



Objectif Zéro

RAPPORT SUR LE
DÉVELOPPEMENT DURABLE



PARKLAND

Objectif Zéro : faits saillants

Aujourd'hui, nous avons la fierté de vous présenter nos progrès en matière de développement durable.

Sur cette voie toujours balisée par nos grands enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), nous avons progressé cette année en nous dotant d'une stratégie de développement durable, élaborée en concertation avec des parties prenantes externes et assortie d'objectifs significatifs et quantifiables.

Quels sont les faits saillants de notre action à ce jour ? C'est ce que nous vous invitons à découvrir.

Notre ambition « Objectif Zéro » vise en premier lieu à lutter contre les changements climatiques, l'un de nos cinq grands enjeux stratégiques.



CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Objectif Zéro émissions : nous nous attachons à diminuer notre empreinte de carbone et aidons nos clients à réduire la leur.

- Nous voulons aider nos clients à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026 en augmentant notre production de carburants à faible teneur en carbone, ce qui reviendra à retirer plus de 350 000 véhicules de promenade de la circulation.
- Nous mettons en œuvre notre stratégie en matière de transition énergétique, à commencer par le déploiement de véhicules électriques et d'infrastructures d'énergie solaire.
- Grâce au cotraitement, nous sommes en passe de parvenir à retirer l'équivalent de 80 000 véhicules de promenade de la circulation en 2021.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES DE CHAMP D'APPLICATION 1 ET 2 :

Raffinage
15% ↓ de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030

Marketing
40% ↓ de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030

Par rapport à 2019 comme année de référence

Objectif Zéro : faits saillants

Les chantiers entrepris sur ces grands enjeux ESG stratégiques se traduisent par des avancées significatives dans le renforcement de notre impact sur nos propres activités, au bénéfice de nos clients, de nos employés et de nos partenaires.



SÉCURITÉ ET PRÉPARATION AUX SITUATIONS D'URGENCE

Objectif Zéro accident et Zéro décès : nous nous engageons à toujours viser l'excellence opérationnelle afin de garantir la santé et la sécurité de nos employés et de la population.

- Baisse de la fréquence totale des accidents à déclarer : 1,12 en 2020, contre 1,52 en 2019.
- Déploiement mondial du système de gestion de l'excellence opérationnelle de Parkland (SGEOP).
- Plus de 900 jours sans accident avec arrêt de travail pour Sol.



TRANSPORT ET STOCKAGE DE PRODUITS

Objectif Zéro accident et Zéro déversement : nous assurons la sécurité et la fiabilité du transport et du stockage de nos produits grâce à la formation et à des contrôles opérationnels rigoureux.

- Nous visons une diminution du volume de déversement par litre vendu de 50 % d'ici 2025.
- Nous avons mis à niveau notre système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (SSE) pour bénéficier de capacités de pointe.
- Pour la 4^e année d'affilée, nous sommes lauréats du Grand Slam Award de l'Association of American Railroads pour nos activités d'expédition sécuritaires.



DIVERSITÉ ET INCLUSION (D&I)

Objectif Zéro tolérance du racisme et de la discrimination : nous promovons la diversité et encourageons une inclusion systémique et culturelle à tous les niveaux de l'entreprise.

- Nous venons de mettre en place un comité d'action pour les personnes noires qui agira avec volontarisme pour l'inclusion de nos collègues noirs.
- Nous avons mené une enquête sur la diversité et l'inclusion chez Parkland et avons ancré nos axes stratégiques en matière de diversité et d'inclusion dans toute l'entreprise.
- Nous saluons nos collègues lauréates du congrès de CSPN sur le leadership au féminin et de la cérémonie des Star Women in Convenience Awards.
- Partout dans l'entreprise, nous avons renforcé les actions de formation de nos dirigeants au sujet de la diversité et de l'inclusion.



GOVERNANCE ET ÉTHIQUE

Objectif Zéro tolérance de la corruption et de tout autre acte contraire à l'éthique.

- Nous avons lancé une stratégie relative aux relations avec les peuples autochtones au Canada et visons la certification Relations progressistes avec les autochtones (RPA) gérée par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA).
- Nous avons institué des objectifs de diversité au conseil d'administration et à la direction de Parkland.
- Nous avons été parmi les premiers au Canada à fixer des critères ESG précis et mesurables à nos opérations de fusion-acquisition.
- Nous organisons des évaluations trimestrielles et annuelles des risques à l'échelle de l'entreprise pour nous assurer que nos activités sont gérées de manière durable.



