



# Rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG)

2025





# Table des matières

<i>Message de notre chef de la direction</i>	<u>3</u>
<i>Résumé</i>	<u>4</u>
<i>Qui nous sommes</i>	<u>6</u>
<b>Membres du personnel</b>	<b><u>7</u></b>
<b>Communauté</b>	<b><u>15</u></b>
<b>Environnement</b>	<b><u>21</u></b>
<b>Gouvernance</b>	<b><u>28</u></b>
<i>Annexes</i>	<u>33</u>
• <i>Lexique</i>	<u>33</u>
• <i>Index du contenu SASB 2025</i>	<u>34</u>
• <i>Soutenir les Objectifs de développement durable</i>	<u>39</u>

# Message de notre chef de la direction



En tant qu'entreprise qui tire une grande fierté d'être la force du commerce canadien, Moneris mise sur la confiance, la responsabilisation et les pratiques d'affaires responsables dans le cadre de ses services aux entreprises, à ses partenaires et aux communautés partout au pays. Ce ne sont là que quelques-unes des raisons pour lesquelles les priorités environnementales, sociales et de gouvernance sont intégrées à la stratégie et aux activités quotidiennes de Moneris. En 2025, Moneris s'est efforcée de consolider davantage les fondements de son approche ESG en améliorant la qualité des données, en renforçant la responsabilité en matière de gouvernance et en réalisant des progrès mesurables dans les domaines environnemental, social et de la gouvernance. Le présent rapport ESG montre les mesures prises l'année dernière, les résultats obtenus, ainsi que les priorités qui guident notre avenir.

Un exemple notable est la façon dont Moneris a amélioré sa performance environnementale tout au long de 2025 en renforçant la mesure et la gestion des émissions de gaz à effet de serre. Une nouvelle plateforme de collecte de données sur les émissions a été mise en place afin d'accroître l'exactitude, la cohérence et la transparence. Les initiatives liées à l'efficacité énergétique ont contribué à une diminution de la consommation de gaz naturel dans nos installations de Montréal par rapport à l'année précédente. En ce qui concerne le service des opérations, plus de 206 000 livres de matériel de paiement ont été réutilisées ou recyclées par l'intermédiaire de partenaires certifiés du Canada, ce qui a permis d'éviter l'émission d'environ 190 tonnes de CO<sub>2</sub>, ainsi que de soutenir une approche fondée sur l'économie circulaire.

À Moneris, nous savons que notre personnel joue un rôle essentiel dans notre capacité à créer de la valeur de manière responsable. C'est pour cette raison que nous avons annoncé une nouvelle proposition de valeur pour le personnel (PVP), élaborée à partir des commentaires de ce dernier et axée sur les relations, l'inclusion, l'innovation et le soutien aux gens dans leur entièreté. Les investissements continus dans la diversité, l'équité et l'inclusion ont donné lieu à des séances de formation en entreprise, à des réunions pour les différents groupes d'inclusion des employé(e)s, ainsi qu'à des initiatives renforcées en matière de connaissance des données, qui ont favorisé une prise de décision éclairée et l'adoption de pratiques inclusives en milieu de travail.

La gouvernance demeure une priorité à Moneris. En 2025, Moneris a continué à renforcer la surveillance exercée par son conseil d'administration, la gestion du risque d'entreprise et la résilience opérationnelle. Au cours de l'année, Moneris s'est officiellement inscrite auprès de la Banque du Canada en vertu de la nouvelle Loi sur les activités associées aux paiements de détail et a renforcé son état de préparation grâce à l'actualisation des cadres de gestion des risques opérationnels et d'intervention en cas d'incident, lesquels sont approuvés par le conseil d'administration. Les améliorations apportées aux systèmes de gouvernance, de gestion des risques et de conformité ont permis de renforcer les processus d'audit, les évaluations des risques et la gestion des risques liés aux tiers.

Les progrès décrits dans le présent rapport ESG 2025 témoignent de la manière dont Moneris intègre continuellement des pratiques d'affaires responsables dans l'ensemble de ses activités. Ces efforts contribuent à la résilience à long terme, à la confiance et à la croissance durable de Moneris, de ses partenaires, de sa clientèle et du commerce canadien.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'James Hicks', written in a cursive style.

---

**James Hicks**

*Président et chef de la direction, Moneris*

# Résumé

## Qui nous sommes

### À propos de Moneris

Moneris est le principal fournisseur de solutions de commerce au Canada, aidant les entreprises de toutes tailles à augmenter leurs ventes, à mieux servir leurs clients et à exercer leurs activités plus efficacement. En tant que partenaire de paiement de confiance à l'échelle nationale, elle aide les entreprises à accepter des paiements, à gérer les transactions et à croître en toute confiance.

À Moneris, nous traitons aujourd'hui une transaction sur trois au Canada. Grâce à une gamme complète de solutions pour le commerce mobile, en ligne et en magasin, ainsi qu'à des renseignements basés sur les données et à des services à valeur ajoutée, nous accompagnons des entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs. Notre équipe de Moneris Services sur site renforce encore nos capacités en proposant des services d'installation et d'entretien, de même qu'une expertise technique d'un océan à l'autre, afin de garantir le bon déroulement des activités des entreprises.

Alors que l'année 2025 marquait nos 25 ans au service du commerce canadien, nous avons fait le point sur notre parcours en tant qu'entreprise pionnière de la technologie financière au pays et sur l'incidence notable que nous avons eue sur les entreprises et les communautés partout au Canada. Au fil du temps, nous avons évolué, passant de la simplification des paiements de base à la mise en place de solutions omnicanales entièrement intégrées, grâce à un engagement en faveur de l'innovation, de la confiance et des pratiques durables. Cette étape importante nous a permis de reconnaître

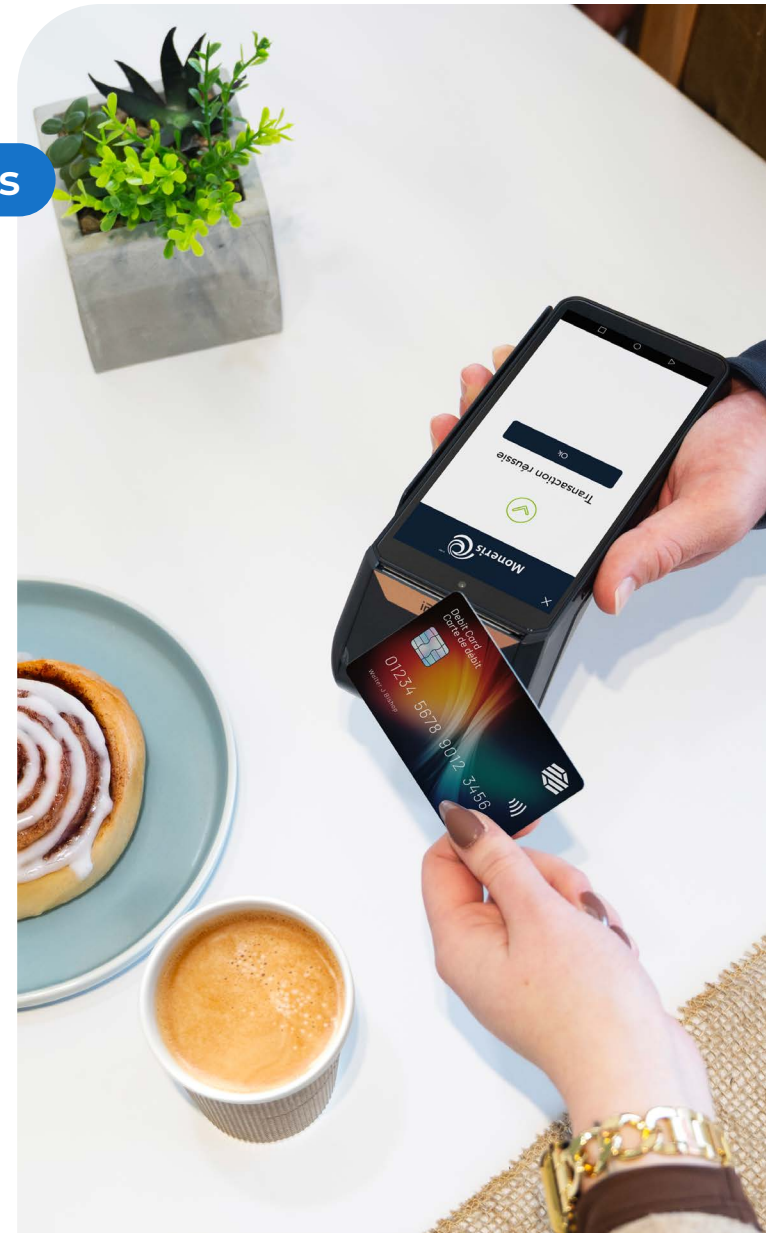
nos réalisations tout en réaffirmant notre engagement à soutenir les entreprises de manière responsable, à promouvoir la durabilité et à créer de la valeur durable pour les communautés que nous servons.

Notre mission consiste avant tout à donner aux entreprises les moyens de réussir. Alors que nous continuons d'incarner la force du commerce partout au pays, nous reconnaissons le rôle que nous jouons dans la création de retombées positives pour les communautés, les secteurs d'activité et les personnes que nous appuyons.

Notre rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) annuel met en lumière notre approche en matière de pratiques commerciales responsables ainsi que les mesures que nous prenons pour produire des résultats significatifs et durables. Ce rapport rend compte des progrès que nous avons accomplis en 2025, tout en soulignant comment nous continuons à renforcer et à faire évoluer ces initiatives en 2026 et pour les années à venir.

Pour en apprendre davantage, visitez le site [moneris.com](https://moneris.com) et suivez-nous sur [Instagram](#), [Facebook](#) et [LinkedIn](#).

Le rapport ESG de Moneris respecte le cadre ESG, qui repose sur quatre principes directeurs : le personnel, la communauté, l'environnement et la gouvernance.



---

## Membres du personnel

À Moneris, notre personnel est essentiel à la valeur que nous offrons à notre clientèle et à nos communautés. Nous nous engageons à créer un environnement de travail où les personnes se sentent respectées, écoutées et en mesure de réaliser pleinement leur potentiel. Grâce à des initiatives axées sur l'inclusion, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, nous investissons continuellement pour aider nos équipes à acquérir de nouvelles compétences, à explorer les possibilités et à évoluer tout au long de leur parcours professionnel.

---

## Communauté

À Moneris, nous tirons fierté de notre présence dans des communautés partout au Canada et croyons en l'importance de redonner aux milieux où nous vivons et travaillons. Grâce à des partenariats avec des organismes de bienfaisance, à des activités de bénévolat et à des programmes destinés à soutenir les petites entreprises, nous nous efforçons d'apporter une contribution marquée et d'aider à renforcer les communautés à l'échelle locale et mondiale.

## À propos de ce rapport

Le présent rapport s'appuie sur les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et soutient les objectifs de développement durable des Nations Unies. Vous trouverez de plus amples renseignements dans les tableaux de référence de l'annexe.

Un glossaire des termes utilisés tout au long du rapport se trouve également à la fin du document.

---

## Environnement

En poursuivant nos efforts sérieux visant à réduire notre incidence sur l'environnement dans nos activités, nos installations et notre chaîne d'approvisionnement, nous travaillons activement à limiter notre empreinte carbone et à adopter un mode de fonctionnement plus durable. Ces initiatives témoignent de notre engagement à promouvoir des pratiques environnementales responsables et à bâtir un avenir plus durable.

---

## Gouvernance

À Moneris, une gouvernance rigoureuse nous permet d'exercer nos activités de manière responsable tout en préservant la confiance de nos parties prenantes. Dans un contexte réglementaire et commercial en constante évolution, nous poursuivons nos efforts pour renforcer la surveillance, accroître la conformité et améliorer nos processus de gestion des risques, afin de veiller à ce que nos pratiques de gouvernance favorisent à la fois la responsabilité et la croissance à long terme.



