



L'année sous
toutes ses
formes

AVENIRGLOBAL

2025

Rapport sur la
responsabilité
corporate



Table des matières

Introduction	03
À propos d'AVENIR GLOBAL	04
Notre Politique de responsabilité corporative	08
01 Développement du capital humain	
Notre politique	11
Santé et bien-être	12
Développement professionnel	16
Reconnaissance des employés	20
Récompenses pour nos qualités d'employeur	26
02 Diversité et inclusion	
Notre politique	29
Initiatives à l'échelle de la Firme	30
Au sein du réseau	34
Concours de photos	40

03 Comportements éthiques

Notre politique	43
Nos valeurs	44
Code de conduite	46
Initiatives à l'échelle de la Firme	48
Codes de conduite de l'industrie	52

04 Engagement social

Notre politique	55
Au sein du réseau	57
Organisations que nous soutenons	60

05 Performance environnementale

Notre politique	65
Initiatives à l'échelle de la Firme	66
Au sein du réseau	69
Nos bureaux	70



Chez AVENIR GLOBAL, la responsabilité corporative s'insère partout: dans notre façon de travailler, dans notre positionnement, ainsi que dans notre soutien à nos employés, nos clients et nos communautés.

En 2025, nous avons solidifié les fondements de notre programme grâce à des actions concrètes, une gouvernance rigoureuse et une mobilisation considérable à l'échelle de notre réseau.

Nous avons franchi un jalon important cette année avec la réalisation de notre premier inventaire des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle de la Firme. Bien qu'il s'agisse de la première étape d'un long parcours, cet exercice nous permet de mieux comprendre notre empreinte environnementale et soutiendra de futures actions visant à réduire l'impact de nos activités.

Nous avons également réalisé des progrès dans le renforcement de notre cadre éthique. En 2025, nous avons consolidé notre approche en matière de protection des données et de respect de la vie privée par l'adoption de nouvelles lignes directrices globales, l'amélioration de nos processus internes et la mise en place d'une nouvelle formation obligatoire pour les employés. Parallèlement, nous avons fait progresser nos pratiques de gestion des risques liés aux tiers grâce à l'adoption de lignes directrices en matière d'approvisionnement responsable et au renforcement de nos processus de diligence raisonnable, afin de nous assurer que nos partenaires respectent les mêmes standards élevés d'intégrité et de responsabilité que nous.

Ces efforts témoignent d'une approche de plus en plus mature en matière de responsabilité d'entreprise – une approche qui a d'ailleurs été reconnue lors de notre évaluation EcoVadis 2025, qui démontre notre engagement continu à l'égard des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

L'aspect le plus marquant de ce rapport demeure toutefois l'engagement de nos équipes. À travers les régions et les marques, nos collègues ont posé des gestes concrets qui reflètent à la fois nos valeurs communes et les réalités locales, que ce soit en matière de développement professionnel, d'engagement communautaire ou de soutien à l'inclusion et au bien-être.

Nous abordons la responsabilité d'entreprise avec transparence et humilité. Nous sommes fiers des progrès réalisés en 2025, conscients du travail qu'il reste à accomplir et résolument engagés dans une démarche d'amélioration continue, à mesure que notre Firme évolue.

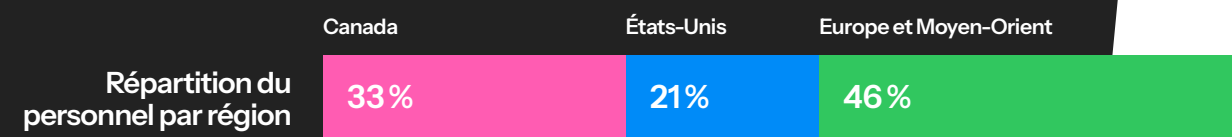
Valérie Beauregard
Vice-présidente exécutive



À propos d'AVENIR GLOBAL

AVENIR GLOBAL est une société de portefeuille et de gestion montréalaise avec une approche d'exploitation active et directe à l'égard de ses investissements. AVENIR GLOBAL est un puissant regroupement de firmes de communication spécialisées qui compte près de 1000 employés dans des bureaux dans 22 villes au Canada, aux États-Unis, en Europe et au Moyen-Orient, et se classe dans le top 25 des plus grandes firmes de communication au monde.

Au Canada, AVENIR GLOBAL détient le Cabinet de relations publiques NATIONAL, la plus importante firme de relations publiques au pays avec neuf bureaux d'un océan à l'autre; ainsi que Time & Space, chef de file en matière de stratégie, planification, recherche et exécution média. Aux États-Unis, AVENIR GLOBAL détient l'agence de communication intégrée SHIFT Communications; ainsi que la compagnie de relations publiques et de communication Padilla, qui regroupe également la firme-conseil en gestion de marque Joe Smith et les experts en alimentation et nutrition de FoodMinds. En Europe, AVENIR GLOBAL détient le cabinet-conseil en communication stratégique Madano et la firme spécialisée en recherche et stratégie Thinks, tous deux basés à Londres; ainsi que Hanover, l'un des principaux cabinets-conseils en communication stratégique et en affaires publiques en Europe et au Moyen-Orient, avec des bureaux à Londres, Bruxelles, Dublin, Dubaï et Riyad. Le réseau AVENIR GLOBAL comprend aussi l'agence de communication internationale spécialisée en santé AXON, avec des bureaux à Londres, Toronto, New York et Copenhague, et l'agence de communication créative en santé Cherry à Londres.



Nos marques

AXON

AXON Communications

Bureaux à Londres, Toronto, New York et Copenhague

cherry

Cherry

Bureaux à Londres, Chicago et New York

hanover

Hanover

Bureaux à Londres, Bruxelles, Dublin, Dubaï et Riyad

madano

Madano

Bureau à Londres

Thinks
— Insight & Strategy —

Thinks

Bureau à Londres

Thinks Insight and Strategy a rejoint le réseau AVENIR GLOBAL en mars 2026. Puisque ce rapport couvre les activités de 2025, la contribution de Thinks n'est pas reflétée dans les initiatives et les indicateurs qui y sont présentés.

N | A | T | I | O | N | A | L

Cabinet de relations publiques NATIONAL

Bureaux à Montréal, Calgary, Halifax, Ottawa, Québec, Saint John, Saint-Jean, Toronto et Vancouver

padilla

Padilla
y compris Joe Smith et FoodMinds

Bureaux à Minneapolis, New York, Chicago, Richmond, Washington D.C. et San Francisco

SHIFT/

SHIFT Communications

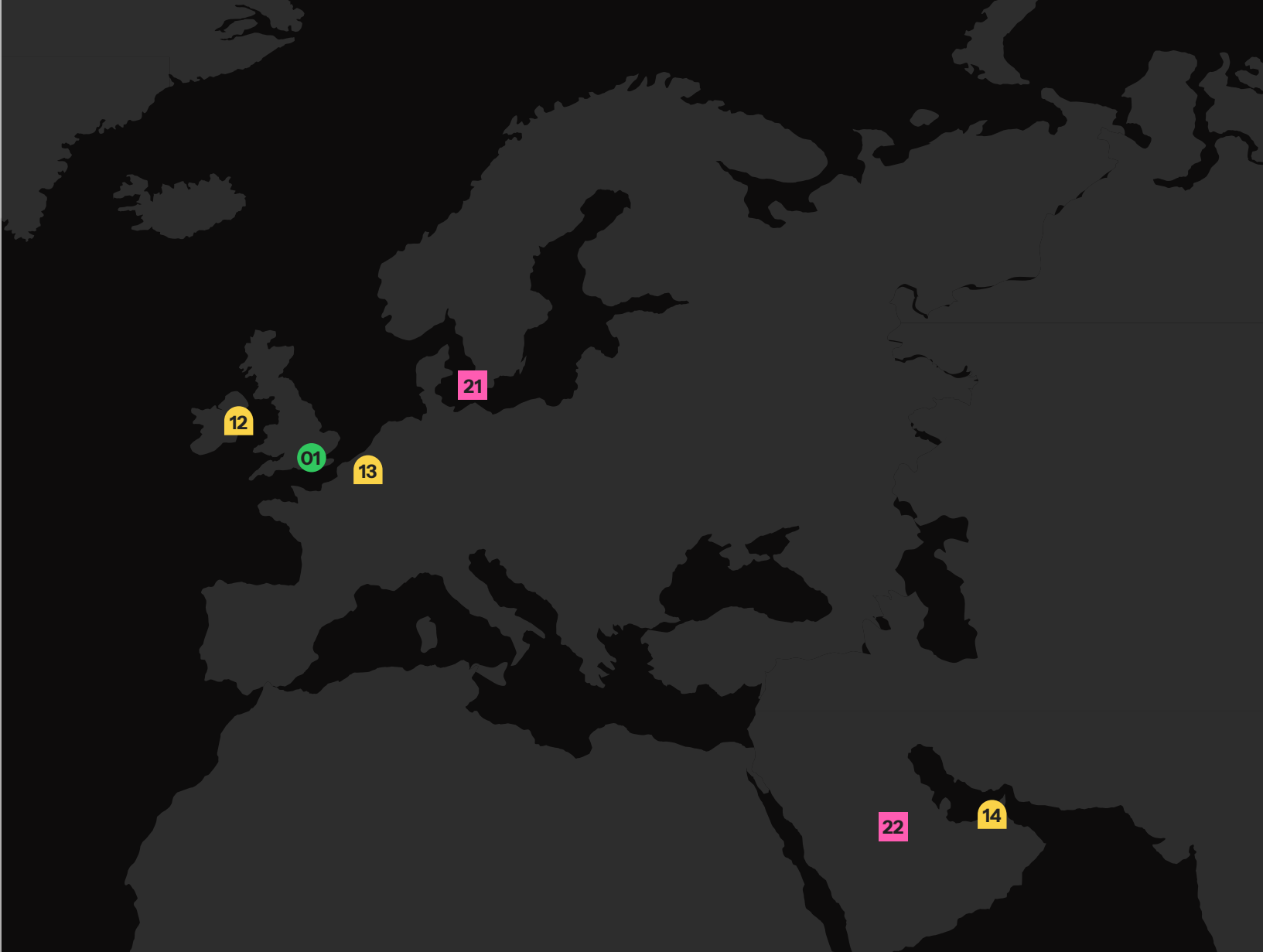
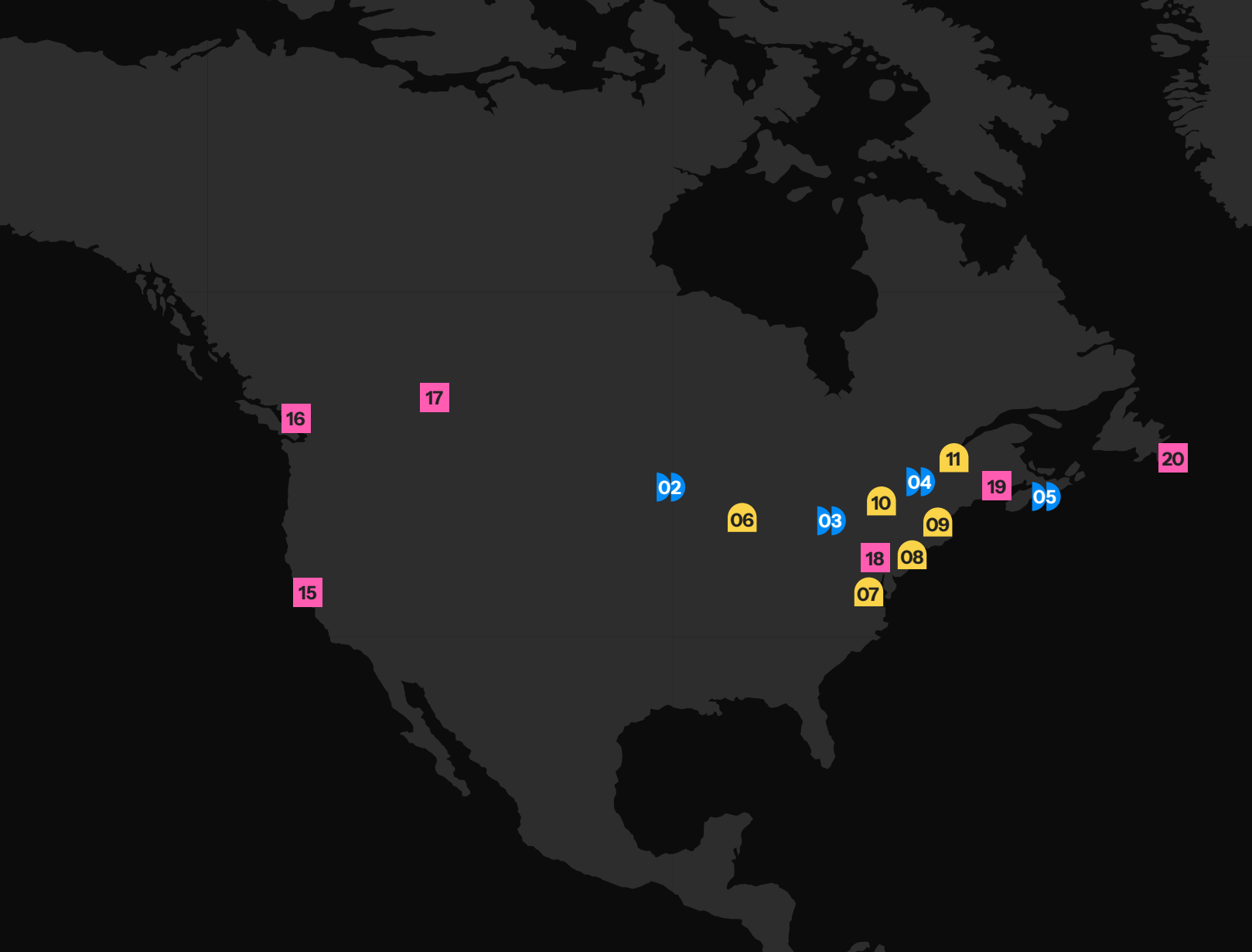
Bureaux à Boston, San Francisco et New York

time&space

Time & Space

Bureaux à Halifax et Toronto





Nos bureaux

par nombre d'employés



01. Londres



02. Minneapolis
03. Toronto

04. Montréal
05. Halifax



06. Chicago
07. Richmond
08. New York
09. Boston
10. Ottawa

11. Québec
12. Dublin
13. Bruxelles
14. Dubaï



15. San Francisco
16. Vancouver
17. Calgary
18. Washington D.C.
19. Saint John

20. Saint-Jean
21. Copenhague
22. Riyad

Notre Politique de responsabilité corporative

En tant que firme de communication de premier plan, AVENIR GLOBAL souhaite apporter une contribution positive à la société sur les plans économique, social et environnemental. Nous croyons également que nous avons un rôle important à jouer en aidant nos clients à améliorer continuellement les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités commerciales et de leurs programmes de communication.