Table des matières

- 1 Objectif Zéro : faits saillants
- 5 Message du président du conseil d'administration et du président et chef de la direction
- 6 Démarche de développement durable
- 10 Stratégie de développement durable
- 12 Changements climatiques
- 18 Sécurité et préparation aux situations d'urgence
- 22 Transport et stockage de produits
- 26 Diversité et inclusion
- 30 Gouvernance et éthique
- 36 À propos de Parkland
- 37 Informations à déclarer en matière de développement durable

Message du président du conseil d'administration et du président et chef de la direction

OBJECTIF ZÉRO : NOS PROGRÈS EN MATIÈRE D'ESG



Depuis notre rapport initial, nous n'avons cessé de progresser à grands pas dans notre stratégie de développement durable et dans notre démarche de déclaration d'informations.

À ce titre, l'Objectif Zéro, aspect essentiel de notre ambition, a constitué l'une de nos priorités tout au long de l'année écoulée. Nous visons à terme zéro accident de sécurité, zéro déversement, zéro tolérance envers le racisme et la discrimination, et nous ambitionnons d'aider nos gouvernements à atteindre zéro émissions nettes à l'horizon 2050.

Cette année, nous avons apporté la touche finale à notre stratégie de développement durable, qui nous guidera à l'échelle de l'entreprise alors que nous nous attelons à relever le défi de fournir au monde l'énergie nécessaire de la manière la plus responsable possible. Cette stratégie s'appuie sur des activités et des opportunités déjà créatrices de valeur pour les clients, les actionnaires et les populations, et définit des objectifs significatifs et quantifiables, cohérents avec les grands enjeux ESG stratégiques exposés dans notre rapport initial.

Parkland appuie l'objectif affiché par les gouvernements dans l'Accord de Paris en 2015 de parvenir à la neutralité carbone à l'horizon 2050. **d'où notre engagement de réduire l'intensité de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de champ d'application 1 et 2 et d'aider nos clients à diminuer leurs propres émissions.**

Nous conservons notre leadership dans le domaine des carburants renouvelables, comme en témoigne le nouveau record de production de carburants à faible

teneur en carbone enregistré par la raffinerie de Burnaby. **Nous sommes en bonne voie de réaliser notre objectif de production 2021, à savoir cotraiter jusqu'à 100 millions de litres de matières renouvelables, ce qui revient à retirer plus de 80 000 véhicules de promenade de la circulation.** Cette hausse de la production de carburants à faible teneur en carbone représente un grand pas en avant pour aider nos clients à atteindre un niveau de réduction de leurs émissions de GES allant jusqu'à -1 Mt/an d'ici 2026. En complément, nous continuons de développer nos infrastructures solaires dans les Caraïbes, et nous avons annoncé notre intention de lancer le plus grand réseau, en nombre de sites, de recharge ultra-rapide pour véhicules électriques en Colombie-Britannique (Canada). Notre équipe d'Elbow River Marketing poursuit par ailleurs le développement de nos activités de négoce de carburants renouvelables et de crédits carbone.

Dans notre rapport initial, nous nous étions engagés à dresser un état des lieux de nos émissions, à en réaliser l'inventaire et à nous fixer des objectifs de réduction à la fois ambitieux et atteignables. Aujourd'hui, nous avons le plaisir de vous présenter nos avancées en page 13. Par ailleurs, nous avons intégré il y a peu le Pacte mondial des Nations Unies, dont nous allons incorporer sans tarder les dix principes dans nos politiques et procédures. Tous ces progrès nous remplissent de fierté et nous nous réjouissons de vous donner davantage d'informations à ce sujet dans les pages qui suivent.

Le présent rapport expose les chiffres et faits saillants concernant nos activités 2020 et récapitule les principales réalisations de l'année 2021.

Jim Pantelidis
PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

Bob Espey
PRÉSIDENT ET CHEF DE
LA DIRECTION

NOTRE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Parkland a accompli des progrès notables en matière de développement durable au cours de l'année écoulée.