# Qui nous sommes

## À propos de Moneris

### Entreprise fièrement canadienne

Née d'une collaboration entre la Banque de Montréal (BMO) et la Banque Royale du Canada (RBC) en 2000, Moneris est devenue la principale entreprise de solutions de commerce du Canada. En tant qu'entreprise fièrement canadienne, elle a toujours eu pour objectif d'être la force du commerce partout au pays.

Ses liens avec les entreprises canadiennes font partie intégrante de son identité et continuent de façonner la manière dont elle accompagne le milieu des affaires et les communautés de tout le pays.

### Soutien du commerce à l'échelle nationale

À Moneris, nous jouons un rôle important dans l'écosystème commercial canadien et traitons une transaction sur trois à l'échelle nationale. Notre technologie permet aux entreprises d'accepter les paiements peu importe où se trouve leur clientèle, que ce soit en magasin, en ligne ou en déplacement.

En plus de nos solutions de paiement, nous proposons des renseignements basés sur les données, des services à valeur ajoutée et un soutien sur place exclusif pour aider les propriétaires de commerce à s'adapter à un environnement en constante évolution. Du lancement à l'expansion, nous nous engageons à accompagner le milieu des affaires à chaque étape de son évolution.

### Responsabilité

Aider les entreprises implique une grande responsabilité : celle d'agir de manière réfléchie et de créer une valeur durable. Les quatre piliers mis de l'avant dans le présent rapport décrivent les mesures prises pour renforcer notre incidence en appuyant nos gens, en redonnant aux communautés, en protégeant l'environnement et en mettant en place une gouvernance rigoureuse à mesure que nous poursuivons notre croissance.

# Membres du personnel



## Atteindre ensemble une croissance axée sur les personnes

À Moneris, nous croyons que notre personnel joue un rôle central dans notre capacité à offrir une valeur ajoutée à notre clientèle de manière responsable et durable. En 2025, nous avons continué à promouvoir un programme axé sur les personnes, qui intègre l'inclusion, le bien-être, les capacités de leadership et l'évolution de carrière, afin de permettre aux membres du personnel de réussir tout en renforçant la résilience de l'entreprise à long terme.

Au cours de l'année, nous avons également lancé notre nouvelle proposition de valeur pour le personnel (PVP), qui a été créée en fonction des commentaires d'employé(e)s dans toute l'entreprise. La PVP repose sur quatre piliers : forger des liens solides dans une culture de collaboration, célébrer les différentes perspectives dans un environnement inclusif, transformer la façon de faire affaire au Canada de concert avec nos commerces partenaires et soutenir pleinement les personnes grâce

à des ressources flexibles et des programmes inclusifs. Ensemble, ces principes reflètent notre engagement à être la force du commerce canadien et à vous donner les moyens d'agir.

En nous appuyant sur ces principes, nous avons continué tout au long de l'année à nous concentrer sur des avancées concrètes et évolutives. Nous avons procédé au renforcement des compétences en matière de leadership, mis en place des systèmes inclusifs, élargi l'accès à des parcours de perfectionnement personnalisés et mené à bien notre projet de transformation Agile au sein de nos équipes chargées de la livraison des solutions. Ensemble, ces mesures ont permis d'améliorer l'expérience du personnel, de renforcer notre rendement opérationnel et d'accroître notre capacité d'adaptation dans un environnement en constante évolution.

## Ce que nous avons fait en 2025 Favoriser une culture inclusive et des systèmes équitables

Nous avons élargi notre offre de formations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) afin d'y ajouter des modules d'apprentissage accessibles en ligne. Nous avons également lancé une campagne de connaissance des données sur l'auto-identification à l'échelle de l'entreprise et mis en place des programmes bilingues à forte incidence menés par les groupes d'inclusion des employé(e)s.

## Perfectionner le leadership et préparer à la carrière

Nous avons encouragé le perfectionnement du leadership à grande échelle grâce au programme LEAP, à des formations sur la gestion financière et à la mise en place du programme de formation « Communauté de responsables » de LCI, afin de renforcer la cohésion et la responsabilisation au sein de la direction. Nous avons élargi notre offre d'encadrement personnalisé grâce au programme BetterUp et amélioré le mentorat et la mobilité interne grâce à la Console centrale des carrières de Workday et à notre marché des talents.

## Adopter la méthode Agile à grande échelle

Nous avons mené à bien le projet de transformation Agile au sein des équipes chargées de la livraison des solutions, ce qui a permis aux membres du personnel d'améliorer la prévisibilité, d'accélérer les délais de livraison et d'offrir une valeur ajoutée au marché de manière plus efficace.

# Promouvoir l'équité et l'inclusion



Notre stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion repose sur quatre piliers :

1. Conscientiser davantage le personnel à l'équité et à l'inclusion.
2. Repenser les systèmes pour améliorer l'équité et l'inclusion.
3. Prioriser la réconciliation avec les peuples autochtones.
4. Faire participer l'entièreté des parties prenantes à la stratégie sur la DEI de Moneris.

En 2025, nous avons fait progresser chacun de ces piliers grâce à l'éducation, à la gouvernance, aux partenariats communautaires et aux pratiques fondées sur les données.

## Sensibiliser à l'équité et à l'inclusion

En 2025, nous avons approfondi notre compréhension de l'équité et de l'inclusion au sein de l'entreprise grâce à des formations accessibles et à forte incidence. Nous avons organisé des séances libres sur les concepts de base de la DEI et le rôle des alliances, lancé une campagne de connaissance des données sur l'auto-identification à l'échelle de l'entreprise afin de renforcer la confiance dans ces données, et instauré une formation en ligne sur les principes fondamentaux de la DEI offrant des fonctionnalités d'accessibilité pour favoriser une participation équitable.

Cette formation a été approfondie tout au long de l'année par des activités culturelles organisées par les groupes d'inclusion des employé(e)s, notamment dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, de la Journée internationale des femmes, de la programmation de la Fierté et des rencontres culturelles

qui ont favorisé les échanges et le sentiment d'appartenance. De plus, des initiatives de sensibilisation aux questions autochtones, organisées à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, ont permis de mieux comprendre l'histoire et la réalité autochtone. Notre partenariat avec Catalyst a également permis d'élargir l'accès à des recherches spécialisées et à des formations bilingues, afin de favoriser des pratiques inclusives qui s'alignent sur l'ensemble de nos objectifs ESG.

## Alignement avec les ODD :



## Concevoir des systèmes pour favoriser l'équité

Nous avons continué à perfectionner nos systèmes internes en nous appuyant sur les conclusions d'une analyse de l'équité salariale qui tient compte de l'intersectionnalité et de la cartographie du cycle de vie du personnel. Ces données nous ont permis de cerner des occasions d'améliorer nos processus en matière d'embauche, de réaffectation et d'évaluation salariale et d'adopter une approche axée sur l'équité tout au long du cycle de vie du personnel.

La création d'un groupe de travail sur l'embauche a marqué une étape importante dans la mise en place d'une expérience plus cohérente et équitable à l'échelle de l'entreprise. Parmi les principales avancées, nous avons élaboré des guides d'entretien structurés, amélioré les politiques d'embauche afin d'y intégrer les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, et mis en place des outils et des modèles standardisés pour offrir aux candidates et candidats un parcours plus fluide et uniforme.

Nous avons élargi l'accès aux formations fondées sur des données et aux ressources sur demande pour les gestionnaires de l'embauche. Nous avons également intégré HiredScore, une solution de gestion des talents alimentée par l'intelligence artificielle, afin de favoriser une prise de décision plus objective, transparente et responsable.

Nous avons aussi fait des progrès pour améliorer la transparence et l'accessibilité. Les travaux réalisés en 2025 ont jeté les bases de la publication des fourchettes salariales dans les offres d'emploi, conformément aux exigences de l'Ontario en matière de transparence salariale pour 2026. Ensemble, ces initiatives ont contribué à la mise en place d'un cadre d'embauche plus transparent et équitable, et ont permis à Moneris de mieux suivre les progrès réalisés et de favoriser l'atteinte de résultats plus inclusifs à long terme en ce qui concerne l'embauche et l'évolution de carrière.



---

## Soutenir la réconciliation avec les peuples autochtones grâce à des partenariats et des activités concrètes

En 2025, nous avons renforcé notre engagement en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones en approfondissant nos relations avec nos partenaires autochtones et en soutenant des initiatives visant à favoriser l'autonomisation économique et la préservation culturelle. Dans le cadre de notre partenariat continu avec Racines de la jeunesse autochtone, nous avons investi 25 000 \$ dans des subventions de démarrage qui ont permis à de jeunes entreprises autochtones de lancer leurs projets, notamment des œuvres d'art en verre fusionné et des offres de bien-être holistique ancrées dans la médecine traditionnelle, qui allient le savoir-faire culturel et l'innovation entrepreneuriale. Nous avons également mis en place un guide des fournisseurs autochtones pour favoriser l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones et intégrer la réconciliation dans nos activités quotidiennes. À l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons organisé un atelier culinaire interactif animé par le chef Joseph Shawana, qui a mis à profit ses connaissances sur la cuisine et la culture autochtones. Des chandails orange ont été distribués dans l'ensemble de nos bureaux afin de rendre hommage aux survivantes et survivants et de réaffirmer notre engagement collectif en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones.

**25 000 \$**

Il s'agit du montant investi par Moneris dans des bourses pour les jeunes autochtones en partenariat avec Racines de la jeunesse autochtone.

**Sommet des GIE**

En 2025, Moneris a organisé le premier sommet des GIE pour investir dans les capacités de leadership des membres des GIE, le perfectionnement professionnel et la création de stratégies communes.

**Plus de 90 %**

Il s'agit du taux de satisfaction du personnel à l'égard des activités organisées par les GIE.

---

## Mobiliser le personnel en tant que partenaires d'inclusion

En 2025, notre approche en matière de DEI a été axée sur la collaboration entre le personnel et les responsables afin de créer ensemble une culture plus inclusive. Nous avons organisé le premier sommet des GIE à l'échelle de l'entreprise, ce qui a permis d'offrir aux groupes d'inclusion des employé(e)s et au groupe d'affinité des parents un espace dédié au réseautage, au développement des compétences et à la planification stratégique. Nous avons également lancé les Prix d'excellence des GIE de fin d'année et actualisé le guide pour les GIE, ce qui a permis de clarifier les rôles, les pratiques d'embauche et les indicateurs de rendement clés. Une enveloppe budgétaire discrétionnaire a permis la mise en place d'activités communes à différents GIE.

La participation à nos GIE est demeurée forte tout au long de l'année, grâce à des événements comme la table ronde « Vies réelles, histoires réelles » organisée dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, la séance sur le bien-être mental proposée par le GIE femmes à l'occasion de la Journée internationale des femmes, la programmation de la Fierté organisée par le GIE PRISM et les rencontres destinées aux personnes nouvellement arrivées, qui ont attiré un large public et suscité un haut niveau de satisfaction. Une tournée d'écoute dédiée a également permis de mettre en place des boucles de rétroaction structurées pour les membres de l'équipe principale des GIE, ce qui a permis de renforcer la voix de la communauté et de définir les priorités pour 2026.



## Favoriser le bien-être du personnel et un soutien inclusif

En 2025, nous avons fait évoluer notre stratégie globale en matière de bien-être, en reconnaissant le lien entre la santé du personnel, l'engagement et le rendement durable de l'entreprise. Notre objectif était de faire connaître davantage les ressources offertes, d'accroître les initiatives proactives en matière de bien-être et de lutter contre la stigmatisation grâce à un engagement fondé sur les données.

---

### Promouvoir le bien-être au quotidien

Nous avons lancé une programmation accessible à l'ensemble de l'entreprise, conçue pour intégrer le bien-être dans les activités professionnelles quotidiennes :

- **Défi de marche YuMuuv** : Le défi a encouragé la pratique d'une activité physique grâce à un engagement d'équipe et à des mesures d'encouragement, ce qui a favorisé une culture de la reconnaissance, un mode de vie actif et la motivation pour atteindre les objectifs.
- **Webinaire « Découvrir la science du bonheur »** : Le webinaire a présenté des stratégies fondées sur des données probantes visant à renforcer la résilience, la concentration et le bien-être mental, en transposant les résultats de différentes recherches en mesures concrètes qui peuvent être mises en pratique au quotidien.

