

# Rapport sur la durabilité de 2023

Nous sommes là pour nos membres

***Wawanesa***







# Table des matières

En tant que compagnie mutuelle et guidée par une raison d'être, nous sommes là pour prendre soin les uns des autres. Les changements climatiques et les questions sociales nous touchent chaque jour et représentent un risque croissant en ce qui concerne les moyens de subsistance et la santé de nos membres et communautés. Nous nous engageons à les aider, en mettant à profit notre expertise afin d'agir et d'inspirer les autres à se joindre à nous pour bâtir un avenir plus sûr, plus sain et plus durable.

<b>Introduction</b>	<b>3</b>	<b>Donner à nos employés les moyens d'agir</b>	<b>26</b>	<b>Garantir une gouvernance solide</b>	<b>58</b>
À propos de ce rapport	3	Attraction et fidélisation des talents	27	Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique	59
Message de Jeff Goy, président et chef de la direction	4	Perfectionnement et formation	30	Gestion des risques	63
À propos de Wawanesa	5	Santé, mieux-être et sécurité	33	Confidentialité et sécurité des données	64
Notre histoire	6	Diversité, équité, inclusion et appartenance	36		
Notre objectif, notre vision et nos valeurs	7			<b>Annexes</b>	<b>65</b>
Distinctions et réalisations	9	<b>Soutenir la résilience des communautés</b>	<b>39</b>	Évaluation de nos thèmes pertinents et de nos priorités	66
		Impact communautaire	40	Données sur le rendement ESG	70
<b>Notre approche de la durabilité</b>	<b>11</b>	Champions du climat Wawanesa	43	Communication d'informations financières relatives au climat	76
Questions et réponses avec Kimberly Palatnick, vice-présidente et chef de la Stratégie et de l'Expérience membre	12			Index (GIFCC et ligne directrice B-15 du BSIF)	85
Notre stratégie en matière de durabilité	14	<b>Agir en tant que gardiens de l'environnement</b>	<b>48</b>	Index du contenu de la Global Reporting Initiative (GRI)	86
Gouvernance en matière de durabilité	15	Bâtir nos assises pour l'action climatique	49	Principes pour une assurance responsable (PAR) de l'UNEP FI : information annuelle sur les progrès accomplis	90
Principales adhésions et principaux partenariats et engagements	16	Réduction de nos émissions	51	Vers des rapports intégrés	91
Objectifs de développement durable des Nations Unies	17	Activités durables	54	Énoncés prospectifs	91
		Approvisionnement durable	56		
<b>Servir nos membres</b>	<b>18</b>				
Expérience membre	19				
Produits et services durables	23				

Le siège social de la Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa est situé sur le territoire visé par le Traité 1, la terre traditionnelle des nations des Anichinabés, des Ininews, des Anisininews, des Dakotas, des Dénés, ainsi que la patrie des Métis de la rivière Rouge (Red River). Notre organisation a été fondée dans la communauté qui est aujourd'hui connue sous le nom de Wawanesa, au Manitoba. Nous reconnaissons l'histoire commune que notre organisation partage avec les Nēhiyaw, les Oceti Sakowin (Sioux), les Niitsitapi, les Anichinabés et les Métis, qui ont été les gardiens de cette terre depuis des temps immémoriaux. Nous avons la chance de vivre et de travailler aux côtés de collègues et d'amis des Premières Nations, Métis et Inuits d'un océan à l'autre. Dans l'esprit du Traité, qui fournit un cadre pour vivre ensemble et partager le territoire, ainsi que dans l'esprit de vérité et de réconciliation, Wawanesa s'engage à tirer des leçons de la riche histoire des peuples autochtones et à reconnaître les répercussions continues de la colonisation. Nous reconnaissons les erreurs du passé et leur héritage durable. Conscients de notre rôle dans le processus de réconciliation, nous nous engageons à travailler de concert avec les communautés autochtones pour faire avancer ce processus essentiel pour les générations à venir.



# À propos de ce rapport

Voici le premier rapport annuel sur la durabilité de La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa (« Wawanesa »). Ce rapport décrit notre approche de gestion et fait état de nos résultats en ce qui concerne les principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Nous avons préparé ce rapport en nous appuyant sur les normes universelles de la [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) et sur les [Principes pour une assurance responsable \(PAR\)](#). Un index du contenu de la GRI peut être consulté [ici](#). Nos contributions aux [objectifs de développement durable \(ODD\)](#) des Nations Unies sont présentées [ici](#).

Par ailleurs, nous incluons dans ce rapport notre première série d'[informations financières relatives au climat](#), qui décrit notre approche et nos résultats en matière de gestion des risques climatiques, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) sortant. Nous avons entamé le processus d'alignement de nos futures informations sur la [ligne directrice B-15 – Gestion des risques climatiques](#) du Bureau du [surintendant des institutions financières \(BSIF\)](#) et sur les orientations de l'[International Sustainability Standards Board \(ISSB\)](#).

À moins d'indication contraire, l'information présentée dans ce rapport ne couvre que nos activités exercées au Canada, y compris celles de notre filiale en propriété exclusive La Compagnie d'assurance vie Wawanesa (« Wawanesa Vie »), et n'inclut pas celles du Western Financial Group, qui est une filiale indirecte en propriété exclusive de Wawanesa. L'information présentée est au 31 décembre 2023, et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens. Les chiffres sont arrondis à l'entier le plus proche lorsque cela est raisonnable.

Nous vous invitons à nous faire part de vos questions et de vos commentaires en écrivant à [sustainability@wawanesa.com](mailto:sustainability@wawanesa.com). Pour en savoir plus à propos de Wawanesa, veuillez consulter notre site Web à [www.wawanesa.com](http://www.wawanesa.com).

## Ressources connexes

[Rapport annuel de 2023](#) 

[Site Web sur la durabilité](#) 







# Message de Jeff Goy, président et chef de la direction

En tant que compagnie mutuelle d'assurance, Wawanesa est guidée par son objectif, sa vision et ses valeurs qui consistent à être là pour prendre soin des membres et des communautés lorsqu'ils en ont besoin.



Notre compagnie a été fondée en 1896 dans le village de Wawanesa, au Manitoba, lorsque 20 agriculteurs ont mis en commun un investissement initial de 20 \$ chacun pour financer une nouvelle compagnie mutuelle d'assurance qui s'occuperait de leur équipement agricole en cas d'incendie. Ils avaient convenu de partager le risque de sorte qu'aucun d'entre eux ne se retrouverait démuné s'il lui arrivait malheur, comme perdre une batteuse. Ces agriculteurs s'occupaient les uns des autres et de leurs moyens de subsistance et, par la même occasion, ils s'occupaient aussi de leur communauté.

En tant que l'une des plus importantes compagnies mutuelles d'assurance au Canada, nous continuons de poursuivre ce même objectif aujourd'hui. Nous sommes profondément attachés à soutenir nos membres et les communautés que nous servons. C'est une chose dont je suis exceptionnellement fier et, en ma qualité de collaborateur ayant fait toute sa carrière chez Wawanesa, je me sens investi d'une grande responsabilité à l'égard du maintien de cet engagement.

Aujourd'hui, nos membres et communautés doivent relever des défis extraordinaires. Les changements climatiques, en particulier, s'intensifient et affectent directement de plus en plus de communautés canadiennes. Notre orientation axée sur la priorité aux membres signifie que nous leur proposons des produits et des services d'assurance qui les aident à protéger ce qui compte le plus pour eux, et que nous faisons en sorte d'être là pour eux en cas de besoin. Concrètement, cela veut dire s'efforcer d'établir la norme en matière de soutien aux membres à la suite d'événements météorologiques violents exacerbés par le changement climatique, proposer des options de couverture axées sur la résilience et la prévention, et élargir les produits offerts par notre compagnie d'assurance vie pour répondre à un besoin croissant de soutien complet en matière de mieux-être.

## Un engagement croissant en faveur de la durabilité

Ces dernières années, nous sommes délibérément plus résolus à nous attaquer à certaines des grandes questions au chapitre de la durabilité qui posent problème à nos membres et à nos communautés, et pour lesquelles nous pouvons utiliser nos ressources et notre expertise en matière d'atténuation du risque de manière significative.

Reconnaissant que le changement climatique est une menace existentielle pour notre secteur et nos communautés, nous avons donné la priorité aux travaux visant à renforcer la résilience climatique. Nous voulons faire plus pour aider nos membres et nos communautés à s'adapter aux conséquences du changement climatique et à les prévenir.

Le programme Champions du climat Wawanesa, lancé en 2023, illustre notre engagement. Nous investissons actuellement 2 millions de dollars par an pour soutenir les personnes et les organisations qui travaillent en première ligne pour améliorer la résilience climatique dans les communautés à travers le Canada. Par exemple, pour ne citer que deux initiatives, nous soutenons les agriculteurs qui s'efforcent de rendre leurs activités plus durables et nous aidons les communautés à réduire les risques de feux de forêt.

Sur le plan interne, nous nous employons à intégrer la durabilité et la résilience climatique dans nos solutions d'assurance, nos activités professionnelles et nos pratiques d'investissement. Notre équipe a voulu intégrer la durabilité dans la conception, la construction et les opérations de notre nouveau siège social à Winnipeg – construit pour obtenir la certification LEED Or – tout en rendant hommage à l'histoire unique de Wawanesa. La célébration de l'ouverture récente de notre nouveau siège social a été un moment de fierté pour nous tous, que nous avons marquée en nous engageant à investir 500 000 \$ dans la rénovation du centre-ville de Winnipeg sur une période de trois ans.

En tant qu'employeur de premier plan, nous adoptons une approche holistique de la durabilité, qui englobe non seulement nos espaces de bureaux, mais aussi nos pratiques de gestion des personnes. Wawanesa a récemment été désignée comme l'un des meilleurs employeurs selon Kincentric, l'un des meilleurs employeurs par Forbes, et l'un des meilleurs employeurs pour la diversité, toujours selon Forbes.

## Regard vers l'avenir

Bien que Wawanesa soit une entreprise vieille de 128 ans, nous considérons que nous en sommes à un stade relativement précoce de notre parcours en matière de durabilité. Ce rapport inaugural est une étape importante de notre parcours et j'espère que vous prendrez plaisir à le lire. Il témoigne véritablement des capacités et du dévouement de nos employés, à qui j'adresse mes remerciements et mon estime les plus sincères. Les employés de Wawanesa sont en première ligne lorsque des catastrophes naturelles surviennent, lorsque des problèmes de santé mentale surgissent et lorsque nos membres font face à des sinistres. Nos employés s'épanouissent en faisant partie de quelque chose de plus grand – une société mutuelle forte et motivée – et se sont ralliés à notre série croissante d'initiatives en faveur de la durabilité.

Je tiens également à remercier nos membres pour la confiance qu'ils nous accordent. Nous sommes là pour vous aujourd'hui, et nous nous engageons à bâtir un avenir plus sûr, plus sain et plus durable.

Cordialement,

**Jeff Goy**  
Président et chef de la direction





# À propos de Wawanesa

Wawanesa est une compagnie mutuelle d'assurance canadienne détenue par ses membres. Avec un actif d'environ 10 milliards de dollars et plus de 1,8 million de polices en vigueur, Wawanesa est l'un des plus grands assureurs mutuels du Canada et elle est fière de proposer une gamme complète de couvertures d'assurance des entreprises, agricole, habitation, vie et automobile.

Nous offrons nos produits d'assurance dommages par l'intermédiaire de Wawanesa et nos produits d'assurance vie et maladie par l'intermédiaire de Wawanesa Vie. Les produits sont distribués par des courtiers d'assurance indépendants. La vente de nos activités aux États-Unis en 2024 nous permet de nous concentrer à présent sur le marché canadien. Nous travaillons ainsi à renforcer les produits et les services que nous proposons aux familles et aux entreprises canadiennes et à offrir un service exceptionnel à un nombre encore plus grand de membres à travers le pays.

En tant que compagnie mutuelle d'assurance, nous n'avons pas d'actionnaires, seulement des membres. Chaque dollar de prime que nous percevons sert à payer les réclamations, tout en maintenant des taux d'assurance équitables et en exploitant une entreprise axée sur les besoins de ses membres, et non à verser des dividendes aux actionnaires.

## Pourquoi avons-nous adopté le terme « membre »?

La plupart des sociétés d'assurance appellent leurs clients « titulaires de police », un terme qui offre une promesse claire en termes juridiques, exprimée dans un contrat. Cependant, Wawanesa est une société détenue par ses titulaires de police et être membre est une relation plus profonde et plus personnelle : nos clients sont des membres, ils sont des propriétaires et ils appartiennent à une communauté dans laquelle les gens ont des intérêts similaires ou partagés, une communauté qui est là pour eux quand cela compte le plus. Dans un secteur de l'assurance en pleine évolution et de plus en plus concurrentiel, nous visons à établir des relations à long terme avec nos membres, en nous engageant auprès d'eux en tant que personnes et en pensant à tous leurs besoins en matière de risque tout au long de leur vie.

# 100 %

Nous appartenons à nos membres

Plus de

# 3 600

employés au Canada

# 1,8 million

de polices

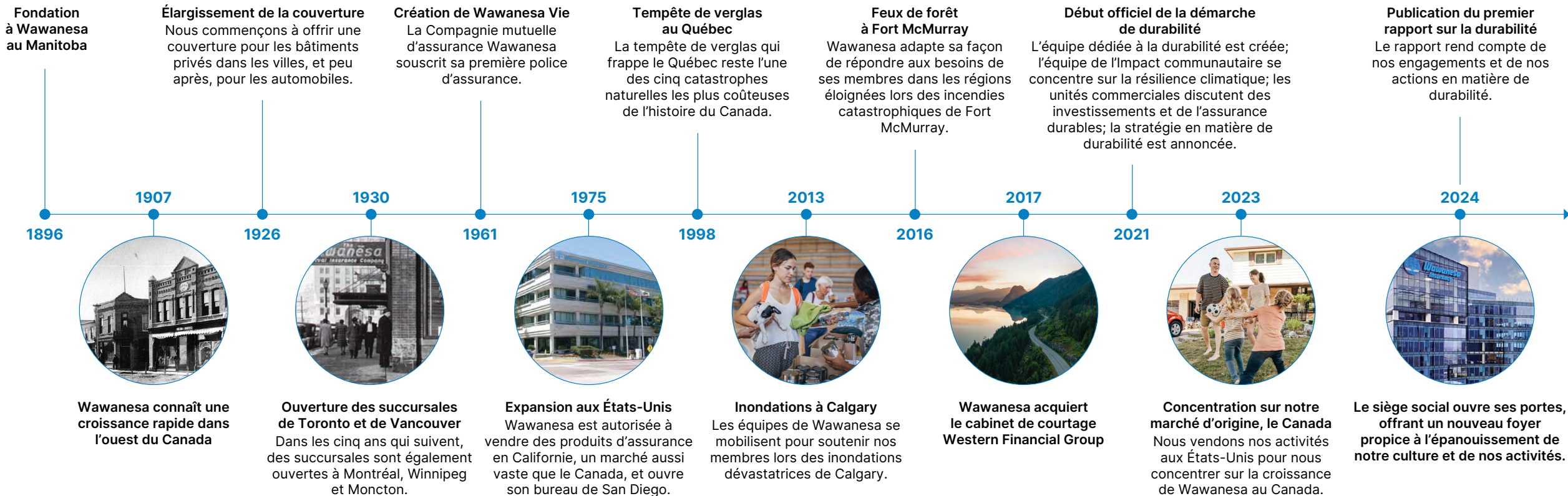






# Notre histoire

Guidés par les mêmes valeurs que celles véhiculées au sein de notre entreprise depuis 1896, nous continuons à croître et à servir nos membres à travers le Canada.



## CROISSANCE FINANCIÈRE AU FIL DES DÉCENNIES

	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020
Primes <sup>1</sup>	17 000 \$	88 000 \$	317 000 \$	1 000 000 \$	1 924 000 \$	6 918 000 \$	15 739 000 \$	44 867 000 \$	142 441 000 \$	484 738 000 \$	927 747 000 \$	2 358 072 000 \$	4 191 591 000 \$

<sup>1</sup> Comprend les activités aux États-Unis





# Notre objectif, notre vision et nos valeurs

Notre objectif, notre vision et nos valeurs expliquent qui nous sommes et ce en quoi nous croyons en tant qu'organisation. Ils sont au cœur de la réputation de Wawanesa et de son engagement à offrir un service sympathique et attentionné à ses membres et à ses courtiers.

## Notre objectif :

# Nous sommes là pour prendre soin les uns des autres.

## Notre objectif en action en 2023 :

# 1,8 M

Polices d'assurance en vigueur – assurances habitation, automobile, des entreprises, agricole, vie et maladie

# 2 G\$+

Indemnités versées aux membres au Canada

# 77 %

Taux d'engagement des employés, ce qui nous place dans le premier quartile au Canada

# 233 M\$

Somme consacrée aux salaires et aux avantages sociaux des employés

# 3,5 M\$

Contributions à la communauté

# 3,6 G\$+

Primes d'assurance annuelles







**Notre vision :**

Ensemble, nous construisons un avenir plus sûr, plus sain et plus durable pour nos membres et nos communautés.

**Nos valeurs :**

---

**Service**

Nous nous efforçons d'offrir un service exceptionnel en faisant preuve d'empathie.

---

**Transparence**

Nous bâtissons la confiance par la voie de l'inclusion, du soutien et de l'honnêteté.

---

**Impartialité**

Peu importe les circonstances, nous traitons tout le monde avec impartialité.

---

**Collaboration**

Nous sommes une seule et même équipe et nous respectons l'opinion de chacun.

---

**Communauté**

L'appui des communautés est l'essence même de notre identité.





# Distinctions et réalisations

## Wawanesa remporte des prix d'excellence en tant qu'employeur

Nous sommes incroyablement fiers d'avoir été sélectionnés comme l'un des meilleurs employeurs du Manitoba (2024) pour notre excellence dans de nombreux domaines. Nous avons plus particulièrement été reconnus pour ce qui suit :

- L'importance que nous accordons à la santé mentale des employés grâce à une prestation dédiée aux professionnels de la santé mentale (jusqu'à 2 500 \$), et un soutien supplémentaire par le biais d'un programme d'aide aux employés et à la famille, d'un soutien virtuel en santé mentale, d'une formation aux premiers soins en santé mentale, de présentations et de webinaires mensuels sur le mieux-être, ainsi que d'autres initiatives
- De généreuses primes de recommandation pour les nouveaux employés, allant de 1 000 \$ à 3 000 \$, selon le poste
- Notre détermination à encourager les employés à poursuivre leur perfectionnement grâce à des subventions pour des cours liés à leur poste actuel, à des subventions pour des titres professionnels, à des primes financières pour l'achèvement de certains cours, et à toute une variété de programmes de formation interne et en ligne

Nous avons également eu l'honneur de figurer sur la liste *Forbes* des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité en 2023, en reconnaissance de notre engagement à constituer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés que nous servons, tout en créant un lieu de travail équitable et inclusif pour tous.



Nos efforts pour répondre aux exigences accrues introduites par le **projet de loi n° 96, Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français** ont valu à Wawanesa deux prix de mérite de l'Office québécois de la langue française, qui soulignent notre engagement à soutenir la langue française en milieu de travail et notre comité de francisation.







## Nous saluons nos employés



(À partir de la gauche) **Derek Anderson**, chargé de comptes nationaux, et **Ray Rowe**, gestionnaire, Souscription – Assurance des entreprises, figuraient tous les deux dans la liste des étoiles montantes (Rising Stars) d'*Insurance Business Canada* pour 2022. Derek a également été désigné jeune professionnel de l'assurance de l'année par Young Insurance Professionals of Toronto.



**Moe Arbab-Hesari**, supérieur, Développement des affaires, a été nommé étoile montante de 2023 par Salute B.C. en raison de son travail et de son souci de l'excellence, qui ont déjà fait de lui un chef de file et un modèle dans le secteur de l'assurance.



**James Bond**, vice-président principal et chef des services juridiques et de la gouvernance, s'est taillé une place dans la liste mondiale « Outstanding » des dirigeants qui sont des modèles à suivre en matière d'inclusion des communautés LGBT+ en 2022, avec le soutien de Yahoo Finance, et à nouveau en 2023, avec le soutien de YouTube.



**Athalia Larson**, souscriptrice en assurance des entreprises, a remporté quatre prix de la Société des professionnels d'assurance agréés en raison de son excellent rendement scolaire, dont deux prix nationaux, après avoir obtenu le titre de Professionnelle d'assurance agréée (PAA) de l'Institut d'assurance du Canada.



(À partir de la gauche) **Rohith Mascarenhas**, directeur, Activités de souscription régionale (région du Centre); **Chris Fitzhenry**, directrice, Approvisionnement stratégique; **Monica Heinrichs**, directrice, Réclamations d'assurance vie et maladie; et **Mohammed Subhan**, supérieur, Développement des affaires (absent sur la photo) ont reçu le prix du directeur de la campagne de Centraide Winnipeg auprès des employés. Ce prix est décerné chaque année aux présidents de campagne qui font preuve de créativité, d'enthousiasme, d'énergie et d'engagement pour assurer le succès de leur campagne sur le lieu de travail et susciter une augmentation de la participation des employés à la campagne.





# Notre approche de la durabilité

« Depuis 128 ans, Wawanesa est une organisation guidée par sa raison d'être, qui est engagée à prendre soin les uns des autres dans les périodes difficiles et à utiliser ses bénéfices au service de ses membres. Alors que les effets du changement climatique se font de plus en plus sentir, nous devons veiller à ce que l'assurance demeure accessible et abordable pour nos membres, afin d'aider à renforcer la résilience des personnes et des communautés. »

**Kimberly Palatnick**

Vice-présidente et chef de la Stratégie et de l'Expérience membre







# Questions et réponses avec Kimberly Palatnick, vice-présidente et chef de la Stratégie et de l'Expérience membre



## Qu'est-ce qui motive l'engagement de Wawanesa à l'égard des objectifs et de la durabilité?

Depuis 128 ans, Wawanesa est une organisation guidée par sa raison d'être. En tant que compagnie mutuelle d'assurance, nous sommes engagés à prendre soin les uns des autres dans les périodes difficiles et à réinvestir nos bénéfices au profit de nos membres, et non de nos actionnaires. L'assurance apporte une stabilité et une résilience essentielles à la société, en favorisant la croissance économique et en offrant une protection financière et une tranquillité d'esprit aux personnes et aux entreprises. Cela leur permet d'acheter des maisons, de créer des entreprises et de poursuivre leurs objectifs, en sachant que nous serons là pour eux s'il leur arrive quelque chose.

Nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe de favoriser la résilience des personnes et des communautés par des efforts d'adaptation et d'atténuation, d'autant plus que le changement climatique affecte de plus en plus les Canadiens. En réduisant nos propres émissions, en aidant nos membres à faire de même et en les renseignant sur la manière de s'adapter aux effets du climat, nous nous efforçons de maintenir une assurance accessible et abordable pour nos membres tout en incarnant notre raison d'être : *prendre soin les uns des autres*.

## Comment l'approche de Wawanesa en matière de durabilité a-t-elle évolué ces dernières années?

La durabilité est devenue un élément central de la stratégie et de la vision de notre entreprise, et elle est de plus en plus intégrée à nos produits et services, à nos activités et à nos pratiques en matière de placements. Auparavant, les efforts en matière de durabilité étaient quelque peu fragmentés à l'échelle de l'organisation. Ces dernières années, nous nous sommes concentrés sur la mise en place des fondements d'un programme officiel en matière de durabilité.

Nous définissons nos priorités en matière de durabilité par l'intermédiaire d'un engagement actif avec des parties prenantes internes et externes. Notre conseil d'administration et notre équipe de la haute direction reconnaissent que la durabilité est essentielle à la réalisation de notre vision et de nos objectifs à long terme et soutiennent ces initiatives depuis le début. L'engagement interne nous a permis de comprendre nos mesures actuelles en matière de durabilité au sein des services et des sites de Wawanesa et nous a aidés à développer une conscience interfonctionnelle des risques et des possibilités liés à la durabilité au sein de notre entreprise. L'engagement externe a permis de dresser un tableau des pratiques en matière de durabilité dans l'ensemble du secteur des services financiers.

La sensibilisation et les mesures prises en faveur de la durabilité continuent de croître au sein de Wawanesa, avec la création d'une équipe spécialisée en durabilité au sein de notre bureau de la stratégie et l'intégration de ressources dans d'autres domaines, comme les finances, les placements et les affaires humaines et culturelles. Nous encourageons la collaboration au sein de notre entreprise par l'intermédiaire d'équipes interfonctionnelles, comme le conseil sur le climat, le comité directeur de la prévention d'autres groupes de travail axés sur les émissions, l'importance, les données et l'établissement d'objectifs. Nous sommes également fiers de l'engagement et des mesures remarquables de nos groupes pour les employés et de nos groupes d'intérêt pour les employés en matière

de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIA). De plus, nous avons intégré un objectif lié à la durabilité dans notre programme de rémunération des cadres et réorienté notre approche en matière d'impact communautaire pour refléter notre principal objectif en matière de durabilité : la résilience climatique.

Reconnaissant que la durabilité est un objectif mondial que nous ne pouvons atteindre seuls, nous avons renforcé nos engagements externes et nos partenariats avec des organisations partageant les mêmes idées, qui défendent ces objectifs mondiaux et travaillent à leur réalisation. Nous travaillons activement avec l'Institut de prévention des sinistres catastrophiques (IPSC), Intelli-feu<sup>MC</sup> Canada et la Fédération internationale des coopératives et mutuelles d'assurance (ICMIF). Nous sommes un membre fondateur d'Un Canada résistant au climat, et des membres de notre équipe de direction font partie de plusieurs conseils d'administration et de groupes du secteur qui se concentrent sur des enjeux liés à la durabilité et au climat (consultez la [page 16](#) pour en savoir plus). De plus, nous nous sommes récemment engagés à participer aux Principes pour une assurance responsable (PAR) et aux Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, ce qui nous donne l'occasion d'apprendre et de collaborer avec des leaders du monde entier et d'avoir une place à la table de groupes tels que le Forum pour la transition des assurances vers un bilan net zéro (FIT), qui travaille à l'élaboration des règles de comptabilisation des émissions pour le secteur de l'assurance.





## Quels enjeux sont susceptibles d'avoir la plus grande incidence sur la stratégie en matière de durabilité de Wawanesa à l'avenir?

Le changement climatique est l'une de nos grandes priorités. Cela est clairement ressorti lors de notre récent exercice sur l'importance et l'engagement des parties prenantes. De plus, nos évaluations du risque de l'entreprise et le nombre croissant de catastrophes naturelles au Canada le démontrent également. L'année 2023 a été une autre année record pour les feux incontrôlés et nous nous attendons à ce que les événements météorologiques extrêmes augmentent en fréquence et en ampleur au fur et à mesure que le changement climatique progresse. Les effets physiques du changement climatique sont ressentis par nos membres et nos communautés, ce que nous garderons à l'esprit dans le cadre de l'élaboration de notre stratégie.

En plus des risques physiques liés au changement climatique, la transition vers une économie à zéro émission nette présentera sans aucun doute de nouveaux défis et de nouvelles possibilités pour les entreprises. Parmi les défis, nous nous attendons à une réglementation environnementale plus stricte à laquelle les entreprises devront s'adapter et qui pourrait apporter des changements importants en matière d'activités, de rapports et de conformité. Nous nous préparons en vue d'exigences accrues de la réglementation et en matière de rapports concernant la gestion des risques liés au climat. Avant de publier notre premier rapport sur la durabilité, nous avons consacré des efforts importants à la mise en œuvre d'un système efficace de communication d'informations et de gestion des données, doté de solides mesures de contrôle et de suivi, afin de pouvoir répondre aux exigences anticipées et de plus en plus complexes en matière de rapports dès leur entrée en vigueur.

Alors que notre stratégie initiale en matière de durabilité s'est concentrée sur le renforcement de la résilience aux changements climatiques, nous commençons à nous intéresser à la résilience de

manière plus générale et à la façon dont nous pouvons la renforcer, en particulier pour les communautés les plus vulnérables, qui sont souvent les plus durement touchées et qui subissent davantage les effets négatifs du changement climatique. Ces thèmes sont ressortis de notre évaluation de l'importance, et la détermination de la manière dont nous pouvons contribuer aux solutions s'aligne étroitement sur nos activités, notre vision globale et notre raison d'être.

Parmi les possibilités, nous croyons que Wawanesa a un rôle à jouer dans le soutien de la résilience et de l'innovation par l'intermédiaire de nos placements. En tant qu'investisseur institutionnel, nous pouvons investir nos fonds dans des entreprises qui se positionnent en vue de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Une transition juste et réussie vers la carboneutralité dépend du maintien du flux de capitaux vers des organisations participant à des activités de décarbonisation et du financement de nouvelles initiatives technologiques, et nous sommes prêts à apporter notre contribution.

La meilleure occasion de renforcer la stratégie en matière de durabilité de Wawanesa réside dans la participation de nos employés à la définition, à la conception et à l'amélioration de nos engagements à l'égard de la durabilité, afin que nous puissions continuer à attirer et à maintenir en poste les meilleurs talents, en particulier ceux des plus jeunes générations qui accordent la priorité à la responsabilité environnementale et sociale. L'attention que nous accordons aux solutions d'assurance durables, aux activités durables, aux placements durables, à l'engagement des parties prenantes, à la transparence et à la divulgation favorise une culture d'entreprise axée sur la collaboration et la communauté qui soutient notre vision d'un avenir plus sûr, plus sain et plus durable pour nos membres et nos communautés.







# Notre stratégie en matière de durabilité

Notre parcours vers un avenir plus durable et résilient face aux changements climatiques pour nos membres et communautés s'articule autour de cinq piliers stratégiques :

Parmi nos cinq piliers, nous nous concentrons sur trois priorités en matière de durabilité. Ces priorités s'alignent sur plusieurs objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (reportez-vous à la [page 17](#)).

## Cinq piliers stratégiques

### SOLUTIONS D'ASSURANCE DURABLES

Nous créons des solutions afin d'encourager les comportements durables et d'aider à prévenir ou à limiter les pertes futures.

### ACTIVITÉS DURABLES

Nous donnons l'exemple et intégrons la durabilité à nos activités quotidiennes.

### INVESTISSEMENTS DURABLES

Nous recourons au pouvoir de nos actifs d'investissement pour soutenir la durabilité et des infrastructures résilientes.

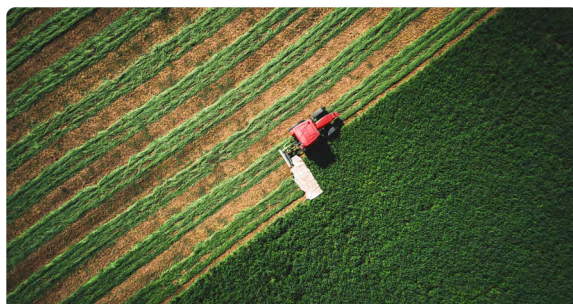
### ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous assurons un dialogue actif et collaboratif permettant de faire progresser les questions portant sur la durabilité et le climat.

### TRANSPARENCE ET DIVULGATION

Nous démontrons que nous assumons nos responsabilités à l'égard de nos engagements et de nos actions.

## Nos priorités en 2023



### RENFORCER LA RÉSILIENCE CLIMATIQUE

Nous soutiendrons, encouragerons et investirons dans le renforcement de la capacité de nos membres et de nos communautés à s'adapter aux conséquences du changement climatique et à les prévenir par le biais de nos produits et services d'assurance, de notre portefeuille de placements et de nos partenariats.



### FAIRE PROGRESSER LA GÉRANCE DE L'ENVIRONNEMENT

Nous intégrerons des pratiques écologiquement durables dans nos activités et nous avons l'intention d'ouvrir la voie à des émissions nettes nulles.