Groupe de travail sur le développement durable

Après la parution de notre rapport initial sur le développement durable en 2020, le groupe de travail de Parkland chargé de ces questions s'est attaché en priorité à examiner les principaux enseignements, à commencer par les réactions des parties prenantes internes et externes, afin d'orienter la rédaction de cette nouvelle édition. Parmi les améliorations apportées, on pourra citer l'ajout d'indicateurs et de sujets ESG, ainsi que le perfectionnement de nos processus de collecte de données. Nous avons également soumis nos principaux indicateurs ESG à une assurance interne, préalable indispensable à la réalisation de cet exercice par un tiers.

Le groupe de travail a par ailleurs finalisé la stratégie de développement durable de Parkland en s'appuyant sur les contributions d'experts issus de tous nos domaines d'activité. Cette stratégie formalise notre approche en matière de ges-

tion des enjeux ESG prépondérants et fixe à l'entreprise des objectifs certes ambitieux mais atteignables, ainsi que des critères pour jauger nos progrès. Pour plus d'informations à ce sujet, rendez-vous en page 10.

Nous avons également fait évoluer la composition du groupe de travail afin de tenir compte des perspectives de l'ensemble de nos cadres dirigeants, toutes activités confondues, à mesure que notre entreprise poursuit sa croissance et son évolution.

Comité ESG

Émanation du conseil d'administration de Parkland, le comité sur l'environnement, la société et la gouvernance (ESG) demeure extrêmement actif et coopère étroitement avec la direction en vue de superviser les principaux sujets ESG. Ses membres ont été d'excellent conseil pendant l'élaboration de notre nouvelle stratégie de développement durable et de ses objectifs, ainsi que lors de la rédaction du présent rapport.

Évaluation externe de matérialité

En 2021, nous avons mandaté un tiers indépendant pour mener une évaluation de matérialité auprès d'un certain nombre de nos parties prenantes externes (investisseurs, membres de la société civile, clients, fournisseurs, peuples autochtones, employés, agences de notation, ONG et collectivités) au Canada, aux

États-Unis et dans les Caraïbes.

Il ressort de cette évaluation que les cinq grands enjeux ESG stratégiques mis en évidence par notre évaluation interne coïncident avec les préoccupations exprimées cette année par nos parties prenantes externes, à savoir : changements climatiques, sécurité et préparation aux situations d'urgence, transport et stockage des produits, diversité et inclusion, gouvernance et éthique.

Parmi les autres problématiques identifiées dans le cadre de ce processus d'évaluation externe, on pourra citer : la transition énergétique, les droits humains et les considérations liées à la chaîne d'approvisionnement. Ce sont ces questions que nous avons choisi de traiter en priorité au moment d'élaborer notre stratégie de développement durable, et nous estimons qu'elles en sont le socle.

Nous sommes conscients que si nous voulons que Parkland soit considérée comme une entreprise de premier plan, capable de créer à long terme de la valeur partagée pour l'ensemble de ses parties prenantes, nous devons viser l'amélioration continue et mener nos activités de manière responsable et respectueuse. Le seul moyen d'y parvenir et de nous tenir à nos engagements est d'honorer notre promesse de transparence.



« L'année dernière a été un tournant pour Parkland. Je suis fier de la manière dont nous avons associé nos parties prenantes à l'élaboration de notre stratégie de développement durable. Nous avons posé un socle solide sur lequel s'appuieront nos efforts dans ce domaine, à commencer par la publication d'objectifs significatifs, notables pour nos activités comme pour nos intervenants. »

Domenic Pilla
PRÉSIDENT DU COMITÉ ESG

CADRE ET PÉRIMÈTRE DU PRÉSENT RAPPORT

Le présent rapport expose les chiffres et faits saillants concernant nos activités 2020 ainsi que les principaux jalons de 2021. Il s'inspire de méthodologies internationalement reconnues, élaborées dans les contextes suivants :

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Groupe de travail sur la déclaration de l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)
- Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)

Nous avons une nouvelle fois choisi de combiner les principales normes de déclaration pour nous assurer que les renseignements fournis soient adaptés aux grandes questions qui nous préoccupent et aux sujets qui intéressent nos parties prenantes. Outre les recommandations de la GRI, du SASB et du TCFD, évoquées dans notre rapport initial et que nous nous efforçons d'appliquer toujours plus étroitement, nous avons par ailleurs choisi d'intégrer cette année des déclarations relatives aux ODD, et nous comptons bien poursuivre dans cette voie à l'avenir.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les 17 objectifs de développement durable (ODD), adoptés en 2015 par les Nations Unies et leurs États membres, forment un cadre pour protéger la planète tout en apportant paix et prospérité à ses habitants à l'horizon 2030.