Ces initiatives ont favorisé l'adoption de comportements bénéfiques pour la santé et suscité une forte participation du personnel.

---

### Élargir l'accès à du soutien inclusif

L'amélioration de l'accessibilité et de l'inclusivité en ce qui concerne les avantages sociaux est demeurée une priorité :

- Une campagne de sensibilisation structurée a permis de faire mieux connaître le programme d'aide aux employé(e)s (GreenShield+) et les services de télémédecine, ce qui a contribué à une utilisation accrue et à une meilleure adéquation entre les besoins du personnel et les ressources proposées.
- L'extension du congé parental et les prestations liées à l'affirmation du genre ont permis d'offrir des dispositions de soins plus inclusives.

Nous avons constaté une augmentation du recours aux paiements complémentaires pour le congé parental et aux prestations liées à l'affirmation de genre, ce qui témoigne d'une confiance et d'un sentiment de sécurité psychologique accrus à l'égard du soutien offert.

---

### Améliorer l'accès et la réactivité

À Moneris, nous procédons régulièrement à des examens des fournisseurs auprès de GreenShield+, Financière Sun Life et Cowan afin d'évaluer les tendances en matière d'utilisation, de cerner les besoins émergents et de combler les écarts de couverture. Ce mécanisme de gouvernance nous a permis d'adapter les avantages sociaux à l'évolution démographique du personnel et aux nouvelles priorités en matière de bien-être.

Grâce à ces initiatives, nous avons continué à intégrer le bien-être dans nos pratiques organisationnelles, à améliorer l'accès à du soutien inclusif et à faire progresser notre objectif à long terme, qui consiste à faire de la santé mentale un élément central du rendement et de la durabilité de l'entreprise.

# Permettre à nos équipes de s'épanouir

## Environnement de travail hybride

Nous avons continué à fonctionner selon un modèle de travail hybride en conciliant les présences au bureau et le télétravail. Notre approche prévoit deux journées de présence obligatoire au bureau destinées à favoriser la cohésion et les liens au sein de l'équipe, et une troisième journée obligatoire choisie par les membres du personnel en fonction de leur emploi du temps et de leurs besoins professionnels. Au total, 77 employés ont participé à notre programme de travail à l'étranger, qui permet aux membres du personnel admissibles de travailler à partir de pays approuvés pendant une période maximale de 60 jours par année. Cette structure favorise l'engagement, l'inclusion et le rendement, quels que soient les postes occupés ou les parcours professionnels.

## Mentorat et mobilité interne

En 2025, le mentorat est passé d'une initiative isolée à une pratique systématique axée sur les compétences grâce à la Console centrale des carrières de Workday et à notre marché des talents. Le mentorat personnalisé, les rencontres

trimestrielles, l'encadrement BetterUp, les expériences d'apprentissage avec les pairs et les points de contact pour l'intégration des nouvelles et nouveaux responsables ont permis d'améliorer l'accès, la continuité et la cohérence en ce qui concerne le perfectionnement et l'évolution de carrière.

## Stages

À Moneris, notre programme de stages est un élément clé de notre engagement à développer de futurs talents. En 2025, nous avons accueilli 20 stagiaires d'été dans plusieurs services, ce qui nous a permis de renforcer notre bassin de talents et nos capacités interfonctionnelles.



**100 %**

Il s'agit du taux de satisfaction des participantes et participants à l'égard de l'encadrement BetterUp, ce qui confirme l'efficacité d'un apprentissage personnalisé.

**Un modèle de travail hybride et flexible**

Cela nous a permis d'obtenir un meilleur rendement grâce à des méthodes de travail flexibles.

**20**

Il s'agit du nombre de stagiaires d'été qui ont été recrutés dans l'ensemble des services, ce qui contribue à former les futurs talents de l'entreprise.

# Apprentissage continu et compétences en matière de leadership

L'année 2025 a été marquante pour la formation et le perfectionnement des compétences à Moneris. Au-delà des programmes de formation ponctuels, nous avons adopté un modèle de perfectionnement plus intégré qui privilégie l'épanouissement global de la personne, fournit des outils pratiques aux responsables et intègre le renforcement des compétences dans le travail quotidien, à toutes les étapes de la carrière.

Dans le cadre de cette approche, le perfectionnement du leadership est demeuré une priorité importante. Le programme LEAP a continué à renforcer les compétences des équipes de direction en matière de réflexion stratégique, de capacité d'influence et de leadership du changement. Le programme FinAc a permis aux membres de la direction et aux vice-présidentes et vice-présidents de développer un sens aigu des finances dans le cadre d'un parcours d'apprentissage mixte qui a atteint un taux de satisfaction de 93 %. Le programme « Les bases du leadership » a été remanié et propose maintenant un parcours plus clair pour les responsables et les membres des équipes de direction, en intégrant de l'encadrement et des microapprentissage afin d'améliorer l'accessibilité et les applications concrètes. Le renforcement de notre partenariat avec DDI, un cabinet de renommée mondiale spécialisé dans le perfectionnement du leadership, a permis d'approfondir davantage les compétences en leadership grâce à sept nouvelles formations en ligne, à des modules de microapprentissage, à des simulations pilotées par l'IA et à des évaluations diagnostiques axées sur la conscience de soi, l'efficacité de l'équipe, la communication et l'exécution stratégique.

Pour améliorer l'harmonisation à l'échelle de l'entreprise, Moneris

a mis en place la formation « Communauté de responsables » en 2025, présentée par Leadership Contract Inc. (LCI), un cabinet-conseil international en leadership. Cette formation a été offerte à l'équipe de la haute direction et aux membres de la direction, notamment les vice-présidentes, les vice-présidents, les vice-présidentes principales et les vice-présidents principaux, afin de définir un langage commun en matière de leadership, de renforcer les engagements de Moneris en matière de leadership, d'encourager des comportements comme le leadership courageux, la responsabilité individuelle et la responsabilité collective pour transformer la stratégie en actions concrètes. Les premiers résultats ont fait état d'un engagement fort et d'un taux de satisfaction supérieur à 90 %, et nous prévoyons offrir le programme aux équipes de direction en 2026.

Parallèlement à ces initiatives en matière de leadership, les possibilités de perfectionnement personnalisées se sont aussi multipliées. L'encadrement BetterUp a permis d'offrir un accompagnement personnalisé et global, avec un taux de satisfaction de 100 %. Les points de contact pour l'intégration des nouvelles et nouveaux responsables ont permis d'accélérer l'instauration d'un climat de confiance, l'harmonisation et la réussite des équipes. De plus, notre partenariat avec Coursera a permis au personnel d'accéder à plus de 10 000 formations et certifications proposées par des universités et des entreprises de premier plan. En 2025, environ 500 membres du personnel de Moneris ont suivi plus de 2 100 formations sur la plateforme, ce qui a permis de favoriser l'apprentissage continu et autonome. Ensemble, ces initiatives ont permis de renforcer la résilience, la conscience de soi et les compétences relationnelles indispensables au leadership moderne.

Ces efforts déployés pour le perfectionnement ont également contribué à l'évolution de carrière dans l'ensemble de l'entreprise. Grâce au lancement de la Console centrale des carrières de Workday et de notre marché des talents, les conversations ont évolué. L'évaluation de rendement traditionnelle est devenue une discussion sur les compétences, la mobilité et la croissance future. Le personnel a maintenant accès à des recommandations personnalisées au sujet de ses compétences, à des plans de perfectionnement guidés, à des pratiques de mentorat standardisées et à des rencontres trimestrielles, ce qui a permis d'améliorer la transparence et la cohérence. Les possibilités offertes par les équipes flexibles ont également permis la réalisation de projets interfonctionnels sans changement de poste, ce qui favorise la mobilité interne et l'accès aux talents.

Ces efforts ont mené au retour du projet « À la découverte de Moneris » en mai 2025, sous le thème « Lancez votre carrière.

Maîtrisez votre parcours. ». Grâce à des panels de la haute direction, des témoignages professionnels, des ateliers et des cours magistraux, le programme a permis aux équipes de développer un état d'esprit orienté vers la croissance et la collaboration. L'incidence de ce projet s'est reflétée dans le moral du personnel. Parmi les facteurs d'engagement, la « croissance » affiche une forte amélioration par rapport à l'année dernière.

Ensemble, ces initiatives ont permis de créer un écosystème de perfectionnement plus cohérent qui permet au personnel d'acquérir des compétences essentielles, de suivre des parcours professionnels enrichissants et de contribuer à la réussite à long terme de Moneris.

**7**

Il s'agit du nombre de nouvelles formations sur le leadership de DDI qui ont été lancées en 2025.

**Nous avons également lancé la Console centrale des carrières de Workday et notre marché des talents.**

Le personnel a maintenant accès à une analyse personnalisée de ses compétences, à un programme de mentorat standardisé et à des rencontres trimestrielles, le tout axé sur la croissance à venir.

**93 %**

Il s'agit du taux de satisfaction à l'égard du programme FinAc, qui a contribué à renforcer les compétences financières et la prise de décision des responsables de Moneris, consolidant ainsi leur responsabilité et leurs capacités stratégiques.



---

### **Pilier des membres du personnel: notre vision pour 2026**

- Soutenir les projets de transformation importants grâce à une gestion du changement rigoureuse qui renforce l'engagement et la responsabilisation de la direction
- Continuer à renforcer les capacités Agile et l'adoption d'un état d'esprit axé sur la croissance dans l'ensemble des équipes
- Lancer la nouvelle stratégie de perfectionnement du leadership et élargir l'accès à des programmes de formation significatifs pour les responsables
- Continuer à se concentrer sur l'atténuation des préjugés lors de l'embauche et des promotions et à une plus grande inclusion des femmes, des personnes autochtones et des personnes handicapées
- Continuer à perfectionner les méthodes de travail Agile afin d'améliorer la collaboration, la capacité d'adaptation et le rendement opérationnel
- Lancer de nouvelles fonctionnalités de Workday qui soutiennent le perfectionnement professionnel, l'avancement de carrière et l'épanouissement personnel

# Communauté



**Faire  
avancer les  
choses avec  
détermination**

En 2025, Moneris a réaffirmé son engagement à créer des communautés plus solides et plus inclusives, tant à l'échelle locale qu'au moyen d'initiatives internationales ciblées. Guidée par ses principes directeurs, soit l'innovation, l'entrepreneuriat et le soutien à la communauté, Moneris a choisi en priorité d'établir des partenariats à forte incidence, de favoriser le bénévolat de son personnel et de soutenir d'importants organismes de bienfaisance. Que ce soit pour financer des nuits d'hébergement pour les familles à la Maison Ronald McDonald du Canada ou pour soutenir les fondatrices et fondateurs d'entreprises issus de communautés sous-représentées dans le cadre du programme eCommerce North, les actions de Moneris ont démontré un engagement clair pour des résultats mesurables et une résilience à long terme.

## Harmonisation avec les objectifs de développement durable



## Ce que nous avons fait en 2025

### Investir là où nous vivons

À Moneris, nous avons renforcé notre présence locale en soutenant la St. Joseph's Health Centre Foundation lors de festivals et d'activités de collecte de fonds à Toronto, ce qui nous a permis de contribuer au financement de l'acquisition d'un deuxième robot chirurgical pour faire progresser la chirurgie robotisée. Nous avons également évité qu'un surplus de vêtements de marque ne se retrouve au site d'enfouissement en faisant don de 736 articles aux organismes Haven on the Queensway et Women's Habitat, qui viennent en aide aux personnes et aux familles en situation de précarité financière.

### Garder les familles ensemble

Dans le cadre de notre campagne « Petit ou grand, on fait du bien » menée en collaboration avec la Maison Ronald McDonald du Canada, Moneris a versé un don de 250 000 \$ en partenariat avec 11 de ses entreprises clientes, afin d'offrir plus de 1 000 nuits d'hébergement aux familles d'enfants malades et leur permettre de rester ensemble pendant les traitements médicaux. Ce don s'inscrit dans le cadre de notre partenariat global avec la Maison Ronald McDonald du Canada, que nous avons renouvelé et élargi en 2025 en portant notre contribution annuelle totale à 285 000 \$ et en concluant une entente d'engagement de deux ans afin de réaffirmer notre soutien.

