



## SOCIAL

# Notre approche

## Inclus dans ce rapport :

**Page 1-7 : Notre approche**

**Page 8-11 : Notre équipe**

**Page 12-14 : Gestion des talents**

**Page 15-16 : Santé, sécurité et bien-être**

## Interagir avec les investisseurs

À BentallGreenOak (BGO), notre objectif consiste à établir des stratégies pour les clients et à exécuter des tactiques qui ajoutent de la valeur à nos portefeuilles pour générer un rendement attrayant ajusté au risque, tout en réduisant les émissions afin de protéger notre environnement. Nous mettons en œuvre des initiatives ESG dans le but d'aider à réduire les coûts, d'accroître la satisfaction et la rétention des locataires et de générer un rendement d'exploitation accru. Nous accordons la priorité aux intérêts de nos clients et nous nous voyons comme leurs défenseurs et leurs intendants de confiance.

Nous travaillons avec nos clients pour comprendre leurs besoins, leurs profils de risque, leurs attentes de rendement et leurs exigences en matière de communication, et pour toujours harmoniser leurs intérêts, promouvoir leurs objectifs d'ESG et mettre à jour les stratégies tant au niveau du portefeuille que des biens. Nous établissons de solides relations avec nos clients par le biais d'une bonne gouvernance, de la responsabilisation et de la transparence, qui sont toutes essentielles à notre rôle de fiduciaire et nos responsabilités connexes.

## Les façons dont nous nous impliquons

- Rapports périodiques et officiels destinés aux clients, rencontres et exposés qui informent la clientèle du rendement du portefeuille, y compris les mises à jour ESG.
- Une comparaison complète de l'actif et du rendement du portefeuille est faite avec les pairs, les marchés et les normes de l'industrie pertinents, au besoin.
- Inclure des initiatives de durabilité dans les plans d'affaires annuels des propriétés.
- Employer un site Web sécurisé réservé aux clients, ce qui comprend un accès à des systèmes sécurisés d'entreposage de données, de partage et de suivi de rapports.
- Offrir à la clientèle une représentation, au besoin, auprès d'organismes d'investissement durable et responsable comme l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP-FI), les Principes pour l'investissement responsable (PIR), et l'Initiative Net Zero Asset Managers (NZAM).
- Divulguer les pratiques et notre rendement en matière de durabilité au GRI, au GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark) et aux PIR pour démontrer notre engagement de transparence.
- Partager les résultats du GRESB et des PIR avec les clients et leur faire part des enjeux prioritaires en matière de durabilité. Ces résultats sont évalués chaque année et comparés à ceux des autres leaders. Les investisseurs institutionnels apprécient ces résultats.

## Interagir avec les locataires

Nous offrons un excellent service à la clientèle et un environnement de travail productif, sécuritaire et sain pour nos locataires et pour les occupants. Nous apprécions nos locataires et cherchons à établir des relations à long terme pour nous assurer qu'ils puissent exploiter leur entreprise de manière efficace dans les immeubles que nous gérons.

Nous communiquons régulièrement avec nos locataires pour leur permettre de comprendre les éléments de durabilité des immeubles et de l'espace qu'ils occupent, ainsi que nos objectifs à l'égard des activités foncières durables. Nous communiquons régulièrement les éléments de durabilité de nos immeubles et nous travaillons avec nos locataires pour atteindre nos objectifs à l'égard des activités foncières durables.

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

## Interagir avec les locataires (suite)

### Les façons dont nous nous impliquons

- Nous effectuons régulièrement des sondages auprès des locataires. Les commentaires continus fournis par les locataires sont d'une valeur inestimable pour nos directeurs immobiliers, et ils fournissent une base à nos équipes pour établir des stratégies d'amélioration constante et pour évaluer le succès au fil du temps.
- Des équipes de gestion immobilière sont toujours prêtes à répondre aux questions des locataires et à écouter leurs commentaires.
- Le programme ToujoursVert (Toujours Vert à la maison) vise à accroître la fidélité des locataires (et des résidents) et à améliorer les performances du bâtiment associées à la consommation des services publics, aux déchets, à la santé et au bien-être et au comportement des locataires. Des ressources telles que des affiches et des bulletins d'information sont fournies pour procurer aux directeurs immobiliers et aux locataires et résidents du contenu thématique mensuel de durabilité, de santé et de bien-être pour qu'ils puissent agir concrètement.
- Nous assurons la gestion et la réponse aux inquiétudes des locataires et aux questions d'entretien de notre entreprise de gestion immobilière canadienne à l'aide de ClixFIX, un centre de communication interne. Dans nos propriétés gérées par des tiers, nos partenaires offrent ce genre de service de différentes façons et à l'aide de différents outils.
- Nous mettons sur pied et utilisons des outils personnalisés et exclusifs, comme le langage des baux verts et un guide du locataire sur la conception verte. Ces outils serviront à susciter la participation des locataires directement pour favoriser l'occupation et la disposition durables, améliorant ainsi le rendement d'exploitation général de l'actif et le mieux-être des locataires. BGO a reçu le prix Green Lease Leader 2022 au niveau Or pour ses pratiques de pointe en matière de baux respectueux de l'environnement dans son portefeuille nord-américain.
- Nous constituons des comités de durabilité conjoints composés de locataires et de membres de la direction pour profiter d'occasions de réduire l'empreinte écologique de plusieurs de nos immeubles.

