédures de la Société en matière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

POWER CORPORATION
DU CANADA



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 en matière de durabilité;
- 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	• 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	• Investissement responsable • Engagement avec les sociétés du groupe au sujet de la durabilité
NOTRE PERSONNEL	• Perfectionnement et mobilisation du personnel • Diversité, équité et inclusion • Santé, sécurité et bien-être
ENVIRONNEMENT	• Changements climatiques
LA SOCIÉTÉ	• Création de valeur partagée • Investissements communautaires

POWER CORPORATION
DU CANADA

Faits saillants et objectifs de 2025-2026

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 2025

- 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 2025.
- En 2025, 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 2024.

Objectifs pour 2026

- 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 2025 du PMNU. Il s'agissait de notre dixième 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 juin 2025.
- À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires 2026, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration s'est établi à 36 %, au-delà de notre objectif d'avoir une représentation de 30 % de femmes.
- 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 2025

- 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 2025 a porté spécifiquement sur la stratégie renouvelée de la Financière IGM en matière de durabilité, la divulgation financière liée à la nature, et les stratégies et la divulgation en matière de durabilité dans un contexte de tendances internationales divergentes.

Objectifs pour 2026

- 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 2025

- Nous avons réalisé le deuxième sondage sur l'engagement des employés de Power Corporation. Le taux de participation s'est établi à 90 % et le taux d'engagement moyen des employés a surpassé ceux de nos comparables.
- Nous avons discuté avec les sociétés de notre groupe au sujet des données relatives aux employés et nous avons divulgué nos données consolidées relatives aux employés en date du 31 décembre 2024.
- Nous avons mené l'exercice annuel d'auto-identification en matière de diversité au niveau de Power Corporation.
- Certains employés de la Société ont participé à une session de sensibilisation aux réalités autochtones contemporaines offerte par une firme de consultation dirigée par des Autochtones.

Objectifs pour 2026

- Continuer à optimiser le 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.

ENVIRONNEMENT

Priorités

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

Faits saillants de 2025

- 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 quatorzième 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 2025.
- 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 2024 au niveau de la société de portefeuille, y compris des crédits carbone issus du projet Great-Bear Carbon Credit, de propriété autochtone.

Objectifs pour 2026

- 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 2025

- Power Corporation et les sociétés de notre groupe avaient un effectif d'environ 41 200 personnes, auxquelles elles ont versé 6,8 G$ en salaires et autres avantages sociaux. Notre groupe a aussi versé 6,3 G$ en biens et services ainsi qu'en taxes payées aux divers paliers gouvernementaux.
- De plus, 49 M$ en dons de bienfaisance ont été remis dans les communautés dans lesquelles nous sommes présents.

Objectifs pour 2026

- 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.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 2025.

SOCIÉTÉS DE NOTRE GROUPE	
Méthodes d'engagement	**Sujets abordés en 2025**
• 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	• 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 • Réconciliation autochtone • Divulgation financière liée à la nature • Stratégies et divulgation en matière de durabilité dans un contexte de tendances internationales divergentes • Données relatives aux ressources humaines • Investissement communautaire

INVESTISSEURS, ACTIONNAIRES ET ANALYSTES

Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2025
• Assemblée annuelle des actionnaires et webdiffusion en direct • 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	• 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 environnementale et sociale • Réconciliation autochtone • Climat

EMPLOYÉS

Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2025
• 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	• 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 • Ensemble des avantages sociaux, incluant ceux visant à soutenir la santé physique et mentale et le bien-être • Réalités autochtones contemporaines (certains employés)

FOURNISSEURS

Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2025
• Échanges formels • Discussions informelles	• Code de conduite à l'intention des tiers de Power

ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2025
• Partenariats, rencontres et événements communautaires	• 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 • Santé et éducation • Persévérance scolaire • Inclusion financière

ORGANISATIONS D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE OU DE NOTATION ESG

Méthodes d'engagement	Sujets abordés en 2025
• Sondages et questionnaires • Communications ad hoc	• Performance et divulgation en ce qui concerne les changements climatiques • Capital humain • Sujets liés à la gouvernance • Performance et divulgation en matière de durabilité

POWER CORPORATION
DU CANADA

Contribution à l'avancement des Objectifs de développement durable

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, la Société offre à ses employés et à ses 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

Depuis 2007, la **Canada Vie** propose Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale et s'impose comme un chef de file national en santé et sécurité psychologiques au travail. L'initiative offre gratuitement des outils, des ressources et des évaluations fondés sur des données probantes pour soutenir le bien–être mental dans les milieux de travail canadiens, ainsi que des travaux de recherche annuels permettant de suivre l'évolution des tendances émergentes. En 2025, les principales réalisations comprennent un webinaire public ayant suscité une forte participation, du nouveau contenu sur la neurodiversité ainsi que le lancement de Promotion de la réussite du personnel, un outil en ligne conçu pour faciliter la planification des mesures d'adaptation et des stratégies de retour au travail. Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale a également publié une importante étude nationale en collaboration avec Recherche en santé mentale Canada, révélant une hausse des cas d'épuisement professionnel et des coûts importants qui en découlent pour les employeurs.

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 2025, **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 à 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 2025, plus de 10 100 personnes ont bénéficié d'un soutien dans le cadre du projet Building Financial Wellness in First Nations, qui comprenait des ateliers, de l'accompagnement et des services. Le revenu additionnel obtenu par les personnes qui ont reçu de l'aide pour produire leurs déclarations de revenus et demander des prestations est estimé à 27,1 M$.

Pour sa part, la **Canada Vie** a également collaboré avec Prospérité Canada, soutenant son programme *Champions de l'autonomisation financière*, qui aide les communautés visées à acquérir des connaissances financières et à se doter d'une stabilité financière durable.
De plus, l'entreprise a maintenu son appui de longue date à Junior Achievement (JA), un organisme national qui offre aux élèves de la 3e à la 12e année des expériences d'apprentissage immersives axées sur la préparation au monde du travail, la santé financière et l'entrepreneuriat. En Colombie–Britannique, l'entreprise a soutenu le programme L'économie pour le succès et les programmes autochtones de JA, tandis qu'en Ontario, son soutien a permis à JA Sud–Ouest de l'Ontario de rejoindre 1 800 élèves de plus à l'échelle de la région et de former des bénévoles spécialisés pour la transmission de connaissances financières concrètes dans les salles de classe.

De plus, IG Gestion de patrimoine a poursuivi son partenariat avec la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE) en 2025, offrant aux personnes âgées du Canada des ressources financières et des ateliers en personne adaptés, accessibles gratuitement. En 2025, plus de 3 200 personnes ont participé à 23 ateliers « L'argent et vous : Édition des aînés », tandis que les ressources en ligne ont été téléchargées 1 300 fois. À la suite de ces ateliers, les aînées et aînés ont estimé que leur confiance financière avait augmenté de 86 %. De plus, en décembre 2024, IG et la FCEE ont lancé le programme pilote Indigenous Peoples' Money and Youth (en anglais seulement). Ce projet pilote comprenait l'élaboration d'une formation adaptée aux Autochtones, portant sur des concepts financiers clés tels que la création d'un budget, l'établissement d'objectifs, le crédit et les prêts, et comportant des guides pour les étudiantes et

étudiants, le personnel enseignant et les proches aidants, ainsi que des ateliers de renforcement des aptitudes. Le projet pilote a été mis en œuvre dans des écoles, des organismes de services aux familles autochtones, des centres d'éducation des Premières Nations et d'autres organisations communautaires au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

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, comme 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 2026, 36 % des membres de conseil étaient des femmes. De plus, 45 % des postes de gestion au niveau de Power Corporation étaient occupés par des femmes à la fin de l'exercice 2025.

De plus, Power Corporation continue de soutenir des initiatives qui mettent l'accent sur l'avancement des femmes, dont la Fondation À Voix Égales, qui se dédie à l'augmentation de la représentation des femmes dans la politique canadienne, notamment par l'entremise d'outils éducatifs et de formations en leadership, 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. 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-ressources d'employés (GRE) Réussir au féminin, qui contribuent à façonner un milieu où l'individualité est célébrée et où chacun peut se présenter au travail tel qu'il est. Par exemple, dans le cadre de la Journée internationale des femmes, le GRE Réussir au féminin a reçu Heather Conway, membre du conseil d'administration de Great−West Lifeco, et Sharon MacLeod, membre du conseil d'administration de Power Corporation du Canada, à l'occasion d'une table ronde sur le leadership et l'alliance inclusive.

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 2025, les femmes occupaient 33 % des postes de vice-présidence et plus, alors que femmes occupaient 37 % des postes de vice-présidence adjoint(e) et plus.

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 2025, conformément à son objectif plus large de faire progresser l'égalité des genres et de bâtir des collectivités inclusives au sein de l'organisation, le groupe-ressource des femmes d'IGM a lancé le Réseau des mamans au travail pour soutenir les employées qui composent avec les responsabilités de la maternité et la vie professionnelle. Le réseau a été créé pour mettre en place un espace sécuritaire et inclusif où les mères au travail peuvent échanger sur leur vécu, favoriser l'entraide et le mentorat entre collègues, promouvoir le perfectionnement professionnel tout en reconnaissant les réalités de la parentalité, et promouvoir des pratiques en milieu de travail qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

De plus, 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 dans des sociétés qui démontrent un engagement marqué envers la diversité des sexes au sein de leur conseil d'administration et de leur haute direction. Le Fonds investit dans des titres de participation sélectionnés parmi les composantes de l'indice MSCI de leadership féminin. Cet indice est conçu pour représenter les entreprises qui font preuve d'un solide engagement à l'égard de la diversité des sexes, en particulier dans les postes de direction et la représentation au sein des conseils d'administration. À titre de commanditaire fondateur du programme Women in Asset Management (WAM) de la Ivey School of Business, Mackenzie a soutenu le programme national en 2025, qui a réuni 48 étudiantes de 10 universités. Mackenzie a également accueilli trois stagiaires rémunérées pendant l'été.

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 3,8 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 à Chicago, 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 2025, Power Corporation et les sociétés de son groupe avaient un effectif d'environ 41 200 personnes, à qui elles ont versé 6,8 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 2025, la compagnie a versé plus de 2,3 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 créateur d'entreprises et un investisseur spécialisé dans le lancement et l'expansion d'entreprises dans les domaines de la fintech et de la climate tech. Il associe des idées peu risquées à des fondateurs exceptionnels et à du capital de départ pour lancer et développer des entreprises. Depuis 2016, Diagram a travaillé avec plus de 50 fondateurs pour créer plus de 25 entreprises.

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 2025 et 2026, 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 les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Par exemple, en 2025, 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. En 2025, la Canada Vie a offert des formations en sensibilisation culturelle à son équipe Acquisition des talents et élargi l'accès à des possibilités de carrière pour les peuples autochtones partout au Canada. De plus, l'entreprise a commémoré la Journée de la robe rouge en 2025 par l'entremise d'installations à tous ses complexes, dans le but de sensibiliser et d'informer.

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 Plan d'action pour la réconciliation, qui décrit 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. Le principal objectif est la réconciliation économique avec les Autochtones, qui correspond à la raison d'être et aux activités commerciales l'organisation alors qu'elle vise à soutenir les peuples autochtones dans le dépassement des obstacles et des défis socio-économiques auxquels plusieurs font face pour atteindre le bien-être financier.