### Encourager l'entrepreneuriat

À Moneris, nous avons poursuivi notre partenariat avec Elevate en lançant les 8e et 9e cohortes de l'accélérateur eCommerce North et des défis d'innovations, notamment une deuxième édition des défis d'innovations entièrement en français, conçue pour accompagner les fondatrices et fondateurs francophones grâce à une programmation et à du contenu sur mesure. Au cours des deux cohortes de l'accélérateur, nos mentores et mentors représentés en résidence ont fourni 290 heures de mentorat individuel aux fondatrices et fondateurs qui participaient au programme. Parmi les points forts du programme, on peut citer l'intégration par plusieurs fondatrices et fondateurs de l'outil Paiement rapide sur iPhone et l'octroi d'une subvention de 10 000 \$ à Shutterb lors du concours de présentation d'Elevate.



## Établir des partenariats qui génèrent des retombées

### Plus de 6 600

nuits d'hébergement ont été financées par Moneris auprès de la Maison Ronald McDonald du Canada depuis 2013, y compris en 2025.

### Plus de 1 M \$

ont été versés par Moneris à la Maison Ronald McDonald du Canada et aux familles d'enfants malades, des contributions qui continuent de dépasser le million de dollars.

### Plus de 65

organismes de bienfaisance ont été soutenues par Moneris partout au Canada grâce à des contributions financières, des dons en nature et du bénévolat de son personnel.

À Moneris, nous sommes ancrés dans les communautés d'un océan à l'autre et nous nous associons à des organismes qui partagent nos valeurs et qui génèrent des retombées concrètes pour les communautés partout au Canada. En 2025, nous avons renforcé notre soutien à nos partenaires caritatifs nationaux, soit la Croix-Rouge canadienne, la Maison Ronald McDonald du Canada et Deuxième récolte, grâce à des contributions financières, des dons en nature sous forme d'appareils et des journées de bénévolat coordonnées. Notre campagne « Petit ou grand, on fait du bien », mise en œuvre en partenariat avec nos petites entreprises clientes, a permis d'offrir à des familles plus de 1 000 nuits d'hébergement auprès de la Maison Ronald McDonald du Canada, tandis que des initiatives locales de bénévolat et de sécurité alimentaire ont contribué à répondre aux besoins immédiats des communautés que nous servons.

<sup>1</sup>Partenariat entre la Maison Ronald McDonald du Canada et Moneris

# Changer les choses chez nous et à l'étranger

## De l'idée aux retombées : l'école Hope Academy

L'école Hope Academy a été fondée pour offrir un enseignement de qualité dans une région en pleine expansion où l'accès à l'éducation est limité. En améliorant les infrastructures du campus, nous avons permis à l'établissement d'accueillir davantage d'élèves dans un environnement sûr et favorable, et nous avons contribué à améliorer le quotidien des élèves et du personnel enseignant.

## Création d'espaces d'apprentissage à Punta Cana

En fabriquant et en peignant 15 nouvelles tables de pique-nique, les récipiendaires du prix du President's Club ont pu augmenter le nombre de places assises pour les élèves et soutenir une école qui offre un accès essentiel à l'éducation dans une région où les possibilités scolaires sont limitées. Cette contribution permet à l'école Hope Academy d'accueillir un plus grand nombre d'élèves et de créer un environnement d'apprentissage plus sûr et stimulant.

## Soutien de notre voisinage partout au Canada

Au Canada, le personnel de Moneris a participé à des activités bénévoles auprès de l'organisme Deuxième récolte pour trier et préparer des dons alimentaires, soutenu la banque alimentaire mobile de la Croix-Rouge canadienne, préparé et servi des repas dans les Maisons Ronald McDonald de Toronto et de Montréal et aidé la St. Joseph's Health Centre Foundation lors de festivals et d'activités de collecte de fonds à Toronto. Lors des journées de bénévolat auprès de Holiday Helpers, le personnel a fait preuve de générosité en parrainant des familles et en emballant et en livrant des ensembles cadeaux personnalisés à des familles dans le besoin. Moneris est fière d'avoir soutenu le Grand McDon 2025. Notre chef des systèmes d'information, Bruce Nanton, a passé l'après-midi à faire du bénévolat dans un McDonald's local, où il a servi la clientèle en vue de contribuer à la collecte de fonds pour la Maison Ronald McDonald du Canada.

*« Pendant la période des Fêtes, j'ai participé à notre programme de bénévolat appuyé par Moneris à la Maison Ronald McDonald de Toronto. Mon équipe et moi avons préparé et servi plus de 100 repas à des familles hébergées à la Maison Ronald McDonald et dans les hôpitaux voisins. Le fait d'échanger avec ces familles et de voir l'incidence de ce petit geste s'est avéré pour moi une source d'humilité. Je remercie Moneris et la Maison Ronald McDonald du Canada de m'avoir permis de vivre cette expérience enrichissante. »*

– **Krista Stofko**,  
spécialiste principale de l'automatisation du marketing



## Avoir une incidence sur la communauté, ici et ailleurs

En plus de soutenir une école internationale à Punta Cana, nous avons participé à de nombreuses activités de bénévolat et contribué à des dons de vêtements aux organismes locaux partout au Canada.

**338**

membres du personnel ont participé à des activités bénévoles partout au Canada en 2025.

**2 057**

heures de bénévolat ont été effectuées par le personnel de Moneris en 2025.

# Soutenir les fondatrices et fondateurs d'entreprises et promouvoir l'inclusion

En 2025, Moneris a poursuivi son partenariat avec Elevate afin de soutenir l'accélérateur canadien eCommerce North, un programme destiné aux fondatrices et fondateurs d'entreprises spécialisées dans le commerce électronique et les solutions pour propriétaires de commerce. Dans le cadre du lancement des 8e et 9e cohortes de l'accélérateur et des défis d'innovation, le programme offre aux fondatrices et fondateurs du mentorat, des ressources et une expertise en matière de paiements pour les aider à faire croître leur entreprise. Les membres du personnel de Moneris mettent également à contribution leur temps et leur expérience dans le cadre de mentorat, afin d'aider les fondatrices et fondateurs à s'y retrouver en matière de croissance, de commerce numérique et de technologies de paiement.

En tant que partenaire fondatrice du festival Elevate, Moneris a parrainé le concours de présentation et octroyé une subvention de 10 000 \$ à Shutterb, contribuant ainsi à fournir aux fondatrices et fondateurs d'entreprises émergentes les moyens financiers et la visibilité nécessaires pour faire avancer leurs projets.

L'incidence à long terme du programme s'est traduite par une étape marquante en 2025, qui a bouclé la boucle. Khasan Aripov, qui a participé à la deuxième cohorte de l'accélérateur eCommerce North, est devenu un propriétaire de commerce de Moneris en 2021, durant sa participation au programme. En 2025, son entreprise a repris sa collaboration avec Moneris en tant que fournisseur, contribuant ainsi à l'élaboration d'un nouveau

concept commercial pour la marque. Cet événement a permis de mettre en lumière les retombées importantes du programme, en démontrant que Moneris représente non seulement la force du commerce canadien, mais soutient également les propriétaires de commerces tout au long de leur parcours de croissance, de leurs débuts en tant que fondatrices et fondateurs jusqu'à leur statut de partenaires commerciaux.

Moneris a également continué d'harmoniser la participation au programme avec le Défi 50-30 du gouvernement du Canada, dépassant ainsi les objectifs fixés en matière de représentation des femmes et des personnes non binaires, et de participation des communautés sous-représentées.



**2**

cohortes de l'accélérateur, soit les cohortes 8 et 9, ont été lancées avec succès.

**Le défi 50-30**

du gouvernement du Canada a été harmonisé avec le programme : au moins 50 % des fondatrices et fondateurs sont des femmes ou des personnes non binaires et au moins 30 % sont issus de communautés sous-représentées.

**10 000 \$**

ont été versés dans le cadre d'une subvention offerte par Moneris à l'entreprise gagnante lors du concours de présentation.

<sup>1</sup>eCommerce North

<sup>2</sup>Elevate

# Promouvoir la résilience des petites entreprises

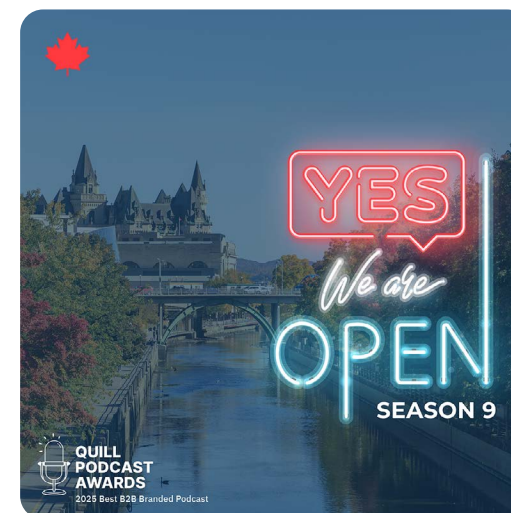
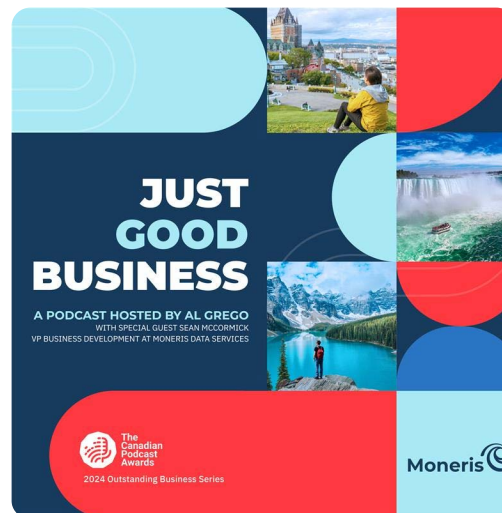
Les petites entreprises sont les piliers de nos communautés. En 2025, Moneris s'est efforcée de fournir un accompagnement concret grâce à des outils, des données et des solutions de paiement destinés à aider les propriétaires d'entreprises à gérer le changement et à croître en toute confiance.

À l'occasion du Mois de la petite entreprise en octobre et grâce à nos initiatives tout au long de l'année, Moneris a fait la promotion d'entreprises qui font preuve de leadership en matière de durabilité et d'inclusion. Sa campagne « Petit ou grand, on fait du bien » a réuni 11 petites entreprises afin d'apporter de l'aide à des familles dans le besoin à l'échelle nationale.

À Moneris, nous continuons à présenter des histoires réelles et des conseils pratiques sur nos plateformes de contenu exclusif :

[Just Good Business](<https://www.moneris.com/fr-ca/ressources/categories/sujets/balado-shop-talk>) : des entretiens avec des spécialistes et des analyses pertinentes pour les entrepreneuses et entrepreneurs du Canada.

[Commerçantes et commerçants vedettes](<https://www.moneris.com/fr-ca/blog/categories/topics/merchant-spotlight>) : des articles consacrés aux commerçantes et commerçants qui célèbrent leur croissance et leur incidence sur la communauté.



Ces plateformes présentent des histoires, mais contribuent également à créer un esprit de communauté. En mettant en lumière les défis réels, les réussites et les apprentissages des propriétaires d'entreprise partout au Canada, nos canaux de contenu offrent un espace où les commerçantes et commerçants peuvent s'inspirer de leurs pairs et bénéficier d'une visibilité à l'échelle nationale. Cet écosystème de récits permet de renforcer la résilience des petites entreprises et d'offrir une plus grande visibilité aux responsables qui favorisent une croissance inclusive et durable au sein de leurs communautés.

## Présenter des histoires importantes

Les petites entreprises qui ont participé à la campagne « Petit ou grand, on fait du bien » de 2025.

## Des séries de blogues et des balados exclusifs qui soutiennent les entrepreneuses et entrepreneurs au Canada

Des séries de blogues et des balados exclusifs.



