



Environnement



Société



Gouvernance

Exercice 2025

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Reconnaissance du territoire	03
Message de la direction de Symcor	04
À propos de Symcor	05
À propos de ce rapport ESG	06

Approche de Symcor en matière d'ESG

Évaluation de l'importance relative des facteurs ESG	08
Stratégie	10
Objectifs ESG	11
Évolution de la gestion du programme ESG	12
Gestion du risque	13
Paramètres ESG et cibles	15

Gouvernance

Gouvernance ESG	17
Confidentialité des données et gouvernance des données	20
Sécurité des données et gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques	23
Intégrité professionnelle, éthique des affaires et comportement concurrentiel	26
Gestion de la chaîne logistique	29

Société

Gestion du capital humain et droits de la personne	35
Santé et sécurité du personnel	41
Relations avec les collectivités	45
Droits des peuples autochtones	47

Environnement

Changements climatiques	51
Empreinte environnementale	55



RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

Présente à l'échelle nationale, Symcor possède des bureaux et des centres de traitement partout au Canada. D'un océan à l'autre, nous reconnaissons les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis qui considèrent cette terre comme leur foyer.

Nous reconnaissons que notre siège social est situé dans la ville contemporaine de Mississauga, qui fait partie du Traité et du territoire traditionnel des Mississauga de la Première nation de Credit, de la Confédération de Haudenosaunee et des Nations huronne-wendat et wyandotte. Ces peuples et leurs ancêtres ont habité ces terres depuis des temps immémoriaux. De nos jours, Mississauga est le lieu de résidence de nombreux peuples autochtones du monde entier.

Symcor convient que la reconnaissance du territoire n'est qu'un début. Nous devons tenir compte de notre place dans l'histoire à mesure qu'elle se déroule, réfléchir aux moyens de participer utilement à la réconciliation et travailler ensemble pour devenir une société plus juste, plus diversifiée, plus inclusive et plus équitable. La section [Droits des peuples autochtones](#) du présent rapport contient plus de détails sur les mesures prises par Symcor dans le cadre de sa démarche vers la réconciliation.



MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION DE SYMCOR



HOLGER KORMANN

Président et chef de la direction

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel sur l'environnement, la société et la gouvernance (« ESG ») de Symcor. Ce rapport rend compte des progrès réalisés concernant les engagements et les priorités de Symcor en matière d'ESG, ainsi que des actions menées par notre équipe pour gérer les risques clés, saisir les opportunités et créer une valeur positive pour nos parties prenantes. Ce rapport fait suite à notre première publication sur l'ESG et reflète l'importance que nous continuons d'accorder à la transparence, à la responsabilité et à la création de valeur à long terme pour nos parties prenantes.

Depuis près de 30 ans, les plus grandes institutions canadiennes font confiance à Symcor pour leur fournir des solutions sécurisées et évolutives qui soutiennent leurs opérations financières et leurs services numériques vitaux.

Nos activités reposent sur la confiance et la sécurité, deux principes qui sont tout aussi essentiels à notre approche ESG. En 2024, nous nous sommes attachés à définir des bases ESG solides, conscients que les considérations liées à l'ESG et au climat font partie intégrante de notre stratégie d'entreprise et répondent aux attentes de nos actionnaires, de nos employés, de nos clients et de nos partenaires de la chaîne logistique.

Notre approche ESG s'inscrit à l'échelle de l'entreprise, est pragmatique et est conçue pour évoluer au rythme de nos activités et de l'environnement opérationnel dans son ensemble. Alors que le contexte dans lequel nous évoluons ne cesse de changer, nous continuons à mettre l'accent sur l'intégration des considérations ESG dans la prise de décision, la gestion des risques et la gestion de la performance, afin de renforcer notre résilience aujourd'hui tout en favorisant une croissance durable à long terme.

Au cours de l'année écoulée, l'équipe Symcor a réalisé des progrès significatifs dans le développement de notre programme ESG. En 2025, nous nous sommes attachés à renforcer l'intégration des critères ESG à tous les niveaux de l'organisation grâce à un engagement réfléchi, soutenu par des systèmes et des processus solides. Voici les principaux faits marquants de la période couverte par le rapport :

- **Engagement et sensibilisation à l'ESG** : nous avons renforcé l'engagement entre les fonctions afin de parvenir à une compréhension commune des priorités, des responsabilités et des avantages organisationnels liés à l'ESG.
- **Gouvernance ESG** : nous avons officialisé la responsabilité liée à l'ESG à l'échelle de l'organisation et créé une équipe dédiée à l'ESG chargée d'assurer la supervision, le suivi et l'amélioration continue du programme.
- **Données ESG** : nous avons amélioré la qualité et l'uniformité des informations ESG grâce à une étroite collaboration avec les détenteurs de données, notamment par la mise en place d'une plateforme logicielle dédiée à l'ESG visant à centraliser les informations, à faciliter la divulgation, et à renforcer la supervision et la transparence.
- **Rapports et divulgation ESG** : nous avons amélioré l'efficacité, la transparence et la qualité du processus de rapports ESG, notamment grâce à la première réponse de Symcor au questionnaire du CDP, qui a permis de renforcer la divulgation des informations relatives aux émissions de GES et aux enjeux climatiques.
- **Système de gestion environnementale** : nous avons poursuivi le développement du système de gestion environnementale (« SGE ») de Symcor, notamment en définissant un comité de gestion environnementale, afin de soutenir en permanence la gouvernance, la prise de décision et l'amélioration.

Je suis fier des progrès que nous avons accomplis et je tiens à remercier l'équipe Symcor pour son engagement et sa collaboration. Ce rapport témoigne de l'attachement de nos collaborateurs à l'excellence opérationnelle, de leur expertise, ainsi que de leur profond sentiment de fierté et de leur détermination.

Je remercie l'équipe Symcor pour son engagement soutenu, ainsi que nos parties prenantes pour la confiance qu'elles nous accordent alors que nous continuons à renforcer nos pratiques et nos performances liées à l'ESG.

À PROPOS DE SYMCOR

Qui sommes-nous?

Nous sommes une entreprise canadienne qui facilite les échanges de données sécurisés et prend en charge l'excellence opérationnelle dans les processus d'affaires essentiels, dans le but d'aider ses clients à prospérer dans un paysage numérique en constante évolution. Depuis plus de 25 ans, les plus grandes institutions canadiennes font confiance à Symcor pour mener leur transformation numérique, résoudre les défis courants et fournir des solutions évolutives et prêtes à l'emploi qui apportent de la valeur à leurs activités.

Fondée sous la forme d'une coentreprise entre trois des plus grandes institutions financières du Canada – la Banque Toronto-Dominion (« la TD »), la Banque Royale du Canada (« RBC ») et la Banque de Montréal (« BMO ») –, Symcor s'est d'abord spécialisée dans le traitement des chèques et l'impression de documents financiers. Nous nous positionnons aujourd'hui comme un chef de file de confiance en matière de transformation numérique, qui propose des services sécurisés et axés sur les données dans les domaines des paiements, de la lutte contre la fraude et de l'automatisation des processus d'affaires.

Notre fonctionnement

La présence de Symcor au niveau national est assurée par un effectif de 1 561 employés, répartis dans neuf bureaux et centres de traitement dans tout le Canada. Notre siège social et nos bureaux sont situés à **Mississauga et à Toronto, en Ontario**.

Les installations de production de Symcor se trouvent à **Richmond en Colombie-Britannique, à Calgary en Alberta, à Winnipeg au Manitoba, à Mississauga et à Toronto en Ontario, à Montréal au Québec, et à Halifax en Nouvelle-Écosse**.

L'ensemble de nos installations forme l'un des plus grands espaces de production de ce type au Canada.



À PROPOS DE CE RAPPORT ESG

Portée de ce rapport ESG

Il s'agit du deuxième rapport ESG annuel de Symcor, portant sur l'exercice fiscal allant du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025. Le cas échéant, le rapport mentionne également des activités et des initiatives prévues pour l'avenir, offrant ainsi une perspective sur les progrès en cours.

Au cours de la période couverte par le présent rapport, notre programme ESG a franchi une nouvelle étape, passant de la phase initiale de mise en place en 2024 à l'intégration des pratiques ESG dans nos activités quotidiennes. Ce rapport comprend des analyses tant qualitatives que quantitatives reflétant nos progrès en matière d'intégration des critères ESG dans notre stratégie, nos opérations et notre engagement auprès des parties prenantes.

Sauf indication contraire, les données et informations présentées concernent les activités canadiennes de Symcor sous gestion directe, ainsi que les partenariats de collaboration pertinents. Les étapes clés et les faits marquants sont résumés dans la section [Approche ESG de Symcor](#).



ENVIRONNEMENT



SOCIÉTÉ



GOUVERNANCE

Fréquence des rapports et engagements futurs

Symcor publie chaque année des déclarations ESG afin de suivre et de communiquer ses progrès en toute transparence. En nous appuyant sur les bases définies dans notre premier rapport, nous continuons à mettre l'accent sur l'amélioration, en adaptant notre approche aux meilleures pratiques en constante évolution et aux attentes de nos parties prenantes.

Intégrité des données et hypothèses

- **Monnaie** : Toutes les données financières sont présentées en dollars canadiens, sauf indication contraire.
- **Limites des données** : Les hypothèses et les contraintes liées à la collecte des données sont indiquées le cas échéant, dans un souci de transparence.
- **Assurance** : Le présent rapport ne fait pas l'objet d'une vérification formelle par un tiers. Toutefois, notre inventaire de référence des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») est conforme au *GHG Protocol* et aux meilleures pratiques établies. Ce rapport a été élaboré en collaboration avec les experts de Bloom ESG et d'ESG Global Advisors, et s'appuie désormais sur un système dédié à la gestion des données ESG.

Conformité aux cadres de divulgation ESG

Le présent rapport a été élaboré en s'appuyant sur les principaux référentiels de production de rapports ESG, à savoir:

- Le *Sustainability Accounting Standards Board* (« SASB »), qui se concentre plus particulièrement sur les normes industrielles relatives aux logiciels et services informatiques, aux services professionnels et commerciaux et aux banques commerciales, qui sont les plus pertinentes pour les branches d'activités de Symcor.
- Les recommandations du *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (groupe de travail sur les déclarations financières liées au climat) (« TCFD »).

Certains renseignements ne sont pas inclus lorsqu'ils ne sont pas pertinents, qu'ils portent sur des informations sensibles ou que les données ne sont pas encore disponibles. À mesure que notre programme ESG continue de gagner en maturité, nous avons l'intention d'élargir la portée de nos déclarations et de nous rapprocher des normes de référence.

Nous continuons de suivre l'évolution du contexte de divulgations ESG, en particulier les développements des normes de divulgation sur la durabilité de *International Financial Reporting Standards* (« IFRS ») et du *Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité* (« CCNID »). Nous adapterons notre approche si nécessaire.

Remarques sur les déclarations prospectives

Le présent rapport contient des déclarations prospectives concernant nos initiatives environnementales, opérationnelles et stratégiques. Ces déclarations reflètent les attentes et les hypothèses actuelles de la direction de Symcor à la date de publication et sont soumises à des risques et incertitudes, connus et inconnus, susceptibles d'entraîner des résultats réels sensiblement différents.

En tant qu'entreprise fermée, nous ne nous engageons pas à mettre à jour ou à réviser publiquement ces déclarations prospectives, sauf si la loi en vigueur l'exige. Les lecteurs sont invités à ne pas accorder une confiance excessive aux déclarations prospectives figurant au présent document.

L'APPROCHE ESG DE SYMCOR



ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES FACTEURS ESG

Nous avons entrepris notre première évaluation de l'importance relative de l'ESG en 2024, une étape clé de notre parcours structuré relatif à l'ESG. Cette évaluation a fourni un cadre axé sur les données pour identifier et hiérarchiser les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties prenantes. En appliquant une approche rigoureuse et fondée sur des preuves, cette évaluation a permis à Symcor d'intégrer plus complètement les considérations ESG dans sa stratégie, sa gouvernance et ses opérations, tout en répondant aux attentes des clients, à l'évolution de la réglementation et aux meilleures pratiques sectorielles.

Ce processus nous a également permis d'affiner la nature de nos risques et notre évaluation des facteurs ESG en fournissant un regard différent sur les défis et les opportunités ESG émergents susceptibles d'avoir un impact sur les performances commerciales, la résilience et les relations avec les parties prenantes.

Résultats de l'évaluation de l'importance relative

L'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG de Symcor a permis de recenser un total de **15 facteurs ESG** :

- | | | | |
|-----------|---|-----------|----------------------------------|
| 01 | Protection des renseignements personnels et gouvernance des données | 09 | Gouvernance ESG |
| 02 | Sécurité des données | 10 | Empreinte environnementale |
| 03 | Gestion du capital humain | 11 | Santé et sécurité du personnel |
| 04 | Intégrité professionnelle, éthique des affaires et comportement concurrentiel | 12 | Gestion de la chaîne logistique |
| 05 | Émissions de GES | 13 | Relations avec les collectivités |
| 06 | Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques | 14 | Droits de la personne |
| 07 | Changements climatiques – Transition | 15 | Droits des peuples autochtones |
| 08 | Changements climatiques – Physique | | |

Chacun des facteurs susmentionnés a été classé comme « essentiel », « amélioré » ou « émergent » en fonction de l'impact potentiel de chaque facteur ESG sur la valeur de l'entreprise à court (0 à 1 an), à moyen (1 à 3 ans) et à long terme (3 ans et plus). Chacun de ces facteurs ESG est abordé dans le présent rapport ESG.

ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES FACTEURS ESG

Méthodologie

Notre évaluation de l'importance relative fait appel à une approche fondée sur le « poids de la preuve ». Cette approche intègre de multiples sources de données afin de hiérarchiser les facteurs ESG en fonction de leur impact financier et opérationnel potentiel, ainsi que de leur probabilité d'occurrence. La méthodologie a été conçue pour garantir la conformité aux principaux cadres de divulgation de l'information ESG tout en reflétant les caractéristiques uniques de notre modèle d'entreprise et les priorités des parties prenantes. Elle repose également sur notre cadre bien établi de gestion des risques d'entreprise (« GRE »).

L'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG réalisée s'est appuyée sur les éléments suivants :

- **Analyse interne des risques et de la réglementation** : les risques liés aux facteurs ESG définis dans l'évaluation des risques d'entreprise (« ERE ») de 2024 de Symcor et l'analyse du paysage de la réglementation.
- **Analyse comparative avec les pairs** : l'étude des priorités ESG dans les rapports sur le développement durable des pairs du secteur.
- **Demandes d'information sur les facteurs ESG par les parties prenantes** : les facteurs ESG identifiés comme des domaines d'intérêt ou des priorités dans les questionnaires des fournisseurs et les demandes de nos parties prenantes.
- **Cadres et normes ESG** : l'alignement sur les cadres reconnus, notamment les normes de la SASB, les recommandations de la TCFD et les normes IFRS en matière de divulgation de l'information sur la durabilité.
- **Attentes du secteur** : la prise en compte des priorités ESG énoncées par les organismes de réglementation (par ex., la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF ») : gestion du risque climatique) et les organismes du secteur, tels que Paiements Canada, qui sont pertinents pour nos activités et notre clientèle.



STRATÉGIE

Notre engagement en matière d'ESG

À titre de leader du marché dans les domaines des services de paiements, de sécurité et de données, nous mesurons toute l'importance de notre rôle dans la mise en place d'une infrastructure financière résiliente, sécurisée et responsable dans tout le Canada. Forts d'une relation de confiance et portés par une innovation constante, nous proposons à nos clients des solutions sur lesquelles ils peuvent compter, tout en restant fermement engagés en faveur de pratiques commerciales responsables et durables.

Notre approche ESG s'inscrit dans le cadre de notre

-  **Vision** : s'affirmer comme le leader canadien dans la prestation de services financiers et de données vitales et repose sur notre
-  **Mission** : collaborer pour relever des défis complexes à grande échelle à l'aide des données, de la technologie et de l'excellence opérationnelle.

L'ESG n'est pas un projet à part; il est intégré dans la gestion de nos opérations, nos prises de décision et la valeur que nous générons.