Toutes les marques du réseau d'AVENIR GLOBAL doivent se conformer à notre Politique de responsabilité corporative, et tous les employés sont tenus de mettre la politique en pratique dans leurs activités quotidiennes.

L'équipe des Affaires corporatives d'AVENIR GLOBAL, menée par Valérie Beauregard, vice-présidente exécutive, est responsable de réviser et mettre à jour cette politique, d'établir des objectifs, des cibles et

des indicateurs de performance, de mesurer les progrès, et d'implanter des lignes directrices pour l'amélioration continue.

Chacune de nos marques opérantes est responsable de développer et de maintenir des politiques, des programmes et des initiatives qui soutiennent les engagements présentés dans la Politique de responsabilité corporative.



Une reconnaissance de notre engagement

En 2025, nous avons réalisé une évaluation de nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) avec EcoVadis, un chef de file mondial des notations en matière de durabilité comptant plus de 150 000 entreprises évaluées. Cette évaluation nous a valu l'obtention du badge « Committed »

(engagé), qui témoigne de notre engagement envers des pratiques d'affaires durables et éthiques.

Cette reconnaissance renforce notre capacité à établir des relations de confiance avec nos partenaires d'affaires et à répondre aux attentes de nos clients.

Notre Politique de responsabilité corporative s'articule autour de cinq champs d'action clés dans lesquels nous croyons pouvoir avoir le plus grand impact

Le développement du capital humain

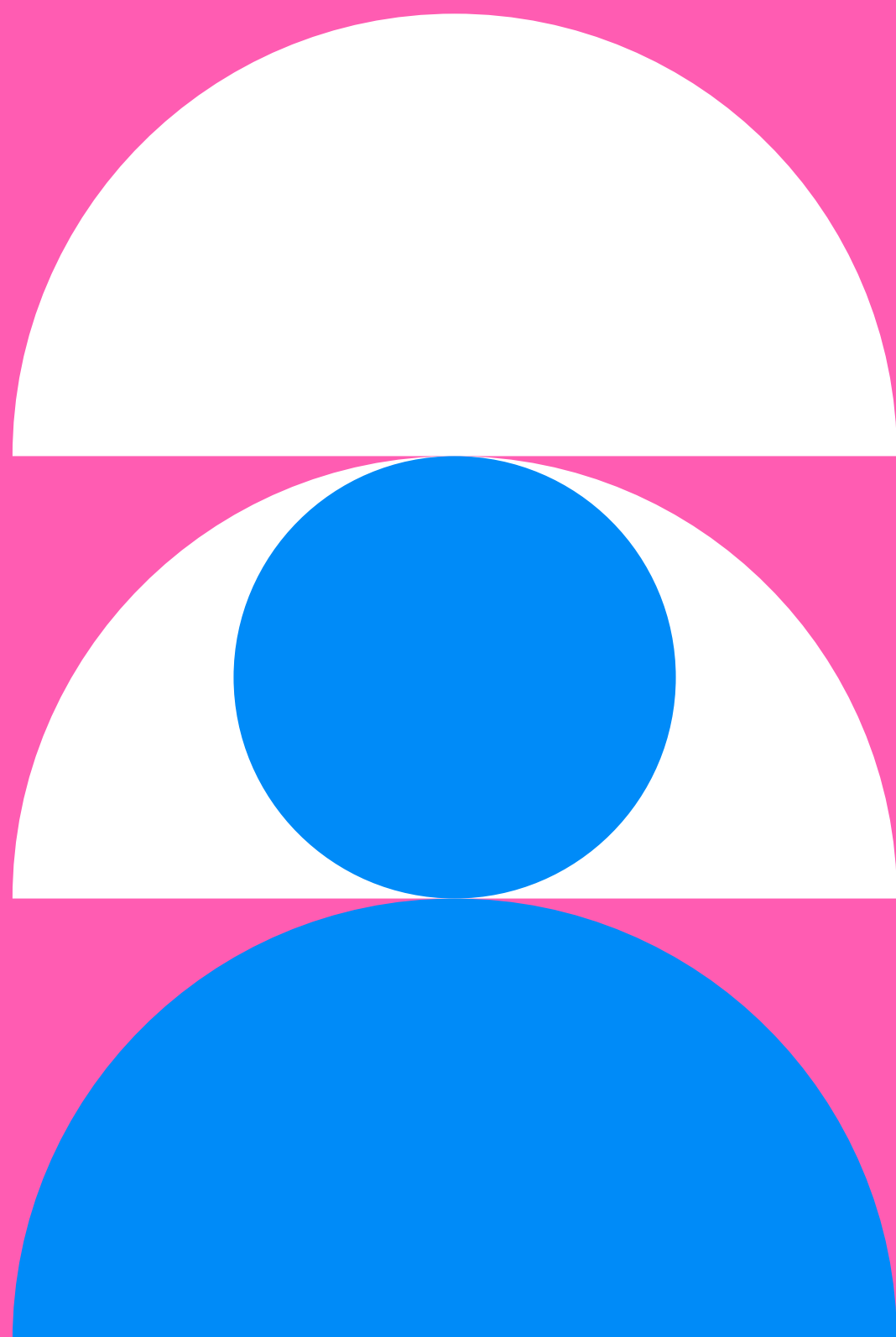
La diversité et l'inclusion

Les comportements éthiques

L'engagement social

La performance environnementale



A blue background with several decorative geometric shapes: a white circle, a pink semi-circle, a white circle, and a pink semi-circle.

Développement du *capital humain*

Notre politique

Nous nous engageons à soutenir le développement personnel, les ambitions professionnelles et le bien-être général de tous nos employés. Nous croyons que la meilleure façon d'attirer et d'inspirer des talents de haut

niveau est d'investir dans les gens. Nous affinons continuellement nos pratiques d'affaires et notre culture afin qu'ils reflètent les aspirations et les attentes de la société d'aujourd'hui.

Santé et bien-être

Nous nous engageons à offrir des environnements de travail sécuritaires et sains en identifiant et en traitant de manière proactive les risques pour la santé physique et psychologique. À ces fins, nous réalisons périodiquement des évaluations des risques dans l'ensemble de nos bureaux et mettons en place des mesures préventives et correctives appropriées. Nous établissons et maintenons également des normes à l'échelle de la Firme afin d'assurer l'application uniforme des meilleures pratiques et le respect des exigences locales, tout en offrant aux employés des formations, des ressources et des programmes favorisant le bien-être tant physique que psychologique.

Initiatives à l'échelle de la Firme

Formation sur la prévention du harcèlement

Nous croyons que le maintien d'une culture fondée sur le respect et la création de milieux de travail inclusifs où chaque employé peut s'épanouir sont des éléments essentiels à notre succès. C'est pourquoi nous agissons activement pour prévenir toutes les formes de harcèlement.

L'ensemble de nos marques appliquent des politiques strictes en matière de prévention du harcèlement, adaptées aux particularités et aux exigences locales. Ces politiques définissent les comportements interdits et précisent les mécanismes de plainte permettant de signaler toute situation de harcèlement. De plus, tous les employés sont tenus de suivre une formation en ligne obligatoire sur le harcèlement en milieu de travail dès leur arrivée au sein de la Firme, puis sur une base annuelle.

96%

des employés ont suivi une formation sur le harcèlement en milieu de travail au cours des 24 derniers mois



Au sein du réseau

AVENIR GLOBAL CANADA, NATIONAL et TIME & SPACE

En 2025, les bureaux canadiens d'AVENIR GLOBAL ont mis sur pied un comité national de santé et de sécurité afin d'adopter une structure de gouvernance commune et de faciliter la mise en œuvre des meilleures pratiques à travers le pays.

Les travaux de ce comité ont mené à l'élaboration d'une politique canadienne en matière de santé et de sécurité, à la

désignation de comités et de représentants locaux et à la création d'un modèle normalisé de guide en santé et sécurité. Ces mesures permettent de fournir aux employés des informations plus claires et plus uniformes sur la santé et la sécurité en milieu de travail, tout en assurant le respect des exigences réglementaires propres à chaque province.

CHERRY

En 2025, Cherry a renforcé son soutien à la santé des femmes en milieu de travail en adhérant au programme *Pregnancy at Work* offert par l'organisme spécialisé en grossesse et en petite enfance Tommy's.

Ce programme donne accès à des ressources pratiques ainsi qu'à des formations destinées aux gestionnaires afin de les outiller pour soutenir les collègues pendant la grossesse, la parentalité et les démarches de fertilité. Il propose également des conseils pour accompagner les personnes traversant des situations délicates, telles qu'une perte de grossesse ou une naissance prématurée,

contribuant ainsi à instaurer une culture de compréhension et de bienveillance.

De plus, les collègues peuvent bénéficier d'un soutien confidentiel de la part des sages-femmes de Tommy's, incluant des conseils spécialisés avant, pendant et après la grossesse, ainsi que des lignes d'assistance dédiées à des enjeux comme la fertilité, l'endométriose et d'autres sujets liés à la santé des femmes. Cette initiative témoigne de l'engagement de Cherry à favoriser l'inclusion et le soutien pour l'ensemble de ses employés.

HANOVER

Afin de favoriser un milieu de travail plus inclusif pour les employés neurodivergents, Hanover a adopté en 2025 sa première politique portant sur la neurodiversité. Cette politique décrit les démarches mises en place par Hanover pour reconnaître les réalités liées à la neurodiversité et à ses impacts en milieu de travail. Elle réaffirme également l'engagement de la marque à offrir du soutien, à assurer l'égalité des chances et à valoriser les forces propres à chacun. Cette politique

s'applique aux employés qui s'identifient comme neurodivergents ou qui pensent l'être, et comprend des orientations pratiques à l'intention des gestionnaires. Par ailleurs, Hanover a offert une formation destinée spécialement aux gestionnaires, portant sur les principaux types de neurodivergence et leur manifestation au travail, les façons de créer une équipe et un environnement inclusifs, les approches à privilégier lors d'échanges individuels, ainsi que les ressources de soutien disponibles.



MADANO

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, Madano a organisé une séance de yoga afin d'offrir aux collègues un moment pour ralentir, se ressourcer et se reconnecter. Animée par une ancienne collègue et instructrice certifiée, la séance proposait des exercices de style vinyasa, à la portée

de tous et toutes, qui permettait aux participants de se concentrer sur le mouvement, la gestion du stress et le bien-être global. Par cette initiative, Madano a également soutenu l'organisme Movement, qui œuvre à améliorer l'accès à l'activité physique pour les femmes faisant face à des obstacles. Cette heure de yoga

partagée a renforcé le sentiment de communauté et réaffirmé l'engagement de Madano à favoriser un milieu de travail où le bien-être occupe une place centrale.

PADILLA

En 2025, Padilla a poursuivi son engagement envers le bien-être des employés par la mise en œuvre de plusieurs initiatives. Au printemps, la marque a mis sur pied un groupe de soutien consacré au bien-être. Ce groupe volontaire se réunit chaque mois afin d'explorer des ressources liées au bien-être, d'échanger sur l'équilibre travail-vie personnelle, de partager des conseils pratiques et de s'entraider dans l'adoption d'habitudes

plus saines. Au cours de l'année, Padilla a également organisé deux conférences pour aider les employés à composer avec un cycle d'actualité et un contexte politique de plus en plus intenses. La première séance, animée par R3, portait sur la capacité à créer des liens au-delà des différences et proposait des pistes pour engager des dialogues constructifs avec des personnes aux points de vue divergents. Padilla a aussi tenu une séance interactive sur le développement

de la résilience, animée par Jacquelyn Fletcher Johnson. Cet atelier virtuel a offert des stratégies concrètes pour aider les employés à s'épanouir dans un contexte de changement et de pression, tout en favorisant le bien-être mental et le développement d'une culture organisationnelle plus résiliente.

NATIONAL

En mai, NATIONAL a tenu la troisième édition de son Défi bien-être, conçu pour encourager les employés de ses neuf bureaux à demeurer actifs et à accorder une place prioritaire au bien-être physique. Cette compétition amicale a favorisé un fort esprit de soutien, de motivation et de camaraderie, tout en permettant aux participants de tisser des liens significatifs avec leurs collègues.

Cette initiative a rassemblé des employés de NATIONAL et d'AVENIR GLOBAL à travers le Canada autour d'un effort commun axé sur le bien-être. En interagissant avec des collègues provenant de différents emplacements, les participants ont renforcé les relations interbureaux et réalisé l'importance du soutien collectif dans la promotion du bien-être.



TIME & SPACE

Tout au long de 2025, Time & Space a mis en place plusieurs initiatives visant à favoriser l'équilibre, le sentiment de connexion et une saine compétition au sein de ses équipes. Durant la période estivale, les employés ont pu profiter de congés les vendredis après-midi afin de se ressourcer en prévision de périodes plus intenses. L'équipe a également lancé le *Summer Showdown*, une série de défis d'équipe allant de jeux-questionnaires à des défis

de pas quotidiens. Cette combinaison d'activités intellectuelles et physiques a favorisé l'engagement et encouragé une participation élargie. Ces initiatives ont soutenu le bien-être général, renforcé la cohésion d'équipe et démontré que de petits gestes peuvent avoir un impact significatif sur la façon dont les collègues collaborent au quotidien.





Développement professionnel

Nous nous engageons à soutenir le développement professionnel de nos employés à toutes les étapes de leur carrière. Nous offrons une grande diversité d'occasions d'apprentissage par l'entremise de programmes à l'échelle de la Firme comme L'Institut, le Modèle de leadership visionnaire et Destination numérique. Dans chaque bureau, les équipes sont encouragées à développer des activités de formation adaptées aux besoins et intérêts locaux.

Initiatives à l'échelle de la Firme

L'Institut 101, 201 et 301

Chaque année, des employés provenant de nos différents bureaux sont invités à participer à des ateliers en présentiel dirigés par des pairs, conçus pour les

aider à développer leur sens des affaires, favoriser les synergies interbureaux et offrir des occasions de réseautage.

L'Institut 101

est un programme de trois jours qui a lieu à notre siège social à Montréal, conçu pour les employés juniors du réseau AVENIR GLOBAL. Le programme initie les participants aux valeurs de la Firme et à son approche en matière de gestion des relations avec les clients, à travers un mélange de présentations magistrales et d'ateliers pratiques. Guidés par des leaders de la Firme, les participants explorent les compétences essentielles des communicateurs modernes, comme comprendre la dynamique des affaires, transformer les idées en stratégie, ou faire appel à la créativité pour résoudre des problèmes.

L'Institut 201

est une séance de deux jours qui vient rehausser la capacité de nos conseillers expérimentés à agir en tant que partenaires sûrs auprès de leurs clients. Le programme couvre des compétences fondamentales comme l'écoute active et l'affirmation, l'identification du problème, la gestion de conflit et la rétroaction. Menée par des pairs, cette formation allie plénières, présentations, exercices intensifs en équipe, analyses de scénarios clients et coaching personnalisé.