Ils appellent les nations et les entreprises à constituer d'urgence un partenariat mondial pour l'action. En promouvant les ODD sur nos marchés locaux et au sein de l'entreprise, nous contribuons à la réalisation du Programme 2030 et relevons ainsi ensemble les défis liés à un développement durable.

Parkland est donc fière d'intégrer les ODD à ses méthodologies de déclaration. Nous avons dégagé les cinq catégories les plus pertinentes au regard de notre stratégie de développement durable et les avons ensuite déclinées en actions et en objectifs.

Par ailleurs, dans l'optique de renforcer notre engagement en faveur de ces objectifs planétaires, nous sommes depuis peu signataires du Pacte mondial des Nations Unies.

VISION 2045

Dans le courant de l'année, Parkland a été invitée à représenter le secteur des carburants dans une série de documentaires dans le cadre de l'initiative Vision 2045, dont l'objet est de célébrer le centenaire à venir des Nations Unies et le quasi-cinquantième du Pacte mondial.

Par ailleurs, notre directrice du développement durable, Christy Elliott, a pu exposer lors d'une table ronde la manière dont Parkland propulse la transition énergétique, pour un avenir plus durable, mais aussi évoquer l'importance de l'égalité entre les sexes.



5. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

- 30 % des sièges du conseil d'administration réservés à des femmes d'ici 2023, et 30 % de femmes nommées à des postes de direction d'ici 2025.
- Maintien d'un seuil de représentation des personnes noires, autochtones ou de couleur et des personnes LGBTQ+ d'au moins 10 % au sein du conseil d'administration et des postes de direction.

7. ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.

- Volonté de proposer et d'encourager la commercialisation de carburants à faible teneur en carbone sur tous les marchés de Parkland d'ici 2026.

9. INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

- Intention de lancer le plus grand réseau, en nombre de sites, de recharge ultra-rapide pour véhicules électriques en Colombie-Britannique (Canada) ; date de lancement prévue : 2022.
- Étoffement des infrastructures d'énergie solaire dans les Caraïbes.

13. MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

- Réduction des émissions de GES de champ d'application 1 et 2 :
 - Raffinage : 15 % de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030.
 - Marketing : 40 % de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030.
- Évaluation des possibilités de limiter les articles à usage unique chez les dépanneurs en 2022 et mise en place de mesures en ce sens d'ici 2023.
- Réduction des émissions de GES de nos clients jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026 grâce à la hausse de la

production de carburants à faible teneur en carbone, le mélange de renouvelables et la vente de crédits carbone.

17. PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

- Coopération avec nos parties prenantes en vue d'un avenir durable et décarboné.
- Volonté d'établir des relations dignes de ce nom avec les autochtones : passage de la certification Relations progressistes avec les autochtones (RPA).
- Partenariat avec Metro Vancouver sur un projet pilote visant à tester l'utilisation de la biomasse générée par les eaux usées comme matière renouvelable de nouvelle génération.
- Participation à des travaux de recherche de l'université de Colombie-Britannique et du BC-SMART Low Carbon Fuels Consortium portant sur les carburants à faible teneur en carbone.

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La définition de notre stratégie de développement durable, qui

s'appuie sur nos grands enjeux ESG stratégiques, représente une étape importante dans notre cheminement. Cette stratégie formalise notre approche sur les questions

d'ordre environnemental, social et de gouvernance, et pose un cadre de référence assorti d'objectifs qui nous permettent de continuer à relever notre ambition.