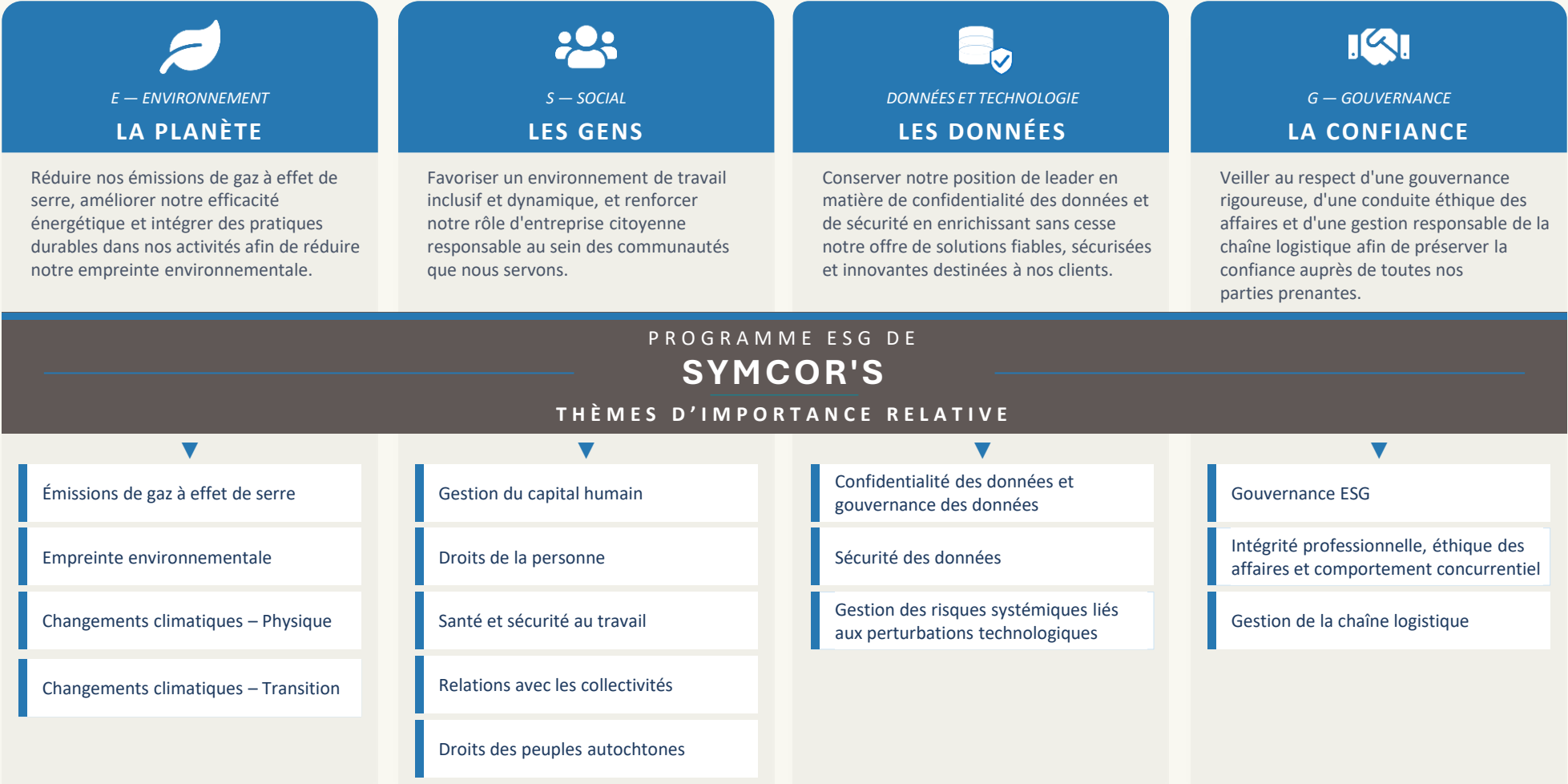
Lancé en 2024, notre programme ESG reflète notre engagement à intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'ensemble de nos activités. Grâce à ce travail, nous renforçons notre capacité à gérer les risques, à saisir les opportunités et à répondre aux attentes en constante évolution de nos clients, de nos employés et de nos partenaires. Nous collaborons activement avec nos parties prenantes en misant sur une approche disciplinée à l'échelle de l'entreprise pour générer des retombées responsables et viables.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de notre engagement de longue date en faveur de la responsabilité sociale de l'entreprise (« RSE »). Nos initiatives RSE, axées sur **l'inclusion, l'éducation, les collectivités, l'environnement et la santé**, ont généré un impact significatif au fil des ans. Notre programme ESG vient officialiser et élargir ces assises, en renforçant notre gouvernance, en améliorant la transparence et en harmonisant nos efforts avec les meilleures pratiques.

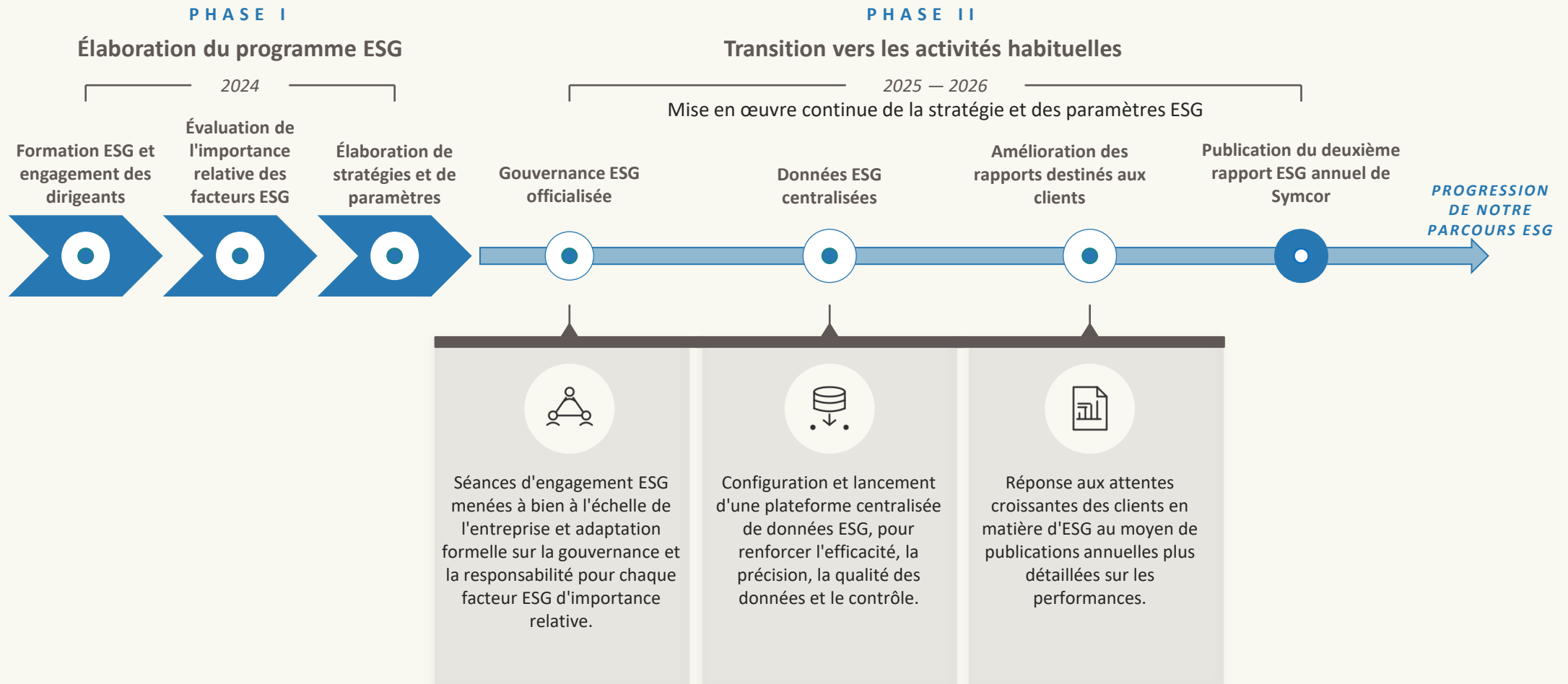
Afin de faire progresser notre cadre stratégique ESG et de continuer à perfectionner nos pratiques, nous déployons des mesures concrètes au cœur même de nos activités :

Gouvernance	Nous appliquons des pratiques de gouvernance strictes qui définissent clairement les responsabilités ESG au sein de l'entreprise. Parmi celles-ci, citons un renforcement de la supervision par le conseil d'administration, la mise en place d'une direction dédiée à l'ESG et la définition des responsabilités au sein de l'équipe de direction, afin de garantir une supervision efficace des risques et des opportunités liés à l'ESG.
Gestion des risques	Nous renforçons l'intégration des risques liés à l'ESG dans notre cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE), dans nos politiques et nos procédures. Les résultats de notre évaluation de l'importance relative des facteurs ESG cadrent étroitement avec nos priorités actuelles en matière de risques, ce qui nous permet d'identifier et de gérer activement les enjeux les plus déterminants pour notre performance. Nous continuerons à réévaluer les facteurs ESG significatifs au moins tous les trois ans.
Stratégie	Les considérations ESG sont intégrées à notre stratégie d'entreprise et à nos processus de planification des affaires. Nous accordons la priorité aux facteurs ESG les plus pertinents pour nos activités à court, moyen et long terme afin de favoriser la résilience, la croissance et la création de valeur à long terme.
Paramètres et objectifs	Nous renforçons nos méthodes de mesure et de suivi des performances ESG en améliorant la collecte de données et la production de rapports, conformément aux principaux cadres de divulgation. À mesure que notre programme gagne en maturité, nous continuerons à faire évoluer notre approche afin de définir des objectifs qualitatifs et quantitatifs pertinents.
Rapports et divulgation	Nous tenons à partager de façon transparente et qualitative les risques et opportunités associés aux facteurs ESG. À mesure que notre processus de production de rapports évolue, nous avons pour objectif de fournir aux parties prenantes des informations claires et utiles à la prise de décision, tout en favorisant une culture de responsabilité et d'amélioration continue au sein de l'organisation.

OBJECTIFS ESG



ÉVOLUTION DE LA GESTION DU PROGRAMME ESG



GESTION DU RISQUE

Notre approche ESG repose sur l'intégration, la responsabilisation et des progrès mesurables. Les enjeux ESG sont intégrés à tous les niveaux de notre organisation, en adéquation avec notre approche de la gestion des risques d'entreprise et notre stratégie d'entreprise.

Nous adoptons une approche rigoureuse pour gérer les risques stratégiques, financiers, opérationnels, technologiques et juridiques/réglementaires dans le cadre de notre programme de gestion des risques d'entreprise (GRE). Ce programme s'appuie sur une politique, un cadre et des outils bien définis, et s'accompagne d'un suivi et d'une surveillance continus du profil de risque de l'entreprise. La direction se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner la situation des risques prioritaires et garantir une approche coordonnée à l'échelle de l'entreprise en matière de repérage, d'évaluation, d'atténuation et de communication des risques.

Notre approche d'une gestion efficace des risques ne se contente pas de nous protéger contre d'éventuels impacts négatifs; elle renforce également notre résilience, notre agilité et notre capacité à prendre des décisions éclairées. Les risques sont évalués régulièrement, et leur gestion fait l'objet d'une responsabilité clairement définie à tous les niveaux de l'organisation.

Lors de l'élaboration du programme ESG, nous avons notamment examiné dans quelle mesure le modèle de GRE de notre entreprise prenait déjà en compte et traitait les risques ESG les plus pertinents pour notre activité.



GESTION DU RISQUE

Intégration des facteurs ESG dans la gestion des risques d'entreprise (« GRE »)

Notre première évaluation de l'importance relative des facteurs ESG a confirmé que nos facteurs ESG significatifs sont en parfaite adéquation avec les risques émergents gérés dans le cadre de notre politique de GRE. Ce constat reflète le degré d'intégration des facteurs ESG dans l'ensemble de nos activités.

Notre programme ESG, qui comprend l'évaluation de l'importance relative, la stratégie et l'élaboration de paramètres, a encore renforcé cette intégration et a permis d'identifier des opportunités d'améliorer notre approche au fil du temps. Pour rester en phase avec nos enjeux, nous renouvellerons notre évaluation de l'importance relative des facteurs ESG au moins tous les trois ans.

Surveillance des risques et gestion des risques liés à l'ESG

Notre service des risques (d'entreprise) et de l'audit est dirigé par notre vice-président, chef de l'audit interne et des risques, qui relève du vice-président principal, directeur financier. Le comité d'audit est composé d'un sous-ensemble de directeurs du conseil d'administration et se réunit tous les trimestres pour examiner la performance financière, la gestion des risques et autres sujets.

Notre politique et notre cadre de GRE, conformes à la norme ISO 31000 et au modèle de GRE du *Committee of Sponsoring Organizations* (« COSO »), définissent des principes et des processus clairs pour gérer les risques dans toute l'organisation, y compris les risques liés aux facteurs ESG.

La politique de GRE constitue la base d'un solide programme de GRE, car elle établit et décrit les principes, les responsabilités et les exigences qui

supervisent les processus nécessaires à la gestion des risques dans l'ensemble de l'organisation. Le cadre de GRE sert de guide à son application pragmatique et efficace, notamment en ce qui concerne les responsabilités, la méthodologie et les normes, afin d'aider l'organisation à intégrer la discipline de la GRE au système de gestion de Symcor dans son ensemble. L'identification des risques liés à l'ESG en fait partie.

Notre programme de GRE comprend la réalisation annuelle d'une évaluation des risques d'entreprise (« ERE ») qui est présentée au comité d'audit du conseil d'administration. Les risques prioritaires identifiés dans l'ERE sont activement surveillés et gérés dans le cadre du goût du risque de l'entreprise. Ils sont signalés et examinés tous les trimestres par les différents comités de gestion des risques et le comité d'audit. Afin de garantir une gouvernance efficace et l'intégration des facteurs ESG dans le cadre de la GRE, des mises à jour sur les questions d'ESG sont également transmises périodiquement au comité d'audit, ce qui confirme que les considérations ESG sont bien intégrées dans l'ensemble de nos activités de gestion des risques et de supervision.

Notre Comité consultatif sur les risques (« CCR ») est composé de cadres supérieurs de l'organisation et a pour mission de seconder le Comité directeur sur les risques (« CDR ») dans la surveillance et la déclaration des risques prioritaires. Le CCR veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques saines soient mises en place, conformément au goût du risque de l'organisation.

À mesure que le programme ESG gagne en maturité, la participation active des représentants ESG au sein des forums du CCR évolue, garantissant ainsi l'intégration harmonisée des considérations ESG dans nos processus de gestion des risques et nos décisions stratégiques.



PARAMÈTRES ESG ET CIBLES

Paramètres

Dans le cadre de la mise en place de son programme ESG, Symcor a élaboré un ensemble de paramètres destinés à piloter en interne sa performance et ses avancées par rapport à ses 15 facteurs ESG. Ces paramètres découlent des objectifs ESG de Symcor et s'inspirent des normes et cadres de déclaration pertinents, notamment ceux de l'ISSB et du SASB.

Les paramètres ESG permettent également :

- d'obtenir une vue d'ensemble des indicateurs clés de performance ESG pour toutes les fonctions de l'entreprise;
- d'avoir une visibilité sur les risques, les opportunités et les axes d'amélioration liés à l'ESG;
- de prendre des décisions fondées sur les données et de garantir la responsabilité au sein des équipes de direction.

Tirer parti des systèmes existants pour intégrer les paramètres ESG

Les paramètres ESG ont été présentés aux dirigeants de l'ensemble de l'entreprise aux fins d'harmonisation et d'adoption, ainsi que pour ancrer l'ESG en tant qu'élément central de la stratégie opérationnelle de Symcor. Dans de nombreux cas, les paramètres définis à des fins d'ESG ont déjà été adoptés par divers services de Symcor dans le cadre des dispositifs existants de suivi de la performance, des programmes et de la gestion des risques.

Dans d'autres cas, le travail mené dans le cadre de notre programme ESG en matière de paramètres nous a permis de mieux structurer et de mieux cerner les activités et programmes mis en place de longue date chez Symcor; ceux-ci n'avaient toutefois jamais fait l'objet d'une analyse quantitative aussi rigoureuse que celle offerte par nos paramètres ESG.

Comme bon nombre des paramètres ESG identifiés correspondaient à des données déjà collectées au sein de Symcor, l'entreprise a mis l'accent sur leur intégration dans les systèmes existants de gestion opérationnelle et des risques d'entreprise, afin d'assurer une transition fluide et de maximiser l'efficacité.

Pour assurer la transition vers des opérations ESG intégrées à ses activités courantes, Symcor a défini une approche centralisée reposant sur une plateforme pour la collecte et la gestion des données, en collaboration avec Novisto.

novisto

En tant que source unique de référence de Symcor pour les émissions de portées 1, 2 et 3, Novisto simplifie les rapports sur le carbone et l'ESG afin de garantir la conformité aux audits et de fournir des perspectives exploitables.

La circulation des données ESG au sein de Symcor



GOUVERNANCE



GOVERNANCE ESG



Notre stratégie ESG repose sur une gouvernance forte qui favorise la transparence, la responsabilisation et la création de valeur à long terme. Les considérations ESG sont inscrites dans le cadre de notre gouvernance d'entreprise, ce qui permet une surveillance claire, une gestion structurée des risques et une conformité aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

Le modèle de gouvernance permet :

- d'intégrer les considérations ESG dans la prise de décision à tous les niveaux de l'organisation;
- d'assurer sans ambiguïté la supervision et la responsabilisation du conseil d'administration et de la direction pour les priorités liées à l'ESG;
- de maintenir des politiques, des cadres de risque et des processus de déclaration qui soutiennent la croissance durable et la conformité à la réglementation.

Rôles de la gouvernance

Conseil d'administration : assure la surveillance stratégique de l'ESG, examine les risques et les opportunités liés à l'ESG et veille à la conformité avec les objectifs de l'entreprise et les attentes des parties prenantes.

Équipe de direction : met en œuvre la stratégie ESG, suit les progrès réalisés et veille à ce que les initiatives ESG clés, en adéquation avec les facteurs et paramètres ESG identifiés, soient mises en œuvre dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise, en temps opportun et de manière appropriée.

Équipe ESG : assure l'intégration et la gestion continues des facteurs ESG dans l'ensemble de l'organisation. Rattachée directement au Secrétariat général et à la Direction juridique, cette direction dédiée garantit une gouvernance solide et une responsabilité claire. Pour mener à bien sa mission et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, l'équipe bénéficie du soutien de rôles spécialisés, de consultants externes, de logiciels avancés et de chefs de projet de l'entreprise.