L'Institut 301

est un programme d'un an destiné aux leaders de la Firme visant à les sensibiliser aux éléments clés qui soutiennent notre croissance. Le parcours est divisé en quatre modules principaux : la connaissance de soi en tant que leader, les rouages des affaires, les styles de leadership et la planification du succès. L'Institut 301 a été mis sur pause en 2025 pour permettre une révision du contenu.

Le Passeport de formation

Le Passeport de formation est une application interne conçue pour aider les employés à suivre et à mettre en valeur leurs efforts de développement professionnel. Cet outil leur permet de consigner leurs objectifs de formation annuels ainsi que l'ensemble des activités de formation suivies, puis de partager ces informations avec leur gestionnaire afin de nourrir les échanges au sujet de leur développement professionnel.

Modèle de leadership visionnaire

Le Modèle de leadership visionnaire (MLV) est une méthodologie simple qui définit notre approche commune en matière de gestion des relations avec nos clients, nos équipes et notre réseau afin de maintenir les plus hautes normes de qualité dans les services que nous offrons. Il est la pierre angulaire de notre engagement envers le professionnalisme. Tous les nouveaux employés reçoivent une formation d'introduction à notre Modèle de leadership visionnaire dans les premiers mois suivant leur arrivée. Dans chaque bureau, des ambassadeurs MLV animent régulièrement

des séances d'information sur le modèle et offrent un soutien aux employés dans sa mise en œuvre. Les Panels de discussions MLV, une série de webinaires ouverts à tous les employés, permettent d'approfondir des aspects particuliers du modèle. En 2025, trois webinaires ont été organisés dans le cadre de cette série, portant sur :

- La valeur de la créativité
- Le rôle des communications fondées sur l'analyse à l'ère de la désinformation
- Le changement comme voie vers le progrès

Destination numérique

Le programme Destination numérique aide les membres de notre équipe à se tenir informés des tendances, des outils et des meilleures pratiques dans le domaine de la communication numérique. Ce programme comprend une série de webinaires, appelés Conversations numériques, menés par des experts du réseau avec la participation occasionnelle d'invités issus de nos partenaires de l'industrie. En 2025, quatre webinaires ont été organisés, chacun réunissant plus d'une centaine de participants.

Les sujets abordés comprenaient :

- Un retour sur les campagnes numériques à succès de 2024
- Créer des histoires de marque percutantes
- Redéfinir la recherche à l'ère de l'IA et des médias sociaux
- L'avenir du numérique en 2026

84%

des employés ont déclaré des activités de développement professionnel en 2025

2684

heures de développement professionnel enregistrées en 2025

4 heures

de développement professionnel par employé en moyenne en 2025

Reconnaissance des employés

Prix d'excellence

Les Prix d'excellence soulignent les réalisations exceptionnelles des collègues du réseau d'AVENIR GLOBAL aussi bien sur le plan local que mondial. L'objectif du programme est de récompenser des personnes qui incarnent les valeurs et la vision de la Firme et renforcent notre position de chef de file dans le secteur des communications et des affaires publiques.

Parmi 257 candidatures soumises par leurs collègues, 87 lauréats ont été sélectionnés en 2025 pour leurs réalisations dans sept catégories. Les prix ont été remis lors de cérémonies locales dans chacun de nos bureaux.

Prix soutien à l'équipe conseil

Hannah Hill AVENIR GLOBAL Londres	Lucy Newman Cherry
Bruno Gonzalez AVENIR GLOBAL Minneapolis	Georgia Galbraith Hanover Londres
Jen Merkle AVENIR GLOBAL Minneapolis	Arin MacNeil NATIONAL Halifax
Cintia Rodriguez AVENIR GLOBAL Vancouver	Curtis Yateman NATIONAL Toronto
Lisa Mordt AXON Londres	Cassandra Beliveau Time & Space

Prix engagement et collaboration

Dinorah I Lopez Cebada AVENIR GLOBAL Calgary	Maude Samson NATIONAL Montréal
Hrayr Tekeyan AVENIR GLOBAL Montréal	Anna Woodmass NATIONAL Ottawa
Vanessa Aronovici AVENIR GLOBAL Montréal	Pascale Soucy NATIONAL Québec
Nikitas Kostopoulos AXON Londres	Emily Crane NATIONAL Toronto
Rebecca Ward AXON Londres	Nisha Idicula NATIONAL Toronto
Shaun O'Hara AXON Londres	Curtis Widmer Madano
Vanessa Kityo Cherry	Rebecca Hibble Madano
Karmel Abourah Hanover Dubaï	Autumn Post Padilla Minneapolis
Conor Gouldsbury Hanover Dublin	Kimberly Huston Padilla Minneapolis
Charlotte Crosby Hanover Londres	Thomas McGowan Padilla Minneapolis
Jessica Daniels-Roberts Hanover Londres	Mariana Carta Padilla New York
Mary Navas NATIONAL Halifax	Kathryn Canning Padilla Richmond
Sarah Simpson NATIONAL Halifax	Maya Sutherland Padilla Richmond
Jean-Sébastien Marcoux NATIONAL Montréal	Morgan Hume SHIFT Boston
Larry Markowitz NATIONAL Montréal	Erin LeBlanc Time & Space

Prix gestion et développement des affaires

Jacqueline Beling AXON Londres	Sophie Blondin NATIONAL Halifax
Stephanie Hill AXON Londres	Marie-Ève Dutremble NATIONAL Montréal
Melissa Lewis AXON Toronto	Amelia Chant NATIONAL Ottawa
Carmen Berry FoodMinds Chicago	Jennifer Li NATIONAL Ottawa
Toby Bevan Hanover Londres	Marc-André Leclerc NATIONAL Québec
Lauren Tannenbaum Joe Smith New York	Jayne Wilson NATIONAL Toronto
Max Taylor McEwan Madano	Alyssa Dettloff Padilla Minneapolis
Carter Hutton NATIONAL Halifax	Michelle Amoroso Padilla New York
Erin Norwood MacLeod NATIONAL Halifax	Megan Gaffney SHIFT Boston

Prix Modèle de leadership visionnaire

Samantha Robinson AXON Londres	Blaise Boehmer NATIONAL Calgary
Kathy Svejdar Cherry	Christian Ahuet NATIONAL Montréal
Nancy Morgan FoodMinds Chicago	Viktoria Kiely NATIONAL Toronto
Dame Tracey Crouch Hanover Londres	Yoni Aguilar Padilla New York
Emma King Madano	

Prix leader de talents

Anna Rennie AXON Londres	Hugo Morissette NATIONAL Montréal
Aimee Haywood Cherry	Laura Patton NATIONAL Toronto
Joe Derry-Malone Hanover Londres	Kenny Devine Padilla Minneapolis
Kieran Glackin Madano	Moira Murphy Padilla New York

Prix innovation

Saku Seneviratne AXON Toronto	Stephanie Gomes NATIONAL Toronto
Katie Pawelczyk FoodMinds Minneapolis	Antonio Rosa NATIONAL Saint John
Bryn Snyder Joe Smith Richmond	Jessica Parsons Time & Space
Yannick Simard NATIONAL Montréal	

Prix Diversité et inclusion

Ayse Hincal Cherry	Jemma Reast Madano
Matt Brehony Joe Smith Richmond	Lauren Grant NATIONAL Toronto



En plus des gagnants dans les catégories locales, deux collègues ont également reçu **des prix de reconnaissance internationaux.**

2025

Prix Luc-Beauregard

Le Prix Luc-Beauregard, dédié à la mémoire de notre fondateur, est décerné au lauréat dont la candidature et la performance au cours de l'année se sont le plus démarquées parmi tous les gagnants locaux.



Joe Derry-Malone
hanover

Joe Derry-Malone, directeur général, Affaires publiques chez Hanover à Londres, est le lauréat 2025 du prix Luc-Beauregard. Il est également récipiendaire local du Prix leader de talents pour Hanover.

Le parcours de Joe témoigne à la fois d'un professionnalisme remarquable et d'un engagement profond et constant envers les personnes qui l'entourent. Arrivé chez Hanover il y a plus de 13 ans à titre de stagiaire, il dirige aujourd'hui l'un des groupes clés de Hanover avec empathie, transparence et authenticité.

Joe est reconnu pour son style direct et centré sur les individus. Il valorise la transparence, que ce soit par l'entremise de rencontres individuelles régulières avec chacun des membres de son équipe ou par ses séances ouvertes où les collègues peuvent lui poser toutes leurs questions. Il n'hésite pas à partager les résultats financiers et les priorités stratégiques avec son équipe ni à échanger sur les orientations à privilégier. Ce niveau d'ouverture nourrit un fort sentiment de fierté et d'allégeance au sein de son équipe.

Joe accorde également une grande importance au développement des compétences. Il a été un fervent promoteur du « Advocacy Academy », un programme sur mesure venu enrichir l'offre de formation de Hanover en proposant des apprentissages propres aux affaires publiques. Il encourage activement ses collègues à exploiter leurs forces, par exemple en incitant l'un d'eux à élaborer et à présenter l'idée du « Briefing Room », un projet de contenu innovant aujourd'hui repris par d'autres équipes.

Des collègues de tous les niveaux décrivent Joe comme un leader et un mentor inspirant. Il a su créer un environnement où les gens travaillent avec rigueur, se sentent valorisés et prennent un réel plaisir à collaborer. Par son impact stratégique, son leadership visionnaire et son incarnation des valeurs de la Firme, Joe illustre pleinement l'esprit du prix Luc-Beauregard.

2025

Prix effet AVENIR GLOBAL

Le Prix effet AVENIR GLOBAL est remis à la personne qui représente le mieux les valeurs de la Firme et qui les incarne par le regard neuf qu'il pose sur les enjeux, et les relations de confiance qu'elle établit avec nos clients et partenaires.



Katy Compton-Bishop
madano

Katy Compton-Bishop, directrice générale, Santé chez Madano, est la lauréate 2025 du Prix effet AVENIR GLOBAL.

Katy incarne le leadership et la collaboration à tous les niveaux, fixant des standards élevés en matière d'intégrité, de transparence et d'humanité. Elle place systématiquement les clients, les collègues et la pérennité de la Firme au cœur de ses décisions. Sous sa direction, la pratique Santé de Madano est devenue un pilier, soutenu par des relations solides et durables avec des clients qui nous considèrent comme de véritables partenaires.

Katy établit des orientations claires et ambitieuses pour l'équipe Santé, puis crée les conditions nécessaires à la réussite de chacun. Elle responsabilise les individus, soutient leur jugement et investit temps et énergie dans le coaching et le développement. Sa présence calme et réfléchie dans des contextes complexes inspire confiance, et elle est souvent la personne vers qui l'on se tourne pour obtenir des conseils francs et éclairés.

Katy sait appliquer un regard neuf à toutes les situations. Elle pousse les équipes à examiner les enjeux des clients sous tous les angles, s'assurant que nos recommandations soient empreintes d'objectivité, de créativité et de courage, tout en sachant remettre les choses en question respectueusement lorsque l'intérêt du client l'exige. En 2025, son leadership a permis à Madano de remporter et conserver des mandats stratégiques, accompagner des transformations organisationnelles et renforcer la collaboration à l'échelle d'AVENIR GLOBAL.

L'impact de Katy se reflète dans la croissance des activités du groupe Santé, la qualité de notre travail, la confiance de nos clients et l'engagement durable de nos équipes. Ambassadrice exceptionnelle de notre Firme, elle mérite pleinement le Prix effet AVENIR GLOBAL.

Récompenses pour nos qualités d'employeur

La Firme est fière d'offrir des environnements de travail positifs et stimulants où les membres de nos équipes peuvent évoluer et s'épanouir.

En 2025, nos marques ont reçu les récompenses suivantes :

2026 Great Place to Work in the UK

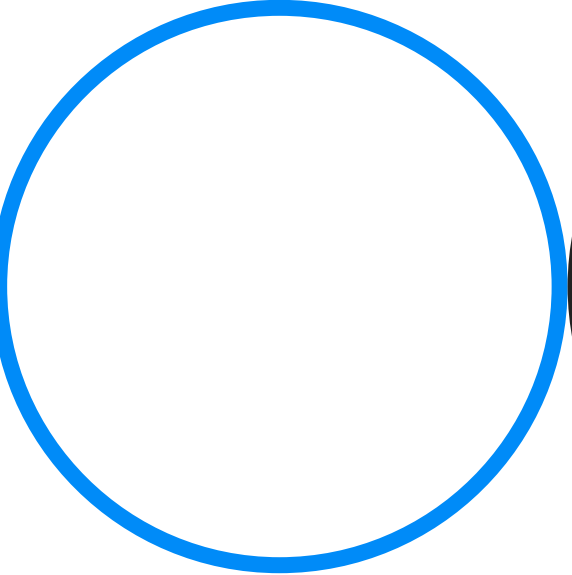
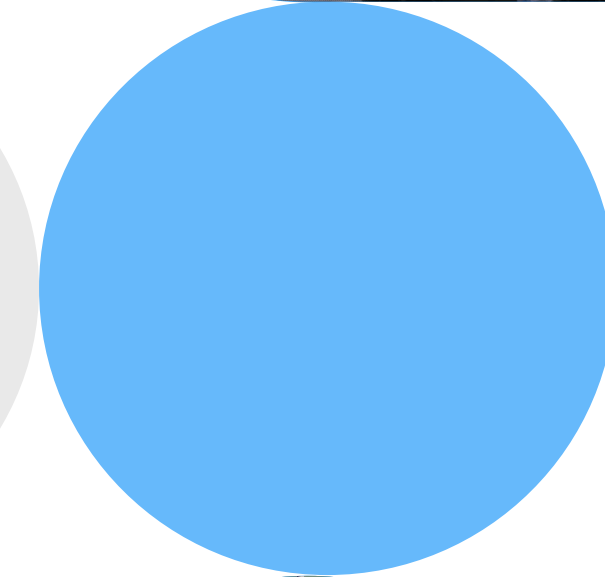
cherry