## Interagir avec les employés

BGO cherche à retenir, à développer et à inspirer une main-d'œuvre engagée, talentueuse et diversifiée. Nous prônons une culture d'entreprise conçue pour attirer et conserver les personnes les plus talentueuses. Nous encourageons les possibilités de croissance, de perfectionnement et de promotion en offrant à nos employés des moyens pour travailler efficacement et nous nous efforçons constamment d'avoir un meilleur rendement. Nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr, inclusif et durable. En 2021, comme lors des années précédentes, nous avons poursuivi nos travaux pour améliorer la qualité de l'interaction avec les employés.

### Les façons dont nous nous impliquons

- Nous incitons nos employés à développer une vision partagée de la société et nous nous assurons de répondre à leurs attentes. Nous nous servons de plusieurs stratégies et tactiques pour communiquer avec les employés, comprendre leurs besoins et obtenir leurs commentaires à des fins d'amélioration. Le portail de notre entreprise nous permet de communiquer avec les employés à propos de la stratégie, du rendement, des procédés et des politiques de l'entreprise.
- Nous organisons des réunions virtuelles avec les employés à intervalles réguliers pour permettre à la direction de l'entreprise de leur parler des réussites et des objectifs de BGO.
- À ce titre, nous nous sommes fixé un objectif audacieux d'être un chef de file en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) au sein de l'industrie immobilière en mettant en œuvre une gamme de programmes et d'évaluations DÉI, de groupes-ressources d'employés et de possibilités de formation et de perfectionnement au sein de l'organisation.
- Nous demandons l'avis des employés sur différents sujets portant sur le perfectionnement professionnel à l'aide de cadre de comités, de groupes de travail et de rencontres ciblées, ainsi que de sondages périodiques auprès des employés. À l'automne 2018, nous avons sondé tous les employés afin d'évaluer leur engagement et vérifier s'ils étaient prêts à recommander BGO comme employeur.

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

## Interagir avec les employés (suite)

### Les façons dont nous nous impliquons

- Nous communiquons avec nos employés à l'aide de divers bulletins internes.
- Dans le cadre de notre programme de reconnaissance, nous soulignons et récompensons le travail des employés et nous célébrons les réussites de l'équipe de différentes manières.

## Interagir avec les collectivités

Les effets continus de la pandémie ont été ressentis le plus gravement dans les couches de nos communautés où la pauvreté et l'insécurité persistent. Face à l'intensification des besoins en matière de soins et d'aide sociale, les employés de BGO ont pris l'engagement en 2022 de servir nos communautés. C'est de cette énergie et de cette persévérance qu'est née BGO Inspired, la mission philanthropique de notre société et d'aide aux entreprises, animée par nos employés et leur désir d'apporter de l'espoir et des perspectives aux personnes dans le besoin.

Dans la foulée d'une vague mondiale appelant à des progrès attendus depuis longtemps en matière de justice sociale et d'égalité, BGO Inspired répond à cet appel par des programmes qui accordent la priorité à des connexions humaines significatives. La philanthropie chez BGO ne consiste pas à être simples spectateurs; elle fait plutôt appel à la force des valeurs que nos employés transmettent chaque jour dans le cadre de leur travail. Elle a pour but d'inspirer la participation active des organisations dont la présence sur le terrain est une bouée de sauvetage pour des millions de personnes à risque et dans le besoin.

### Les façons dont nous nous impliquons

- **INSPIRÉ PAR LES EMPLOYÉS** : Les organismes sans but lucratif apportent une aide cruciale et défendent les questions qui touchent particulièrement les personnes les plus vulnérables de nos communautés. C'est pourquoi BGO a investi directement dans les organisations où les employés de BGO font preuve de leadership en consacrant leur temps et leur talent au sein de conseils d'administration d'organismes sans but lucratif.
- **INSPIRÉ PAR L'ÉDI** : Chacun de nos quatre groupes de ressources pour les employés a reçu des dotations pour la première année afin d'établir des relations avec des organisations qui correspondent à leurs objectifs.
- **INSPIRÉ PAR LA COMMUNAUTÉ** : Avec plus de 1 400 employés répartis dans 24 villes dans 12 pays, les voisinages de BGO sont vastes et variés. En tirant parti de la force de notre présence locale dans les villes les plus cosmopolites du monde, nous nous sommes engagés à investir dans des relations avec des organisations à but non lucratif qui ont permis de mieux cerner les problèmes les plus aigus de la société.
- **INSPIRÉ PAR LE MONDE** : Bien que tous nos programmes de service en personne se soient déroulés en 2022, nos dons ont atteint un niveau record pour soutenir des organisations dont la portée mondiale unit tous les employés de BGO et met la puissance collective de notre entreprise au service de la résolution des plus grands problèmes de notre époque.
- **DE L'AIR PUR ET LA RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE – UN ARBRE PLANTÉ** : En 2021, nous avons planté plus de 45 000 arbres sur 3 continents. Nous convertissons l'ancienneté des employés de BGO en arbres qui continueront à favoriser la biodiversité de notre planète longtemps après que nos employés auront quitté BGO.