Équipe des risques d'entreprise : supervise les risques liés aux critères ESG en collaboration avec le Comité consultatif sur les risques (CCR) et le Comité directeur sur les risques (CDR), pour veiller à ce que les risques ESG soient gérés avec la même rigueur que les risques opérationnels généraux.

Leadership fonctionnel et unités commerciales : mettent en œuvre les politiques et les engagements en matière d'ESG, notamment en prenant des mesures pour faire progresser le programme ESG de Symcor dans des domaines distincts en fonction de leur expertise en la matière. L'intégration de l'ESG dans les activités quotidiennes de Symcor est ainsi assurée.

L'ensemble du personnel : contribue aux initiatives ESG et au développement continu du programme. Grâce aux initiatives de sensibilisation et de formation internes, l'ensemble de l'organisation partage désormais une culture commune des risques, des opportunités et des obligations réglementaires liés à l'ESG.

Notre suivi ESG passe par un cadre de gouvernance structuré, qui garantit une communication claire, un processus décisionnel efficace et une responsabilité bien définie, depuis les équipes opérationnelles jusqu'au conseil d'administration.

GOUVERNANCE ESG

Politiques et processus liés à l'ESG

Nous disposons d'un ensemble de politiques liées à l'ESG, qui sont régulièrement passées en revue et mises à jour pour garantir leur pertinence et leur conformité avec les meilleures pratiques. Les principales politiques sont les suivantes :

Polique, cadre ou norme	Description
Cadre de gestion de la continuité des activités (« GCA »)	Définit la méthodologie de GCA et le processus de planification de la continuité de Symcor pour gérer les risques liés aux perturbations, plus précisément l'application des politiques, le déroulement du programme, les rôles et responsabilités, les principes, les processus de planification et de préparation. Une méthodologie et un processus de planification de la reprise des activités après sinistre soutiennent le cadre de GCA et y sont inclus.
Politique de GCA	Définit les principes, les responsabilités et le cadre de gouvernance qui supervisent les processus destinés à rétablir les fonctions commerciales vitales de l'entreprise. La politique permet à Symcor de mieux réagir en cas de perturbation importante ou prolongée de ses activités normales, tout en protégeant ses employés, ses actifs et les intérêts de ses clients.
Cadre et politique de GRE	Fondé sur les principes et les piliers de la norme ISO 31000 (surveillance des risques, appropriation et responsabilité, assurance et transparence), le cadre de GRE de Symcor lui permet de formaliser son approche de la gestion des risques en s'appuyant sur les pratiques de gestion des risques existantes et en les perfectionnant. En outre, ce cadre permet aux gammes de services et aux groupes de services d'appliquer des techniques pragmatiques de gestion des risques, de partager leurs connaissances et leur expérience, et de gérer les risques prioritaires de Symcor conformément aux objectifs stratégiques de l'entreprise et dans les limites de son goût du risque et de son niveau de tolérance. Les politiques de gestion des risques de Symcor établissent et décrivent les principes, les responsabilités et les exigences qui régissent l'identification et la gestion des risques prioritaires de Symcor. Pour en savoir plus sur le modèle de GRE de Symcor, se référer à la Gestion des risques du présent rapport.
Audit	Le groupe d'audit interne est chargé d'élaborer un plan d'audit portant sur les principaux risques au sein de l'organisation. Le plan d'audit est examiné et approuvé chaque année par le comité d'audit du conseil d'administration. Les risques et les contrôles clés sont évalués au cours d'audits individuels, et les risques résiduels identifiés sont présentés à la direction avec des recommandations à prendre en considération. Tous les risques identifiés dans le cadre du processus d'audit sont signalés tous les trimestres au comité d'audit et font l'objet d'un suivi avec le comité d'audit jusqu'à leur résolution. Pour en savoir plus sur le groupe et les pratiques d'audit interne, se référer à la section sur l'intégrité professionnelle, l'éthique des affaires et le comportement concurrentiel de Symcor, ci-dessous.
Processus de gestion de conformité à la réglementation	Définit le processus utilisé par Symcor pour surveiller les changements réglementaires et législatifs ayant une incidence sur les accords commerciaux, les activités et les opérations de Symcor.

Outre ces cadres fondamentaux, nous disposons d'un vaste ensemble de politiques relatives aux principaux domaines liés à l'ESG, notamment la gouvernance des données, la protection des renseignements personnels et la gestion du capital humain. Ces politiques sont mentionnées tout au long du présent rapport, dans les sections consacrées à des facteurs ESG spécifiques.

GOUVERNANCE ESG

Diversité du conseil d'administration et de la direction

Symcor a été créée sous la forme d'une coentreprise entre trois des principales institutions financières canadiennes : la TD, RBC et BMO. Cette structure d'actionnariat continue de définir notre modèle de gouvernance en tant que société fermée soumise à la réglementation fédérale.

Notre conseil d'administration se compose de représentants désignés par nos actionnaires et du PDG, conformément à notre convention d'actionnaires.

Nous nous engageons à favoriser la diversité à tous les niveaux de la direction, conscients que la pluralité des perspectives renforce la prise de décision et soutient la performance à long terme.

Ces dernières années, nous avons mis en œuvre des mesures visant à renforcer l'efficacité du conseil d'administration, à instaurer un climat d'inclusion et à valoriser un leadership responsable. Ces efforts contribuent à une gouvernance solide, s'inscrivent dans le cadre de nos priorités ESG plus largement définies et garantissent que le Conseil d'administration reste bien placé pour guider l'entreprise dans un environnement commercial et réglementaire en constante évolution.



CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET GOUVERNANCE DES DONNÉES

Importance

À titre de partenaires de confiance, nous gérons des données financières et opérationnelles hautement sensibles. La sécurité des données, la confidentialité et la gouvernance font donc partie intégrante de nos activités et sont essentielles au maintien de la confiance de nos clients.

Nous exerçons nos activités dans un environnement fortement réglementé et mettons en œuvre des contrôles rigoureux pour faire face à l'évolution des cybermenaces et aux exigences réglementaires. Notre approche vise à :

- respecter les lois applicables en matière de protection des données;
- gérer efficacement les risques liés à la cybersécurité et aux données;
- renforcer la confiance de nos clients grâce à des pratiques sécurisées et responsables en matière de données.

Approche

La supervision de la confidentialité des données et de la gouvernance des données est intégrée à nos structures de gouvernance et de gestion des risques.

Supervision par le conseil d'administration et gestion des risques :

Les risques liés aux données sont signalés par le biais des canaux de gouvernance bien établis, notamment par le biais de communications régulières à la direction générale et au comité d'audit.

Responsabilité de la direction : Le directeur juridique, qui assume également les fonctions de responsable de la protection des renseignements personnels, supervise la confidentialité et la gouvernance des données par l'intermédiaire du Bureau de la confiance et des données.

Intégration à l'échelle de l'entreprise : Les considérations relatives à la confidentialité et à la gouvernance des données sont intégrées au cadre de la GRE et aux processus d'affaires de Symcor.

Le **Bureau de la confiance et des données** dirige la mise en œuvre des pratiques de confidentialité et de gouvernance des données à l'échelle de l'organisation. Ses responsabilités comprennent ce qui suit :

- la classification des données et la gestion des accès;
- la surveillance des risques liés aux données des tiers;
- les programmes de formation et de sensibilisation;
- l'accompagnement des unités opérationnelles concernant les exigences réglementaires et l'atténuation des risques.

Cette fonction s'appuie sur des conseillers externes et des technologies de soutien afin de renforcer la gestion des données, les rapports et la supervision.

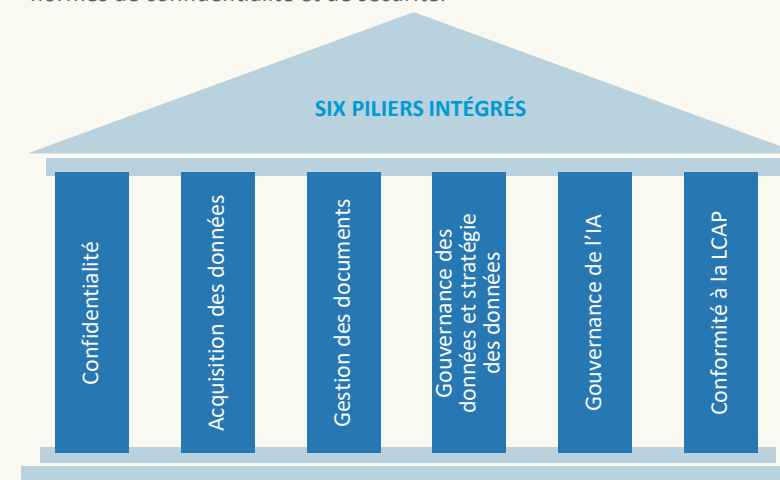
Le Bureau de la confiance et des données supervise six piliers intégrés qui nous permettent de nous adapter de manière proactive à l'évolution des paysages réglementaires et technologiques. Nous veillons ainsi à ce que nos

pratiques relatives aux données soient non seulement conformes, mais exemplaires en matière de confiance et de crédibilité.

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Notre approche en matière de confidentialité des données et de gouvernance s'appuie sur les principes de responsabilité, de transparence et d'atténuation des risques, c'est-à-dire :

- **Limitation de la finalité :** les données ne sont collectées qu'à des fins commerciales bien définies, avec le consentement approprié lorsque cela est nécessaire.
- **Minimisation et conservation :** les données ne sont conservées que dans la mesure où cela est nécessaire, conformément aux exigences légales et professionnelles.
- **Contrôle des tiers :** les fournisseurs doivent impérativement respecter nos normes de confidentialité et de sécurité.



CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET GOUVERNANCE DES DONNÉES

Les politiques, cadres et normes clés sont les suivants :

Politique, cadre ou norme	Description
Cadre de la gouvernance des données	Définit la structure de base pour la gestion des données en tant qu'actif stratégique. Voici les principaux éléments de ce cadre : • Définir les objectifs principaux qui orientent le programme de gouvernance des données. • Décrire les compétences de base du programme nécessaires pour atteindre les objectifs selon quatre piliers fondamentaux : gestion du cycle de vie des données, risque et conformité des données, gestion des données, et interopérabilité des données
Politique de gouvernance des données	Définit l'orientation et les principes directeurs de la gouvernance des données de Symcor et l'opérationnalisation du modèle d'interaction de la gouvernance des données de Symcor. Parmi les principaux éléments de la politique, citons : • La structure bien définie du programme de gouvernance des données et les responsabilités des différents rôles de gouvernance des données au sein de l'entreprise. • La description des pratiques à suivre par l'ensemble du personnel de Symcor qui traite les données de Symcor ou des clients tout au long de leur cycle de vie.
Politique de confidentialité pour les données des clients	Décrit les principes qui protègent la confidentialité des données des clients que nous traitons pour le compte de ces clients dans le cadre de nos services. Ces principes sont établis par les obligations de protection de la confidentialité énoncées dans les ententes avec les clients, ainsi que par les lois canadiennes fédérales et provinciales en vigueur pour la protection de la vie privée. Nous nous engageons à respecter l'esprit et l'intention de ces exigences légales et réglementaires.
Politique de confidentialité pour le personnel	Informe le personnel de nos pratiques en matière de collecte, d'utilisation et de divulgation des renseignements personnels dans le but de gérer la relation de travail ou l'engagement, ainsi que d'évaluer et d'améliorer l'environnement de travail chez Symcor. Ce principe décrit également les responsabilités du personnel lorsqu'il gère des renseignements personnels.
Politique de conformité à la LCAP	La politique de conformité à la LCAP est conçue pour veiller à ce que nous respections la <i>Loi canadienne anti-pourriel</i> (« LCAP »). Cette loi régit l'envoi de messages électroniques commerciaux (« MEC »), l'installation de programmes informatiques et autres activités visant à protéger les consommateurs et les entreprises contre les pourriels et les menaces électroniques. Les éléments clés de cette politique comprennent un cadre de conformité pour les MEC, des procédures de gestion du consentement à l'envoi de MEC et des exigences en matière de tenue de registres.
Politique de gestion des documents et délai de conservation	Régit la manière dont les documents (physiques ou numériques) sont stockés, archivés et éliminés. Les périodes de conservation pour les catégories de données sont fournies à des fins juridiques, opérationnelles et autres.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET GOUVERNANCE DES DONNÉES

Programmes et initiatives clés

- **Gouvernance de l'IA** : Renforcement de la surveillance de l'utilisation éthique et responsable de l'IA.
- **Contrôles de conformité réglementaire** : Mises à jour régulières des politiques et des pratiques afin de tenir compte des évolutions réglementaires, notamment la LCAP.
- **Évaluations de l'impact sur la confidentialité** : Évaluation des nouvelles initiatives et des relations avec des tiers afin d'identifier et d'atténuer les risques liés à la vie privée.

Performance

Nous continuons à renforcer la sensibilisation à la confidentialité des données et la conformité à l'échelle de l'organisation :

- En 2025, l'ensemble du personnel a suivi la formation annuelle sur la confidentialité et signé l'attestation relative à la politique de confidentialité.
- En 2025, nous avons organisé notre « Semaine annuelle de la confidentialité des données », composée de diverses initiatives (conférences, sessions de questions-réponses et activités visant à mobiliser les employés) afin de renforcer les bonnes pratiques relatives aux données auprès de l'ensemble du personnel de Symcor.

Nous continuons à étendre notre approche de gouvernance des données afin de faire face aux risques émergents liés à l'IA, à l'infonuagique et à la transformation numérique.



SÉCURITÉ DES DONNÉES ET GESTION DES RISQUES SYSTÉMIQUES LIÉS AUX PERTURBATIONS TECHNOLOGIQUES

Importance

Symcor exploite des infrastructures vitales qui permettent d'assurer la sécurité des transactions financières, du traitement des données et des services numériques. Il est essentiel pour nos activités de garantir la résilience, la disponibilité et la sécurité de ces systèmes.

La dépendance croissante à l'infonuagique, à l'IA et aux systèmes interconnectés, augmente le risque de cybermenaces et de défaillances technologiques. Pour atténuer ces risques, Symcor intègre la sécurité et la résilience dans son approche de gouvernance technologique, pour assurer ce qui suit :

- La protection des systèmes et des données contre les cybermenaces.
- La continuité des activités en cas de perturbations ou de pannes des systèmes.
- L'adaptation aux exigences réglementaires et aux normes sectorielles.

Approche

Notre programme sur la sécurité des renseignements repose sur les principes fondamentaux de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité. Une approche de « défense en profondeur » par niveaux est mise en œuvre pour atténuer les risques, soutenue par des contrôles intégrés dans l'ensemble des systèmes, des réseaux et des applications.

Les exigences de sécurité sont intégrées au cycle de vie du développement des logiciels, ce qui garantit que les aspects liés à la gestion des risques et à la conformité sont pris en compte depuis la conception jusqu'au déploiement.

Notre approche cadre avec les référentiels reconnus du secteur, notamment les normes ISO/IEC 27002 et NIST 800-53, la Cloud Controls Matrix (« CCM ») et la norme PCI DSS (*Payment Card Industry Data Security Standard*), ce qui permet d'adopter une approche cohérente et structurée en matière de cybersécurité et de résilience des systèmes.

Supervision du conseil d'administration et responsabilité de la direction :

Nous exerçons une gouvernance forte sur les risques liés à la technologie et à la cybersécurité au moyen d'une surveillance structurée et des rapports réguliers adressés à notre conseil d'administration. Ces rapports offrent au conseil d'administration une visibilité sur les profils de risque, les principaux indicateurs de risque, les tendances des menaces émergentes et la planification de la résilience des infrastructures. Cette démarche témoigne de notre engagement continu à protéger les systèmes vitaux, les données et la confiance de nos clients.

- **Le directeur de la technologie et de l'information** supervise la stratégie technologique, les infrastructures et la résilience opérationnelle.
- **Le chef de la sécurité et de l'information** dirige les activités liées à la cybersécurité, aux risques informatiques et à la protection des actifs informationnels.
- Cette supervision s'appuie sur notre cadre de GRE et s'accompagne de rapports réguliers adressés à la direction générale et au conseil d'administration.

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Nous disposons d'un ensemble de politiques et de cadres liés à la sécurité de l'information, conformes aux exigences réglementaires et aux normes du secteur. Ceux-ci offrent une approche structurée pour protéger les systèmes, gérer les risques technologiques et renforcer la résilience opérationnelle.