Axes et objectifs

 <h3>Notre équipe</h3> <p>Activités sécuritaires et responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> Objectif Zéro : zéro accident, zéro décès. Prise en compte de la performance ESG dans la rémunération des dirigeants d'ici 2022. <p>Promotion de la diversité et de l'inclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> 30 % des sièges du conseil d'administration réservés à des femmes d'ici 2023, et 30 % de femmes nommées à des postes de direction d'ici 2025. Maintien d'un seuil de représentation des personnes noires, autochtones ou de couleur et des personnes LGBTQ+ d'au moins 10 % au sein du conseil d'administration et des postes de direction. 	 <h3>Environnement</h3> <p>Protection de l'environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Réduction de l'intensité de nos émissions de GES de champ d'application 1 et 2 : Raffinage : 15 % de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030. Marketing : 40 % de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030. Diminution du volume de déversement par litre vendu : 50 % de réduction d'ici 2025, tout en continuant de viser l'Objectif Zéro. Identification des possibilités de limiter les articles à usage unique chez les dépanneurs en 2022 et mise en place de mesures en ce sens d'ici 2023. <p>Mise sur le marché d'offres à plus faible teneur en carbone</p> <ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions de GES de nos clients jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026 grâce à la hausse de la production de carburants à faible teneur en carbone. Volonté de proposer et d'encourager la commercialisation de carburants à faible teneur en carbone sur tous les marchés de Parkland d'ici 2026. 	 <h3>Partenaires</h3> <p>Soutien aux populations locales et autochtones</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration des relations existantes avec les populations et les autochtones à travers la mise en œuvre de bonnes pratiques : Passage de la certification RPA gérée par le CCEA. Aide ciblée aux populations rurales et isolées. Amélioration de la participation des employés éligibles au programme Partenariat Parkland (objectif : 60 %). <p>Mise en œuvre de normes pour une chaîne d'approvisionnement durable</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration de normes à l'intention des fournisseurs pour une chaîne d'approvisionnement durable d'ici 2022 et intégration de ces normes dans les contrats régissant nos nouvelles relations fournisseurs ainsi que la majorité de nos relations existantes (principaux fournisseurs en valeur) d'ici 2023. Hausse des achats auprès d'acteurs locaux ou autochtones et du nombre d'offres d'emploi bénéficiant à ces populations dans chaque pays d'implantation.
 <p>Croissance responsable</p> <p>Fusions-acquisitions responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> À compter de 2022, réalisation d'une évaluation de durabilité dans le cadre du processus de vérification diligente avant toute acquisition. À compter de 2023, application des politiques, objectifs et indicateurs de développement durable de Parkland à l'ensemble des sociétés nouvellement acquises dans les 12 mois en moyenne suivant la date d'acquisition. <p>Promotion de pistes de solutions décarbonées</p> <ul style="list-style-type: none"> Développement de l'activité bas carbone de Parkland (diversification de la vente au détail + décarbonation de la vente commerciale) ; objectif : 400 millions \$ de BAIIA d'ici 2025. 		

Grands enjeux ESC stratégiques

Sécurité et préparation aux situations d'urgence	Changements climatiques
	Transport et stockage de produits
	Diversité et inclusion
	Gouvernance et éthique

Si nos grands enjeux ESG stratégiques sont susceptibles d'évoluer au fil du temps, le cadre de notre stratégie, lui, ne bougera pas, et nous continuerons de nous y référer dans nos prochains rapports.

La stratégie de développement durable de Parkland rend compte de la diversité de nos activités et de la priorité que nous accordons à la croissance, tout en intégrant les conditions de notre réussite dans un contexte de transition énergétique. Dans notre rapport initial, l'élaboration de cette stratégie constituait l'étape suivante dans

notre cheminement vers le développement durable. C'est pourquoi nous sommes heureux de partager aujourd'hui avec l'ensemble de nos parties prenantes le fruit d'un an de travail visant à enraciner les thématiques ESG dans nos activités.

STRATÉGIE DE PARKLAND POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Nous sommes conscients des grandes opportunités qui s'ouvrent à nous dans un contexte de transition mondiale vers une économie bas carbone. Pour répondre aux besoins actuels de nos clients en énergie tout en nous adaptant à

l'évolution future de ces besoins, nous avons mis sur pied une stratégie qui nous permettra de :

- décarboner nos gammes de carburants conventionnels ;
- diversifier nos activités ; et
- développer nos activités conventionnelles de manière responsable.

La stratégie de Parkland pour la transition énergétique figure en bonne place au programme de notre Journée des investisseurs 2021, et demeurera une priorité dans la suite de nos échanges avec les actionnaires.





Changements climatiques

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Les changements climatiques demeurent un enjeu pressant qui nécessite une action collective d'envergure.