Depuis plus de 30 ans, la **Canada Vie** soutient Indspire, un organisme de bienfaisance national autochtone qui vise à faire progresser l'éducation des peuples autochtones. Par l'intermédiaire des prix et bourses d'études destinés aux étudiants autochtones de la Canada Vie, l'entreprise offre des bourses aux étudiants des Premières Nations et aux étudiants inuits et métis qui se spécialisent en affaires et en finance, ainsi que des bourses d'aide financière à ceux qui entreprennent des études postsecondaires pour la première fois, que ce soit à la sortie du secondaire ou une fois à l'âge adulte. En 2025, 11 étudiants ont reçu un prix étudiant autochtone de la Canada Vie. Les lauréats sont sélectionnés en fonction de leur rendement scolaire, avec pour objectif de reconnaître des étudiants équilibrés qui se distinguent tant sur le plan scolaire que par leur engagement communautaire et leur leadership. La Canada Vie a aussi soutenu le rassemblement national tenu en novembre 2025, soit le plus important événement au Canada consacré à l'avancement de l'éducation des peuples autochtones. 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 postsecondaire afin de contribuer à couvrir leurs frais scolaires.

La Canada Vie soutient aussi Start2Finish, un organisme national voué à briser le cycle de la pauvreté infantile en offrant un soutien éducatif constant tout au long de l'année qui nourrit le développement intellectuel, physique et social des enfants tout au long de leur parcours scolaire. Le soutien de la Canada Vie envers ses clubs de course et de lecture lui permet d'offrir des programmes parascolaires combinant littératie et activité physique afin d'améliorer les compétences cognitives et sociales des jeunes. De plus, en 2025, la Canada Vie a maintenu son appui de longue date à Junior Achievement (JA), un organisme national qui offre aux élèves de la 3e à la 12e année des expériences d'apprentissage immersives axées sur la préparation au monde

du travail, la santé financière et l'entrepreneuriat. En Colombie-Britannique, la Canada Vie a soutenu le programme *L'économie pour le succès et les programmes autochtones* de JA, tandis qu'en Ontario, son soutien a permis à JA Sud-Ouest de l'Ontario de rejoindre 1 800 élèves de plus à l'échelle de la région et de former des bénévoles spécialisés pour la transmission de connaissances financières concrètes dans les salles de classe.

Sagard cherche à soutenir les initiatives en faveur de l'inclusion et de l'appartenance en créant ou en s'impliquant activement dans des initiatives telles que la Charte pour l'égalité femmes-hommes de France Invest, l'Alliance pour Leadership Afrodescendant, l'Initiative Black North, le Cercle de Leadership Autochtone, de même que United Way Canada, Centraide du Grand Montréal et United Way of New York City.

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. De plus, depuis 20 ans, la Canada Vie appuie également Passeport pour ma réussite. Au début de 2025, l'entreprise a annoncé un don conjoint de 1,5 million de dollars avec Power Corporation et IG Gestion de patrimoine afin d'aider les jeunes de milieux à faible revenu à terminer leurs études secondaires et à se créer un avenir prospère.

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 comme la Fondation canadienne d'éducation économique (FCEE). Le partenariat de **IG 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 2025, plus de 3 200 personnes ont participé à 23 ateliers « L'argent et vous : Édition des aînés », tandis que les ressources en ligne ont été téléchargées 1 300 fois. À la suite de ces ateliers, les aînées et aînés ont estimé que leur confiance financière avait augmenté de 86 %.

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. La **Canada Vie** soutient aussi l'organisme. En 2025, l'entreprise a fièrement soutenu son programme *Champions de l'autonomisation financière*, qui aide les communautés visées à acquérir des connaissances financières et à se doter d'une stabilité financière durable.

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. En 2025, la société a continué de prioriser les certifications écologiques comme BOMA BEST[MD] et LEED[MD], ainsi que les certifications de santé et d'accessibilité, comme la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen. Soulignons que CIGWL compte maintenant trois certifications Bâtiment zéro carbone – Norme de rendement, et trois autres sont visées en 2026. À la fin de 2025, 84 % de son portefeuille admissible (selon la superficie de plancher) détenait une ou plusieurs certifications d'immeuble écologique. Au-delà des certifications, les actifs gérés par CIGWL et son personnel ont remporté 16 prix sectoriels en 2025, dans les domaines du développement durable, de l'excellence opérationnelle, de la transformation et de la mobilisation du personnel. Parmi les faits saillants figurent le prix HOOPP LEAP pour la gestion des GES et le prix MAC Climate Leadership de la FRPO. La société a également soumis trois dossiers au GRESB, dont deux ont obtenu la cote 4 étoiles, ce qui confirme la solidité de son approche globale de gestion du rendement en matière de développement durable.

De plus, son immeuble Berczy Square a obtenu une certification Fitwel[MD] 2 étoiles, un système de certification de premier plan qui reconnaît les bâtiments et les collectivités optimisés pour la santé et le bien-être. 2025 fut aussi une année remarquable à Northgate Village, en Colombie-Britannique, lauréat du prix TOBY 2025 de BOMA International dans la catégorie des centres commerciaux fermés de moins de 1 million de pieds carrés.

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

Great-West Lifeco, la **Financière IGM**, **Sagard** et **Power Sustainable** 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 2025, 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

Keyridge Asset Management Limited (Keyridge, anciennement Irish Life Investment Managers), une filiale de **Great-West Lifeco** qui regroupe l'expertise européenne de Great-West Lifeco en gestion d'actifs, a continué de renforcer ses relations avec les sociétés dans lesquelles elle investit grâce à plus de 430 activités d'engagement auprès de plus de 360 entités, en combinant des échanges directs et un vaste travail de collaboration. Des engagements menés en 2025, 32 % ont été menés par une approche directe et 68 % 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, soit les risques liés au climat, le capital naturel, les droits de la personne et la gouvernance d'entreprise, et ce, dans l'espoir qu'un dialogue approprié avec les sociétés et les émetteurs sur ces enjeux permette de mieux éclairer les décisions d'allocation du capital et d'améliorer la gestion des risques liés à la durabilité dans l'ensemble des portefeuilles des clients.

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 2025, Mackenzie a continué de faire évoluer son approche en matière de gérance en officialisant le cadre de sa politique et en élargissant l'ampleur et la portée de ses activités de gérance. Au cours de la dernière année, l'entreprise a accru le nombre de sociétés auprès desquelles elle est intervenue, en élargissant sa couverture mondiale tout en maintenant une attention rigoureuse sur les enjeux importants en matière de développement durable. Elle a également fait progresser son modèle de gérance sectoriel en intégrant des spécialistes du développement durable aux équipes de placement des secteurs de l'énergie, de la finance, de la consommation, de l'industrie et de la technologie. Cette approche vise à ce que les interventions s'appuient sur une connaissance sectorielle approfondie et que les constats qui en découlent se transposent dans la recherche et l'analyse de portefeuille. En 2025, Mackenzie a aussi publié sa première Politique sur la gérance, qui présente sa philosophie, sa structure de gouvernance et ses attentes à l'égard de l'actionnariat actif. Cette politique est alignée sur le Japan Stewardship Code, l'une des références mondiales les plus reconnues en matière d'actionnariat responsable. Ses principes favorisent une gouvernance claire, une intervention significative et une information transparente, qui sont au cœur de l'approche de Mackenzie et concordent avec les attentes émergentes au Canada et dans d'autres marchés clés. En 2025, Mackenzie est intervenue auprès

de 290 entreprises dans le monde et a abordé 1 726 sujets regroupés dans les thèmes de la stratégie « zéro émission nette », des émissions de GES (cibles, rendement, communication), d'une transition équitable, de l'utilisation d'énergies renouvelables, de la stratégie d'entreprise, de la rémunération des cadres et du charbon thermique.

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 7,7 G$ en 2025 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. Des progrès ont été réalisés en 2025 relativement à ces deux objectifs. En effet, IGM a atteint 37 % de son actif géré visé étant vérifié par la SBTi et a maintenu la neutralité carbone de ses émissions opérationnelles, grâce à l'achat de compensations carbone de haute qualité.

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. Pour ses propres activités, GBL a retenu l'objectif suivant : « Objectif SBTi #1 : Réduction de 52 % de ses émissions de gaz à effet de serre du périmètre 1 (émissions directes) et du périmètre 2 (émissions liées à l'électricité) d'ici à 2030 par rapport à 2019 ». L'objectif SBTi #2 de GBL est le suivant : « 100 % des positions éligibles en portefeuille doivent disposer d'une

stratégie et d'objectifs climatiques alignés sur une trajectoire 1,5° C approuvée par SBTi d'ici à 2030 par rapport à 2020 ». Pour cet objectif, un objectif intermédiaire de 66 % de couverture (vs. 50 % initialement) d'ici 2025 a été retenu.

En 2025, GBL est en bonne voie dans la mise en œuvre de son plan de transition climatique. En 2025, GBL a enregistré une réduction de 70 % de ses émissions de GES du périmètre 1 et 2 par rapport à 2019, principalement en raison de la rénovation en cours du bureau principal de GBL et de la réinstallation temporaire de l'équipe GBL dans un bureau de taille nettement plus réduite pendant la majeure partie de 2025. Avec 69 % de couverture de l'ANR éligible par des objectifs 1,5° C validés par SBTi en 2025, GBL a atteint son objectif de couverture intermédiaire (66 % de couverture ANR éligible à l'horizon 2025).

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, le PCAF et l'initiative Science Based Targets.

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. En ce qui concerne les discussions sur les thèmes climatiques, Mackenzie priorise les entreprises qui ont le plus contribué à ses émissions financées globales. Forte du succès de son programme d'engagement climatique, Mackenzie a élargi son programme d'engagement climatique, qui est passé de 100 à plus de 150 entités détenues. Ces activités de mobilisation suivent un processus défini pour s'assurer que les entreprises adoptent une gestion alignée sur la trajectoire vers zéro émission nette.

En 2025, Mackenzie est intervenue auprès de 290 entreprises dans le monde et a abordé 1 726 sujets regroupés dans les thèmes de la stratégie « zéro émission nette », des émissions de GES (cibles, rendement, communication), d'une transition équitable, de l'utilisation d'énergies renouvelables, de la stratégie d'entreprise, de la rémunération des cadres et du charbon thermique.

POWER CORPORATION
DU CANADA

Divulgation 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.

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 2026. Le contenu de ce site se rapportant aux sociétés du groupe Power a été revu et mis à jour en août 2025. 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	2025	2024	2023	2022	SASB	GRI	FEM	TCFD
COMPOSITION DU CONSEIL [b]									
Administrateurs [c]	Nombre	13	14	14	14			●	
Administrateurs membres de la haute direction	Nombre	1	1	1	1		2-9c	●	
Administrateurs non membres de la haute direction	Nombre	12	13	13	13		2-9c	●	
Diversité au conseil									
Femmes [d]	Nombre	5	5	4	4		2-9c	●	
	Pourcentage	38 %	36 %	29 %	29 %	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	1	0	0		405-1		
Ayant entre 50 et 70 ans (inclusivement)	Nombre	9	11	11	11		405-1		
Ayant plus de 71 ans	Nombre	3	2	3	3		405-1		
Ancienneté au sein du conseil [f]	Moyenne du nombre d'années	14	14	13	13		2-9c	●	
Administrateurs indépendants	Nombre	9	10	11	11		2-9c	●	
Indépendance du conseil [c]	Pourcentage	69 %	71 %	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	95,88 %	97,51 %	96,35 %	99 %			
Administrateurs ne cumulant pas plus de 4 mandats	Pourcentage	100 %	100 %	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	$CA	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 13 administrateurs élus lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année 2025, 9 individus (constituant plus de 69 % 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 rapporter 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 2025, cinq femmes siégeaient au conseil d'administration de la Société, représentant 38 % des membres du conseil. Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 13 mai 2026, après la clôture de l'exercice, le nombre total d'administrateurs élus au conseil est passé de 13 à 14, portant ainsi le pourcentage de femmes au sein du conseil à 36 %.