SÉCURITÉ DES DONNÉES ET GESTION DES RISQUES SYSTÉMIQUES LIÉS AUX PERTURBATIONS TECHNOLOGIQUES

Voici les politiques et cadres principaux :

Polique, cadre ou norme	Description
Contrôles informatiques et cadre de conformité	Fournissent un soutien à toutes les gammes de services afin d'assurer le respect des obligations de conformité et des exigences contractuelles liées aux contrôles technologiques.
Politique des risques informatiques	Définit une approche structurée pour identifier, gérer et hiérarchiser les risques liés aux TI en les intégrant dans les activités de planification et d'exploitation afin de protéger les renseignements et les actifs informationnels de Symcor et de ses clients.
Politique de sécurité de l'information	Définit nos exigences en matière de sécurité de l'information pour les personnes, les processus, les procédures, les normes et la technologie, dans le but de soutenir l'engagement de l'organisation envers la protection des données, la conformité réglementaire et l'intégrité opérationnelle.
Normes de sécurité de l'information	détaillent les exigences de sécurité pour tous les employés, les entrepreneurs et les utilisateurs des systèmes d'information de Symcor. Les normes : • s'appliquent à tous les systèmes, applications et réseaux gérés par Symcor; • sont conformes aux cadres reconnus par l'industrie (c'est-à-dire ISO 27001/2, NIST 800-53); • assurent la protection constante des actifs informationnels tout en renforçant la conformité aux réglementations, la résilience opérationnelle et la confiance des parties prenantes.
Cadre de cybersécurité pour la continuité des activités	élabore une approche structurée pour la gestion des crises cyber. Le cadre facilite la prise de décision comme suit : • il définit clairement le rôle des dirigeants et des équipes concernées en cas de crise de cybersécurité; • il permet à l'équipe de gestion des crises de réagir rapidement à un cyberincident et de coordonner une réponse organisée et unifiée au sein de Symcor; • il protège les parties prenantes en donnant la priorité aux intérêts des clients, des fournisseurs et des employés, et en garantissant la sécurité des données; • Il guide les communications stratégiques et ciblées pendant et après un cyberincident.

SÉCURITÉ DES DONNÉES ET GESTION DES RISQUES SYSTÉMIQUES LIÉS AUX PERTURBATIONS TECHNOLOGIQUES

Programmes et initiatives clés

Symcor renforce continuellement ses pratiques en matière de cybersécurité et de gouvernance des données afin de respecter les normes les plus strictes en matière de protection des données, de résilience opérationnelle et de conformité aux réglementations. Ces pratiques s'articulent autour des axes suivants :

Audits, évaluations et examens internes et externes exhaustifs : assurent la validation indépendante des contrôles et la conformité aux cadres reconnus (soit ISO/IEC 27001, NIST). Par exemple, chaque année, Symcor se soumet à une évaluation indépendante par un tiers de ses contrôles en matière de protection des données et de sécurité de l'information. Cet examen exhaustif évalue tous les domaines de service pertinents, en particulier les domaines de sécurité conformes aux normes ISO/IEC 27002. Les domaines de contrôle sont évalués à l'aide d'un modèle de maturité des capacités, qui donne un aperçu de l'efficacité et de la maturité opérationnelles de nos pratiques. Symcor respecte ou dépasse systématiquement les normes sectorielles et les niveaux de maturité de ses pairs. Ce constat reflète son engagement fort en faveur de la gouvernance, de la conformité et de la protection des données et des actifs informationnels.

Examens et évaluations de sécurité planifiés : effectués régulièrement afin de repérer, d'évaluer et de corriger de manière proactive les vulnérabilités potentielles. Les risques liés à la cybersécurité et à la sécurité de l'information sont réévalués en permanence pour prendre en compte l'évolution des menaces et des priorités de l'entreprise. Cette approche favorise la prise de conscience et la collaboration à l'échelle de l'entreprise, ce qui contribue à préserver la résilience opérationnelle et à renforcer la confiance des parties prenantes (c'est-à-dire les employés, les partenaires et les clients).

Supervision permanente et contrôle de la sécurité en temps réel : permettent de détecter et de réagir rapidement aux menaces émergentes, assurant ainsi la continuité des activités et l'intégrité des données. Symcor utilise une approche de « défense en profondeur », en appliquant plusieurs niveaux de contrôle pour réduire la probabilité de défaillance d'un contrôle quelconque et ses répercussions. Ces contrôles sont revus périodiquement pour s'assurer de leur efficacité et pour remédier aux éventuelles lacunes.

Valorisation d'une culture de sensibilisation : une solide culture de sensibilisation à la sécurité est intégrée partout chez Symcor grâce à la formation continue des employés sur les meilleures pratiques en matière de cybersécurité et de confidentialité des données. L'objectif est de renforcer la préparation de notre organisation et de consolider une culture de responsabilité partagée.

Investissements : nous disposons de capacités de détection des menaces, de surveillance et de réponse aux incidents que nous consolidons par des investissements continus dans l'infrastructure de cybersécurité et le recrutement de talents qualifiés.



Performance

Nous mesurons la performance de notre programme de sécurité de l'information à l'aide d'indicateurs de risque clés, de résultats d'audits et de processus de gestion des risques. Cette approche assure une conformité continue aux normes sectorielles et aux attentes réglementaires.

Les mesures et indicateurs de performance sont régulièrement passés en revue et mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des risques et de garantir l'efficacité continue des activités de surveillance et de la prise de décision.

INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE, ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT CONCURRENTIEL

Importance

L'intégrité professionnelle et le respect de l'éthique sont au cœur de nos activités. Une gouvernance solide, un sens fort de la conformité et des pratiques commerciales éthiques renforcent la confiance des parties prenantes, cadrent avec la réglementation et favorisent la performance à long terme.

Cette approche contribue à préserver :

- notre réputation de partenaire de confiance;
- le respect des exigences légales et réglementaires;
- la confiance des parties prenantes et la pérennité de notre entreprise.



Approche

La surveillance de l'éthique, de l'intégrité et de la conformité est ancrée au cœur même de nos structures de gouvernance et de gestion des risques :

Supervision du conseil d'administration : Le comité d'audit du conseil d'administration supervise les contrôles internes, l'audit interne et externe, l'information financière et la gestion des risques d'entreprise.

Responsabilité de la direction :

- Le **directeur financier** supervise la gestion financière, la gestion des risques et les fonctions de contrôle associées.
- Le **directeur des affaires juridiques** supervise les fonctions juridiques, contractuelles et réglementaires, et de gouvernance de l'entreprise, et avise le conseil d'administration.

Assurance indépendante : Le **chef de l'audit interne et de la gestion des risques** dirige la fonction d'audit interne, qui exerce ses activités de façon indépendante en relevant directement du comité d'audit.

Les fonctions essentielles, à savoir les services financiers, la sécurité en entreprise, les enquêtes et les ressources humaines, contribuent à la mise en place et au respect des normes éthiques, notamment en menant des enquêtes sur les éventuelles violations.



INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE, ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT CONCURRENTIEL

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Nous avons mis en place un ensemble de politiques visant à promouvoir un comportement éthique, le respect des règles et une prise de décision responsable :

Politique, cadre ou norme	Description
Code de conduite	Définit les attentes éthiques, les directives en matière de conflits d'intérêts et les normes de responsabilité d'entreprise pour tous les employés et les entrepreneurs. Le Code de conduite stipule que le personnel doit se comporter avec équité, honnêteté et intégrité, et adhérer aux principes d'égalité, de respect et de non-discrimination. Le Code de conduite décrit les exigences et les processus relatifs à ce qui suit : • le maintien de la confidentialité et de la vie privée, • l'utilisation de la technologie et la sécurité de l'information, • la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, la corruption et le délit d'initié ainsi que l'interdiction du tuyautage, • les processus de signalement des problèmes ou des cas de non-respect du Code de conduite, • les enquêtes et les mesures disciplinaires applicables.
Politique de délégation des pouvoirs	Détermine les approbations et délégations de pouvoir pour les transactions, les contrats et les engagements exécutoires pour l'entreprise. Elle permet de déléguer les décisions aux niveaux appropriés, d'élargir la responsabilité, de prendre des décisions efficaces et de s'assurer que les risques importants pour la société sont pris en compte de manière adéquate. La politique est conforme à nos statuts et à la convention des actionnaires.
Politique et normes de sécurité de l'entreprise	Définit les responsabilités de l'ensemble du personnel en matière de sécurité de l'entreprise, notamment la procédure d'alerte professionnelle confidentielle (voir la description du service d'assistance téléphonique confidentiel TIPS ci-dessous) pour maintenir un milieu de travail sécuritaire et minimiser les risques de pertes dues à une exposition ou à une atteinte à la sécurité.
Ligne d'assistance téléphonique TIPS et portail Web	Ligne d'assistance confidentielle que les employés peuvent utiliser pour signaler de manière anonyme toute suspicion d'acte malhonnête, de problème d'intégrité ou de fraude, d'incidents de sécurité et de violation du Code de conduite ou autres politiques de Symcor.
Politique en matière de harcèlement, de discrimination et de violence au travail	Se référer à la section Gestion du capital humain et droits de la personne du présent rapport pour toute discussion concernant cette politique.
Politique de gestion des documents	Se référer à la section Confidentialité des données et gouvernance des données du présent rapport pour toute discussion concernant cette politique.

INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE, ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT CONCURRENTIEL

Programmes et initiatives clés

Symcor renforce le respect des principes éthiques et la responsabilisation par le biais de programmes continus :

Formation annuelle sur les risques et la conformité :

Cette formation annuelle couvre plusieurs domaines, soit la gestion des risques d'entreprise, la planification de la continuité des activités, la confidentialité, le Code de conduite, la sécurité de l'information et de l'entreprise, ainsi que la santé et la sécurité.

Attestation du Code de conduite

Les employés sont tenus de prendre connaissance et d'accepter notre Code de conduite chaque année.

Audit

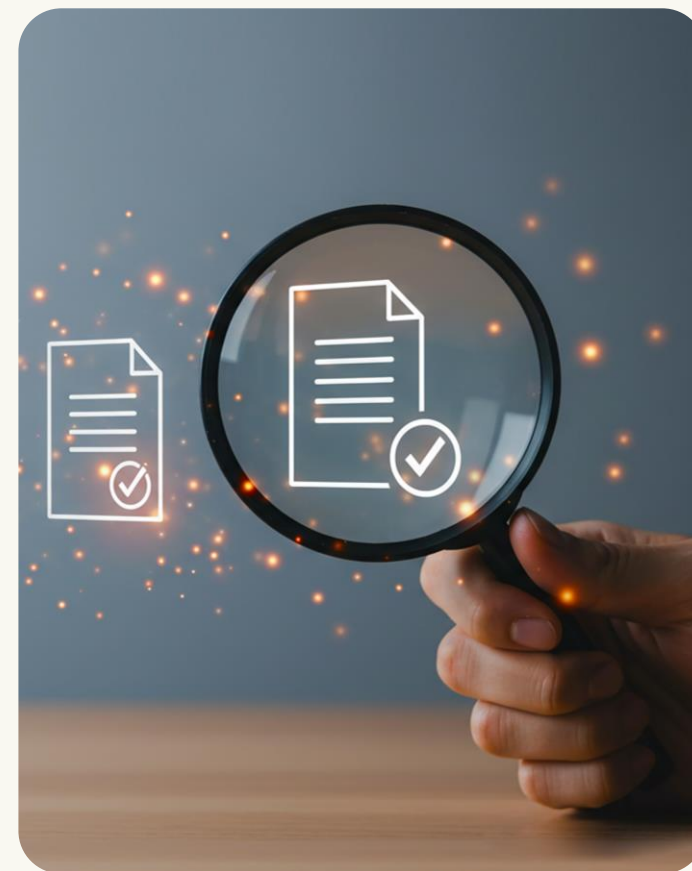
Le groupe d'audit interne est régi par un mandat d'audit interne qui définit son objectif, son autorité, ses responsabilités et son indépendance par rapport à la direction de Symcor. Le groupe de l'audit interne est chargé d'élaborer un plan d'audit portant sur les principaux risques au sein de l'organisation. Le plan d'audit est examiné et approuvé chaque année par le comité d'audit du conseil d'administration. Les principaux risques et contrôles sont évalués au cours d'audits individuels, et les risques résiduels identifiés sont présentés à la direction, accompagnés de recommandations à prendre en considération. Tous les risques identifiés dans le cadre du processus d'audit font l'objet d'un rapport trimestriel au comité d'audit et sont suivis par le comité jusqu'à leur résolution.

Prévention et détection de la fraude

Des audits et évaluations périodiques renforcent les contrôles internes et la formation des employés pour souligner l'importance de repérer et signaler les activités suspectes. Des rapports trimestriels sur les risques de fraude et une évaluation annuelle des risques de fraude sont réalisés par notre équipe des services de gestion des risques (d'entreprise) et sont présentés au comité d'audit.

Transparence et pratiques équitables

Nous nous engageons à garantir la transparence, une saine concurrence et des mesures de lutte contre la corruption par le biais d'assemblées générales annuelles ouvertes à l'ensemble du personnel et de campagnes de sensibilisation à l'échelle de l'entreprise. Cet engagement est inscrit dans la nature même de l'entreprise et se reflète dans nos activités quotidiennes afin de promouvoir une solide culture de responsabilité.



GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

Importance

Notre équipe de gestion des achats et des fournisseurs est chargée de gérer les relations avec les fournisseurs tiers.

Cette équipe joue un rôle central dans l'identification, la gestion et l'atténuation des risques tout en exploitant les opportunités de croissance.

Notre approche en matière d'approvisionnement et de gestion des fournisseurs repose sur :

- **la gestion des risques liés aux tiers** : évaluation continue des performances des fournisseurs, de leur respect des règles et de leur exposition aux risques;
- **la continuité opérationnelle** : fiabilité de la fourniture des produits et services par une supervision efficace des fournisseurs et la mise en place de plans d'urgence;
- **l'approvisionnement stratégique** : collaboration avec les principaux fournisseurs afin de soutenir l'innovation et de répondre aux besoins à long terme de l'entreprise.

Approche

Le contrôle des achats et des risques liés aux tiers est intégré à notre cadre de gouvernance et de gestion des risques de l'entreprise.

- L'équipe chargée des achats et de la gestion des fournisseurs, dirigée par le directeur, Services des approvisionnements (rattaché au directeur financier), gère la sélection des fournisseurs, leur performance et les relations en cours avec ceux-ci.
- Les risques liés aux tiers sont évalués, surveillés et font l'objet de rapports dans le cadre des processus de GRE, sous la supervision du Comité consultatif sur les risques (CCR) et du Comité directeur sur les risques (CDR).
- Des rapports réguliers permettent d'identifier et de signaler les risques liés aux fournisseurs, notamment en matière de performance, de conformité et de facteurs externes tels que les changements réglementaires ou géopolitiques.

Cette approche veille à ce que les risques liés aux tiers soient gérés de manière active et s'inscrivent dans le cadre de nos pratiques plus générales de gestion des risques.

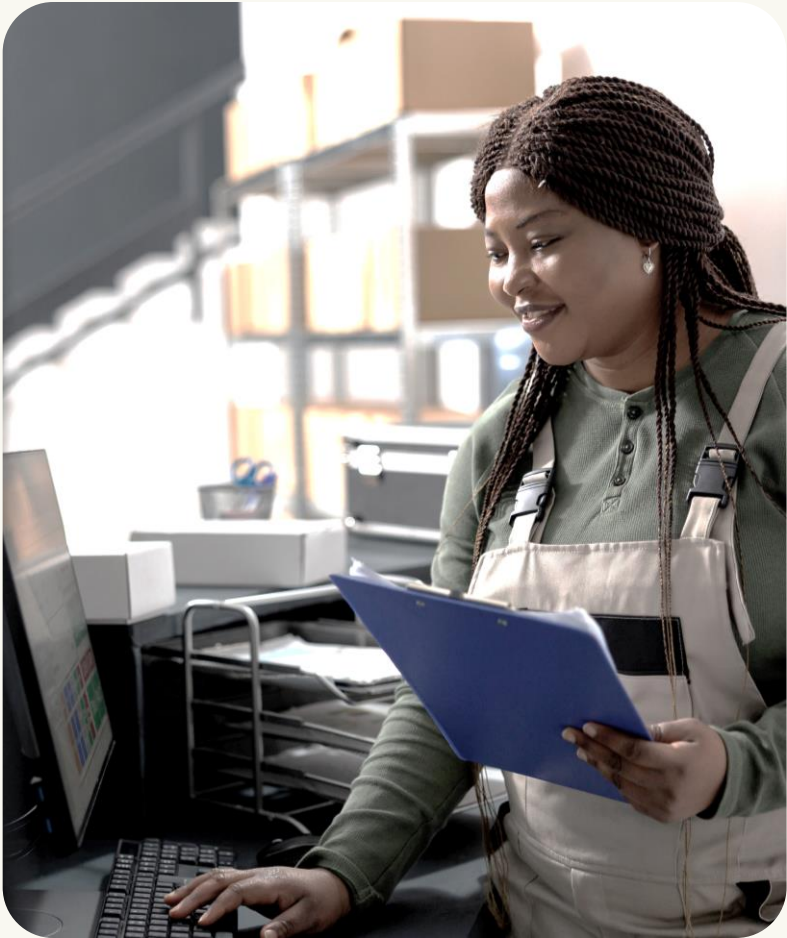


GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Nous mettons en place des cadres et des politiques structurés pour soutenir une gestion uniforme et efficace de la chaîne d'approvisionnement :

Polique, cadre ou norme	Description
Cadre de gestion de l'approvisionnement et des fournisseurs	Décrit les objectifs du service de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs ainsi que les processus associés pour l'acquisition de produits et de services abordables et de qualité dans le but de répondre à nos exigences et nos obligations. Les exigences et processus d'approvisionnement respectent la politique d'approvisionnement et de gestion des fournisseurs pour veiller à ce que le service adhère aux politiques pertinentes de Symcor et aux normes éthiques élevées attendues de tous les employés de Symcor.
Politique d'approvisionnement et de gestion des fournisseurs	Définit les exigences de haut niveau relatives à la conclusion d'un accord commercial avec un fournisseur pour l'achat de produits, de services ou d'autres activités, fonctions ou processus d'affaires entrepris au nom de Symcor.
Cadre de gestion des risques liés aux tiers (« GRLT »)	Présente notre approche en matière de gestion des risques liés aux tiers, notamment par l'identification, la mesure, le suivi, les rapports et le contrôle des activités relevant des accords conclus avec des tiers. Les définitions, les principes, les principales parties prenantes et leurs responsabilités, ainsi que les étapes du cycle de vie du GRLT y sont décrits.
Politique de GRTL	Décrit les exigences minimales, ainsi que les responsabilités, les rôles et les obligations clairement définis, pour l'identification et l'atténuation systématiques, continues et efficaces des risques associés aux mandats de tierces parties au sein de Symcor. La politique de GRTL fournit une approche structurée et cohérente de la gestion des risques liés aux relations avec les tiers, qui cadre avec la stratégie de l'entreprise, les exigences réglementaires et les pratiques de l'industrie.
Code de conduite des fournisseurs	Énonce nos valeurs et nos attentes à l'égard des tiers auxquels nous faisons appel, en établissant des lignes directrices claires en matière de comportement éthique et conforme à la loi, en encourageant des pratiques commerciales responsables dans les domaines environnemental, social et de gouvernance (ESG), et en garantissant le respect des lois et réglementations canadiennes et internationales.



GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

Programmes et initiatives clés

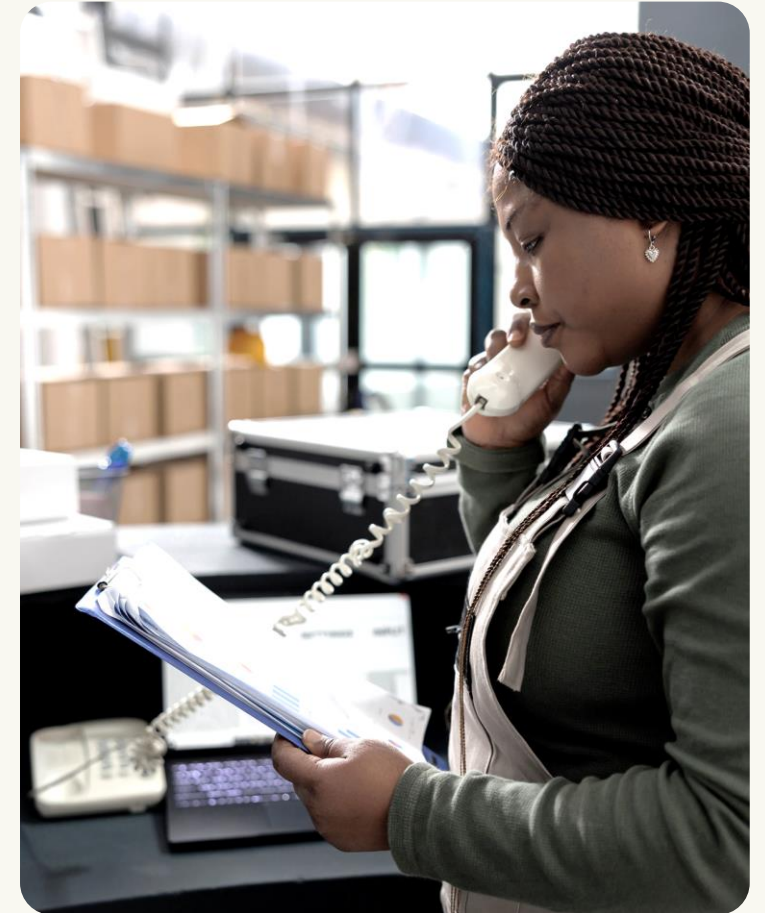
L'équipe des achats et de la gestion des fournisseurs agit selon trois principes de base :

- **Achats et approvisionnement** : sélection des fournisseurs, processus de diligence raisonnable, négociations, passation de marchés, renouvellements et gestion continue des relations.
- **Supervision des fournisseurs** : suivi des performances et gouvernance des relations avec les fournisseurs en fonction de leur importance vitale pour l'entreprise.
- **Gestion des risques liés aux tiers** : évaluation et suivi continus des risques liés aux fournisseurs, notamment des facteurs ESG tels que la sécurité de l'information, la protection des renseignements personnels et la gouvernance des données, ainsi que la continuité des activités.

Performance

En 2025, nous avons mis en place un Code de conduite des fournisseurs, qui est intégré aux processus d'approvisionnement afin de renforcer les attentes vis-à-vis de nos fournisseurs et de nos partenaires.

À mesure que le programme de gestion des risques liés aux tiers (GRLT) évolue, nous continuerons à améliorer nos politiques, nos cadres de référence et nos outils d'évaluation afin de faire face aux risques émergents et de nous adapter aux pratiques du secteur.



SOCIÉTÉ



SOCIÉTÉ

Nous adoptons une approche structurée en matière de responsabilité sociale, en mettant l'accent sur la promotion d'un environnement de travail inclusif, sécuritaire et solidaire, tout en contribuant au développement des collectivités dans lesquelles nous évoluons.

En tant qu'employeur régi par la législation fédérale, nous adaptons nos politiques et nos programmes aux exigences législatives et aux pratiques sectorielles. Les considérations sociales, notamment le bien-être du personnel, l'inclusion et l'engagement communautaire, sont intégrées à nos activités et soutenues par des processus de gouvernance et de gestion bien définis.

Notre stratégie de gestion des personnes se fonde sur trois principes fondamentaux :

- **L'inclusion** : créer un environnement de travail où les employés se sentent à leur place.
- **Le bien-être** : favoriser la santé physique, mentale et générale des employés.
- **Les talents** : attirer, former et fidéliser un personnel qualifié et motivé.

Ces priorités sont renforcées par des politiques, des programmes et l'engagement continu des employés à tous les niveaux de l'organisation.



SOCIÉTÉ

Approche

Notre approche de la responsabilité sociale s'articule autour de deux axes complémentaires :

- **la stratégie de gestion des personnes**, qui met l'accent sur l'expérience, l'engagement et l'épanouissement du personnel;
- **la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)**, qui se concentre sur l'investissement dans les collectivités et l'impact social au sens large.

À eux deux, ces axes soutiennent une approche cohérente et globale de la gestion des enjeux sociaux, ce qui nous permet de rester en parfaite adéquation avec nos priorités stratégiques, les attentes des parties prenantes et le cadre réglementaire.

Notre **stratégie RSE** repose sur cinq piliers fondamentaux – l’inclusion, la formation, la collectivité, l’environnement et la santé – ainsi que sur une cause phare, *Possibilités*. Ces piliers constituent le cadre dans lequel Symcor oriente ses actions en faveur des collectivités, la participation de ses employés et ses initiatives de mécénat.

Inclusion	Promouvoir la diversité et l’inclusion en favorisant un environnement dans lequel les employés se sentent respectés, soutenus et capables de s’investir pleinement.
Éducation	Soutenir les initiatives qui favorisent l’accès à l’apprentissage, au développement des compétences et à de nouvelles opportunités pour les jeunes et les collectivités défavorisées.
Collectivité	Établir des partenariats avec des organisations et permettre aux employés de contribuer à des initiatives qui soutiennent les collectivités locales.
Environnement	Soutenir des pratiques respectueuses de l’environnement par le biais de l’engagement communautaire et d’initiatives de RSE.
Santé	Soutenir les programmes et les partenariats qui contribuent à la santé et au bien-être des employés et des collectivités que nous servons.

Grâce à cette approche structurée, nous cherchons à générer un impact social significatif tout en favorisant l'engagement de nos employés et en renforçant notre rôle de partenaire d'entreprise responsable.

GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE

Importance

Notre approche de la gestion du capital humain (« GCH ») et des droits de la personne vise avant tout à favoriser un environnement de travail inclusif, équitable et stimulant. Attirer, former et fidéliser les talents est essentiel pour maintenir de solides performances opérationnelles et assurer la réussite à long terme de l'entreprise.

La diversité, l'égalité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (« DEIA ») sont au cœur de notre culture. Un environnement où les employés se sentent valorisés et soutenus contribue à l'innovation, à la collaboration et à la résilience de l'organisation.

Le respect des droits de la personne est ancré dans nos pratiques commerciales. En tant qu'employeur relevant de la réglementation fédérale, Symcor se conforme au Code du travail du Canada et à la législation en vigueur. Nous mettons en œuvre des politiques et des pratiques qui favorisent un traitement équitable, préviennent la discrimination et encouragent un milieu de travail sûr et respectueux.

Symcor reconnaît également l'importance de l'équité en matière d'emploi, de l'accessibilité et de la sécurité du milieu de travail pour favoriser à la fois le bien-être des employés et la performance durable de l'entreprise.

Approche

Notre approche propre à la GCH et aux droits de la personne repose sur la volonté de favoriser un environnement de travail inclusif, équitable et hautement performant. Cette approche reflète notre conviction que la diversité va au-delà des caractéristiques visibles pour englober un large éventail de perspectives, d'expériences et de modes de pensée. Notre philosophie *+1Unique You™* soutient cet engagement en valorisant l'individualité tout en renforçant une culture commune et inclusive.

Le contrôle de la GCH et des droits de la personne est intégré à nos structures de gouvernance et de gestion des risques :

- Le **conseil d'administration**, par l'intermédiaire du **comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR)**, assure la supervision de la stratégie des ressources humaines, notamment en matière de rémunération, de politiques relatives au personnel et de programmes liés aux talents.
- Le CRHR supervise également la gouvernance des retraites et des avantages sociaux, avec le soutien du **comité consultatif sur les retraites et les avantages sociaux (CCRAS)**, qui se réunit régulièrement et comprend des représentants de la haute direction.

La responsabilité de la GCH incombe au **directeur des ressources humaines (DRH)**, secondé par une équipe de direction des ressources humaines chargée de domaines clés tels que les relations avec les employés, la gestion des talents, les rémunérations globales, la formation et le développement, ainsi que l'analyse des effectifs. Ces fonctions agissent en synergie pour favoriser l'engagement des employés, l'efficacité organisationnelle et le respect des réglementations en vigueur.

Les considérations relatives à la GCH et aux droits de la personne sont intégrées à notre **cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE)**. Ainsi, les risques liés au personnel – à savoir la disponibilité des talents, l'engagement des employés et les questions relatives aux droits de la personne – sont identifiés, évalués et suivis de manière continue. Le service des ressources humaines participe aux discussions sur les risques à l'échelle de l'entreprise, notamment en prenant part aux discussions sur la gouvernance des risques.

Notre approche accorde une place centrale à la responsabilité des dirigeants. À tous les niveaux de l'organisation, les dirigeants ont pour mission de favoriser des environnements inclusifs, d'accompagner le perfectionnement des employés et d'encourager une communication ouverte. Ces attentes sont renforcées par des pratiques de gestion de la performance et des programmes de développement du leadership.

Cette approche structurée permet à Symcor de caler sa stratégie en matière de ressources humaines sur ses priorités commerciales, les exigences réglementaires et l'évolution des attentes des employés.

GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Nous disposons d'un ensemble complet de politiques visant à favoriser une gestion efficace du capital humain et à garantir le respect des droits de la personne. Ces politiques définissent des attentes claires, favorisent la conformité aux réglementations et mettent en place des processus structurés pour la gestion des questions relatives au personnel.

Polique, cadre ou norme	Description
Plan d'accessibilité et rapports de progrès	Symcor a publié son rapport de progrès en 2025, lequel fait état de ses efforts dans les domaines prioritaires prévus par la loi, c'est-à-dire l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et de la communication, l'approvisionnement en biens, services et installations, ainsi que la conception et la prestation de programmes et services. Par ailleurs, afin de nous conformer aux nouvelles normes réglementaires en technologies de l'information et des communications (TIC) publiées en décembre 2025, nous définissons un plan triennal décrivant les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation.
Code de conduite	Pour toute discussion concernant cette politique, se référer à la section Intégrité professionnelle, éthique des affaires et comportement concurrentiel du présent rapport.
Politique d'équité en matière d'emploi et aménagements	Cette politique témoigne de notre engagement à offrir un traitement et des possibilités égales en matière d'emploi, sans discrimination aucune, conformément à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . La politique énonce également notre devoir de fournir des aménagements raisonnables en matière d'emploi. Elle décrit notre engagement à revoir périodiquement nos pratiques et politiques en matière d'emploi et de recrutement afin d'identifier et d'éliminer les obstacles involontaires ou les problèmes systémiques susceptibles d'entraîner de la discrimination ou d'entraver les aménagements.
Programme de garantie de traitement équitable	Le programme de garantie de traitement équitable fait partie de nos efforts continus pour maintenir des pratiques et des politiques de travail équitables pour tous les employés. Le programme est conçu pour résoudre les conflits qui surviennent entre les employés et leurs supérieurs immédiats. Il officialise notre engagement à examiner les préoccupations des employés concernant les pratiques et politiques de gestion existantes. Il confirme en outre que tous les employés de Symcor ont le droit de faire appel des pratiques et politiques de gestion dans le cadre d'un processus d'examen systématique en suivant la ligne hiérarchique ascendante. L'ambition ultime du programme consiste à répondre aux préoccupations des employés rapidement et avec tact, pour que chaque employé puisse travailler confortablement et de manière productive.

GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Polique, cadre ou norme	Description
Plan de parité salariale	En 2025, notre comité de parité salariale a terminé son examen de parité salariale en vertu de la <i>Loi sur l'équité salariale du gouvernement fédéral</i> . Les employés membres du comité ont été élus par leurs pairs. Le plan de parité salariale détaille chaque étape des travaux du comité et résume les conclusions du comité sur le statut de la rémunération égale pour un travail de valeur égale chez Symcor.
Politique sur la gestion du rendement	Cette politique décrit notre approche pour aider les employés à contribuer, à leur plein potentiel, à la croissance et aux priorités stratégiques de l'organisation. La politique traite de l'établissement des objectifs, de l'encadrement et de la rétroaction, de l'auto-évaluation et de notre processus officiel d'évaluation du rendement.
Politique de lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence au travail	Nous nous engageons à instaurer et à entretenir un environnement de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence, et qui ne présente aucun danger pour tous les employés, les entrepreneurs, les travailleurs intérimaires, les visiteurs et les personnes qui fournissent des services sur nos lieux de travail. La politique réitère nos obligations de former les employés à ladite politique, décrit le processus de rapport des incidents en vertu de cette politique, fournit une description détaillée du processus de résolution, aborde les facteurs de risque de violence propres à nos activités, résume les procédures d'urgence, rappelle aux employés les aides à leur disposition, et décrit les protections en matière de confidentialité et d'anti-représailles.

Ces politiques font l'objet d'un suivi continu, d'examens périodiques et de processus de conformité visant à garantir leur efficacité durable et leur respect des exigences légales et réglementaires. Outre les éléments présentés dans le tableau ci-dessus, nous disposons d'autres politiques relatives au personnel qui viennent étayer l'approche robuste et proactive de l'entreprise lorsqu'il s'agit de la GCH et des droits de la personne.

GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE

Programmes et initiatives clés

Nous accompagnons nos effectifs au moyen de divers programmes structurés, conçus pour améliorer l'expérience des employés, renforcer l'inclusion et soutenir la performance à long terme de l'organisation.

Proposition de valeur pour les employés (PVE)

Pilier de notre stratégie de gestion des personnes, notre PVE définit la manière dont l'organisation attire, mobilise et fidélise les talents.

Le PVE reflète une approche globale et centrée sur l'humain qui va au-delà des domaines traditionnels tels que la rémunération et les avantages sociaux pour inclure le développement de carrière, le bien-être, le leadership et le travail engagé. Il est conçu pour s'adapter aux attentes en constante évolution des employés et pour les accompagner tout au long de leur parcours professionnel.

La PVE englobe plusieurs domaines clés, à savoir :

- Finances
- Vie personnelle
- Leadership
- Communauté
- Développement
- Bien-être
- Sentiment d'appartenance

Bon nombre de nos programmes et initiatives en faveur du personnel s'inscrivent dans ce cadre.

Diversité, égalité, inclusion et appartenance (« DEIA »)

Notre **stratégie DEIA** s'appuie sur la philosophie *+1 Unique You™*, qui considère l'individualité comme une force tout en favorisant une culture unie et inclusive.

L'organisation encourage activement l'équité en matière d'emploi pour les groupes visés par la législation fédérale, notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles. Les principes de DEIA font partie intégrante des processus liés au capital humain et des critères de leadership.

Groupes de ressources pour les employés (« GRE »)

Les groupes de ressources pour les employés jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'inclusion, de l'engagement et du développement professionnel. Soutenus par le programme EMERGE, ces groupes proposent des espaces de rencontre, de sensibilisation et d'épanouissement à l'échelle de l'organisation.

Voici quelques exemples :

	Femmes dirigeantes : soutient le mentorat, le développement professionnel et les opportunités de leadership.
	Alliance des professionnels Fierté : soutient l'inclusion des personnes 2SLGBTQI+ et la solidarité avec celles-ci.
	MOSAIC : favorise la sensibilisation et la compréhension de la culture et de la communauté musulmanes
	Réseau des professionnels Noirs : soutient la création de liens, le développement professionnel et la représentation.

Formation et développement du leadership

Nous privilégions une approche structurée du perfectionnement des employés, en mettant l'accent sur le renforcement des compétences en leadership et le soutien à l'évolution de carrière.