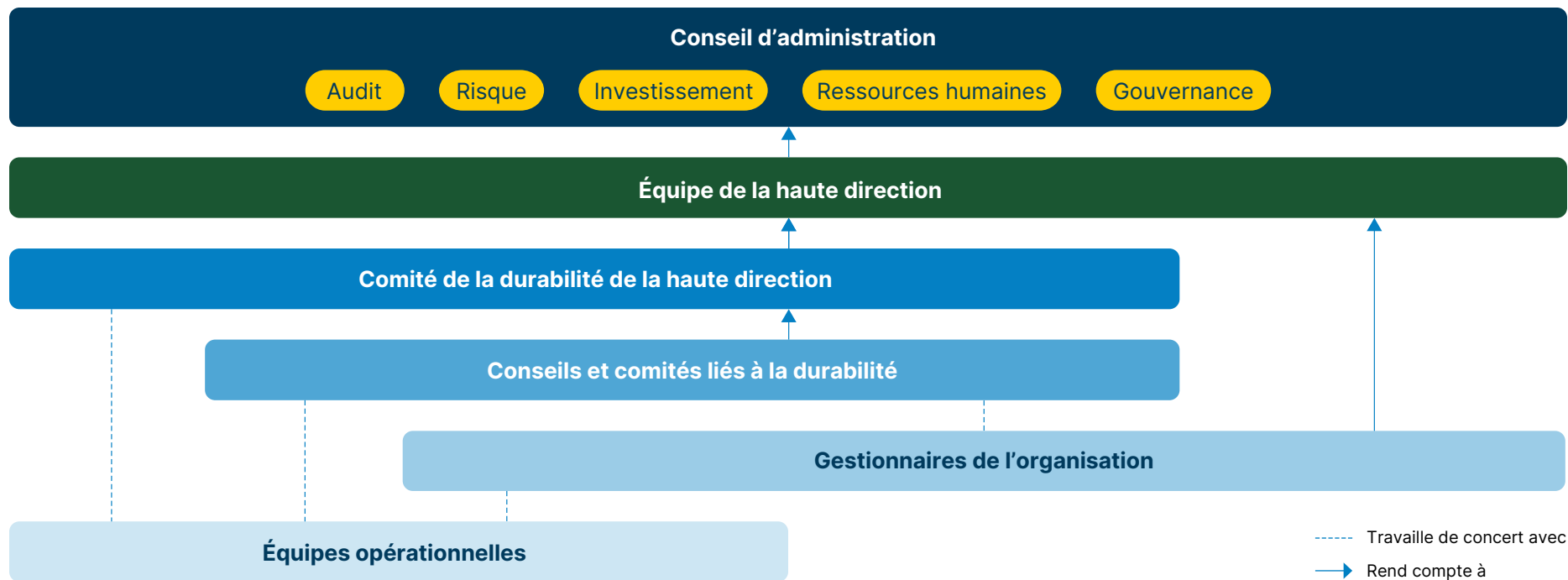
### RENFORCER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ, L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

Nous nous engageons à constituer un effectif qui reflète la diversité des communautés que nous servons tout en promouvant des solutions équitables et inclusives et en créant des retombées d'ordre social positives pour nos membres, nos communautés, nos employés et nos chaînes d'approvisionnement.



# Gouvernance en matière de durabilité

L'intégration de la durabilité dans nos cadres de gouvernance et nos activités conduit à des processus décisionnels plus transparents et plus responsables, qui soutiennent nos engagements en matière de durabilité.



- **Conseil d'administration** – Élu par nos membres pour fournir une orientation précieuse aux activités de Wawanesa (en veillant à ce que nous respections nos engagements et nos politiques d'entreprise) et pour superviser la durabilité au plus haut niveau.
- **Comités du conseil d'administration** – La supervision des questions de durabilité est intégrée aux responsabilités du conseil d'administration et de chacun de ses cinq comités.
- **Équipe de la haute direction** – Composé de vice-présidents principaux et de cadres supérieurs qui supervisent tous les aspects stratégiques et opérationnels de notre organisation. Ils sont responsables devant notre conseil d'administration.

- **Comité de direction de la durabilité relevant de l'équipe de la haute direction** – Composé de hauts dirigeants et de représentants de chaque domaine prioritaire d'importance relative. Responsable de l'intégration de la durabilité dans les activités de l'entreprise et de l'alignement des mesures sur les engagements.
- **Conseils et comités liés à la durabilité** – Groupes interfonctionnels composés principalement de vice-présidents et d'administrateurs de l'ensemble de la société qui supervisent ses activités relatives à la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, à la communauté et aux changements climatiques (notamment les exigences en matière de rapports sur le climat, la gestion des risques climatiques, notre inventaire annuel des gaz à effet de serre [GES], nos engagements et objectifs en matière de réduction des GES, la prévention et la résilience).

- **Gestionnaires de l'organisation** – Responsables de l'intégration de la durabilité dans leurs activités quotidiennes afin de faire progresser les engagements et de gérer les risques et les occasions liés à la durabilité au sein des unités commerciales. En 2024, les objectifs de durabilité ont été intégrés au programme incitatif à long terme des gestionnaires de l'organisation.
- **Équipes opérationnelles (Durabilité; Communauté; Diversité, équité, inclusion et appartenance; Finances; Risques; Activités; Investissements; et Assurances)** – Responsables de la gestion des programmes de la stratégie et de la mise en place de programmes et d'initiatives à l'échelle de l'entreprise; assurent la liaison avec le Comité de direction de la durabilité relevant de l'équipe de la haute direction et travaillent de concert avec les unités commerciales pour créer et mettre en œuvre une gouvernance, des objectifs et des plans d'action en matière de durabilité.





# Principales adhésions et principaux partenariats et engagements

## Canadian Business for Social Responsibility (CBSR)

Seule association de membres au Canada pour les entreprises qui créent ensemble un avenir durable et équitable

## Bureau d'assurance du Canada (BAC)

Association de l'industrie nationale qui représente les assureurs privés d'habitation, d'automobile et d'entreprise du Canada

## Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes (ACCAP)

Association professionnelle qui sert les intérêts collectifs de ses membres – des sociétés d'assurance de personnes

## Un Canada résistant au climat

Regroupement de représentants du secteur de l'assurance, de gouvernements municipaux, d'organisations autochtones, d'organisations non gouvernementales environnementales et d'organismes de recherche œuvrant à encourager le gouvernement fédéral à bâtir un pays plus résilient face aux catastrophes

## Intelli-feu Canada

Dirige le développement de ressources et de programmes pour aider les Canadiens à accroître leur résilience face aux incendies de forêt

## Institut de prévention des sinistres catastrophiques (IPSC)

Centre de recherche et de communication pluridisciplinaire sur la prévention des catastrophes créé par l'industrie de l'assurance des dommages du Canada

## Fédération internationale des coopératives et mutuelles d'assurance (ICMIF)

Organisme représentant les compagnies d'assurance coopératives et mutuelles dans le monde entier, agissant comme centre d'informations et de services complet pour ses membres

## Ostrom Climate Solutions

L'un des principaux fournisseurs de solutions de gestion du carbone en Amérique du Nord, spécialisé dans le développement de projets de compensation carbone et le conseil en solutions climatiques.

Pour d'autres partenariats, reportez-vous à la section [Soutenir la résilience des communautés](#) de ce rapport.

## Wawanesa signe les principes des Nations Unies pour une assurance responsable et pour l'investissement responsable

En novembre 2023, Wawanesa est devenue signataire des [Principes pour une assurance responsable \(PAR\) des Nations Unies](#), un cadre de travail à l'échelle mondiale pour le secteur de l'assurance afin de mieux gérer les occasions et les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il s'agit de la plus grande initiative de collaboration entre les Nations Unies et le secteur de l'assurance.

### EN TANT QUE SIGNATAIRE, NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER LES QUATRE PRINCIPES SUIVANTS :

**Principe 1** – Nous intégrerons dans nos prises de décision les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinents pour les métiers de l'assurance.

**Principe 2** – Nous collaborerons avec nos clients et nos partenaires pour les sensibiliser aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et les inciter à mieux maîtriser les risques et à développer des solutions concrètes.

**Principe 3** – Nous coopérerons avec les gouvernements, les régulateurs et les autres parties prenantes pour promouvoir au sein de la société une action globale répondant à ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

**Principe 4** – Nous rendrons compte de l'application des Principes et ferons preuve de transparence en publiant régulièrement l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

Depuis notre signature, nous avons renforcé notre participation à l'initiative PAR en rejoignant des groupes de travail axés sur la santé, la résilience climatique et la nature, ainsi que dans des activités en Amérique du Nord et au Canada. Nous avons également rejoint récemment le Forum pour la transition des assurances vers un bilan net zéro (Forum for Insurance Transition to Net Zero ou FIT), que vous pouvez découvrir à la [page 52](#). Notre rapport sur notre première année de participation à l'initiative PAR se trouve à la [page 90](#).

Wawanesa est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies le 13 juin 2024. Le fait de devenir un signataire public reflète notre engagement à incorporer les six principes pour l'investissement responsable dans le cadre des PRI des Nations Unies, s'aligne sur notre stratégie en matière de durabilité et complète notre récent engagement à devenir un signataire des Principes pour une assurance responsable (PAR) des Nations Unies.



Signatory of:





# Objectifs de développement durable des Nations Unies

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies font partie d'un accord mondial appelé le Programme 2030, adopté aux Nations Unies en 2015 pour relever certains des plus grands défis mondiaux.

Au nombre de 17, ces objectifs fournissent un cadre pour un monde plus durable d'ici à 2030. Bien que les objectifs soient conçus pour que ce soient les gouvernements nationaux qui s'en emparent et que les cibles cernent des actions au niveau national, nous pensons que nous contribuons à l'esprit et aux objectifs généraux des cibles. En effet, nos trois priorités en matière de durabilité soutiennent huit des ODD.



## ALIGNEMENT SUR LES ODD

### Renforcer la résilience climatique

ODD	Quelques-unes de nos contributions en 2023
<b>9</b> Industrie, innovation et infrastructure	Produits et services durables ( <a href="#">page 23</a> ) Champions du climat Wawanesa ( <a href="#">pages 43-47</a> )
<b>10</b> Inégalités réduites	
<b>11</b> Villes et communautés durables	
<b>13</b> Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	
<b>17</b> Partenariats pour la réalisation des objectifs	

### Faire progresser la gérance de l'environnement

ODD	Quelques-unes de nos contributions en 2023
<b>12</b> Consommation et production responsables	Bâtir nos assises pour l'action climatique ( <a href="#">pages 49-50</a> ) Réduction de nos émissions ( <a href="#">pages 51-53</a> )
<b>13</b> Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	Activités durables ( <a href="#">pages 54-55</a> ) Approvisionnement durable ( <a href="#">pages 56-57</a> )
<b>17</b> Partenariats pour la réalisation des objectifs	

### Renforcer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

ODD	Quelques-unes de nos contributions en 2023
<b>3</b> Bonne santé et bien-être	Améliorer notre couverture d'assurance vie et maladie collective ( <a href="#">page 25</a> )
<b>5</b> Égalité entre les sexes	Attraction et fidélisation des talents ( <a href="#">pages 27-29</a> ) Perfectionnement et formation ( <a href="#">pages 30-32</a> )
<b>10</b> Inégalités réduites	Santé, mieux-être et sécurité ( <a href="#">pages 33-35</a> ) Diversité, équité, inclusion et appartenance ( <a href="#">pages 36-38</a> )
<b>17</b> Partenariats pour la réalisation des objectifs	Soutenir la langue française en milieu de travail ( <a href="#">page 62</a> )







# Servir nos membres

« Nous sommes déterminés à mettre nos membres au cœur de tout ce que nous faisons. Nous nous servons de leurs commentaires pour orienter notre stratégie et prendre des décisions concernant les produits et les expériences que nous proposons. Nous voulons que les membres se sentent entendus, estimés et appuyés, et qu'ils aient la certitude d'être entre de bonnes mains. »

**Rachel Cameron**

Directrice, Information sur l'expérience des membres







# Expérience membre

En tant que compagnie  
mutuelle et guidée par une  
raison d'être, nous sommes là  
pour prendre soin les uns des  
autres, et cela commence par  
prendre soin de nos membres.

## Pourquoi c'est important

Wawanesa a été créée par les membres, pour les membres, afin de répondre aux besoins de la communauté. En tant qu'organisation appartenant à ses membres, nous tenons compte de la façon dont chaque décision est liée à nos membres et leur apporte de la valeur tout au long de leur vie, qu'il s'agisse de l'achat de leur première automobile ou propriété, du démarrage d'une entreprise ou de la protection dont eux et leur famille ont besoin à mesure qu'ils prennent de l'âge. Au fil du temps, notre objectif est d'instaurer un climat de confiance et de loyauté, de sorte que nous puissions continuer à être aux côtés de nos membres au cours du prochain siècle et au-delà.

## Notre approche

Tous les employés de Wawanesa, quelle que soit leur fonction, ont la responsabilité de servir nos membres. Nous nous efforçons d'être l'assureur le plus digne de confiance à leurs yeux, en entretenant des relations significatives grâce à des produits, des services et des expériences qui placent les membres au centre. Les membres savent que nous sommes toujours là pour les aider à l'endroit et au moment où ils en ont le plus besoin. Nous les aidons aussi à forger leur résilience et à se protéger contre les risques futurs.

Faire face à un sinistre peut être particulièrement stressant pour les membres. Notre équipe du service à la clientèle de l'Indemnisation répond à plus de 80 % des appels en moins de 20 secondes. Nous communiquons de manière ouverte et transparente, et nous définissons les attentes en aidant les membres à comprendre leur couverture, le processus de réclamation et ce à quoi ils peuvent s'attendre. Nous nous efforçons de communiquer avec les membres au moment convenu, au moyen de l'outil de communication de leur choix.

Il est essentiel d'être à l'écoute des membres pour comprendre leurs besoins, leur expérience avec nous et leurs irritants. Nous recueillons des commentaires à des points de contact clés, notamment lorsque les membres présentent une réclamation et une nouvelle fois lorsque le dossier de réclamation est fermé.

Parfois, nous organisons des sondages ad hoc ou formons des groupes de discussion pour obtenir un point de vue supplémentaire. Notre équipe Vision des membres dédiée examine régulièrement les commentaires reçus et surveille les mesures relatives aux membres afin de favoriser l'amélioration continue et l'innovation dans notre modèle de service.







## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Servir au mieux nos membres

Nos employés sont habilités à « poser les bons gestes » avec nos membres.

- Notre **programme Vous comptez pour nous** permet aux employés d'exprimer leur soutien ou de faire un effort supplémentaire pour un membre qui peut être confronté à un grave problème de santé, à un décès dans la famille ou à une autre situation difficile. Nous encourageons également nos employés à féliciter des membres ou à leur envoyer des fleurs ou de petits cadeaux pour célébrer des événements marquants de leur vie ou, le cas échéant, à planter un arbre commémoratif.
- L'**initiative La résolution judicieuse** a pour but d'améliorer l'expérience globale du membre en prévoyant un processus établi de restitution ou une simple excuse pour un problème lié au service.

Lors de la fermeture d'un dossier de réclamation pour vol, une membre a mentionné à l'un de nos experts en sinistre qu'elle était en deuil parce qu'elle venait de perdre son mari avec qui elle avait vécu pendant 51 ans. L'expert en sinistre s'est alors tourné vers le programme Vous comptez pour nous et un arbre a été planté à la mémoire du mari. Un certificat de plantation a été envoyé, accompagné de nos condoléances, à la membre. Celle-ci a ensuite communiqué avec notre expert en sinistre pour lui livrer un message qui a fait chaud au cœur :

« Vous m'avez émue. Des larmes ont coulé, des larmes de sucre et d'eau (et de reconnaissance). Mon mari était un véritable passionné de plein air; c'est pourquoi un arbre planté en sa mémoire est tout à fait approprié et significatif. »

#### Personne anonyme

Extrait d'un message envoyé par une personne qui a bénéficié du programme Vous comptez pour nous







## PLAINTES ET PRÉOCCUPATIONS

Si les membres ne sont pas satisfaits de nos services, nous voulons les entendre et nous nous engageons à traiter et à résoudre leurs problèmes d'une manière équitable, rapide et empathique. Les plaintes peuvent être une source précieuse de renseignements, car elles mettent en lumière des domaines qui pourraient nécessiter des changements ou des améliorations.

Si un membre a fait part de ses préoccupations et n'est pas satisfait de la solution proposée par une succursale, il est invité à contacter le Bureau de l'ombudsman pour un examen indépendant. Le rôle de l'ombudsman est d'examiner les préoccupations attentivement et de manière objective, dans le but de trouver une solution appropriée.

L'ombudsman dirige également notre Conseil d'examen des membres, qui est composé de membres bénévoles de Wawanesa. Ce conseil illustre notre engagement envers les membres et l'amélioration continue des normes de service. Il a été mis en place pour renforcer la priorité que nous accordons aux membres. En 2023, quatre plaintes relatives à des réclamations ont été soumises au Conseil d'examen des membres.

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Soutenir les membres en cas de catastrophe

L'année 2023 nous a apporté une nouvelle série d'événements catastrophiques qui ont eu des répercussions importantes sur nos communautés. Le nombre record d'incendies de forêt au Canada, ainsi que les inondations et les violentes tempêtes ont contraint de nombreux membres de Wawanesa à évacuer leur domicile ou leur ont causé des pertes considérables. Nous étions là pour les aider dans ces moments difficiles, en traitant plus de 7 500 réclamations liées à des catastrophes entre avril et août.

Des stratégies, des processus et des structures opérationnelles de traitement des réclamations centrés sur les membres ont permis à nos équipes régionales et nationales chargées des sinistres catastrophiques d'apporter un soutien significatif.

En voici quelques exemples :

- Nous avons fourni des trousse de soins aux membres, comprenant des mouchoirs en papier, du désinfectant pour les mains, du dentifrice, une brosse à dents, un gant de toilette recyclable, un stylo, un bloc d'alimentation, un bloc-notes et une couverture fabriquée à partir de matériaux recyclés.
- Nous avons eu recours à des outils nouveaux et améliorés, y compris des drones, pour estimer les dommages et fournir aux membres des mises à jour sur leurs domiciles.
- Nous avons fait intervenir des experts en sinistre indépendants pour accélérer notre réponse et rassurer les membres.
- Nous avons déployé notre équipe nationale Catastrophe pour aider les équipes régionales à servir les membres touchés par des sinistres de grande ampleur.
- Nous avons été la première compagnie d'assurance à mettre en place des centres d'évacuation en Colombie-Britannique pour aider les personnes touchées par les incendies de forêt.

- Nous avons ouvert la voie à nos fournisseurs du réseau de fournisseurs privilégiés pour faire en sorte que les membres de Wawanesa obtiennent un service exceptionnel et des conseils de partenaires de confiance si des réparations ou des pièces de rechange étaient nécessaires.
- Dans certains cas, nous avons déployé nos équipes du service de l'Indemnisation avant que des événements majeurs ne surviennent. Ainsi, nous avons dépêché des experts en sinistre supplémentaires sur le terrain avant que l'ouragan Lee ne frappe Halifax en septembre.
- Nous avons étoffé la formation interne afin d'améliorer la préparation aux futurs événements catastrophiques et d'assurer une expérience membre uniforme.

Début 2024, nous avons ajouté des unités d'intervention mobiles, à savoir des bureaux mobiles de Wawanesa qui peuvent être sur place partout au Canada dans les 24 heures pour intervenir en cas de catastrophe.



« Composées de membres de l'équipe de Wawanesa, nos unités d'intervention mobiles entièrement équipées offriront aux membres un endroit sécuritaire et accueillant où ils pourront nous rencontrer, soumettre une demande d'indemnité et recevoir une trousse de soins de Wawanesa. »

**Natalia Corsetti**  
Gestionnaire, Indemnisation Nationale –  
Catastrophe





## RELATIONS AVEC LE COURTIER

Nous accordons une grande importance au réseau des courtiers indépendants, ainsi qu'aux connaissances et aux conseils que les courtiers fournissent à nos membres pour s'assurer que leurs besoins d'assurance sont couverts. Nos courtiers partenaires jouent un rôle dans la prestation d'expériences exceptionnelles auprès de nos membres, et les relations que nous entretenons avec eux sont importantes pour nous.

Nous mettons à la disposition de nos courtiers partenaires, y compris Western Financial, des options de libre-service telles que des formations à la demande, des portails d'assureur et des outils de suivi des réclamations de membres, élargissant ainsi la plage des heures pendant lesquelles nous pouvons répondre à leurs besoins. Les options d'intégration des systèmes informatiques des courtiers avec les nôtres facilitent l'établissement de devis ou la soumission d'affaires nouvelles, la gestion des demandes concernant les réclamations ou la facturation, ainsi que le traitement des paiements, ce qui se traduit par des gains d'efficacité, une meilleure expérience membre et une meilleure expérience courtier.

Chaque année, nous sondons nos courtiers partenaires pour vérifier que nous leur permettons d'offrir la meilleure expérience possible à nos membres. Les résultats sont communiqués à grande échelle au sein de notre organisation pour encourager le discours et les actes. Notre sondage de 2023 a révélé des améliorations dans les mesures clés – y compris la satisfaction générale, l'indice de recommandation net et la probabilité de recommandation – dans toutes les branches. Nous avons été particulièrement satisfaits des commentaires reçus concernant la valeur globale fournie aux courtiers, les relations entre notre personnel et le leur, les renseignements fournis aux courtiers et notre technologie.

En réponse à leurs commentaires, nous avons constitué un panel de courtiers de première ligne pour nos branches d'assurance dommages des particuliers afin de mieux comprendre leurs besoins et la manière dont nous pouvons faire en sorte qu'il soit encore plus facile de faire des affaires avec nous. Par le biais de réunions virtuelles et d'ateliers, de groupes de discussion, d'entretiens, de sondages et de cartes de commentaires numériques, nous avons dialogué avec ces courtiers sur une variété de sujets. Leurs commentaires ont permis d'améliorer nos processus de courtage, et nous avons l'intention de rendre compte au panel en 2024 dans le cadre d'un dialogue continu. Compte tenu du succès de cette initiative, nous prévoyons également constituer un panel sur l'assurance des entreprises au cours de l'année à venir.

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Faire un effort supplémentaire

En 2023, nous avons célébré les courtiers qui ont offert un service exceptionnel à leurs clients et à leurs communautés en faisant don de 150 000 \$ à des organismes de bienfaisance choisis par les courtiers gagnants. Des courtiers ont été invités à soumettre des récits sur la façon dont ils « font un effort supplémentaire » pour avoir la chance de remporter l'un des 10 prix de 10 000 \$ chacun pour un organisme de bienfaisance de leur choix. Les fonds restants ont été attribués à tous les autres participants au programme, qui ont chacun reçu une carte de don-cadeau de 500 \$ de Wawanesa à remettre à un organisme de bienfaisance.



« Braver un incendie qui s'approche, éduquer les clients sur les tenants et les aboutissants de l'assurance et recueillir des fonds pour les communautés mal desservies ne sont que quelques-unes des façons extraordinaires dont nos lauréats se sont surpassés. »

**Trevor Rachkowski**  
Vice-président, Ventes et distribution

La liste complète des courtiers sélectionnés se trouve [ici](#).



# Produits et services durables

En tant que signataire des Principes pour une assurance responsable et dans le cadre de notre stratégie en matière de durabilité, nous sommes engagés à élaborer des produits et des services qui réduisent le risque, ont des retombées environnementales et sociales favorables et forgent la résilience.

## Pourquoi c'est important

En proposant des produits et des services durables, nous donnons à nos membres les moyens d'adopter la durabilité, de protéger leurs biens contre les phénomènes météorologiques violents et d'autres risques, et de bâtir un avenir plus résilient pour eux-mêmes et leurs communautés. Nous permettons également à notre entreprise de prévenir ou de limiter les pertes, et de contribuer à la protection des populations et de la planète.

## Notre approche

Ces dernières années, nous avons lancé des produits conçus pour aider les Canadiens à rendre leurs domiciles plus résistants aux effets du changement climatique. Ces produits sont les suivants :

- **Avenant Habitation résiliente** – Nous payons le coût plus élevé pour réparer ou remplacer un toit en bardeaux ou un revêtement extérieur en utilisant des matériaux plus résilients, et pour mettre en place jusqu'à deux mesures d'atténuation pour réduire les sinistres causés par un incendie de forêt, la grêle, une tempête de vent ou des eaux de surface.
- **Avenant Écoresponsable** – En cas de sinistre, nous payons le coût plus élevé pour réparer ou remplacer des biens couverts par des produits économes en énergie (produits cotés ou accrédités par ENERGY STAR ou par le Conseil du bâtiment durable du Canada LEED Canada) et par des matériaux respectueux de l'environnement. Cet avenant couvre les appareils ménagers, les peintures et les produits d'étanchéité, les luminaires et les ampoules, les robinets, les appareils de plomberie et les toilettes, les systèmes résidentiels de chauffage, de ventilation et de climatisation, l'isolation, les toits, les portes et les fenêtres.

Cette couverture améliorée est le résultat de notre travail avec l'Institut de prévention des sinistres catastrophiques et d'autres sociétés d'assurance pour faire en sorte que les habitations fonctionnent mieux lorsqu'elles sont confrontées à des phénomènes météorologiques violents, dans le cadre d'un programme qui encourage les assureurs à reconstruire des habitations plus résilientes (*Insurers Rebuild Stronger Homes*).

En plus de ces couvertures, nous avons introduit des mesures telles que l'offre aux membres qui ont subi un sinistre dû à un refoulement d'égout d'une somme pouvant aller jusqu'à 1 000 \$ pour l'achat d'une vanne de refoulement d'eau. Nous offrons aussi un crédit pour la détection de fuites d'eau qui s'applique lorsqu'un système de détection de fuites d'eau à surveillance centralisée ou mobile a été installé dans une habitation.

« En encourageant les mesures proactives visant à renforcer les habitations et à réduire la vulnérabilité, nous donnons à nos membres les moyens de s'adapter aux changements climatiques et de protéger leurs biens les plus précieux. »

**Tannis Wiebe**

Vice-présidente, Produits et tarification,  
Assurance des biens







### VALEUR AJOUTÉE GRÂCE AUX SERVICES DE PRÉVENTION

Au fil des ans, nos efforts en matière de prévention des dangers, des risques et des sinistres ont évolué, passant du matériel de lutte contre les incendies à l'actuelle équipe Prévention et Services de gestion des risques. Dotée de caméras à infrarouge, d'outils de mesure au laser, de tablettes iPad et d'une plateforme technologique de pointe, l'équipe contribue à réduire les risques d'occurrence des sinistres et à diminuer l'ampleur de ceux qui surviennent, à l'avantage de l'entreprise et du titulaire de police.

Lors de la souscription ou du renouvellement d'une police par un membre, l'équipe Prévention et Services de gestion des risques peut, en fonction du profil de risque, évaluer les dangers possibles sur la propriété dans le but de prévenir ou de minimiser les sinistres. Elle procède à une inspection du bien, pose des questions, prend des mesures et des photos. Son évaluation tient compte d'une variété de facteurs – des caractéristiques de construction du bâtiment aux risques d'incendie, de responsabilité et de criminalité – afin de mettre en évidence les éléments positifs et les éléments qui pourraient entraîner un sinistre.

À l'issue de l'inspection, l'équipe fournit des documents au courtier et au souscripteur, y compris une lettre de recommandation accompagnée de photos indiquant les possibilités d'amélioration. L'équipe est également disponible par la suite pour des consultations et des conseils sur les futurs projets de rénovation ou d'agrandissement des bâtiments.

« Nous sommes là pour aider à la fois le membre et le courtier... Un sinistre évité est toujours une victoire tant pour nous que pour le membre qui, ainsi, n'aura pas à subir des inconvénients liés aux travaux ou à payer toute franchise. »

**Tyler Bjornson**

Directeur, Prévention et Services de gestion des risques



## LA TÉLÉMATIQUE AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ DES DÉPLACEMENTS

Nous utilisons la télématique pour propulser notre nouvelle application Drive Change pour les membres. Grâce au GPS et à d'autres fonctionnalités de téléphone intelligent, Drive Change peut repérer les pratiques de conduite plus sécuritaires, suivre les données relatives au comportement de conduite et ainsi permettre aux membres d'obtenir des récompenses pour des habitudes de conduite plus sûres. En août 2023, nous avons testé l'application en Ontario auprès de certains courtiers avant de la déployer dans toute la province en octobre. Nous contrôlons actuellement le produit et procédons à des ajustements en fonction des commentaires des utilisateurs. Nous prévoyons de rendre l'application Drive Change disponible dans d'autres régions à travers le Canada à la fin de 2025 ou au début de 2026.

« Nous concevons des produits qui s'adressent aux membres de demain, en accord avec notre vision de bâtir un avenir plus sûr, plus sain et plus durable pour nos membres et nos communautés. »

**Vanessa Heichert**

Vice-présidente, Optimisation et facilitation  
des activités



## AMÉLIORER NOTRE COUVERTURE D'ASSURANCE VIE ET MALADIE COLLECTIVE

Nous voulons aider les organisations à offrir les avantages sociaux qui répondent aux besoins variés des milieux de travail d'aujourd'hui. À cette fin, nous avons ajouté une gamme de garanties relatives à l'affirmation de genre en 2023. Nous avons aussi élargi notre couverture en ce qui a trait aux services de santé mentale pour répondre au besoin croissant d'une solution complète en matière de mieux-être, et amélioré nos avantages pour les médicaments avec l'ajout de médicaments contre l'obésité.

Le programme d'assurance invalidité hybride de Wawanesa Vie convient parfaitement à des associations ou à des groupes d'employeurs désireux de se procurer une assurance invalidité de longue durée lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'accéder à une couverture abordable ou lorsqu'ils sont dans l'incapacité de souscrire cette couverture en raison de la nature ou du secteur d'activité de leur entreprise ou de leurs antécédents de réclamations. Ce programme combine une assurance invalidité de longue durée de deux ans et notre programme d'assurance invalidité en cas d'accident ou de maladie grave.





# Donner à nos employés les moyens d'agir

« En tant qu'entreprise, nous nous efforçons d'offrir de la valeur à nos membres. Nous croyons qu'il est tout aussi important de créer un environnement qui contribue au bien-être de notre personnel et où il est possible de faire progresser sa carrière. »

**Lisa Osachoff**

Vice-présidente principale et chef des Affaires  
humaines et culturelles







# Attraction et fidélisation des talents

Nos employés sont au cœur de ce que nous sommes. Nous nous efforçons de recruter les bonnes personnes et de faire en sorte qu'elles soient heureuses, engagées et qu'elles fassent partie d'une culture qui leur permet de donner le meilleur d'elles-mêmes au travail, et de se perfectionner et de faire évoluer leur carrière.

## Pourquoi c'est important

Notre secteur a des besoins uniques et le marché des talents est très concurrentiel. Pour réussir, nous devons attirer, engager et fidéliser des personnes exceptionnelles qui non seulement possèdent les compétences et les aptitudes requises, mais sont également attachées à nos objectifs et à nos valeurs et désireuses de soutenir nos membres et de s'entraider.

## Notre approche

Notre équipe de l'acquisition de talents joue un rôle essentiel en veillant à ce que les bonnes personnes occupent les bons postes au bon moment. Elle établit des relations avec les gestionnaires de l'entreprise et les candidats afin de comprendre les besoins des services, de créer et de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et d'offrir une excellente expérience aux candidats. Elle veille également à ce que des processus de sélection et de recrutement justes, cohérents et équitables soient en place pour aider les gestionnaires à prendre les meilleures décisions en matière de recrutement de nouveaux employés.



Notre proposition de valeur pour les employés (PVE) oriente l'expérience employé et couvre plusieurs des avantages inhérents au fait de travailler pour Wawanesa :

### Nous offrons un environnement de travail hybride flexible.

Nous pensons que nos employés sont des professionnels qui prennent des décisions responsables, en collaboration avec leurs gestionnaires, quant à savoir s'ils doivent travailler au bureau ou à domicile.

### Nous offrons des possibilités de carrière infinies.

Les occasions de bâtir une carrière enrichissante à Wawanesa sont légion. Nous offrons des cheminements de carrière personnalisés et ciblés et, grâce à l'Université Wawanesa, nous investissons dans le soutien nécessaire à tous les aspects de l'assurance et des services utiles tels que la technologie, la finance, les gens et la culture.

### Nous reconnaissons les réalisations de nos employés.

Nous soulignons et récompensons les réalisations, les anniversaires de service ainsi que ceux et celles qui mettent en pratique nos valeurs axées sur la communauté en combinant reconnaissance informelle et récompenses concrètes.



### Nous offrons une rémunération, des avantages sociaux et des congés concurrentiels.

Nous offrons une rémunération concurrentielle et une rémunération variable en fonction du rendement. Nous offrons également des avantages sociaux en matière de santé et de mieux-être, une politique avantageuse en matière de vacances, ainsi que des jours de congés personnels, de mieux-être et d'entraide pour faire du bénévolat.

### Nous préconisons une culture d'appartenance amicale et bienveillante en milieu de travail.

Nous avons bâti notre culture de milieu de travail inclusif en nous appuyant sur nos valeurs et nous nous efforçons d'être utiles, amicaux et bienveillants. C'est l'attitude que nous démontrons chaque jour pour servir nos membres et travailler les uns avec les autres.

Bien que nous ayons toujours eu une PVE, nous l'avons « couchée sur papier » en 2023 et continuons à la faire évoluer, démontrant ainsi notre engagement à offrir aux employés une expérience positive à laquelle nous participons tous et dont nous sommes fiers.





## UNE EXPÉRIENCE D'INTÉGRATION REPENSÉE

En accueillant plus de 50 nouveaux gestionnaires et près de 800 contributeurs individuels en 2023, nous avons reconnu l'importance de veiller à ce qu'ils disposent du soutien et des ressources nécessaires pour s'épanouir dès le premier jour.