**700 000 \$ US au total**  
**en dons d'entreprises**  
**en 2021**

## Interagir avec l'industrie

Nous jouons un rôle actif dans des associations sectorielles en Amérique du Nord et à l'internationale afin de partager de meilleures pratiques en matière de placement durable, les réussites, les difficultés et les enseignements tirés avec nos pairs. Nous tentons de démontrer un leadership constant au sein de l'industrie en participant à la création et à l'instauration de comparatifs de l'industrie, et de collaborer avec nos collègues qui s'engagent envers l'investissement durable pour faire améliorer le rendement environnemental et social de l'immobilier commercial. Nous continuons à soutenir nos associations sectorielles dans leurs efforts de défense et de communication dans des domaines qui affectent notre entreprise; nous ne faisons pas de lobbying direct. Par l'entremise d'associations sectorielles, nous participons régulièrement aux efforts de recherche qui peuvent renseigner les décideurs ou faire la promotion de l'industrie de l'immobilier commercial.

### Les façons dont nous nous impliquons

- Nous sommes signataires des Principes pour l'Investissement Responsable (PIR) affiliés aux Nations Unies et nous offrons une divulgation publique annuelle détaillée.
- BGO est le coprésident du comité consultatif sur l'immobilier des Principes pour l'investissement responsable (anciennement, l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement) qui s'acquitte d'un mandat général de susciter l'adoption de la durabilité dans les placements immobiliers et dans la gestion immobilière.
- Nous rendons compte chaque année au GRESB, autrefois appelé le Global Real Estate Sustainability Benchmark. Le GRESB dirige son évaluation annuelle de l'immobilier en mesurant les facteurs ESG des entreprises privées et répertoriées. Pour la onzième année consécutive, BGO se classe parmi les premières sociétés mondiales pour son engagement en matière d'investissement dans la durabilité par le GRESB.
- Nous sommes des participants actifs au sein du comité ESG de REALPAC, où nous participons à la rédaction de documents de recherche.

## Interagir avec les fournisseurs et les entrepreneurs

Nous travaillons avec différents fournisseurs de service, dont des services de sécurité et d'entretien et des directeurs immobiliers externes, des conseillers techniques et des fournisseurs de produits consommables et durables à chaque étape du cycle de vie de l'immobilier. Nous retenons de manière stratégique des directeurs immobiliers externes et d'autres fournisseurs et entrepreneurs qui partagent nos objectifs en matière de sécurité au travail et d'assurance, ainsi que nos objectifs de durabilité à long terme. Nous recherchons des partenaires qui partagent notre engagement à la durabilité et qui possèdent une expertise dans l'exploitation et l'entretien durables. Avec certains fournisseurs, consultants et entrepreneurs, nous mettons au point et appliquons des stratégies qui nous permettent d'honorer nos engagements en matière de durabilité et nous nous efforçons de demeurer au fait de leurs initiatives de durabilité. Tous les entrepreneurs, sous-traitants, consultants en immeubles et fournisseurs doivent respecter notre Politique en matière d'environnement et notre Politique de santé et de sécurité au travail.

## Interagir avec les fournisseurs et les entrepreneurs (suite)

### Les façons dont nous nous impliquons

- Des rencontres sont organisées régulièrement avec les principaux fournisseurs pour discuter de nos principaux objectifs de rendement.
- Nous nous servons de ComplyWorks, un système externe de gestion des fournisseurs, pour présélectionner les entrepreneurs qui offrent des services dans le cadre de nos activités de gestion immobilière commerciale au Canada. Les entrepreneurs commerciaux doivent suivre un processus de préqualification qui comprend des questions sur leur responsabilité environnementale et sociale.
- Pour les propriétés en gestion externe, les gestionnaires immobiliers de BGO effectuent des visites régulières et rencontrent fréquemment l'équipe de gestion immobilière pour offrir une occasion de communication et de participation constantes, effectuer l'examen du rendement de l'actif immobilier et instaurer de meilleures pratiques de durabilité.
- Les fournisseurs et les entrepreneurs doivent respecter notre Politique en matière d'entrepreneuriat responsable.
- Notre contrat standard pour les services externes de gestion immobilière comprend des mentions des objectifs de BGO en matière de durabilité, d'attentes et de responsabilités afférentes.
- Les directeurs immobiliers externes sont invités à tenir des activités continues de sensibilisation, de formation et d'accréditation professionnelle en durabilité, assurées par BGO, l'USGBC ou le CBDC, ou par des groupes sectoriels comme BOMA.

**Portée :** Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, GreenOak Real Estate a fusionné avec la plateforme de gestion des placements immobiliers de Bentall Kennedy et exerce maintenant ses activités sous le nom de BentallGreenOak (BGO) par l'entremise de diverses entités juridiques. Pour le cycle d'établissement de rapports 2022, BGO a choisi d'inclure uniquement les actifs dans notre Rapport 2022 sur la responsabilité de la société. Cela comprend les engagements en matière d'investissement durable et les normes de gestion mises en œuvre dans l'ensemble des activités de conseil en investissement de BGO dans le monde entier. Les données sur la performance environnementale (émissions de GES, énergie, eau, déchets et certifications des bâtiments écologiques) pour les séries de dette et les investissements hypothécaires mondiaux de BGO, les stratégies européennes et asiatiques base Plus et Value-Add, les comptes séparés asiatiques et européens et les séries de dette asiatique ont été exclu. BGO continue d'étendre le processus de collecte de données sur le rendement environnemental à l'échelle mondiale et à mettre en œuvre une approche cohérente de collecte de données dans l'ensemble de l'entreprise. Les données de performance environnementale rapportées excluent les émissions de gaz à effet de serre, l'énergie, l'eau et les données sur les déchets associées aux factures payées par les locataires. Toutes les données sont datées du 31 décembre 2021, sauf avis contraire.