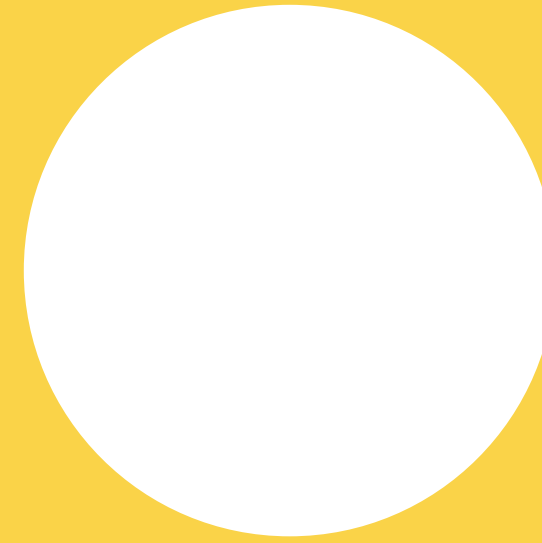
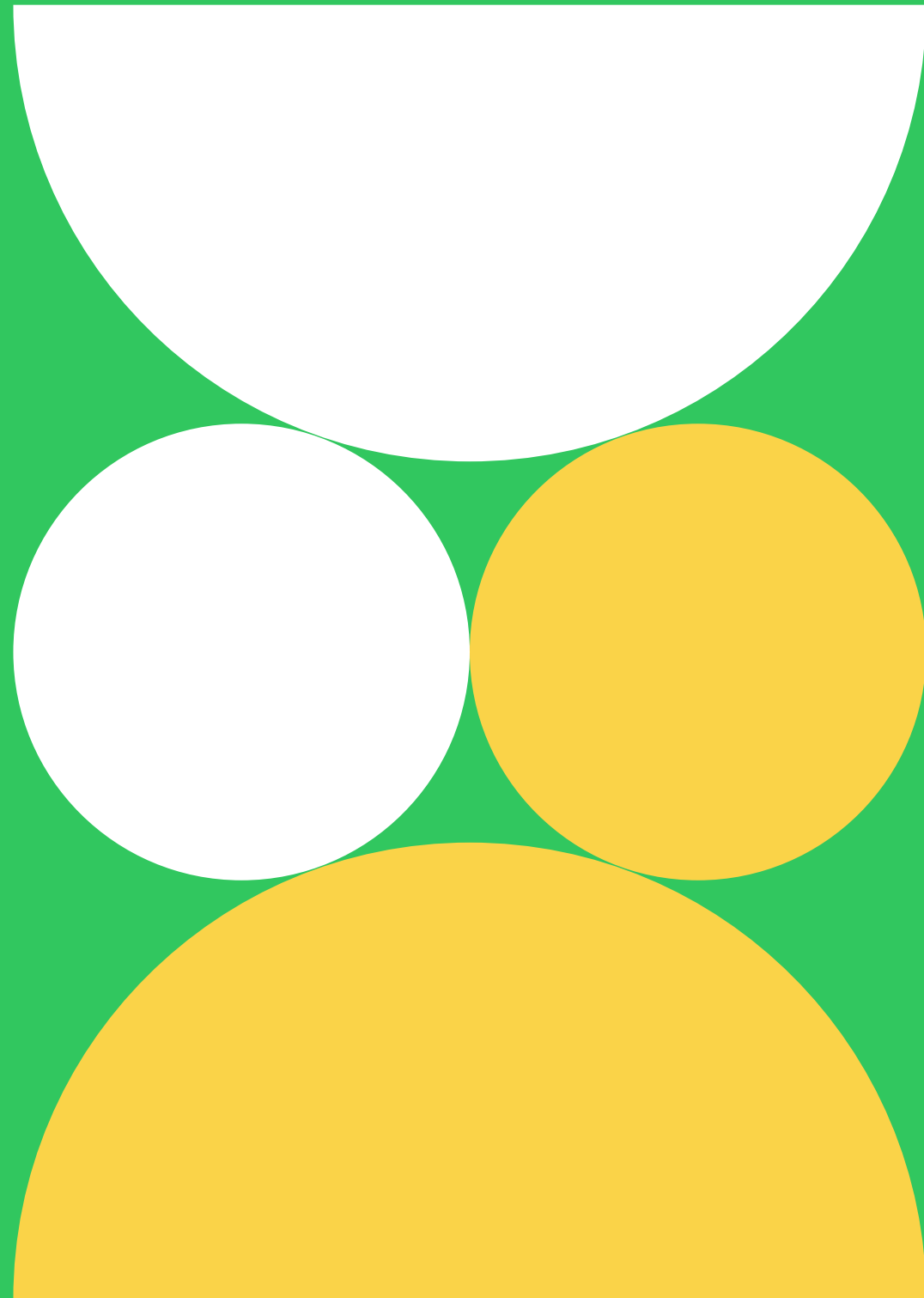
2025 Great Place to Work in the UK

AXON cherry

2025 Best Workplaces in BioPharma in the UK

AXON





Diversité et inclusion

Notre politique

Nous nous engageons en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de notre Firme, de notre industrie et de la société. Nous travaillons conjointement avec nos marques pour éduquer, autonomiser et

célébrer les gens au sein du réseau. Nous nous assurons que tous les employés aient un accès égal aux occasions de croissance au sein de la Firme.

Initiatives à l'échelle de la Firme

Programme et comité D+I

Notre programme Diversité et inclusion (D+I) sert de cadre global pour aider nos marques à identifier les meilleures pratiques et saisir les opportunités propres à leur marché à travers la mise en œuvre d'initiatives locales axées sur les talents, la communauté, l'industrie et les clients.

77

membres de comités et personnes impliquées dans les initiatives en diversité et inclusion au sein du réseau

Le programme D+I d'AVENIR GLOBAL est guidé par un énoncé de principe général :

S'inspirer. Être soi-même.

Chez AVENIR GLOBAL, nous célébrons les différences qui font de vous, vous. Seule la mise en commun de nos expériences uniques nous permet de mieux comprendre le monde qui nous entoure. Lorsque nos voix sont entendues et que notre curiosité est alimentée, nous sommes incités à mieux réfléchir.

Le programme repose sur trois piliers qui soutiennent toutes les marques et unissent nos efforts au sein de la Firme :

Éduquer

Ensemble, nous susciterons la prise de conscience et nous partagerons les connaissances relatives à la diversité et à l'inclusion.

Autonomiser

Ensemble, nous créerons une culture qui permet aux employés de mettre en valeur leur caractère unique et de l'exprimer pleinement au travail.

Célébrer

Ensemble, nous célébrerons nos différences et nos points de vue uniques de façon authentique.

Le Comité D+I d'AVENIR GLOBAL est composé de représentants de l'ensemble de nos marques. Il agit comme organe de gouvernance responsable du maintien et de l'évolution du cadre global du programme. Le Comité se réunit périodiquement pour partager des idées et échanger sur les meilleures pratiques, sous la direction de Mireille Charest, vice-présidente principale, Ressources humaines chez AVENIR GLOBAL.

Trousse d'outils sur l'accessibilité numérique

En 2025, le Comité D+I a développé une trousse d'outils visant à aider les équipes à améliorer l'accessibilité des solutions numériques que nous créons pour nos clients, tout en mettant en lumière des fonctionnalités d'accessibilité parfois méconnues intégrées aux outils que nous utilisons au quotidien.

L'accessibilité numérique consiste à rendre les plateformes, applications et contenus numériques utilisables par tous, y compris par les personnes vivant avec un handicap ou d'autres conditions pouvant influencer leur interaction avec la technologie. Cela peut inclure des limitations visuelles ou auditives, des situations temporaires comme une blessure, ou des réalités liées à la neurodiversité, telles que les migraines ou les troubles d'apprentissage. En tant que communicateurs, nous avons l'occasion d'intégrer l'accessibilité à notre pratique professionnelle afin de mieux servir nos clients et rejoindre tous les publics de manière plus efficace.



La neurodiversité en milieu de travail

En 2025, le Comité D+I a créé un bulletin interne visant à sensibiliser les équipes à la neurodiversité en milieu de travail et à partager des ressources provenant des quatre coins de notre réseau. Ce bulletin mettait en lumière des moyens concrets pour favoriser un environnement plus inclusif et plus soutenant pour les collègues neurodivergents, notamment par l'adaptation des pratiques de réunion afin de permettre à tous les participants de contribuer pleinement.

La neurodiversité reconnaît que les personnes perçoivent le monde et interagissent avec celui-ci de différentes façons, et qu'il n'existe pas une seule « bonne » manière de penser, d'apprendre ou de traiter l'information. Nous pouvons soutenir la neurodiversité en créant un milieu de travail qui valorise la diversité des profils cognitifs et qui permet aux individus de mettre leurs forces à contribution.

Soutenir la progression des femmes au sein de la Firme

Nous nous engageons à soutenir la progression des femmes à tous les niveaux de notre organisation. Conformément aux exigences du *Equality Act 2010* du Royaume-Uni, nous publions chaque année un rapport sur l'écart de rémunération entre les genres pour nos marques basées à Londres (AXON, Cherry, Hanover et Madano), qui représentent ensemble 38 % de notre effectif mondial. Notre plus récent rapport fait état d'un écart de rémunération persistant en faveur des hommes, principalement attribuable au fait que les postes les mieux rémunérés demeurent majoritairement occupés par des hommes. Nous reconnaissons l'importance de mieux comprendre les obstacles auxquels les femmes peuvent être

confrontées et de soutenir leur progression au sein de l'organisation. À cet égard, nos marques au Royaume-Uni se sont engagées à mettre en œuvre diverses mesures, notamment du coaching parental, la révision de politiques internes et la mise en place de programmes de mentorat, afin d'augmenter la représentation des femmes dans les postes de direction. À la fin de 2025, nous étions ravis de constater que la proportion de femmes dans les équipes de direction avait atteint 56 % (comparativement à 49 % l'année précédente), nous rapprochant ainsi de la parité avec la proportion globale de femmes au sein de la Firme.

Formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Depuis janvier 2023, tous les nouveaux employés d'AVENIR GLOBAL doivent compléter une formation en ligne obligatoire sur la diversité, l'équité et l'inclusion au moment de se joindre à la Firme. Le cours présente

des définitions de concepts clés et aborde les bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion sur le lieu de travail. Il aborde également les biais, les micro-inégalités et des stratégies pour s'exprimer face à l'injustice.

Le Chercheur de langues : une fenêtre sur notre diversité

Le Chercheur de langues est une base de données interne répertoriant les langues maîtrisées par les collègues au sein de la Firme. Il permet aux employés de trouver une personne maîtrisant une langue

particulière pour les aider, par exemple, à réviser ou traduire un texte. Cet outil reflète la diversité de voix et de perspectives que nous avons la chance d'avoir au sein du réseau AVENIR GLOBAL.

69%

de notre effectif est composé de femmes

56%

des membres de nos équipes de direction sont des femmes

95%

de tous les nouveaux employés ont complété la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion depuis janvier 2023

48

langues représentées au sein de la Firme

Au sein du réseau

AXON

En 2025, AXON a poursuivi ses initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à travers une série d'actions concrètes, pratiques et menées par les pairs. L'équipe a notamment lancé un club de lecture DÉI, offrant aux collègues un espace pour découvrir de nouvelles perspectives et participer à des échanges ouverts et approfondis. Parallèlement, chaque groupe de pratique a été invité à définir des objectifs précis afin d'ancrer l'inclusion dans la culture d'équipe et dans le travail réalisé auprès des clients. Au cours de l'année, AXON a également créé des occasions

pour les collègues de partager leurs expériences vécues. Dans ce contexte, un membre de l'équipe a témoigné de son parcours en tant qu'homme trans. Cet échange a mis en lumière l'importance des communications inclusives en santé et a souligné le rôle essentiel de la représentation, de la compréhension et du respect. De telles initiatives contribuent à renforcer le soutien mutuel et l'apprentissage au sein de l'équipe.

CHERRY

Dans le cadre de son engagement continu en faveur de l'équité entre les genres, Cherry a mis sur pied un forum sur l'écart salarial entre les genres afin de créer un espace sécuritaire pour discuter des obstacles auxquels les femmes sont confrontées, tant dans leur vie personnelle qu'au travail. Ces discussions ont permis d'identifier un thème récurrent, soit l'impact disproportionné des responsabilités liées à la garde des enfants sur les mères qui travaillent, souvent perçues comme les principales personnes aidantes. Elles ont également mené à des réflexions plus larges sur la grossesse et la parentalité en milieu de travail, lesquelles ont notamment conduit à un partenariat avec le programme *Pregnancy at Work* de l'organisme Tommy's.



HANOVER

Dans le cadre du Mois du patrimoine sud-asiatique, Hanover a organisé une discussion avec Khalida Popal, ancienne capitaine et cofondatrice de l'équipe nationale féminine de soccer de l'Afghanistan. Elle a partagé des réflexions sur son parcours personnel, notamment son enfance dans un camp de réfugiés au Pakistan après avoir fui les talibans, et a présenté son livre

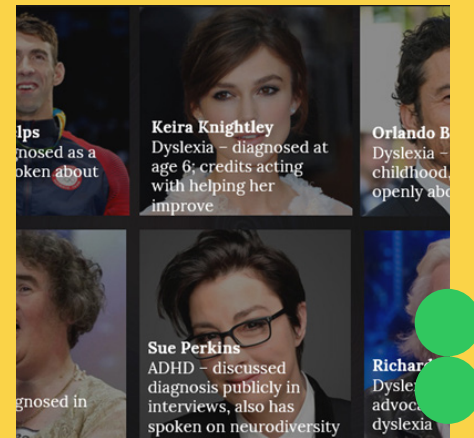
My Beautiful Sisters: A Story of Courage, Hope and the Afghan Women's Football Team, qui explore les thèmes du courage, de l'espoir et de la solidarité. Cette rencontre a offert aux collègues l'occasion de réfléchir à ces thèmes et d'approfondir leur compréhension des enjeux liés à l'inclusion, à la résilience et à l'autonomisation.



MADANO

En 2025, Madano a mis en œuvre une série ciblée d'initiatives visant à accroître la sensibilisation aux biais en milieu de travail. En collaboration avec les équipes des ressources humaines, la marque a offert une série de formations interactives sur les biais inconscients destinées aux cadres supérieurs, aux gestionnaires et à l'ensemble des employés. Ces séances ont permis d'explorer l'influence des biais sur les décisions quotidiennes et d'encourager des approches de travail plus réfléchies et plus équitables.

Dans le cadre de cette démarche plus large, Madano a également organisé une séance de sensibilisation à la neurodiversité, au cours de laquelle des collègues ont partagé leurs expériences personnelles. Afin d'ancrer ces apprentissages dans les pratiques quotidiennes, l'équipe a créé des lignes directrices sur les réunions inclusives, conçues pour soutenir la diversité des styles de communication, des besoins cognitifs et des capacités physiques.



NATIONAL

En 2025, NATIONAL a souligné l'été de la Fierté à travers une série d'initiatives déployées dans ses bureaux canadiens. La saison s'est amorcée par un panel en anglais inspiré du thème de la Fierté de Toronto 2025, suivi d'un panel en français tenu au bureau de Montréal portant sur la diversité trans et les réalités vécues par les communautés trans. Ces échanges, de même que d'autres activités liées à la Fierté organisées dans les bureaux canadiens

de NATIONAL, ont exposé les collègues à des perspectives variées et les ont aidés à mieux comprendre comment soutenir les communautés 2SLGBTQI+ de manière cohérente et significative. En mobilisant les équipes à travers les régions et les langues, ces initiatives ont contribué à accroître la visibilité, à favoriser le dialogue et à renforcer le soutien à la diversité sexuelle et de genre au sein du réseau.