Les commentaires d'un récent sondage sur l'engagement des employés nous ont incités à rafraîchir notre programme d'intégration au début de l'année 2024. Parmi les améliorations apportées, citons :

- Un cadre cohérent et centralisé pour tous les employés;
- Une nouvelle composante axée sur l'établissement de relations au moyen d'un système de « collègues accompagnateurs »;
- Des séances d'orientation en personne et virtuelles pour les nouveaux gestionnaires et employés;
- Des technologies et des ressources numériques améliorées, y compris un nouveau Guide de l'employé, une trousse d'outils pour les gestionnaires et les collègues accompagnateurs, et un site Web d'intégration qui donne accès à l'ensemble du programme en un seul endroit.

Les séances d'orientation pour les nouveaux employés comprennent une introduction à notre stratégie, dont l'expérience membre et la durabilité, pour aider à mettre leur travail en contexte et leur donner une bonne compréhension de nos priorités, de nos objectifs et de nos aspirations.

## RECONNAÎTRE LE RENDEMENT

Nous disposons de nombreux programmes destinés à soutenir l'établissement d'objectifs individuels et les conversations sur le rendement, ainsi qu'à reconnaître le travail bien fait. Il s'agit notamment des programmes suivants :

- **BluPrint** fournit un cadre cohérent pour s'y retrouver dans notre processus de gestion du rendement et aider les gestionnaires et les employés à harmoniser les attentes à l'égard du travail, à fixer des objectifs ambitieux et à se concentrer sur la croissance continue. Il met l'accent sur des mises au point régulières pour faire en sorte que les employés aient des conversations enrichissantes sur le rendement et le parcours professionnel tout au long de l'année.
- Le **Plan de réalisation des objectifs (PRO)** est un régime annuel d'intéressement à court terme visant à récompenser les employés qui aident Wawanesa à atteindre des objectifs à l'appui de la mission, des valeurs et des objectifs de l'entreprise. En 2023, nous avons atteint les indicateurs de rendement requis et un paiement a été effectué à tous les employés admissibles dans le cadre du PRO, ce qui représente environ 99 % de notre main-d'œuvre.
- **Ovation** est une plateforme de reconnaissance en ligne à l'échelle de l'entreprise qui encourage et simplifie la reconnaissance des employés par les gestionnaires et entre collègues. Les employés accumulent des points qu'ils peuvent échanger contre des cadeaux et des prix.
- **Récompenses Ovation pour les jalons importants** souligne les années de service par des cadeaux et des primes d'anniversaire.



« Notre service est très axé sur la reconnaissance, et nous saisissons chaque occasion de remercier les membres de notre équipe pour leur excellent travail, qu'il s'agisse d'une réalisation majeure ou d'une tâche quotidienne. J'aime Ovation parce qu'il est simple à utiliser et qu'il permet de célébrer facilement les moments qui comptent pour les personnes avec lesquelles nous travaillons. »

**Zainab Nuristani**  
Superviseure, Souscription - Assurances  
des entreprises



## ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Notre sondage annuel sur l'engagement reflète notre engagement à maintenir les lignes de communication ouvertes avec nos employés. Le sondage de 2023 a été une occasion importante pour les employés de se faire entendre et de nous faire savoir comment nous nous débrouillons en tant que société, ainsi que de faire part de leurs expériences personnelles et de leurs commentaires.

Ce taux de participation est le plus élevé depuis le lancement de notre sondage annuel en 2015, et les taux de participation et d'engagement ont tous deux augmenté de 5 % par rapport à 2022. Notre taux d'engagement nous a valu le titre de meilleur employeur au Canada dans le cadre du programme de certification mondial de notre fournisseur de services de sondage.

Parmi les domaines dans lesquels nous devons nous améliorer, citons la tenue régulière de conversations sur le perfectionnement professionnel individuel et l'offre de programmes de perfectionnement du leadership plus ciblés pour les contributeurs individuels.

## POINTS SAILLANTS DU SONDRAGE DE 2023 SUR L'ENGAGEMENT

**96 %** Taux de participation (ce qui signifie que 3 306 personnes ont répondu au sondage)

**77 %** Taux d'engagement des employés à l'échelle du Canada (ce qui nous place dans le quartile supérieur des entreprises du Canada)

L'efficacité du gestionnaire ainsi que la diversité et l'inclusion ont été des points forts, avec des résultats de plus de 90 % pour plusieurs éléments dans ces deux catégories.



« De nombreux facteurs font de Wawanesa un employeur recherché, l'un d'eux étant la façon dont Wawanesa investit véritablement dans son personnel et dans ses communautés. Le programme de formation en matière de DEIA et le programme de mieux-être sont supérieurs. Wawanesa offre à ses employés de nombreuses possibilités d'apprentissage [et] de maintien et d'amélioration de leur mieux-être général. »

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Évolution de notre approche de travail flexible

Nous continuons à faire évoluer notre approche de travail flexible au fur et à mesure que nous découvrons ce qui fonctionne le mieux pour notre entreprise et notre culture. Alors que la plupart de nos employés ont travaillé à distance pendant la pandémie, en 2023, nous sommes passés à une expérience de travail en environnement réparti, un cadre qui donne la priorité au travail en mode hybride et à la flexibilité.

Nous avons annoncé d'autres changements en 2024, en adoptant un modèle selon lequel les employés doivent prévoir dans leur routine hebdomadaire au moins deux jours par semaine au bureau. Avant cette décision, nous avons mis sur pied un comité de gouvernance de l'expérience de travail en environnement réparti composé de gestionnaires issus de l'ensemble de l'entreprise afin d'orienter la meilleure approche et d'élaborer un plan approfondi et réfléchi propre à Wawanesa.

La flexibilité reste une priorité. La manière dont les employés intègrent leur présence au bureau à leur semaine de travail, et le moment où ils le font, sont laissés à leur discrétion, de concert avec leur gestionnaire. Ils peuvent planifier ce temps de différentes façons afin de conserver la souplesse et l'équilibre travail-vie personnelle qui leur sont chers.

Anonyme

Extrait du sondage sur l'engagement de 2023





# Perfectionnement et formation

Nous sommes conscients que pour soutenir nos employés dans le secteur dynamique, novateur et en constante évolution d'aujourd'hui, nous devons trouver et créer des occasions pour qu'ils puissent bâtir des carrières à long terme.

## Pourquoi c'est important

En ces temps d'évolution rapide, il est important que nos connaissances suivent le rythme, afin que nous puissions continuer à fournir un service uniforme, attentionné et de haut niveau à nos membres. Nous savons également que le perfectionnement des gestionnaires à tous les niveaux joue un rôle clé dans l'expérience globale des employés, leur engagement, leur attraction et leur rétention.

## Notre approche

Nos programmes visent à maximiser l'expérience d'apprentissage par l'adoption du modèle 70-20-10, selon lequel 70 % de l'apprentissage provient du travail sur le terrain, 20 % du travail avec les autres et 10 % de la formation et des cours. Nous proposons un apprentissage mixte (en personne et virtuel) et des possibilités d'apprentissage expérientiel, d'encadrement, de mentorat et de réseautage.

Nous encourageons nos employés à être les artisans de leur propre réussite en leur donnant accès à des programmes, des ressources et des outils conçus pour cultiver leurs talents et leurs ambitions. Chaque interaction présente une occasion de perfectionnement, qu'il s'agisse du recrutement, de l'intégration, des évaluations ou de la croissance, et nos ressources de formation et de perfectionnement aident nos employés à se perfectionner, tant sur le plan professionnel que personnel, à chaque étape de leur carrière au sein de l'entreprise.

Voici trois nouveaux programmes lancés en 2023 :

L'**Université Wawanesa** est notre nouveau lieu d'apprentissage, de cheminement de carrière et de perfectionnement des talents. Nous avons rassemblé et organisé le contenu de notre apprentissage formel de façon à ce qu'il soit facile d'accès sur notre intranet. Grâce à l'Université Wawanesa, les employés ont accès à des ressources qui peuvent les aider à construire leur carrière avec nous.



**Wawanesa  
University**

« L'Université Wawanesa est un investissement stratégique qui vise à cultiver une main-d'œuvre non seulement compétente, mais exceptionnelle. Il ne s'agit pas seulement d'un lieu où nous offrons des formations, mais où les employés peuvent apprendre, se perfectionner et prospérer. Nous voulons que chaque employé découvre son potentiel inexploité, qu'il libère ses talents cachés et voit s'éveiller des passions qu'il ne soupçonnait pas. »

Au total :

- Nous avons ajouté plus de 650 ressources d'apprentissage.
- Quelque 55 % des employés ont visité l'Université Wawanesa et y sont retournés environ 13 fois pour accéder au contenu.
- Nos bibliothèques techniques (réclamations et souscription) et sur la DEIA ont été les ressources les plus populaires, avec un total de 1 278 accès.

**Stacey Mills**  
Directrice, Formation et perfectionnement  
des employés



Les **profils de réussite** ont été introduits pour aider les employés à comprendre ce qu'il faut pour progresser vers d'autres fonctions au sein de l'entreprise et à déterminer le perfectionnement et l'expérience nécessaires pour y parvenir. Ils aident également les gestionnaires à avoir des conversations plus approfondies sur le parcours professionnel des employés. Nous avons présenté le premier profil de réussite à notre équipe d'actuaire pour qu'ils mettent le concept à l'essai et nous avons tenu compte de leurs commentaires pour élaborer 30 nouveaux profils dans toutes les branches.

Le **Carrefour des occasions** est un outil qui permet aux employés d'accéder à de nouvelles occasions de perfectionnement et de réseautage au sein de l'entreprise. Il offre une gamme d'options, allant de projets à court terme à des occasions de bénévolat. En 2023, il a fourni de nouvelles occasions à 38 employés.

Nous prévoyons transformer le Carrefour des occasions en un marché des talents en 2024. Cela aidera les employés à découvrir des cheminements de carrière non traditionnels, à trouver des occasions qui correspondent à leurs compétences et à soutenir leurs objectifs professionnels. Les gestionnaires y trouveront également leur compte, car ils disposeront d'un nouvel endroit où trouver des talents pour des projets et des rôles.

« Nous continuons à investir dans la manière dont nous assurons le perfectionnement de nos employés, et 2023 a été une année marquante, puisque nous avons lancé de nombreuses nouvelles initiatives visant à favoriser l'épanouissement et le perfectionnement des talents dans toute l'entreprise. »

### UNE FORMATION SPÉCIALISÉE POUR DES RÔLES SPÉCIALISÉS

Plusieurs programmes et ateliers internes soutiennent nos employés qui travaillent dans des domaines nécessitant des compétences spécialisées. Parmi les programmes récemment proposés, citons les suivants :

- Le programme de rotation des actuaires PIVOT (Offrir aux personnes des occasions intéressantes de s'épanouir) offre aux talents en actuariat la possibilité de travailler avec différentes équipes actuarielles et ainsi d'élargir leurs connaissances et de développer leurs compétences techniques en les exposant en milieu de travail à des projets et à des tâches.
- Le programme national d'expertise en dommages matériels automobile a été mis en place en 2023.



En 2023, nous avons dépensé plus de 2,1 millions de dollars pour soutenir la formation des employés grâce à des partenariats externes approuvés au travers de notre Programme d'aide à l'éducation. Cela comprend le remboursement à 100 % de cours liés à l'assurance, d'adhésions à des associations professionnelles, de séminaires et de conférences, et plus encore.

**Delana McKinsley**

Vice-présidente, Talents, apprentissage  
et DEIA





## PERFECTIONNEMENT DU LEADERSHIP

Les gestionnaires jouent un rôle déterminant dans l'expérience globale des employés et dans notre capacité à attirer, à perfectionner et à fidéliser les talents. En 2023, nous avons repensé notre approche à l'égard de la formation et des programmes de perfectionnement du leadership. Les principaux éléments sont présentés ci-dessous.

### SÉANCES D'ÉCOUTE DES GESTIONNAIRES

Nous avons organisé 12 groupes de discussion réunissant 183 participants de tous les échelons, de toutes les régions et de tous les domaines d'activité afin de fournir des commentaires sur notre nouvelle programmation.

### AGRÈMENT AU LEADERSHIP : DIRIGER SELON LES PRINCIPES DE WAWANESA

Ce nouveau programme aide les gestionnaires à approfondir les compétences et les connaissances qui constituent le fondement de la culture de leadership de Wawanesa.

### SÉRIE RÉSEAU DES GESTIONNAIRES

Nous avons organisé quatre séances du Réseau des gestionnaires, ouvertes à tous les gestionnaires de Wawanesa. Cette série se veut un forum permettant de participer à des conversations importantes sur le soutien aux employés, et comprend des outils, des ressources et de l'apprentissage. Les thèmes abordés étaient les suivants : l'efficacité des équipes en période de changement, la direction des équipes engagées, le leadership inclusif, et la direction dans un environnement de travail réparti.

### PROGRAMME LEADERS EN HERBE

Ce programme cible les contributeurs individuels très performants ayant des aspirations ou un potentiel en matière de leadership. Notre première cohorte a commencé le cours de neuf mois en mai. Elle y apprendra directement des gestionnaires de Wawanesa sur le cheminement de carrière, la délégation, la gestion du temps, la résolution de conflits, la gestion du changement, la transition vers le leadership et plus encore.

## DÉVELOPPER LES MENTORS ET LES MENTORÉS

Nos directeurs régionaux et gestionnaires de l'Alberta ont lancé un programme de mentorat dans leur province afin de développer les mentors et les mentorés par le biais d'un encadrement, de discussions, d'études et d'un apprentissage partagé. Les objectifs étaient de renforcer les compétences en leadership, d'élaborer des plans de carrière pour les mentorés, de fidéliser les employés au rendement élevé et à fort potentiel, et d'inspirer les autres à modéliser les capacités et qualités de rendement des employés les plus performants.

« Le programme de mentorat de l'Alberta m'a offert une occasion d'apprentissage approfondi dont je n'aurais pu profiter ailleurs. Savoir que nous avons une organisation qui encourage les gens à rêver grand et qui fournit le soutien nécessaire pour transformer nos aspirations en réalité est une véritable source de motivation pour moi. »

**Ka Lok Tam**

Souscripteur principal, Assurance des entreprises





# Santé, mieux-être et sécurité

La nature du travail évolue, tout comme les avantages sociaux et les programmes en matière de santé et de mieux-être que nous offrons à nos employés. Nous demandons et écoutons les commentaires sur les changements qu'ils aimeraient voir, puis nous apportons des modifications là où c'est possible.

## Pourquoi c'est important

Pour pouvoir optimiser leur rendement au travail, les employés doivent être en sécurité, se sentir bien et être en mesure de prendre soin d'eux-mêmes, de leur famille et de nos membres. En tant que fournisseurs d'avantages sociaux collectifs par l'intermédiaire de Wawanesa Vie, nous croyons qu'il est tout particulièrement important d'offrir à nos propres employés des avantages et des programmes complets en matière de santé et de mieux-être.

## Notre approche

Que les employés travaillent à domicile ou au bureau, ou une combinaison des deux, nous nous efforçons d'offrir un large éventail d'avantages et de programmes accessibles en tout temps de la manière qui leur convient le mieux. Nous offrons des avantages sociaux libres de primes complets, ce qui, selon nous, nous différencie de la plupart des autres entreprises.

Notre régime comprend non seulement les protections d'assurance maladie complémentaire, de soins dentaires, d'assurance vie, d'assurance invalidité et d'assurance en cas de maladie grave, mais il comprend également un compte de dépenses flexibles. Ce compte peut être affecté à un compte de frais de soins de santé ou à un nouveau compte de dépenses personnel, que les employés peuvent utiliser pour payer un large éventail de dépenses de mieux-être – comme des chaussures de course – qui ne sont pas couvertes par un régime d'assurance collective traditionnel ou un régime provincial d'assurance maladie.

Les améliorations apportées au régime d'avantages sociaux en 2023 comprenaient l'augmentation du plafond annuel pour les services de santé mentale, qui est passé de 1 500 \$ à 2 500 \$; la mise à jour de notre protection à l'extérieur du pays ou de la province; et l'ajout de 19 maladies graves, pour un total de 29 maladies admissibles au titre de notre assurance maladie grave.

Tous les employés permanents sont admissibles à nos régimes de retraite. Ceux qui ont été embauchés avant 2019 ont le choix de continuer à participer à notre régime à prestations déterminées (PD) (à l'exception du Québec) – et près de 50 % des employés actifs participent à ce régime – tandis que ceux qui ont été embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont invités à participer au régime à cotisations déterminées (CD).

Nos politiques adaptées aux familles prévoient des régimes complémentaires de congé qui viennent compléter les prestations d'État, lesquelles ne remplacent qu'une petite partie du salaire normal d'un employé pendant une période donnée. Grâce à nos programmes, nous réduisons au minimum les répercussions qu'un congé peut avoir sur le revenu du ménage afin que les employés puissent se concentrer sur leurs besoins et ceux de leurs proches. Nos programmes s'appliquent aux congés de maternité, congés parentaux (y compris pour l'adoption), congés de compassion, congés maladie grave pour enfant et congés pour aidant naturel.





### HUIT DIMENSIONS DU MIEUX-ÊTRE

Le mieux-être n'a pas la même signification pour tous, et les besoins en matière de mieux-être peuvent changer. Grâce à une équipe spécialisée et à divers programmes fondés sur les huit dimensions du mieux-être, nous soutenons nos employés tout au long de leur parcours personnel.

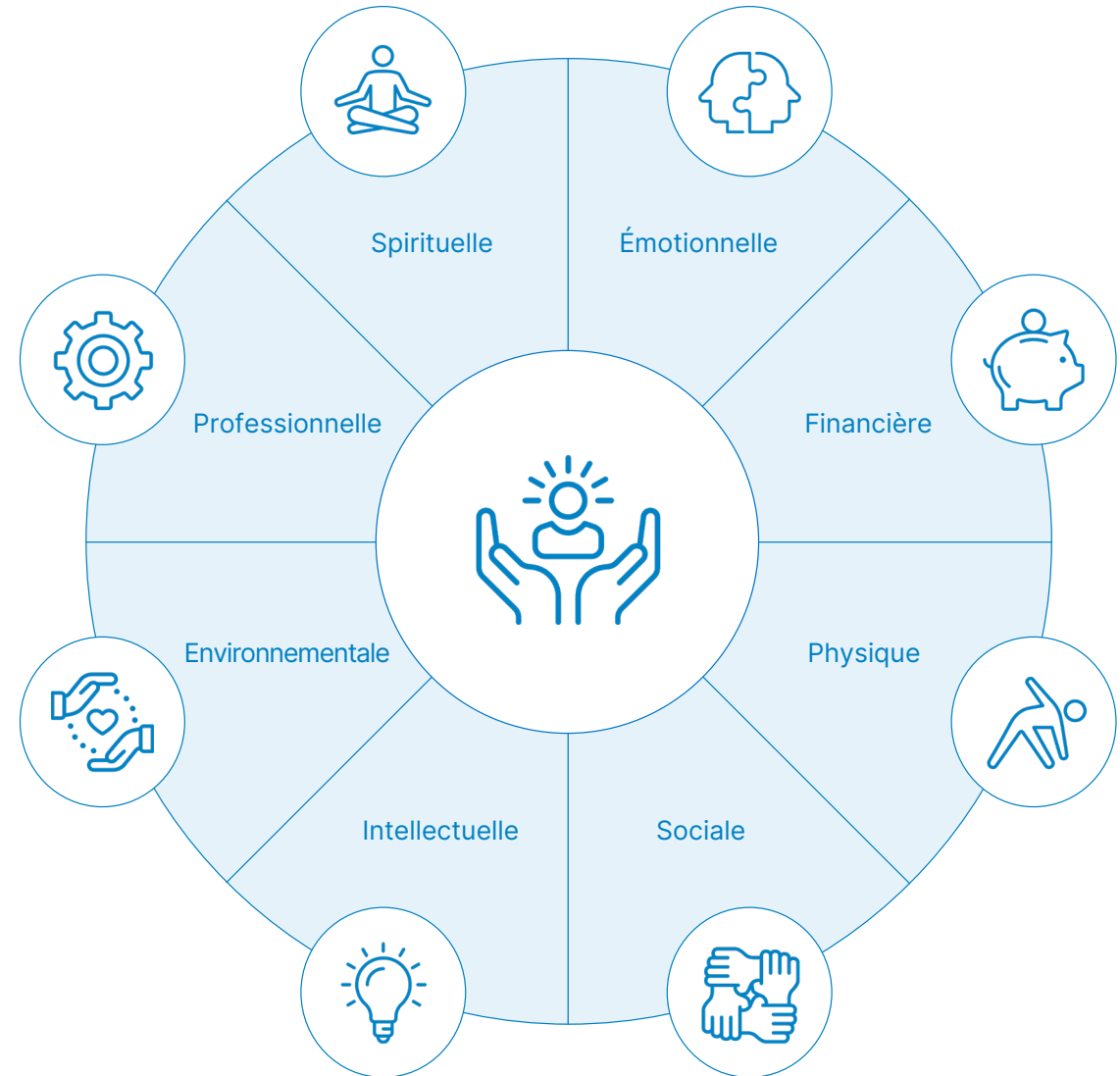
Les programmes, financés par l'entreprise, comprennent ce qui suit :

- Programme d'aide aux employés et à la famille qui permet d'obtenir des conseils confidentiels et d'être dirigé vers des experts
- Soutien en santé mentale
- Services de télémédecine pour un accès virtuel, en tout temps, à des médecins de famille ou à des infirmiers praticiens spécialisés titulaires d'un permis canadien
- Pulse, une plateforme de mieux-être lancée en 2023, qui permet aux employés d'accéder à des ressources en matière de mieux-être et de participer à des activités saines d'une manière qui convient à leur mode de vie. Ils peuvent utiliser Pulse autant qu'ils le souhaitent et gagner des points de participation à des tirages au sort pour chaque activité accomplie ou chaque défi réussi

« La télémédecine a parfaitement fonctionné pour nous. Le processus a été remarquablement efficace. En moins de 30 minutes, nous avons pu entrer en contact avec un médecin qui nous a prodigué d'excellents soins. »

En 2023, les employés ont effectué 1 200 consultations de télémédecine. Les réactions ont été élogieuses, avec des commentaires tels que :

« C'est un excellent ajout! Surtout pour ceux d'entre nous qui habitent une petite ville sans clinique ou cabinet de médecin à proximité. »



**Angela Olaya Murillo**

Spécialiste des produits – Automobile, Assurance des particuliers



### AVANTAGES SOCIAUX POUR LES RETRAITÉS

Le départ à la retraite est une étape importante et, pour les employés participant à notre régime de retraite PD, la couverture des soins de santé est maintenue lorsqu'ils franchissent cette nouvelle étape de leur vie. Les participants retraités comptant au moins 15 années de service bénéficient de protections de soins de santé et de soins dentaires à la retraite payées par l'employeur, sans date de résiliation pour l'employé et son conjoint à partir de 55 ans. Tous les retraités bénéficient également de réductions sur les produits d'assurance de Wawanesa Vie, et ont accès à la liste de fournisseurs privilégiés de Wawanesa.

Pour les participants à notre régime CD qui approchent de la retraite, nous nous associons à notre fournisseur de services de tenue de dossiers, Manuvie, pour organiser des webinaires visant à fournir de l'information complète sur la planification de la retraite, les options de placement et le mieux-être financier. Les participants à notre régime PD ont accès aux séances d'apprentissage « Prêt pour la retraite? » et reçoivent des trousseaux personnalisés décrivant en détail leurs options de retraite.

Les participants aux régimes PD et CD ont accès à des services de mieux-être financier par l'intermédiaire d'un conseiller, qui leur offre des conseils sur mesure et des options pour les aider à aborder leur retraite en toute confiance. Nous proposons également un régime de décaissement conçu pour assurer une transition en douceur entre l'emploi actif et la retraite en aidant les employés à tirer le meilleur parti de leur épargne pour la retraite grâce à une vaste sélection d'options de placement proposées à des tarifs préférentiels.

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nous considérons la santé et la sécurité au travail comme une responsabilité partagée, chaque personne devant faire ce qu'elle peut pour éviter les blessures ou les maladies, pour elle-même et pour les autres, par exemple en respectant les règles et les procédures de travail sécuritaire, en repérant et en signalant les dangers, et en utilisant les équipements, les vêtements et les dispositifs de sécurité de manière appropriée.

Des comités régionaux mixtes direction-employés de santé et de sécurité se réunissent tous les mois. Ils sont notamment chargés d'inspecter les bâtiments, d'analyser les incidents, de recevoir les rapports sur les dangers et de formuler des recommandations à la direction.

En 2023, nous avons commencé à rendre officielles un grand nombre de nos politiques et pratiques de gestion de la santé et de la sécurité. Nous avons, par exemple, élaboré une politique en matière de santé et de sécurité pour l'entreprise, commencé à faire le suivi des blessures pouvant être consignées et normalisé les inspections de bâtiments et les listes de contrôle préparatoire pour l'évaluation des risques destinées au personnel sur la route.





# Diversité, équité, inclusion et appartenance

Nous nous engageons à développer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés que nous servons, tout en créant un milieu de travail inclusif et équitable pour tous.

## Pourquoi c'est important

En faisant progresser la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA), nous contribuons à libérer le potentiel de réussite de nos employés et à mieux répondre aux besoins diversifiés de nos membres. Nous pensons que l'accent mis sur la DEIA stimulera également l'innovation et renforcera nos capacités à résoudre les problèmes et à prendre des décisions en introduisant des perspectives différentes et en générant de nouvelles idées.

## Notre approche

Notre stratégie en matière de DEIA continuera à renforcer les racines de la culture et de la main-d'œuvre de Wawanesa. Nous croyons qu'il est important d'avoir une main-d'œuvre qui reflète nos membres à travers le Canada, à la fois pour une expérience de travail durable et pour offrir la meilleure valeur possible à nos membres. L'objectif de notre stratégie en matière de DEIA est de créer un milieu de travail équitable et inclusif qui reflète la diversité des employés, des membres et des communautés que nous servons. Notre stratégie s'articule autour de quatre piliers, lesquels sont décrits ci-après. Chaque année, nous faisons évoluer notre approche afin de nous assurer que la bonne programmation est en place pour obtenir des résultats significatifs en matière de DEIA.

## Les quatre piliers de la DEIA

- 1 **CRÉER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE DEIA**
- 2 **INTÉGRER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE DANS L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ**
- 3 **DIVERSIFIER NOTRE LEADERSHIP**
- 4 **ÉTABLIR DES PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES SIGNIFICATIFS**

### 1 CRÉER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE DEIA

En 2023, nous avons introduit une nouvelle compétence de base – valoriser les différences et la collaboration – dans notre processus de gestion du rendement. Nous avons également évalué la capacité des dirigeants à démontrer cette nouvelle compétence en les soumettant à des évaluations à 360 degrés.

Nous avons mis en place des formations à l'intention des gestionnaires et des employés qui renforcent notre compréhension collective de la DEIA, nous apprennent à reconnaître les préjugés nuisibles et à y faire face, et promeuvent l'inclusivité – autant de facteurs qui ont une incidence sur l'expérience employé et la façon dont nous travaillons avec succès ensemble.

L'auto-identification a été introduite à la fin de l'année pour permettre à notre personnel de partager volontairement ses données démographiques avec nous. Il est important de disposer de données précises et actualisées, car elles nous indiquent la composition de notre main-d'œuvre, orientent nos décisions concernant les programmes et les ressources liés à la DEIA et nous aident à cerner les défis et les occasions, à mesurer les progrès et à nous responsabiliser.

Depuis plusieurs années, nous surveillons nos pratiques salariales pour détecter les signes d'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Nous rédigeons ensuite un rapport sur la rémunération des femmes et des hommes, qui est examiné par le comité des ressources humaines du conseil d'administration. En 2023, notre écart salarial contrôlé – qui tient compte des emplois et des échelons – a été comblé. Nous avons encore du travail à faire en ce qui concerne l'écart salarial non contrôlé, qui représente la différence globale de rémunération entre les hommes et les femmes indépendamment de l'emploi ou de l'échelon, mais nous continuons à faire des progrès dans ce domaine. Notre écart salarial non contrôlé est actuellement de 0,86 \$ pour un dollar.

85 % des gestionnaires et

73 % des employés ont suivi le programme de formation en matière de DEIA en 2023





## 2 INTÉGRER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE DANS L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

Nous sommes ravis de compter neuf groupes d'employés (GE), au sein desquels nos employés peuvent tisser des liens et trouver une communauté, ainsi qu'un groupe de soutien pour aider les responsables des GE. Près de 10 % de notre personnel fait partie d'au moins un GE. Ces groupes sont des regroupements sûrs, inclusifs et conviviaux destinés à toutes les personnes qui souhaitent en faire partie, qu'elles soient des membres de la communauté, des alliées ou des personnes curieuses d'en savoir plus. Nous pouvons compter sur le soutien de la haute direction à tous les niveaux et avons structuré chaque groupe de manière à ce qu'il comprenne un mentor de l'équipe de la haute direction, un promoteur au sein de la direction et des coresponsables.



Nom	Communauté ou groupe représenté
Pride @ Wawanesa	Personnel 2ELGBTQ+
Abled and Disabled Allies Partnering Together (ADAPT)	Personnes handicapées
Femmes + de Wawanesa	Employées s'identifiant comme des femmes
Communauté panasiatique	Employés asiatiques
GRE pour les employés autochtones	Employés autochtones
GRE sur l'environnement et l'action climatique	Employés passionnés par la conservation et la gérance de l'environnement
Familia	Employés hispaniques et latins
Groupe de soutien aux parents	Employés parents et aidants
Black Leaders and Allies Creating Change (BLACC)	Employés noirs

« Lorsque je me suis jointe à Wawanesa il y a plus de 15 ans, je me sentais isolée parce que je n'avais pas de famille élargie ou de système de soutien social. Wawanesa n'avait pas de groupes d'employés à l'époque, mais des collègues et des gestionnaires m'ont soutenue et m'ont aidée à m'épanouir au fil des ans. Ma contribution au succès de l'entreprise en utilisant ma perspective et mes compétences uniques est l'une des choses qui font que je me sens valorisée et heureuse d'être à Wawanesa.

Je suis fier de donner en retour en faisant partie du GE pour les personnes asiatiques. Je veux aider d'autres employés à réussir et à se sentir bienvenus et appréciés. Je suis également enthousiaste à l'idée d'aider à promouvoir la sensibilisation et l'appréciation de nos cultures et de notre héritage asiatiques parmi tous les employés. »

**Simran Mannan**

Administratrice de systèmes II – Gestion des services – SI, coresponsable du GE Communauté panasiatique



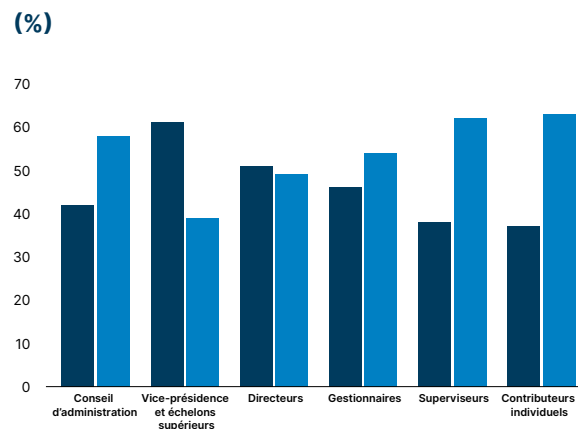


### 3 DIVERSIFIER NOTRE LEADERSHIP

Le leadership en matière de diversité commence par l'assurance que nos équipes de direction sont le reflet de la diversité de notre personnel. Nous avons une bonne représentation des sexes au sein de notre conseil d'administration, de notre direction et de l'ensemble de notre personnel, mais nous savons qu'il y a encore beaucoup de travail à faire.

Notre nouveau marché des talents et nos profils de réussite (voir page 31) nous aideront à améliorer l'accès aux occasions et à renforcer les possibilités de cheminements de carrière que les employés peuvent exploiter lorsqu'ils élaborent leurs plans de perfectionnement avec leurs gestionnaires.

#### DIVERSITÉ DES SEXES À TOUS LES NIVEAUX DE L'ORGANISATION, 2023 (%)



- Homme
- Femme

« J'ai récemment suivi le programme de formation sur la DEIA à l'intention des gestionnaires. Ce fut une expérience précieuse qui m'a rappelé comment je peux m'améliorer en tant que gestionnaire et en tant que personne grâce à ces connaissances, en prenant conscience de mes propres préjugés et en portant une attention constante à l'importance de toutes les voix. »

**Robert Lamoureux**  
Directeur, Gestion des données

### 4 ÉTABLIR DES PARTENARIATS COMMUNAUTAIRES SIGNIFICATIFS

En 2023, Wawanesa a versé 35 000 \$ à des organismes communautaires qui soutiennent les étudiants autochtones poursuivant des études postsecondaires, par le biais de bourses d'études, de possibilités d'emploi à Wawanesa (par l'intermédiaire d'AMIK), et de fonds pour soutenir l'événement culturel autochtone qu'est le Manito Ahbee Festival.

Nous avons également soutenu Indspire, Ka Ni Kanichihk, les prix Manitoba Indigenous Youth Achievement Awards, la communauté Indigenous Business Education Partners de l'Université du Manitoba et le Centre autochtone de ressources environnementales, ainsi que les prix Indigenous Education Awards et le salon de l'emploi aux côtés du Business Council of Manitoba.