**Global Real Estate Sustainability Benchmark :** Les prix du Global Real Estate Sustainability Benchmark (« GRESB ») sont basés sur l'évaluation par le GRESB de sept aspects de la durabilité, en utilisant 50 indicateurs liés à l'immobilier. L'évaluation comprend des informations sur les indicateurs de performance des biens immobiliers, tels que la consommation d'énergie, les émissions de GES, la consommation d'eau et les déchets. Les détails du questionnaire ainsi que l'évaluation et la pondération des réponses par le GRESB sont disponibles à l'adresse <https://gresb.com/gresb-real-estate-assessment/>.

**Principes pour l'investissement responsable :** Les évaluations des Principes pour l'investissement responsable (« PIR ») sont fondées sur six principes pour la mise en pratique de l'investissement responsable. Ces Principes ont été élaborés par un groupe international d'investisseurs institutionnels et sont soutenus par les Nations Unies, ce qui reflète l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise dans les pratiques d'investissement. Les évaluations sont conformes aux engagements envers les Principes suivants : intégrer les questions ESG dans l'analyse des investissements et les processus décisionnels, intégrer les questions ESG dans les politiques et procédures de propriété, rechercher une divulgation appropriée sur les questions ESG par les entités dans lesquelles nous investissons, promouvoir l'acceptation et la mise en œuvre des Principes au sein du secteur de l'investissement, renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des Principes et rendre compte des activités et des progrès réalisés dans la mise en œuvre des Principes. Vous trouverez de plus amples renseignements à l'adresse <https://www.unpri.org>.

**Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement :** L'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI) est un partenariat entre le Programme des Nations Unies pour l'environnement et le secteur financier mondial visant à mobiliser le financement du secteur privé pour le développement durable. Cette initiative mobilise plus de 300 membres (banques, assureurs et investisseurs) et plus de 100 institutions de soutien pour aider à créer un secteur financier au service des populations et de la planète tout en ayant un impact positif. Notre objectif est d'inspirer, d'informer et de permettre aux institutions financières d'améliorer la qualité de vie des gens sans compromettre celle des générations futures. En tirant parti du rôle de l'ONU, l'initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement accélère le financement durable. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site : [www.unepfi.org](http://www.unepfi.org).

**Initiative Net Zero Asset Managers :** L'initiative NZAM est un groupe international de gestionnaires d'actifs qui s'engagent à soutenir l'objectif d'émission de gaz à effet de serre nulle d'ici 2050 ou plus tôt, conformément aux efforts mondiaux visant à limiter le réchauffement à 1,5 degré Celsius, et à soutenir les investissements alignés sur les émissions nulles d'ici 2050 ou plus tôt. En tant que signataire de l'initiative NAZM, BGO a promis de travailler en partenariat avec les clients propriétaires d'actifs sur leurs objectifs de décarbonisation, conformément à une ambition d'atteindre la neutralité d'ici 2050 ou plus tôt dans tous les actifs sous gestion. Vous trouverez de plus amples renseignements à l'adresse [www.netzeroassetmanagers.org](http://www.netzeroassetmanagers.org).



**Green Lease Leaders** : Les prix Green Lease Leaders honorent les propriétaires et les locataires de différents secteurs qui intègrent des pratiques de location écologiques pour stimuler la construction de bâtiments hautement performants et sains. Les récipiendaires sont reconnus comme Green Lease Leaders au niveau Argent, Or ou Platine, en fonction du respect d'un ensemble de prérequis et de crédits de location écologiques. Le programme de prix est organisé par l'Institute for Market Transformation (IMT) et le U.S. Department of Energy (DOE) Better Buildings Alliance. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site : [www.greenleaseleaders.com](http://www.greenleaseleaders.com)

*© 2022 BentallGreenOak. Tous droits réservés. Toutes les données indiquées concernent l'exercice clos le 31 décembre 2021.*



## SOCIAL

## Notre équipe

Nous célébrons nos employés qui assurent la prestation de nos services et qui représentent le fondement de nos services-conseils en placement immobilier et de nos services de gestion immobilière.

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada *	2017	2018	2019	2020	2021	Indicateur GRI
<b>Nombre total d'employés - par région</b>	<b>1 276</b>	<b>1 222</b>	<b>1 311</b>	<b>1 250</b>	1,231	102-7
Canada	1 113	1 057	1 104	1 055	999	
É.-U.	163	165	207	195	232	
<b>Nombre total d'employés - par type de contrat et par région</b>					-	102-8
<b>Permanent (régulier, à temps plein)</b>	<b>1 166</b>	<b>1 139</b>	<b>1 246</b>	<b>1 178</b>	659	
Canada	1 008	976	1 041	985	428	
É.-U.	158	163	205	193	231	
<b>Temporaire **</b>	<b>68</b>	<b>50</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	49	
Canada	67	50	39	41	49	
É.-U.	1	0	0	1	0	
<b>Temps partiel</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	27	
Canada	38	31	24	29	26	
É.-U.	4	2	2	1	1	
<b>Conventions collectives</b>					-	102-41
<b>Employés syndiqués</b>			<b>43</b>	<b>43</b>	41	
Canada	-	-	43	43	41	
É.-U.	-	-	0	0	0	
<b>Employés non syndiqués</b>			<b>1 268</b>	<b>1 207</b>	98	
Canada	-	-	1 061	1 012	98	
É.-U.	-	-	207	195	0	

\* Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership, BentallGreenOak (É.-U.) Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate Advisors Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate GP LLC, Newtower Trust Company et BGO US Mortgages Inc.