Entreprises, États, citoyens... Nous avons tous la responsabilité d'opérer des transformations pour un avenir plus durable.

L'Objectif Zéro fait partie intégrante de la philosophie de Parkland depuis toujours. Nous visons le zéro accident, le zéro déversement et le zéro émissions de GES pour protéger nos employés, nos communautés, nos clients et l'environnement que nous avons en partage.

Parkland appuie l'objectif affiché par les gouvernements de parvenir à la neutralité carbone à l'horizon 2050, conformément aux engagements mondiaux pris dans le cadre de l'Accord de Paris en 2015, et nous pouvons nous dire fiers d'aider les États à tenir leurs engagements. Par exemple, les chantiers de carburants renouvelables présentés ci-après auront un impact direct sur les objectifs de neutralité carbone de la Colombie-Britannique et du Canada, puisqu'ils entraîneront une réduction des émissions de GES de nos clients jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026.

L'an dernier, nous avons accompli des progrès remarquables dans la réduction initiale de nos émissions et dans l'amélioration de l'empreinte environnementale de nos clients.

INVENTAIRE DES ÉMISSIONS DE GES ET OBJECTIFS DE RÉDUCTION

Dans notre rapport initial, nous nous étions engagés à dresser l'état des

lieux de nos émissions émissions de champ d'application 1 et 2 et à nous fixer des objectifs de réduction.

À l'issue d'une phase de consultation poussée avec les différentes unités d'exploitation et d'un processus de collecte de données suivi d'une analyse approfondie par des spécialistes tiers, nous avons pu nous représenter nos émissions et poser 2019 comme année de référence.

Une fois cet inventaire réalisé, nous avons défini des objectifs de réduction à la fois ambitieux et atteignables.

LEADERSHIP BAS CARBONE

Parkland est fière de maintenir son leadership dans l'innovation bas carbone. L'an passé, nous avons concentré nos efforts sur la réduction de l'empreinte de carbone de nos clients (avec la montée en puissance des carburants à faible teneur en carbone, aussi bien du côté de la production que de l'approvisionnement) mais aussi sur des infrastructures de production d'énergie renouvelable et plus propre.

Les carburants liquides faiblement carbonés joueront un rôle décisif dans le paysage futur de l'énergie, notamment dans les secteurs où la trajectoire de décarbonation s'inscrit dans un temps plus long (naval, aviation, ferroviaire, transport routier). La manière la plus rapide et la plus efficace de produire à grande échelle ce type de carburants est de reconverter les infrastructures existantes et de miser sur l'expertise technique des acteurs.

Les carburants bas carbone de Parkland affichent une intensité carbonée moins de 1/8 que les carburants conventionnels. En 2020, la raffinerie de Burnaby a atteint un record de production en procédant au

cotraitement de quelque 44 millions de litres de biosubstrats de canola et de suif d'origine canadienne, soit une augmentation de près de 140 % par rapport à 2019, ce qui correspond peu ou prou à 40 000 véhicules de promenade retirés de la circulation.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES DE CHAMP D'APPLICATION 1 ET 2 :

Raffinage **15%** ↓ de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030

Marketing **40%** ↓ de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030

Par rapport à 2019 comme année de référence



« Nous sommes déterminés à préserver notre leadership dans les carburants renouvelables et à continuer de façonner l'avenir de cette filière. Ce qui veut dire répondre aux attentes de nos clients en leur fournissant toujours plus de solutions de carburants bas carbone, tout en réduisant notre propre empreinte. »

Christy Elliott
DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous sommes en bonne voie de remplir notre objectif de cotraiter jusqu'à 100 millions de litres de bio-substrats en 2021, ce qui équivaldra à retirer plus de 80 000 véhicules de promenade de la circulation. Parkland se réjouit de poursuivre sa collaboration avec les pouvoirs publics et le secteur privé afin de renforcer ses capacités de production de carburants à faible teneur en carbone, tout en aidant le Canada et la Colombie-Britannique à se positionner pour remplir leurs engagements et devenir des chefs de file mondiaux dans les technologies bas carbone.