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 anticorruption et sur la Politique anticorruption 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]	2025	2024	2023[c] (année de référence)	2022[c]	SASB	GRI	FEM	TCFD
ÉMISSIONS DE GES [d][e][f][g][h]									●	●
En termes absolus [i]										
Agrégées – Totaux et performance										
Portées 1, 2 et 3	tCO_2e	49 %	98 553	94 834	112 933	94 517			●	●
Portées 1 et 2	tCO_2e	100 %	20 769	19 718	23 684	27 257			●	●
Performance relative aux portées 1 et 2 - Variation d'une année à l'autre [j]	Pourcentage	100 %	5 %	-	-	-				
Désagrégées par portée										
Portée 1 [k]	tCO_2e	100 %	9 533	8 846	10 429	12 139		305-1	●	●
Portée 2 (en fonction de la localisation) [l]	tCO_2e	100 %	11 236	10 872	13 254	15 118		305-2	●	●
Portée 2 (en fonction du marché) [l]	tCO_2e	0,3 %	8 705	8 358	10 909	11 535		305-2	●	●
Portée 3 [m]	tCO_2e	36 %	77 784	75 116	89 249	67 260		305-3	●	●
Catégorie 5 - Déchets générés par les activités [n]	tCO_2e	73 %	299	792	1 320	1 596		305-3	●	●
Catégorie 6 - Déplacements professionnels [o]	tCO_2e	18 %	9 468	10 555	9 339	6 483		305-3	●	●
Catégorie 8 - Actifs loués en amont [p]	tCO_2e	0,6 %	11 121	8 711	7 036	7 556		305-3	●	●
Catégorie 15 - Investissements [q]	tCO_2e	45 %	56 897	55 057	71 544	51 625	FN-AC-410b.1	305-3	●	●
Intensité [r]										
En fonction des revenus	tCO_2e par 100 000 $ CA de revenus		0,045	0,045	0,051	0,056		305-4		
Par employé	tCO_2e par employé		0,55	0,53	0,62	0,73		305-4		●
Par pied carré (pi2)	tCO_2e par 1 000 pi2		3,95	3,75	4,26	4,94		305-4		●
ÉNERGIE [s]										
Énergie consommée au sein du groupe [t]	MWh		110 437	104 058	116 803	128 222		302-1		
Énergie directe [u]	MWh		44 040	40 362	47 075	55 195		302-1		
Énergie directe renouvelable [v]	Pourcentage		9,0 %	10,1 %	9,7 %	6,6 %		302-1		
Énergie indirecte [u]	MWh		66 397	63 697	69 728	73 027		302-1		
Énergie indirecte renouvelable [v]	Pourcentage		73,9 %	73,3 %	69,9 %	70,3 %		302-1		
Énergie consommée à l'extérieur du groupe [t]	MWh		432 826	416 954	481 303	424 693		302-2		
Énergie directe [u]	MWh		230 176	215 670	240 996	194 493		302-2		
Énergie directe renouvelable [v]	Pourcentage		0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %		302-2		
Énergie indirecte [u]	MWh		202 649	201 284	240 307	230 200		302-2		
Énergie indirecte renouvelable [v]	Pourcentage		83,0 %	81,8 %	51,3 %	52,8 %		302-2		

Intensité énergétique (w)							
En fonction des revenus	MWh par 100 000 $ CA de revenus	0,239	0,240	0,252	0,263	302-3	
Par employé	MWh par employé	2,92	2,77	3,07	3,43	302-3	
Par pied carré	MWh par 1 000 pi2	20,99	19,78	21,03	23,23	302-3	
DÉCHETS (x)							
Déchets générés au sein du groupe (y)(z)							
Déchets non dangereux	Tonnes	2 809	8 180	10 202	2 217	306-2	
Méthodes d'élimination des déchets						306-2	
Recyclage	Tonnes	2 413	7 769	9 659	1 665	305-2	
Déchets envoyés à l'enfouissement	Tonnes	345	368	466	462	305-2	
Déchets transformés en énergie	Tonnes	51	44	78	90	305-2	
Déchets détournés de l'enfouissement	Pourcentage	85,9 %	95,0 %	94,7 %	75,1 %	306-2	
Déchets produits à l'extérieur du groupe (y)(z)							
Déchets non dangereux	Tonnes	4 973	5 819	4 475	4 148	306-2	
Méthodes d'élimination des déchets						306-2	
Recyclage	Tonnes	1 767	1 841	1 450	1 528	305-2	
Déchets envoyés à l'enfouissement	Tonnes	3 198	3 955	2 996	2 587	305-2	
Déchets transformés en énergie	Tonnes	8	23	29	33	305-2	
Déchets détournés de l'enfouissement	Pourcentage	35,5 %	31,6 %	32,4 %	36,8 %	306-2	
EAU (aa)							
Eau prélevée au sein du groupe (ab)							
Eau prélevée (ac)	Mètres cubes	216 030	208 485	195 698	161 013	303-3	●
Intensité hydrique (ad)	Mètres cubes par 1 000 pi2	41,1	39,6	35,2	29,2		
Eau prélevée à l'extérieur du groupe (ab)							
Eau prélevée (ac)	Mètres cubes	1 061 283	1 063 999	1 644 506	1 711 492	303-3	●
Intensité hydrique (ad)	Mètres cubes par 1 000 pi2	32,6	32,5	43,3	45,2		

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 2025, 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 2024 et celle-ci couvre le groupe Power (tel que défini 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 2022 et 2023 sont incluses à titre informatif uniquement et non à des fins de comparaison des performances, car elles n'ont pas été recalculées ni mises à jour de quelconque façon. Pour obtenir plus de détails sur les données environnementales des années de divulgation antérieures, y compris la couverture des données et les limitations, se reporter aux tableaux de données environnementales précédents de Power Corporation du Canada.

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 la Corporation Financière Power, Square Victoria Immobilier et Power Pacific Corporation Limited (ci-après collectivement « Power » ou « ses »), Great-West Lifeco Inc. (Great West), la Société financière IGM Inc. (IGM), Groupe Bruxelles Lambert (GBL), Sagard Holdings Inc. (Sagard) et Capitaux durables Power Inc. (PSC).

– Dans le cas de Great West, la méthodologie adopte un modèle de contrôle financier pour déterminer son périmètre organisationnel, à l'exception : a) des immeubles de placement (détenus par Great West), et b) les placements du compte général de Great West dans des fonds distincts immobiliers qui détiennent des immeubles de placement. Ces immeubles de placement sont des investissements faits par Great West dans le but de réaliser un profit. La substance économique de la relation entre Great West 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 sous la portée 3 - Catégorie 15 (Investissements). En ce qui concerne les immeubles de placement détenus directement par Great West, un facteur d'attribution égal à la participation de Great West dans chaque immeuble de placement est appliqué aux émissions de GES relatives à l'immeuble en question afin de tenir compte des émissions de GES financées par Great West. En ce qui concerne les placements de Great West dans des fonds distincts immobiliers, un facteur d'attribution équivalent à l'investissement du compte général de Great West 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 17,1 % au 31 décembre 2025. 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 l'entreprise autonome de Power, LMPG Inc., n'ont pas été incluses dans cette divulgation de données environnementales.

Ensemble, mais sous réserve des exceptions mentionnées ci-dessus, Power, Great West, 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 4 % de l'actif consolidé de Power. Power vise à continuellement améliorer sa divulgation en matière climatique et environnementale.

e. **Changements entrainant 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 juin 2025, Sagard a acquis une participation stratégique dans BEX Capital SAS (BEX). Au moment de la clôture de la transaction, Power a déterminé qu'elle détenait, par l'entremise de Sagard, le contrôle de BEX, conformément à IFRS 10 États financiers consolidés. Par conséquent, les émissions de GES relatives à BEX ont été incluses dans l'inventaire d'émissions de GES du groupe Power à compter de la date d'acquisition. Selon l'approche de recalcul de Power, ce changement structurel n'a pas constitué un changement ayant un impact significatif. Il n'a donc pas entraîné de recalcul des émissions de GES de l'année de référence de l'inventaire du groupe Power.

– **Changements méthodologiques** : En 2025, une approche selon laquelle l'année de référence est avancée d'un an à chaque année de divulgation a été établie pour les émissions de GES de portées 1 et 2, ainsi que pour les émissions de GES de chacune des catégories distinctes de portée 3 de l'inventaire des émissions de GES du groupe Power, faisant ainsi de 2024 la nouvelle année de référence pour les émissions de l'ensemble des portées et des catégories. La méthodologie de calcul des émissions a également été mise à jour afin de mieux s'aligner sur les pratiques du secteur et d'améliorer la cohérence de l'information présentée. La méthodologie mise à jour utilise les coefficients d'émission (CÉ) les plus récents disponibles à la date de divulgation (soit le 31 décembre). Les émissions de l'année de référence sont également mises à jour à l'aide des CÉ les plus récents propres à chaque année et disponibles à la date de divulgation. Pour les émissions de portée 3 – Catégorie 15 (Investissements), la mise à jour des CÉ est effectuée uniquement pour les immeubles de placement. Cette politique est appliquée de façon uniforme par les filiales consolidées dans l'inventaire des émissions de GES du groupe Power. Pour le diesel et l'essence, la méthodologie mise à jour tient compte de la teneur en carburant renouvelable prescrite par le gouvernement fédéral au Canada, soit respectivement 2 % et 5 %. Les CÉ applicables à la portion de combustible fossile demeurent inchangés. Pour la portion de biocarburant, les émissions de CH_4 et de N_2O ont été incluses dans l'inventaire, tandis que les émissions de CO_2 biogénique sont présentées séparément. Cette mise à jour a été appliquée à compter de l'année de référence. En ce qui concerne les émissions de portée 3 – Catégorie 5 (Déchets générés par les activités), la méthodologie utilisée pour le Canada appliquait auparavant des CÉ dérivés de la méthode de décomposition de premier ordre du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). La méthodologie mise à jour applique les CÉ de l'Agence américaine de protection de l'environnement (US EPA) relatifs aux déchets envoyés à l'enfouissement afin de mieux s'aligner sur les pratiques courantes du secteur. Cette mise à jour a été appliquée à compter de l'année de référence. En ce qui concerne les émissions de portée 3 – Catégorie 6 (Déplacements professionnels), les émissions de GES liées aux voyages aériens à l'extérieur de l'Amérique du Nord étaient auparavant calculées à l'aide des CÉ de l'US EPA, ou à l'aide des CÉ du Ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA) incluant le forçage radiatif. La méthodologie mise à jour applique les CÉ du DEFRA excluant le forçage radiatif, permettant ainsi une plus grande cohérence puisque les CÉ de l'US EPA utilisés pour l'Amérique du Nord n'incluent pas le forçage radiatif. Cette mise à jour a été appliquée à compter de l'année de référence. Enfin, en ce qui concerne les émissions de portée 3 – Catégorie 15 (Investissements), la méthodologie de calcul des émissions financées liées au Fonds de biens immobiliers IG d'IGM a été mise à jour afin d'appliquer un calcul révisé du facteur d'attribution, aligné sur la norme PCAF. Cette mise à jour a été appliquée à compter de l'année de référence.

– **Changements de périmètre** : Great West a inclus dans son périmètre les propriétés louées par Investment Planning Counsel au Canada en vertu de baux d'exploitation. Une propriété de Great West a été reclassée d'actif d'entreprise à immeuble de placement afin de refléter le processus d'acquisition et de disposition de Great West. Enfin, Power a inclus dans son périmètre l'unique espace de bureaux loué de sa filiale Power Pacific Corporation Limited. Ces mises à jour ont été appliquées à compter de l'année de référence.