\*\* Temporaire = contrat à temps plein, contrat à temps partiel, emploi temporaire à temps partiel, emploi saisonnier et stages d'été.



## La valeur de la diversité

Chez BGO, notre ambition est d'être le chef de file de l'industrie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Notre vision, qui est largement communiquée à tous les employés, est de créer un environnement dans lequel tous les employés se sentent valorisés, inclus et habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes. BGO croit que cela est essentiel à notre réussite. Les expériences, perspectives et points de vue uniques de chaque employé renforcent notre capacité à créer et à apporter la meilleure valeur ajoutée à nos clients, partenaires, parties prenantes et investisseurs. Convaincus que la diversité s'exprime de nombreuses façons, nous avons lancé des travaux de collecte d'information au niveau des différentes dimensions de la diversité.

Conformément à notre ambition, BGO a mis en œuvre un plan stratégique de trois ans s'articulant autour de quatre piliers essentiels qui servent de fondement à la diversité organisationnelle :

- **ATTIRER** des talents diversifiés chez BGO
- **RETENIR**, reconnaître et conserver nos talents diversifiés
- **CULTIVER**, développer nos talents diversifiés
- **COMMUNIQUER**, raconter notre histoire d'EDI à l'interne et à l'externe

### Comment nous établissons la communication

- BGO a fait des efforts délibérés et intentionnels pour intégrer la diversité et l'inclusion dans nos programmes et politiques passionnants, comme notre Code de conduite professionnelle révisé, notre programme d'intégration, notre Code de culture mondiale et notre processus annuel de gestion du rendement qui comprend les objectifs et l'évaluation annuelle à 360°.
- Les 2/3 des nouveaux employés de l'entreprise à l'échelle mondiale seront composés de femmes ou de minorités. Cette initiative est fondée sur les exigences d'inclure les candidats à la diversité dans les recherches, les approbations de niveau supérieur requises pour les embauches non liées à la diversité et l'établissement de nouveaux canaux de recrutement. Nous avons dépassé cet objectif au cours des deux dernières années. En 2021, parmi les 333 nouveaux employés de BGO à l'échelle mondiale, les femmes ou les minorités visibles représentaient 74 % par rapport à notre objectif de 66 %.
- BGO continue de développer son programme de stages officiel BGO Built to Lead (Fait pour diriger) et offrira des stages d'une durée de huit ans pour permettre aux professionnels talentueux de groupes sous-représentés de suivre un cheminement enrichissant vers une carrière dans l'immobilier.
- BGO a également mis en place une politique plus solide sur le congé parental et le congé de maternité en 2021, qui comprend des prestations complémentaires et un soutien accru pour les parents.
- BGO a lancé quatre groupes de ressources pour les employés, dont l'Association des professionnels noirs, le Réseau des femmes, Fierté à BGO et le Réseau asiatique BGO. Ces groupes de ressources pour les employés sont conçus pour célébrer la diversité, mais ils offrent également des environnements favorables à nos talents diversifiés afin de défendre les types de changements chez BGO qui nous permettront d'intégrer notre stratégie de diversité au sein de notre culture. Chaque GRE est dirigé par un employé et doté d'un budget d'exploitation et d'une ressource interne dévouée.
- Chaque haut dirigeant a été appelé à participer à un parcours ou à une formation sur le thème « Leadership inclusif » (direction inclusive) au cours de laquelle il a acquis une perception précise et axée sur les données de notre équipe de haute direction et de leurs domaines de perfectionnement particuliers.
- Les employés qui participent à notre processus officiel d'évaluation du rendement sont invités à consacrer 25 % de leurs objectifs à la réalisation de notre Code de culture. Il s'agit de comportements spécifiques qui font progresser l'inclusion et la représentation diversifiée au sein de l'entreprise. Nous suivons par la suite un modèle de rémunération au rendement. Les augmentations au mérite des employés dépendants des évaluations globales du rendement de ces derniers.

## La valeur de la diversité

### Comment nous établissons la communication

- BGO est signataire de huit promesses et engagements publics dans l'espoir de concrétiser les principaux objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion en exerçant une pression positive sur les autres dans l'industrie pour soutenir les améliorations nécessaires. Il s'agit notamment de l'initiative BlackNorth, du Paradigm for Parity® et du Code sur la diversité, l'équité et l'inclusion du CFA Institute.
- BGO participe aux efforts d'engagement communautaire ciblant la diversité, l'équité et l'inclusion en faisant participer activement les hauts dirigeants à PREA, qui soutient SEO (Sponsors for Educational Opportunity), Teaching Matters, les groupes de parrainage des étudiants et Bronx Charter School for the Arts, CREW et Project Destined.
- La représentation des femmes au sein de la haute direction est passée de 17 % en 2020 à 26 % en 2021 (notre objectif à court terme est de 30 %).
- BGO a lancé un programme de mentorat mondial axé sur les groupes sous-représentés afin de soutenir un objectif stratégique clé visant la création de bassins de talents diversifiés pour augmenter la représentation diversifiée dans les postes de haute direction à l'échelle de l'entreprise. 77 % des personnes mentorées appartiennent à des groupes sous-représentés (notre objectif est supérieur à 60 %).