Nos programmes comprennent des formations au leadership, à l'accompagnement professionnel, au mentorat ainsi que des opportunités de développement interfonctionnel. Ils s'appuient sur des plateformes d'apprentissage en ligne telles qu'Udemy Business. De telles initiatives permettent de structurer un solide bassin de leaders potentiels et de soutenir l'évolution constante des capacités de l'organisation.

GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE



GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DROITS DE LA PERSONNE

Programmes et initiatives clés

Engagement des employés et culture

Symcor encourage une culture d'inclusion et d'engagement par le biais d'activités régulières, d'événements et de mécanismes de retour d'information.

- Les initiatives en matière d'engagement comprennent des activités à l'échelle de l'entreprise qui célèbrent la diversité et favorisent la sensibilisation.
- Les enquêtes auprès des employés, notamment l'Enquête d'opinion des employés et l'Enquête sur la culture d'entreprise, fournissent des indications sur l'expérience des employés et permettent d'améliorer les processus.
- En 2025, Symcor a fait appel à Great Place to Work® pour mettre en œuvre son programme d'enquêtes et mesurer le Trust Index™.

Les résultats de ces enquêtes servent à orienter les priorités de l'organisation et à améliorer l'expérience des employés.

Reconnaissance et appréciation

Nos programmes de reconnaissance renforcent une culture de la reconnaissance et de la valorisation entre collègues.

Les employés sont régulièrement mis à l'honneur pour leurs contributions, grâce à des programmes formels et informels conçus pour célébrer leurs performances et renforcer l'engagement au sein des équipes.

Bien-être et avantages sociaux

Symcor propose un programme d'avantages sociaux conçu pour favoriser le bien-être physique, mental et financier de ses salariés.

Ce programme fait l'objet d'une révision et d'améliorations régulières, en fonction des commentaires des salariés. Parmi les améliorations récentes, on peut citer l'élargissement de la couverture pour :

- le soutien en santé mentale
- les traitements d'affirmation de genre et les soins associés.

Par ces initiatives, nous concrétisons notre volonté de proposer une couverture de soins de santé à la fois inclusive et accessible à tous.



Performance

Nous évaluons l'efficacité de nos programmes de gestion du capital humain grâce à la rétroaction des employés, à des évaluations internes et à des distinctions externes.

- En 2025, nous avons atteint un **taux de participation de 90 %** à notre enquête auprès des employés, ce qui nous a permis d'obtenir des informations précieuses sur l'expérience de notre personnel.
- Lauréate de la **certification Great Place to Work®**, l'organisation a également été reconnue comme l'un des **meilleurs lieux de travail en Ontario pour l'année 2025**.
- Un examen de l'équité salariale a été mené à bien en 2025 dans le but de garantir la conformité aux exigences légales.

Ces distinctions externes reflètent également nos performances en matière d'engagement des employés, d'inclusion et de bien-être, notamment :

- **Employeur 5 étoiles en diversité, égalité et inclusion selon le Canadian HR Reporter (2024)**
- **Workplace Benefits Awards 2024 – Finaliste (Benefits Canada)**
- **Canadian HR Awards 2025 – Lauréate du prix d'excellence (bien-être financier, physique et mental)**

Ces résultats mettent en lumière notre volonté constante d'enrichir l'expérience des employés, de favoriser l'inclusion et de promouvoir le mieux-être de notre personnel.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU PERSONNEL

Importance

La santé et la sécurité des employés sont une priorité pour Symcor. Nous nous engageons à créer un environnement de travail protégé, sécuritaire et sain pour tous les employés, entrepreneurs et visiteurs dans toutes les installations.

Maintenir des pratiques rigoureuses en matière de santé et de sécurité contribue au bien-être des employés, à la résilience opérationnelle et à la performance globale de l'entreprise. Notre approche met l'accent sur la gestion proactive des risques, la prévention des incidents et l'amélioration continue, grâce à des programmes qui prennent en compte à la fois la santé physique et mentale sur le lieu de travail.

Approche

Notre approche de la santé et de la sécurité s'appuie sur des structures de gouvernance bien arrêtées, des rôles et des responsabilités clairement définis, ainsi que sur son intégration dans les processus de gestion des risques d'entreprise.

Gouvernance et supervision

- Le **conseil d'administration**, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR), reçoit régulièrement des comptes rendus sur les questions de santé et de sécurité, notamment les résultats des audits et l'avancement des programmes.
- La surveillance de la direction est confiée **au directeur des ressources humaines (DRH)**, la responsabilité opérationnelle étant répartie entre les équipes d'encadrement.

La gestion quotidienne du programme de santé et de sécurité fait l'objet d'une approche coordonnée entre :

- la direction des opérations,
- les équipes chargées de l'immobilier et des installations,
- les spécialistes de la santé et de la sécurité,
- les services juridiques et des ressources humaines.

Ce modèle interfonctionnel favorise la mise en œuvre efficace du programme, le respect de la réglementation et le suivi continu des risques sur les lieux de travail.

Responsabilité opérationnelle

- Un programme spécifique de santé et de sécurité est mis en place et géré dans l'ensemble de nos installations.
- Nous nous appuyons sur un principe de responsabilité interne partagée : chaque employé est ainsi sensibilisé et participe activement à la sécurité de son milieu de travail.
- Les programmes consacrés au bien-être des employés sont gérés par le service des ressources humaines et s'inscrivent dans le cadre plus large de nos stratégies en matière d'avantages sociaux et de gestion des effectifs.

Gestion des risques et surveillance

- Les risques liés à la santé et à la sécurité sont intégrés dans notre **cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE)**.
- Les performances font l'objet d'un suivi par le biais d'audits internes, d'évaluations de risques et de rapports.
- Les initiatives d'amélioration continue prennent en compte les analyses d'incidents, les conclusions d'audit et le retour d'information des employés.



SANTÉ ET SÉCURITÉ DU PERSONNEL

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Nos pratiques en matière de santé et de sécurité s'appuient sur des politiques, des programmes et des cadres réglementaires complets. En tant qu'employeur relevant de la réglementation fédérale, nous nous conformons au **Code canadien du travail (Partie II – Santé et sécurité au travail)** ainsi qu'aux pratiques en vigueur dans notre secteur.

Polique, cadre ou norme	Description
Politique de santé et de sécurité	Décrit l'engagement de Symcor en matière de santé et de sécurité, et définit les responsabilités spécifiques des employés, des entrepreneurs et de la direction pour préserver et améliorer la santé et la sécurité en milieu de travail. La politique décrit également les rôles des secouristes et des gardiens d'incendie, les procédures d'urgence et les procédures d'intervention en cas de maladies, de blessures et d'accidents, et autres situations dangereuses sur le lieu de travail.
Mandat des comités locaux de santé et de sécurité	Chaque établissement de Symcor dispose d'un comité local de santé et de sécurité. Ses responsabilités consistent à répondre aux préoccupations ou aux plaintes en matière de santé et de sécurité au travail, à effectuer des inspections sur le lieu de travail et des enquêtes sur les accidents, à surveiller les dangers, à tenir à jour les rapports et les dossiers d'incidents, ainsi qu'à évaluer et à mettre en œuvre les programmes. Les comités locaux se réunissent fréquemment tout au long de l'année pour discuter des problèmes, s'assurer que les mesures nécessaires sont prises pour maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire et veiller à ce qu'une intervention adéquate soit déclenchée en cas d'accident, de blessure ou de danger au travail. Ils sont tenus de signaler ces incidents à la direction et, le cas échéant, à Emploi et Développement social Canada. Les comités locaux de santé et sécurité ont aussi des responsabilités en matière de harcèlement et de violence au travail, lesquelles sont énoncées dans notre Politique anti-harcèlement, anti-discrimination et anti-violence au travail.
Mandat du comité de politique de santé et de sécurité	Consiste à assurer la supervision de la gouvernance et à veiller à ce que les priorités en matière de santé et de sécurité cadrent avec celles de l'ensemble de l'entreprise. Le Comité de politique de santé et de sécurité est chargé d'élaborer des politiques et des programmes de santé et de sécurité et d'en assurer le suivi, de répondre aux préoccupations en matière de santé et de sécurité, et de participer à la surveillance et à la prévention des risques. Le rôle du comité consiste également à superviser la programmation des équipements de protection individuelle, à contrôler les données relatives aux accidents du travail et aux risques pour la santé, et à contribuer à la planification et à la gestion du changement sur les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. La prévention du harcèlement et de la violence au de travail incombe également au comité, conformément à notre Politique anti-harcèlement, anti-discrimination et anti-violence au travail.
Programme de prévention des risques	Notre programme de prévention des risques prévoit une approche structurée et proactive visant à identifier, évaluer et maîtriser les risques présents sur le lieu de travail. Ce programme porte sur les risques physiques, ergonomiques, chimiques, biologiques et psychosociaux. Il comprend des mesures préventives bien définies, la formation des salariés, la déclaration des risques ainsi qu'un suivi continu, dans le but de réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU PERSONNEL

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Polique, cadre ou norme	Description
Système de signalement des incidents	Les maladies, les blessures, les accidents et autres situations dangereuses survenant sur le lieu de travail sont rapportés dans notre système de signalement des incidents de santé et de sécurité. Cette démarche permet de signaler et de notifier en temps utile les parties concernées en vue de prendre les mesures qui s'imposent.
Équipement de protection individuelle	Symcor impose l'utilisation d'équipements de protection individuelle, à savoir des gants, des protections auditives, des protections oculaires et faciales, des vêtements à haute visibilité et/ou des chaussures de protection, dans certaines zones de ses installations de production. Les exigences sont passées en revue au moins une fois par an dans le cadre du processus d'identification des dangers et d'évaluation des risques. Symcor fournit l'équipement de protection individuelle ou, dans le cas des chaussures, rembourse les employés.
Équipes de premiers soins et d'intervention d'urgence	Chaque établissement compte des secouristes certifiés, ce qui permet d'intervenir rapidement en cas d'urgence médicale. Les secouristes certifiés sont titulaires d'un certificat de secourisme d'urgence standard et d'un certificat de RCR. Chaque établissement de Symcor est équipé de défibrillateurs.
Procédures de sécurité incendie et d'évacuation, et gardiens d'incendie	Tous les établissements de Symcor comptent des gardiens d'incendie formés et disposent de plans d'évacuation en cas d'incendie. Des exercices sont organisés régulièrement afin de renforcer la formation et la sensibilisation. Les gardiens d'incendie ont reçu une formation sur leurs responsabilités dans le cadre du plan d'évacuation d'urgence de leur établissement. Ce plan a été élaboré en collaboration avec le propriétaire de l'immeuble, le service d'incendie local, le comité local de santé et de sécurité, et le service des biens immobiliers et des installations.
Politique anti-harcèlement, anti-discrimination et anti-violence au travail	Pour toute discussion concernant cette politique, se référer à la section Gestion du capital humain et droits de la personne de ce rapport. Ces cadres de référence s'appuient sur des processus réguliers de formation, de suivi et d'évaluation.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU PERSONNEL

Programmes et initiatives clés

Nous adoptons une approche proactive et structurée en matière de santé et de sécurité au moyen de formations, d'un suivi et des initiatives visant à mobiliser les employés.

Formation et sensibilisation

- Une formation obligatoire sur la santé et la sécurité est dispensée à tous les salariés et sous-traitants lors de leur intégration; cette formation porte sur le SIMDUT, la sensibilisation aux risques, l'ergonomie et les droits des salariés.
- Des formations de remise à niveau sont organisées régulièrement, notamment dans le cadre des programmes annuels de formation aux risques.
- Une formation spécifique au poste est dispensée lorsque cela s'avère nécessaire.

Gestion des incidents et amélioration continue

- Tous les incidents, quasi-accidents et problèmes de sécurité font l'objet d'une enquête menée selon un **processus structuré d'analyse des causes initiales**.
- Les conclusions de ces enquêtes servent à mettre en œuvre des actions correctives et à renforcer les mesures d'atténuation des risques.

Déclarations réglementaires

- Symcor rend compte chaque année à Emploi et Développement social Canada de ses activités en matière de santé et de sécurité, notamment des événements dangereux et des incidents survenus sur le lieu de travail.

Identification et prévention des risques

- Un **processus formel d'identification des dangers et d'évaluation** des risques est mis en œuvre pour évaluer les risques sur le lieu de travail et établir l'ordre de priorité des mesures de maîtrise.
- Ces évaluations s'appuient sur des inspections du lieu de travail, les bilans des incidents et les retours d'information des salariés.

Initiatives en matière de bien-être et de santé

- Les initiatives en matière de santé au travail comprennent notamment des campagnes annuelles de vaccination contre la grippe dans tous les établissements.
- Les programmes de bien-être favorisent la santé physique et mentale grâce à :
 - des programmes d'aide aux employés,
 - des services de soins en ligne,
 - des plateformes de bien-être et des programmes de sensibilisation.

Avantages sociaux et programmes d'accompagnement

- Les prestations de santé comprennent une prise en charge des soins de santé mentale, des traitements de fertilité et des soins liés à l'affirmation de genre.
- Ces programmes sont régulièrement revus et mis à jour en fonction des commentaires des employés.

Engagement des employés dans les collectivités

- Les employés sont encouragés à participer à des initiatives bénévoles liées à la santé, telles que la marche « *Walk to Conquer Cancer* » organisée par la fondation Princess Margaret.

Performance

Nous continuons à suivre et à améliorer notre programme de santé et de sécurité grâce à des formations, des audits et des initiatives visant à l'améliorer en permanence.

- Au cours de l'exercice 2025, Symcor a poursuivi sa pratique annuelle consistant à organiser des campagnes de vaccination contre la grippe dans tous ses établissements, a mis à jour les certifications de secourisme de ses membres d'équipes selon les besoins et a intégré de nouveaux membres au sein des comités locaux de santé et de sécurité après leur avoir dispensé la formation requise.
- Symcor a revu et amélioré son programme annuel de formation en matière de santé et de sécurité, a renforcé ses procédures d'enquête sur les incidents et a apporté des mises à jour ciblées à son programme de prévention des risques.
- Les employés de Symcor ont fait preuve d'un engagement fort dans le cadre d'initiatives caritatives liées à la santé au cours de l'exercice 2025, notamment en participant à la marche « *Walk to Conquer Cancer* » organisée par la Princess Margaret Cancer Foundation.

RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS

Importance

L'engagement communautaire est un élément clé de notre approche en matière de responsabilité sociale. Par le biais de dons d'entreprise, du bénévolat des employés et de partenariats à long terme, nous soutenons des initiatives qui génèrent des retombées sociales positives dans les collectivités où nous sommes présents.

En connectant nos investissements communautaires, la mobilisation des collaborateurs et nos valeurs d'entreprise, nous générons un impact significatif tout en consolidant les liens avec nos équipes et la confiance de nos partenaires.

Approche

Nos activités d'engagement communautaire s'inscrivent dans le cadre de notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et bénéficient du soutien du service des ressources humaines.

- Le DRH et l'équipe chargée de l'expérience des employés supervisent les initiatives communautaires et les programmes de dons de l'entreprise.
- Ces activités s'inscrivent dans notre cadre plus élargi de RSE et notre stratégie d'engagement des employés.

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Politique, cadre ou norme	Description
Politique de dons de l'entreprise	Définit notre approche d'investissement dans les collectivités en accord avec nos valeurs et nos priorités relatives à la RSE, tout en soutenant les initiatives menées par nos employés.
Congé payé pour le travail bénévole	Accorde aux salariés un jour de congé payé par an pour leur permettre de s'engager en faveur de causes locales.



RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS

Programmes et initiatives clés

Cadre de RSE et piliers du don

Notre approche en matière d'engagement communautaire s'appuie sur notre cadre de RSE et sur les cinq **piliers du don** : **l'inclusion, l'éducation, la collectivité, l'environnement et la santé**, soutenus par une cause phare, **Possibilités**.

Ce cadre prévoit :

- des dons d'entreprise en accord avec les priorités de l'organisation;
- des partenariats stratégiques avec des organisations locales;
- la participation des salariés à des initiatives de bénévolat et de bienfaisance.

Cause phare : Possibilités

Notre cause phare, **Possibilités : construire ensemble un avenir meilleur**, a pour objectif de favoriser l'accès à l'éducation pour aider les jeunes vulnérables à s'extraire de la pauvreté.

Fondée en 2016 grâce à la mobilisation des employés et à une consultation interne, **Possibilités** reflète :

- la conformité avec la mission de l'entreprise,
- la passion des employés,
- les retombées à long terme sur les collectivités.

Partenariats stratégiques

Symcor collabore avec des partenaires nationaux et régionaux qui soutiennent sa cause phare :

- **Passeport pour ma réussite Canada** : Cette initiative apporte un soutien complet aux lycéens issus de collectivités à faibles revenus, qu'il s'agisse d'un accompagnement scolaire, financier ou social, ou encore d'un accompagnement individuel. L'objectif consiste à lever les obstacles à

l'obtention du diplôme et à favoriser l'épanouissement des jeunes. Symcor apporte sa contribution par le biais de financements, d'actions bénévoles et d'un soutien continu dans le cadre de partenariats.

- **Centraide de Calgary – All in for Youth** : Ce programme soutient les élèves et leurs familles grâce à des programmes scolaires et communautaires visant à leur permettre de mener à bien leur scolarité du primaire et du secondaire, et de se construire un avenir prometteur. Symcor apporte un soutien financier et mobilise ses employés dans le cadre d'actions de bénévolat.