– **Autres changements** : Pour 2025, les émissions de GES liées aux déchets envoyés à l'enfouissement provenant des propriétés détenues par Power à Montréal, au Canada, ont été calculées en appliquant un facteur d'allocation reflétant la quote-part de Power dans le volume total de déchets du complexe immobilier. Ce facteur n'avait pas été correctement appliqué dans le calcul initial de l'année de référence 2024. Cette mise à jour a été appliquée à compter de l'année de référence.

Les émissions de GES de l'année de référence de l'inventaire d'émissions de GES du groupe Power ont été recalculées afin de prendre en compte : (i) la mise à jour des CÉ; (ii) les changements dans l'inventaire des immeubles; (iii) les changements méthodologiques, de périmètre et autres changements décrits ci-dessus; et (iv) le remplacement d'estimations antérieures par des données plus précises devenues disponibles après le cycle de divulgation 2024.

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 les émissions de portée 2 (2015), la norme de comptabilité et de déclaration de la chaîne de valeur des entreprises (portée 3) du Protocole des GES (2011), le guide technique pour le calcul des émissions de portée 3 du Protocole des GES (2011), le guide Mesurer et rendre compte des impacts environnementaux : guide à l'intention des entreprises (DEFRA, 2019), le Bilan Carbone, 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 2025* (DEFRA, Gouvernement du Royaume-Uni, Climate Change and Energy); les *Emissions Factors for Greenhouse Gas Inventories* (US EPA, janvier 2025); le eGRID2023 (US EPA, v.2, juin 2025); le modèle des entrées-sorties étendu à l'environnement (EEIO) de l'US EPA (US EPA, juillet 2024); le rapport *Sustainable Energy Authority of Ireland : Energy in Ireland 2025*; et la Base Empreinte® (ADEME, 2025). Le sixième rapport d'évaluation du 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 cinquième rapport d'évaluation du GIEC a été utilisé.
– **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. **Émissions de CO_2 biogénique.** Tel qu'indiqué dans le Protocole de GES, les données relatives aux émissions de CO_2 provenant de carbone séquestré biologiquement doivent être présentées séparément des émissions de GES des différentes portées. Ces émissions (directes et indirectes) se sont élevées à 723 tonnes de CO_2 pour l'année de divulgation 2025, et à 698 tonnes de CO_2 pour l'année de divulgation 2024 (année de référence).

i. **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 portées 1, 2 et 3, puis agrégées en conséquence.

j. **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 de portées 1 et 2 (en fonction de l'emplacement) agrégées. Elle est présentée uniquement pour l'année de divulgation 2025 (comparativement à l'année de divulgation 2024), puisque les années de divulgation antérieures ne sont pas comparables, tel qu'indiqué à la note (c).

k. **Émissions de GES de portée 1.** Les émissions directes de GES de portée 1 couvrent le groupe Power. Les émissions de portée 1 de Power, Great West 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 modes de transport qu'elles détiennent et contrôlent. GBL, Sagard et PSC n'ont généré aucune émission de portée 1 en 2025 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 fournaises, les générateurs de secours et les modes de transport 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 CÉ 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 CÉ et les PRP.

l. **Émissions de GES de portée 2.** Les émissions indirectes de GES de portée 2 couvrent le groupe Power. Les émissions de portée 2 de Power, Great West 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 de portée 2 en 2025 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 de portée 2 en fonction de l'emplacement ont été calculées en multipliant les données d'activité par les CÉ se rapportant spécifiquement aux réseaux électriques régionaux, tel qu'indiqué à la note de bas de page (g). Les émissions de GES de portée 2 en fonction du marché ont été calculées en multipliant les données d'activité par les CÉ se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés. Ces CÉ 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 CÉ se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés n'étaient pas disponibles, les CÉ portant sur le bouquet électrique résiduel du réseau électrique par défaut ont été utilisés. Les CÉ de l'eau réfrigérée et de la vapeur achetées proviennent des fournisseurs de services publics et/ou de CÉ spécifiques à chaque région. En 2025, 86 % des émissions de GES de portée 2 en fonction du marché ont été calculées en utilisant des CÉ se rapportant spécifiquement aux fournisseurs de services publics concernés. Plus généralement, les CÉ et les données d'activités utilisés pour la quantification des émissions de GES de portée 2 en fonction de l'emplacement comprenaient 56 % de données primaires et 44 % de données secondaires, et les CÉ et les données d'activités utilisés pour la quantification des émissions de GES de portée 2 en fonction du marché comprenaient 93 % de données primaires et 7 % de données secondaires. Il convient de noter que les données sur les émissions de GES de portée 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.

m. **Émissions de GES de portée 3.** Compte tenu de la nature des activités du groupe Power dans le secteur des services financiers, les émissions indirectes de GES de portée 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 de portée 3 sont divulguées pour la catégorie 5 (Déchets générés par les activités) (se reporter à la note de bas de page (n)), la catégorie 6 (Déplacements professionnels) (se rapporter à la note de bas de page (o)), la catégorie 8 (Actifs loués en amont) (se reporter à la note de bas de page (p)) et la catégorie 15 (Investissements) (se reporter à la note de bas de page (q)). Des données supplémentaires se rapportant à la portée 3 pour l'année de divulgation 2025 sont présentées dans la réponse de Power à l'édition 2026 du questionnaire du CDP sur les changements climatiques.

n. **Portée 3 – Catégorie 5 (Déchets générés par les activités).** La catégorie 5 (Déchets générés par les activités) de la portée 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, Great West (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, des données internes de substitution et/ou des moyennes sectorielles, selon la disponibilité, ont été utilisés pour extrapoler les émissions. Il convient de noter que les CÉ 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, 2025 Report, et Industrial Facility GHG Reporting Hub*, disponibles au https://metrovancouver.org/boards/ZeroWaste/ZWA-2025-09-11-AGE.pdf#search=zero%20waste et https://metrovancouver.org/boards/ZeroWaste/ZWA-2025-07-03-AGE.pdf#search=zero%20waste. Les CÉ 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 CÉ et les PRP.

o. **Portée 3 – Catégorie 6 (Déplacements professionnels).** La catégorie 6 (Déplacements professionnels) de la portée 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 CÉ et les données d'activité utilisés comprenaient 58 % de données primaires et 42 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir de l'information sur les CÉ et les PRP.

p. **Portée 3 – Catégorie 8 (Actifs loués en amont).** La catégorie 8 (Actifs loués en amont) de la portée 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 de portées 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 aux propriétés louées par Great West à l'échelle internationale sont actuellement exclues du calcul des émissions de GES de portée 3 – catégorie 8 de Great West. Celles-ci incluent les émissions se rapportant aux propriétés louées situées aux Bermudes, en Allemagne, à la Barbade, sur l'île de Man, 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 CÉ 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), l'inventaire italien des GES 1990-2022, NIR 2024 et Rapporto Ambientale 2024 (électricité), les Facteurs d'émission de dioxyde de carbone de l'électricité 2023 du ministère de l'Écologie et de l'Environnement de la Chine et du Bureau national des statistiques (31 décembre 2025), les Lignes directrices 2006 du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, chapitre 2 : Combustion stationnaire, ainsi que le Plan de gestion de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre du Groupe de la Banque mondiale pour ses activités internes (2020). Les CÉ et les données d'activité utilisés comprenaient 23 % de données primaires et 77 % de données secondaires. Se reporter à la note de bas de page (g) pour obtenir de l'information sur les CÉ et les PRP.

q. **Portée 3 – Catégorie 15 (Investissements).** La catégorie 15 (Investissements) de la portée 3 se rapporte aux émissions liées à la consommation d'énergie par les immeubles de placement au sein du compte général de Great West 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 CÉ et les PRP. Il convient de noter que d'autres émissions de GES de 2025 liées aux investissements sont présentées dans la réponse de Power à l'édition 2026 du questionnaire du CDP sur les changements climatiques; ces données n'ont pas fait l'objet d'une vérification par une tierce partie.

r. **Intensité des émissions.** L'intensité des émissions de GES est divulguée en fonction de la totalité des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 en fonction de l'emplacement.

s. **Données relatives à l'énergie.** Les données relatives à l'énergie sont divulguées conformément à la norme GRI 302 : Energie (2016) et se rapportent au groupe Power.

t. **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, Great West 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, Great West et IGM, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (p) et (q).

u. **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, le diesel, l'éthanol et le biocarburant. L'énergie indirecte comprend l'électricité, l'eau refroidie et la vapeur ayant été achetées.

v. **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 Great West 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, Great West 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), en Irlande (électricité), en Belgique (électricité), au Luxembourg (électricité), en Italie (électricité) et en Allemagne (électricité). Le pourcentage divulgué est exprimé par rapport à l'énergie indirecte totale consommée par Power, Great West et IGM.

w. **Intensité énergétique.** Les ratios d'intensité énergétique incluent l'énergie directe et indirecte consommée au sein du groupe. Se reporter à la note de bas de page (t) pour obtenir plus d'information sur l'énergie consommée au sein du groupe, ainsi qu'à la note de bas de page (u) pour obtenir plus d'information sur l'énergie directe et indirecte.

x. **Données relatives aux déchets.** Les données relatives aux déchets sont divulguées conformément à la norme GRI 306 : Déchets (2020) et se rapportent au groupe Power.

y. **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, Great West 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 le groupe Power, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (p) et (q). 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 l'année de divulgation 2024 afin de refléter le pourcentage de détention des immeubles de placement.

z. **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.

aa. **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 Great West et d'IGM.

ab. **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, Great West 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, Great West et IGM, couvrant les espaces immobiliers loués et les immeubles de placement, respectivement définis aux notes de bas de page (p) et (q).

ac. **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 et/ou sur des rapports de gestionnaires immobiliers 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.

ad. **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, Great West 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 (p) et (q).