PADILLA

En 2025, Padilla a poursuivi sa série de conférences *Bubble Break*, qui invite des intervenants aux profils variés – notamment des spécialistes du jeu, des chefs, des auteurs et des experts – à explorer une vaste gamme de sujets liés à l'inclusion. La marque a également souligné plusieurs événements annuels par le biais de communications internes, dont le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le Mois du patrimoine hispanique et le Mois de la Fierté. Par ailleurs, Jeff Wilson, vice-président principal, a présenté des conférences sur l'état de la diversité, de l'équité

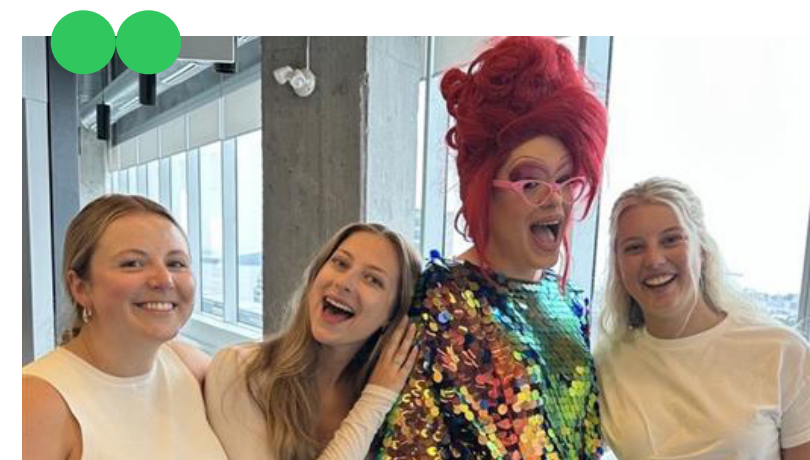
et de l'inclusion aux États-Unis et ailleurs, tant au sein de la Firme qu'à l'externe, auprès des sections de Richmond et de Philadelphie de la Public Relations Society of America. Ces présentations portaient sur les principaux facteurs influençant l'évolution des enjeux de DÉI aux États-Unis et leurs répercussions sur les organisations et les communautés, notamment les dimensions juridiques, les dynamiques des médias sociaux, les actions politiques, les réactions internationales et leurs implications pour les communicateurs.



TIME & SPACE et NATIONAL HALIFAX

Durant le Mois de la Fierté, les équipes de Time & Space et de NATIONAL Halifax se sont réunies pour organiser une activité de bingo animée par une artiste drag locale. Cette activité a offert aux collègues une occasion engageante d'en apprendre davantage sur la culture drag et d'entendre des témoignages personnels mettant en lumière la diversité et la résilience des communautés 2SLGBTQI+.

L'initiative a suscité des échanges constructifs et a réaffirmé l'importance de créer un milieu de travail inclusif où chacun se sent reconnu et valorisé.





*L'important
est de ne
pas cesser
de poser
des questions.*



L'année sous toutes ses formes

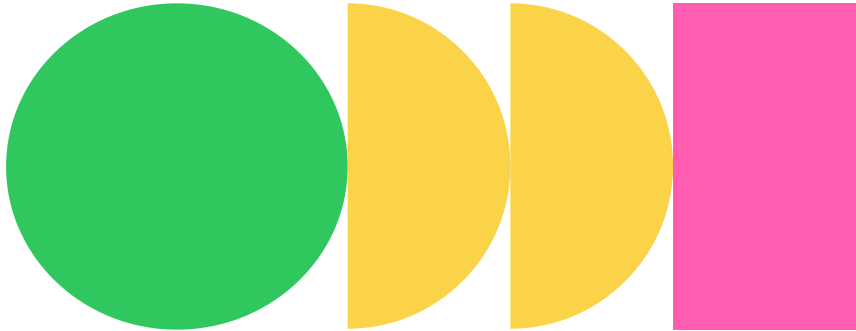


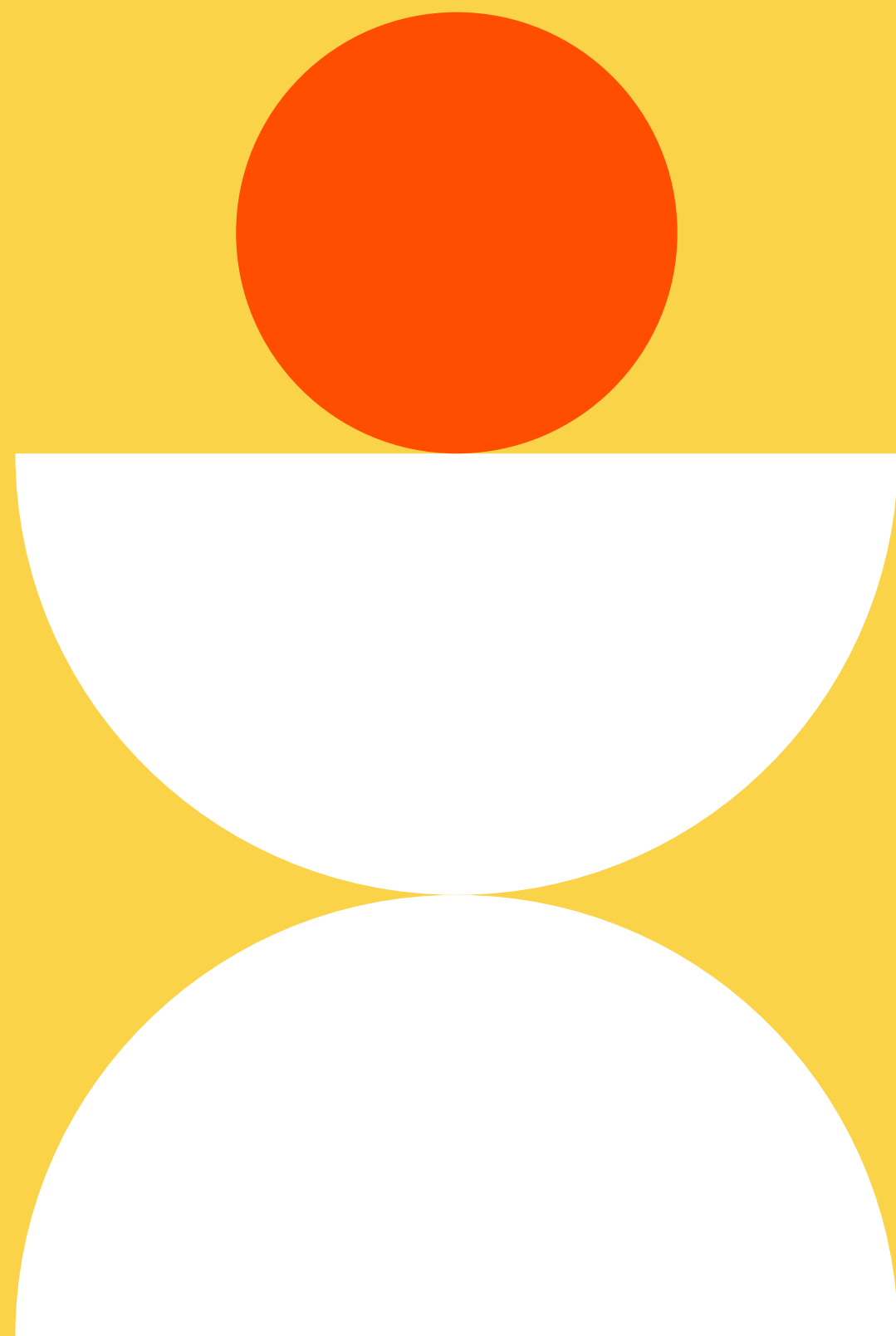
*La curiosité a sa
propre raison d'être.*

ALBERT EINSTEIN

Concours de photos

Chaque année, AVENIR GLOBAL organise un concours de photos à l'échelle de la firme. En 2025, nous avons reçu **plus de 50 photos uniques** illustrant la grande diversité des talents et des personnes qui composent notre Firme. Plusieurs des images présentées dans ce rapport proviennent de ce concours.





Comportements éthiques

Notre politique

Nous nous engageons à pratiquer les relations publiques selon les plus hautes normes professionnelles. Nous avons des politiques strictes qui encadrent la manière dont nous devons mener nos activités, et des principes qui précisent les comportements auxquels nos

partenaires peuvent s'attendre de chacun de nous. Nous visons à travailler avec nos partenaires d'affaires pour nous assurer qu'ils partagent les mêmes valeurs que nous et les mêmes normes élevées que nous nous imposons.

Nos valeurs

Encourager une culture d'entreprise centrée sur les personnes fait partie intégrale de notre approche depuis nos débuts. Si nos politiques de ressources humaines incarnent cette préoccupation et cet engagement envers nos clients et nos gens, pour AVENIR GLOBAL, c'est aussi une question de maturité et de véritable leadership.

Nos valeurs sont les phares qui guident les relations que nous entretenons entre collègues ainsi qu'avec nos clients. Elles sont le fondement de notre culture d'entreprise et des principes qui nous orientent dans notre progression vers l'avenir.

Partager les mêmes valeurs nous permet de jouir d'une autonomie et d'une rapidité d'action considérables sans compromettre nos marques opérantes. Nous pouvons ainsi mobiliser plus rapidement les équipes et réunir les personnes les plus expérimentées de l'ensemble du réseau, qui sont capables de travailler rapidement ensemble pour relever les défis les plus pressants de nos clients.



Qualité

Nous avons pour raison d'être la satisfaction de nos clients et nous nous assurons de toujours leur offrir un travail de la plus haute qualité.

Engagement

Nous embauchons des personnes motivées, engagées et passionnées par leur profession.

Innovation

Nous cherchons constamment à nous améliorer dans toutes nos activités et encourageons une culture d'innovation afin d'assurer le développement continu de nouveaux produits et services répondant aux besoins de nos clients.

Collaboration

Nous croyons que la collaboration, l'esprit d'équipe et le travail d'équipe sont des ingrédients clés du succès en affaires.

Intégrité

Nous croyons que le meilleur garant de notre réputation est le maintien d'un haut niveau d'intégrité et de déontologie dans toutes nos activités quotidiennes.

Responsabilité

Nous gérons nos affaires de façon responsable et menons nos activités de façon rentable afin d'assurer la pérennité de la Firme.

Respect

Nous croyons qu'il n'y a pas de succès durable sans respect mutuel et nous valorisons la courtoisie au travail.

Code de conduite

Notre réputation de partenaire sûr repose depuis 50 ans sur le maintien des normes les plus rigoureuses d'intégrité et de conduite professionnelles dans toutes nos activités.

Ancrés dans nos valeurs fondamentales que sont la qualité, l'innovation, le respect, la collaboration, l'intégrité, la responsabilité et l'engagement, les principes énoncés dans le Code de conduite AVENIR GLOBAL sont le fondement de toutes les politiques et procédures de la Firme.

Ces engagements représentent les principales normes de comportement auxquelles nos parties prenantes peuvent s'attendre de chacun de nous au gré des nombreux rôles que nous assumons à titre d'employeur, fournisseur, partenaire, client et entreprise citoyenne d'envergure mondiale. Ils ont été adoptés par AVENIR GLOBAL et chacune de ses marques.

Nous respectons la loi et les codes de conduite de notre industrie.

Nous respectons les lois locales, nationales et internationales, telles que le *U.K. Bribery Act*, le *U.S. Foreign Corrupt Practices Act* et le *U.K. Modern Slavery Act*, ainsi que, le cas échéant, tous les codes de conduite de l'industrie et du lobbying applicables.

Nous traitons les gens avec dignité et respect.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et dans lequel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect. Nous sélectionnons, rémunérons et promouvons nos employés sur la base de leurs qualifications et de leur mérite, sans discrimination ni souci de race, de religion, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'âge ou de handicap. Nous reconnaissons que la diversité de nos employés crée une source illimitée d'idées et de possibilités; nous cherchons activement des employés qui viennent d'une diversité de milieux, disposant d'une variété d'expériences et de perspectives. Nous démontrons une attention et un intérêt à l'égard de nos employés et cherchons à les aider à trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales et autres. Nous célébrons les réalisations extraordinaires de nos collègues.

Nous gérons nos ressources judicieusement.

Nous favorisons l'accomplissement du travail en synergie, soit la mise en commun des compétences, de l'expérience et des capacités créatrices de nos employés. Nous mettons l'accent sur une approche rigoureuse de gestion qui nous permet d'atteindre nos objectifs de rentabilité tout en assurant la viabilité à long terme des affaires.

Nous avons recours à des pratiques professionnelles équitables.

Nous basons toujours l'offre et l'achat de biens et de services sur le prix, la qualité, la fonction et la nécessité, ainsi que sur d'autres critères spécifiques du marché. Nous livrons une concurrence agressive sur nos marchés, mais nous le faisons de façon équitable et éthique.

Nous nous engageons à la qualité et nous maintenons des normes professionnelles.

Grâce à la recherche, aux perspectives uniques qui en découlent et à une profonde compréhension des secteurs d'activité, notre travail vise à créer un impact significatif pour nos clients. Nous reconnaissons nos limites et demandons conseil au besoin. Nous favorisons l'apprentissage, l'excellence, l'innovation et l'amélioration continue.

Nous nous engageons à être des citoyens responsables.

Partout où nous exerçons nos activités, nous nous efforçons d'apporter une contribution positive à nos communautés locales, à la fois directement et par l'intermédiaire de nos mandats. La Firme appuie les organismes sans but lucratif et les projets qui s'harmonisent avec notre culture, en plus d'encourager l'engagement communautaire personnel des employés. En tant qu'organisation, nous cherchons à minimiser notre impact environnemental et conseillons à nos clients de faire de même. Tous nos bureaux suivent notre politique de responsabilité sociale de l'entreprise qui se concentre sur cinq domaines clés où nous avons le plus d'impact: la diversité et l'inclusion, le comportement éthique, l'investissement social, la performance environnementale et le développement du capital humain.

Nous évitons les conflits d'intérêts.

Nous menons nos activités personnelles, rémunérées ou non, de manière à éviter tout conflit d'intérêts éventuel. Cela comprend le fait de ne pas offrir et de ne pas accepter un intérêt financier, une position, un paiement ou tout autre type d'avantage qui pourrait créer une situation réelle ou apparente de manque d'objectivité ou d'influence indue sur l'issue des décisions d'affaires. En cas de doute, nous demandons conseil auprès de collègues plus expérimentés et/ou obtenons des conseils juridiques. Nous informons les personnes concernées des situations qui pourraient créer de tels conflits dès que nous en avons pris connaissance.

Nous agissons avec honnêteté et intégrité en tout temps par les conseils que nous offrons à nos clients et le travail que nous effectuons pour leur compte.

L'ensemble de notre travail doit pouvoir passer le test de l'examen public sans que l'intégrité, la réputation ou les qualifications de la Firme ou de nos clients ne soient mises en cause. Nous présentons honnêtement les services que nous fournissons ainsi que l'étendue et la profondeur de nos connaissances et de notre expérience. Nous assumons la responsabilité de nos propres actions et nous nous attendons à ce que les autres fassent de même. Nous sommes toujours ouverts et transparents lorsque nous recueillons des informations pour un client ou lorsque nous cherchons à atteindre un objectif d'affaires. Nous encourageons les employés à exprimer leurs préoccupations, et nous ne souhaitons jamais que nos employés effectuent un travail auquel ils ne croient pas.