Initiatives menées par les employés et projets communautaires

Les employés de Symcor jouent un rôle central dans l'engagement communautaire en participant à un large éventail d'initiatives. En 2025, on peut citer, entre autres, les exemples suivants :

- **Campagnes Centraide** : Depuis plus de 20 ans, nous soutenons la campagne annuelle de collecte de fonds de Centraide grâce à un parrainage d'entreprise et à des collectes de fonds organisées par les employés.
- **Princess Margaret Walk to Conquer Cancer (marche pour vaincre le cancer)** : En 2025, Symcor a célébré ses 10 ans de participation : ses employés de partout au Canada se sont mobilisés et ont recueilli près de 50 000 dollars, dépassant ainsi son objectif de collecte de fonds. Ces fonds soutiennent directement plus de 1 300 chercheurs et scientifiques du centre anti-cancer Princess Margaret – l'un des cinq centres de recherche sur le cancer le plus réputés au monde – qui continuent de repousser les limites tout en établissant des normes mondiales en matière de prise en charge du cancer.

- **Programme Holiday Helpers** : Portée par nos équipes, cette initiative vient en aide aux familles de nos collectivités locales par le biais de dons et de bénévolat. Elle mobilise le personnel pour renforcer l'entraide communautaire et offrir un impact concret aux familles en situation de précarité ou qui passent leur premier hiver au Canada.
- **Initiatives Eva's** : Un partenariat de longue date qui soutient les structures d'accueil, les logements de transition ainsi que les programmes de santé et de bien-être destinés aux jeunes sans-abri ou à risque de se retrouver à la rue.
- **Dons des employés et soutien au bénévolat** : Les employés peuvent bénéficier d'un programme de dons jumelés de l'entreprise et participer à des initiatives de bienfaisance en équipe.

Performance

Nos actions en faveur de l'engagement communautaire en 2025 témoignent à la fois d'un engagement durable et d'une participation continue de nos employés :

- Reconnaissance en tant que **chef de file local par Centraide du Grand Toronto** dans le cadre de la campagne 2025.
- Participation permanente de nos employés grâce au **programme de congé pour bénévolat**, qui leur permet de s'impliquer directement dans des initiatives communautaires.
- Croissance soutenue des initiatives menées par les employés, notamment en matière de collecte de fonds et de bénévolat.

DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

Importance

En tant qu'organisation présente dans tout le Canada, nous reconnaissons que nos bureaux et nos installations sont situés sur les territoires ancestraux et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Nous nous engageons à favoriser un environnement de travail qui reflète la diversité du Canada et à contribuer aux efforts plus larges de réconciliation. Il s'agit notamment de sensibiliser davantage à l'histoire et aux points de vue des peuples autochtones, de promouvoir une représentation équitable et de favoriser un engagement constructif auprès des collectivités autochtones.

Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de nos engagements plus largement définis en matière de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'équité en matière d'emploi.



Approche

Notre démarche d'inclusion et de réconciliation avec les peuples autochtones est soutenue par notre gouvernance, nos programmes d'équité en matière d'emploi et des initiatives de collaboration continue.

- Le **directeur des ressources humaines (DRH)** est chargé de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des obligations qui en découlent, notamment en rendant compte de la représentation des groupes désignés.
- Le **comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR)** du conseil d'administration examine le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi ainsi que les initiatives liées à l'effectif.
- La représentation et l'inclusion des Autochtones sont intégrées à notre **plan d'équité en matière d'emploi**, qui vise à identifier et à éliminer les obstacles, ainsi qu'à mettre en place des pratiques inclusives au sein du personnel.

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés

Politique, cadre ou norme	Description
Politique anti-harcèlement, anti-discrimination et anti-violence au travail :	Pour toute discussion concernant cette politique, se référer à la section Gestion du capital humain et droits de la personne de ce rapport.
Politique d'égalité en matière d'emploi et d'aménagement des postes de travail :	Pour toute discussion concernant cette politique, se référer à la section Gestion du capital humain et droits de la personne de ce rapport.
Plan d'équité en matière d'emploi :	Notre Plan d'équité en matière d'emploi est conçu pour éliminer les obstacles à l'emploi, promouvoir la diversité et assurer une représentation équitable des groupes désignés, notamment les peuples autochtones. Ce plan est conforme à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> du gouvernement fédéral et fait appel à des stratégies proactives pour créer un lieu de travail inclusif, notamment en collaborant avec diverses organisations qui perfectionnent continuellement nos politiques et nos pratiques.

DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

Programmes et initiatives clés

Nous soutenons l'intégration et la réconciliation des peuples autochtones par le biais d'initiatives en matière d'emploi, de programmes de sensibilisation et de partenariats communautaires.

Représentation du personnel et perfectionnement des talents

- Notre plan d'équité en matière d'emploi met l'accent sur une meilleure représentation des peuples autochtones.
- Pour y parvenir, nous établissons des partenariats avec des organisations visant à élargir notre champ d'action, renforcer le recrutement et perfectionner l'expertise interne de nos équipes d'acquisition de talents.

Initiatives de sensibilisation et de réconciliation

- Nous célébrons chaque année, le 30 septembre, la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**.
- Les employés bénéficient d'une journée de congé payé pour réfléchir, s'informer et participer à des activités liées à la réconciliation.
- Les communications et initiatives internes visent à sensibiliser à l'histoire, à la culture et aux perspectives des peuples autochtones.

Partenariats et engagement communautaire

- **Indigenous Works (membre du Cercle de direction)** : Nous travaillons en partenariat avec *Indigenous Works* afin de renforcer notre approche en matière d'emploi et d'inclusion des Autochtones sur le lieu de travail, par le biais de la recherche, de conseils et d'actions de mobilisation.
- **Chapter One** : Notre partenariat avec *Chapter One* nous permet de soutenir des programmes d'alphabétisation qui s'appuient sur une collaboration avec les collectivités autochtones. Cette initiative comprend notamment le tutorat bénévole assuré par nos employés ainsi que des contributions à des ressources pédagogiques adaptées à la culture autochtone, notamment des livres d'histoires élaborés en collaboration avec des artistes et des communautés autochtones.
- **Passeport pour ma réussite Canada (région de Winnipeg)** : Nous soutenons les programmes Passeport pour ma réussite dans les collectivités comptant une importante population autochtone, pour encourager l'éducation des jeunes et leur ouvrir la voie à de futures opportunités d'emploi.

Performance

Nous continuons à soutenir les initiatives en faveur des populations autochtones grâce à la participation de nos employés et à des partenariats.

- En 2025, les employés de Symcor ont contribué aux programmes de soutien scolaire de *Chapter One*, qui ont donné des résultats positifs au sein de la communauté de Wiikwemkoong.
- Nos efforts actuels visent à renforcer le recrutement, la sensibilisation et l'engagement communautaire afin de favoriser l'inclusion des Autochtones.

ENVIRONNEMENT



ENVIRONNEMENT

Nous nous engageons depuis longtemps en faveur de la responsabilité environnementale, en intégrant les enjeux liés au développement durable dans nos activités et nos pratiques commerciales. En tant que fournisseur de solutions sécurisées en matière de données et d'exploitation pour le secteur financier canadien, nous reconnaissons l'importance de gérer notre impact environnemental tout en aidant nos clients à atteindre leurs propres objectifs de développement durable.

Notre approche vise à mesurer et à gérer les émissions de gaz à effet de serre (GES), à améliorer l'efficacité énergétique, à réduire les déchets et à intégrer les considérations environnementales dans la prise de décision opérationnelle.

En nous appuyant sur les bases posées en 2024, nous continuons à renforcer nos pratiques environnementales et nos capacités en matière de données. L'environnement et le changement climatique restent des axes prioritaires de notre programme ESG, ce qui reflète leur importance pour nos partenaires et nos activités.

Notre approche de la gestion responsable de l'environnement repose sur l'excellence opérationnelle et la gestion des risques. Nous accordons la priorité aux initiatives qui renforcent la résilience de l'entreprise, produisent des résultats mesurables et répondent aux attentes en constante évolution des clients et des autorités réglementaires.

Cette section présente notre approche face aux risques et opportunités liés au climat, ainsi que les progrès clés réalisés dans le cadre de nos pratiques environnementales.



CHANGEMENT CLIMATIQUE

Importance

Le changement climatique constitue un risque systémique mondial susceptible d'avoir des répercussions tant sur Symcor que sur nos clients. La transition vers une économie à faible émission de carbone et les effets physiques du changement climatique influencent de plus en plus l'environnement opérationnel dans tous les secteurs d'activité.

Face au durcissement des réglementations climatiques et des obligations de divulgations sur les émissions de GES, nos clients, dont certains visent le « zéro émission nette », doivent s'adapter. Les entreprises font ainsi face à une demande croissante pour mesurer, gérer et divulguer leur impact environnemental, prouvant ainsi leur résilience dans la transition vers une économie carboneutre.

En tant que prestataire de services vitaux pour le secteur financier canadien, nous reconnaissons l'importance d'aider nos clients à répondre à ces attentes. Pour ce faire, nous veillons à maintenir des pratiques environnementales crédibles et à développer les capacités nécessaires pour fournir des données précises et transparentes.

Bien que nous ne soyons pas actuellement tenus de respecter des obligations de divulgation sur les questions climatiques, l'évolution de notre approche environnementale est une nécessité stratégique, mais aussi une opportunité de consolider notre rôle de partenaire de confiance. Cette section se rapporte aux divulgations relatives au climat, renseignées selon les principes du *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). Nous continuerons à perfectionner nos publications à mesure que notre démarche et nos compétences de traitement des données gagneront en maturité.

Approche

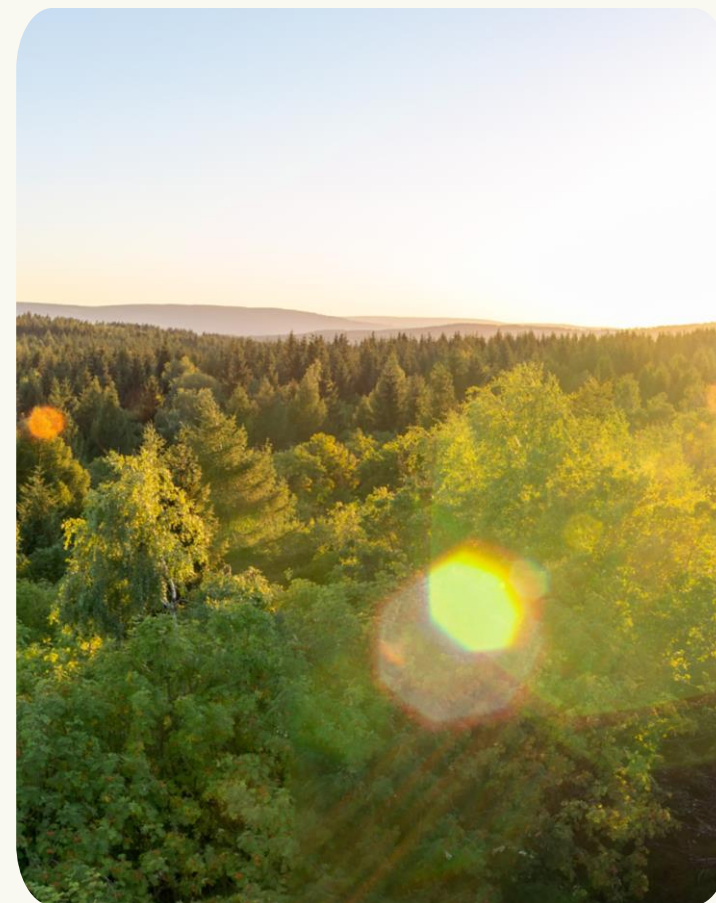
Notre approche en matière de changement climatique s'appuie sur des processus de gouvernance bien établis et de gestion intégrée des risques.

En 2025, Symcor a élaboré un cadre pour créer un Comité de gestion environnementale (CGE) dans le but d'officialiser la responsabilité partagée, la prise de décision et la coordination sur les questions environnementales entre les fonctions des installations, de la continuité des activités, des opérations et de l'ESG. Le CGE assure la supervision des principaux enjeux environnementaux, notamment la gestion des émissions de GES et les risques liés au climat.

Ce comité, composé de représentants issus de différentes fonctions (opérations, installations, continuité des activités et ESG), favorise l'intégration des questions environnementales dans la prise de décision opérationnelle.

Cette structure permet à Symcor d'effectuer ce qui suit :

- renforcer la surveillance des risques et des opportunités environnementaux;
- améliorer la coordination entre les différentes fonctions de l'entreprise;
- soutenir l'intégration continue des considérations climatiques dans la gestion des risques de l'entreprise.



CHANGEMENT CLIMATIQUE

Stratégie

Nous maintenons une approche pragmatique et factuelle face aux changements climatiques, qui vise à développer des capacités fiables et à améliorer nos résultats environnementaux au fil du temps.

La mesure des émissions de GES fait désormais partie intégrante de nos activités courantes. En 2025, nous avons achevé notre deuxième inventaire annuel des émissions de GES, lequel couvre les émissions de portées 1, 2 et 3. Les améliorations apportées à la collecte des données et à la méthodologie ont renforcé la précision et la fiabilité de notre profil d'émissions de référence.

Nous continuons à perfectionner nos systèmes et processus de données environnementales afin d'assurer une meilleure précision des mesures et des rapports à l'avenir.

Parallèlement, des initiatives de sensibilisation sont mises en œuvre à l'échelle de l'organisation pour promouvoir une utilisation responsable des ressources et encourager les employés à s'impliquer dans les pratiques environnementales.

Nous avons également commencé à intégrer des facteurs environnementaux dans notre chaîne logistique. Cette démarche s'inscrit dans un objectif global visant à mieux cerner et maîtriser les impacts environnementaux sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Gestion des risques et opportunités liés au climat

L'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG que nous avons réalisée a pris en compte les risques et les opportunités liés au changement climatique.

Cette évaluation a permis de prioriser les facteurs ESG en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur impact potentiel à court, moyen et long terme.

La méthodologie a combiné plusieurs sources de données et a tenu compte des principaux cadres de divulgation ESG et climatiques, tout en s'appuyant sur notre cadre existant de gestion des risques d'entreprise (GRE).

Notre évaluation de l'importance relative des facteurs ESG a permis de recenser un total de 15 facteurs ESG, dont les trois facteurs liés au climat décrits plus en détail ci-dessous :

Facteur du changement climatique et description	Échéancier pertinent	Considérations et répercussions potentielles pour Symcor
Émissions de GES : Émissions de GES de portées 1, 2 et 3 générées par les activités de l'entreprise	Court, moyen et long terme	Intérêt croissant des clients pour les questions d'émissions de GES et de changement climatique, en particulier pour les demandes de données sur nos émissions de GES en vue de soutenir les déclarations, les efforts de réduction ou les objectifs de leurs propres clients. L'importance de ce sujet pour nos clients peut avoir un impact sur notre réputation et nos objectifs d'entreprise.
Changements climatiques – Transition : Risques et opportunités liés à la transition mondiale vers une économie à faible émission de carbone, dont les risques et opportunités politiques et juridiques, de réputation, technologiques et de marché liés aux changements climatiques.	Moyen et long terme	Les actionnaires et les clients de Symcor sont exposés à des risques politiques, juridiques, de réputation et de marché importants dans ce domaine, notamment en raison du renforcement des obligations de divulgation liées au climat prévues par la directive B-15 du BSIF intitulée « Gestion des risques climatiques ». L'importance de ce sujet pour nos clients peut avoir un impact sur notre réputation et nos objectifs d'entreprise.
Changements climatiques – Physique : Risques et opportunités associés aux effets physiques du changement climatique, notamment les effets sévères (p. ex., les phénomènes météorologiques extrêmes) ou chroniques (p. ex., l'évolution des schémas météorologiques) et les possibilités de renforcer la résilience aux changements climatiques.	Moyen et long terme	En tant que prestataire de services auprès d'entreprises assurant des services vitaux, notre réputation de prestataire fiable est essentielle pour pouvoir apporter de la valeur à nos clients. L'augmentation de la fréquence et de la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes et des catastrophes naturelles due aux effets physiques des changements climatiques a une incidence sur notre capacité continue à fournir des services stables et fiables à nos clients.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

Amélioration de la mesure des émissions de GES et de notre transparence

Au cours de l'exercice 2025, nous avons conclu un partenariat avec Minimum, un **fournisseur de logiciels de gestion du carbone**, dans le but de mettre en place une approche structurée et reproductible pour mesurer nos émissions annuelles de GES. Cette initiative permet d'officialiser la mesure des émissions comme une activité courante de l'entreprise.

Cette plateforme sert de système centralisé pour la collecte des données sur les émissions. Elle permet une saisie directe par les services concernés et améliore la précision, la cohérence et la transparence des données utilisées pour la prise de décision en interne et les rapports destinés aux clients.

Au cours de l'année, nous avons renforcé notre approche concernant les catégories d'émissions de portée 3 en collaborant avec différents services, notamment la finance et l'approvisionnement, afin d'améliorer la qualité des données en amont. Des efforts sont actuellement déployés pour accroître l'exhaustivité et la précision de nos données de portée 3, à mesure que les méthodologies continuent de s'affiner.

En 2025, nous avons complété notre première soumission au **questionnaire sur les changements climatiques du CDP**, confirmant ainsi notre engagement à l'égard de la transparence et de la responsabilisation dans nos rapports sur le climat.

Gestion des risques

Les facteurs liés aux changements climatiques sont pris en compte dans le cadre de la gestion des risques d'entreprise (GRE) de la société, ce qui garantit qu'ils sont évalués au même titre que les autres risques opérationnels.