## Feuille de route communautaire : nos prochaines étapes

### Nous poursuivons sur notre lancée en 2026 grâce aux initiatives suivantes :

- Lancer de nouvelles cohortes de l'accélérateur eCommerce North et des défis d'innovations, y compris l'octroi d'une subvention de 10 000 \$ dans le cadre du concours de présentation d'Elevate.
- Donner davantage la parole aux petites entreprises canadiennes dans le cadre d'une nouvelle saison de notre balado « Just Good Business » et à des articles « Commerçantes et commerçants vedettes » enrichis.
- Renforcer le soutien offert à nos partenaires caritatifs locaux et nationaux, en organisant des journées de bénévolat d'entreprise coordonnées.
- Nous entamons notre prochain projet communautaire du Club du président en appui à la communauté Vida y Esperanza, près de Cancún, au Mexique, où des employés construiront et feront don de bicyclettes afin d'améliorer l'accès à l'éducation.
- Lancer la quatrième édition de notre campagne « Petit ou grand, on fait du bien » en collaboration avec la Maison Ronald McDonald du Canada afin de récolter 250 000 \$ de dons en partenariat avec nos petites entreprises clientes.
- Poursuivre notre partenariat de deux ans avec la St. Joseph's Health Centre Foundation en soutenant des activités de collecte de fonds à Toronto.
- Renforcer l'engagement des bénévoles grâce à des communications améliorées sur Moneris et moi, afin de faciliter la planification des journées de bénévolat appuyées par l'employeur.

# Environnement



## Gérer notre empreinte environnementale de manière réfléchie

À Moneris, la responsabilité environnementale fait partie intégrante de notre mode de fonctionnement et de la prestation de nos services partout au Canada. En 2025, nos efforts en matière d'environnement se sont concentrés sur l'amélioration de l'efficacité énergétique, le renforcement de la qualité des données sur les émissions, la promotion de l'économie circulaire et l'intégration des enjeux de durabilité dans nos décisions opérationnelles.

Notre approche sur le plan environnemental nous aide à définir la manière dont nous gérons les bâtiments, choisissons et entretenons les appareils de paiement, et

collaborons avec nos fournisseurs et partenaires. Alors que notre cadre de gouvernance environnementale continue d'évoluer, l'année 2025 a été marquée par des progrès significatifs, portés par l'amélioration de nos systèmes de données, des investissements ciblés dans nos installations et l'expansion de nos initiatives de valorisation des matières.

### Alignement sur les objectifs de développement durable:



## Ce que nous avons fait en 2025

### Gestion des données sur les GES

En juillet, nous avons commencé à utiliser Carbonhound, une plateforme de collecte de données sur les gaz à effet de serre, afin d'améliorer la précision, la cohérence et la transparence de notre suivi des émissions.

**72 %**

Taux montrant la baisse de la consommation de gaz naturel dans nos bureaux de Montréal depuis 2022, grâce au rendement constant du mur solaire et à l'amélioration de l'efficacité énergétique à l'échelle des installations.

**206 260**

Poids en livres du matériel électronique qui a été réutilisé et recyclé par l'intermédiaire de partenaires canadiens certifiés, ce qui a permis d'éviter l'émission d'environ 190 tonnes de CO<sub>2</sub>.

## Consommation d'énergie et gains d'efficacité opérationnelle



La consommation d'énergie reste une source majeure d'émissions liées aux activités de Moneris. Depuis 2021, nous donnons la priorité aux initiatives qui visent à réduire la dépendance aux énergies fossiles, à améliorer le rendement énergétique des bâtiments et à contribuer à la stabilité du réseau électrique.

En 2025, le mur solaire de nos installations de Montréal a continué de produire d'excellents résultats, contribuant à une réduction de 38 % de la consommation de gaz naturel par rapport à 2024. Nous avons intensifié nos efforts d'optimisation de la consommation d'électricité en participant au programme de gestion de la demande

de puissance (GDP) d'Hydro-Québec durant les périodes de pointe, lancé en novembre 2025. Même si les réductions quantitatives de la consommation d'électricité ne seront évaluées qu'en 2026, les premiers résultats ont confirmé que les systèmes ont un rendement conforme aux prévisions pendant les périodes de pointe de la demande.

Nous avons également poursuivi le remplacement des véhicules du parc automobile de Moneris Services sur site par des véhicules hybrides. À la fin de l'année, 27 véhicules hybrides étaient en service, représentant environ 20 % du parc automobile et contribuant à réduire la consommation de carburant sur l'ensemble des itinéraires de service.

**20 %**

Proportion de véhicules du parc automobile de Moneris Services sur site remplacés par des véhicules hybrides.

**20**

Nombre de remplacements d'unités du système de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) du siège social, parallèlement à une installation d'un appareil de conditionnement de l'air de centre de données à haut rendement énergétique pour la nouvelle salle des serveurs.

**100 %**

Pourcentage des bureaux de Moneris qui sont désormais équipés d'un éclairage à DEL.



## Suivi et réduction de nos émissions

Moneris mesure ses émissions de gaz à effet de serre (GES) chaque année depuis 2019, conformément au Protocole sur les GES, reconnu à l'échelle internationale. L'utilisation de cette norme de mesure nous permet de mieux comprendre notre empreinte environnementale, d'améliorer la qualité des données et d'identifier des pistes d'action ciblées pour réduire les émissions dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur. À mesure que la maturité de nos données progresse, nous améliorons à la fois la précision et l'exhaustivité de l'inventaire de nos émissions grâce à des processus optimisés et à une collaboration interfonctionnelle.

Le tableau ci-dessous présente l'estimation des émissions totales de GES de Moneris pour la période de 2022 à 2025, reflétant à la fois les changements opérationnels et l'amélioration continue de notre méthodologie de mesure.

	2022	2023	2024	2025
<b>Portée 1 : Directes</b>	1 606	1 613	1 344	1 413
<b>Portée 2 : Électricité</b>	433	399	328	417
<b>Portée 3 : Indirectes</b>	6 995	7 672	5 387	6 895
<b>Crédits de carbone achetés</b>	-	-	(176)	(153)
<b>Émissions totales de GES</b>	9 034	9 684	6 953	8 572

Portée 1 : Émissions générées directement par les sources possédées et contrôlées par Moneris

Portée 2 : Émissions résultant de la production d'électricité achetée et consommée par Moneris pour le chauffage et le refroidissement et dans le cadre de ses activités.

Portée 3 : Autres émissions pertinentes provenant de la consommation d'énergie et des activités dans la chaîne de valeur de Moneris.

Les tendances générales en matière d'émissions entre 2022 et 2025 témoignent à la fois de réductions significatives et d'améliorations constantes dans la manière dont nous mesurons et gérons notre empreinte environnementale. Après avoir atteint un pic en 2023, les émissions totales de GES ont considérablement diminué en 2024. Bien que les émissions aient légèrement augmenté en 2025, principalement en raison de la construction du nouveau siège social à Toronto et d'une hausse du nombre d'appareils de paiement achetés, elles sont restées bien en deçà des niveaux enregistrés en 2022 et 2023. Les émissions de portée 1 ont diminué de façon constante depuis 2023, les niveaux de 2025 n'ayant augmenté que très légèrement. Les émissions de portée 2 ont affiché une tendance à la baisse constante au cours de ces quatre années, pour atteindre leur niveau le plus bas en 2025. Ces réductions sont le fruit d'initiatives d'optimisation énergétique, notamment la conversion à l'éclairage à DEL, la mise à niveau des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC), la mise en service d'un système d'automatisation des bâtiments (BAS) en 2024 et le rendement continu de solutions d'énergie renouvelable sur site, telles que le mur solaire de Montréal.

Les émissions de portée 3 continuent de représenter la plus grande partie de notre empreinte carbone et sont celles qui ont connu les plus fortes variations au fil du temps. La baisse significative observée en 2024 s'explique par les mesures d'optimisation mises en œuvre dans les domaines du réapprovisionnement et de la logistique. L'augmentation constatée en 2025 s'explique à la fois par une intensification de l'activité, par les émissions liées à la construction de notre nouveau siège social à Toronto et par une plus grande exhaustivité des données grâce à des systèmes de suivi améliorés, notamment la mise en œuvre de Carbonhound. Cette meilleure visibilité nous permet désormais de mieux gérer les émissions tout au long de notre chaîne de valeur.

Bien que des fluctuations annuelles puissent survenir, la tendance générale témoigne d'une meilleure gestion des émissions, de réductions durables dans des domaines opérationnels clés et d'une compréhension plus complète et plus précise de notre empreinte globale.



**29 %**

Réduction des émissions de portée 2 entre 2022 et 2025, grâce à des mesures d'efficacité énergétique et à la mise à niveau des installations.

**Basé sur les données**

Outils de mesure perfectionnés mis en place en 2025 permettent d'élaborer des stratégies de réduction des émissions plus ciblées.

**2**

Nombre d'installations de Moneris (à Calgary et à Montréal) s'efforcent d'atteindre la neutralité carbone en 2026.

# Promouvoir l'économie circulaire grâce à la réutilisation et au recyclage

L'économie circulaire est un pilier de la démarche environnementale de Moneris : elle guide la manière dont les actifs sont réutilisés, les matières récupérées et les déchets réduits au minimum dans l'ensemble des activités. En maintenant les matières en circulation et en prolongeant la durée de vie de nos principaux actifs, nous continuons à réduire notre empreinte environnementale tout en favorisant des pratiques commerciales plus durables.

En 2025, Moneris a réutilisé 187 actifs informatiques et recyclé environ 206 260 livres de matériel électronique, notamment des métaux, du plastique, des circuits imprimés et des batteries. Au total, environ 352 495 livres de matières ont été détournées des sites d'enfouissement dans l'ensemble de nos activités, notamment du carton, des emballages en mousse, du polystyrène et du plastique extensible. D'après les modèles basés sur les meilleures estimations, ces efforts ont permis d'éviter l'émission d'environ 190,2 tonnes de CO<sub>2</sub>, ce qui équivaut à retirer près de 590 véhicules à essence de la circulation pendant un an.

La gestion responsable des déchets s'appuie sur des programmes et des partenariats de longue date qui accordent la priorité à la fois à l'efficacité et à l'incidence environnementale. Introduite en 2016, la politique GEGAN (Good Enough vs. Good as New) de Moneris reste un moteur essentiel de la réduction des déchets, car elle permet de prolonger la durée de vie utile des terminaux de paiement et de limiter les remplacements inutiles. Depuis sa mise en place, cette politique a permis d'éviter la production d'environ 12,5 tonnes de déchets plastiques.

Le recyclage des appareils électroniques continue de jouer un rôle essentiel dans nos efforts en faveur de l'économie circulaire. Grâce à des partenariats avec des entreprises de recyclage canadiennes certifiées, 100 % des appareils retirés du marché sont traités de manière responsable,

ce qui permet la récupération des matériaux tout en garantissant des pratiques d'élimination sûres et conformes.

Nous continuons également à perfectionner nos pratiques d'emballage afin de réduire les déchets et d'améliorer la valorisation des matières. Les boîtes d'expédition en carton sont entièrement recyclées et réutilisées dans la fabrication de nouvelles boîtes, ce qui favorise un cycle de matières en boucle fermée.

## Réduire les déchets d'emballage

Grâce à des initiatives ciblées en matière d'économie circulaire, nous continuons à rechercher des moyens de réduire les déchets d'emballage et de valoriser les matières traditionnellement difficiles à recycler. En collaboration avec Polykar, Moneris a poursuivi sa participation active au programme pilote PolyVie tout au long de l'année 2025. Dans le cadre de cette initiative, 7 510 livres de pellicule en plastique extensible ont été récupérées et recyclées pour fabriquer des sacs à ordures certifiés ECOLOGO. Nous étudions actuellement les possibilités d'étendre ce programme à d'autres sites d'entreposage dès que les infrastructures nécessaires seront disponibles.



**56,8 %**

Part de la consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables.

**7 510 lb**

Quantité de matières plastiques détournées des sites d'enfouissement et recyclées en produits certifiés ECOLOGO dans le cadre du programme pilote PolyVie.