Nous protégeons la confidentialité et assurons la sécurité de la vie privée.

Notre relation avec nos clients est privée et n'est pas partagée sans leur consentement. Nous présumons que toute information que nous recevons dans le cadre de notre travail est confidentielle, à moins qu'elle soit déjà manifestement de notoriété publique. Le délit d'initié est expressément interdit; les informations relatives aux clients, quelles qu'en soient la source ou la nature, ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles ou au profit d'autrui.

Initiatives à l'échelle de la Firme

Prévention de la corruption, de la fraude et des conflits d'intérêts

L'intégrité est au cœur de nos valeurs, et nous appliquons des politiques de tolérance zéro à l'égard des comportements non éthiques, tels que la corruption et les pots-de-vin, la fraude et les conflits d'intérêts.

En 2025, nous avons étendu notre cadre interne en matière d'éthique par l'adoption d'une nouvelle politique de prévention de la fraude à l'échelle de la Firme, qui complète nos politiques existantes en matière de lutte contre la corruption et de gestion des conflits d'intérêts. Ensemble, ces politiques visent à aider les employés à reconnaître les comportements inacceptables et les situations à risque, ainsi qu'à bien comprendre leurs responsabilités à l'égard de la loi, de nos clients et de nos partenaires.

Tous les nouveaux employés reçoivent une formation obligatoire sur la lutte contre la corruption et la gestion des conflits d'intérêts dès leur arrivée au sein de la Firme. À compter de 2026, tous les employés devront renouveler ces formations annuellement.

Protection des données et respect de la vie privée

La protection des données et le respect de la vie privée sont essentiels au maintien de notre réputation en tant que partenaire de confiance et au respect des lois applicables dans l'ensemble des territoires où nous exerçons nos activités. La gestion appropriée des renseignements personnels constitue une responsabilité essentielle partagée par tous les employés.

En 2025, nous avons adopté des Lignes directrices sur la protection des données à l'échelle de la Firme, qui établissent des normes globales encadrant le traitement des renseignements personnels et précisent les obligations des employés lorsqu'ils traitent des données pour le compte de la Firme ou de nos clients. Tout au long de l'année, nous avons également collaboré avec des consultants externes spécialisés afin d'améliorer nos processus internes et de renforcer notre conformité aux lois en matière de protection des données.

Nous avons aussi lancé une nouvelle formation en ligne obligatoire sur la protection des données et la vie privée, portant sur les principales réglementations, les principes fondamentaux de protection des données et les meilleures pratiques. Cette formation devra être suivie annuellement par les employés.

97%

des employés ont complété la formation sur la lutte contre la corruption et les pots-de-vin au cours des 24 derniers mois

98%

des employés avaient complété la formation sur les conflits d'intérêts au cours des 24 derniers mois

94%

des employés ont complété la formation sur la protection des données et la vie privée en 2025

Utilisation responsable de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) transforme notre façon de travailler, et nous reconnaissons l'importance de maintenir les plus hauts standards de conduite professionnelle dans l'utilisation de cette technologie. En 2025, AVENIR GLOBAL et ses marques opérationnelles ont adopté le Manifeste CRAFT, un ensemble de principes qui encadrent une utilisation responsable, réfléchie et éthique de l'intelligence artificielle.

Afin d'aider les employés à mieux comprendre les possibilités, les risques et les limites associés à l'intelligence artificielle, nous avons lancé une formation en ligne obligatoire à l'échelle de la Firme, portant sur les meilleures pratiques, les cas d'usage courants et les principales considérations éthiques.

Nos marques ont également été invitées à définir des stratégies d'adoption de l'intelligence artificielle adaptées aux particularités de leurs marchés et à leurs besoins d'affaires. Cette démarche a mené à la mise en place de différentes initiatives, notamment la création de groupes de travail internes ainsi que l'organisation de formations, de démonstrations et d'ateliers visant à optimiser l'utilisation de l'IA pour améliorer l'efficacité opérationnelle et la qualité de notre travail.

94%

des employés ont complété la formation sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle en 2025

Programme de sensibilisation à la sécurité de l'information

En 2025, nous avons renforcé nos standards en matière de sécurité de l'information grâce à notre programme continu de sensibilisation à la cybersécurité. Ce programme comprend des formations en ligne trimestrielles portant sur des sujets tels que la gestion des mots de passe, les cybermenaces courantes et les risques de fuite de données, ainsi que des simulations d'hameçonnage périodiques visant à évaluer l'efficacité de nos mesures de sensibilisation et à orienter les mises à jour futures.

Nous avons également renouvelé notre certification Cyber Essentials Plus, un programme soutenu par le gouvernement du Royaume-Uni qui guide les organisations dans la mise en place de mesures de sécurité appropriées pour se protéger contre les cyberattaques les plus courantes. Cette certification soutient notre capacité à répondre aux attentes de nos clients en matière de sécurité de l'information, voire de les dépasser.

91%

taux moyen de participation aux formations trimestrielles en cybersécurité



Gestion des risques liés aux fournisseurs

Les pratiques responsables concernent l'ensemble de nos unités d'affaires à l'échelle mondiale, y compris l'approvisionnement et les achats. À ce titre, nous nous attendons à ce que tous nos partenaires respectent les mêmes normes élevées que nous appliquons à nos propres activités.

En 2025, nous avons adopté nos Lignes directrices en matière d'approvisionnement responsable, qui définissent les normes et les mesures mises en place afin de nous assurer que nos fournisseurs partagent nos valeurs et nos engagements en matière de conduite responsable. Ces lignes directrices renforcent également notre capacité à identifier, évaluer et atténuer les risques associés à nos processus d'approvisionnement.

Au cours de l'année, nous avons affiné nos processus internes pour identifier les fournisseurs ciblés par le programme et évaluer les risques qui les concernent. En 2026, nous prévoyons élargir le nombre de fournisseurs ciblés afin de renforcer et d'approfondir la gestion des risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Esclavage moderne

Depuis 2023, AVENIR GLOBAL publie annuellement une déclaration sur l'esclavage moderne, conformément au *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni (divulgation obligatoire) et à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (divulgation volontaire). Cette déclaration présente les politiques et les mesures mises en place afin de prévenir l'esclavage moderne et la traite de personnes au sein de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement.

97%

des employés ont complété la formation sur l'esclavage moderne au cours des 24 derniers mois

Bien que nous estimions que le risque inhérent d'esclavage moderne au sein de nos chaînes d'approvisionnement soit faible compte tenu de la nature de nos activités, nous reconnaissons l'importance de la transparence et de la sensibilisation à cet égard.

En 2024, nous avons lancé une formation à l'échelle de la Firme pour aider les employés à comprendre ce qu'est l'esclavage moderne, à en reconnaître les signes avant-coureurs et à réduire les risques lors de leurs interactions avec des tiers.

Politique de dénonciation et ligne de signalement

Il est essentiel de maintenir une culture de transparence et de responsabilité pour prévenir les comportements non éthiques et réagir adéquatement lorsqu'ils surviennent. Depuis 2024, les employés peuvent signaler toute préoccupation ou tout incident d'ordre éthique directement à la haute direction au moyen d'une plateforme de dénonciation sécurisée et confidentielle. Cela inclut notamment les conflits d'intérêts, la fraude, la corruption, les enjeux liés à la protection des données ou toute violation de notre Code de conduite.

Nous poursuivrons nos efforts de sensibilisation afin de nous assurer que les employés se sentent habilités à exprimer leurs préoccupations en toute confiance, sans crainte de représailles.

Codes de conduite de l'industrie

Notre engagement envers les pratiques d'affaires éthiques s'étend au-delà de notre propre code de conduite et de nos politiques internes. Nous adhérons fièrement aux codes d'éthique professionnelle propres à notre industrie, présentés ci-dessous.

CANADA

- Agrément A+ de l'Alliance des cabinets de relations publiques du Québec
- Code d'éthique de l'Institut canadien des relations aux investisseurs (CIRI)
- Code d'éthique professionnelle de la Société canadienne des relations publiques (SCRPP)
- Code de déontologie de la Société québécoise des professionnels en relations publiques (SQPRP)
- Registre des lobbyistes de la Colombie-Britannique
- Registre des lobbyistes du Canada
- Registre des lobbyistes du Québec

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

- Association of British Pharmaceutical Industry (ABPI)
- Public Relations and Communications Association Code of Conduct
- PRII Code of Professional Practice for Public Affairs & Lobbying
- Irish PR's Code of Conduct for Persons Carrying on Lobbying Activities
- Transparency of Lobbying, Non-Party Campaigning and Trade Union Administration Act 2014
- British Healthcare Business Intelligence Association (BHBIA)

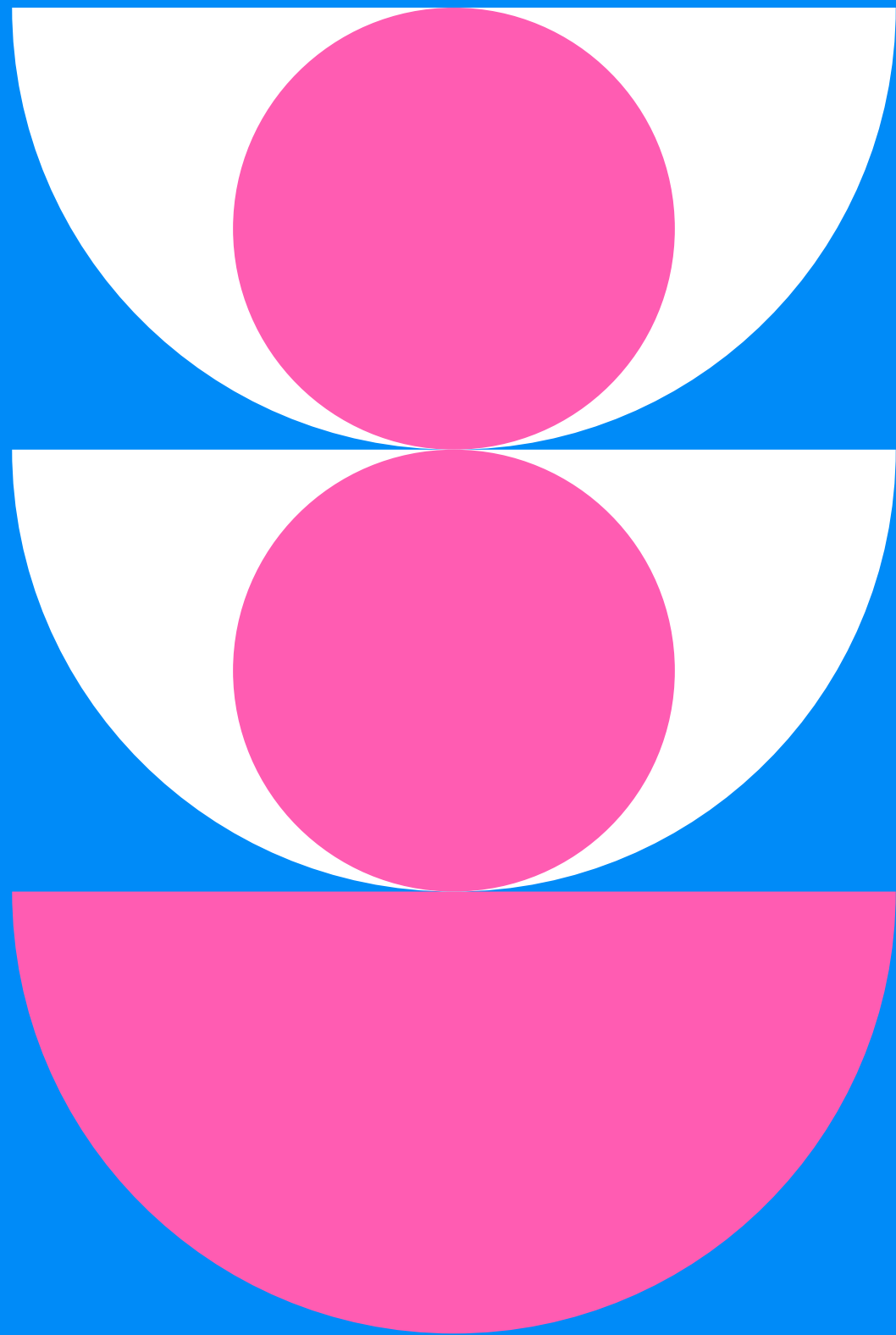


ÉTATS-UNIS

- Academy of Nutrition and Dietetics
- PR Council Code of Ethics and Principles
- Public Relations Society of America (PRSA) Code of Ethics
- Sunshine Act

INTERNATIONAL

- European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA)
- ICH Good Clinical Practices (GCP)
- Insights Association – CASRO and MRA
- International Association of Business Communicators (IABC) Code of Ethics
- International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE)
- Good Publication Practice (GPP) Guidelines for Company-Sponsored Biomedical Research



Engagement social

Notre politique

Nous nous efforçons de contribuer positivement au bien-être des communautés où nous sommes présents. Même si nous avons une portée internationale, nous conservons des liens étroits avec les écosystèmes économiques

locaux. Nous contribuons au développement social en soutenant des causes qui sont chères à nos équipes et à nos communautés par l'offre de services *pro bono*, des campagnes de bénévolat, et des contributions financières.

63

organisations soutenues
par la Firme en 2025

199

organisations soutenues
par nos leaders

Au sein du réseau

AVENIR GLOBAL, NATIONAL MONTRÉAL et NATIONAL QUÉBEC

À l'approche de la période des Fêtes, des collègues des bureaux d'AVENIR GLOBAL et de NATIONAL à Montréal et à Québec se sont mobilisés afin de recueillir des dons au profit de Centraide du Grand Montréal.

AVENIR GLOBAL et NATIONAL sont engagés depuis plus de 30 ans auprès de Centraide, notamment par l'entremise d'une implication personnelle du regretté fondateur de la Firme, Luc Beauregard, ainsi que de l'actuel président du conseil, Andrew Molson. En 2025, cette campagne de collecte a permis d'amasser plus de 50 000 \$, contribuant à la mission de Centraide de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale touchant une personne sur cinq au Québec.

CHERRY

En 2025, des collègues de Cherry ont participé au défi Tough Mudder afin de recueillir des fonds pour Mind, un organisme œuvrant en santé mentale. Grâce à cette initiative, l'équipe a amassé plus de 1500 £ en soutien aux activités de l'organisme.

Ce défi a permis aux collègues de se mobiliser autour d'une cause commune, faisant preuve d'esprit d'équipe et de détermination tout au long de l'événement. En y prenant part, l'équipe a soutenu un organisme jouant un rôle important dans la lutte contre les enjeux de santé mentale au sein de la communauté. Cette initiative illustre comment des activités de collecte de fonds portées par les employés peuvent générer des retombées sociales positives tout en renforçant la cohésion et l'engagement au sein des équipes.