Nous disposons d'un fonds pour la diversité destiné à appuyer les organisations qui desservent les régions de nos GE, et nous consultons ces derniers avant de faire des dons.







# Soutenir la résilience des communautés

« La résilience climatique est une nécessité croissante que nous observons dans chaque communauté. En tant que compagnie mutuelle d'assurance, notre objectif est d'exercer une influence positive sur l'atténuation des changements climatiques et la capacité d'adaptation à ceux-ci au sein des communautés afin qu'elles soient plus résilientes. Il s'agit d'une nouvelle étape des plus intéressantes de notre longue tradition de détermination à prendre soin de nos communautés lorsqu'elles en ont besoin. »

**Jeff Goy**

Président et chef de la direction de Wawanesa







# Impact communautaire

La communauté représente l'essence même de ce que nous sommes. Nous sommes fiers d'être là pour nos membres et nos communautés. Nos programmes d'Impact communautaire investissent plus de 3,5 millions de dollars chaque année pour soutenir nos organisations partenaires locales et nationales au Canada.

## Pourquoi c'est important

À l'heure où nos communautés font face à des défis extraordinaires, leur venir en aide est inscrit dans notre ADN de compagnie mutuelle d'assurance. Nous constatons qu'il est de plus en plus nécessaire de renforcer la résilience climatique et de contribuer à résoudre les problèmes persistants de santé communautaire, les problèmes d'abordabilité, les inégalités et bien d'autres choses encore. Répondre à ces besoins est fondamentalement en accord avec notre objectif, notre vision et nos valeurs, et y est ancré.

## Notre approche

Nous soutenons activement les organisations qui renforcent les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et au sein desquelles vivent et travaillent nos membres, nos employés et nos courtiers partenaires. Nous contribuons à la résilience des communautés à travers le Canada de trois grandes façons : par le biais des campagnes Centraide, en faisant don de notre temps et de nos talents lors des journées de bénévolat des employés, et au moyen de notre programme Champions du climat Wawanesa et de son large éventail de partenariats et de programmes de subventions à fort impact.

## WAWANESA S'ENTRAIDE POUR CENTRAIDE

Chaque année, nos employés se rallient à notre campagne Centraide annuelle. Centraide offre un réseau d'organismes communautaires essentiels, équipés pour répondre aux besoins immédiats. Investir dans ces organismes est une façon pour nous de fournir un bassin de soutien disponible en cas de besoin. Deux gestionnaires de Wawanesa siègent au cabinet de la campagne de Centraide Winnipeg, un comité directeur composé de représentants de tout Winnipeg qui se réunissent chaque mois pour planifier des stratégies de collecte de fonds efficaces pour la campagne à l'échelle de la ville.

Nous avons tenu notre sixième campagne Centraide annuelle en octobre 2023, un événement de deux semaines organisé dans les bureaux d'un bout à l'autre du pays, au cours de laquelle les employés ont participé à des activités amusantes et éducatives. Grâce à la générosité des employés, des membres du conseil d'administration et des retraités, la campagne a permis de récolter la somme record de 935 596 \$. Le programme de jumelage de dons de l'entreprise nous a permis de faire don de 1,68 million de dollars pour soutenir les centres de Centraide à travers le Canada.







### NOTRE CADRE PARRAINÉ DE 2023

Dans le cadre de notre campagne annuelle, tous les employés de Winnipeg sont invités à poser leur candidature pour devenir notre cadre parrainé de l'année. Le cadre sélectionné passe 14 semaines à gérer le compte des grandes entreprises de Centraide, établissant des liens avec des cadres de tous les secteurs de la communauté d'affaires pour offrir des conseils sur la façon de mener une campagne de dons réussie. Le cadre parrainé participe également au programme de perfectionnement du leadership de Centraide, un programme de certificat en collaboration avec l'Université du Manitoba au titre duquel il reçoit une formation en gestion de projet, en art oratoire, en leadership, en collecte de fonds, en planification d'événements, en vente et en analyse stratégique, et participe à des ateliers sur des sujets tels que les réalités autochtones et l'influence sociale.

### PROGRAMME JOUR D'ENTRAIDE

Le programme Jour d'entraide offre aux employés de Wawanesa un jour payé par année civile pour faire du bénévolat auprès de l'organisme de bienfaisance, de l'organisme sans but lucratif ou du programme communautaire qui leur tient à cœur. En 2023, nous avons ajouté une nouvelle façon de soutenir les causes communautaires : les cartes-cadeaux d'Impact communautaire. Lorsqu'un employé utilise l'entièreté des 7,5 heures de bénévolat, il reçoit une carte-cadeau d'Impact communautaire virtuelle de 100 \$ à donner à une œuvre de bienfaisance ou à un organisme sans but lucratif de son choix. L'ajout de ces cartes-cadeaux au programme de journées de bénévolat encourage les employés à faire du bénévolat et amplifie notre impact dans la communauté.

## Carte-cadeau d'Impact communautaire

100 \$



**Wawanesa**  
Assurance



« Cette expérience a véritablement changé ma vie. J'ai beaucoup appris sur ma ville et ses quartiers et sur la façon dont les généreux donateurs de Centraide Winnipeg répondent aux besoins de notre communauté. Je suis reconnaissante d'être cadre parrainée de Wawanesa et de l'occasion qui m'a été donnée de perfectionner mes compétences en matière de leadership et de communication. Je suis revenue de ce rôle gonflée à bloc et ouverte à de nouveaux défis et à de nouvelles possibilités pour l'avenir. »

**Natasha Jean**

Cadre parrainée pour 2023 et  
souscriptrice II – Assurance des entreprises



## Faits saillants de 2023 :

Plus de

# 14 500 heures

consacrées au bénévolat  
dans les communautés

# 1 063 employés

ont fait don de leur carte-cadeau  
d'Impact communautaire, soit un don total  
de 106 300 \$ aux communautés d'un bout à  
l'autre du pays

# 54 % des employés

ont utilisé la totalité de leur Jour d'entraide –  
c'est le taux de participation le plus élevé  
depuis que nous avons lancé le programme  
en 2017 –, soit une augmentation de 23 % par  
rapport à 2022



« A&O: Support Services for Older Adults (anciennement Age & Opportunity) est venu en aide à ma mère retraitée au moment où elle en avait besoin étant donné le manque d'occasions offertes aux femmes d'un certain âge. Aujourd'hui, en tant que femme d'une autre génération qui a pu bénéficier d'une multitude d'occasions au fil du temps, je considère qu'il est important pour moi de redonner à ma communauté. Chaque année, je participe au programme des Fêtes d'A&O intitulé « Be a Santa to a Senior ». Ma carte-cadeau d'Impact communautaire de 100 \$ permettra de remettre des cadeaux à quatre personnes âgées supplémentaires qui n'en auraient peut-être pas reçus autrement. »

**Deb Krywenko**

Spécialiste principale, Communications





# Champions du climat Wawanesa

En 2023, nous avons lancé le programme Champions du climat Wawanesa. Par le biais de ce programme, Wawanesa s'engage à investir 2 millions de dollars chaque année pour soutenir les personnes et les organisations qui travaillent en première ligne en vue de bâtir des communautés plus résilientes au climat à travers le Canada. Nous avons réalisé une courte [vidéo](#) qui illustre l'esprit et l'intention de notre engagement croissant en faveur de la résilience aux changements climatiques.

Le programme apporte un soutien à travers trois piliers stratégiques afin de créer un impact :



## GARDIENS DE L'ENVIRONNEMENT

Des protecteurs de l'environnement, des agriculteurs et des peuples autochtones qui travaillent sur des solutions basées sur la nature pour la résilience aux changements climatiques



## PROTECTEURS DE COMMUNAUTÉS

Des agents de prévention des catastrophes, des agents d'intervention et des agents de reconstruction qui s'efforcent de protéger nos membres et nos communautés des catastrophes climatiques, avant et après qu'elles aient eu lieu



## DÉLÉGUÉS JEUNESSE

La prochaine génération de Champions du climat Wawanesa, qui agit pour aider nos communautés à accroître leur résilience climatique

**Au cours de la première année du programme, nous avons soutenu 13 organisations et 23 projets d'organisations partenaires et distribué 12 subventions pour la prévention des feux incontrôlés et la résilience aux changements climatiques<sup>1</sup>.**

Ces projets portaient sur les principaux phénomènes météorologiques violents au Canada et prenaient appui sur une variété de types de territoires et de stratégies d'atténuation et d'adaptation.

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Pour des lendemains plus verts

Pour célébrer le lancement de notre programme, nous avons invité les employés à devenir des Champions du climat Wawanesa le temps d'une journée en participant à l'un des 13 événements de plantation d'arbres organisés à l'échelle nationale. Près de 600 employés ont planté 4 000 arbres. Ces arbres permettront de capturer plus de 900 tonnes de carbone au cours des 25 prochaines années. Nous avons également soutenu le programme Renouvert d'Arbres Canada pour aider trois communautés de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse touchées par des phénomènes météorologiques violents à mieux reconstruire grâce à la replantation stratégique d'arbres, et nos employés bénévoles aux États-Unis ont planté des pins de Torrey et des kurrajongs à San Diego.



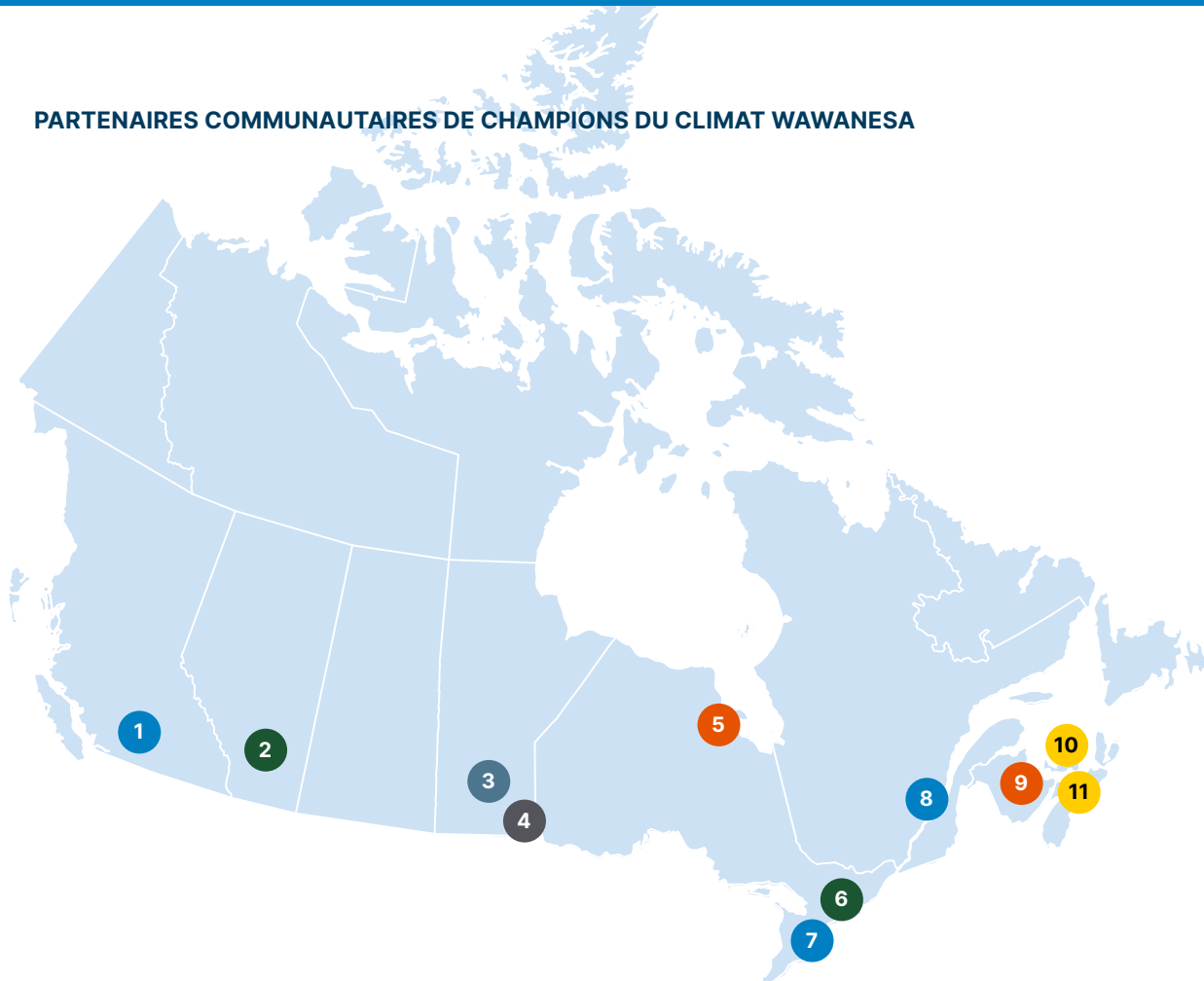
« Ayant dû évacuer ma maison avec ma famille lors des incendies de forêt en Nouvelle-Écosse, la possibilité de planter des arbres dans une région ravagée par les incendies m'a beaucoup touchée. Voir notre équipe se réunir pour entamer le processus de remise en valeur des belles forêts de la région a été une expérience particulière et je suis reconnaissante à Wawanesa de nous avoir réunis pour cette occasion. »

**Natalia Corsetti**  
Gestionnaire, équipe nationale CAT

<sup>1</sup> Le programme Champions du climat Wawanesa a été lancé le 1<sup>er</sup> juin 2023. Le premier cycle annuel du programme a pris fin le 31 mai 2024.



**PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES DE CHAMPIONS DU CLIMAT WAWANESA**



- 1 **Force de la nature** : adaptation aux inondations dans la région du delta du Fraser
- 7 **Force de la nature** : adaptation aux inondations dans la région de la rivière Washington Creek
- 8 **Force de la nature** : adaptation aux inondations dans la région de la rivière Lorette



- 2 **Projet New Acre** : adaptation aux inondations et au vent dans le sud de l'Alberta
- 6 **Projet New Acre** : adaptation aux inondations et au vent dans le sud de l'Ontario



- 3 **Centre autochtone de ressources environnementales (CARE)** : renforcement de la résilience climatique de la Première nation Ojibway de Sandy Bay



- 4 **Conservation de la nature Canada** : conservation des prairies et jeunes stagiaires



- 5 **WWF** : mesure et surveillance du carbone dans les basses-terres des baies d'Hudson et James
- 9 **WWF** : adaptation aux inondations au Nouveau-Brunswick



- 10 11 **Arbres Canada** : opération Renouvert à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse

**À l'échelle nationale**



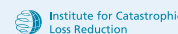
**Fermiers pour la transition climatique**  
Programme de mentorat pour des fermes résilientes



**Croix-Rouge canadienne**  
Interventions d'urgence



**Youth Climate Lab**  
Éducation en matière d'action climatique



**Intelli-Feu Canada et l'Institut de prévention des sinistres catastrophiques**  
Subventions pour la prévention des feux incontrôlés dans les communautés



**Les Collèges canadiens pour une relance économique résiliente**  
Champions du climat Wawanesa : Bourse à l'innovation jeunesse



**Institut international du développement durable**  
Sensibilisation des jeunes aux objectifs de développement durable





## PROFILS DES PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES

### Institut de prévention des sinistres catastrophiques

Nous avons établi un nouveau partenariat avec l'Institut de prévention des sinistres catastrophiques et soutenu l'ouverture de son Centre de résilience aux changements climatiques dans l'ancien siège social de Wawanesa au centre-ville de Winnipeg. Le Centre servira de lieu de rencontre pour les assureurs, réassureurs, courtiers, constructeurs d'habitations, responsables du code du bâtiment, établissements d'enseignement postsecondaire, municipalités et membres de la communauté, qui pourront ainsi se familiariser avec les pratiques exemplaires et les stratégies concrètes en matière d'atténuation des pertes en assurance de biens et de préparation à la résilience climatique.

### Fermiers pour la transition climatique

La coalition nationale Fermiers pour la transition climatique est dirigée par des agriculteurs et représente plus de 20 000 agriculteurs et éleveurs au Canada. Un nombre croissant d'agriculteurs et d'éleveurs se tournent vers cet organisme pour se renseigner sur les pratiques agricoles à faible émission qui permettent d'accroître la résilience, telles que les cultures de couverture, la gestion de l'azote et le pâturage en rotation.

Wawanesa soutient le Programme de mentorat pour des fermes résilientes (MFR) de l'organisme, qui offre du mentorat par les pairs gratuit, un portail d'apprentissage en ligne proposant des ressources et des espaces de réseautage, des visites d'exploitations agricoles virtuelles et à la ferme, ainsi que des forums de discussion. En 2023, le programme MFR a formé plus de 10 000 agriculteurs et éleveurs gérant plus de 5,5 millions d'acres au Canada.



« Les agriculteurs sont grandement exposés aux risques liés aux changements climatiques; c'est pourquoi il est crucial qu'ils deviennent plus résilients et s'adaptent. Nous sommes en première ligne lorsqu'il s'agit de composer avec les répercussions... Des études montrent que c'est auprès d'autres agriculteurs que les agriculteurs apprennent le mieux; ils sont leur source d'information la plus fiable... Le programme MFR offre aux agriculteurs une communauté de soutien qui leur permet de savoir qu'ils ne sont pas seuls et que d'autres pairs font comme eux. »

**Brent Preston**

Maraîcher du nord-ouest de Toronto et président de Fermiers pour la transition climatique





## CONSERVATION DE LA NATURE CANADA

Conservation de la nature Canada (CNC) est en première ligne de la protection des prairies canadiennes menacées et offre aux jeunes la possibilité de découvrir ce travail essentiel.

Wawanesa est fière de s'associer à CNC pour appuyer la prochaine génération de champions du climat qui travaillent à la conservation des prairies du Canada. Les prairies sont un écosystème vital pour contrer les effets du changement climatique – elles absorbent et stockent des milliards de tonnes de carbone, atténuent les inondations et les sécheresses et contribuent à la purification de l'eau. Sachant que plus de 80 % des prairies canadiennes ont déjà disparu, CNC espère protéger 500 000 hectares d'ici à 2030.

En 2023, nous avons financé le travail de six stagiaires dans le cadre du Programme de la prochaine génération de leaders de la conservation de CNC, dont deux qui ont travaillé sur le terrain dans tout le Manitoba, recueillant des données essentielles qui orientent les pratiques de gestion et de restauration des milieux naturels. [Cet article et cette vidéo](#) en témoignent.



## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Les Champions du climat à l'œuvre

Les employés de Wawanesa sont devenus des Champions du climat en consacrant plus de 3 000 heures de leur temps à participer à 27 événements d'éducation sur le climat et de bénévolat :

- **Plus de 360 employés** se sont inscrits pour participer à l'une des quatre séances d'éducation de nos partenaires (Fermiers pour la transition climatique, Conservation de la nature Canada, Youth Climate Lab et Projet New Acre dirigé par ALUS) sur la résilience climatique.
- **Plus de 200 employés** ont ramassé plus de 200 sacs de déchets dans 10 communautés à travers le Canada.
- **Plus de 100 employés** se sont joints à notre nouveau Groupe d'intérêt pour les employés sur l'environnement et l'action climatique, un groupe d'employés désireux de se renseigner et de contribuer aux actions en faveur de l'environnement à Wawanesa et dans leur propre vie.
- **Plus de 110 employés** ont participé à un événement éducatif sur le Jour de la Terre.





## SUBVENTIONS DE WAWANESA POUR LA PRÉVENTION DES FEUX INCONTRÔLÉS DANS LES COMMUNAUTÉS

Grâce à notre partenariat avec Intelli-feu Canada et l'Institut de prévention des sinistres catastrophiques, nous offrons des subventions pouvant aller jusqu'à 15 000 \$ pour aider les communautés à l'échelle du Canada à accroître leur résilience aux feux incontrôlés par des activités de réduction du risque et de prévention.

En novembre 2023, nous avons donné le coup d'envoi de la deuxième année de ce programme de subventions de 150 000 \$. Plus de 100 demandes ont été soumises, illustrant l'intérêt croissant que suscite le programme depuis son année inaugurale et la différence que les subventions font pour les communautés dans le besoin. Les 12 communautés et les projets sélectionnés sont présentés sur notre [site Web](#).

Dans le cadre de ce programme, nous avons soutenu des communautés comme la montagne Anarchist, en Colombie-Britannique, qui a mis en place un système d'extincteurs automatiques à déploiement rapide destiné à deux quartiers dépourvus de sources d'eau, et Chateau Village, en Nouvelle-Écosse, qui a entrepris de démontrer comment déterminer les besoins en espace autour d'une propriété afin de réduire les risques d'incendie. Le financement accordé à l'association des propriétaires de Chateau Village a servi à transformer un terrain de cabane à sucre en une propriété modèle présentant les diverses mesures que les résidents peuvent prendre pour protéger leur maison des incendies de forêt.







# Assurer la gérance environnementale

« Nous nous sommes engagés à intégrer la pensée de l'économie circulaire dans nos pratiques quotidiennes d'approvisionnement et de gestion des fournisseurs et des installations. Cela implique de mettre l'accent sur la réduction des déchets, l'accroissement de l'efficacité et l'exploitation de nos réseaux de fournisseurs pour contribuer à la réalisation de nos objectifs liés à la durabilité et aux communautés. »

**Bill Lagopoulos**

Vice-président, Approvisionnement stratégique et Gestion des fournisseurs







# Bâtir nos assises pour l'action climatique

En tant qu'assureur, Wawanesa a un rôle à jouer dans la résilience face aux changements climatiques des communautés que nous desservons et dans la transition mondiale vers une économie à faibles émissions de carbone.

## Pourquoi c'est important

À Wawanesa, nous sommes conscients des défis mondiaux que représentent l'adaptation aux changements climatiques et leur atténuation. Nous reconnaissons le rôle crucial que joue le secteur de l'assurance dans la protection des communautés et la sensibilisation aux causes et aux effets d'événements climatiques catastrophiques tels que les inondations, les ouragans et les feux de forêt. L'augmentation récente à la fois de la fréquence et de la gravité de ces catastrophes liées au climat, ainsi que l'évolution rapide des paysages réglementaires et technologiques, soulignent l'importance de renforcer la résilience, de réduire la vulnérabilité et de soutenir les mesures d'adaptation dans nos communautés.

Dans le domaine de l'assurance dommages, nous nous trouvons en première ligne, là où ces effets se font sentir. Il est donc essentiel pour nous de les gérer de manière proactive tout en trouvant des façons d'offrir des produits et des services innovants qui aident nos membres à protéger ce qui compte le plus pour eux.

## Notre approche

Les risques climatiques touchent tous les aspects de nos activités. Wawanesa s'engage à concevoir des systèmes et des processus internes qui nous permettent de comprendre et de gérer les effets des changements climatiques, d'intégrer les considérations climatiques dans nos risques et nos décisions stratégiques, de suivre et de réduire l'empreinte carbone de nos activités et de mesurer et de fixer des objectifs pour réduire l'exposition au carbone dans notre portefeuille d'investissements. Cet engagement est étayé par notre valeur fondamentale de transparence, et à mesure que nous progressons sur cette voie, nous nous engageons à rendre compte publiquement à nos membres et aux autres parties prenantes de nos rendements et de nos processus.

## Rendre compte de nos progrès

Wawanesa divulgue ses données sur le climat selon les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Elle s'appuie également sur la ligne directrice B-15 – *Gestion des risques climatiques* du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et sur les normes IFRS S1 et S2 de l'International Sustainability Standards Board (ISSB), qui offrent une vision axée sur l'investisseur en ce qui concerne la divulgation des risques et des mesures d'adaptation climatiques liés aux activités commerciales. Cette approche multicadre a servi de base à l'élaboration de cette première série de données relatives au climat et définit les attentes pour nos futurs rapports liés au climat, qu'ils soient exigés par la réglementation ou émis à titre volontaire.

### En savoir plus

Pour lire l'ensemble de l'information financière de Wawanesa relative au climat, veuillez consulter les [pages 76 à 85](#).







Les stagiaires **Lauren James** (à gauche) et **Megan Miller** (à droite) sur le terrain avec **Matt Gasner** du programme de la prochaine génération de leaders de la conservation de Conservation de la nature Canada.

## Information financière relative aux changements climatiques

Ce rapport contient la première information financière relative aux changements climatiques publiée par Wawanesa, décrivant nos actions en faveur du climat à travers les quatre piliers recommandés par le GIFCC et alignés sur la ligne directrice B-15 du BSIF. Cette information – détaillée aux pages 76 à 85 – comprend des données liées au climat pour toutes les entités sur lesquelles Wawanesa exerce un contrôle opérationnel. Les points saillants de notre approche, de nos engagements et de nos actions sont présentés ici.

### GOUVERNANCE

La responsabilité de la gestion du changement climatique est intégrée depuis nos opérations jusqu'à notre haute direction. Le conseil d'administration supervise les initiatives globales liées au climat pour notre entreprise. Les comités (de gestion du risque et d'audit) du conseil d'administration, le comité de la durabilité de la haute direction et le conseil sur le climat sont conjointement responsables de la gestion des risques et des mesures d'adaptation climatiques dans l'ensemble des unités opérationnelles.

### STRATÉGIE

La stratégie climatique de Wawanesa se concentre sur la gestion des risques et des mesures d'adaptation climatiques qui ont une incidence sur des domaines importants de notre activité, tels que nos portefeuilles de souscription et de placements. Nos mesures comprennent l'analyse et la modélisation de scénarios climatiques qui guident la conception de produits et de services durables.

### GESTION DES RISQUES

Notre approche du risque climatique est guidée par notre processus de gestion du risque de l'entreprise. Nous utilisons un cadre dans lequel les secteurs d'activité cernent les risques, élaborent des plans d'action et intègrent les principaux résultats dans notre planification et notre stratégie d'entreprise. La conformité de ce processus avec notre politique en matière de risques climatiques est évaluée par les équipes de gestion du risque de l'entreprise et d'audit interne.

### MESURES ET OBJECTIFS

Nous avons mis au point des paramètres climatiques qui nous permettent de mesurer l'incidence du climat sur nos activités et de rendre compte de nos progrès en matière de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous participons également à un plan de réduction des GES et avons des objectifs pour réduire l'empreinte carbone globale de nos investissements et de nos activités.

#### En savoir plus

[Gouvernance](#)

[Stratégie](#)

[Gestion des risques](#)

[Mesures et objectifs](#)





# Réduction de nos émissions

Nous nous engageons à rendre compte chaque année des progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs de réduction des émissions.

## Pourquoi c'est important

Avec la hausse des températures à l'échelle mondiale, les événements météorologiques catastrophiques sont de plus en plus fréquents et de plus en plus graves. Nous sommes conscients des menaces que le changement climatique fait peser sur nos activités, nos membres et nos communautés, ainsi que de la nécessité urgente de faire ce qui est en notre pouvoir pour limiter nos émissions de gaz à effet de serre (GES).

## Notre approche

En mai 2023, nous avons formé un Conseil pour le climat, composé principalement de vice-présidents et de directeurs issus de l'ensemble de l'entreprise. Le Conseil supervise les activités de l'entreprise liées au climat, y compris les exigences en matière d'information sur le climat, la gestion des risques climatiques, notre inventaire annuel des GES et nos engagements et objectifs de réduction des GES.

Les trois groupes de travail du Conseil pour le climat se concentrent sur des domaines précis, comme suit :

- **Groupe de travail sur la communication d'informations relatives aux changements climatiques** – ce groupe veille à l'application cohérente de la méthodologie et des orientations en matière de rapports, ainsi que de la gouvernance et des contrôles en ce qui concerne les informations à fournir en lien avec les changements climatiques.
- **Groupe de travail sur les émissions liées aux activités** – ce groupe interfonctionnel de gestionnaires est chargé de faire progresser la mesure et la réduction de nos émissions de GES liées à nos activités, telles que celles provenant de nos bâtiments, de notre parc automobile, de nos achats et de notre papier.

- **Groupe de travail sur les émissions liées aux activités d'investissement et d'assurance** – ce groupe rassemble les parties prenantes internes chargées de quantifier et de réduire nos émissions financées.

Nous nous sommes engagés à mesurer et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément à la science du climat et aux pratiques exemplaires mondiales afin de limiter l'augmentation de la température mondiale à moins de 1,5 °C. À cette fin, nous avons pris des engagements à court terme en faveur du climat et nous avons commencé à combler les lacunes importantes en matière de données.

## NOS ENGAGEMENTS À COURT TERME EN FAVEUR DU CLIMAT

### Objectif annuel

Atteindre la carboneutralité dans les activités de portées 1 et 2 chaque année à partir de 2022

### Visé pour 2030

#### Activités :

Réduire les émissions de portées 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2019

#### Placements :

- Réduire les émissions de GES de portées 1 et 2 de 25 % par rapport aux niveaux de 2021 pour l'ensemble des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires comprises dans nos portefeuilles de placements pour l'assurance dommages et l'assurance vie d'ici 2030 ou avant
- Affecter au moins 10 % de nos actifs d'investissement combinés pour l'assurance dommages et l'assurance vie à des investissements d'impact d'ici 2030 ou avant

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Maintenir la carboneutralité grâce aux compensations carbone

La carboneutralité est un engagement important dans notre stratégie globale de réduction des émissions. Les compensations carbone de haute qualité joueront un rôle crucial dans la transition vers la carboneutralité de chaque entreprise qui cherche des moyens de gérer les émissions résiduelles. Nous considérons qu'il s'agit d'un moyen de faire progresser l'atténuation des changements climatiques et l'innovation en matière de réduction des émissions de carbone, et de soutenir les développeurs de projets de haute qualité qui privilégient les avantages pour les communautés locales.

En 2023, nous avons suivi un processus rigoureux pour sélectionner un projet de compensation carbone. Nous voulions un projet crédible, vérifiable, conforme à nos valeurs et offrant des avantages aux communautés. Nous avons consulté les parties prenantes de l'ensemble de l'entreprise pour connaître les critères à utiliser dans le processus de sélection. Nous avons également évalué les portefeuilles de projets des fournisseurs à l'aide d'un tableau de bord quantitatif prenant en compte des critères tels que l'additionnalité, la quantification précise, l'audit, la

propriété unique, la permanence, la consultation des parties prenantes, etc.

Nous avons choisi [The Great Bear Forest Carbon Project](#) pour nous aider à compenser les émissions résiduelles de GES de portées 1 et 2. Ce projet est le seul projet de gestion forestière améliorée de cette envergure qui bénéficie d'une participation égale des Premières Nations et du gouvernement de la Colombie-Britannique, de fondements juridiques et politiques solides et de données robustes à l'appui de la quantification des services rendus par les écosystèmes. C'est le premier projet carbone en Amérique du Nord à se déployer sur un territoire traditionnel auquel sont attachés des droits et des titres ancestraux non éteints. Il ne s'agit pas simplement d'un projet de conservation, mais d'un modèle de développement durable dans une région économiquement précieuse, mais écologiquement et culturellement vulnérable. À ce jour, nous avons compensé 5 905 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> en nous appuyant sur les compensations carbone de ce projet.





## Émissions liées aux activités

Notre approche de la gestion des émissions de GES fondée sur des données remonte à 2021, date à laquelle nous avons commencé à calculer nos propres émissions liées à nos activités.

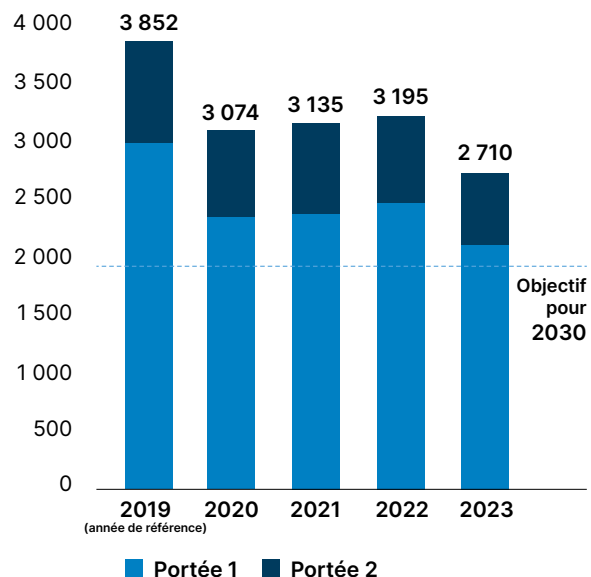
Les émissions de GES de portée 1 sont toutes des émissions directes, comme les émissions provenant des véhicules de notre parc automobile et du gaz naturel servant à chauffer nos bâtiments. Les émissions de GES de portée 2 sont des émissions indirectes, comme les émissions provenant de notre consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée, comme l'électricité utilisée dans nos bâtiments et nos activités.