**100 %**

Pourcentage des appareils électroniques retirés du marché qui sont traités par des recycleurs certifiés.

## Conception avec soin, construction dans le respect de la durabilité

L'année 2025 a marqué une étape importante pour Moneris avec l'achèvement de notre nouveau siège social à Toronto, ce qui nous a permis d'intégrer des facteurs environnementaux dans un investissement majeur en infrastructures. De la conception à la mise en œuvre, cet espace a été conçu en mettant l'accent sur l'efficacité, l'utilisation des ressources et le rendement à long terme.

Les principes environnementaux ont guidé les choix concernant les systèmes techniques du bâtiment, le choix des matériaux, la réutilisation du mobilier et les pratiques de gestion des déchets, contribuant ainsi à réduire l'empreinte environnementale globale du bâtiment.

Voici les principales caractéristiques de cette construction :

- Évaluations des gains d'efficacité obtenus avec les systèmes de CVC et d'automatisation des bâtiments
- 8 bornes de recharge pour véhicules électriques
- Appareils sanitaires à faible débit
- Réduction de l'utilisation des lave-vaisselle
- Mesures visant à réduire au minimum l'utilisation de produits à usage unique (par exemple en encourageant les membres du personnel à apporter leurs propres tasses)
- Standard Or de la Building Owners and Managers Association of Canada (BOMA)

La réutilisation des matériaux a joué un rôle central dans cette transition. Environ 108 tonnes de meubles ont été détournées des sites d'enfouissement, ce qui a permis d'éviter l'émission d'environ 324 tonnes de CO<sub>2</sub> en réduisant le besoin de fabriquer de nouveaux meubles. La plupart des postes de travail, des sièges et du mobilier d'appoint ont été réutilisés ou remis à neuf, et les articles supplémentaires ont été achetés localement au Canada.

Au cours des travaux de démolition et de construction, les débris, notamment les cloisons sèches, l'isolant, le verre, les plafonds, l'aluminium et la ferraille, ont été soigneusement recyclés, renforçant ainsi une gestion responsable des matières résiduelles lors de ces importants travaux d'infrastructure.



### 108 tonnes

Poids total des meubles détournés des sites d'enfouissement, grâce à une réutilisation et à une remise à neuf à grande échelle au nouveau siège social de Toronto.

### 324 tonnes de CO<sub>2</sub>

Quantité d'émissions évitées grâce à la réduction des besoins en matière de fabrication et d'achats de mobilier neuf.

### Certification Or de BOMA

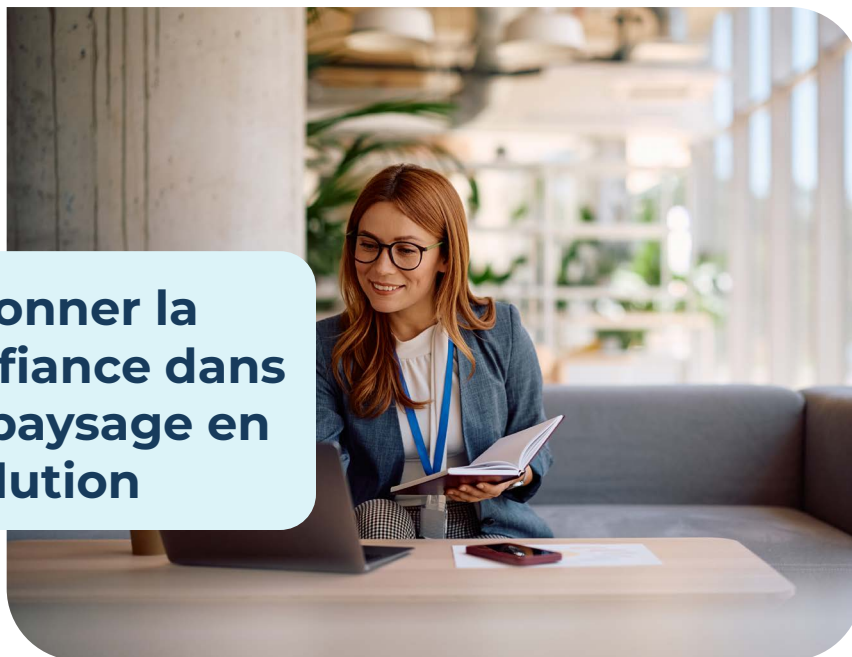
Norme environnementale obtenue pour le nouveau siège social de Toronto, témoignant de normes environnementales rigoureuses.



### **Pilier environnemental : notre vision pour 2026**

- Poursuivre l'optimisation de la consommation d'électricité en continuant à participer au programme GDP d'Hydro-Québec et en mesurant les résultats
- Définir l'objectif de réduction des émissions de GES de Moneris et renforcer la gouvernance environnementale
- Étendre le recyclage du film étirable à d'autres entrepôts lorsque les infrastructures le permettent
- Suivre les rendements énergétiques du nouveau siège social après le déménagement et identifier d'autres possibilités de gains d'efficacité
- Encourager les déplacements domicile-travail à faibles émissions de carbone grâce à des services de navettes reliés aux transports en commun
- Faire progresser la neutralité carbone des portées 1 et 2 à nos installations de Montréal, en faisant de ce site notre deuxième emplacement carboneutre après celui de Calgary

# Gouvernance



**Façonner la confiance dans un paysage en évolution**

À Moneris, une gouvernance solide est le fondement même de notre capacité à créer de la valeur à long terme pour notre clientèle, nos partenaires et l'ensemble de l'écosystème des paiements. En 2025, nous avons continué à faire évoluer nos pratiques de gouvernance.

Fidèles à nos valeurs, qui consistent à faire ce qui est juste, à respecter nos engagements et à remettre en question le statu quo, nous avons renforcé notre gestion du risque d'entreprise et fait évoluer notre approche en matière de protection des données, de cybersécurité et d'innovation responsable. Ces efforts

contribuent à mettre en place un cadre de gouvernance basé sur la méthode Agile, résilient et adapté aux attentes des parties prenantes, dans un contexte réglementaire et technologique de plus en plus complexe.

## Alignement sur les objectifs de développement durable



## Ce que nous avons fait en 2025

### Réaliser des progrès en matière de conformité à la Loi sur les activités associées aux paiements de détail

L'entreprise est officiellement inscrite auprès de la Banque du Canada en vertu de la Loi sur les activités associées aux paiements de détail. Elle a aussi préparé un cadre de gestion des risques opérationnels et d'intervention en cas d'incident, approuvé par le Conseil d'administration, qui respecte les exigences de la Loi sur les activités associées aux paiements de détail.

### Obtenir la recertification ISO 22301

Nous avons obtenu la recertification ISO 22301, réaffirmant ainsi notre engagement en faveur de la résilience opérationnelle et garantissant que nos pratiques en matière de continuité des activités sont conformes aux normes internationalement reconnues en matière de gestion des perturbations.

### Favoriser l'expansion du système de gouvernance, risque et conformité

Nous avons élargi les capacités du système de gouvernance en intégrant des processus de vérification interne, en effectuant le déploiement des évaluations des risques à l'échelle de l'entreprise, en lançant la mise en œuvre de la gestion des risques liés aux tierces parties et en centralisant le suivi des problèmes et des plans d'action.

# Gouvernance des risques et chaînes d'approvisionnement responsables

## Faire progresser la gestion des risques et la conformité au sein des grandes entreprises

En 2025, Moneris a fait évoluer son cadre de gouvernance, de gestion des risques et de conformité, afin de renforcer l'intégration, d'améliorer la visibilité et d'optimiser l'automatisation au sein des trois lignes de défense. Moneris est officiellement inscrite conformément à la Loi sur les activités associées aux paiements de détail. À Moneris, nous avons également mis en place, avant la date limite de septembre 2025 et avec l'approbation du Conseil d'administration, un cadre de gestion des risques opérationnels et d'intervention en cas d'incident, conforme aux exigences de la Loi sur les activités associées aux paiements de détail.

Cette année a également été marquée par une nouvelle expansion de notre système de gouvernance, risque et conformité, nous permettant d'intégrer l'audit interne à la plateforme, de lancer des évaluations des risques à l'échelle de l'entreprise, de commencer le déploiement plus large de la gestion des risques liés aux tierces parties en 2026, et d'ajouter de nouveaux cas d'utilisation pour le suivi centralisé des problèmes et des plans d'action. Les déclarations actualisées relatives à la tolérance au risque, appuyées par des indicateurs de risque clés, ont permis aux responsables d'obtenir une vue d'ensemble approfondie et fondée sur des données de l'exposition par rapport à la tolérance au risque, ce qui a renforcé la prise de décisions éclairées en matière de gestion des risques.

## Mettre en place des pratiques d'approvisionnement éthiques et conformes

En novembre 2025, Moneris a actualisé son dossier EcoVadis afin d'évaluer plus en détail et de renforcer ses pratiques en matière de durabilité, de conditions de travail, d'environnement et d'éthique dans l'ensemble de ses activités d'approvisionnement. Au cours de l'année, Moneris a également continué à se conformer à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement afin de promouvoir une recherche responsable et la transparence tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, notamment en publiant un rapport annuel détaillant ces activités.



# Intégrité, éthique et protection des données

## Nos valeurs en action

Moneris respecte le Code de conduite destiné à l'industrie des cartes de paiement au Canada. À Moneris, nous respectons également le code de conduite interne, qui est révisé annuellement. Ce code, que chaque membre du personnel doit lire et approuver chaque année, guide nos actions et garantit que nous respectons les normes d'intégrité les plus strictes dans tout ce que nous entreprenons.

Nos valeurs ne définissent pas seulement qui nous sommes, mais façonnent la manière dont nous nous aidons mutuellement, ainsi que notre clientèle et nos partenaires. À Moneris, les valeurs qui nous guident sont les suivantes :

1. Comprendre la clientèle
2. Échanger nos idées et grandir ensemble
3. Faire ce qui est juste
4. Respecter nos engagements
5. Remettre en question le statu quo

Ces valeurs font partie intégrante de tout ce que nous faisons. Elles façonnent notre manière d'exercer nos activités et nous permettent non seulement d'établir des normes, mais également de les surpasser. Le fait d'incarner ces valeurs ne représente pas seulement un engagement, il s'agit de notre façon d'instaurer la confiance et de stimuler l'innovation.

## Surveillance de la confidentialité et de la sécurité

À Moneris, nous avons pour objectif de fournir des solutions de commerce fiables et efficaces aux entreprises canadiennes et à leur clientèle. Il est donc essentiel pour nous de faire preuve de responsabilité à l'égard des renseignements personnels en notre possession et sous notre contrôle, et de gérer les risques liés à la sécurité auxquels ils sont exposés. À cet effet, notre organisation maintient des postes clairement définis, décrits ci-dessous.

**Chef de la protection de la confidentialité** : Personne responsable des programmes conçus pour assurer la conformité à la loi et à nos normes et politiques internes en matière de confidentialité

**Chef des systèmes d'information** : Personne responsable de la conception et de la mise en place de mesures de protection efficaces qui répondent aux exigences en matière de protection des renseignements des actifs technologiques, et du suivi et du respect de la politique de Moneris sur l'IA

Chacun des postes mentionnés ci-dessus est soutenu par divers rôles au sein de l'organisation. De plus, tous les membres du personnel suivent régulièrement des formations sur la confidentialité et la sécurité, et doivent se conformer à l'ensemble des politiques et des normes.

---

## Mise en œuvre de l'IA de manière responsable

En 2025, Moneris a mis en œuvre sa politique sur l'intelligence artificielle (IA), ainsi que les normes et les processus d'évaluation des risques qui s'y rapportent. Ses principes de responsabilité, de transparence, d'équité, de robustesse, de supervision humaine et de conformité fondée sur le risque sont désormais intégrés au processus décisionnel au quotidien.

Pour soutenir cette démarche, à Moneris, nous avons établi des processus standardisés, des modèles, des rôles de gouvernance et une documentation permettant d'évaluer, d'approuver et de surveiller les initiatives en matière d'IA. Cela garantit que tous les projets d'IA s'alignent sur notre politique, tout en conciliant les objectifs commerciaux avec les enjeux liés à la réputation et les considérations juridiques.