Social

Sujet	Unité de mesure	2025	2024	2023	2022	SASB	GRI	FEM	TCFD
EMPLOYÉS (a)									
Employés par région									
Total mondial (b)	Nombre total	41 279	40 408	40 520	37 342		2-7a		
Canada	Nombre total	20 298	19 883	19 575	17 900		2-7a		
Colombie-Britannique	Nombre total	842	979	910	-		2-7a		
Alberta	Nombre total	973	965	880	-		2-7a		
Saskatchewan	Nombre total	599	564	601	-		2-7a		
Manitoba	Nombre total	4517	4 693	4 853	-		2-7a		
Ontario	Nombre total	10 413	10 033	9 817	-		2-7a		
Québec	Nombre total	2 682	2 405	2 287	-		2-7a		
Nouveau-Brunswick	Nombre total	84	32	21	-		2-7a		
Nouvelle-Écosse	Nombre total	138	157	156	-		2-7a		
Île-du-Prince-Édouard	Nombre total	12	13	11	-		2-7a		
Terre-Neuve-et-Labrador	Nombre total	38	42	39	-		2-7a		
Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut	Nombre total	s.o.	s.o.	s.o.	-		2-7a		
États-Unis	Nombre total	10 504	11 070	11 962	11 427		2-7a		
Europe	Nombre total	5 831	5 715	5 704	5 554		2-7a		
Autres	Nombre total	4 646	3 740	3 279	2 461		2-7a		
Nouvelles embauches par région									
Total mondial	Nombre total	6 320	8 018	8 226	10 451		401-1a	●	
Canada	Nombre total	3 505	4 777	-	-		401-1a	●	
États-Unis	Nombre total	836	1 373	-	-		401-1a	●	
Europe	Nombre total	765	810	-	-		401-1a	●	
Autres	Nombre total	1 214	1 058	-	-		401-1a	●	
Roulement du personnel (c)									
Total des départs – employés permanents	Nombre total	4 670	5 741	5 931	5 475		401-1b		
Taux de roulement	Pourcentage du nombre total d'employés	11,3 %	14,2 %	14,6 %	14,7 %		401-1b	●	
Diversité des employés									
Groupes d'âge									
Moins de 30 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	18,4 %	21,2 %	-	-		405-1b	●	
30 à 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	57,7 %	54,6 %	-	-		405-1b	●	
Plus de 50 ans	Pourcentage du nombre total d'employés	23,9 %	24,2 %	-	-		405-1b	●	
Genre (d)									
Femmes	Pourcentage du nombre total d'employés	52,5 %	52,9 %	53,4 %	54,2 %	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	28,9 %	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	44,1 %	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	54,9 %	55,9 %	56,7 %	-	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Hommes	Pourcentage du nombre total d'employés	45,7 %	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	69,3 %	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	54,7 %	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	43,2 %	42,5 %	42,6 %	-	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Non-binaires/Autres (h)	Pourcentage du nombre total d'employés	0,3 %	0,3 %	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 %	0,0 %	0,1 %	-	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Cadres (f)	Pourcentage du nombre total d'employés au sein du niveau d'emploi	0,2 %	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 %	0,3 %	-	FN-AC-330a.1	2-7a, 405-1b	●
Préfère ne pas répondre (h)	Pourcentage du nombre total d'employés	1,5 %	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	1,8 %	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	1,0 %	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	1,6 %	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	5,7 %	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	45,9 %	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 d'emploi	72,3 %	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 d'emploi	59,1 %	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 d'emploi	41,3 %	54,8 %	52,4 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Noire	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	6,1 %	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 d'emploi	1,8 %	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 d'emploi	3,4 %	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 d'emploi	7,0 %	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.	s.o.	19,0 %	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique de l'Est (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	3,9 %	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 d'emploi	4,8 %	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 d'emploi	5,1 %	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 d'emploi	3,4 %	3,9 %	3,4 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Latino-américaine (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	3,9 %	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 d'emploi	1,1 %	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 d'emploi	2,5 %	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 d'emploi	4,4 %	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	5,7 %	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 d'emploi	3,3 %	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 d'emploi	5,7 %	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 d'emploi	5,9 %	7,5 %	5,3 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Asiatique du Sud-Est (k)	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	4,2 %	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 d'emploi	0,7 %	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 d'emploi	2,4 %	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 d'emploi	4,9 %	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	1,3 %	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 d'emploi	1,5 %	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 d'emploi	1,4 %	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 d'emploi	1,3 %	1,4 %	1,1 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Autres	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	7,4 %	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 d'emploi	5,9 %	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 d'emploi	7,3 %	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 d'emploi	7,5 %	2,1 %	5,8 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
Préfère ne pas répondre	Pourcentage du nombre d'employés s'étant auto-identifiés	21,9 %	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 d'emploi	8,6 %	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 d'emploi	13,5 %	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 d'emploi	24,7 %	10,7 %	15,1 %	-	FN-AC-330a.1	405-1b	●
COLLECTIVITÉ								
Dons de bienfaisance (l)	$ CA	48 800 000	49 700 000	48 900 000	43 800 000		201-1	●

Notes de bas de page/Méthodologie

a. 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 et à ses filiales en propriété exclusive (collectivement, 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 d'une société établie à Cuba et à Hong Kong, de même que ceux d'une unité d'affaires aux États–Unis, représentant environ 22 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.

b. 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).

c. 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.

d. 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 ou qui n'ont pas inclus l'auto-identification de genre comme question obligatoire. Les données consolidées relatives à l'identité de genre ont été divulguées pour la première fois pour l'année de divulgation 2022, et 2023 a été la première année de divulgation pour laquelle ces données ont été divulguées par niveau d'emploi.

e. 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.

f. Les cadres incluent les vice-présidents adjoints, les directeurs principaux, les directeurs, les gestionnaires principaux et les gestionnaires.

g. 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.

h. 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 s'étant auto-identifiés pour cette question. Il convient de noter que pour l'année de divulgation 2025 : (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 24,3 % en 2025, 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 établies 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 2025 : (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 d'auto-identification, toutes n'ont pas été en mesure de fournir des données complètes sur l'identité ethnique/raciale; et (iv) certains employés ont choisi de ne pas participer. Par conséquent, en 2025, 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 79,7 % des employés à l'échelle mondiale. Il convient également de noter que (i) certaines sociétés ont recueilli des données au moyen de catégories d'identités plus larges ou différentes de celles utilisées dans le présent tableau et ont présenté les réponses correspondantes dans la catégorie « Autres »; et (ii) une société a permis aux employés de sélectionner plus d'une identité ethnique/raciale, de sorte que la somme de tous les pourcentages présentés excède légèrement 100 %.
Enfin, certaines sociétés n'ont pas été en mesure de répartir les employés s'identifiant comme Asiatiques entre les différentes identités asiatiques présentées dans le présent tableau et ont donc inclus tous les employés s'identifiant comme Asiatiques dans la catégorie « Autres » ou dans la catégorie « Asiatique de l'Est ».

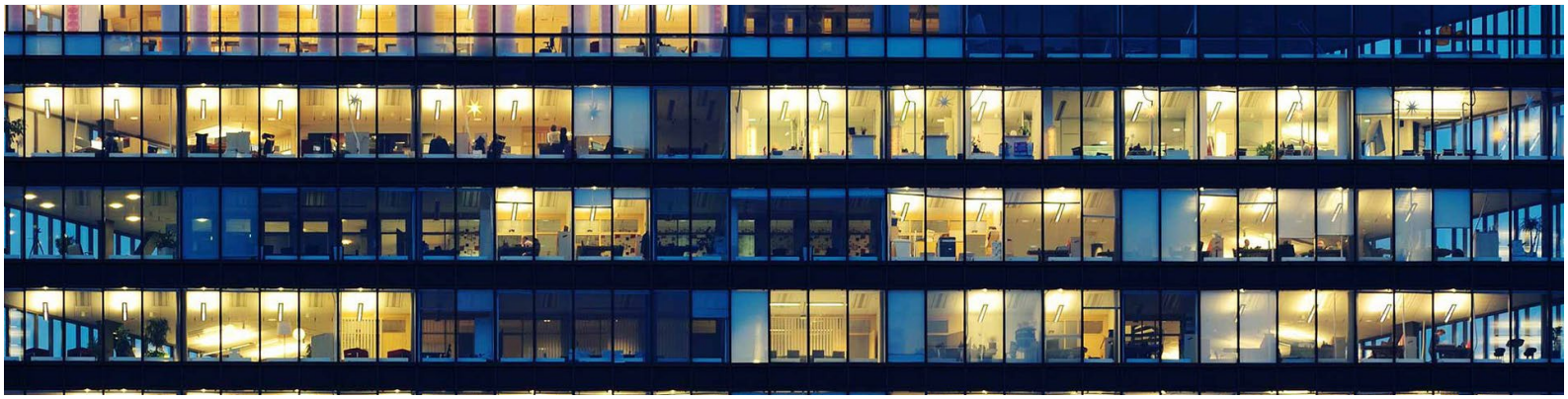
k. Pour l'année de divulgation 2022, la catégorie « Racisée » se rapportait aux employés s'étant auto-identifiés comme Asiatiques de l'Est; Asiatiques du Sud ou Indiens d'Asie; Asiatiques du Sud-Est; Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Moyen-Orientaux; et Latino-Américains. À partir de l'année de 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.); Keyridge (Keyridge Asset Management Limited); 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.); tCO_2e (tonne d'équivalent CO_2).

POWER CORPORATION
DU CANADA



Rapports

2026

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

2025

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 2025

Télécharger

DONNÉES ESG

Télécharger

POWER CORPORATION
DU CANADA

Classements et notations

Classements/notations	Notation ou classement le plus récent	Pour plus d'information
Notation ESG de MSCI *(MSCI ESG Rating)*	A*	MSCI ESG Ratings (en anglais seulement)
Notation sur le risque ESG de Sustainalytics *(Sustainalytics ESG risk rating)*	22.61 (risque moyen)	Sustainalytics ESG Risk Rating (en anglais seulement)
Notation ESG d'ISS *(ISS ESG Rating)*	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.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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	• 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	• Changements climatiques • Gestion des ressources • Gestion des approvisionnements • Nature
SOCIÉTÉ	• 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 **Keyridge Asset Management Limited (Keyridge)**, **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 externes 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 adhésions et engagements dans l'industrie. **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.

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 2025, le Centre d'excellence du développement durable de Mackenzie a célébré cinq années durant lesquelles il a facilité, à l'échelle de l'entreprise, l'intégration de considérations en matière de développement durable dans les placements. L'accent a notamment été mis sur la fourniture centralisée de recherche, de leadership éclairé et d'expertise, l'harmonisation des efforts de gérance et l'amélioration de la transparence à l'égard de la clientèle concernant les activités de l'entreprise. Mackenzie a continué de faire progresser l'intégration des considérations ESG dans l'ensemble de son processus de placement, notamment grâce à une utilisation accrue des outils de MSCI sur les risques physiques liés au climat, à la création de tableaux de bord sur les facteurs ESG, le climat et les votes par procuration pour appuyer la surveillance et la gestion continues des risques importants liés aux facteurs ESG, de même qu'à la création de fiches ESG pour éclairer l'analyse de valorisation, la sélection de titres et la prise de décisions de placement continues.

De plus, les équipes de Mackenzie ont continué d'intégrer ces considérations à leurs processus de placement. Ce qui a changé, c'est que cette pratique fait désormais partie des activités courantes plutôt que de constituer un exercice spécialisé ou une simple case à cocher. Les équipes ont beaucoup progressé dans leur façon d'aborder l'investissement durable, mettant désormais l'accent sur l'intégration des risques ESG importants sur le plan financier dans les décisions de placement fondamentales au lieu de les traiter comme un volet distinct.

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 macrotendances 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.

Keyridge Asset Management Limited (Keyridge), 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, qui tient compte de la transition mondiale vers une économie à plus faibles émissions de carbone, ainsi que de l'évolution vers un modèle d'affaires davantage axé sur les parties prenantes, qui reflète les attentes croissantes à l'égard des entreprises, afin qu'elles prennent en considération les intérêts de l'ensemble de leurs parties prenantes, notamment les employés, les collectivités, les chaînes d'approvisionnement et les actionnaires, y compris dans leur gestion des risques liés à la durabilité. Afin d'intégrer ces thèmes dans ses processus d'investissement, Keyridge a élaboré un cadre d'investissement exclusif qui intègre des indicateurs de durabilité 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 couvre l'ensemble des étapes clés du processus d'investissement : définition de l'univers d'investissement; diligence raisonnable pré-investissement; intégration ESG post-investissement et suivi continu du portefeuille; vote et gérance; 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. En 2025, le processus a été davantage renforcé grâce à la révision et à la focalisation de la revue annuelle des IRO sur un nombre limité d'IRO matériels, soutenant un engagement cohérent avec ses sociétés en portefeuille.

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 considérations 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. En 2025, Mackenzie est intervenue auprès d'un total de 290 entreprises dans le monde sur 1 726 sujets et a mis en place une liste ciblée pour le vote par procuration de 140 entreprises. En 2025, l'entreprise a accru le nombre de sociétés auprès desquelles elle est intervenue, en élargissant sa couverture mondiale tout en maintenant une attention rigoureuse sur les enjeux importants en matière de développement durable. Elle a également fait progresser son modèle de gérance sectoriel en intégrant des spécialistes

du développement durable aux équipes de placement des secteurs de l'énergie, de la finance, de la consommation, de l'industrie et de la technologie. Cette approche vise à ce que ses interventions s'appuient sur une connaissance sectorielle approfondie et que les constats qui en découlent se transposent dans la recherche et l'analyse de portefeuille.