Voici les grandes lignes de notre démarche jusqu'à présent :

- Nous avons établi notre premier inventaire de référence des sources d'émissions de GES et nous sommes engagés à réduire les émissions de portées 1 et 2 liées à nos activités d'ici 2030.
- Nous avons réduit les émissions absolues de GES de portées 1 et 2 liées à nos activités de 29,6 %, par rapport à 2019.
- Nous avons mis en place une politique sur les véhicules du parc automobile et une stratégie de remplacement des véhicules en vue d'améliorer le rendement du carburant et de réduire les émissions.
- Nous avons intégré la durabilité dans nos normes de location, nos activités, notre gestion des déchets et nos projets de construction et de rénovation. Nous avons également soutenu les certifications de construction écologique telles que Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) et BOMA Building Environmental Standards (BEST), ainsi que les propriétaires qui ont mis en œuvre des initiatives de réduction de la consommation d'énergie dans les installations que nous louons.
- Nous avons rejoint le [Forum pour la transition des assurances vers un bilan net zéro](#) (Forum for Insurance Transition to Net Zero ou FIT)<sup>1</sup>.

## ÉMISSIONS LIÉES AUX ACTIVITÉS, 2019-2023

(en tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)



## Émissions liées aux investissements

Les émissions liées aux investissements représentent actuellement la plus grande proportion des émissions de portée 3 de Wawanesa, ce qui souligne l'importance de réduire l'exposition au carbone de notre portefeuille par le biais de placements responsables et d'une meilleure quantification de l'empreinte carbone du portefeuille.

En tant qu'investisseur institutionnel, nous pouvons provoquer des changements, autant en matière de déclaration des émissions de carbone que de financement de la transition vers un environnement à plus faibles émissions de carbone. Pour réussir la transition vers une société carboneutre, il faut maintenir les investissements dans les secteurs et les entreprises menant des activités de décarbonisation et continuer de financer de nouvelles initiatives technologiques – et nous entendons faire notre part à ce chapitre.

Fondée sur les Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, notre politique d'investissement durable définit notre approche, qui est centrée sur l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) importants dans le processus d'investissement. Nous sommes intimement convaincus qu'il est possible d'atteindre nos objectifs en matière de rendement tout en faisant en sorte que nos placements produisent un impact social et environnemental positif.

Nous avons établi des engagements réalisables à court terme en matière de réduction des émissions de GES et d'investissement d'impact, qui guident nos équipes des Placements et leur permettent de travailler simultanément à l'atteinte des trois objectifs que sont le rendement, l'atténuation du risque et la durabilité. Nous définissons l'*investissement d'impact* comme des occasions de placement qui cadrent avec les priorités et les principes de Wawanesa en matière de développement durable et qui soutiennent la transition vers une société durable, résiliente et à faibles émissions.

Lorsque nous choisissons des gestionnaires de placements externes pour investir en notre nom, nous évaluons leur capacité à intégrer les principes ESG dans leur entreprise et leur processus d'investissement, et s'ils déclarent les émissions de GES de portée 1 et de portée 2, ou démontrent qu'ils sont en voie de le faire. Tous les gestionnaires de placements externes qui gèrent des titres cotés en bourse doivent être signataires des PRI soutenus par les Nations Unies.

### En savoir plus

Pour des renseignements détaillés sur les émissions de GES liées à nos activités, veuillez consulter la section [Communication d'informations financières relatives au climat – 2023](#) dans la partie Annexes de ce rapport.

Nous nous engageons à tirer parti de notre rôle d'investisseur pour renforcer la résilience des communautés et atténuer le risque mondial lié aux changements climatiques en dirigeant des capitaux vers des actifs durables.

<sup>1</sup> Le FIT est un dialogue structuré et un forum multipartite visant à soutenir l'accélération et l'intensification de l'action climatique volontaire du secteur de l'assurance et des principales parties prenantes.





## PROGRÈS RÉALISÉS DANS LE CADRE DE NOS ENGAGEMENTS

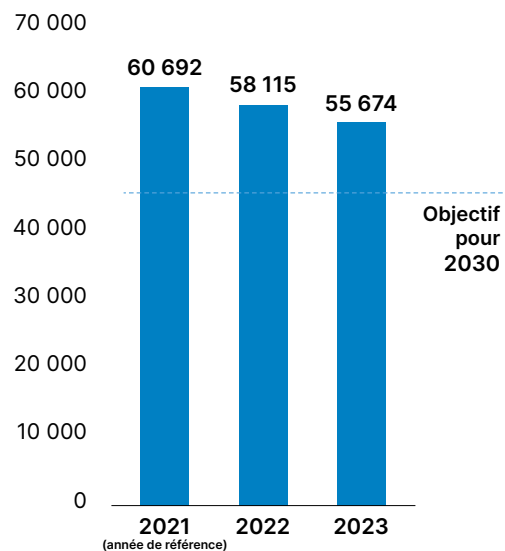
**Engagement n° 1 : Réduire les émissions de GES de portées 1 et 2 de 25 % par rapport aux niveaux de 2021 pour l'ensemble des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires comprises dans nos portefeuilles de placements pour l'assurance dommages et l'assurance vie d'ici 2030 ou avant**

Notre approche en matière de réduction des émissions de GES pour ce qui est des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires consiste à accroître les placements auprès d'entreprises qui favorisent la réduction des émissions de carbone, en particulier celles qui ont des objectifs de carboneutralité et des plans de décarbonisation réalisables.

À la fin de 2023, nous avons réduit les émissions de GES de portées 1 et 2 dans l'ensemble des portefeuilles de placements pour l'assurance dommages et l'assurance vie au Canada, cette réduction se chiffrait à 8,3 % par rapport aux niveaux de 2021, notre année de référence.

## ÉMISSIONS TOTALES LIÉES AUX INVESTISSEMENTS<sup>1</sup> – PORTÉES 1 ET 2<sup>2</sup>

(en tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)



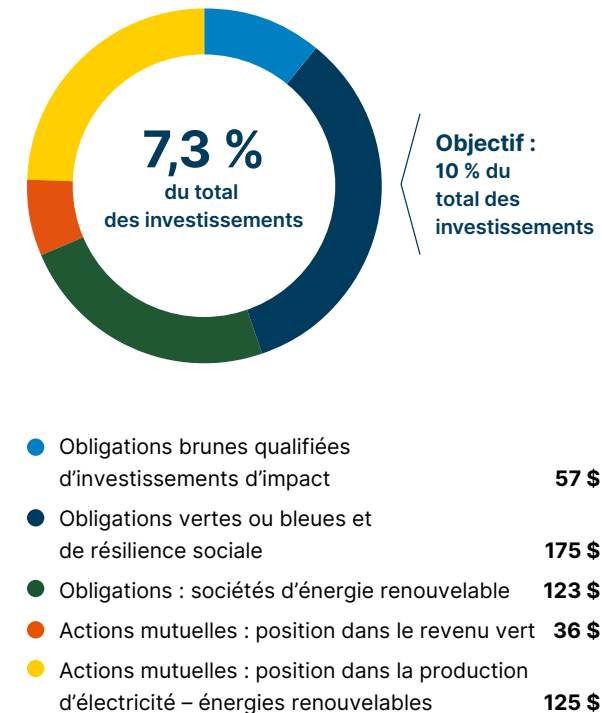
## Engagement n° 2 : Affecter au moins 10 % de nos actifs d'investissement combinés pour l'assurance dommages et l'assurance vie à des investissements d'impact d'ici 2030 ou avant

Les investissements d'impact sont censés générer un taux de rendement financier conforme au marché, éviter un risque de perte excessif et avoir des répercussions sociales et environnementales positives. Les thèmes d'investissement cadrent avec la stratégie globale de Wawanesa en matière de durabilité et comprennent la résilience climatique et la gérance de l'environnement; le développement des communautés; la diversité, l'équité et l'inclusion; et la santé et le mieux-être. La gamme d'instruments de placement que nous utilisons comprend des obligations vertes, des obligations socialement responsables, des obligations liées au développement durable, des obligations émises par des sociétés d'énergie renouvelable et des actions ordinaires de sociétés présentes dans le secteur de l'énergie verte et des énergies renouvelables.

À la fin de 2023, Wawanesa avait attribué à des investissements d'impact 7,3 % du total des placements au bilan des activités d'assurance dommages de Wawanesa et des activités d'assurance de Wawanesa Vie.

## PART DES INVESTISSEMENTS D'IMPACT DANS L'ENSEMBLE DES PLACEMENTS

Au 31 décembre 2023, en millions de dollars



« Notre parcours en matière d'investissements durables a commencé il y a trois ans, lorsque nous avons approché pour la première fois le Comité des placements relevant du conseil d'administration. Je suis très fière de ce que nous avons accompli jusqu'à présent. En peu de temps, nous sommes passés de l'élaboration d'une politique formelle d'investissement durable à la signature des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Et ce n'est que le début de notre transformation!

**Angie Cantillon**

Vice-présidente, Placements et Trésorerie de l'entreprise

1 Les émissions de GES de portées 1 et 2 proviennent de l'ensemble du portefeuille de placements de l'entreprise (tous les titres détenus dans le cadre des activités d'assurance dommages et d'assurance vie au Canada).

2 Source des données : MSCI ESG Manager

### En savoir plus

Pour des précisions sur la méthodologie, les données et les hypothèses relatives à nos investissements, veuillez consulter la section [Communication d'informations financières relatives au climat – 2023](#) de ce rapport.





# Activités durables

Nous voulons donner l'exemple et intégrer la durabilité à nos activités quotidiennes.

## Pourquoi c'est important

Pour assoir notre crédibilité et donner de l'élan à notre démarche, nous devons assumer la responsabilité de notre empreinte opérationnelle et intégrer de manière transparente des pratiques durables dans nos activités quotidiennes. Nos efforts visent également à améliorer l'expérience des membres et des employés et à accroître l'efficacité opérationnelle.

## Notre approche

Les plans opérationnels sont axés sur la réduction des émissions de GES de nos bâtiments et de notre parc de véhicules, et sur l'intégration de la durabilité dans nos pratiques en matière de gestion des déchets, de papier, de voyages d'affaires et de déplacements des employés. L'accent mis sur l'engagement de nos employés et l'utilisation de la technologie stimule l'innovation et nous aide à intégrer de nouvelles méthodes de travail.

## INTÉGRER LA DURABILITÉ DANS NOTRE PROCESSUS DE RÉCLAMATION

Les innovations technologiques et les idées novatrices nous permettent de réduire l'incidence environnementale du traitement des réclamations dans l'ensemble de nos secteurs d'activité :

- Grâce à l'utilisation de tablettes électroniques, de logiciels et d'applications spécifiques, et de transferts électroniques de fonds (TEF), nous avons considérablement réduit l'utilisation du papier à presque toutes les étapes du processus de traitement des réclamations. Les membres peuvent signer des documents électroniquement, soumettre et vérifier des réclamations en ligne et recevoir des paiements par TEF plutôt que par chèque.
- Nos équipes chargées des sinistres biens utilisent des tablettes lors des inspections sur le terrain et disposent d'applications permettant d'obtenir des mesures virtuelles des toits et des parements (ce qui est également plus sûr pour eux). Nous mettons l'accent sur la réduction de la quantité de déchets acheminés dans des sites d'enfouissement en utilisant des technologies innovantes pour réparer – plutôt que remplacer – des éléments tels que les parements, les fenêtres en vinyle et les planchers en bois lorsque cela est possible; en faisant don à des

organismes de bienfaisance d'articles qui ont peu de valeur à la vente mais qui sont encore en bon état de fonctionnement; et en recyclant autant que possible les matériaux après un sinistre.

- Nous avons introduit le débosselage sans peinture comme moyen plus durable de réparer les dommages causés par la grêle aux automobiles. Cette approche permet de réduire les déchets en éliminant les matériaux et l'énergie utilisés dans le processus de peinture, et de minimiser le besoin de pièces de rechange, réduisant ainsi les déchets dans les sites d'enfouissement. Nous disposons également d'un système automatisé pour travailler avec les ateliers de réparation, ce qui élimine le besoin de dossiers papier et contribue à réduire notre consommation de matériel de bureau.

## RENDRE NOTRE SYSTÈME DE GESTION DES DÉPENSES PLUS ÉCOLOGIQUE

À Wawanesa, le changement climatique est une préoccupation de tous les instants. Un travail de transformation a été effectué au sein de notre service des Finances pour mettre en œuvre un système intégré de gestion des dépenses à l'échelle de l'entreprise et une solution de cartes de crédit d'entreprise afin de passer d'un traitement sur papier à une solution numérique. Ces changements ont non seulement amélioré l'expérience des employés, mais ils ont aussi réduit les déchets et ont permis à Arbres Canada de planter plus de 9 200 arbres. En effet, grâce à un don de plus de deux millions de points de carte Visa à Arbres Canada, en 2023, 4 617 arbres seront plantés en 2024 dans le cadre du Programme national de verdissement. Ce nombre d'arbres sera doublé – 9 234 arbres – grâce au partenariat d'Arbres Canada avec Ressources naturelles Canada et le programme 2 milliards d'arbres, qui verse un montant équivalent aux dons. Ces arbres séquestreront 1 850 tonnes éq. CO<sub>2</sub> au cours de leur vie – une quantité qui compenserait l'empreinte carbone annuelle complète de 132 Canadiens.

## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Réduction à zéro des déchets électroniques

Notre équipe Assurance et Technologie prolonge la durée de vie des équipements informatiques et réduit les déchets grâce à des programmes de rachat par les fournisseurs, à des dons à des organismes communautaires locaux et à un programme de recyclage des déchets électroniques. En 2023, nous avons recyclé plus de 7 718 kg de matériel électronique en fin de vie par l'intermédiaire de nos partenaires de recyclage.

7 718 kg

de matériel électronique en fin de vie recyclé en 2023







## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Joindre le geste à la parole – notre nouveau siège social à Winnipeg

En mars 2024, nous avons officiellement inauguré notre nouveau siège national au centre-ville de Winnipeg. Construit spécialement pour Wawanesa au True North Square, le siège social de 21 étages, respectueux de l'environnement, offre 360 000 pieds carrés d'espace de travail de pointe pour nos 1 300 employés locaux.

Les nouveaux bureaux répondent aux normes les plus élevées en matière de durabilité environnementale et de bien-être des employés. Ils sont en passe d'obtenir la certification LEED Or, ce qui signifie qu'ils ont été construits en respectant des normes strictes en matière d'efficacité énergétique, de conservation de l'eau et de qualité de l'environnement. Nous prévoyons qu'ils seront certifiés WELL au niveau Or d'ici à la fin de 2024, ce qui reflète les nombreux équipements et caractéristiques de santé et de bien-être du bâtiment.

Ci-après, les caractéristiques environnementales du nouveau siège social :

- Utilisation de détecteurs de présence, d'un éclairage écoénergétique et d'un système de gestion centralisée du bâtiment pour réduire la consommation d'énergie et les émissions
- Programme de collecte des matières organiques (compost) pour augmenter le réacheminement des déchets
- Options alimentaires saines et d'origine responsable dans le marché en libre-service
- Café d'origine éthique et gobelets, couvercles et manchons à café à usage unique compostables

- Fournitures d'entretien et de nettoyage d'immeubles respectueuses de l'environnement
- Promotion d'options plus écologiques pour les trajets domicile-travail grâce à la mise en place de cages à vélo, de douches et d'une aide financière pour les transports en commun
- Espaces verts aménagés avec des plantes indigènes nécessitant moins d'eau et d'entretien
- Matériaux de construction et mobilier de bureau durables qui améliorent la qualité de l'air intérieur

À la fin du projet, 74 % des déchets de construction du siège social ont été recyclés au lieu de se retrouver dans des sites d'enfouissement. On parle d'environ 3 020 tonnes de béton, 240 tonnes de métaux, 18 tonnes de bois et 67 tonnes de cloisons sèches. Nous avons également donné une seconde vie à 93 % (138 tonnes) du mobilier et des équipements excédentaires de nos anciens bureaux, grâce à des dons et à des programmes de réutilisation et de recyclage, ce qui a permis d'éviter les 406 tonnes de GES qui auraient résulté de l'envoi de ces articles dans des sites d'enfouissement.







# Approvisionnement durable

Nous accordons de l'importance à nos fournisseurs et veillons à ce que nos attentes et nos normes d'excellence soient les mêmes.

## Pourquoi c'est important

Les fournisseurs jouent un rôle essentiel dans nos activités et dans le soutien à nos membres. Nous estimons que nos membres sont mieux servis lorsque nous nous concentrons uniquement sur la prestation, la valeur et le rendement de nos fournisseurs. En exigeant de nos fournisseurs qu'ils respectent les mêmes normes que celles que nous attendons de nous-mêmes, nous nous employons à atténuer les risques, à atteindre nos objectifs d'affaires et à faire valoir notre raison d'être et notre vision.

## Notre approche

Notre politique en matière d'approvisionnement oriente notre approche concernant la gestion des activités des fournisseurs. Elle établit des principes et des lignes directrices pour garantir la valeur et les résultats escomptés, accroître l'efficacité et l'efficacité, atténuer les risques et protéger les intérêts de Wawanesa et des membres.

Parallèlement à cette politique, nous disposons d'un Code de conduite des fournisseurs, qui confirme notre objectif de prendre soin les uns des autres et décrit les principes et les normes de comportement éthique attendus des entreprises à qui nous faisons confiance pour travailler avec nous et soutenir nos membres. Le Code de conduite des fournisseurs fait partie de tous les contrats de fournisseurs rédigés selon les modalités types de Wawanesa. Publié sur notre site Web, il comprend des dispositions relatives à ce qui suit :

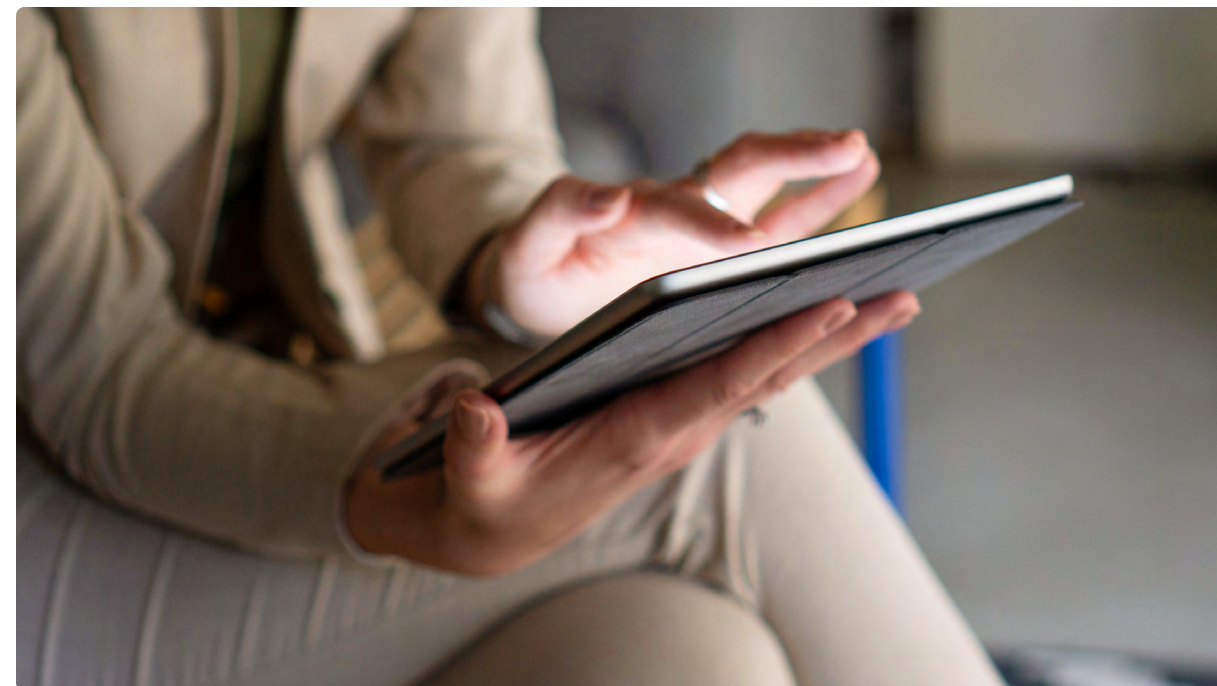
- Éthique et comportements
- Droits de la personne, égalité et non-discrimination, santé et sécurité
- Responsabilité sociale et environnementale
- Pratiques commerciales responsables, y compris la gestion des risques et la protection des renseignements et des actifs
- Mise en œuvre, conformité et amélioration continue

Nous sommes en train d'élaborer une directive sur l'approvisionnement durable dans le but de promouvoir davantage les considérations sociales, environnementales et éthiques dans nos processus d'approvisionnement. Parallèlement, nombre de nos équipes intègrent déjà la durabilité dans leurs processus.

Par exemple, l'un des principes stratégiques établis par l'équipe Assurance et Technologie est que la durabilité doit être prise en compte lors de la sélection, de l'exploitation et de l'élimination du matériel informatique et des logiciels. L'équipe appuie ce principe en achetant des ordinateurs portables et des moniteurs dotés de certifications durables et d'une empreinte carbone réduite, et en faisant le suivi des émissions de GES associées aux services infonuagiques nécessaires à nos activités.

L'équipe des installations a défini des exigences minimales en matière de durabilité lors de l'évaluation de nouveaux espaces loués, afin de favoriser la déclaration des émissions de GES et la réduction des déchets. Notre politique sur les véhicules du parc automobile de l'entreprise comporte de nouvelles normes d'admissibilité et de nouveaux contrôles élaborés en vue de soutenir nos objectifs de durabilité et qui contribuent à réduire le kilométrage global, la consommation de carburant et les émissions.

Les équipes chargées de la durabilité et des Affaires communautaires se sont associées pour rendre plus durable notre boutique de la compagnie, qui propose aux employés des vêtements et accessoires de la marque Wawanesa. Ainsi, les caractéristiques de durabilité des articles vestimentaires sont désormais répertoriées, et certains articles ayant une incidence environnementale négative notable, comme les vestes en laine polaire, ont été retirés. Les produits à usage unique et non durables sont évités.







## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Réduire l'incidence environnementale des achats de matériel informatique et de papier

Tous les parcours d'entreprise en matière de durabilité comprennent une comptabilisation des éléments tangibles. Wawanesa n'y échappe pas. Dans le cadre de notre démarche, nous avons commencé à suivre l'incidence environnementale associée à nos achats de matériel informatique et à notre consommation de papier. Nous avons également mis en place plusieurs initiatives visant à réduire l'incidence de ces deux activités, et elles ont déjà porté leurs fruits.

En 2021, nous avons commencé à nous approvisionner en ordinateurs portables et en moniteurs dont l'empreinte carbone est plus faible et qui sont certifiés en matière de durabilité (par exemple, Energy Star). Pour réduire davantage l'incidence des achats, nous nous efforçons de prolonger la durée de vie des équipements informatiques aussi longtemps que possible et de choisir des produits qui favorisent la durabilité et la réparabilité. Par ailleurs, nous travaillons en partenariat avec des fournisseurs qui ont mis en place des programmes de réutilisation et de recyclage. Nous soutenons les efforts des fournisseurs pour faire don des équipements excédentaires aux communautés locales lorsque c'est possible, et nous continuerons à nous engager auprès des fournisseurs sur la sélection de produits durables à l'avenir.

L'achat de papier peut avoir des répercussions importantes sur l'environnement et les GES dans notre chaîne d'approvisionnement. Le processus de fabrication du papier libère du dioxyde d'azote, du dioxyde de soufre et du dioxyde de carbone dans l'atmosphère, aggravant ainsi la pollution. Cela contribue aux émissions de GES. Utiliser moins de papier signifie que nous achetons moins de papier, et acheter moins de papier signifie que nous réduisons notre contribution aux GES qui seraient autrement attribués à nos activités. C'est pourquoi nous avons lancé plusieurs projets de réduction de la consommation de papier au cours des dernières années.

Ces réductions peuvent être attribuées en grande partie à un engagement intentionnel de la part des unités commerciales de donner la priorité aux solutions numériques dans l'ensemble des opérations. En novembre 2022, par exemple, nous avons lancé un projet de distribution numérique sous la responsabilité du courtier. Les documents papier ont ainsi été remplacés par des documents relatifs aux réclamations numériques disponibles directement sur les systèmes de gestion de nos courtiers. Selon Jennifer Ramjohn, directrice, Transformation numérique, Expérience courtier, « en ne fournissant qu'une seule communication électronique à nos membres, la distribution numérique sous la responsabilité du courtier offre une meilleure expérience, réduit les frais d'affranchissement et de papier et améliore notre empreinte environnementale ».

À la fin de l'année 2022, 9,3 millions de feuilles de papier (soit l'équivalent de 1 100 pins) n'avaient pas été consommées grâce à des projets de réduction de la consommation de papier.

En 2023, Wawanesa a mis en place une fiche d'évaluation d'entreprise pour réduire la consommation de papier de 7 millions de feuilles de papier par rapport à 2022. En 2023, nos équipes Livraison des applications, Distribution numérique et Produits d'assurance automobile des entreprises ont achevé le projet « Fleet Forward », qui vise à condenser le nombre de pages des Conditions particulières pour nos produits « Flotte ».

Nous avons également réduit la quantité de papier imprimé relativement aux polices, à la facturation et aux documents relatifs aux réclamations. Grâce à ce type d'initiatives, nous avons dépassé notre objectif pour 2023, avec un taux de réussite de 177 % et une réduction de la consommation de 12,4 millions de feuilles de papier. Dans l'ensemble de Wawanesa, les employés réduisent les déchets, maîtrisent les coûts et améliorent les résultats de leurs projets en matière de durabilité.



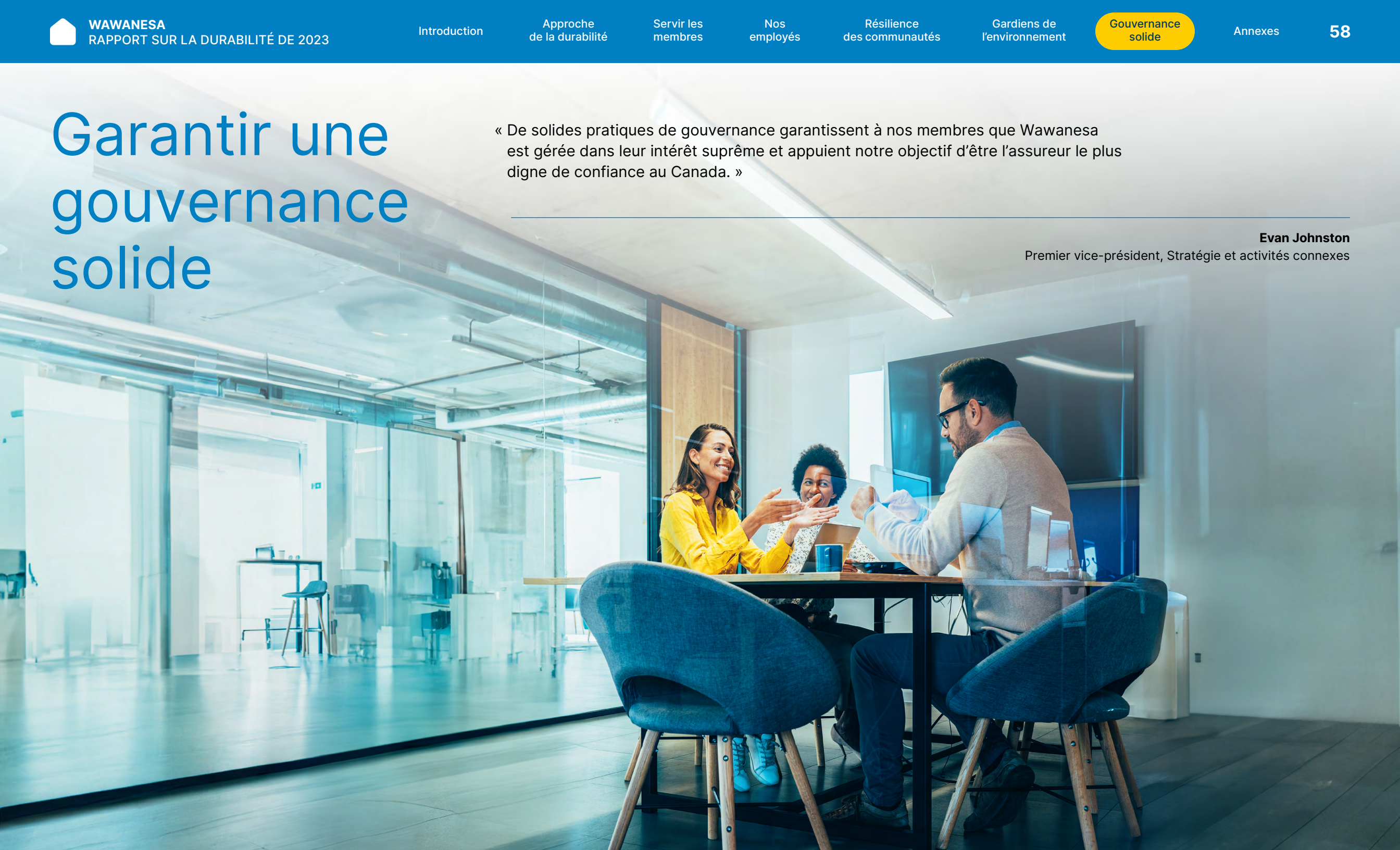


# Garantir une gouvernance solide

« De solides pratiques de gouvernance garantissent à nos membres que Wawanesa est gérée dans leur intérêt suprême et appuient notre objectif d'être l'assureur le plus digne de confiance au Canada. »

**Evan Johnston**

Premier vice-président, Stratégie et activités connexes







# Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique

Des normes élevées en matière de gouvernance et de conformité à la réglementation et une conduite éthique constituent la base de notre façon de faire des affaires et sont essentielles pour nous permettre de concrétiser notre vision.

## Pourquoi c'est important

Nos activités reposent sur la confiance que nous accordent nos membres – et nous ne pouvons pas prendre cela à la légère. Le respect de normes élevées en matière de gouvernance, de conformité à la réglementation et d'éthique crée un environnement qui nous aide à gagner et à conserver cette confiance chaque jour.

## Notre approche

Le conseil d'administration montre l'exemple, en travaillant dans un cadre de gouvernance d'entreprise qui prône une culture de conformité à la réglementation, de conduite éthique, de responsabilisation et de bonne prise de décisions.

Le conseil d'administration est élu par les membres de Wawanesa chaque année lors de l'assemblée générale. Il se compose actuellement de notre chef de la direction et de 12 autres membres, dont le mandat peut aller jusqu'à trois ans et qui sont indépendants de la direction.

Les responsabilités du conseil d'administration comprennent ce qui suit :

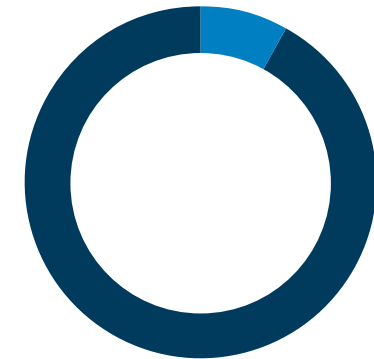
- Définir la ligne éthique de Wawanesa et favoriser une culture d'intégrité
- Définir la structure de gouvernance de l'entreprise
- Superviser l'élaboration du plan stratégique de l'entreprise
- Approuver le cadre de propension au risque et les politiques connexes
- Nommer et superviser le chef de la direction
- Approuver les états financiers et surveiller les contrôles internes

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le conseil d'administration dispose de cinq comités permanents : gouvernance, ressources humaines, investissement, risque et audit. Chaque comité a son propre mandat et ses propres attributions pour orienter son travail.



## Composition du conseil d'administration

Conformément à sa ligne directrice sur la diversité, le conseil d'administration s'efforce d'inclure des administrateurs talentueux et dévoués, dotés de l'expérience, des compétences et des connaissances diversifiées nécessaires pour superviser les activités de l'entreprise.



- Membres du conseil d'administration âgés de 30 à 50 ans **8,3 %**
- Membres du conseil d'administration âgés de plus de 50 ans **91,7 %**



- Membres du conseil d'administration – femmes **58,3 %**
- Membres du conseil d'administration – hommes **41,7 %**





## CODE DE CONDUITE

Ancré dans nos valeurs, notre Code de conduite est le point de départ de toutes les autres politiques et procédures. Plus qu'un ensemble de règles, le Code oriente nos comportements individuels et collectifs afin que nous agissions toujours de manière éthique, équitable et intègre. Les responsabilités énoncées dans le Code sont notamment les suivantes :

- Respecter les lois, les règlements et les politiques de l'entreprise applicables
- Agir de manière honnête, juste et digne de confiance
- Traiter les autres avec respect
- Se tenir mutuellement responsables
- Éviter les conflits

Le Code s'applique aux employés, aux membres de la haute direction et à ceux du conseil d'administration, qui sont tous tenus de suivre une formation annuelle et de confirmer qu'ils comprennent et respectent cette politique essentielle.