NATIONAL

En 2025, l'équipe de NATIONAL Calgary a consacré une journée de bénévolat à la Calgary Food Bank, un organisme qui offre un soutien essentiel aux personnes et aux familles touchées par l'insécurité alimentaire dans la ville. Au cours de la journée, les collègues ont travaillé ensemble pour trier, emballer et préparer des dons alimentaires destinés à la distribution. Cette initiative a permis à l'équipe de répondre concrètement

à un besoin communautaire croissant, alors que la hausse du coût de la vie continue d'exercer une pression sur la sécurité alimentaire de nombreux ménages au Canada. Par cette activité de bénévolat, le bureau de Calgary a soutenu la mission de la Calgary Food Bank qui vise à offrir un accès à des aliments nutritifs aux personnes dans le besoin au sein de la communauté.



PADILLA et SHIFT

BestPrep est un organisme sans but lucratif établi au Minnesota qui offre des programmes éducatifs aux élèves de la 4^e à la 12^e année, afin de les aider à développer des compétences en affaires, en gestion de carrière et en littératie financière grâce à des expériences d'apprentissage pratiques. En 2025, Padilla a animé un atelier pour aider BestPrep à définir ses objectifs, ses publics cibles, ses stratégies

et ses tactiques en vue de son 50^e anniversaire et du départ à la retraite de son fondateur. Padilla a élaboré un plan de communication complet pour soutenir une hausse du parrainage corporatif et de l'engagement des donateurs, ainsi que des initiatives visant à renforcer les liens entre les bénévoles et les élèves à l'échelle de l'État.



TIME & SPACE

Durant la période des Fêtes, l'équipe de Time & Space a fait du bénévolat auprès de Phoenix Youth Programs, en rassemblant des bas de Noël destinés à des jeunes à risque dans la municipalité régionale de Halifax. Cette initiative a permis de soutenir concrètement un organisme local œuvrant auprès

de jeunes vulnérables et de souligner l'importance de l'engagement communautaire durant la période des Fêtes. En s'impliquant collectivement, l'équipe a contribué concrètement à offrir soutien et réconfort à des jeunes dans le besoin.



HANOVER et CHERRY

Dans le cadre de la Semaine de la santé mentale, et en lien avec le thème annuel axé sur la communauté, des collègues de Hanover et de Cherry ont consacré une journée de bénévolat à l'organisme Blackfriars Settlement. L'équipe a préparé, cuisiné et servi un repas trois services à environ 25 membres du Crusoe Club vivant avec une déficience visuelle. Cette activité de bénévolat a permis aux collègues

d'échanger avec les participants et de mieux comprendre le rôle important que joue Blackfriars Settlement dans le soutien aux communautés locales. En prenant part à cette initiative, les équipes ont pu contribuer de manière concrète à la Semaine de la santé mentale et réaffirmer l'importance de l'engagement communautaire et du lien social.



MADANO

En 2025, Madano a soutenu The Robes Project, un organisme qui œuvre auprès des personnes en situation d'itinérance dans l'arrondissement londonien de Southwark. Afin de recueillir des fonds, l'équipe a organisé une compétition culinaire. Les employés participants ont préparé des pâtisseries que leurs collègues pouvaient acheter pour amasser des fonds au profit de The Robes Project. Deux juges désignés ont sélectionné la meilleure pâtisserie,

et une cuillère de bois sculptée a été remise au cuisinier gagnant. L'activité a permis d'amasser 480 £, contribuant aux efforts de The Robes Project pour offrir des services d'hébergement et de soutien aux personnes en situation d'itinérance, tout en réaffirmant l'engagement de Madano à avoir un impact positif et durable au sein de la communauté de Southwark.



Organisations soutenues par la Firme

Voici une liste des organisations que nous avons soutenues avec du travail *pro bono* ou des dons significatifs.

NATIONAL

Académie Centennial
Andre De Grasse Family Foundation
Calgary Food Bank
Centraide
Chaudière-Appalaches Économique
Conseil des entreprises en technologies environnementales du Québec (CETEQ)
Fillactive
Fondation canadienne du rein (Division du Québec)
Fondation de l'Université du Québec à Trois-Rivières
Fondation du Musée d'art de Joliette
Fondation du Musée national des beaux-arts du Québec
Fondation RÉA
Fondation W.
HEC Montréal
Juvénat Notre-Dame
Law Foundation of British Columbia
Les Amis de Samuel
Les Interviews Atypiques de Mathieu Caron
Les Petits Frères
Maison de l'Innovation sociale
Maritime Children's Hospice Society
Moose Hide Campaign Development Society
PartenaireSanté
Premier Acte
Société de développement économique du Saint-Laurent (SODES)
Société de soins palliatifs à domicile du Grand Montréal
SPCA de Montréal
Too Good To Go
University of New Brunswick
Youth Employment Services (YES)



AXON

Choose Love

CHERRY

Movember
Mind
Cancer Research UK
Blackfriars Settlement
Macmillan Cancer Support

HANOVER

Blackfriars Settlement
Macmillan Cancer Support
London LGBTQ+ Community Centre
Patchwork Foundation
Jog On
Belgium Red Cross

MADANO

The Robes Project
Better Bankside
Southwark Foodbank
AT Society

PADILLA / SHIFT

BestPrep
Encore Community Services
God's Love We Deliver
Medical Alley
Minneapolis College of Art and Design
Minnesota Keystone Program
Minnesota Technology Association (MnTech)
Peter Paul RVA
Red Door Community
The Saint Paul Chamber Orchestra
Giants Community Fund (San Francisco)
Take Flight: An Inclusive Communications Career Exploration Externship
United Way

TIME & SPACE

Phoenix Youth Programs
The Interactive Advertising Bureau of Canada (IAB Canada)
Canadian Marketing Association
Halifax Partnership

Organisations soutenues par nos leaders

AVENIR GLOBAL encourage ses employés à effectuer du travail *pro bono* pour des organisations à but non lucratif au nom de la Firme. À travers notre réseau, nos leaders sont également personnellement impliqués dans 119 organisations.

NATIONAL

Alexandre Boucher	Fondation du Juvénat Notre-Dame du Saint-Laurent	Larry Markowitz	Centre consultatif des relations juives et israéliennes (CIJA Québec), Association libérale de Westmount-Saint-Louis, Association de droit Lord Reading, Fondation du Barreau du Québec, Association internationale des jeunes avocats (AIJA, Legalmondo)
Alexandre Mailhot	Club de soccer du Rouge et Or de l'Université Laval, Fondation S.E.R.V.I.R. Bois-Francs	Marc-Antoine Jutras	Moisson Québec
André Bouthillier	Montréal Centre-Ville	Marie-Ève Dutremble	Relations publiques sans frontières
Bob Paddon	North Okanagan Hospice Society	Mark Seland	Hamptons Community Association
Chantal Benoit	Moisson Montréal, La TOHU	Maude Samson	Comité des Briseurs de solitude (Fondation Les Petits Frères)
Charles-Olivier Dumont	Fondation ARTÈRE	Meagan Conn	Arts Umbrella
Carter Hutton	International Association of Business Communicators (IABC) Maritime Canada	Michel Lacroix	Bibliothèque des jeunes de Montréal, Centraide
Émilie Vallée	Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières	Mirabel Paquette	Cercle canadien de Montréal, Campagne de financement de l'Université de Montréal, Fédération des chambres de commerces du Québec, La Fondation HEC Montréal, Fondation CHU Sainte-Justine
François Crête	Lobbyisme Québec	Noémie Tétreault	PME MTL Grand Sud-Ouest, Alliance des Cabinets de Relations Publiques du Québec (Comité Relève)
Hayley Shaughnessy	PerSIStence Theatre Company	Patricia Lemoine Smith	Club Atwater Business Society, Commission canadienne de la santé mentale, Women We Admire (Montreal Chapter Leader)
Hugo Morissette	Centre de référence du Grand Montréal, Association des véhicules électriques du Québec, Académie Centennial	Paul Wilson	Fondation MIRA
Jennifer McCormack	Mount Saint Vincent University (mentorship), Toronto Animal Services, Women in Pharma	Sébastien Boudreau	Fondation evenko
John Parisella	Administration portuaire de Montréal, Fondation pour la langue française, Mission Old Brewer	Serge Vallières	Alliance des Cabinets de Relations Publiques Québec
Judith Lebel	Alliance des Cabinets de Relations Publiques Québec, La Dauphinelle, Centraide	Stéphane Gasse	Ambassadeur des Jeux du Canada, Québec 2027
Julie-Anne Vien	Fondation du Musée national des beaux-arts du Québec, Les Amis de Samuel	Stephen Adler	Bill Bolton Arena, Jewish Family and Child (JF&CS)
Julien Provencher-Proulx	Fondation Émergence, AmCham Québec, Fierté en aviation canadienne	Sunny McKechnie	Oceanside Youth Soccer Society (Oceanside FC)
Kathy Rammage	Sherbourne Health		
Kristan Hines	Dalhousie University (Board of Governors), Downtown Halifax Business Commission, Phoenix Youth Programs		

PADILLA / SHIFT

Amber Rubin	Harbor House Foundation
Amy Fisher	Minnesota Technology Association, Public Relations Society of America (Technology Section), Minnesota Public Relations Society of America Chapter
Amy Jensen	Stillwater Area Hockey Association, Stillwater Traveling Basketball
Brooke Worden	Hamline University (Trustees Board), Public Relations Society of America College of Fellows, Public Relations Society of America Banking and Finance Section, Minnesota Public Relations Society of America Diversity Equity and Inclusion Chapter
Chris Werle	Young Leaders of the Americas Initiative, Covenant House, FINNOVATION Institute, The Impact Guild
Heath Rudduck	Minneapolis Parks Foundation, Pillsbury United Communities, University of Minnesota (Masonic Cancer Board)
Jeff Koo	Job-Bolt (Board)
Jeff Wilson	Visual Arts Center of Richmond, Commission on Public Relations Education
Jen Dobrzelecki	Red Door Community
Jen Toole	Arlington Public Schools (Welcome & Resource Center), Friends of Robbins Library
Kim Blake	Back Pack Buddies Foundation
Kris Patrow	Minnesota Keystone Program, The Loft Literary Center, Minnesota Technology Association
Matt Kucharski	Pheasants Forever, Science Museum of Minnesota, Quails Forever, Lessard-Sams Outdoor Heritage Council
Maya Maroto	National Food Policy Conference, Academy of Nutrition and Dietetics, Seafood Nutrition Partnership, Fed by Blue
Rachel Rice	Financial Executives International (Twin Cities), Mentium
Rosalie Morton	Deep Run Horse Show Association
Ryan Smartt	Evelyn D. Reinhart Guest House at Bon Secours St. Mary's Hospital (Bon Secours)

HANOVER

Charles Lewington	Bath Festival Orchestra, Conservative Party (UK)
Lorna Jennings	MyMind, Philanthropy Ireland
James Mole	Student Publication Association (Trustee Board)
Helen McKenna	King George and Queen's Hospital Charity, The Listening Place (Trustee Board)
Khobi Patterson-Vallis	Governors for Schools (Volunteer as School Governors)
Tracey Crouch	British Cycling Ventures, Kent County Cricket Club (Board member)

AXON

Emma Lemon	Dundonald Primary School
Katrina de Saram	Centrepoint
Melissa Lewis	Seventh-Day Adventist Church (Ontario Conference), Empowering Female Minds in STEM (EFEMS)
Tina Hahn	Volunteering work with young adult with autism (local network initiative)

AVENIR GLOBAL

Andrew Molson	Fondation Molson, Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques, Fondation de l'Université Concordia, La fondation evenko pour le talent émergent, Fondation de l'OSM, Le Neuro (L'Institut-hôpital neurologique de Montréal), Affaires / Arts, Croix bleue du Québec
Jean-Pierre Vasseur	Maison Emmanuel
Valérie Beauregard	Relations publiques sans frontières

TIME & SPACE

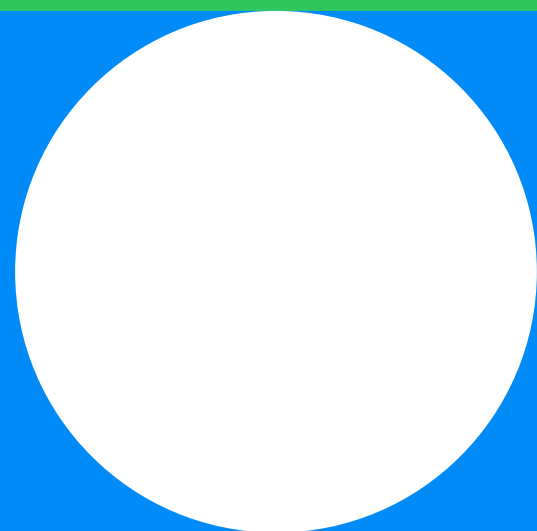
Donna Alteen	Halifax Partnership
Shawn Lowe	The Interactive Advertising Bureau of Canada (IAB Canada)

CHERRY

Kieran Delaney	St Christopher's Hospice
-----------------------	--------------------------

MADANO

Kelvin Morgan	AT Society, Rotary Club of Ipswich Orwel
----------------------	--



Performance environnementale

Notre politique

Nous nous engageons à limiter l'impact environnemental de la Firme et à soutenir le développement durable. Nous nous efforçons de réduire notre empreinte écologique en faisant des choix sensés et en encourageant les comportements

écoresponsables. Nous tâchons également d'exercer une influence positive en aidant nos clients à intégrer des considérations environnementales dans leurs pratiques d'affaires.

Initiatives à l'échelle de la Firme

Inventaire des émissions de gaz à effet de serre

En 2025, nous avons réalisé le premier inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES) pour l'ensemble de nos activités, avec l'appui de consultants externes indépendants, conformément au GHG Protocol et à la norme ISO 14064-1.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité du travail amorcé par nos marques en Europe et au Moyen-Orient (AXON, Cherry, Hanover et Madano), qui mesurent leur empreinte carbone depuis 2022.

Notre inventaire couvre l'ensemble des bureaux et des unités d'affaires d'AVENIR GLOBAL à l'échelle mondiale. Les émissions ont été calculées à l'aide de facteurs d'émission standards conformes au GHG Protocol.

Comme il s'agit de notre premier inventaire global des GES, notre priorité au cours des prochaines années sera d'abord d'améliorer l'exhaustivité et la précision des données. Comme l'ensemble de nos bureaux sont situés dans des immeubles loués, l'accès aux données relatives aux portées 1 et 2 dépend de la collaboration des propriétaires et des gestionnaires d'immeubles. Certaines catégories de la portée 3 – notamment les biens et services achetés ainsi que les déplacements professionnels – ont été estimées en fonction des dépenses. En 2026, nous continuerons d'améliorer nos processus de collecte de données afin de soutenir la production de rapports plus détaillée pour l'ensemble de nos activités.

Cibles de réduction

En prenant 2024 comme année de référence, nous avons établi des cibles à court terme visant une réduction de 42 % des émissions des portées 1 et 2 et une réduction de 25 % des émissions de la portée 3 d'ici 2034.