Alors que nous continuons à renforcer nos performances environnementales, l'un de nos axes prioritaires consiste à intégrer davantage les risques liés au climat dans nos pratiques de gestion des risques. Cela comprend :

- l'évaluation des répercussions potentielles sur les actifs physiques et les opérations;
- le suivi des risques liés à la transition, associés à l'évolution des attentes de la réglementation et du marché.

La supervision de ces activités sera assurée par le Comité de gestion environnementale, qui veillera à ce que les considérations climatiques soient intégrées dans le processus décisionnel global.



CHANGEMENT CLIMATIQUE

Performance

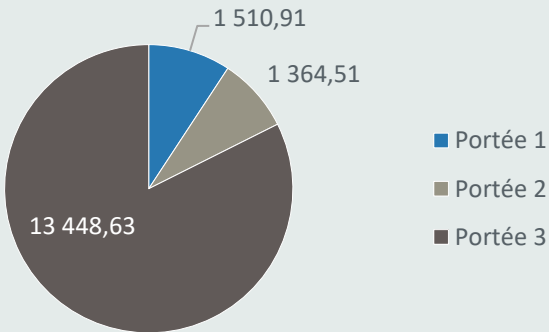
Au cours de l'exercice 2025, nous avons dressé un inventaire annuel des émissions de GES à l'échelle de l'organisation, portant sur l'ensemble de nos centres d'exploitation au Canada.

Ce travail a été mené en partenariat avec Minimum, la plateforme de gestion du carbone pour les entreprises, en conformité avec **la norme de comptabilisation et de déclaration des GES pour entreprises du GHG Protocol**, suivant l'approche de contrôle opérationnel.

Ces estimations ont porté sur neuf catégories pertinentes et se sont appuyées sur des facteurs d'émission éprouvés provenant de sources reconnues, notamment :

- Environnement et Changement climatique Canada (ECCC);
- l'agence américaine de protection de l'environnement (EPA);
- les facteurs de conversion des GES du gouvernement britannique (DESNZ).

Cette approche structurée permet d'améliorer en permanence la mesure et la déclaration des émissions, et jette les bases des futures améliorations en matière de divulgation des informations liées au climat.



Portée 1	Portée 2	Portée 3
Émissions directes sous le contrôle de l'entreprise.	Émissions indirectes provenant de l'achat d'électricité et des pertes de distribution d'électricité au sein du réseau.	Toutes les autres émissions indirectes de la chaîne de valeur, notamment celles liées aux déplacements des employés, aux voyages d'affaires, à la production de déchets et aux activités de la chaîne d'approvisionnement.

Émissions par portée et catégorie (t éq. CO₂e pour 2025)

Portée 1	1 510,91	Portée 2	1 364,51		
				Biens et services achetés	9 399,02
				Biens d'équipement	212,19
				Activités liées au carburant et à l'énergie	589,35
				Transport et distribution en amont	3,17
				Déchets générés par les activités	155,14
				Voyages d'affaires	297,01
				Trajets domicile-travail des employés	2 789,58
				Transport et distribution en aval	3,17
				Portée 3²	13 448,63

²Ce rapport reflète la seconde année de mesure des émissions de portée 3 de Symcor pour les catégories les plus pertinentes à ses opérations. Les estimations reposent sur les données d'exploitation et d'approvisionnement actuellement disponibles, étayées par des facteurs d'émissions standard et des hypothèses renseignées. Nous reconnaissons la complexité de la déclaration des émissions de portée 3 et nous nous engageons à renforcer la qualité, l'exhaustivité et la pertinence de nos données au fil du temps.

EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Importance

Nous nous engageons à gérer notre empreinte environnementale par une utilisation responsable des ressources, l'efficacité opérationnelle et l'amélioration continue dans l'ensemble de nos sites.

En tant qu'organisation nationale disposant de multiples installations de production et de bureaux, notre empreinte environnementale englobe la consommation d'énergie, la production de déchets, la consommation d'eau et les pratiques d'approvisionnement.

Une gestion efficace de ces domaines permet :

- de se conformer aux exigences réglementaires en constante évolution;
- de répondre aux attentes des clients et des parties prenantes;
- d'améliorer l'efficacité opérationnelle; et
- d'adopter des technologies durables.

Approche

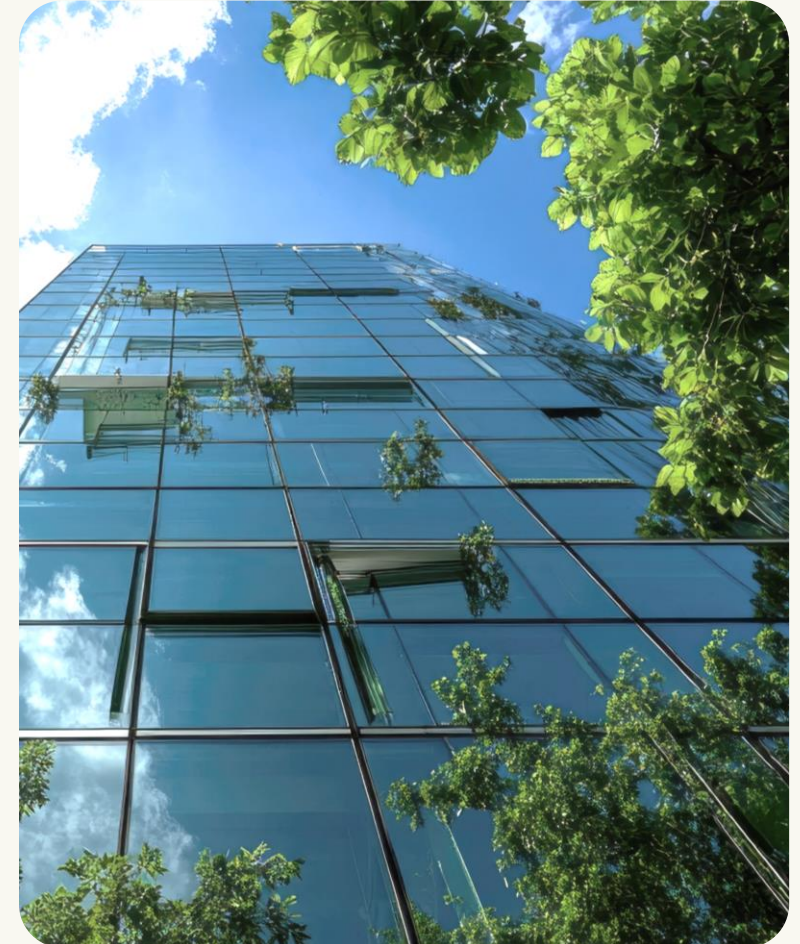
Notre approche de la gestion environnementale repose sur des équipes opérationnelles, des structures de gouvernance et un processus décisionnel fondé sur les données.

- L'**équipe des biens immobiliers et installations** assure le suivi des données environnementales dans l'ensemble des établissements, particulièrement pour la consommation d'énergie, les émissions et la gestion des déchets.
- L'**équipe ESG** soutient le développement de systèmes et de stratégies visant à améliorer la performance environnementale.
- Le **Comité de gestion environnementale (CGE)** supervise les activités multidisciplinaires, répartit les responsabilités et assure la coordination entre les opérations, les installations, la continuité des activités et l'ESG.

L'une des principales priorités consiste à mettre en place un **système de gestion environnementale (SGE)**, qui permettra :

- de centraliser les données environnementales;
- de faciliter le suivi de la consommation des ressources;
- d'intégrer les considérations environnementales dans les décisions opérationnelles.

Les initiatives visant à mobiliser les employés, avec le concours des ressources humaines, renforcent la sensibilisation aux pratiques de développement durable dans toute l'organisation.



EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Politiques, principes et cadres de gouvernance clés :

Politique, cadre ou norme

Politique environnementale

Définit notre engagement en faveur de pratiques environnementales responsables et d'une gestion proactive de l'environnement. Cette politique vise à :

- protéger les ressources naturelles et l'environnement grâce à des processus d'affaires, des choix de matériaux et des pratiques de gestion des déchets judicieux;
- préserver les ressources naturelles et l'énergie, et réduire les déchets par la réutilisation et le recyclage;
- mener nos activités de manière à minimiser les répercussions négatives sur l'environnement;
- intégrer les questions environnementales dans les décisions commerciales et favoriser l'amélioration continue de la performance environnementale;
- communiquer régulièrement avec nos parties prenantes, notamment nos employés, nos clients et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités, et répondre à leurs besoins en matière d'environnement.



EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Programmes et initiatives clés :

Nous continuons à renforcer notre performance environnementale grâce à un large éventail d'initiatives opérationnelles, d'investissements dans les infrastructures, de programmes de mobilisation des employés et de partenariats stratégiques.



Créer des systèmes de conscientisation et de responsabilisation

Nous nous engageons à inscrire le développement durable dans notre culture d'entreprise comme suit :

- en menant des initiatives de conscientisation pour que les employés comprennent le rôle qu'ils jouent dans l'impact sur l'environnement;
- en élaborant des systèmes internes qui créent une responsabilisation à l'égard de la réduction des déchets, de l'efficacité énergétique et de la gestion des émissions;
- en renforçant la collaboration interfonctionnelle afin d'intégrer les meilleures pratiques environnementales dans les initiatives d'approvisionnement, d'exploitation et d'engagement des employés.

Les initiatives prises par les employés jouent également un rôle important. Par exemple, notre « équipe verte » de Calgary apporte son soutien à la protection de l'environnement par le biais d'un engagement et d'initiatives au niveau local.



Efficacité opérationnelle et installations durables

Nous poursuivons nos efforts pour améliorer l'efficacité opérationnelle grâce à des investissements ciblés et à la modernisation durable des installations :

- **Efficacité énergétique** : Des travaux de modernisation de l'éclairage à DEL ont été menés dans l'ensemble des installations. Dans l'usine de production de Mississauga, l'éclairage a été remplacé par des luminaires à DEL à haute efficacité énergétique dont la durée de vie est nettement plus longue, ce qui a permis de réduire les besoins en maintenance et la production de déchets. La modernisation de l'éclairage des bureaux a entraîné la suppression des ballasts et l'amélioration de la recyclabilité en fin de vie. Les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) de l'ensemble des établissements sont programmés pour réduire la consommation d'énergie en dehors des heures de travail.
- **Innovation dans la production** : Le passage d'une technologie d'impression à base de toner à une technologie d'impression à jet

d'encre écoénergétique dans le plus grand centre de production a permis de réduire à la fois la consommation d'énergie et les déchets à impact environnemental.

- **Efficacité de la gestion de l'eau** : Des robinets à détecteur de mouvement et des systèmes automatisés ont été installés dans plusieurs établissements, ce qui a permis de réduire la consommation dans une proportion allant jusqu'à 70 %.
- **Pratiques durables** : Des produits d'entretien respectueux de l'environnement sont utilisés dans l'ensemble des principaux sites de production afin de réduire l'impact environnemental.

EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE



Certifications environnementales

Nous détenons des certifications qui garantissent un approvisionnement responsable et des activités durables :

- **Certification de la chaîne de traçabilité FSC® (Forest Stewardship Council®)** : garantit que les matériaux utilisés dans la production et la distribution des produits imprimés proviennent de forêts gérées de manière responsable et de sources recyclées vérifiées.
- **Certification de la chaîne de traçabilité SFI® (Sustainable Forestry Initiative®)** : soutient les méthodes d'achat écoresponsables ainsi que l'utilisation raisonnée des produits de la forêt au sein de sa chaîne d'approvisionnement.
- **Certifications LEED®** : Plusieurs établissements de Symcor sont certifiés LEED, à savoir :
 - Siège social de Mississauga : Platinum, certificat d'excellence BOMA
 - Bureau de Toronto : Platinum (opérations + entretien)
 - Installation de Halifax : Platinum (opérations + entretien)
 - Installation de Winnipeg : Silver et certification BOMA



Gestion des déchets et pratiques circulaires

- Des programmes de tri des déchets sont déployés dans l'ensemble de nos installations, grâce à des systèmes de collecte clairement signalisés.
- Nous affichons un taux moyen de **détournement des déchets de 72 %**, une performance qui dépasse les **96 %** dans nos principaux centres de production.

Nous soutenons également les pratiques d'économie circulaire :

- Notre partenariat avec **Cascades Recovery+** permet la collecte, le recyclage et la réintroduction des matériaux dans le cycle de production, favorisant ainsi un système en boucle fermée.
- Nos partenariats avec des prestataires de gestion des déchets encouragent le recyclage et garantissent la destruction sécurisée des documents.



Des certificats d'énergie renouvelable pour réduire notre empreinte environnementale

Depuis 2009, nous nous sommes engagés à acheter auprès de Bullfrog Power des certificats d'énergie verte correspondant à une partie des besoins énergétiques de notre plus grand centre de production, situé à Mississauga en Ontario. Au Canada, l'électricité verte de Bullfrog Power provient d'un mélange d'énergie éolienne, solaire et hydroélectrique à faible impact issue de nouvelles installations d'énergie renouvelable certifiées par Éco-Logo dans tout le Canada. En plus de soutenir les producteurs d'énergie renouvelable à grande échelle, Bullfrog Power utilise le soutien de ses clients pour financer des projets d'énergie verte à l'échelle locale.

EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Mesures en faveur de la mobilité durable

Nous encourageons les déplacements domicile-travail et les transports à faibles émissions grâce à diverses initiatives :

- **Programme de prêt de vélos** : disponible au siège social de Mississauga, ce programme gratuit de prêt de vélos permet aux employés d'emprunter des vélos pour leurs déplacements quotidiens et locaux pendant la journée de travail.
- **Station de vélos électriques** : une infrastructure spéciale a été mise en place dans notre imprimerie de Mississauga pour les employés qui se déplacent en vélo électrique.
- **Rabais sur les transports en commun** : à Montréal, nous nous associons à EXO pour offrir des rabais sur les abonnements annuels au transport en commun. À Halifax, un programme similaire est offert dans le cadre d'un partenariat avec la ville.
- **Navette** : nous facilitons l'accès à notre site d'exploitation de Toronto grâce à une navette reliant l'arrêt de transport en commun le plus proche au lieu de travail.
- **Incitations au covoiturage et aux véhicules électriques (« VE »)** : des places de stationnement réservées aux véhicules électriques et hybrides sont prévues à notre usine de production de Mississauga.
- **Postes de recharge pour VE** : des bornes de recharge pour véhicules électriques sont disponibles sur plusieurs locaux administratifs et de production.

Ces initiatives contribuent à réduire les émissions liées aux trajets domicile-travail et à améliorer l'accessibilité.

Partenariats et initiatives environnementales menées par les collectivités locales

- **Acres for the Atmosphere et Meadows for Monarchs** : nous participons à un événement annuel au zoo de Toronto pour soutenir *Acres for the Atmosphere* depuis 2011 et *Meadows for Monarchs* depuis 2015. Les participants des différents établissements de Symcor situés dans la région du Grand Toronto ont planté 1 800 arbres et plantes afin de compenser les effets du changement climatique et soutenir le rétablissement des monarques et autres espèces de pollinisateurs.
- **Nettoyage des sentiers et de la rivière de Calgary** : Depuis plus de cinq ans, notre équipe verte à Calgary organise la participation des employés au nettoyage des sentiers et de la rivière de Calgary, en aidant le personnel de la ville à ramasser les déchets.

Symcor collabore avec des partenaires externes et mobilise ses employés dans le cadre d'initiatives environnementales :

- **Acres for the Atmosphere et Meadows for Monarchs** : Un partenariat décennal avec le zoo de Toronto, qui mobilise les employés de nos établissements de la région du Grand Toronto dans des initiatives de restauration des arbres et des habitats; environ 1 800 arbres et plantes ont ainsi été plantés ces dernières années.

- **Nettoyage des sentiers et de la rivière de Calgary** : Programme d'action bénévole du personnel en faveur de la gestion environnementale au niveau local.
- **Autres partenariats** : Des collaborations en cours soutiennent les programmes de réduction des déchets, de recyclage et de sensibilisation à l'environnement.



EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Performance

Notre performance environnementale témoigne d'une combinaison d'engagements à long terme, d'améliorations opérationnelles et de résultats mesurables :

- **Employeurs les plus verts du Canada (2025)**
Nous figurons au palmarès des employeurs les plus verts du Canada pour **une 15^e année consécutive**. Ce prix récompense les organisations qui intègrent des pratiques environnementales dans leur culture d'entreprise et font preuve de leadership en mobilisant leurs employés autour d'initiatives en faveur du développement durable.
- **Énergies renouvelables et réduction des émissions (2025)**
Au cours de l'exercice 2025, nous avons compensé **1 049 MWh** de consommation d'électricité en achetant des certificats d'énergie renouvelable de Bullfrog Power, ce qui a permis **d'éviter 260 tonnes d'équivalent CO₂e** (autrement dit, l'équivalent de 58 voitures retirées de la circulation pendant un an).
- **Impact à long terme (2009-2025)**
Depuis 2009, nous avons compensé une consommation d'électricité cumulée de 17 219 MWh à l'aide de certificats d'énergie renouvelable de Bullfrog Power, ce qui a permis d'éviter l'émission d'environ **3 053 tonnes de CO₂e**.

Ces résultats témoignent de notre engagement constant à réduire notre impact environnemental grâce à des investissements soutenus dans les énergies renouvelables et l'efficacité opérationnelle.