Dans le cadre du Code, nous attendons des employés qu'ils remettent en question les comportements qui ne s'alignent pas sur nos valeurs. Nous avons adopté une politique de dénonciation et mis en place divers canaux (y compris un service indépendant pour les personnes souhaitant rester anonymes) pour faire part de leurs préoccupations. Ci-après, quelques-unes des autres politiques qui orientent notre conduite :

- Politique relative à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes
- Politique sur le traitement équitable des clients
- Politique en matière de cadeaux et de représentation (rubrique « Marques d'hospitalité »)
- Politique de gestion de la conformité réglementaire
- Politique de respect en milieu de travail
- Politique sur le respect des droits de la personne

« Notre Code de conduite s'inspire de nos valeurs et les reflète. Il oriente nos comportements individuels et collectifs et nous permet de toujours mener nos activités de manière éthique et intègre, de prendre des décisions efficaces et d'entretenir des relations positives entre nous, nos membres et toutes les parties prenantes. »

**James Bond**

Vice-président principal, chef des services juridiques et de la gouvernance







## TRAITEMENT ÉQUITABLE DES MEMBRES

Le traitement équitable de nos membres fait partie intégrante de nos pratiques et de notre culture d'entreprise. Nous tenons compte de leurs intérêts au moment de prendre des décisions concernant la conception de produits et de services, la tarification, les ventes, la souscription, l'indemnisation et les procédures de gestion des plaintes.

Notre *Politique sur le traitement équitable des clients*<sup>1</sup> prévoit une approche uniforme pour le traitement de nos membres dans l'ensemble de l'organisation. Les dispositions détaillées de cette politique sont conçues pour faire respecter les principes suivants :

- Nous mettrons nos membres au cœur de tout ce que nous faisons, notamment nos décisions stratégiques et nos activités quotidiennes.
- Nous établirons et mettrons en œuvre des politiques et des procédures que nous évaluerons et surveillerons pour nous assurer que le traitement équitable des membres fait partie intégrante de notre culture d'entreprise.
- Nous agirons avec la compétence, le soin et la diligence qui s'imposent dans nos relations avec les membres, les intermédiaires et les organismes de réglementation.
- Nous respecterons les lois, les règlements et les lignes directrices applicables.
- Nous élaborerons des produits qui tiennent dûment compte des intérêts des membres.
- Nous fournirons à nos membres de l'information exacte, claire, suffisante et non trompeuse pour leur permettre de prendre des décisions éclairées et de connaître leurs droits et obligations.
- Nous collaborerons avec des courtiers qui adhèrent à nos principes de traitement équitable des membres et conclurons des ententes contractuelles avec eux pour veiller à ce qu'ils disposent de politiques et de procédures visant à assurer le traitement équitable des membres.

- Nous communiquerons aux organismes de réglementation nos stratégies, politiques et procédures relatives au traitement équitable des membres et signalerons les incidents opérationnels importants susceptibles de nuire aux intérêts ou aux droits des membres ou à notre réputation.
- Nous nous efforcerons de répondre aux attentes du Conseil canadien des responsables de la réglementation d'assurance (CCRRA) et des Organismes canadiens de réglementation en assurance (OCRA) à l'égard du traitement équitable des membres.

### Conformément à notre *Politique sur le traitement équitable des clients*, nous publions de l'information pertinente sur notre site Web, telle que :

- le [Code des droits et responsabilités du consommateur](#) auquel nous adhérons;
- notre [Politique sur la protection des renseignements personnels](#);
- l'accès au [libellé de votre police](#);
- de l'[information sur les réclamations](#) et des guides;
- comment présenter des [plaintes et préoccupations](#).

## CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION

Le secteur de l'assurance a connu une augmentation significative des consultations et des changements réglementaires en 2023, car le BSIF – organisme de réglementation et de surveillance des institutions financières fédérales au Canada – a lancé des initiatives visant à renforcer la résilience du système financier canadien. L'accent a été mis sur la culture et les risques financiers et comprenait une nouvelle ligne directrice énonçant les attentes du BSIF à l'égard de la gestion des risques climatiques.

Notre équipe de la conformité veille à ce que nous respections toutes les lois et réglementations qui s'appliquent à nous. Les responsabilités de l'équipe sont les suivantes :

- S'engager auprès des organismes de réglementation en notre nom;
- Définir des politiques, des cadres et des contrôles pour maîtriser les risques liés à la conformité, et surveiller leur respect;

- Fournir au conseil d'administration et à la haute direction de l'information et des conseils en matière de conformité, et former tous les employés aux obligations de conformité et aux pratiques exemplaires;
- Veiller à ce que les exigences de conformité fassent partie de toutes les grandes décisions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise;
- S'assurer de porter à l'attention du comité de gestion du risque du conseil et de la haute direction les risques nouveaux ou émergents liés à la conformité.

Chaque année, l'équipe de la conformité organise à l'intention des employés une semaine de la conformité, qui met en lumière les principaux sujets d'intérêt liés à la conformité et donne le coup d'envoi du programme annuel de formation sur la conformité. Les sujets annuels abordés comprennent le Code de conduite et nos politiques de traitement équitable des consommateurs, de protection de la vie privée et de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.

<sup>1</sup> La *Politique sur le traitement équitable des clients* utilise les termes « client » et « consommateur » plutôt que « membre » afin d'assurer l'uniformité avec les définitions figurant dans la « Directive : Conduite des activités d'assurance et traitement équitable des clients » du CCRRA et des OCRA.





## Nous mettons nos valeurs en pratique

### Soutenir la langue française en milieu de travail

Le fait de garder les exigences linguistiques à l'esprit concorde avec nos valeurs et soutient notre culture d'appartenance amicale et bienveillante en milieu de travail.

Lorsque le gouvernement du Québec a présenté le **Projet de loi 96 – Une loi sur le français, langue officielle et commune du Québec**, notre équipe de la conformité a formé un groupe de travail sur le projet de loi n° 96 afin de repérer les lacunes potentielles à Wawanesa et d'élaborer des plans d'action pour y remédier.

Toute personne qui interagit avec des employés, des membres ou des courtiers au Québec a la responsabilité de s'assurer qu'elle respecte les exigences relatives à la langue française décrites dans la [Charte de la langue française](#).

Notre orientation est claire : la traduction doit faire partie du processus de planification si l'information ou le matériel de formation en question a une incidence sur l'expérience des employés et est lié à ce dont une personne a besoin pour faire son travail ou suivre nos politiques.

Grâce à nos efforts pour répondre aux exigences accrues introduites par les modifications à la Loi, Wawanesa a reçu deux prix de mérite de l'Office québécois de la langue française, qui soulignent notre engagement à soutenir la langue française en milieu de travail et notre comité de francisation.

« Le projet de loi n° 96 renforce les exigences réglementaires en matière de respect des lois linguistiques au Québec. Nos efforts ne se limitent pas au respect de ces lois; ils visent à faire ce qu'il faut pour nos employés, nos courtiers et nos membres au Québec, en accord avec nos valeurs de transparence et d'impartialité. »

**Baldwin Diaz Acosta**  
Vice-président, région du Québec



(De gauche à droite) **Baldwin Diaz Acosta**, vice-président, région du Québec, et **Fayçal Daouzli**, représentant, développement des affaires, reçoivent le prix du mérite de l'Office québécois de la langue française des mains de **Jean-François Roberge**, ministre de la Langue française et de l'Immigration.





# Gestion des risques

Une approche intégrée et disciplinée de la gestion des risques nous aide à anticiper et à gérer les risques liés à nos activités.

## Pourquoi c'est important

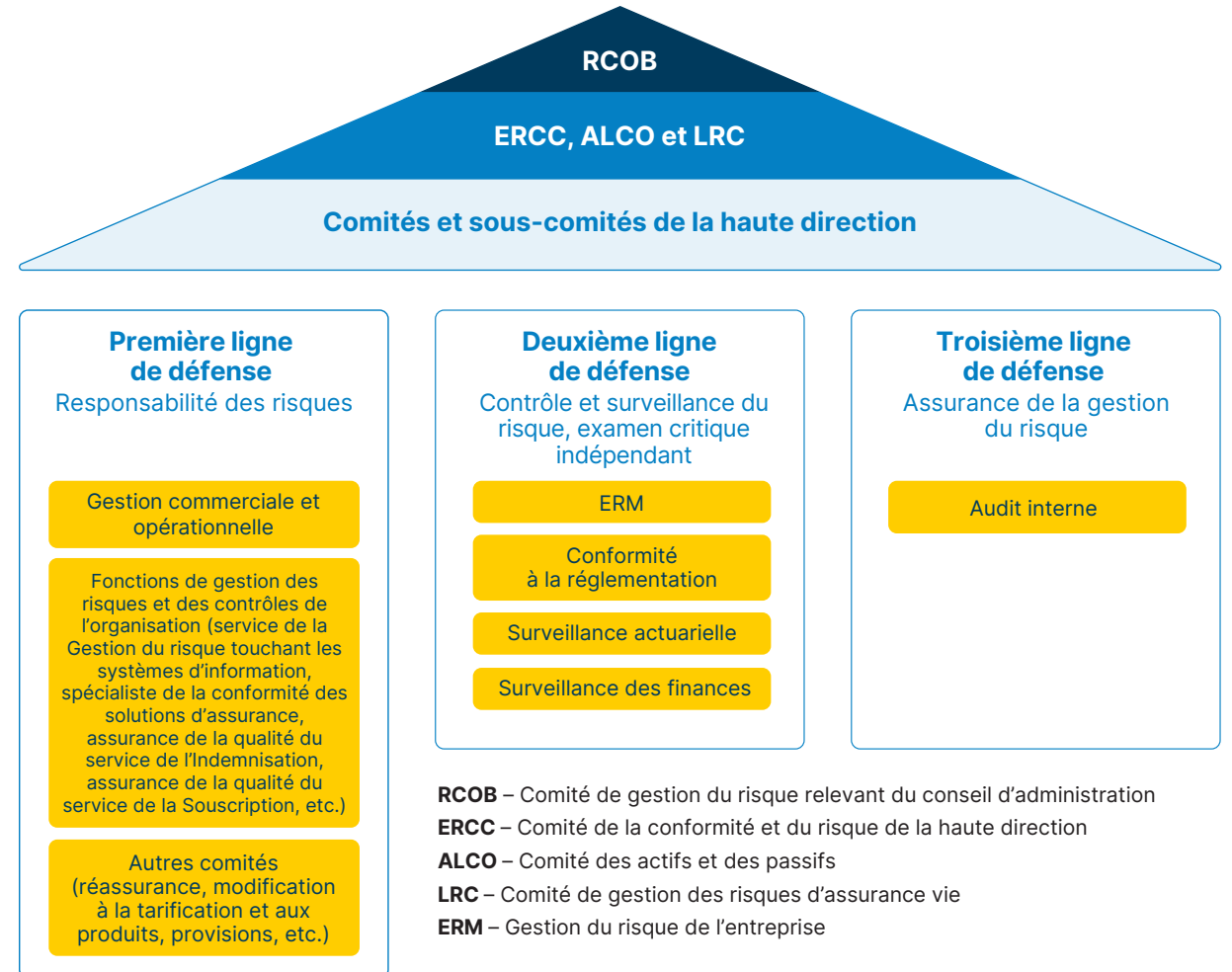
Notre activité consiste à atténuer les risques et nous savons qu'une gestion efficace des risques financiers, d'assurance, opérationnels, stratégiques, de durabilité et de conformité est essentielle à la mise en œuvre de notre stratégie et à la concrétisation de notre vision. Une prise de risque responsable implique de trouver un juste équilibre entre la prise de risque lorsqu'elle est nécessaire et la protection des intérêts de notre entreprise et de nos membres.

## Notre approche

Nous gérons les risques en utilisant un modèle à « trois lignes de défense », selon lequel les branches d'affaires s'approprient et gèrent les risques, les fonctions de risque et de surveillance remettent en question la façon dont les risques sont gérés, et l'audit interne vérifie l'efficacité du système dans son ensemble. Les risques liés à la durabilité, y compris les risques associés au changement climatique, font l'objet d'une gestion intégrée et uniforme avec les autres risques.

Dans notre modèle, les unités opérationnelles prennent en charge les risques qu'elles assument et doivent cerner, évaluer, mesurer, contrôler et surveiller les problèmes et les transmettre aux gestionnaires fonctionnels ou régionaux. Pour soutenir notre culture de gestion du risque, les employés échangent des renseignements sur les risques actuels et émergents, déterminent, évaluent et gèrent les risques à tous les échelons de l'organisation et font la promotion de pratiques d'affaires éthiques.

Notre groupe Gestion du risque de l'entreprise est chargé d'élaborer des politiques et des cadres de gestion des risques, de promouvoir une culture de gestion du risque solide et d'orienter l'établissement de la propension au risque de Wawanesa (le montant et les types de risques que nous sommes prêts à accepter dans la poursuite de nos objectifs d'affaires). Il transmet également des rapports à la direction et aux comités du conseil d'administration et surveille le paysage des risques pour cerner les risques principaux et émergents susceptibles d'affecter le profil de risque de Wawanesa.



Les effets du changement climatique sont parmi les principaux risques de Wawanesa, aussi bien du point de vue du risque physique que du risque lié à la transition. Pour en savoir plus sur notre approche de la gestion du risque climatique, veuillez consulter notre section [Communication d'informations financières relatives au climat – 2023](#).





# Confidentialité et sécurité des données

Nous avons mis en place des politiques et des programmes solides pour protéger les renseignements personnels de nos membres, prévenir la fraude et assurer la cybersécurité.

## Pourquoi c'est important

La technologie transforme la façon dont les gens vivent, travaillent et se divertissent. Malgré tous ses avantages, la technologie a donné lieu à des cyberattaques de plus en plus subtiles, les criminels s'attaquant aux données, aux systèmes et aux renseignements personnels. Nos membres s'attendent à juste titre à ce que nous protégeons les renseignements les concernant, et notre activité et notre réputation dépendront de notre capacité à répondre à ces attentes.

## Notre approche

Des politiques et des procédures strictes en matière de protection de la vie privée régissent la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels et sont publiées sur notre [site Web](#) pour promouvoir la transparence et la responsabilité. Des normes et des procédures sont également en place pour orienter le traitement adéquat des renseignements personnels dans le cadre de nos activités.

Nous utilisons une série de mesures de sécurité pour protéger les renseignements personnels, notamment des contrôles physiques et technologiques, la formation des employés, ainsi que des ententes et des contrôles mis en place avec des fournisseurs de services tiers qui leur imposent de protéger les renseignements personnels que nous leur fournissons et d'utiliser ces renseignements uniquement pour fournir le service demandé.

Notre politique en matière de données, soutenue par notre programme d'intendance des données, indique à tous les employés les principes à appliquer lorsqu'ils interagissent avec des données dans le cadre de leurs fonctions respectives.

Notre programme de sécurité de l'information est comparé aux pratiques optimales du secteur et nous mettons continuellement à jour notre technologie et nos processus dans le but de garantir leur efficacité permanente. Les mesures de sécurité comprennent des contrôles des accès, des contrôles d'intégrité pour préserver l'exactitude des données, et une surveillance continue pour détecter rapidement toute activité inhabituelle et y répondre.

Le programme de sensibilisation et de formation des employés à la sécurité ajoute une couche supplémentaire de protection. Tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle de sensibilisation à la sécurité, et une formation propre à l'emploi est dispensée à ceux qui travaillent dans des domaines critiques ou à risque. Nous organisons régulièrement des campagnes d'information et des exercices de simulation pour créer une culture de la cyberconscience qui s'aligne sur notre stratégie de cybersécurité.

Notre chef de la Protection de la vie privée et notre chef de la sécurité de l'information font régulièrement le point avec le conseil d'administration sur nos programmes et sur l'adéquation des mesures de contrôle en place.

Notre site Web propose des [conseils sur la sécurité en ligne](#) pour informer les membres et le grand public sur la manière dont ils peuvent protéger leur argent et leur identité.





# Annexes





# Évaluation de nos thèmes pertinents et de nos priorités

À Wawanesa, nous comprenons l'importance de définir et de classer par ordre de priorité les thèmes liés à la durabilité qui sont les plus importants pour notre entreprise et nos parties prenantes tandis que nous nous efforçons d'intégrer la durabilité dans notre stratégie et nos objectifs d'entreprise. Notre approche de l'importance relative est un processus continu, conçu pour surveiller régulièrement les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans le but d'évaluer leurs incidences négatives possibles sur nos activités et de trouver des occasions d'avoir une incidence positive sur la société.

Nous prenons en compte des données provenant de diverses sources, notamment les recherches en cours sur les tendances émergentes dans notre secteur, les normes et cadres de production de rapports, l'évolution du paysage réglementaire et les questions soulevées lors de débats publics. Nous classons par ordre de priorité les questions importantes soulevées dans le cadre d'engagements pris par le biais de divers canaux avec des parties prenantes internes et

externes. Ces thèmes prioritaires sont approuvés par notre comité de direction sur la durabilité, l'organe le plus élevé responsable des questions ESG, qui rend compte directement au conseil d'administration. Pour en savoir plus, consultez la section [Engagement des parties prenantes](#) du présent rapport.

En 2021, nous avons commencé à formaliser nos priorités en matière de durabilité. Comme il s'agissait du début de notre parcours en matière de durabilité, le processus s'est concentré sur la recherche sectorielle et l'engagement interne avec la direction. Nous avons par exemple demandé à nos gestionnaires comment ils répartiraient 10 \$ entre les efforts d'adaptation au climat et d'atténuation de ses effets. Au final, nous nous sommes concentrés sur la résilience climatique, sur la gérance de l'environnement et sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

Au cours des deux premières années, nous nous sommes attachés à constituer une équipe et un programme pour mettre en œuvre ces priorités.

Nous avons lancé une évaluation plus formelle de l'importance relative à la fin de 2023 pour nous aider à mieux comprendre l'évolution des attentes des parties prenantes et à explorer le principe de « double importance relative ». Nous continuons à affiner les thèmes sur lesquels nous fournissons de l'information et à évaluer nos priorités en matière de durabilité, en particulier à mesure que nous nous alignons sur notre stratégie d'entreprise 2026-2030 à venir. Par exemple, la gestion écologique et les relations avec les autochtones en particulier sont des domaines que nous explorons activement.

## Notre parcours en matière de durabilité



2021

Recherche/analyse de l'environnement externe

Engagement interne et socialisation

Priorités : Fondement ESG et résilience climatique

2022

Exécution

PRINCIPES DIRECTEURS

Accorder la priorité  
aux membres

Se fonder sur  
des données

Privilégier  
la collaboration

Faire preuve  
de transparence

Préférer le progrès  
à la perfection



## PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE RELATIVE SUIVI EN 2023

### 1. CONFIRMATION DES PARTIES PRENANTES ET DE L'APPROCHE

Comprend un examen complet d'un large éventail de normes, de cadres, d'adhésions, de prix et de certifications en matière de durabilité pour déterminer lesquels s'harmonisent le mieux avec Wawanesa aujourd'hui.

### 2. ANALYSE EXTERNE

Analyse générale et sectorielle, y compris l'examen des rapports des pairs, de la législation pertinente, des normes et des cadres tels que la GRI, le GIFCC, les ODD et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (tel que déterminé à l'étape 1).

### 3. ENGAGEMENT CIBLÉ DES PARTIES PRENANTES

Il s'agit notamment de sonder notre conseil d'administration, nos cadres, nos employés, nos pairs, les réassureurs, les associations sectorielles, les courtiers partenaires, les fournisseurs et les organismes communautaires, et d'organiser des ateliers pour les cadres afin d'obtenir de l'information sur la hiérarchisation des questions importantes en matière de durabilité.

### 4. THÈMES DES RAPPORTS ET THÈMES ÉMERGENTS

Nous avons défini des thèmes en nous appuyant sur les commentaires des parties prenantes et sur nos connaissances en matière de durabilité. Pour notre premier rapport, nous avons commencé à définir et à recueillir des données pour rendre compte de la manière dont nous gérons ces questions.

### 5. RÉVISION DES PRIORITÉS EN FONCTION DE LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE (EN COURS)

Agréger et analyser les données et les résultats et réviser nos priorités en matière de durabilité conformément à la planification de la stratégie globale de l'entreprise.

## PREMIERS RÉSULTATS

Bien que notre processus d'évaluation ne soit pas achevé, les principaux enseignements de l'analyse de l'importance relative ont jusqu'à présent mis en évidence les points suivants :

- L'**impact communautaire** est au cœur de notre objectif, de notre vision et de nos valeurs, et constitue un pilier unificateur pour Wawanesa.
- La **santé et le mieux-être** sont des thèmes qui se recoupent avec d'autres domaines prioritaires et revêtent une importance croissante pour notre entreprise à mesure que nous élargissons notre présence dans les affaires d'assurances vie et maladie.
- De nombreuses parties prenantes estiment que l'**adaptation au climat et la prévention des sinistres** constituent la priorité absolue et qu'elles gagneront en importance au cours des trois à cinq prochaines années.
- Plusieurs aspects de la gouvernance sont considérés comme fondamentaux, essentiels à notre réussite et non négociables. Ils comprennent **la conformité, l'éthique et la gouvernance; la surveillance de la durabilité; le service à la clientèle; la protection de la vie privée et la sécurité des données; et la gestion des risques et des crises.**
- Les thèmes liés à la finance durable, tels que l'**offre de produits durables** et les **investissements durables** devraient être explorés plus avant afin de comprendre comment ils peuvent être utilisés pour favoriser les effets dans d'autres domaines.
- Parmi les thèmes émergents nécessitant une analyse et une discussion plus approfondies figurent les **relations avec les autochtones, les produits et services accessibles et inclusifs** et la **gestion écologique.**

# Nos thèmes pertinents

Nous continuerons à faire évoluer notre processus avec l'avancement de l'importance relative financière conformément aux exigences du BSIF et de l'ISSB. Cela nous permet de nous concentrer sur les domaines qui comptent le plus pour nos parties prenantes et notre entreprise, et de nous orienter vers un avenir plus durable et plus résilient. Le résultat de notre processus d'évaluation de l'importance relative à ce jour est une liste de thèmes qui alimentent notre stratégie et nos rapports en matière de durabilité. Nos thèmes pertinents sont classés en fonction des sections dans lesquelles ils sont abordés dans le présent rapport.

## SERVIR NOS MEMBRES

- Expérience membre ([page 19](#))
- Produits et services durables ([page 23](#))

## DONNER À NOS EMPLOYÉS LES MOYENS D'AGIR

- Diversité, équité, inclusion et appartenance ([page 36](#))
- Attraction et fidélisation des talents ([page 27](#))
- Perfectionnement et formation ([page 30](#))
- Santé et mieux-être ([page 33](#))

## SOUTENIR LA RÉSILIENCE DES COMMUNAUTÉS

- Adaptation au climat et prévention des sinistres ([page 43](#))
- Impact communautaire ([page 40](#))

## AGIR EN TANT QUE GARDIENS DE L'ENVIRONNEMENT

- Émissions de GES financées ([page 51](#))
- Émissions de GES liées à nos activités ([page 51](#))
- Investissements durables ([page 51](#))
- Réduction des déchets ([page 54](#))

## GARANTIR UNE GOUVERNANCE SOLIDE

- Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique ([page 59](#))
- Confidentialité et sécurité des données ([page 64](#))
- Ventes et marketing responsables ([page 59](#))
- Gestion des risques ([page 63](#))
- Éthique de la chaîne d'approvisionnement ([page 56](#))





## Engagement des parties prenantes

Nos parties prenantes sont des groupes de personnes qui sont directement touchées par nos activités et qui peuvent influencer sur notre succès. Le tableau suivant donne quelques exemples des parties prenantes avec lesquelles nous nous sommes engagés, quelques sujets de durabilité qui ont été soulevés et quelques canaux par lesquels nous nous sommes engagés au cours de l'année 2023. Ce type d'interactions a permis d'établir notre liste de thèmes pertinents, qui a guidé la rédaction du présent rapport.

Groupe de parties prenantes	Exemples de canaux	Thèmes et endroits où vous pouvez lire ce que nous faisons
Membres	Programme « voix du membre », sondages continus, interactions avec l'ombudsman	Historique des réclamations et servir nos membres ( <a href="#">page 21</a> )
Conseil d'administration	Réunions régulières du conseil d'administration et des comités	Gouvernance ( <a href="#">page 59</a> ); gestion des risques ( <a href="#">page 63</a> )
Employés	Séances d'information, conférences téléphoniques à l'intention de tous les employés, sondages, groupes de travail interfonctionnels, GRE	Avantages sociaux des employés ( <a href="#">page 27</a> ); diversité, équité, inclusion et appartenance ( <a href="#">page 36</a> )
Courtiers	Réunions régulières, programme « voix du courtier » (tables rondes, sondages, discussions), panels sectoriels	Expérience membre et relations avec les courtiers ( <a href="#">page 22</a> )
Réassureurs	Réunions régulières, mises à jour du marché, panels sectoriels	Résilience et profils des partenaires communautaires ( <a href="#">page 45</a> )
Fournisseurs	Procédure de passation des marchés	Déchets et approvisionnement durable ( <a href="#">page 57</a> )
Communauté	Réunions régulières de partenariat, événements de sensibilisation de la communauté	Résilience et partenaires communautaires de Champions du climat Wawanesa ( <a href="#">page 44</a> )



## Définitions

### **Adaptation au climat et prévention des sinistres :**

Aider les membres et les communautés de Wawanesa à résister aux conséquences physiques grandissantes des changements climatiques telles que les inondations, les sécheresses, les incendies, les tornades et les ouragans.

**Impact communautaire :** Contribuer positivement aux économies et aux communautés locales grâce à nos efforts philanthropiques, au bénévolat de nos employés, à nos partenariats communautaires, au soutien à la chaîne d'approvisionnement locale, etc.

**Perfectionnement et formation :** Offrir aux employés des possibilités de développement de carrière qui leur permettent d'améliorer leurs aptitudes, leurs connaissances et leurs compétences tout en favorisant l'apprentissage et le perfectionnement continu.

### **Diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIA) :**

Favoriser et construire un milieu de travail inclusif qui fait place à la diversité et encourage la collaboration afin de tirer parti de la richesse des idées, des antécédents et des perspectives de chacun.

**Émissions de GES financées :** Gérer les occasions et les risques associés aux émissions de GES provenant des investissements de Wawanesa ainsi que de ses produits et activités d'assurance.

**Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique :** Veiller à respecter la réglementation et à mettre en place des pratiques éthiques en matière de gouvernance d'entreprise.

**Santé et mieux-être :** Protéger et promouvoir la santé mentale, émotionnelle et physique des employés, des membres et des communautés.

**Expérience membre :** Poursuivre des activités qui favorisent les pratiques axées sur les membres afin d'assurer leur satisfaction et leur réussite.

### **Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à nos activités :**

Réduire les émissions de gaz à effet de serre causées par les activités de Wawanesa (p. ex. chauffage et climatisation des bureaux, véhicules, voyages d'affaires, papier).

**Confidentialité et sécurité des données :** Prévenir et combattre activement la cybercriminalité et le vol de données, et se conformer à des réglementations de plus en plus strictes en matière de protection de la vie privée.

**Ventes et marketing responsables :** Informer les membres sur les produits de manière claire et transparente, et les orienter vers les produits les mieux adaptés à leurs besoins.

**Gestion des risques :** Gérer et divulguer les risques importants, dont les risques commerciaux liés au climat.

**Éthique de la chaîne d'approvisionnement :** Garantir les droits fondamentaux des travailleurs, des communautés et des parties prenantes engagés dans la chaîne d'approvisionnement.

**Surveillance de la durabilité :** S'assurer que la gouvernance en matière de durabilité reçoit l'attention appropriée, notamment de la part du conseil d'administration et des dirigeants.

**Investissements durables :** Considérer et promouvoir les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance au moment de prendre des décisions de placement et de gestion des actifs (p. ex. choisir des gestionnaires de placement qui se concentrent sur l'investissement durable, mettre davantage l'accent sur l'investissement d'impact).

**Produits et services durables :** Concevoir des politiques et des produits qui encouragent des comportements sûrs, sains, inclusifs et/ou respectueux de l'environnement (p. ex. produits favorisant un mode de vie sain, énergies renouvelables, adaptation aux conditions météorologiques extrêmes).

**Attraction et fidélisation des talents :** Adopter des politiques et des initiatives pour être un employeur de choix, fidéliser les employés talentueux et réduire le roulement du personnel.

**Réduction des déchets :** Réduire au minimum les déchets destinés à l'enfouissement dans le cadre des activités de Wawanesa, y compris dans ses bureaux et son processus de réclamations d'assurance, grâce à des initiatives d'approvisionnement durable, au recyclage, à la réutilisation, à la réduction de la consommation de papier, etc.





# Données sur le rendement ESG

Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023
Membres	Nombre de membres (en millions)	1,6
	Nombre de polices (en millions)	1,8
	<b>Indice de recommandation net (NPS) (de -100 à +100)</b>	
	<b>Courtiers (indice de recommandation net de la relation)</b>	
	Assurance automobile/habitation des particuliers	41
	Assurance des entreprises	41
	Assurance agricole	27
	Assurance vie individuelle	45
	<b>Membres (indice de recommandation net des transactions)</b>	
	Premier avis de sinistre	43
	Conclusion des réclamations	37
Employés <sup>1</sup>	<b>Composition du personnel</b>	
	Nombre d'employés	3 628
	Hommes	1 375
	Femmes	2 253
	Permanents	3 594
	Hommes	1 362
	Femmes	2 232
	Temporaires	34
	Hommes	13
	Femmes	21

<sup>1</sup> Wawanesa a introduit des champs d'indication de l'appartenance dans son système de RH en libre-service pour les employés (en septembre 2023). Cela permet aux employés de s'identifier à un genre non binaire. Les employés sont libres de remplir ces nouveaux champs, ce qui signifie que les données saisies pour les options de genre non binaire pourraient être incomplètes ou non représentatives. Ainsi, Wawanesa s'engage à faire en sorte que les employés se sentent psychologiquement en sécurité lorsqu'ils fournissent de tels renseignements sensibles. À l'avenir, nous espérons disposer de données représentatives sur le genre des employés.



Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023
Employés <sup>1</sup> (suite)	Temps plein	3 568
	Hommes	1 359
	Femmes	2 209
	Temps partiel	58
	Hommes	17
	Femmes	41
	Vice-présidence et échelons supérieurs	51
	Hommes	31
	Femmes	20
	Moins de 30 ans	0
	Entre 30 et 50 ans	23
	Plus de 50 ans	28
	Directeurs	94
	Hommes	48
	Femmes	46
	Moins de 30 ans	1
	Entre 30 et 50 ans	55
	Plus de 50 ans	38
	Gestionnaires	214
	Hommes	98
	Femmes	116
	Moins de 30 ans	5
	Entre 30 et 50 ans	145
	Plus de 50 ans	64

<sup>1</sup> Wawanesa a introduit des champs d'indication de l'appartenance dans son système de RH en libre-service pour les employés (en septembre 2023). Cela permet aux employés de s'identifier à un genre non binaire. Les employés sont libres de remplir ces nouveaux champs, ce qui signifie que les données saisies pour les options de genre non binaire pourraient être incomplètes ou non représentatives. Ainsi, Wawanesa s'engage à faire en sorte que les employés se sentent psychologiquement en sécurité lorsqu'ils fournissent de tels renseignements sensibles. À l'avenir, nous espérons disposer de données représentatives sur le genre des employés.





Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023	
Employés <sup>1</sup> (suite)	Superviseurs	257	
	Hommes	98	
	Femmes	159	
	Moins de 30 ans	7	
	Entre 30 et 50 ans	180	
	Plus de 50 ans	70	
	Contributeurs individuels	3 010	
	Hommes	1 101	
	Femmes	1 909	
	Moins de 30 ans	394	
	Entre 30 et 50 ans	1 940	
	Plus de 50 ans	678	
	Travailleurs qui ne sont pas des employés <sup>2</sup>	90	
	Pourcentage d'employés dans des groupes d'employés	10	
	Employés couverts par des conventions collectives	0	
	<b>Congés parentaux</b>		
	Employés ayant droit à un congé parental	3 574	
	Pourcentage de la main-d'œuvre totale	99	
	Hommes	1 363	
	Pourcentage d'employés masculins permanents	38	
	Femmes	2 211	
	Pourcentage d'employées féminines permanentes	62	

1 Wawanesa a introduit des champs d'indication de l'appartenance dans son système de RH en libre-service pour les employés (en septembre 2023). Cela permet aux employés de s'identifier à un genre non binaire. Les employés sont libres de remplir ces nouveaux champs, ce qui signifie que les données saisies pour les options de genre non binaire pourraient être incomplètes ou non représentatives. Ainsi, Wawanesa s'engage à faire en sorte que les employés se sentent psychologiquement en sécurité lorsqu'ils fournissent de tels renseignements sensibles. À l'avenir, nous espérons disposer de données représentatives sur le genre des employés.