Consciente que les technologies d'IA évoluent rapidement, Moneris adopte une approche proactive pour examiner et mettre à jour son cadre de gouvernance et ses processus en matière d'IA. Cela nous permet de tirer parti des innovations liées à l'IA de manière responsable, tout en respectant des normes éthiques rigoureuses et de conformité.

---

## Confidentialité et sécurité des données renforcées

À mesure que l'intelligence artificielle se généralise, Moneris renforce ses mesures de sécurité afin de protéger les données sensibles et de préserver la confiance. Ces mesures comprennent notamment : une amélioration de la classification des données et des contrôles d'accès, ainsi qu'une gestion plus rigoureuse et une surveillance accrue des accès, afin de détecter toute activité anormale. Les risques liés à l'intelligence artificielle (IA) sont également intégrés aux évaluations de tierces parties et aux pratiques de développement sécurisées.

Du point de vue de la gouvernance, notre approche s'aligne sur le cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST) et intègre les principes d'une IA responsable dans notre cadre de gestion du risque d'entreprise. Ces mesures renforcent la transparence, la responsabilité et la préparation face à l'évolution des exigences réglementaires.

En alliant l'innovation à des mesures rigoureuses de gouvernance et de sécurité, Moneris prend les dispositions nécessaires pour garantir que l'adoption de l'IA soit responsable, éthique et résiliente.

## Engagement envers une gouvernance éthique

Chaque membre du personnel s'engage chaque année à respecter le Code de conduite de Moneris, renforçant ainsi une culture de transparence, de responsabilité et de confiance.

## Contrôles de protection des données

La classification des données, les contrôles d'accès, la gestion des identités et des accès privilégiés, ainsi que la surveillance, sont constamment évalués et améliorés, afin d'atténuer les risques liés à l'IA et les cyberrisques en constante évolution.

## Innovation à grande échelle

Les principes d'IA responsable sont intégrés dans la gestion du risque d'entreprise et poursuite de l'évaluation et de l'adaptation à la norme du NIST (CSF) 2.0.





## Pilier de gouvernance : vision de Moneris pour 2026

- Assurer la conformité réglementaire et la résilience opérationnelle
- Rédiger le premier rapport annuel destiné à la Banque du Canada en vertu de la Loi sur les activités associées aux paiements de détail
- Continuer à renforcer les processus de gestion des risques liés aux tierces parties et à améliorer l'efficacité en tirant parti du système de gouvernance pour la diligence raisonnable et la surveillance des tierces parties
- Maintenir la certification ISO 22301 grâce à des audits externes annuels et au renforcement des pratiques de continuité des activités, afin de protéger la disponibilité des services en cas d'incidents perturbateurs
- Continuer à renforcer la sécurité de l'entreprise et la gouvernance de la cybersécurité en s'alignant en permanence sur des cadres mondialement reconnus, notamment le NIST CSF, afin d'améliorer la maturité en matière de cybersécurité et la supervision de la direction
- Favoriser l'innovation responsable grâce à une gouvernance rigoureuse des données et de l'IA, en mettant en œuvre les principes d'IA éthique, en renforçant les contrôles relatifs à la confidentialité et à la sécurité des données, et en intégrant les risques liés à l'IA et aux données dans les processus de gouvernance et de gestion des risques

## Lexique

### Portées 1, 2 et 3

Les portées 1, 2 et 3 définissent l’empreinte carbone d’une entreprise comme suit :

- Portée 1 : Les émissions directes découlant des activités (la consommation de carburant des véhicules de l’entreprise, la consommation de gaz naturel et de mazout et les fuites de gaz réfrigérant provenant des systèmes de climatisation);
- Portée 2 : Les émissions indirectes découlant de l’achat d’électricité, de chaleur et de vapeur;
- Portée 3 : Les émissions indirectes liées aux activités en amont et en aval (par exemple l’achat de biens et services).

### Diversité

La diversité désigne la présence et la commémoration de la différence sous toutes ses formes, dont la diversité de pensée et la reconnaissance de l’intersectionnalité des différentes identités.

### Équité

L’équité consiste en un traitement plus juste de certaines communautés qui ont été traitées, et continuent d’être traitées, différemment à cause de barrières systémiques conscientes et inconscientes (par exemple le sexisme, le racisme et l’homophobie). L’approche en matière d’équité comprend un traitement intentionnellement différent et une redistribution des ressources qui permettent de s’attaquer aux barrières systémiques, afin que les groupes marginalisés puissent s’épanouir autant que les autres.

### Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Les facteurs ESG représentent un cadre qui a pour but de permettre aux parties prenantes de comprendre la façon dont une organisation gère les occasions et les risques liés à la durabilité sur les plans environnementaux, sociaux et de gouvernance.

### Gaz à effet de serre (GES)

Dans ce rapport, les GES désignent les gaz à effet de serre qui sont naturellement présents dans l’atmosphère, comme le CO<sub>2</sub> et le CH<sub>4</sub>. Comme leurs noms l’indiquent, ces gaz contribuent à l’effet de serre qui consiste à retenir la chaleur près de la surface de la Terre. Sans leur présence, la température moyenne à la surface de la Terre serait de -18 degrés Celsius, ce qui rendrait la vie impossible telle que nous la connaissons. Toutefois, depuis la révolution industrielle, l’utilisation d’énergies fossiles a entraîné une augmentation des gaz à effet de serre et une hausse des températures observées, ce qui a donné lieu à ce qu’on appelle les changements climatiques.

### Inclusion

L’inclusion consiste à créer un environnement où les personnes et les groupes se sentent suffisamment respectés, écoutés, valorisés et encouragés pour participer pleinement aux activités et s’épanouir.

### ISO 22301

La norme ISO 22301 est la norme relative aux systèmes de gestion publiée par l’Organisation internationale de normalisation (ISO). Ce système indique les exigences auxquelles une grande entreprise doit se conformer pour se protéger contre les événements perturbateurs, réduire la probabilité qu’ils se produisent, et intervenir et veiller à la reprise des activités en cas de perturbation.

### Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable font partie du Programme de développement durable à l’horizon 2030, adopté par les Nations Unies en 2015. Ce programme décrit les 17 objectifs de développement durable qui représentent un appel urgent à l’action par l’ensemble des pays développés et en développement pour mettre fin à la pauvreté, répondre aux besoins sociaux et lutter contre les changements climatiques.

### Protocole des gaz à effet de serre

Le Protocole des gaz à effet de serre constitue la norme internationale pour mesurer et gérer les émissions de gaz à effet de serre provenant des activités des organisations des secteurs privé et public et de leur chaîne de valeur.

### Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Le SASB aide les entreprises à divulguer des renseignements pertinents pour permettre aux personnes qui investissent d’évaluer leur durabilité. En vigueur dans 77 secteurs, les normes aident les entreprises à repérer, à mesurer et à gérer les occasions et les risques liés à la durabilité.

# Index du contenu du SASB de 2024

Tableau 1 - Mesures comptables et sujets de déclaration relatifs à la durabilité

Sujet	Mesures pour la comptabilisation	2025	Cadre de référence	Divulgaration de 2025
<b>Environmental Footprint of Hardware Infrastructure</b>	Discussion sur l'intégration des considérations environnementales à la planification stratégique des besoins en centres de données		SASB TC-SI-130a.3	
<b>Consommation d'énergie</b>	(1) Consommation totale d'énergie au sein de l'entreprise	30,977 GJ	SASB TC-SI-130a.1 GRI 302-1	(1) En 2025, la consommation totale d'énergie de Moneris s'élevait à 30 977 GJ, consommation calculée selon la méthodologie actualisée, qui prend en compte l'énergie importée des portées 1 et 2, ainsi que la combustion stationnaire dans l'ensemble des installations. Les chiffres de 2024 ont également été corrigés, et le nouveau total s'élève à 32 892 GJ.
	(2) Pourcentage en électricité du réseau	72%		(2) L'électricité du réseau représentait 72 % de la consommation d'énergie totale.
	(3) Pourcentage de la consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	56.8%		(3) Sur ce total, 56 % proviennent de sources d'énergie renouvelable, principalement en raison de la forte part de l'hydroélectricité dans les réseaux électriques provinciaux de la Colombie-Britannique et du Québec.  Moneris continue également de tirer parti de l'énergie renouvelable produite sur place par le mur solaire de ses installations de Montréal, qui assure le chauffage de l'entrepôt et réduit la consommation de gaz naturel.  Dans les installations où le contrôle direct des sources d'énergie est limité, comme les immeubles à locataires multiples, Moneris complète sa stratégie en achetant des crédits carbone dans le but de compenser les émissions associées (Calgary).
	Intensité énergétique	10.04 GJ	GRI 302-3	Pour ce qui est des émissions de GES de 2024, l'intensité énergétique a été calculée à l'aide de la méthodologie actualisée, qui prend en compte l'énergie importée des portées 1 et 2, ainsi que la combustion stationnaire dans l'ensemble des installations. L'intensité par million de transactions a été ajustée en conséquence à 10,59 GJ.
<b>Consommation d'eau</b>	(1) Total d'eau prélevée	2965 m3	SASB TC-SI-130a.2	Moneris surveille la consommation d'eau dans les installations équipées de compteurs spéciaux, notamment celle de Sackville (245 m <sup>3</sup> ) et celle de Montréal (2 720 m <sup>3</sup> ). La plus forte consommation observée à Montréal est due à une inondation survenue en 2025. À la suite de cet incident, Moneris a mis en place des systèmes de détection des fuites d'eau dans le but de prévenir toute perte d'eau future et de renforcer ses pratiques de gestion de l'eau.

# Index du contenu du SASB de 2024

Tableau 1 - Mesures comptables et sujets de déclaration relatifs à la durabilité

Sujet	Mesures pour la comptabilisation	2025	Cadre de référence	Divulgaration de 2025
<b>Émissions de gaz à effet de serre (GES)</b>	Total des émissions brutes de GES de la portée 1	1413 tCO2e	GRI 305-1	
	Total des émissions brutes de GES de la portée 2	417 tCO2e	GRI 305-2	
	Total des émissions brutes de GES de la portée 3 en aval	2329 tCO2e	GRI 305-3	En raison d'une erreur de calcul, les émissions de GES en amont pour 2024 ont été corrigées et s'élèvent désormais à 2 746 tCO2e.
	Total des émissions brutes de GES de la portée 3 en amont	4566 tCO2e	GRI 305-3	
	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	6895 tCO2e	GRI 305-3	Ces données correspondent à l'achat de nos terminaux de paiement, à nos biens d'équipement, à notre transport en amont effectué par bateau et par camion, à la production de déchets plastiques et métalliques, à nos voyages d'affaires effectués en avion et en voiture, aux déplacements de notre personnel, au transport de marchandises et à l'utilisation des terminaux de paiement vendus. En raison d'une erreur de calcul, les émissions de GES en aval pour 2024 ont été corrigées et s'élèvent désormais à 2 641 tCO2e.
	Intensité des émissions de GES	2.71 t eq CO2 per million of transaction	GRI 305-4	
	Réduction des émissions de GES	23%	GRI 305-5	
	Poids total des déchets dangereux	1.8 tonnes	GRI 306-5	Les batteries constituent la principale source de déchets dangereux. En 2025, Moneris a recyclé 0,746 tonne par l'intermédiaire du fournisseur no 1 et 1,05 tonne par l'intermédiaire du fournisseur no 2.
	Poids total des déchets non dangereux	153 tonnes		
	Poids total des déchets valorisés	154 tonnes		
Liste des pays où les produits ou services de base font l'objet d'une surveillance, d'un blocage, d'un filtrage de contenu ou d'une censure imposés par le gouvernement	Canada	SASB TC-SI-220a.5	Moneris fait affaire uniquement au Canada.	