En 2025, Mackenzie a publié sa première Politique sur la gérance de Mackenzie, qui présente sa philosophie, sa structure de gouvernance et ses attentes à l'égard de l'actionnariat actif. Cette politique est alignée sur le Japan Stewardship Code, l'une des références mondiales les plus reconnues en matière d'actionnariat responsable. Ses principes favorisent une gouvernance claire, une intervention significative et une information transparente, qui sont au cœur de l'approche de Mackenzie et concordent avec les attentes émergentes au Canada et dans d'autres marchés clés. Cet alignement fournit une base cohérente pour la supervision des activités de gérance à l'échelle de la société et favorise des pratiques plus uniformes dans l'ensemble des équipes de placement.

Mackenzie a aussi publié son deuxième Examen de la période 2025 des votes par procuration, dans lequel l'entreprise note l'amélioration de ses pratiques de gestion en introduisant des divulgations de la justification des votes et en se recentrant sur les propositions qui ont des répercussions potentielles sur la création de valeur à long terme. Ces améliorations reflètent les attentes croissantes sur les marchés mondiaux en matière de transparence, d'harmonisation et de rigueur dans le vote par procuration. Mackenzie y mentionne également qu'une caractéristique clé de son évolution en matière de transparence en 2025 a été la publication des justifications des votes pour tous les votes par procuration contre les recommandations de la direction sur son site de procuration mis à jour. Les investisseurs peuvent accéder à des explications des raisons pour lesquelles Mackenzie a choisi de s'écarter des recommandations de la direction, aidant ainsi à clarifier comment ces décisions se rapportent aux risques importants, aux engagements thématiques ou aux priorités de gestion plus larges.

Keyridge Asset Management Limited (Keyridge) a élaboré un ensemble de directives de vote personnalisé, qui sont conçues pour refléter les principaux enjeux de gouvernance d'entreprise et de durabilité, en cohérence avec le cadre d'investissement responsable de Keyridge. Ce cadre repose sur deux mégatendances en matière de durabilité (la décarbonation et les modèles d'affaires axés sur les parties prenantes) et quatre thèmes prioritaires (les risques liés au climat, le capital naturel, les droits de la personne et la gouvernance d'entreprise), tout en tenant compte des pratiques et de la réglementation des marchés locaux. L'approche de la société s'inspire des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, et les quatre thèmes prioritaires sont associés à des ODD précis. Le soutien à l'atteinte des ODD liés à ces thèmes prioritaires est généralement considéré comme faisant partie intégrante de l'approche globale de Keyridge en matière de vote. Lorsqu'elle prend des décisions de vote, Keyridge tient compte des interactions entre les risques et les occasions propres à chacun des thèmes prioritaires ainsi que de leur incidence sur la gestion des autres thèmes prioritaires. En 2025, la société a voté dans le cadre de 6 597 assemblées et de 65 573 résolutions, soutenant 63 % des résolutions d'actionnaires liées au sujet de discussion lié à l'environnement, 82 % des résolutions liées au sujet de discussion du volet social et 71 % des résolutions liées au sujet de discussion de la gouvernance.

En ce qui concerne l'engagement, Keyridge communique directement avec les entreprises sur un éventail de thèmes, dont les risques de transition, les risques physiques, la biodiversité, l'eau, la gestion des déchets, les droits de la personne, la chaîne d'approvisionnement, les droits du travail, la lutte contre la discrimination, la gestion du capital humain, la diversité au niveau du conseil d'administration, la lutte contre la corruption, les risques liés aux facteurs ESG, la rémunération des hauts dirigeants et l'indépendance du conseil d'administration. En 2025, la société a mené 432 engagements directs auprès de 361 entités, soit directement ou de manière collaborative. Parmi les engagements ayant eu lieu en 2025, Keyridge a participé à 325 rencontres d'engagement, virtuels et en personne, et a transmis plus de 200 communications écrites.

L'équipe de gérance de Keyridge 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 la gestion des risques liés à la durabilité. En 2025, Keyridge a continué à jouer un rôle actif dans les initiatives d'engagement auxquelles la société a participé. La société a poursuivi sa participation à la Campagne de non-divulgation au CDP à titre d'investisseur principal, en menant 94 initiatives d'engagement en 2025. Ces initiatives d'engagement ont encouragé les entreprises à divulguer des données pertinentes sur le climat, la sécurité de l'eau et les forêts. Parmi les entreprises sollicitées, 14 ont soumis leurs informations environnementales.

Keyridge a également continué à participer à des programmes d'engagement thématiques et axés sur des incidents menés par Morningstar Sustainalytics, en prenant part à des réunions avec les sociétés dans lesquelles elle détient des participations sur divers sujets ESG, en posant des questions et en faisant part des points de vue des investisseurs. La société a également évalué les efforts d'engagement de Morningstar Sustainalytics auprès des entreprises qui n'avaient pas répondu, contribuant ainsi à assurer que les enjeux importants soient communiqués efficacement et que les occasions de collaboration et de dialogue soient exploitées. Enfin, elle a poursuivi sa participation à l'initiative sur la déforestation dans le secteur des titres à revenu fixe, dans le cadre du Dialogue sur la politique des investisseurs en matière de déforestation, axée sur les obligations d'État. Ceci a impliqué un engagement auprès du gouvernement brésilien et la participation à des réunions virtuelles et en personne avec divers intervenants tout au long de l'année, notamment en contribuant à deux groupes de travail sur l'engagement.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 2025, Power et les sociétés de notre groupe comptaient environ 41 200 employés à l'échelle mondiale.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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	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. 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. 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.
Maintien de notre culture de gestion responsable	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'intérêts, la lutte contre la corruption, la confidentialité des données, le respect au travail, les droits de la personne et l'environnement.
Reconnaissance de la performance	Notre programme de gestion de la performance et de carrière met l'accent sur quatre éléments fondamentaux en matière d'amélioration de la performance: • **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** estime que la mobilisation du personnel demeure une mesure essentielle de la santé organisationnelle. Les résultats de l'édition 2025 de son sondage sur la mobilisation des employés a démontré une note globale de 87,1 %, ce qui représente une amélioration notable depuis la tenue du dernier sondage, il y a deux ans. Cette hausse reflète un fort alignement, une collaboration soutenue et une fierté partagée dans l'organisation.

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. L'édition 2025 du sondage sur la mobilisation a révélé un indice global de mobilisation de 82 %. De plus, le sondage a révélé que 87 % des employés sont fiers de travailler chez IGM. 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 **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. Les évaluations officielles sont effectuées au moyen d'un système informatique de gestion des talents qui intègre les outils de gestion de la performance et de rémunération. De plus, l'Université IGM, qui constitue l'écosystème d'apprentissage d'IGM, est leur plateforme de formation obligatoire, d'accréditation professionnelle et de perfectionnement axé sur les rôles qui soutient le personnel, les conseillères et conseillers et les gestionnaires à toutes les étapes de leur carrière.

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, l'IA, la gestion des pratiques et le perfectionnement en leadership. 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 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.

Mackenzie est également le commanditaire fondateur du programme Women in Asset Management (WAM) de la Ivey School of Business et soutient son programme national en 2025, qui a réuni 48 étudiantes de 10 universités. Dans le cadre de ce programme, Mackenzie a également accueilli trois stagiaires rémunérées pendant l'été. Pour sa part, IGM recrute activement sur les campus et, en 2025, ses équipes ont assisté à 81 événements, dont 40 % étaient axés sur les étudiantes et les étudiants issus de collectivités dignes d'équité. Plus de 190 stagiaires provenant de 28 établissements canadiens d'enseignement postsecondaire ont rejoint nos rangs pendant trois périodes (hiver, été et automne). Ces stagiaires ont travaillé dans divers services, pour réaliser des projets spécifiques et épauler les équipes, et ont participé à des séances de perfectionnement toutes les deux semaines.

Enfin, dans le cadre de ses efforts visant à donner accès à des emplois gratifiants, la Financière IGM a créé une filière pilote pour les Autochtones dans le programme de formation des comptables professionnels agréés (CPA), qui offre des possibilités de perfectionnement et un soutien aux Autochtones qui suivent la formation des CPA. Étant donné le succès de ce projet pilote, la filière autochtone a été intégrée de façon permanente au programme de formation des CPA.

Le développement des talents de demain demeure un axe important pour **Conseillers immobiliers GWL**, une filiale de **Great-West Lifeco**. Son programme d'emplois d'été a accueilli 30 étudiants en 2025, offrant des expériences de travail significatives, une exposition à l'industrie immobilière et des occasions d'apprentissage direct auprès de la haute direction grâce à des études de cas et des dîners-causeries. Le programme demeure un important bassin de talents en début de carrière, et 17 % des participants ont poursuivi leur parcours au sein de l'entreprise dans des rôles permanents.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 souligne 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, 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**, **Sagard** 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.

STRATÉGIE 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. La société a établi un objectif visant à faire passer la représentation des femmes au sein de la direction à 50 % dans l'ensemble de ses secteurs d'ici 2030, de même qu'un objectif d'augmenter le nombre de personnes issues de groupes sous-représentés au sein de la direction à 25 % d'ici 2030.

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. En 2025, la compagnie a lancé de nouvelles formations destinées aux employés sur la sensibilisation à la diversité des identités et le renforcement d'une culture d'appartenance. Au moyen de parcours d'apprentissage adaptés, les employés ont acquis des outils pratiques pour devenir des alliés actifs et des défenseurs de l'équité et du respect en milieu de travail. Au–delà de ses murs, la Canada Vie collabore aussi avec des organismes locaux et nationaux afin de bâtir des ponts, de renforcer les liens et d'agir concrètement partout au Canada. Par exemple, en février 2025, la société a eu le privilège d'aider la Black Talent Initiative (BTI) à tenir son événement phare, IGNITE, pour la première fois à Winnipeg, offrant une plateforme de réseautage, d'apprentissage et de mobilisation. Tout au long de l'année, la Canada Vie a également soutenu d'autres événements et initiatives de la BTI, dont le sommet NAVIGATE, et a collaboré à des ateliers en partenariat avec le GRE Personnes noires et de couleur. Enfin, en 2025, la Canada Vie a poursuivi ses efforts visant à améliorer ses espaces physiques par l'ajout de toilettes universelles, de zones de mieux–être, d'une signalisation bonifiée et de postes de travail ergonomiques, soutenant ainsi l'ambition de créer des environnements adaptés à tous. Au–delà des espaces physiques, la Canada Vie intègre aussi l'accessibilité à ses plateformes numériques pour offrir des interactions plus inclusives et plus fluides.

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) sont le moteur de la culture inclusive de d'IGM et contribuent à soutenir l'élan vécu au sein de l'entreprise, à favoriser le sentiment d'appartenance et à faire en sorte que l'inclusion transparaisse dans les pratiques quotidiennes et donne des résultats mesurables. IGM soutient six groupes-ressources pour faire progresser ses objectifs d'inclusion de la société (Femmes, Personnes noires, Panasiatique, Fierté+, CapableAutrement, Autochtones) ainsi que le groupe-ressource vert pour soutenir ses efforts environnementaux. En date de 2025, la participation aux groupes-ressources a atteint environ 15 % de son personnel.

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. En 2025, le groupe-ressource des personnes noires d'IGM a mené son troisième programme annuel de mentorat, avec 25 jumelages de mentorat à l'échelle d'IGM. D'une durée de six mois, le programme vise à promouvoir l'avancement des personnes noires membres du personnel en les mettant en relation avec des gestionnaires qui ont à cœur de nouer des liens étroits avec leurs collègues et qui s'engagent à soutenir une culture diversifiée et inclusive. De plus, le programme de mentorat de son groupe-ressource panasiatique jumelle des membres du personnel panasiatiques à des mentores ou mentors chevronnés provenant de différents milieux. Il vise à soutenir l'épanouissement professionnel et le perfectionnement, à préparer les gestionnaires de demain et à promouvoir la compréhension et la reconnaissance des diverses cultures asiatiques au sein de l'organisation. En 2025, le programme a réalisé 39 jumelages de mentorat.