2 Analystes, techniciens, développeurs, testeurs et gestionnaires de projets



Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023
Employés <sup>1</sup> (suite)	<b>Roulement du personnel</b>	
	Roulement total du personnel	530
	Moins de 30 ans	164
	Entre 30 et 50 ans	239
	Plus de 50 ans	127
	Hommes	229
	Pourcentage du total des employés masculins permanents	17
	Pourcentage de la main-d'œuvre totale	6
	Pourcentage de roulement total du personnel	43
	Femmes	301
	Pourcentage du total des employées féminines permanentes	13
	Pourcentage de la main-d'œuvre totale	8
	Pourcentage de roulement total du personnel	57
	Taux de rétention des employés ayant pris un congé parental	58
	<b>Embauches de nouveaux employés</b>	
	Total des nouveaux employés embauchés	731
	Moins de 30 ans	265
	Entre 30 et 50 ans	393
	Plus de 50 ans	73
	Hommes	304
	Pourcentage du total des nouvelles embauches	42
	Femmes	427
	Pourcentage du total des nouvelles embauches	58
	Pourcentage du total des employés permanents	20

<sup>1</sup> Wawanesa a introduit des champs d'indication de l'appartenance dans son système de RH en libre-service pour les employés (en septembre 2023). Cela permet aux employés de s'identifier à un genre non binaire. Les employés sont libres de remplir ces nouveaux champs, ce qui signifie que les données saisies pour les options de genre non binaire pourraient être incomplètes ou non représentatives. Ainsi, Wawanesa s'engage à faire en sorte que les employés se sentent psychologiquement en sécurité lorsqu'ils fournissent de tels renseignements sensibles. À l'avenir, nous espérons disposer de données représentatives sur le genre des employés.





Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023
Employés <sup>1</sup> (suite)	<b>Formation et perfectionnement</b>	
	Nombre moyen d'heures de formation par employé	17
	Employés ayant eu une évaluation du rendement et du perfectionnement professionnel	3 592
	Dépenses consacrées à la formation et à l'éducation des employés (en millions de dollars)	5,1
	Engagement des employés (%)	77
	Taux de participation au sondage sur l'engagement des employés (%)	96
	<b>Santé et sécurité</b>	
	Accidents du travail mortels	0
	Taux de fréquence des accidents du travail à signaler (nombre d'incidents entraînant une perte de temps x 200 000/total des heures travaillées)	0,04
	<b>Rémunération et charges sociales</b>	
	Ratio du salaire de base des femmes et des hommes	0,86:1
	Écart salarial médian entre les hommes et les femmes (%)	14
	Obligations au titre des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite (en millions de dollars)	37
	Valeur estimée des éléments du passif du régime (en millions de dollars)	742
	Juste valeur des actifs du régime à prestations déterminées (en millions de dollars)	955
	Communauté	Dons à un organisme caritatif et commandites (en millions de dollars)
Total des heures de bénévolat des employés		14 502
Environnement	Déchets électroniques qui ne se retrouveront pas dans des sites d'enfouissement (en kilogrammes)	7 718
	Émissions de GES	Consultez <a href="#">Communication d'informations financières relatives au climat – 2023</a>

<sup>1</sup> Wawanesa a introduit des champs d'indication de l'appartenance dans son système de RH en libre-service pour les employés (en septembre 2023). Cela permet aux employés de s'identifier à un genre non binaire. Les employés sont libres de remplir ces nouveaux champs, ce qui signifie que les données saisies pour les options de genre non binaire pourraient être incomplètes ou non représentatives. Ainsi, Wawanesa s'engage à faire en sorte que les employés se sentent psychologiquement en sécurité lorsqu'ils fournissent de tels renseignements sensibles. À l'avenir, nous espérons disposer de données représentatives sur le genre des employés.



Pilier	Description de la mesure	Exercice 2023
Gouvernance	<b>Diversité des sexes au sein du conseil d'administration</b>	
	Hommes	5
	% d'administrateurs	41,7
	Femmes	7
	% d'administratrices	58,3
	<b>Diversité des âges au sein du conseil d'administration</b>	
	Moins de 30 ans	0
	Entre 30 et 50 ans	1
	Plus de 50 ans	11
	% des membres ayant moins de 30 ans	0
	% des membres ayant entre 30 et 50 ans	8,3
	% des membres ayant plus de 50 ans	91,7
	<b>Mandat et indépendance du conseil d'administration</b>	
	Durée moyenne du mandat des administrateurs (en années)	6
	Administrateurs indépendants	11
	<b>Sécurité des données et protection de la vie privée</b>	
	Plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients	0
Nombre total de fuites, de vols ou de pertes de données des clients recensés	0	
Données économiques	Primes de polices (en milliards de dollars)	3,6
	Actifs (en milliards de dollars)	10
	Investissements durables	Consultez <a href="#">Communication d'informations financières relatives au climat – 2023</a>





# Communication d'informations financières relatives au climat – 2023

À Wawanesa, nous sommes conscients du fait que les changements climatiques représentent une menace grave pour notre entreprise, nos membres, les communautés que nous servons, les gouvernements à travers le Canada et l'économie canadienne en général. À l'appui de notre raison d'être (*prendre soin les uns des autres*) et de notre vision (*construire un avenir plus sûr, plus sain et plus durable pour nos membres et nos communautés*), nous prenons les engagements suivants : aider nos membres à protéger ce qui compte le plus pour eux et renforcer la résilience du secteur de l'assurance et de l'économie face aux changements climatiques, ainsi que celle des membres et des communautés que nous servons. Dans le cadre de cet engagement, nous présentons ici le premier ensemble d'informations financières relatives au climat publiées par Wawanesa.

Pour cet ensemble d'informations, nous nous sommes inspirés des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)<sup>1</sup> et des orientations complémentaires pour le secteur financier. Nous nous appuyons également sur la ligne directrice B-15 – Gestion des risques climatiques du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et sur les normes IFRS S1 et S2 de l'International Sustainability Standards Board (ISSB), qui offrent une vision axée sur l'investisseur en ce qui concerne la divulgation des risques et des mesures d'adaptation climatiques liés aux activités commerciales.

## Gouvernance

C'est, en dernier ressort, le conseil d'administration qui doit répondre du rendement de Wawanesa en général. À ce titre, il supervise la durabilité à l'échelon le plus élevé de la société et veille au respect des engagements de Wawanesa ainsi qu'à celui des politiques connexes, notamment en ce qui concerne les changements climatiques. Le comité de gestion du risque du conseil d'administration est précisément chargé de superviser la gestion des risques liés au climat.

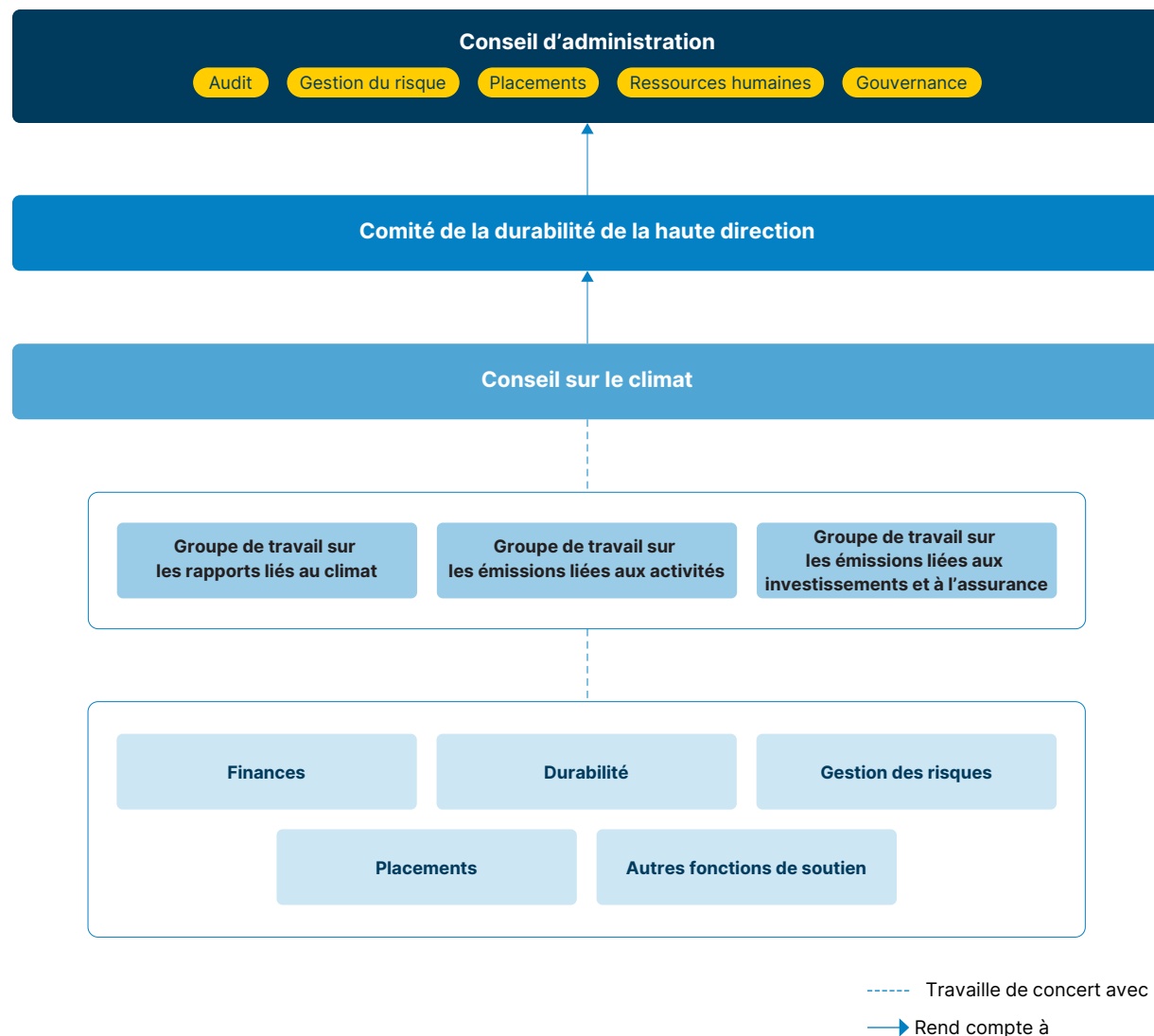
À l'échelle de l'entreprise, plusieurs comités de la haute direction, notamment le comité de la conformité et du risque de la haute direction, le comité de la réassurance et le comité de la durabilité de la haute direction, sont principalement chargés de superviser les politiques, les processus et les risques liés au climat. Ils sont soutenus par une équipe dédiée à la durabilité et par une variété de fonctions internes qui prennent en compte les répercussions du risque climatique dans notre approche par rapport aux produits, à la tarification, à la réassurance et aux limites de concentration.

De plus, en 2023, nous avons créé le conseil sur le climat, un groupe interfonctionnel qui joue un rôle de centre d'expertise pour la gestion des risques et des possibilités liés au climat dans l'ensemble de nos activités. Ce conseil est principalement composé de vice-présidents et d'administrateurs de l'ensemble de la société qui supervisent ses activités relatives aux changements climatiques, notamment les exigences en matière de rapports sur le climat, la gestion des risques climatiques, notre inventaire annuel des gaz à effet de serre (GES) et nos engagements et objectifs en matière de réduction des GES.

<sup>1</sup> En 2024, l'ISSB a pris en charge le suivi de l'adoption des lignes directrices et de la production de rapports par les entreprises en fonction de la communication d'informations relatives au climat, comme le recommande le GIFCC.



## STRUCTURE DE GOUVERNANCE LIÉE AU CLIMAT



- **Conseil d'administration** : Il supervise la gouvernance, la stratégie et les risques en matière de durabilité, y compris les enjeux climatiques. Son comité de gestion du risque supervise la gestion des risques liés au climat, et son comité d'audit examine les questions liées au climat au moins une fois par trimestre.
- **Comités du conseil d'administration** – La supervision des questions de durabilité est intégrée aux responsabilités du conseil d'administration et de chacun de ses cinq comités.
- **Comité de la durabilité de la haute direction** : Il supervise la préparation des rapports sur le climat et approuve les versions finales des rapports publics ainsi que le positionnement des informations relatives au climat.
- **Conseil sur le climat** : Groupe interfonctionnel responsable de la mise en œuvre interne des initiatives liées au climat.
- **Groupe de travail sur les rapports liés au climat** : Responsable de la préparation par Wawanesa de rapports, exigés par la réglementation ou émis à titre volontaire, contenant des informations relatives au climat, notamment ceux qui concernent la ligne directrice B-15 du BSIF, les relevés sur les risques climatiques du BSIF et les normes IFRS S1 et S2.
- **Groupe de travail sur les émissions liées aux activités** : Responsable de la quantification des émissions des portées 1, 2 et 3 de Wawanesa (catégories importantes).
- **Groupe de travail sur les émissions liées aux investissements et à l'assurance** : Responsable de la quantification des émissions du portefeuille de placements de Wawanesa ainsi que des émissions liées aux produits d'assurance, conformément à la méthodologie du PCAF<sup>1</sup>.
- **Finances** : Responsable de la préparation des rapports sur le climat et de l'évaluation et de l'évaluation des contrôles de données et des processus relatifs aux données sur le climat.
- **Durabilité** : Responsable de la mise en œuvre d'initiatives de durabilité et de la fourniture de données à utiliser dans la préparation d'une stratégie climatique, de plans de transition et de rapports sur les émissions.
- **Gestion des risques** : Responsable de l'évaluation du risque climatique et de l'intégration de celui-ci dans la gestion du risque de l'entreprise, en bénéficiant du soutien des fonctions d'analyse des scénarios climatiques, conformément aux exigences de la réglementation.
- **Investissements** : Responsable de l'évaluation du portefeuille de Wawanesa et de l'approche de l'intégration des considérations climatiques.
- **Autres fonctions de soutien** : L'élaboration de la publication des données est complétée par les fonctions juridiques, de souscription, des installations et de réassurance.

1 Partnership for Carbon Accounting Financials





## Stratégie

Étant une compagnie d'assurance dommages, Wawanesa subit de front les répercussions des changements climatiques, qu'elle estime être une importante source de risque systémique. Le renforcement de la résilience de notre entreprise et de nos membres face aux changements climatiques est une pierre angulaire de notre stratégie commerciale. Nous avons pris des engagements climatiques visant à réduire nos émissions de GES et à tirer parti de nos actifs d'investissement pour soutenir la transition vers une société durable, résiliente et à faibles émissions. Nous visons à respecter ces engagements en nous concentrant sur cinq domaines d'intérêt :

- **Assurance durable** : Offrir des produits et des services qui encouragent les comportements durables et permettent à nos membres de protéger leurs biens contre les intempéries et autres risques et de bâtir un avenir plus résilient pour eux-mêmes et pour leurs communautés.
- **Activités durables** : Pour intégrer la durabilité dans les activités au jour le jour, mettre l'accent sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le fonctionnement de nos bâtiments et dans notre parc de véhicules, et implanter des pratiques durables relativement aux équipements informatiques, à l'utilisation du papier, à la gestion des déchets et aux déplacements.
- **Investissements durables** : Mettre notre capital et notre influence au service du changement en publiant des informations sur les émissions de carbone et en finançant la transition vers un environnement à plus faibles émissions de carbone.
- **Engagement des parties prenantes** : Renforcer les connaissances et collaborer avec des parties prenantes externes pour faire des progrès sur les enjeux de la durabilité et du climat. Cet engagement comprend le renforcement de la résilience de nos communautés face aux changements climatiques grâce à des subventions annuelles pour la prévention des incendies de forêt et au programme phare des Champions du climat Wawanesa, qui soutient les personnes et les organisations en première ligne qui font des efforts pour améliorer cette résilience partout au Canada.
- **Transparence et divulgation** : démontrer que nous assumons nos responsabilités à l'égard de nos engagements et de nos actions.

### LA GESTION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS NOS ACTIVITÉS

Les risques climatiques, tels que nous les concevons, se présentent sous deux formes : d'une part le risque de pertes financières ou de désavantages stratégiques attribuables à la transition vers une économie à plus faibles émissions de carbone, et d'autre part, les répercussions physiques des changements climatiques. Le risque lié à la transition comprend les modifications aux politiques, aux lois et aux technologies, l'atteinte à la réputation et l'évolution du marché. Les répercussions physiques comprennent les pertes liées à un événement (aiguës) ou les pertes causées par des changements à plus long terme (chroniques) dans les modèles climatiques.

En 2024, nos équipes de la stratégie d'entreprise et de la durabilité, ainsi que des représentants de la fonction Gestion du risque, ont mis à jour leur évaluation des risques physiques et transitoires que devra relever notre entreprise au cours des douze à trente-six prochains mois à cause des changements climatiques. Les résultats ont permis d'éclairer la conception de la stratégie, de prioriser l'exécution des principaux résultats et de garantir l'adoption des meilleures mesures pour protéger nos activités et servir nos membres, nos employés et la société en général.

Le tableau ci-contre donne un aperçu des risques physiques, des risques liés à la transition et des répercussions possibles pour nos activités, en fonction de la période prévue par notre cadre de gestion du risque de l'entreprise.

Domaine de risque	Facteurs de risque/répercussions potentielles	Période <sup>1</sup>
<b>Risque physique</b>		
<b>Phénomènes météorologiques extrêmes</b>	Augmentation de la gravité et de la fréquence des phénomènes météorologiques extrêmes en Amérique du Nord qui ont des répercussions pour les actifs des titulaires de police et nos investissements	Court, moyen ou long terme
<b>Risques liés à la transition</b>		
<b>Réassurance</b>	Risque que survienne ceci : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La réassurance devient plus chère, moins disponible ou inaccessible</li> <li>• La modélisation des risques par les réassureurs s'avère inexacte, entraînant un glissement ou une perturbation abrupts et importants du marché de la réassurance</li> </ul>	
<b>Tarification des catastrophes</b>	Risque que la tarification ne fonctionne plus pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les catastrophes ou quasi-catastrophes absorbées par Wawanesa, plutôt que par un réassureur, augmentent en taille et en fréquence, au point de devenir non assurables ou presque</li> <li>• L'augmentation du nombre de catastrophes et la diminution de la capacité de réparation et de remise en état par des tiers font que les coûts des sinistres augmentent de manière inattendue ou non linéaire, sans que cela soit pris en compte dans nos modèles</li> <li>• Nous n'arrivons pas à adapter la tarification assez rapidement, ou le rythme accéléré des modifications à la tarification provoque de la confusion chez les membres ou entraîne des plaintes</li> </ul>	
<b>Tarification des produits</b>	Risque que survienne ceci : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarification prend du retard par rapport à l'augmentation du coût des sinistres ou n'est pas suffisamment segmentée en fonction de l'exposition au risque</li> <li>• Les coûts de réparation des véhicules augmentent en raison de la technologie plus perfectionnée des véhicules électriques ou du recours accru à des ateliers de réparation propres aux fabricants d'équipements d'origine</li> <li>• Les coûts de construction augmentent en raison de l'adoption de normes de construction plus strictes, elles-mêmes liées aux normes de construction à émissions de carbone faibles ou nulles</li> </ul>	
<b>Autres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À très court terme, obligation de communiquer des données sur le climat et ressources nécessaires à l'échelle de l'organisation pour préparer des rapports sur le climat et sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)</li> <li>• L'incertitude du marché pendant la transition vers une économie à faibles émissions de carbone peut faire fluctuer les préférences des clients à l'égard des produits durables et entraîner des changements potentiels dans le rendement et la répartition des portefeuilles de placements</li> <li>• Risque de réputation lié aux attentes croissantes des parties prenantes concernant l'action climatique et la solidité des engagements en matière de durabilité, ou à la résistance des climatologues qui font partie des groupes de parties prenantes</li> <li>• Défis touchant la rentabilité de la souscription en raison des difficultés causées par la réglementation ainsi que par le choix du moment de la hausse de taux pour faire face à la hausse des primes de réassurance et à l'augmentation potentielle des coûts des sinistres</li> <li>• Augmentation des coûts opérationnels en raison de la hausse des prix de l'énergie et de l'achat de technologies à faibles émissions de carbone (p. ex. ampoules DEL, bornes de recharge pour véhicules électriques) qui peuvent être nécessaires pour réduire les émissions produites par Wawanesa</li> </ul>	

<sup>1</sup> Court terme : 1 à 3 ans; moyen terme : 4 à 10 ans; long terme : 11 à 30 ans



## ANALYSE DE SCÉNARIOS ET STRATÉGIE DE RÉSILIENCE FACE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Nous utilisons de nombreux outils et processus qui s'appuient sur des scénarios pour évaluer les répercussions d'événements défavorables, notamment les changements climatiques, sur notre plan d'affaires stratégique. Les deux principaux outils sont l'examen de la santé financière et l'évaluation du risque propre et de la solvabilité, qui sont prévus par la réglementation canadienne. Dans les deux cas, il s'agit de créer une projection du plan d'affaires stratégique de Wawanesa, puis de le mettre à l'épreuve d'événements défavorables afin de mieux comprendre les répercussions financières, la résilience du capital et les mesures de gestion possibles en réponse à ces événements.

La dernière évaluation du risque propre et de la solvabilité présentée au comité de gestion du risque de notre conseil d'administration comprenait des scénarios défavorables incluant l'incertitude économique, des pertes de souscription défavorables, un tremblement de terre et une augmentation du nombre de phénomènes catastrophiques causés par les changements climatiques. Les résultats ont prouvé la résilience des niveaux de capital. Nous continuerons de prendre en compte le risque climatique dans le cadre des futurs travaux d'examen de la santé financière et d'évaluation du risque propre et de la solvabilité. Le BSIF exige également que les institutions financières fédérales réalisent un exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques (ENASC). Nous avons commencé à travailler sur l'ENASC, dans le but de mieux comprendre les éventuelles expositions aux risques climatiques et de renforcer notre capacité à effectuer des analyses de scénarios climatiques à plus long terme.

## EXPLORER LES POSSIBILITÉS LIÉES AU CLIMAT POUR NOS ACTIVITÉS

Parallèlement aux risques climatiques, nous avons cerné des possibilités d'affaires qui s'offrent dans le cadre de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nous n'en sommes qu'aux premiers stades de la définition de notre approche, mais nous examinons des thèmes tels que ceux-ci :

- Intégrer les considérations climatiques dans nos communications et nos offres de produits afin d'apporter de la valeur à nos membres, en particulier en matière de prévention des sinistres, et de renforcer notre réputation et notre pénétration du marché
- Trouver de nouvelles sources de données pour aider à repérer et à gérer les risques de concentration
- Revoir la tarification des produits d'assurance dommages tous les ans
- Créer de nouvelles avenues pour les placements dans le cadre de la transition entre les combustibles fossiles et les énergies propres, par exemple des investissements dans les énergies renouvelables et les technologies vertes
- Réduire les coûts et renforcer notre réputation en diminuant la consommation d'énergie et les émissions dans des domaines tels que les installations, le parc automobile, les déplacements et la consommation de papier

## GÉRER LES RISQUES ET LES POSSIBILITÉS LIÉS AU CLIMAT DANS NOTRE PORTEFEUILLE DE PLACEMENTS

Les émissions liées aux investissements représentent actuellement la plus grande proportion des émissions de portée 3 de Wawanesa, ce qui souligne l'importance de la décarbonisation de notre portefeuille par le biais de placements responsables et d'une meilleure quantification de l'empreinte carbone du portefeuille. Notre approche en matière de réduction des émissions de GES pour ce qui est des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires consiste à accroître les placements auprès d'entreprises qui favorisent la réduction des émissions de carbone, en particulier celles qui ont des objectifs

de carboneutralité et des plans de décarbonisation réalisables.

Les investissements d'impact sont censés générer un taux de rendement financier conforme au marché, éviter un risque de perte excessif et avoir des répercussions sociales et environnementales positives. Les thèmes d'investissement cadrent avec la stratégie globale de Wawanesa en matière de durabilité et comprennent la résilience climatique et la gérance de l'environnement; le développement des communautés; la diversité, l'équité et l'inclusion; et la santé et le mieux-être. La gamme d'instruments de placement que nous utilisons comprend des obligations vertes, des obligations socialement responsables, des obligations liées au développement durable, des obligations émises par des sociétés d'énergie renouvelable et des actions ordinaires de sociétés présentes dans le secteur de l'énergie verte et des énergies renouvelables.

Au moment de répartir nos actifs dans les différentes catégories d'actifs et régions géographiques, nous tenons compte de notre passif, de nos risques et du rendement visé, ainsi que de la possibilité d'investir dans des mandats qui cadrent avec la stratégie de durabilité globale de Wawanesa.

Nous prenons en compte les risques liés à la transition climatique au moment de faire un choix entre des stratégies de gestion active ou de gestion passive des placements. Dans les stratégies de gestion active, les gestionnaires prennent en compte les répercussions des risques climatiques lors de l'évaluation des entreprises ainsi que les possibilités uniques pour celles qui sont susceptibles de bénéficier de la transition vers un environnement à plus faibles émissions de carbone. Pour les actifs gérés à l'interne, l'équipe des Titres à revenu fixe de Wawanesa intègre activement les facteurs ESG dans le processus de sélection des titres. Les données externes sur les facteurs ESG sont examinées dans le cadre du processus d'évaluation du crédit et documentées de façon officielle dans les revues du crédit. L'équipe des Titres à revenu fixe utilise une variété de notes ESG provenant de Bloomberg ou d'un abonnement à une agence de notation (Bloomberg ESG Score, MSCI ESG Rating, Sustainalytics Rating, S&P Global ESG Score, Moody's ESG Credit Impact Score, etc.) pour évaluer le rendement global de l'entreprise sur le plan des

facteurs ESG par rapport à ses pairs. Lorsqu'elle évalue des émetteurs issus de secteurs à fortes émissions de carbone, l'équipe des Titres à revenu fixe met l'accent sur la capacité de l'entreprise à atténuer les risques environnementaux et réglementaires ou à s'y adapter.

Lorsque nous cherchons un nouveau gestionnaire de placements externe, nous passons par un long processus d'évaluation des critères d'investissement qualitatifs et quantitatifs. Le degré d'intégration de la durabilité dans le processus d'investissement est l'un des critères que nous utilisons pour évaluer les gestionnaires de placements externes au cours de notre processus de recherche et de sélection.

## GÉRER LES RISQUES CLIMATIQUES GRÂCE À DE SAINES ACTIVITÉS DE SOUSCRIPTION ET DE RÉASSURANCE

Nous gérons l'exposition au risque climatique par des pratiques de souscription prudentes, la précision de l'évaluation des biens afin de garantir des limites de couverture adéquates, la tarification appropriée de nos produits d'assurance et des limites de réassurance appropriées.

Nous améliorons notre processus de gestion du risque de concentration à l'échelle de l'entreprise afin de mieux cerner les domaines qui présentent un important risque de catastrophe et d'établir des limites et des seuils de gestion des risques. Cela permettra de limiter l'exposition de Wawanesa au regroupement des risques dans les zones présentant un grand potentiel de sinistres catastrophiques actuel et futur.





## Gestion des risques

Le processus de gestion du risque d'entreprise de Wawanesa utilise un modèle fondé sur trois lignes de défense, selon lequel i) les secteurs d'activité s'approprient et gèrent les risques, ii) les fonctions de risque et de surveillance remettent en question la manière dont les risques sont gérés et iii) l'audit interne vérifie l'efficacité de l'ensemble du système. Les risques liés à la durabilité, y compris les risques associés au changement climatique, font l'objet d'une gestion intégrée et uniforme avec les autres risques. Dans notre modèle, les unités opérationnelles prennent en charge les risques qu'elles assument et doivent cerner, évaluer, mesurer, contrôler et surveiller les problèmes et les transmettre aux gestionnaires fonctionnels ou régionaux. Les employés soutiennent notre culture de gestion du risque en communiquant les renseignements sur les risques actuels et émergents; en déterminant, en évaluant et en gérant les risques à tous les niveaux de l'entreprise; et en promouvant des pratiques commerciales conformes à la déontologie.

L'équipe du groupe Gestion du risque de l'entreprise est chargée de concevoir des politiques et des cadres de gestion du risque, de promouvoir une solide culture de gestion du risque et de guider l'établissement de la propension au risque de Wawanesa. L'équipe rend compte aux comités de la haute direction et du conseil d'administration. Elle surveille le paysage des risques pour veiller à leur gestion professionnelle et s'assure que l'entreprise mène ses activités de façon conforme à sa propension au risque. De plus, l'équipe du groupe Gestion du risque de l'entreprise cerne les risques principaux et émergents susceptibles d'influer sur notre profil de risque en consultant les gestionnaires de toute l'entreprise et en examinant les risques cernés par le leadership éclairé du secteur. Pour déterminer l'ampleur du risque, nous procédons à des évaluations des risques qui prennent en compte les effets potentiels sur les plans financier, opérationnel, juridique, réglementaire et stratégique et sur celui de l'assurance.

Les changements climatiques représentent un facteur de risque transversal qui suscite une série de risques à l'échelle de l'organisation. Ces risques sont mentionnés dans la politique de gestion des risques climatiques et gérés de manière intégrée (c'est-à-dire par le biais de pratiques de surveillance, avec la participation de l'équipe du groupe Gestion du risque de l'entreprise, qui s'appliquent à la fonction ou au secteur concerné). Ce processus nécessite une consultation approfondie auprès des unités commerciales.

## Mesures et objectifs

Les mesures et les objectifs de Wawanesa en matière de climat sont conçus pour soutenir sa stratégie de développement durable, qui comprend le suivi et la réduction des émissions de GES. Nous affinons et améliorons constamment les définitions de ces mesures et objectifs suivant l'évolution de l'accessibilité, de la précision et de la fiabilité des données qui leur sont associées.

La plupart de nos objectifs sont actuellement axés sur la réduction des émissions dans nos activités et sur celle des sources d'émissions importantes telles que les placements, tout en améliorant la qualité des données et notre compréhension des répercussions des émissions dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris les émissions liées à l'assurance. Nous nous engageons à mesurer et à réduire nos émissions conformément à la science du climat et aux pratiques exemplaires internationales visant à ce que l'augmentation de la température mondiale ne dépasse pas 1,5 °C.

Les mesures et les objectifs liés au climat sont gérés et contrôlés périodiquement tout au long de l'année, et les mesures de durabilité sont incluses dans la fiche d'évaluation d'entreprise et la rémunération des cadres de Wawanesa. Nous nous engageons à revoir et à mettre à jour ces mesures et objectifs tous les ans afin d'intégrer les nouvelles données disponibles et les pratiques exemplaires émergentes et à les faire concorder avec notre stratégie de développement durable, les évaluations de l'importance de la durabilité et les besoins de nos membres.

## MESURES ET OBJECTIFS À COURT TERME DE WAWANESA EN MATIÈRE DE CLIMAT ET RENDEMENT EN 2023

Type de mesure	Objectifs	Année cible	Mesure	Progrès en 2023
Émissions liées aux activités	Réduire les émissions de portées 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2019	2030	% de réduction des émissions absolues de GES de portées 1 et 2	Réduction de 29,6 % des émissions absolues de GES de portées 1 et 2 par rapport aux niveaux de 2019
	Atteindre la carboneutralité dans les activités de portées 1 et 2 chaque année à partir de 2022	2022	Émissions totales de portées 1 et 2 de l'année de déclaration en tonnes d'équivalent CO <sub>2</sub> correspondant aux compensations achetées en tonnes d'équivalent CO <sub>2</sub>	Objectif atteint
	Réduire la consommation de papier de 7 millions de feuilles de papier <sup>1</sup>	2023	Variation sur un an du nombre annuel de feuilles de papier consommées	Objectif atteint à 177 %. En 2023, Wawanesa a réduit sa consommation de 12,4 millions de feuilles de papier par rapport à 2022.
Émissions liées aux investissements	Réduire de 25 % les émissions de GES de portées 1 et 2 pour l'ensemble des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires de nos portefeuilles de placements en assurance dommages et en assurance vie d'ici 2030 ou avant, selon les niveaux de 2021	2030	% de réduction des émissions absolues de GES de portées 1 et 2	Réduction de 8,3 % des émissions absolues de GES de portées 1 et 2 par rapport aux niveaux de 2021
	Affecter au moins 10 % de nos actifs d'investissement combinés pour l'assurance dommages et l'assurance vie à des investissements d'impact d'ici 2030 ou avant	2030	% d'investissements d'impact dans notre portefeuille de placements	7,3 % des placements d'entreprise sont affectés à des investissements d'impact

<sup>1</sup> Feuilles de papier de 8,5 × 11 po



### ÉMISSIONS LIÉES AUX ACTIVITÉS

L'inventaire des GES de Wawanesa suit les principes généraux de déclaration des GES des entreprises tels qu'ils sont définis par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development dans le Protocole des gaz à effet de serre : une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (2004).

Dans le cadre de cet inventaire, le périmètre organisationnel de Wawanesa comprend 20 installations actives et 41 anciennes installations (pour un total de 61) d'un bout à l'autre du Canada. Au moment de la création de l'inventaire, le périmètre organisationnel de Wawanesa n'incluait pas la filiale Western Financial Group. En 2024, Wawanesa a commencé à collaborer au premier effort de collecte de données sur les GES de Western afin de quantifier les émissions de GES de cette dernière provenant des activités sources.