# Index du contenu du SASB de 2024

Tableau 1 - Mesures comptables et sujets de déclaration relatifs à la durabilité

Sujet	Mesures pour la comptabilisation	2025	Cadre de référence	Divulcation de 2025
<b>Sécurité des données</b>	Description de l'approche adoptée pour repérer et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces.		SASB TC-SI-230a.2	<p>Moneris harmonise ses pratiques en matière de sécurité des systèmes d'information avec les normes et les cadres reconnus du secteur, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La norme PCI DSS</li> <li>• Les normes ISO/IEC 27001 et ISO/IEC 27002</li> <li>• Le cadre de cybersécurité NIST CSF 2.0</li> </ul> <p>Ces cadres orientent la stratégie de Moneris en matière d'identification, de gestion et d'atténuation des risques liés à la sécurité des données à l'échelle de l'organisation.</p>
<b>Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre mondiale, diversifiée et compétente</b>	Pourcentage de membres du personnel qui sont (1) d'une autre nationalité	39%	SASB TC-SI-330a.1	(1) 39 % sont né(e)s à l'extérieur du Canada.
	et (2) à l'extérieur du Canada	0%		(2) Moneris n'a pas de personnel permanent situé à l'extérieur du Canada.
	Engagement du personnel en pourcentage	78%	SASB TC-SI-330a.2	<p>À Moneris, l'engagement du personnel est mesuré sur une échelle de 0 à 10 plutôt qu'en pourcentage. Mesuré en mai et en octobre 2025, le niveau d'engagement du sondage Peakon de Moneris s'élevait à 7,8.</p> <p>Le niveau d'engagement est calculé à partir de la moyenne de deux questions :</p> <p>Q1 : Dans quelle mesure recommanderiez-vous Moneris comme un excellent milieu de travail?</p> <p>Q2 : En général, à quel point êtes-vous satisfait(e) de votre emploi à Moneris?</p>
	Pourcentage de représentation selon le genre et les groupes raciaux/ethniques pour (1) les cadres, (2) le personnel technique et (3) l'ensemble du personnel restant		SASB TC-SI-330a.3	<p><b>Genre</b></p> <p>(1) Direction (directrice ou directeur, vice-présidente ou vice-président, et vice-présidente principale ou vice-président principal) 35 % de femmes, 65 % d'hommes</p> <p>Équipe de la haute direction (personnel-cadre, chef de la direction compris) 34 % de femmes, 66 % d'hommes</p> <p>(2) Les données relatives à la composition raciale et ethnique sont recueillies à l'interne par l'intermédiaire de déclarations volontaires, mais ne sont pas présentées à l'externe</p> <p>(3) Toute l'entreprise – 39 % de femmes, 60 % d'hommes, 1 % de personnes trans ou non binaires</p> <p>Les données relatives à la composition ethnique de notre personnel sont recueillies à l'interne par l'intermédiaire de déclarations volontaires. Toutefois, ces informations ne sont pas présentées à l'externe.</p>

# Index du contenu du SASB de 2024

Tableau 1 - Mesures comptables et sujets de déclaration relatifs à la durabilité

Sujet	Mesures pour la comptabilisation	2025	Cadre de référence	Divulcation de 2025
<b>Diversité, équité et inclusion</b>	Pourcentage des membres du personnel qui sont (1) d'une autre nationalité (2) à l'extérieur du Canada	(1) 39% (2) 0	SASB TC-SI-330a.1	Moneris n'a pas de personnel permanent situé à l'extérieur du Canada.
	Engagement du personnel en pourcentage	78%	SASB TC-SI-330a.2	À Moneris, l'engagement du personnel est mesuré sur une échelle de 0 à 10 plutôt qu'en pourcentage. Mesuré en mai et en octobre 2025, le niveau d'engagement du sondage Peakon de Moneris s'élevait à 7,8.  Le niveau d'engagement est calculé à partir de la moyenne de deux questions :  Q1 : Dans quelle mesure recommanderiez-vous Moneris comme un excellent milieu de travail?  Q2 : En général, à quel point êtes-vous satisfait(e) de votre emploi à Moneris?
	Membres de l'équipe de direction, par genre (tous les niveaux hiérarchiques sont pris en compte; le champ d'application diffère de celui de la norme SASB TC-SI-330a.3 ci-dessus)	Femmes : 37 % Hommes : 63 %	GRI 405-1	
	Membres de l'équipe de la haute direction, par genre	Femmes : 34 % Hommes : 66 %	GRI 405-1	
	Pourcentage de représentation des groupes de genre pour l'ensemble du personnel	Femmes : 39 % Hommes : 60 % Personnes trans ou non binaires : 1 %	GRI 405-1	
<b>Gouvernance</b>	Systèmes de gestion mis en œuvre		GRI 103-2	Moneris dispose d'un système certifié de gestion de la continuité des activités (GCA) conforme à la norme ISO 22301.  De plus, Moneris conforme ses pratiques en matière de sécurité des systèmes d'information aux normes ISO/IEC 27001 et ISO/IEC 27002. Bien que Moneris n'ait pas obtenu la certification ISO/IEC 27001, ces normes orientent la stratégie structurée de l'organisation en matière de sécurité des systèmes d'information.

# Index du contenu du SASB de 2024

Tableau 2 - Mesures d'activité

Sujet	Mesures pour la comptabilisation	2025	Cadre de référence	Divulcation de 2025
<b>Protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel</b>	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	0	SASB TC-SI-520a.1	Moneris n'a pas subi de perte financière de cette nature en 2025.
<b>Gestion des risques systémiques découlant des perturbations technologiques</b>	Nombre de : (1) problèmes de performance, (2) perturbations de services et (3) temps d'arrêt total touchant la clientèle.	0	SASB TC-SI-550a.1	En 2025, Moneris n'a pas connu d'incident de performance ou de problème de temps d'arrêt qui ont eu des répercussions importantes sur l'entreprise et nécessité un rapport réglementaire aux autorités ou entraîné des pénalités financières.
	Description des risques pour la continuité commerciale liés aux perturbations des activités		SASB TC-SI-550a.2	<p>Les perturbations des activités de Moneris peuvent résulter de pannes touchant des infrastructures ou des technologies, de l'indisponibilité de locaux ou du personnel, ou encore de la dépendance vis-à-vis de fournisseurs tiers.</p> <p>Moneris met en œuvre un programme de GCA conçu pour permettre une réaction coordonnée et efficace face à des événements susceptibles de perturber les activités habituelles de l'entreprise. Ce programme est conforme à la norme ISO 22301:2019 et au guide sur les meilleures pratiques de l'institut en continuité des activités, et comprend des politiques, des procédures ainsi que des plans de continuité des activités opérationnels.</p> <p>Le programme de GCA est conçu pour prévenir de manière proactive les perturbations éventuelles et faciliter une reprise rapide en cas d'événement touchant la continuité des activités. Il est certifié conforme à la norme ISO 22301:2019 et fait l'objet d'une révision à intervalles réguliers afin de s'assurer qu'il continue de répondre aux attentes des parties prenantes internes et externes.</p>


# Soutenir les Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable des Nations Unies fournissent un cadre mondial commun visant à promouvoir la gestion responsable de l'environnement et à améliorer la qualité de vie partout dans le monde.

parties prenantes à contribuer à cet effort collectif. Nous croyons que les objectifs de développement durable jouent un rôle essentiel dans la création d'un avenir plus durable, plus inclusif et plus résilient.

À Moneris, nous nous engageons à soutenir et à promouvoir ces objectifs, tout en encourageant nos

Voici les huit objectifs où notre incidence devrait être la plus importante.

Objectifs de développement durable	Cibles relatives aux objectifs de développement durable	Incidence de Moneris
 <p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>	4.4	Nous investissons dans l'apprentissage continu en élargissant l'accès à des programmes de perfectionnement personnalisés et axés sur les compétences à toutes les étapes de la carrière. En 2025, nous avons consolidé nos programmes de leadership, le mentorat et la mobilité interne grâce à de l'encadrement individuel ainsi qu'à la Console centrale des carrières et à notre marché des talents. Nous avons également soutenu les talents futurs par l'intermédiaire de stages et contribué à l'éducation et à l'entrepreneuriat des jeunes autochtones par des partenariats communautaires.
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	5.4; 5.5	La promotion de l'égalité entre les sexes est au cœur de notre stratégie globale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (DEI). En 2025, nous avons renforcé les systèmes inclusifs et le perfectionnement du leadership grâce à une formation élargie en matière de DEI, à des pratiques de recrutement équitables et à une transparence accrue tout au long du cycle de vie du personnel. Nous avons également favorisé la progression de carrière inclusive par le mentorat, la mobilité interne et des programmes de perfectionnement du leadership, tandis que les groupes d'inclusion des employé(e)s et les initiatives ciblées ont continué de créer un milieu propice à l'épanouissement des femmes et des groupes sous-représentés.
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	8.3; 8.5; 8.6	La promotion du travail décent et de la croissance économique repose avant tout sur l'investissement dans les personnes et le renforcement des communautés. En 2025, nous avons favorisé un milieu de travail inclusif grâce à des pratiques équitables, au perfectionnement du leadership et à des méthodes de travail flexibles, tout en offrant des possibilités d'évolution professionnelle continue. Au-delà de l'organisation, le mentorat, les programmes d'accélérateur et les partenariats communautaires ont contribué à donner les moyens d'agir aux propriétaires de commerce et aux petites entreprises.
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	10.2; 10.3; 10.4	La réduction des inégalités fait partie intégrante de notre approche visant à créer un milieu de travail inclusif et à soutenir les communautés que nous servons. En 2025, nous avons fait progresser l'équité grâce à des systèmes inclusifs, à des occasions de perfectionnement accessibles et à la formation continue en matière de DEI, tout en accordant une attention particulière à la réconciliation avec les peuples autochtones et aux partenariats communautaires. Au-delà de l'organisation, les organismes de bienfaisance, le bénévolat et les programmes destinés à soutenir les propriétaires d'entreprises provenant de milieux sous-représentés ont contribué à élargir l'accès aux possibilités et à favoriser des résultats plus inclusifs.
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	12.5; 12.6	Les activités durables et les chaînes d'approvisionnement responsables guident la façon dont Moneris gère la consommation et la production. Les terminaux de paiement hors service ont été recyclés de manière éthique par des partenaires certifié(e)s, tandis que les fournisseurs évalués selon les normes EcoVadis ont contribué à garantir des normes de durabilité plus strictes dans l'ensemble du processus d'approvisionnement. Une gouvernance renforcée et des pratiques environnementales fondées sur les données ont favorisé, et continueront de favoriser, une plus grande responsabilité, une meilleure efficacité et des progrès vers la circularité.

**Objectifs de développement durable**

**Cibles relatives aux objectifs de développement durable**

**Incidence de Moneris**



13.2

En 2025, nous avons axé notre action climatique sur la réduction des émissions de GES grâce à des améliorations opérationnelles ciblées et à une meilleure gestion des données. Parmi les principales initiatives figurait le déploiement de Carbonhound pour renforcer le suivi des émissions, l'optimisation de la consommation énergétique par l'intermédiaire du mur solaire à Montréal, la participation accrue aux programmes de réponse à la demande, et l'intégration de la durabilité au nouveau siège social de Toronto par une conception et des matériaux écoénergétiques.



16.5

La valeur fondamentale qui consiste à faire ce qui est juste a orienté les pratiques d'affaires de Moneris en 2025 et continuera de le faire à l'avenir, alors qu'elle met constamment en place des normes élevées en matière d'éthique, autant pour elle que pour ses partenaires, afin de garantir l'intégrité et l'imputabilité dans tous les aspects de ses activités.



17.16; 17.17

Les partenariats stratégiques renforcent la portée de Moneris dans ses initiatives communautaires et environnementales. En 2025, en collaborant avec des fournisseurs évalués selon les normes EcoVadis, des partenaires certifié(e)s en matière de recyclage et des organisations communautaires, Moneris a fait progresser l'approvisionnement responsable, la réduction des émissions et la circularité, tout en soutenant des organismes de bienfaisance locaux, des propriétaires d'entreprises et des programmes à vocation sociale au Canada et à l'étranger.



**Un voyage vers plus d'équité,  
d'inclusion et de durabilité.**

Apprenez-en plus sur notre voyage ESG [ici](#).