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada *	2016	2017	2018	2019	2021	Indicateur GRI	
<b>Nombre total d'employés par sexe, par âge et par région</b>							
Canada - Hommes							
Moins de 30 ans	35 (39 %)	50 (41 %)	58 (5 %)		50 (36%)	405-1	
De 30 à 50 ans	81 (54 %)	275 (54 %)	271 (25 %)		237 (50%)		
Plus de 50 ans	44 (67 %)	264 (62 %)	281 (25 %)		231 (59%)		
Canada - Femmes							
Moins de 30 ans	55 (61 %)	72 (59 %)	70 (6 %)		87 (64%)		
De 30 à 50 ans	70 (46 %)	236 (46 %)	251 (23 %)		235 (50%)		
Plus de 50 ans	22 (33 %)	160 (38 %)	173 (16 %)		159 (41%)		
É.-U. - Hommes							
Moins de 30 ans	11 (73 %)	21 (72 %)	23 (11 %)		21 (51%)		
De 30 à 50 ans	6 (43 %)	43 (48 %)	57 (28 %)		73 (53%)		
Plus de 50 ans	1 (20 %)	23 (50 %)	31 (15 %)		27 (51%)		
É.-U. - Femmes							
Moins de 30 ans	4 (27 %)	8 (28 %)	11 (5 %)		20 (49%)		
De 30 à 50 ans	8 (57 %)	47 (52 %)	58 (28 %)		64 (47%)		
Plus de 50 ans	4 (80 %)	23 (50 %)	27 (13 %)		26 (49%)		

\* Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership, BentallGreenOak (É.-U.) Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate Advisors Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate GP LLC, Newtower Trust Company et BGO US Mortgages Inc.

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada ♦	2017	2018	2019	2020	2021	Indicateur GRI
<b>Employés par catégorie d'emploi et par sexe</b>					-	
<b>Homme</b>					-	<b>102-7</b>
Haute direction	83 %	81 %	88 %	88 %	88%	
Cadres supérieurs	61 %	59 %	82 %	70 %	70%	
Cadres intermédiaires	53 %	55 %	55 %	57 %	57%	
Professionnels/Techniques	46 %	49 %	48 %	49 %	49%	
Administration/Exploitation	52 %	55 %	55 %	54 %	54%	
<b>Femme</b>					-	
Haute direction	17 %	19 %	12 %	12 %	12%	
Cadres supérieurs	39 %	41 %	18 %	30 %	30%	
Cadres intermédiaires	47 %	45 %	45 %	43 %	43%	
Professionnels/Techniques	54 %	51 %	52 %	51 %	51%	
Administration/Exploitation	48 %	45 %	45 %	46 %	46%	

♦ Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership, BentallGreenOak (É.-U.) Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate Advisors Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate GP LLC, Newtowner Trust Company et BGO US Mortgages Inc.



## Gestion des talents

Grâce à notre réputation, à l’envergure de l’entreprise et à sa portée géographique en Amérique du Nord, nous avons la capacité nécessaire de recruter des employés de grande qualité. Nous disposons d’un cadre de gestion des talents optimal. Il comprend nos régimes de rémunération concurrentiels, des opportunités de croissance par l’intermédiaire d’affectations de travail, des programmes d’apprentissage et de perfectionnement, et une approche active envers la gestion du rendement. En comprenant nos forces et en améliorant nos faiblesses au sein de la société, nous sommes en mesure de mieux desservir nos employés et de conserver un niveau supérieur de talents. Chaque année, nous continuons la mise au point de nos régimes de rémunération, de nos stratégies de gestion du rendement, ainsi que de la formation et du perfectionnement continus de nos employés. Nous avons lancé des programmes de mentorat des employés dans le but de mobiliser nos plus hauts dirigeants à titre de mentors et de les impliquer dans des programmes de travail flexible dans certaines de nos fonctions d’entreprise.

### Rémunération et avantages sociaux

Nous offrons un ensemble complet d’avantages sociaux à nos employés canadiens et américains, ladite offre variant selon l’emplacement. Nous offrons une gamme complète d’avantages sociaux et d’incitatifs supplémentaires à tous nos employés permanents, dont:

- Un programme incitatif annuel étendu à tous les employés admissibles à compter de 2012
- Un régime d’épargne-retraite collectif avec contribution assortie
- Des prestations d’assurance-maladie et d’assurance dentaire et d’assurance vie de base
- Des jours de maladie payés pour les employés admissibles
- Des congés pour urgences personnelles, des congés d’invalidité de courte et de longue durée et des congés personnels
- Un droit à un congé annuel supérieur aux exigences de la loi
- Une politique transparente de publication d’offres d’emploi, qui annonce à l’interne et sur le site Web public tout poste disponible inférieur au niveau de vice-président
- Un programme qui récompense les employés pour avoir recommandé un candidat retenu à la société
- Un soutien de planification financière gratuit par l’intermédiaire de notre régime d’épargne-retraite collectif
- Un programme d’aide aux employés et à leurs familles (PAEF) comportant des services-conseils confidentiels et de court terme
- Un programme de journées bénévoles rémunérées
- Un programme de récompense de service des employés
- Un programme de remboursement de frais scolaires et de formation
- Des programmes de reconnaissance monétaires et non monétaires

### Gestion du rendement

Le processus d’établissement d’objectifs et de gestion du rendement comprend l’identification en début d’année à la fois des objectifs de travail et des objectifs de perfectionnement des employés. Une rétroaction et des discussions informelles sur les objectifs et la progression vers leur atteinte ont lieu durant l’année, y compris la vérification semestrielle, suivis d’une évaluation formelle des résultats en fin d’année.