La Financière IGM concerte également 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 3 500 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 et 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. IGM a aussi continué à progresser dans la sensibilisation et l'élimination des obstacles physiques, systémiques et comportementaux à l'inclusion au sein de l'organisation et des collectivités environnantes. En 2025, la société a révisé sa Politique en matière d'accommodement pour que les personnes employées, candidates et nouvellement embauchées disposent de voies d'accès au soutien claires. Conformément à la politique, un processus d'accommodement complet a été élaboré, comprenant des aide-mémoire et des modèles pour les fournisseurs de soins de santé afin d'améliorer la clarté et la cohérence. La société a également comparé ses pratiques d'inclusion des personnes en situation de handicap en participant à l'indice Disability:IN. Les résultats ont montré des possibilités d'amélioration sur lesquelles ils s'engagent à travailler.

En 2025, 89 % des membres du personnel de la Financière IGM, comparativement à 87 % en 2024, 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, et au moins 35 % de femmes au palier vice-présidence et plus. À la fin de 2025, 33 % des postes au niveau de vice-présidence et plus et 37 % 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 noire parmi la main d’œuvre étudiante. À la fin de 2025, la société a continué de dépasser 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 3,6 %) et avait atteint 3 % d’embauche de personnes noires parmi la main-d’œuvre étudiante.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 à 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.

Depuis 2007, la Canada Vie propose Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale et s'impose comme un chef de file national en santé et sécurité psychologiques au travail. L'initiative offre gratuitement des outils, des ressources et des évaluations fondés sur des données probantes pour soutenir le bien−être mental dans les milieux de travail canadiens, ainsi que des travaux de recherche annuels permettant de suivre l'évolution des tendances émergentes. En 2025, les principales réalisations comprennent un webinaire public ayant suscité une forte participation, du nouveau contenu sur la neurodiversité ainsi que le lancement de Promotion de la réussite du personnel, un outil en ligne conçu pour faciliter la planification des mesures d'adaptation et des stratégies de retour au travail. Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale a également publié une importante étude nationale en collaboration avec Recherche en santé mentale Canada, révélant une hausse des cas d'épuisement professionnel et des coûts importants qui en découlent pour les employeurs.

La **Financière IGM** offre un régime d'avantages sociaux complet, ainsi que des programmes et des ressources faciles d'accès pour aider le personnel à s'épanouir physiquement, émotionnellement, financièrement et socialement. La société attache également la plus haute importance à la sécurité de toutes les personnes présentes dans ses locaux, y compris celles qui représentent ses fournisseurs et sa clientèle. La Politique sur la santé et la sécurité au travail d'IGM oriente son approche et exige des initiatives de santé et de sécurité au travail qui sont supervisées par des comités locaux conjoints.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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 œuvre

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 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.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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.

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 telle que décrite à la page Notre responsabilité environnementale de ce site Web.

Nos objectifs	Mesures adoptées pour atteindre nos objectifs
Participer à la transition énergétique	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 3,8 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. • 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 Les stratégies de placement de Power Sustainable incluent **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. En 2025, Power Sustainable a lancé **Power Sustainable placements privés en Décarbonation**, qui investit dans entreprises à l'intersection de la transition énergétique, de l'efficacité des ressources et de la résilience économique.
Réduire le risque de placement	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.
Investir dans des entreprises durables	Les entreprises dans lesquelles nous investissons s'adaptent à l'impact des changements climatiques sur leurs produits, leurs services, leurs marchés et leurs activités.

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 titulaires de charges publiques et d'experts 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 aux changements climatiques. Voici quelques exemples des organismes de recherche que nous soutenons :

Université Concordia – **Fonds des techno vertes** – Power Corporation appuie 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.

Centre pour la conservation des terres – Power Corporation soutient le Centre pour la conservation des terres, dont la mission consiste à développer et renforcer la conservation et la gestion respectueuse des terres par la collaboration, la recherche, l'innovation et la promotion de pratiques responsables.

Divulgation des émissions de carbone

L'année 2025 a marqué la quatorzième 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 2025.

Consulter nos réponses au questionnaire du CDP (en anglais)

2026

2025

2024

Faits saillants des sociétés de notre groupe

ENGAGEMENTS DANS DES INITIATIVES MONDIALES ET RÉGIONALES

En 2025, le Centre d'excellence du développement durable de **Placements Mackenzie** a célébré cinq années durant lesquelles il a facilité, à l'échelle de l'entreprise, l'intégration de considérations en matière de développement durable dans les placements. L'accent a notamment été mis sur la fourniture centralisée de recherche, de leadership éclairé et d'expertise, l'harmonisation des efforts de gérance et l'amélioration de la transparence à l'égard de la clientèle concernant les activités de l'entreprise. Toujours en 2025, Mackenzie a continué de faire évoluer ses capacités de recherche et d'analyse pour mieux appuyer la prise de décisions de placement. La société a investi dans des outils de données et a accru sa capacité de recherche afin d'approfondir son expertise et de renforcer son rôle de partenaire auprès des équipes de placement. De plus, ils ont maintenu une étroite collaboration entre les fonctions de recherche et de gérance, afin que les activités d'intervention et d'actionnariat actif reposent sur des analyses solides et fondées sur des données probantes. 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, **Keyridge Asset Management Limited** (Keyridge), 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, du réseau Ceres Investor Network, sa participation comme signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR), de Climate Action 100+ et du 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 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.

En 2021, Keyridge a publié son Engagement envers l'action climatique, qui définit les mesures qu'elle entend prendre pour soutenir les progrès vers la réalisation de ses objectifs de décarbonisation, en partenariat et au nom de ses clients en mettant à profit son influence dans les domaines de la prise de décisions d'investissement, de la gestion des risques et du plaidoyer public afin d'accélérer les efforts en matière de risques climatiques et d'y jouer un rôle positif. Keyridge publie aussi son Rapport climatique, qui est aligné avec les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) et adhère à 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.

Pour sa part, **Sagard** participe à des initiatives liées au climat qui visent à favoriser le dialogue et la collaboration en matière de changement climatique et de durabilité, notamment l'initiative Climat International, un groupe de sociétés de capital-investissement qui cherche à mobiliser l'ensemble du secteur des marchés privés afin d'aider ces sociétés à mieux comprendre les risques et les occasions liés au climat, et d'encourager l'adoption d'une approche prospective dans l'analyse des risques financiers liés au climat, de même que Opportunités propres, renouvelables et environnementales, une organisation mondiale sans but lucratif qui s'efforce d'investir des capitaux à fort impact dans des projets d'investissement durables afin d'accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Enfin, dans le cadre de ses engagements ESG 2025-2030, 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.

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. Des progrès ont été réalisés en 2025 relativement à ces deux objectifs. En effet, IGM a atteint 37 % de son actif géré visé étant vérifié par la SBTi et a maintenu la neutralité carbone de ses émissions opérationnelles, grâce à l'achat de compensations carbone de haute qualité.

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. En 2025, GBL est en bonne voie dans la mise en œuvre de son plan de transition climatique. En 2025, GBL a enregistré une réduction de 70 % de ses émissions de GES du périmètre 1 et 2 par rapport à 2019, principalement en raison de la rénovation en cours du bureau principal de GBL et de la réinstallation temporaire de l'équipe GBL dans un bureau de taille nettement plus réduit pendant la majeure partie de 2025.
Avec 69 % de couverture de l'ANR éligible par des objectifs 1,5°C validés par SBTi en 2025, GBL a atteint son objectif de couverture intermédiaire (66 % de couverture ANR éligible à l'horizon 2025).

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**, estime qu'il faut générer de la valeur en créant des collectivités durables qui mobilisent, enthousiasment et inspirent. En 2025, son objectif était clair : renforcer les systèmes, la gouvernance et la discipline d'exécution nécessaires pour contribuer à réduire les risques, réduire les émissions associées à ses actifs gérés et protéger la valeur à long terme pour ses clients, ses locataires et ses collectivités.

En 2025, 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. Depuis 2019, ses portefeuilles de bureaux et d'immeubles résidentiels à logements multiples ont réalisé une réduction de 18 % de l'empreinte carbone. En 2025, la société a officialisé un cadre de décarbonation en plusieurs étapes afin d'intégrer le risque de transition lié au climat à la planification des activités, aux décisions d'investissement et à la stratégie opérationnelle. Ce cadre permet à ses équipes de mieux intégrer les occasions de réduction des émissions de carbone à la planification budgétaire et soutient l'évaluation des répercussions à long terme sur la valeur, de l'exposition réglementaire et de la recouvrabilité du capital, tant pour les actifs existants que pour les nouvelles acquisitions. Cette approche lui a valu le prix HOOPP LEAP pour la gestion des GES, qui récompense les réalisations exceptionnelles en développement durable, en innovation et en leadership.

Depuis plus de dix ans, le Programme d'analyse comparative et de conservation en développement durable (PACDD) de Conseillers immobiliers GWL constitue une initiative interne clé pour améliorer l'efficacité énergétique, la conservation de l'eau et la gestion des déchets dans ses immeubles de bureaux gérés. Le PACDD a été lancé en 2013 et s'est poursuivi pendant deux cycles au cours de la dernière décennie. À l'avenir, la société a décidé de prolonger ce programme jusqu'en 2029. Conformément à son ambition de réduction de l'empreinte carbone, des réductions de la consommation d'énergie et des émissions sont déjà en cours. Pour les compléter, le PACDD instaurera de nouveaux objectifs quinquennaux axés sur la réduction de la consommation d'eau et de la production de déchets pour les immeubles de bureaux gérés.

En 2025, Conseillers immobiliers GWL a aussi travaillé à faire progresser les études de décarbonation dans l'ensemble des actifs de bureaux qui n'avaient pas encore fait l'objet d'une étude, et a élargi sa portée aux actifs industriels et de commerce de détail. À ce jour, environ 80 % des immeubles de bureaux gérés par la société (selon la superficie de plancher) ont fait l'objet d'études. Pour les immeubles industriels et les commerces de détail à aire ouverte, une matrice d'évaluation de la décarbonation a été instaurée, ainsi qu'une liste de vérification normalisée de l'état des immeubles, afin de repérer les actifs qui présentent des renouvellements d'équipement à venir et des occasions de décarbonation.

L'un des premiers résultats de ces travaux a été l'installation de plus de 40 unités de toiture hybrides dans ses portefeuilles industriels et de commerce de détail en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec à la fin de 2025. Ces unités fournissent un chauffage électrique en plus du chauffage au gaz, ce qui contribue à réduire les émissions de GES de ces actifs.

La majorité des immeubles gérés par Conseillers immobiliers GWL 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.

Au cours des dernières années, la **Financière IGM** sa réduit les émissions de ses activités d'exploitation en améliorant l'efficacité de l'immeuble dont elle est propriétaire, en rationalisant la superficie des bureaux, en modernisant les bureaux existants et, pour les bureaux loués, en choisissant des immeubles plus écoénergétiques et, de préférence, ceux bénéficiant d'une certification de bâtiment écologique lorsque les baux arrivent à échéance. La société vise à réduire de 10 % la superficie de bureaux loués qu'elle occupe au cours de la période décembre 2023-décembre 2026. Cette réduction est en grande partie réalisée par le regroupement et la modernisation des bureaux régionaux d'IG. De plus, la politique d'approvisionnement de la compagnie la guide dans la recherche, le choix et la gestion des prestataires afin de répondre à ses besoins et d'atténuer les risques potentiels. Son programme d'approvisionnement durable comporte un facteur de pondération minimal de 20 % pour les critères de développement durable dans l'évaluation des demandes de propositions.