L'inventaire de Wawanesa a suivi l'approche du contrôle opérationnel et comprend toutes les sources importantes<sup>1</sup> directes et indirectes d'émissions classées dans la portée 1 et la portée 2 selon le Protocole des GES. Relativement à la portée 1 et à la portée 2, les sources d'émissions de GES suivantes sont incluses dans le périmètre opérationnel de l'inventaire de Wawanesa :

### RÉSULTATS DE L'INVENTAIRE DES GES DE WAWANESA – ÉMISSIONS OPÉRATIONNELLES DE PORTÉES 1 ET 2, 2019-2023, EN TONNES ABSOLUES D'ÉQUIVALENT CO<sub>2</sub><sup>2</sup>

	2023	2022	2021	2020	2019 (année de référence)
<b>Portée 1<sup>3</sup></b>					
Combustion mobile	775,2	750,4	794	709,2	1 187,6
Émissions fugitives	49,8	9,9	6,6	0	19,7
Combustion fixe	1 263,9	1 695,1	1 564,1	1 628,4	1 765,6
<b>Total de la portée 1</b>	<b>2 088,8</b>	<b>2 455,3</b>	<b>2 364,6</b>	<b>2 337,5</b>	<b>2 972,9</b>
<b>Portée 2</b>					
Électricité achetée	621,3	740,1	770,2	736,3	878,6
<b>Total de la portée 2</b>	<b>621,3</b>	<b>740,1</b>	<b>770,2</b>	<b>736,3</b>	<b>878,6</b>
<b>Total de la portée 1 et de la portée 2</b>	<b>2 710,2</b>	<b>3 195,4</b>	<b>3 134,8</b>	<b>3 073,8</b>	<b>3 851,5</b>

1 Les sources importantes d'émissions dans ce périmètre de l'inventaire sont définies comme celles qui représentent plus de 5 % des émissions totales de portées 1 et 2 de Wawanesa.

2 Ces émissions n'ont pas été vérifiées par un tiers.

3 La portée 1 comprend les émissions provenant de la combustion mobile (véhicules du parc automobile), les émissions fugitives (réfrigérants) et les émissions provenant de la combustion fixe (chauffage au gaz naturel).





## RÉDUCTIONS DES ÉMISSIONS ABSOLUES DE PORTÉES 1 ET 2

En 2024, Wawanesa s'est fixé comme objectif de réduire les émissions de portées 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2019. À ce jour, nous avons réduit de 29,6 % les émissions absolues de portées 1 et 2. Nous avons choisi 2019 comme année de référence pour l'inventaire et pour l'objectif de réduction à court terme afin d'inclure une comparaison avec une année pré-pandémique, étant donné que les émissions de la période 2020-2022 ont été très influencées par le ralentissement des activités pendant la pandémie.

La répartition des émissions et des réductions d'une source à l'autre est restée relativement constante depuis 2019 : les émissions de portée 1 ont diminué de 29,7 %, et celles de portée 2, de 29,3 %. La plupart des émissions de portées 1 et 2 de Wawanesa proviennent du chauffage des installations et de l'utilisation des véhicules du parc de l'entreprise. En ce qui concerne la portée 1, nous avons constaté une augmentation des émissions fugitives depuis 2019 en raison de l'amélioration de la qualité des données. En effet, nous tâchons d'accroître la disponibilité des données relatives à cette source d'émissions dans nos installations louées.

L'approche de Wawanesa par rapport à l'immobilier et à la gestion des installations a évolué depuis 2019, avec l'introduction du mode de travail hybride et l'effort concerté pour redimensionner son portefeuille immobilier. Cette évolution a été accompagnée de la fermeture et de la consolidation d'installations et de la réduction globale des émissions attribuables à la consommation d'électricité et de gaz naturel. Des audits énergétiques ont été réalisés dans deux de nos installations qui génèrent et consomment le plus d'émissions liées à l'utilisation du gaz naturel et de l'électricité : l'une à Edmonton (Alberta) et l'autre à Winnipeg (Manitoba).

Depuis 2019, nous mettons en œuvre des mesures visant à optimiser l'utilisation des véhicules de notre parc, notamment en limitant l'utilisation personnelle et par un nouveau cycle de renouvellement des véhicules. De plus, nous avons décidé de faire affaire avec une nouvelle société de gestion du parc qui produit de meilleurs rapports annuels. Cette optimisation nous a permis de supprimer 54 véhicules de notre parc global, entraînant une réduction de 33 % du nombre total de kilomètres parcourus depuis 2019.

Pour réduire davantage les émissions, nous prévoyons d'intégrer des véhicules hybrides à notre parc dès le début de 2025 et de n'y avoir que des véhicules hybrides d'ici la fin de 2026. Nous avons l'intention de réduire les émissions dans nos installations en diminuant notre consommation de gaz naturel et d'électricité et en améliorant l'efficacité énergétique. Avec l'intégration de Western Financial Group dans notre inventaire des émissions au cours des prochaines années, nous nous attendons à une hausse de nos émissions. Nous allons revoir notre stratégie de réduction des émissions pour tenir compte de cette augmentation attendue et nous affinerons nos plans d'action en conséquence.

## CARBONEUTRALITÉ

Compte tenu de la palette actuelle de sources d'énergie qui alimentent l'économie canadienne, les entreprises auront des émissions résiduelles après la mise en œuvre de toutes les initiatives de réduction des émissions de carbone. Par conséquent, la disponibilité croissante de compensations carbone de qualité élevée jouera un rôle crucial dans la transition vers une économie à zéro émission nette, et c'est pourquoi nous considérons la carboneutralité comme un élément essentiel de notre stratégie globale de réduction des émissions. En 2022, Wawanesa s'est engagée à maintenir la carboneutralité pour les émissions annuelles de portées 1 et 2 provenant de sources liées à nos activités.

À ce jour, Wawanesa a compensé 5 905 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> en s'appuyant sur les compensations carbone du [Great Bear Forest Carbon Project](#). Il s'agit d'un projet phare de gestion améliorée des forêts qui concilie le mieux-être humain et l'intégrité écologique par le biais de la finance du carbone. C'est le premier projet carbone en Amérique du Nord à se déployer sur un territoire traditionnel auquel sont attachés des droits et des titres ancestraux non éteints, en prévoyant une participation égale des Premières Nations et du gouvernement de la Colombie-Britannique. En plus de reposer sur des bases juridiques et politiques solides, ce projet protège les arbres anciens et maximise les bénéfices conjoints en veillant à ce que les revenus issus de la vente des compensations soient directement versés aux communautés des Premières Nations pour l'entendance et le développement communautaire.

## RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

Nous pensons pouvoir améliorer la disponibilité des données et travailler à l'atteinte d'objectifs de réduction des émissions dans notre chaîne de valeur. Sachant que la consommation de papier contribue aux émissions de GES, Wawanesa a mis en place en 2023 une fiche d'évaluation d'entreprise visant à réduire la consommation de papier de 7 millions de feuilles de papier par rapport à 2022. À la fin de l'année 2023, Wawanesa a dépassé cet objectif, réduisant sa consommation de 12,4 millions de feuilles de papier en un an seulement. Ce résultat a été obtenu grâce à un engagement en faveur de la mise en œuvre du numérique dans l'ensemble de l'entreprise et à des projets axés sur la concision dans la rédaction des documents.

Nous travaillons à l'amélioration de la qualité de nos données et à la quantification des émissions dans notre chaîne de valeur, notamment celles liées à l'assurance. Nous continuerons à donner la priorité à ce travail et à mettre à jour nos objectifs de réduction afin de soutenir la transition mondiale vers la carboneutralité.



## ÉMISSIONS LIÉES AUX INVESTISSEMENTS

Nous utilisons actuellement un logiciel tiers de [MSCI ESG Research](#) pour réunir des données sur les émissions de GES relativement à nos investissements. MSCI ESG Research recueille des données sur les émissions de carbone des entreprises à partir de sources internes, telles que les rapports annuels et les rapports sur le développement durable, ou par l'intermédiaire de [CDP](#) ou de bases de données gouvernementales lorsque l'entreprise ne communique pas directement ses informations. Lorsque les entreprises ne communiquent pas de données, MSCI ESG Research utilise des méthodologies lui appartenant en propre pour estimer les émissions de portées 1, 2 et 3. Les émissions de carbone sont divisées en catégories selon le Protocole des GES. Si les rapports d'une entreprise ne concordent pas avec le Protocole des GES, MSCI évalue les émissions en appliquant ses propres modèles pour veiller à la cohérence.

Les émissions totales de carbone financées les plus récentes de portées 1 et 2 d'une entreprise sont calculées à partir de ses émissions de carbone de portées 1 et 2 déclarées ou estimées les plus récentes, lesquelles sont normalisées par rapport à la valeur de l'entreprise incluant les liquidités à la fin de l'exercice, en prenant la plus récente donnée disponible. MSCI répartit les émissions en fonction de la valeur de marché des positions du portefeuille dans les titres de créance ou les actions d'une entreprise en proportion de sa valeur incluant les liquidités.

$$\sum_{\pi} \left( \frac{\text{Valeur courante des placements}_i}{\text{EVIC}_i \text{ de l'émetteur}} \times \text{émissions de GES de portées 1 et 2 de l'émetteur}_i \right)$$

Nous nous engageons à réduire les émissions de GES de portées 1 et 2 d'au moins 25 % par rapport à notre niveau de référence d'ici 2030 ou avant pour l'ensemble des obligations de sociétés, des actions privilégiées et des actions ordinaires de nos portefeuilles de placements pour l'assurance dommages et l'assurance vie. Cette décision a été motivée par l'absence de données sur les émissions de GES de portées 1 et 2 pour les titres d'État et les créances titrisées (2021). La disponibilité des données s'est améliorée depuis que nous avons pris cet engagement, comme le montre le ratio de couverture plus élevé des titres au 31 décembre 2023. La proportion de titres couverts dans les trois portefeuilles de placements est passée de 49,5 % au 31 décembre 2021 à 67,4 % au 31 décembre 2023. Un nombre croissant d'entreprises se fixent des objectifs climatiques, car les objectifs de décarbonisation font partie des recommandations du GIFCC.

À la fin de 2023, nous avons réduit les émissions de GES de portées 1 et 2 dans l'ensemble de nos portefeuilles de placements pour l'assurance dommages et l'assurance vie au Canada, cette réduction se chiffrant à 8,3 % par rapport aux niveaux de 2021, notre année de référence. La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa s'étant départie de sa filiale américaine d'assurance dommages le 31 mars 2024, nous avons exclu le portefeuille de cette filiale, qui ne représentait que 8,5 % du total des placements.

## Émissions totales liées aux investissements<sup>1</sup> 2021-2023 (en tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>)

	2023	2022	2021 (année de référence)
Portée 1 et portée 2 <sup>2</sup>	55 674	58 115	60 692
Réduction depuis 2021	8,30 %	-	-

Au 31 décembre 2023, Wawanesa avait attribué à des investissements d'impact 7,3 % du total des placements au bilan des activités d'assurance dommages de Wawanesa et des activités d'assurance de Wawanesa Vie.

## Investissements d'impact (au 31 décembre 2023, en millions de dollars)<sup>3</sup>

Obligations brunes qualifiées d'investissements d'impact	57,0 \$
Obligations vertes ou bleues et de résilience sociale	175,0 \$
Obligations : sociétés d'énergie renouvelable	123,2 \$
Actions mutuelles : position dans le revenu vert	36,3 \$
Actions mutuelles : position dans la production d'électricité – énergies renouvelables	125,2 \$
Total (titres à revenu fixe et actions mutuelles)	516,7 \$
Proportion du total des placements de l'entreprise	7,3 %

1 Les émissions de GES de portées 1 et 2 proviennent de l'ensemble du portefeuille de placements de l'entreprise (tous les titres détenus dans le cadre des activités d'assurance dommages et d'assurance vie au Canada).

2 Source des données : MSCI ESG Manager

3 Les données relatives aux actions ordinaires proviennent de MSCI ESG Manager, et celles relatives aux obligations, de l'équipe des Titres à revenu fixe de Wawanesa.





## PARAMÈTRES CLIMATIQUES

Nous avons commencé à créer des paramètres de mesure du risque climatique, que nous voulons mettre au point avec les unités opérationnelles concernées. Les paramètres climatiques suivants sont utilisés ou en cours d'examen :

Type de paramètres	Description	Exemples de paramètres des risques climatiques
<b>Paramètres généraux de propension au risque</b>	Ces paramètres, qui servent à surveiller le rendement et les risques, refléteront les éventuelles répercussions négatives des changements climatiques sur les activités de Wawanesa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesure du risque de concentration de la souscription</li> <li>• Exposition au risque de catastrophe</li> </ul>
<b>Paramètres liés aux placements</b>	Notre logiciel tiers de gestion des placements offre plusieurs paramètres liés aux changements climatiques. L'utilisation de ces paramètres prendra de l'expansion à mesure qu'avancent l'analyse des scénarios et l'élaboration des objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cote de température du portefeuille</li> <li>• Le pourcentage du portefeuille correspondant à des entreprises qui visent des objectifs de décarbonisation et de carboneutralité</li> <li>• Le pourcentage de revenus qu'une entreprise a tirés des énergies renouvelables</li> <li>• Valeur de marché du portefeuille dérivée d'une simulation de crise selon un scénario précis</li> <li>• Exposition aux revenus verts et aux énergies renouvelables</li> </ul>
<b>Paramètres liés à la durabilité</b>	Des paramètres permettant d'évaluer les risques et les possibilités liés au climat, conformément à la stratégie de durabilité de Wawanesa, sont en cours d'élaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures liées aux critères de résilience du secteur d'activité</li> <li>• Nombre de produits d'assurance durables</li> <li>• Investissements dans des organisations ou des partenariats communautaires</li> <li>• Mobilisation, participation et perspectives des employés et des assurés relativement à la résilience aux changements climatiques</li> <li>• Émissions absolues de GES de portées 1, 2 et 3</li> </ul>

## ENGAGEMENT ENVERS L'AMÉLIORATION CONTINUE

Nous accordons la priorité à la qualité des données climatiques que nous communiquons et utilisons dans la création de modèles internes. À cette fin, nos services Finances, Durabilité et Audit interne et d'autres équipes concernées ont mis au point des contrôles et de la documentation des processus pour les paramètres d'élaboration de rapports climatiques qui sont conformes à notre cadre de contrôle pour la préparation de rapports financiers. Nous demandons périodiquement à notre équipe d'audit interne d'examiner les contrôles visant à atténuer les risques d'écoblanchiment liés à nos déclarations générales relatives aux facteurs ESG. Ce processus nous préparera de façon plus efficace à une éventuelle certification par un tiers et nous fournira une feuille de route en vue d'autres améliorations.



# Index (GIFCC et ligne directrice B-15 du BSIF)

Élément d'information (GIFCC/B-15)	Description (ligne directrice B-15 du BSIF)	Où trouver l'information	Numéro(s) de page
<b>Gouvernance</b>	Décrire l'organe ou les organes de gouvernance (p. ex. conseil d'administration, comité ou autre), ou la ou les personnes responsables de la supervision des possibilités et risques liés aux changements climatiques, y compris leur identité, leurs responsabilités, leurs habiletés et compétences, le processus leur permettant de rester informés, la supervision de la stratégie, les transactions importantes, les processus de gestion des risques, l'établissement des cibles et le suivi des progrès accomplis vers l'atteinte de ces cibles, ainsi qu'une description de la question de savoir si et de quelle manière les considérations liées aux changements climatiques sont prises en considération dans la détermination de leur rémunération.	<a href="#">Gouvernance</a>	<a href="#">76-77</a>
	Décrire le rôle de la direction en ce qui concerne le suivi, la gestion et la surveillance des possibilités et risques liés aux changements climatiques, y compris l'identité du poste ou du comité au sein de la direction, s'il y a lieu, les processus, les contrôles et les procédures en matière de gouvernance, de même que la manière dont la surveillance est exercée à l'égard de ce poste ou comité.	<a href="#">Gouvernance</a>	<a href="#">76-77</a>
<b>Stratégie</b>	Décrire les possibilités et risques liés aux changements climatiques que l'institution financière fédérale (IFF) a recensés dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils aient une incidence sur ses flux de trésorerie, son accès à du financement ou son coût du capital, y compris : <ul style="list-style-type: none"> <li>la classification de chaque risque climatique dans la catégorie « risque physique » ou « risque de transition »;</li> <li>le délai attendu avant que les effets associés à chaque risque et possibilité ne se produisent (court, moyen ou long terme);</li> <li>les définitions de « court terme », « moyen terme » et « long terme » que préconise l'IFF en lien avec les horizons de planification stratégiques en matière de prise de décisions.</li> </ul>	<a href="#">Gestion des risques climatiques dans nos activités</a>	<a href="#">78</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décrire la résilience de la stratégie de l'IFF en tenant compte de différents scénarios climatiques, dont un scénario selon lequel le réchauffement se limite au niveau indiqué dans le plus récent accord international sur les changements climatiques.</li> </ul>	<a href="#">Analyse de scénarios et stratégie de résilience face aux changements climatiques</a>	<a href="#">79</a>
<b>Gestion des risques</b>	Fournir des informations sur les processus et les politiques connexes utilisés par l'IFF pour cerner, évaluer, prioriser et surveiller les risques climatiques.	<a href="#">Gestion des risques</a>	<a href="#">80</a>
	Fournir des informations sur les processus utilisés par l'IFF pour cerner, évaluer, prioriser et surveiller les possibilités liées aux changements climatiques, y compris des renseignements sur la question de savoir si, et le cas échéant, comment, l'IFF utilise l'analyse de scénarios climatiques pour éclairer la détermination des possibilités liées aux changements climatiques.	<a href="#">Explorer les possibilités liées au climat pour nos activités</a>	<a href="#">79</a>
	Fournir des informations sur la mesure dans laquelle et la manière dont les processus utilisés par l'IFF pour cerner, évaluer, prioriser et surveiller les possibilités et risques liés aux changements climatiques sont intégrés à son processus général de gestion des risques et viennent l'étoffer.	<a href="#">Gestion des risques</a>	<a href="#">80</a>
<b>Mesures et objectifs</b>	Présenter les indicateurs utilisés par l'IFF pour évaluer les possibilités et les risques liés aux changements climatiques conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	<a href="#">Paramètres climatiques</a>	<a href="#">84</a>
	Déclarer séparément la quantité absolue des émissions brutes de GES de la portée 1 et de la portée 2 calculées selon la méthode fondée sur l'emplacement de l'IFF pour la période. Indiquer la norme d'information utilisée par l'IFF pour calculer et déclarer les émissions de GES.	<a href="#">Émissions liées aux activités</a>	<a href="#">81</a>
	Déclarer la quantité absolue des émissions brutes de GES de portée 3 de l'IFF pour la période et les risques qui y sont liés.	<a href="#">Émissions liées aux activités</a> <a href="#">Émissions liées aux investissements</a>	<a href="#">81</a> <a href="#">83</a>





# Index du contenu de la Global Reporting Initiative (GRI)

**Déclaration d'utilisation :** La Compagnie mutuelle d'assurance Wawanesa s'est appuyée sur les normes GRI du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

**GRI 1 utilisée :** GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Communication d'information	Où trouver l'information/Commentaires
<b>GRI 2 : Informations générales 2021</b>		
2-1	Détails sur l'organisation	<a href="#">États financiers consolidés audités 2023</a> , Nature des activités, page 8 Rapport sur la durabilité de 2023, À propos de Wawanesa, <a href="#">page 5</a>
2-2	Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation	Rapport sur la durabilité de 2023, À propos de ce rapport, <a href="#">page 3</a>
2-3	Période, fréquence et point de contact	Rapport sur la durabilité de 2023, À propos de ce rapport, <a href="#">page 3</a> ; à partir du rapport de 2025, la fréquence des rapports sera annuelle
2-4	Reformulations d'informations	Il n'y a aucune reformulation d'informations pour cette période de référence.
2-5	Vérification externe	Wawanesa n'a pas eu recours à une vérification externe pour cette période de référence.
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Rapport sur la durabilité de 2023, À propos de Wawanesa, <a href="#">page 5</a>
2-7	Employés	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">pages 70-75</a>
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 72</a>
2-9	Structure et composition de la gouvernance	<a href="#">Rapport annuel de 2023</a> , Conseil d'administration, page 31 Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance en matière de durabilité, <a href="#">page 15</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique, <a href="#">page 59</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Structure de gouvernance liée au climat, <a href="#">page 77</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 75</a>
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Rapport annuel de 2023</a> , Conseil d'administration, page 31
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des répercussions	Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance en matière de durabilité, <a href="#">page 15</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique, <a href="#">page 59</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Structure de gouvernance liée au climat, <a href="#">page 77</a>



Norme GRI	Communication d'information	Où trouver l'information/Commentaires
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des répercussions	Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance en matière de durabilité, <a href="#">page 15</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Gouvernance, conformité à la réglementation et éthique, <a href="#">page 59</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Structure de gouvernance liée au climat, <a href="#">page 77</a>
2-14	Rôle de la plus haute instance en matière de gouvernance dans le rapport de développement durable	Rapport sur la durabilité de 2023, Évaluation de nos thèmes pertinents et de nos priorités, <a href="#">page 66</a>
2-15	Conflits d'intérêt	<a href="#">Code de conduite</a>
2-16	Communication des préoccupations majeures	La <i>Politique de dénonciation</i> de Wawanesa a pour objet de guider les employés sur la façon de soulever des préoccupations ou de poser des questions en utilisant le <a href="#">site Web</a> de l'entreprise ou par d'autres moyens. Les questions ou préoccupations peuvent concerner des employés, des administrateurs ou des cadres supérieurs de Wawanesa, ou encore des tiers ou l'entreprise elle-même.
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur la durabilité de 2023, Notre stratégie en matière de durabilité, <a href="#">page 14</a>
2-23	Engagements politiques	<a href="#">Code de conduite</a>
2-24	Intégration des engagements en matière de politiques	<a href="#">Code de conduite</a>
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations en matière d'éthique et de déontologie	<a href="#">Code de conduite</a>
2-28	Adhésion à des associations	Rapport sur la durabilité de 2023, Principales adhésions et principaux partenariats et engagements, <a href="#">page 16</a>
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Rapport sur la durabilité de 2023, Engagement des parties prenantes, <a href="#">page 68</a>
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents 2021</b>		
3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Évaluation de nos thèmes pertinents et de nos priorités, <a href="#">page 66</a>
3-2	Liste des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Nos thèmes pertinents, <a href="#">page 67</a>
<b>GRI 201 : Performance économique 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Attraction et fidélisation des talents, <a href="#">page 27</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Bâtir nos assises pour l'action climatique, <a href="#">page 49</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Gestion des risques, <a href="#">page 63</a>
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	<a href="#">États financiers consolidés audités</a> , pages 2-7
201-2	Implications financières et autres risques et occasions attribuables aux changements climatiques	Rapport sur la durabilité de 2023, Communication d'informations financières relatives au climat, <a href="#">page 76</a>
201-3	Obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 74</a>





Norme GRI	Communication d'information	Où trouver l'information/Commentaires
<b>GRI 305 : Émissions 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Réduction de nos émissions, <a href="#">page 51</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Activités durables, <a href="#">page 54</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Approvisionnement durable, <a href="#">page 56</a>
305-1	Émissions directes de GES (portée 1)	Rapport sur la durabilité de 2023, Émissions liées aux activités, <a href="#">pages 52, 81-82</a>
305-2	Émissions indirectes de GES (portée 2)	Rapport sur la durabilité de 2023, Émissions liées aux activités, <a href="#">pages 52, 81-82</a>
305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Rapport sur la durabilité de 2023, Émissions liées aux investissements, <a href="#">pages 52-53, 83</a>
305-5	Réduction des émissions de GES	Rapport sur la durabilité de 2023, Réduction de nos émissions, <a href="#">pages 51-53</a>
<b>GRI 306 : Déchets 2020</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Activités durables, <a href="#">page 54</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Approvisionnement durable, <a href="#">page 56</a>
306-4	Réacheminement de déchets destinés aux sites d'enfouissement	Rapport sur la durabilité de 2023, Réduction à zéro des déchets électroniques, <a href="#">page 54</a>
<b>GRI 401 : Emploi 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Attraction et fidélisation des talents, <a href="#">page 27</a>
401-1	Embauche de nouveaux employés et roulement du personnel	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 73</a>
401-3	Congés parentaux	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 72</a>
<b>GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Santé, mieux-être et sécurité, <a href="#">page 33</a>
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication concernant la santé et la sécurité au travail	Rapport sur la durabilité de 2023, Santé et sécurité au travail, <a href="#">page 35</a>
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Rapport sur la durabilité de 2023, Santé, mieux-être et sécurité, <a href="#">pages 33-34</a>
403-9	Blessures liées au travail	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 74</a>
<b>GRI 404 : Formation et éducation 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Perfectionnement et formation, <a href="#">page 30</a>
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 74</a>
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Rapport sur la durabilité de 2023, Perfectionnement et formation, <a href="#">pages 30-32</a>
404-3	Pourcentage d'employés participant à une évaluation périodique du rendement et du perfectionnement	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 74</a>



Norme GRI	Communication d'information	Où trouver l'information/Commentaires
<b>GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Diversité, équité, inclusion et appartenance, <a href="#">page 36</a>
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">pages 71-72</a>
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 74</a>
<b>GRI 413 : Communautés locales 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Impact communautaire, <a href="#">page 40</a> Rapport sur la durabilité de 2023, Champions du climat Wawanesa, <a href="#">page 43</a>
413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Rapport sur la durabilité de 2023, Champions du climat Wawanesa, <a href="#">pages 43-47</a>
<b>GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016</b>		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur la durabilité de 2023, Confidentialité et sécurité des données, <a href="#">page 64</a>
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Rapport sur la durabilité de 2023, Données sur le rendement ESG, <a href="#">page 75</a>





# Principes pour une assurance responsable (PAR) de l'UNEP FI : information annuelle sur les progrès accomplis

Les [Principes pour une assurance responsable](#) (PAR), élaborés par l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI), fournissent un cadre mondial permettant au secteur de l'assurance de prendre en compte les risques et les occasions en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG). Ces principes visent à aider le secteur de l'assurance à contribuer au développement durable en intégrant les considérations ESG dans ses stratégies et activités commerciales de base.

En tant que signataire des Principes, Wawanesa s'engage à les promouvoir au sein de son entreprise et à défendre les Principes au sein du secteur de l'assurance. Depuis notre signature, nous avons renforcé notre participation aux PAR en rejoignant des groupes de travail axés sur la santé, la résilience climatique et la nature, ainsi que sur les activités menées au Canada. Nous avons également rejoint récemment le Forum pour la transition des assurances vers un bilan net zéro (Forum for Insurance Transition to Net Zero ou FIT).

Nos progrès dans la mise en œuvre des principes dans ce cadre sont décrits dans notre rapport inaugural sur la durabilité de 2023 et sur notre site Web, et sont identifiés par des hyperliens et des numéros de page, ci-dessous, pour votre référence.

Nous nous engageons à continuer à rendre compte de ces informations et à les développer au fur et à mesure de nos progrès, démontrant ainsi notre engagement permanent en faveur de la durabilité et de la transparence.

Principes	Références
<p><b>Principe 1 :</b> Nous intégrerons dans nos prises de décision les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinents pour les métiers de l'Assurance.</p>	<p>Message de Jeff Goy, président et chef de la direction, <a href="#">page 4</a></p> <p>Questions et réponses avec Kimberly Palatnick, vice-présidente et chef de la Stratégie et de l'Expérience membre, <a href="#">pages 12-13</a></p> <p>Notre stratégie en matière de durabilité, <a href="#">page 14</a></p> <p>Gouvernance en matière de durabilité, <a href="#">page 15</a></p> <p>Évaluation de nos thèmes pertinents et de nos priorités, <a href="#">pages 65-67</a></p> <p>Engagement des parties prenantes, <a href="#">page 68</a></p>
<p><b>Principe 2 :</b> Nous collaborerons avec nos clients et nos partenaires pour les sensibiliser aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et les inciter à mieux maîtriser les risques et à développer des solutions concrètes.</p>	<p>Principales adhésions et principaux partenariats et engagements, <a href="#">page 16</a></p> <p>Expérience membre, <a href="#">pages 19-22</a></p> <p>Soutenir la résilience des communautés, <a href="#">pages 39-47</a></p> <p>Émissions liées aux investissements, <a href="#">page 52</a></p> <p>Traitement équitable des membres, <a href="#">page 61</a></p> <p>Approvisionnement durable, <a href="#">pages 56-57</a></p> <p>Engagement des parties prenantes, <a href="#">page 68</a></p>
<p><b>Principe 3 :</b> Nous coopérerons avec les gouvernements, les régulateurs et les autres parties prenantes pour promouvoir au sein de la société une action globale répondant à ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.</p>	<p>Principales adhésions et principaux partenariats et engagements, <a href="#">page 16</a></p> <p>Émissions liées aux investissements, <a href="#">page 52</a></p> <p>Conformité à la réglementation, <a href="#">page 61</a></p> <p>Engagement des parties prenantes, <a href="#">page 68</a></p>
<p><b>Principe 4 :</b> Nous rendrons compte de l'application des Principes et ferons preuve de transparence en publiant régulièrement l'état d'avancement de leur mise en œuvre.</p>	<p>Le rapport annuel sur la durabilité de Wawanesa démontre notre responsabilité et notre transparence en communiquant publiquement nos progrès dans la mise en œuvre des principes. Wawanesa présente également de l'information publique sur son <a href="#">site Web</a>.</p> <p>En tant que signataire des PAR, notre rapport sur la durabilité de 2023 peut également être consulté sur le <a href="#">site Web de l'UNEP FI</a>.</p>



## Vers des rapports intégrés

En raison de la complexité et de l'évolution du paysage des risques, les organisations au Canada et dans le monde entier s'orientent vers une réflexion et des rapports intégrés. Cette approche aide les entreprises à planifier, gérer et rendre compte de manière globale. À compter de 2026, nous prévoyons de publier notre premier rapport intégré, qui comblera les rapports financiers et les rapports sur la durabilité de Wawanesa.

En utilisant le cadre de l'IFRS Foundation et de l'International Sustainability Standards Board, nous prévoyons d'adopter une optique multi-capitales qui valorise différents types d'impact organisationnel. Nous pensons qu'une réflexion et des rapports intégrés nous guideront vers notre vision et renforceront nos efforts en matière de durabilité, notamment en aidant nos membres et nos communautés à devenir plus résilients face au changement climatique.

Avec ce changement, nous ne produirons pas de rapport sur la durabilité autonome en 2025 et nous nous concentrerons sur la transition de nos rapports vers un rapport intégré pour 2026.

## Énoncés prospectifs

Certains renseignements contenus dans le présent rapport sur la durabilité peuvent constituer de l'information prospective au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. En général, l'information prospective peut être identifiée par l'utilisation de mots tels que « peut », « sera », « s'attendre à », « croire », « planifier », « serait », « pourrait », « reste » et d'autres termes similaires. Toute l'information prospective contenue dans le présent rapport est assortie de cette mise en garde. L'information prospective n'est pas, et ne peut pas être, une garantie de résultats ou d'événements futurs. L'information prospective est fondée, entre autres, sur des opinions, des hypothèses, des estimations et des analyses qui, bien que nous les considérons comme raisonnables à la date à laquelle elles sont fournies, sont intrinsèquement soumises à des risques, des incertitudes, des éventualités et d'autres facteurs importants susceptibles d'entraîner des résultats, des rendements ou des réalisations réels, des résultats sectoriels ou des événements sensiblement différents de ceux exprimés ou sous-entendus dans l'information prospective.

L'information prospective comporte des risques connus et inconnus, des incertitudes et d'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que nos résultats, rendements ou réalisations réels, ou les résultats sectoriels, diffèrent sensiblement des résultats, rendements ou réalisations exprimés ou sous-entendus dans cette information prospective. Compte tenu de ces risques, incertitudes et autres facteurs, les investisseurs ne devraient pas se fier indûment à l'information prospective pour prédire les résultats réels.

L'information prospective reflète les attentes et les convictions actuelles de la direction concernant les événements futurs et le rendement de l'exploitation et est basée sur l'information dont la direction dispose actuellement. Bien que nous ayons tenté de cerner les facteurs importants susceptibles d'entraîner une différence significative entre les résultats réels et l'information prospective contenue dans le présent rapport, il existe d'autres facteurs susceptibles d'entraîner des résultats différents de ceux anticipés, estimés ou visés. L'information prospective contenue dans le présent rapport est à jour à la date du présent rapport sur la durabilité et, sauf obligation légale, nous ne nous engageons pas à la mettre à jour ou à la réviser pour tenir compte de nouveaux événements ou de nouvelles circonstances.

« En tant que compagnie d'assurance mutuelle canadienne de premier plan, le regroupement des informations financières, environnementales, sociales et de gouvernance dans un rapport intégré est une évolution naturelle qui reflète notre mode de fonctionnement. »

**Gord Dowhan**

Vice-président principal et  
chef des services financiers