## Apprentissage et perfectionnement

Le développement du plein potentiel de nos employés représente une importante partie de notre stratégie de gestion des talents. Nous fournissons et soutenons des opportunités pour des programmes de formation aussi bien internes qu'externes, ainsi que pour d'autres approches d'apprentissage, notamment l'expérience au travail et la formation polyvalente. Notre programme de perfectionnement des employés englobe une évaluation annuelle des forces et du potentiel de perfectionnement de chaque employé, et aide chacun de ceux-ci à définir et à exprimer ses aspirations professionnelles. Le programme aide aussi les employés à identifier et à se préparer pour les occasions d'emploi internes harmonisées avec leurs aspirations professionnelles.

En 2021, nous avons investi 336 977,07 \$ CA (257 887 \$ US) dans l'éducation de nos employés par l'intermédiaire de cours externes et de colloques. De plus, le soutien de notre programme de remboursement de frais de scolarité offre des options de remboursement complet et partiel pour divers cours et programmes apparentés aux tâches d'un employé et à notre entreprise en général.

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada *	2017	2018	2019	2020	2021	Indicateur GRI
<b>Gestion du rendement **</b>						
<b>Pourcentage des employés admissibles à des évaluations de rendement</b>						
Haute direction	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	404-3
Cadres intermédiaires	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	
Professionnels/Techniques	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	
Administration/Exploitation	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	
<b>Dépenses en formation</b>						
\$ CA dépensés pour des cours et des séminaires pour les employés non visés par le recouvrement des dépenses (exclus les conférences)	599 363 \$	406 778 \$	559 424 \$	350 071 \$	257,887 \$	404-2

\* Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership, BentallGreenOak (É.-U.) Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate Advisors Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate GP LLC, Newtowner Trust Company et BGO US Mortgages Inc.

\*\* Pour les années 2015 à 2019, nos valeurs ne prennent en compte aucun employé à temps partiel et contractuel qui ne fait pas partie du processus d'établissement d'objectifs et n'est sujet à aucune évaluation de rendement.

## Roulement des employés

Nous croyons que les résultats de nos sondages auprès des nouveaux employés et de nos sondages de départ ainsi que nos efforts d'engagement continus nous offriront les perspectives qui nous aideront à mieux comprendre et gérer le roulement. Nos taux de roulement comprennent tous les employés à temps plein et à temps partiel qui ont quitté la société pour quelque motif que ce soit durant l'année visée par le rapport, y compris les départs volontaires et involontaires, ainsi que les départs à la retraite. Nous avons exclu les employés qui quittent à la suite de la cession d'un immeuble et lorsque le poste de l'employé concerné est lié à l'immeuble.

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada *	2017	2018	2019	2020	2021	Indicateur GRI
<b>Roulement des employés par région **</b>					-	
Canada					-	
Nombre de nouveaux employés	307	263	223	181	270	
Roulement	149	196	163	175	286	
Total des employés	1 113	1 057	1 104	1 055	999	
% de roulement	13,4 %	18,5 %	15,0 %	16,6 %	28,63%	
É.-U.					-	
Nombre de nouveaux employés	34	30	39	2	62	
Roulement	33	25	39	22	50	
Total des employés	163	165	207	149	232	
% de roulement	20,2 %	15,2 %	19,0 %	14,8 %	21,55%	
<b>Roulement des employés par sexe **</b>					-	
Canada					-	
Roulement - Hommes	76	91	83	95	164	401-1
Total - Hommes	591	589	610	582	518	
Taux de roulement - Hommes	12,9 %	15,4 %	14,0 %	16,3 %	29,50%	
Canada					-	
Roulement - Femmes	73	105	80	80	122	
Total - Femmes	522	468	494	473	481	
Taux de roulement - Femmes	14,0 %	22,4 %	16,0 %	16,9 %	24,80%	
É.-U.					-	
Roulement - Femmes	13	12	19	11	23	
Total - Femmes	84	87	111	68	111	
Taux de roulement - Femmes	15,5 %	13,8 %	17,0 %	16,2 %	30,68%	
É.-U.					-	
Roulement - Hommes	20	13	20	11	164	
Total - Hommes	79	78	96	81	121	
Taux de roulement - Hommes	25,3 %	16,7 %	21,0 %	13,6 %	29,50%	

\* Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership et BentallGreenOak (États-Unis) Limited Partnership.

\*\* Les données sur le roulement ci-dessus ne concernent que les employés permanents et comprennent la cession, la fin du contrat, la cessation d'emploi, la démission, le décès et la retraite.



## SOCIAL

# Santé, sécurité et bien-être

Notre approche en matière de santé et de sécurité se fonde sur la prise de responsabilité par rapport à nos actions. Nous allons encore plus loin en ce qui concerne le bien-être, car nous avons la volonté de rehausser le bien-être physique et mental de nos ressources humaines.