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 novembre 2025, après deux ans de rénovation, l'équipe de GBL a déménagé dans son siège social à Bruxelles. Les bureaux rénovés de GBL offrent aujourd'hui des caractéristiques plus avancées en matière d'efficacité énergétique et, sur la période allant de 2019 (année de référence SBTi) à 2030, une amélioration de l'efficacité énergétique de 10 % à l'échelle de l'ensemble de ses locaux conduirait à une réduction de 5 t. CO_2e (périmètre 1).

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 professionnelle et personnelle. Le groupe-ressource vert de l'entreprise jouera un rôle important à cet égard. Après le projet pilote réalisé en 2024, IGM a élargi la plateforme Mammoth Climate à l'échelle de l'entreprise en 2025 pour renforcer la littératie climatique et inspirer les membres du personnel à agir pour le climat. Une fois inscrits, les gens peuvent suivre leur empreinte carbone personnelle, suivre de courtes leçons, relever des défis pour réduire leur empreinte et gagner des points échangeables contre des plantations d'arbres ou des dons à un organisme de bienfaisance. Les leçons ont couvert des sujets comme l'empreinte carbone personnelle, la stratégie climatique d'IGM, les notions de base sur les changements climatiques, et l'IA et les changements climatiques. Près de 400 personnes se sont inscrites au cours des trois premiers mois et ont réalisé en moyenne plus de sept activités chacune. En 2026, les efforts viseront à augmenter la participation.

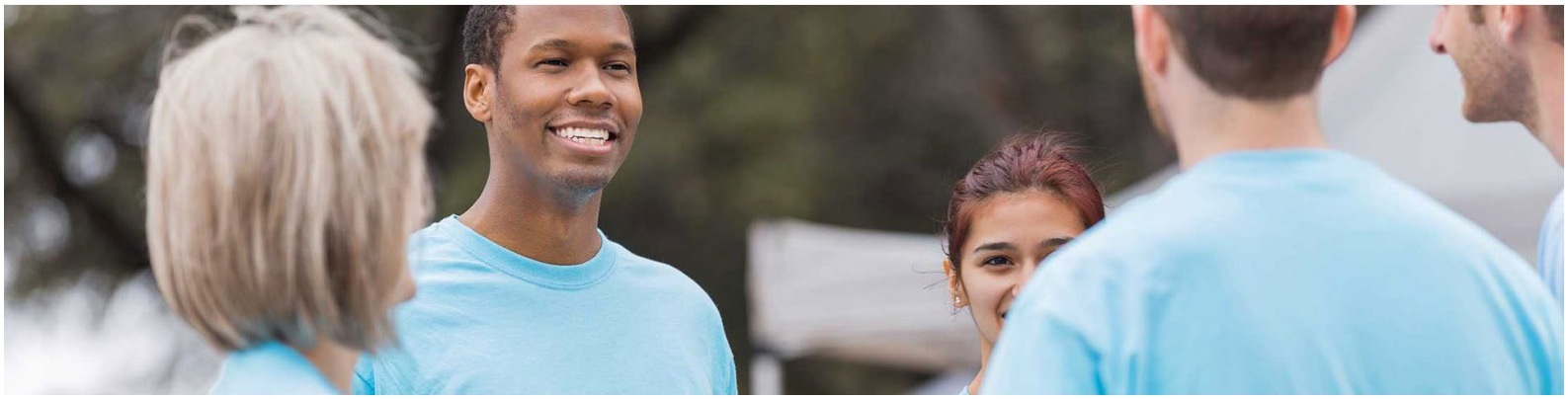
L'engagement de Great-West Lifeco envers l'environnement va bien au-delà de ses activités et s'étend aux collectivités où elle est établie, y compris par l'entremise des initiatives suivantes. La **Canada Vie** travaille avec Urban Roots London, en lui permettant de collaborer avec d'autres organismes dirigés par des groupes en quête d'équité afin d'offrir des produits frais par l'intermédiaire de marchés communautaires, contribuant ainsi à l'équité et à la durabilité des systèmes alimentaires. De plus, la Canada Vie travaille également avec Water First Education and Training, un organisme canadien qui s'attaque aux

enjeux liés à l'eau en collaboration avec les communautés autochtones. Son soutien à permis à l'organisme d'élargir ses programmes éducatifs sur l'eau à l'intention des élèves autochtones dans les écoles de l'Ouest canadien, rejoignant plus de 900 participants issus de communautés des Premières Nations depuis 2023. De plus, les initiatives environnementales et de sécurité alimentaire de **Conseillers immobiliers GWL** ont progressé grâce à son programme de microjardins, avec 20 fermes sur les toits qui ont produit plus de 5 000 lb de denrées fraîches, données à neuf banques alimentaires en 2025.

Pour sa part, **Keyridge Asset Management Limited** (Keyridge) a déployé d'importantes initiatives de formation et de sensibilisation relatives à l'investissement responsable à l'intention de ses employés. Ces initiatives comprennent un programme sur les principes fondamentaux de l'investissement responsable destiné à l'ensemble du personnel, un programme de formation sur les interactions avec la clientèle pour les employés en contact avec les clients, ainsi que des modules de formation spécialisés pour certains groupes d'employés. Par ailleurs, Keyridge offre à l'ensemble de son personnel un cadre complet d'apprentissage et de perfectionnement professionnel. Grâce à son partenariat avec Percipio, les employés ont accès à des milliers de cours, de vidéos, de livres et d'évaluations accessibles sur demande, dont plusieurs portent sur la durabilité et la gérance. Enfin, Keyridge met également à la disposition de ses employés des formations ciblées en matière de durabilité. À titre d'exemple, les membres de l'équipe de gestion de fonds qui souhaitent approfondir leurs connaissances peuvent suivre le *Sustainable Investing Certificate* du CFA Institute ou le programme *Advanced Responsible Investment Analysis* des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UN PRI). De leur côté, les membres de l'équipe de gestion des risques liés aux investissements peuvent obtenir le certificat *Sustainability and Climate Risk* offert par la Global Association of Risk Professionals.

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** encourage ses employés à faire des choix favorables à leur bien−être et à la planète en participant au Défi Transport. Cette compétition amicale se tient depuis 30 ans dans des villes et des lieux de travail de partout au pays. Les employés de la Canada Vie ont privilégié des options de transport durables, parcourant plus de 4 300 kilomètres à l'aide de modes de déplacement écologiques; un puissant rappel que de petits gestes peuvent avoir de grands effets pour l'environnement.

POWER CORPORATION
DU CANADA



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 2025, des dividendes totalisant 2,7 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 41 200 employés talentueux à travers le monde à la fin de l'exercice 2025.

Nous offrons à nos employés une rémunération concurrentielle et une carrière valorisante, et nous leur 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 2025, Power Corporation et les sociétés de son groupe ont versé 6,8 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 2025, Power Corporation et les sociétés de son groupe ont versé 6,3 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. En 2025, par l'entremise de dons et d'investissements, Power Corporation a soutenu plus de 500 organismes œuvrant dans les secteurs du développement communautaire, des arts et de la culture, de l'environnement, de l'éducation et de la santé.

Grâce à son engagement considérable envers la philanthropie au Canada, Power Corporation et certaines sociétés du groupe ont été désignées « Entreprise généreuse » par Imagine Canada, ayant constamment dépassé la recommandation de donner à des organismes caritatifs au moins 1 % des bénéfices avant impôts réalisés au pays. En 2025, Power Corporation, **Great-West Lifeco** et la **Financière IGM** ont remis des dons totalisant 49 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.

Les sociétés du groupe de Power Corporation s'efforcent également de faire une différence au sein des communautés qu'elles desservent, grâce à leurs programmes et initiatives communautaires respectifs, ainsi qu'aux activités de bénévolat de leurs employés et aux campagnes menées en milieu de travail.

- 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 2025, la Canada Vie a versé 200 000 $ 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 40 000 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 600 000 $, ce qui a donné lieu à des dons combinés de près de 2,6 millions de dollars remis à différents organismes de bienfaisance.
- Chacune des sociétés en exploitation de la **Financière IGM** possède son propre programme de dons aux collectivités, avec ses propres lignes directrices, qui s'appuie à la fois sur des campagnes centralisées orchestrées par le siège social et sur le libre arbitre de ses équipes. Au sein d'IG Gestion de patrimoine, le programme IG Soyez maître de votre avenir offre aux Canadiens les ressources et la confiance nécessaires pour prendre en charge leur avenir financier. Le programme Mackenzie Ensemble tient à être un vecteur de changement pour contribuer à la création d'un monde plus inclusif. En 2025, la Financière IGM et ses sociétés en exploitation ont remis 8 M$ à des organismes communautaires et de bienfaisance partout au Canada et 5 500 heures de bénévolat ont été consignées par leurs employés. Durant la

Semaine IGM a du cœur 2025, une campagne annuelle qui a lieu à travers IGM et qui rassemble les membres du personnel et les conseillères et conseillers au cours d'événements, d'occasions de bénévolat et de collectes de denrées alimentaires, le tout dans le but de sensibiliser la population et d'amasser des fonds pour Centraide et la Fondation de bienfaisance Placements Mackenzie, 1,47 M$ ont été amassés et 7 500 livres d'aliments ont été collectées pour les banques alimentaires locales. De plus, un montant de 7,2 M$ a été amassé à l'échelle nationale pendant la Marche pour l'Alzheimer IG Gestion de patrimoine pour les sociétés Alzheimer dans plus de 150 collectivités. Plus de 28 000 personnes ont marché et près de 10 % d'entre elles étaient membres des équipes d'IG. 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 2025, GBL ACT a continué à s'impliquer dans la société civile, en consacrant 2,17 M€ à près de 24 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 a conclu un partenariat avec Farming For Climate afin d'accompagner trois fermes dans l'adoption de pratiques régénératives visant à renforcer la biodiversité et la santé des sols. Ainsi, Anthesis améliore sa production de semences biologiques grâce à des aménagements clés, dont l'installation d'un système d'irrigation, tandis que la Bergerie des Collines investit dans des outils et des bio-intrants pour accroître l'autonomie fourragère de son élevage ovin. La ferme Boerderij Begijns Agro prévoit quant à elle d'acquérir un semoir de semis direct pour mettre en œuvre sa stratégie de gestion régénérative des sols. Ensemble, ces projets contribuent à concevoir des solutions concrètes et durables pour une agriculture responsable en Belgique.

POWER CORPORATION
DU CANADA

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. Par exemple, **Placements Mackenzie** met de l'avant 16 boutiques de placement spécialisées offrant une vaste gamme de solutions, chacune guidée par une approche distincte visant à intégrer les facteurs ESG importants dans leur processus de placement. De plus, l'équipe Mackenzie Betterworld de Mackenzie adopte une approche pragmatique en matière d'investissement durable composée de deux volets. D'abord, une analyse ESG rigoureuse visant à déterminer les sociétés dotées d'un modèle d'affaires durable, à l'aide d'une fiche de résultats ESG exclusive.

En 2025, l'équipe a bonifié cette fiche en y intégrant un nouveau cadre d'évaluation de la progression des structures de rémunération liées aux facteurs ESG des équipes de direction des sociétés en portefeuille. D'autres fonds d'investissement offerts par Mackenzie privilégient la durabilité dans l'objectif de placement dont 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.

De plus, la **Financière IGM** offre des fonds philanthropiques et des régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI). Par exemple, IG Gestion de patrimoine offre des REEI pour aider les personnes handicapées à épargner en vue d'assurer leur avenir financier, les aidant à considérablement réduire le montant de l'impôt que doit payer la personne handicapée ou le membre de la famille subvenant à ses besoins.