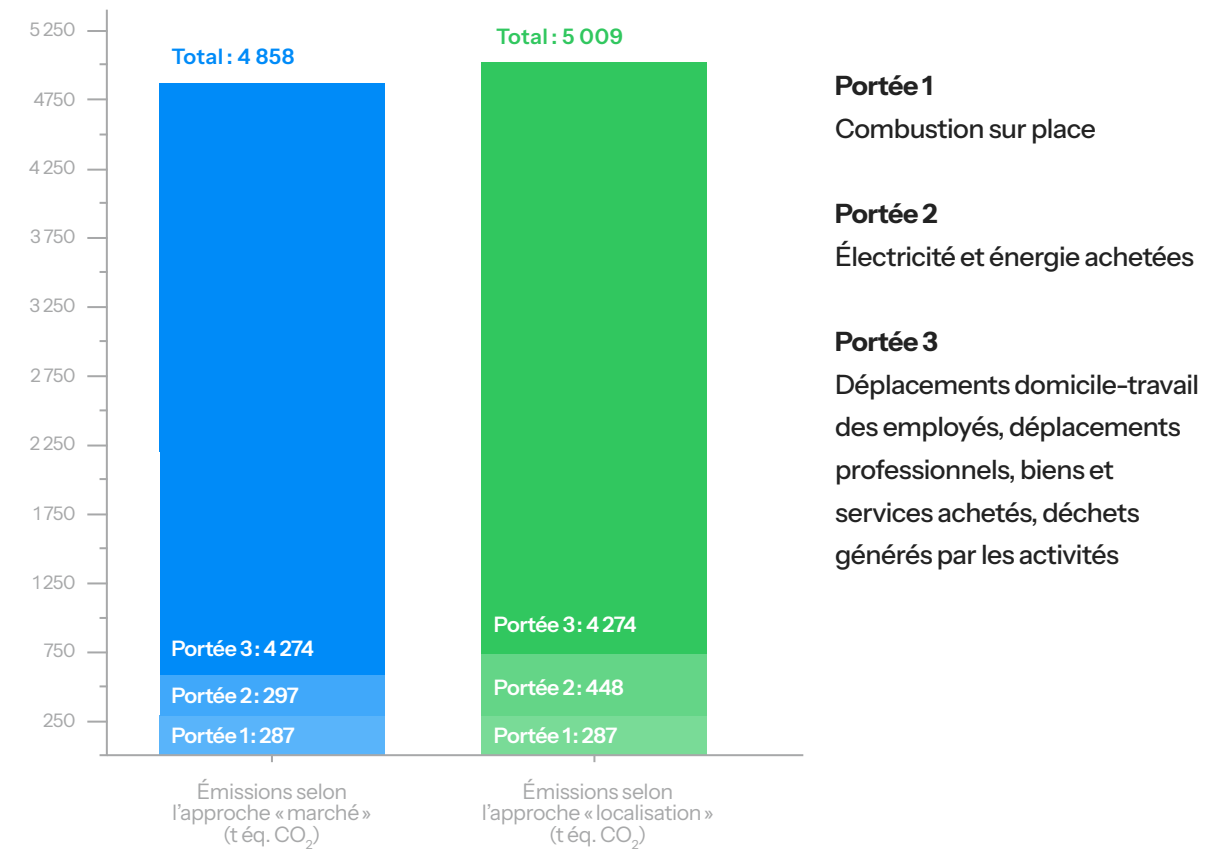
Ces cibles traduisent notre volonté de réaliser des progrès mesurables et fondés sur la science au cours de la prochaine décennie.

Nous prévoyons atteindre ces objectifs de réduction grâce à la mise en œuvre de diverses initiatives, notamment:

- L'augmentation de l'approvisionnement en électricité renouvelable, lorsque possible
- Le choix de bâtiments certifiés selon des normes environnementales reconnues (LEED, BREEAM ou équivalent) pour y installer nos bureaux
- La mise en place de politiques de déplacements professionnels favorisant des choix à plus faible empreinte carbone
- La promotion des transports collectifs ou actifs pour les déplacements domicile-travail
- L'application de lignes directrices en matière d'approvisionnement responsable afin de favoriser des fournisseurs adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement

En novembre 2025, nous nous sommes engagés auprès du Science Based Targets initiative (SBTi) à soumettre nos cibles de réduction à court terme pour validation d'ici la fin de 2027.

Émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2024



Immeubles à certifications écologiques

Comme tous nos bureaux sont situés dans des immeubles loués, la performance environnementale de nos milieux de travail est étroitement liée aux normes appliquées par nos propriétaires et gestionnaires immobiliers. Lorsque possible, nous privilégions la location d'espaces de bureaux dans des immeubles certifiés selon des normes reconnues, telles que LEED, BREEAM ou d'autres certifications équivalentes.

En 2025, 75 % de notre effectif travaillait dans des immeubles dotés de telles certifications, incluant notre siège social à Montréal. Notre plus grand bureau, situé à Londres et ouvert en 2021, a été conçu pour répondre à des normes élevées en matière de durabilité et a atteint la certification BREEAM « Very Good ». Les mesures mises en place incluent un éclairage DEL, des technologies écoénergétiques et un approvisionnement en électricité provenant à 100 % de sources renouvelables.

À mesure que nous renouvelerons nos baux au cours des prochaines années, nous continuerons de privilégier des espaces répondant à des normes de durabilité élevées et de collaborer étroitement avec les propriétaires afin d'encourager l'adoption de mesures supplémentaires dans l'ensemble de nos bureaux.

Gestion des déchets

Comme toutes nos activités s'effectuent dans des espaces de bureaux, notre empreinte matérielle demeure relativement limitée; toutefois, la réduction des déchets et leur élimination responsable demeurent des éléments importants de notre performance environnementale. Nos efforts portent sur l'amélioration des pratiques de gestion des déchets dans nos bureaux et sur la gestion responsable des équipements électroniques en fin de vie.

Tri des matières résiduelles

Nous nous engageons à réduire la quantité de déchets envoyés à l'enfouissement en encourageant la mise en place des programmes de gestion des déchets – notamment le tri des matières résiduelles, le recyclage, la collecte des matières organiques et le recyclage des piles – dans l'ensemble de nos bureaux. Comme tous nos espaces sont situés dans des immeubles loués, les progrès réalisés dépendent souvent de la collaboration avec les équipes de gestion immobilière locales. Nous travaillons avec elles afin d'optimiser les pratiques de collecte et de suivre les données relatives aux déchets lorsque possible.

À l'échelle locale, nos marques sont encouragées à mettre en place des initiatives favorisant la réduction des déchets et l'adoption de pratiques plus durables, par exemple en réduisant l'utilisation de plastiques à usage unique, en pratiquant le surcyclage ou en privilégiant des matériaux plus écologiques.

À mesure que nos pratiques évoluent, nous explorons des occasions de développer des indicateurs de performance plus uniformes à l'échelle de nos activités.

Gestion des déchets électroniques

Nous reconnaissons que les déchets électroniques sont l'une des sources de déchets solides dont la croissance est la plus rapide dans le monde. Nous prenons donc plusieurs mesures pour réduire l'impact environnemental associé à notre utilisation d'appareils électroniques tout au long de leur cycle de vie.

En 2025, 100 % des appareils électroniques retirés de la circulation ont été éliminés de manière responsable, soit par l'entremise de partenaires spécialisés en recyclage, soit par des programmes de revente visant à prolonger la durée de vie utile des équipements.

Nous avons également compensé les émissions de gaz carbonique de tous les nouveaux ordinateurs portables achetés par l'entremise d'un programme offert par notre fournisseur Lenovo.

1053 lb

de déchets électroniques détournés de l'enfouissement

137,5 tonnes

de CO₂ ont été compensées en 2025 pour couvrir les émissions associées à l'acquisition de nouveaux ordinateurs portables.

Au sein du réseau

AVENIR GLOBAL et NATIONAL MONTRÉAL

En 2024, un audit des déchets envoyés à l'enfouissement a été réalisé dans nos bureaux de Montréal, qui abritent à la fois le siège social d'AVENIR GLOBAL et les bureaux de NATIONAL. L'analyse a révélé que 88 % des déchets destinés à l'enfouissement auraient pu être compostés.

Ce constat a mené à la mise en œuvre de plusieurs initiatives visant à améliorer la collecte des matières organiques, notamment le remplacement de certaines poubelles par des bacs de compostage et l'ajout d'une signalisation plus claire pour faciliter le tri des déchets. En 2026, nous collaborerons avec l'équipe de gestion de notre immeuble afin de réaliser un nouvel audit pour mesurer les progrès réalisés et évaluer l'efficacité de ces mesures.

CHERRY

En 2025, l'équipe de Cherry a fait du bénévolat auprès de Bankside Open Spaces Trust, un organisme qui assure l'entretien des parcs et d'espaces verts de Londres. Les collègues ont consacré une journée à l'entretien des espaces extérieurs de leur quartier, contribuant ainsi à rendre ces lieux accessibles et accueillants pour la communauté. Cette activité a permis à l'équipe de s'engager concrètement dans son milieu et a renforcé l'idée que des actions simples et pratiques peuvent nous permettre de jouer un rôle dans la protection de l'environnement à l'échelle communautaire.



HANOVER

En 2025, Hanover a poursuivi ses efforts visant à réduire l'utilisation de plastiques à usage unique dans ses bureaux et dans sa chaîne d'approvisionnement. S'appuyant sur des audits réalisés précédemment, l'équipe a continué d'appliquer des mesures telles que la mise à disposition de couverts réutilisables dans l'ensemble des bureaux, l'installation de fontaines d'eau afin de réduire le recours à l'eau embouteillée, ainsi que le retrait d'articles comme les pailles et le film plastique des cuisines.

Ces initiatives visent à réduire l'impact environnemental des petits gestes du quotidien et à favoriser une utilisation plus responsable des ressources dans l'ensemble des bureaux de Hanover.

Nos bureaux

AVENIR GLOBAL

1155, rue Metcalfe, bureau 800
Montréal, Québec H3B 0C1
Canada

T: +1 514-843-2343

Andrew T. Molson, président du conseil
Jean-Pierre Vasseur, président et chef de la direction
Valérie Beauregard, vice-présidente exécutive
Royal Poulin, vice-président exécutif et chef de la direction financière

AXON COMMUNICATIONS

Tina Hahn, présidente et associée directrice

Copenhague

T: +45 29 88 05 87

Tina Hahn, présidente et associée directrice

Londres

T: +44 20 3595 2400

Tina Hahn, présidente et associée directrice

New York

T: +1 914-701-0100

Susan McNair, vice-présidente

Toronto

T: +1 416-586-0180

Tina Hahn, présidente et associée directrice

CHERRY

Michael Evans, président et associé directeur

Londres

T: +44 20 7940 7310

Michael Evans, président et associé directeur

New York

T: +1 646-701-0044

Michael Evans, président et associé directeur

Chicago

T: +1 312-258-9500

James Cockerill, vice-président

HANOVER

Charles Lewington, associé directeur par intérim

Londres

T: +44 20 7400 4480

Charles Lewington, associé directeur par intérim

Bruxelles

T: +32 2 588 26 01

Barbara Wynne, directrice générale

Dublin

T: +353 1 969 4086

Lorna Jennings, directrice générale

Dubaï

T: +971 4 375 2737

Jonty Summers, directeur général

Riyad

T: +966-59 830 0809

Jonty Summers, directeur général

MADANO

Michael Evans, président et associé directeur

Londres

T: +44 20 7593 4000

CABINET DE RELATIONS PUBLIQUES NATIONAL

Martin Daraiche, président

Calgary

T: +1 403-531-0331

Mark Seland, associé directeur

Halifax

T: +1 902-420-1860

Kevin McCann, associé directeur

Montréal

T: +1 514-843-7171

Martin Daraiche, président et associé directeur

Ottawa

T: +1 613-233-1699

Gordon Taylor Lee, associé directeur

Québec

T: +1 418-648-1233

Julie-Anne Vien, associée directrice

Saint John

T: +1 506-672-1860

Stephanie Bell, directrice, Communication corporative et Affaires publiques

Saint-Jean

T: +1 709-754-9614

Kevin McCann, associé directeur

Toronto

T: +1 416-586-0180

Jennifer McCormack, associée directrice par intérim

Vancouver

T: +1 604-684-6655

Mark Seland, associé directeur

PADILLA

Matt Kucharski, président

Minneapolis

T: +1 612-455-1700

Matt Kucharski, président (Padilla)

Tina Charpentier, vice-présidente exécutive, Expérience client (Padilla)

Chicago

T: +1 312-258-9500

Erin DeSimone, vice-présidente exécutive, pratique de l'Alimentation, les boissons, de la nutrition et de l'agriculture (FoodMinds)

New York

T: +1 212-229-0500

Heather Rauscher, responsable administrative et des opérations (Padilla)

Lauren Tannenbaum, vice-présidente principale et chef de groupe (Joe Smith)

Richmond

T: +1 804-675-8100

Jeff Wilson, vice-président, Impact social (Padilla)
Matt Brehony, vice-président, Marques (Joe Smith)

San Francisco

T: +1 650-860-5010

Jeff Koo, vice-président (SHIFT)

Washington, D.C.

T: +1 202-684-6058

Katie Padilla, directrice principale (Padilla)

SHIFT COMMUNICATIONS

Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe

Boston

T: +1 617-779-1800

Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe

New York

T: +1 646-756-3700

Amanda Munroe, vice-présidente principale et chef de groupe

San Francisco

T: +1 415-591-8400

Jeff Koo, vice-président (SHIFT)

THINKS INSIGHT & STRATEGY

Ben Shimshon, chef de la direction

Londres

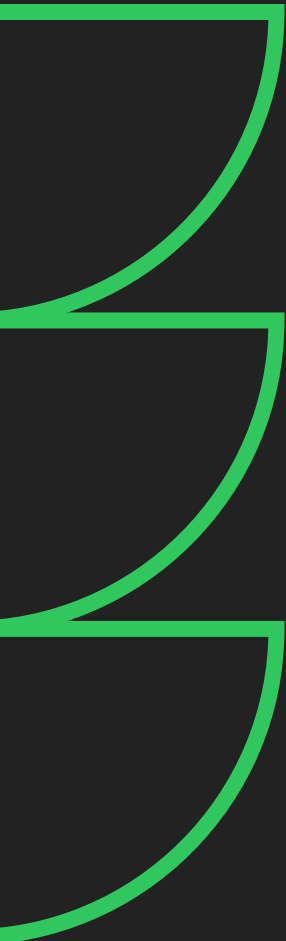
T: +44 20 7845 5880

TIME & SPACE

Donna Alteen, fondatrice et conseillère stratégique
Shawn Lowe, président

Halifax

T: +1 902-429-8463



DEPUIS 1976 EST®
AVENIRGLOBAL

AXON cherry hanover madano N|A|T|I|O|N|A|L padilla SHIFT/ Thinks time&space