## Santé et sécurité au travail

Notre approche en matière de santé et de sécurité au travail (SST) se fonde sur la responsabilisation. En effet, nous considérons que ces questions relèvent de la responsabilité de tous; d'ailleurs, cela est reconnu à tous les échelons de l'entreprise, de la haute direction aux employés en passant par les cadres. Nous estimons que la prise en charge de la santé et de la sécurité passe par la communication, la consultation et la coopération entre toutes les parties, de la façon décrite dans notre programme de santé et de sécurité au travail.

Pour nous assurer que les employés connaissent aussi bien leurs droits que leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité, nous avons inclus dans notre programme une politique de SST, un manuel, des procédures connexes et des programmes de sensibilisation. La diffusion de l'information est cruciale, et c'est pourquoi un échantillon représentatif de nos employés doit suivre une formation en SST et des modules annuels de formation en gestion environnementale. Notre approche nécessite l'intégration des considérations et des pratiques de SST dans nos activités et décisions au jour le jour. Pour les questions de santé et de sécurité, nos employés sont représentés par des comités mixtes de santé et de sécurité dans chaque propriété, par un comité de SST composé de représentants de notre portefeuille de gestion immobilière et par un comité directeur comprenant des représentants des unités opérationnelles des RH et de la conformité.

## Bien-être

Alors même que nous continuons à nous positionner comme employeur de premier choix pour les plus brillants talents du secteur immobilier, nous sommes également déterminés à garantir la santé et le bien-être de tous nos employés. Cet engagement envers nos employés s'étend à l'offre de programmes pour nos locataires et nos résidents afin d'élargir la notion de durabilité pour y englober les avantages pour la santé et le bien-être qui améliorent la qualité de vie des personnes qui résident dans un immeuble de BGO.

Encourager la santé et le bien-être des employés est une autre priorité importante. L'intérêt que nous accordons à la santé et au bien-être vise à enrichir la vie de nos employés. Déterminés à comprendre les priorités en matière de santé et de bien-être de nos employés et à les soutenir dans leur démarche vers le mieux-être, nous avons organisé en 2018 un sondage à ce sujet. Les résultats de ce sondage ont déterminé notre approche pour 2019 et au-delà.

Nos programmes comprennent un excellent régime d'avantages médicaux, des congés d'urgence, des congés d'invalidité de courte ou de longue durée, des congés pour raisons personnelles et des congés annuels. En outre, pour soutenir les employés pendant la pandémie de Covid-19, nous avons temporairement introduit le programme Lumino Santé, qui permet aux employés de communiquer avec un professionnel de la santé dans le confort de leur domicile.

Nous offrons gratuitement des cliniques annuelles de vaccination antigrippale, et la plupart de nos bureaux ont des centres de mise en forme pour employés ou peuvent leur offrir des abonnements à prix réduits dans des centres à proximité. De plus, nos principaux bureaux organisent des déjeuners-causeries sur des sujets comme la santé cardiaque, le cancer de l'ovaire, le diabète et la gestion du stress.

Notre programme d'aide aux employés et aux familles (PAE) fait partie des avantages offerts aux employés. Offerts de façon entièrement confidentielle, les services du PAE comprennent des services de consultation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et d'autres types de soutien pour les employés afin de les aider à régler tout problème de santé et de bien-être.

Ces initiatives ne représentent que quelques exemples des moyens que nous prenons pour contribuer à la santé et au bien-être des membres de notre équipe.



## Accidents du travail

Données sur le rendement social Pour les employés de BGO aux États-Unis et au Canada <sup>♦</sup>	2017	2018	2019	2020	2021	Indicateur GRI
Total des demandes d'indemnités d'employés	9	7	26	10	23	<b>403-2</b>
Taux d'accidents du travail <sup>♦♦</sup>	0,81	0,66	1,90 (% c.-à-d. 0,019)	0,80 (% c.-à-d. 0,008)	19 (% c.-à-d. 0,019)	
Canada – Hommes	1,18	0,85	3,27 (% c.-à-d. 0,033)	0,4 (% c.-à-d. 0,004)	2,9 (% c.-à-d. 0,029)	
Canada – Femmes	0,38	0,43	1,21 (% c.-à-d. 0,012)	1,4 (% c.-à-d. 0,014)	1,7 (% c.-à-d. 0,017)	
É.-U. – Hommes	0	0	0	0	0	
É.-U. – Femmes	0	0	0	0	0	
Nombre total de jours de travail manqués (en conséquence) <sup>♦♦♦</sup>	122	351	49,5	42	184	
Décès (attribuables à des accidents de travail)	0	0	0	0	0	
Contraventions pour non- conformité	0	0	0	0	0	

♦ Les données sur le rendement social indiquées ci-dessus couvrent les entités suivantes: BentallGreenOak (Canada) Limited Partnership, BentallGreenOak (É.-U.) Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate Advisors Limited Partnership, BentallGreenOak Real Estate GP LLC, Newtowner Trust Company et BGO US Mortgages Inc.

♦♦ Pour calculer le taux d'accidents du travail, on utilise le nombre total estimé d'heures travaillées par tous les employés au cours de l'année.

♦♦♦ On compte les jours perdus en raison du travail à partir du lendemain de l'incident.