Nous faisons également de grands progrès vers ce type de leadership dans les Caraïbes. L'énergie solaire est une solution toute trouvée pour nos activités dans cette région, et nous sommes fiers d'y investir dans nos infrastructures de production. Le site phare de vente au détail de Sol, situé à la Barbade et doté d'un dispositif photovoltaïque à la fine pointe de la technologie, a inspiré

8 autres sites de vente au détail similaires et plus de 70 projets de ce genre sont à l'étude sur les deux ans à venir. Notre but est de déployer cette technologie le plus largement possible dans notre réseau de détail en propre.

Sol contribue également à la transition bas carbone en **améliorant la disponibilité des carburants peu émetteurs de carbone**. Nous continuons d'échanger avec notre clientèle (sphère commerciale, secteur résidentiel, services publics) afin de comprendre comment faciliter la mise en place de projets d'énergies renouvelables. Les partenariats sont essentiels à la transition énergétique et, dans ce contexte, nous nous efforçons d'être le partenaire de choix de nos clients.

Aux États-Unis, **Parkland dispose d'un siège avec droit de vote au conseil des véhicules électriques du Fuels Institute**. Ce conseil a pour vocation de permettre et de faciliter le

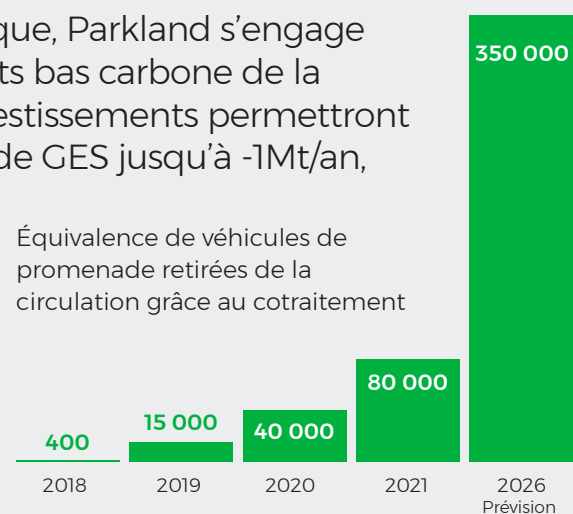
partage d'informations entre acteurs pour informer toutes les parties intéressées des opportunités, des défis et des stratégies payantes en lien avec l'installation et l'exploitation de bornes de recharge pour véhicules électriques.

Notre équipe Elbow River Marketing gère un dynamique bureau de négociation environnemental, présent sur de nombreux marchés et produits dans toute l'Amérique du Nord. Nous participons au financement de projets à travers l'achat et la vente de crédits carbone aux utilisateurs finaux. En 2021 tout comme en 2020, nous avons observé une croissance substantielle de notre activité de compensation volontaire, du fait de l'essor de la demande mondiale de crédits carbone. Notre volume de crédits carbone négociés sur divers registres en Amérique du Nord s'élève à plus d'un million de tonnes, un chiffre qui devrait continuer d'augmenter à l'avenir.

Fière de propulser la transition énergétique, Parkland s'engage à augmenter la production de carburants bas carbone de la raffinerie de Burnaby. D'ici 2026, ces investissements permettront à nos clients de réduire leurs émissions de GES jusqu'à -1Mt/an,

ce qui reviendra à retirer
350 000
véhicules de promenade de la circulation
soit près de **12 %** des véhicules de promenade en circulation en Colombie-Britannique.

Équivalence de véhicules de promenade retirées de la circulation grâce au cotraitement



PROPULSER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Parkland travaille sur plusieurs initiatives prometteuses qui contribueront à la réduction des émissions de GES sur l'ensemble de notre chaîne de valeur :

ÉTOFFEMENT DE L'OFFRE DE CARBURANTS À FAIBLE TENEUR EN CARBONE :

- Parkland s'engage à préserver son leadership dans les carburants renouvelables et à continuer de façonner l'avenir de cette filière. Outre sa position de chef de file dans la production de carburants à faible teneur en carbone en Amérique du Nord, la raffinerie de Parkland à Burnaby représente un pan stratégique et essentiel du paysage économique et énergétique de la Colombie-Britannique.
- Fort de son succès dans le domaine du cotraitement, Parkland prévoit d'accroître sa production de carburants à faible teneur en carbone, pour permettre à ses clients de réduire leurs émissions de GES de 1 Mt/an d'ici 2026, ce qui reviendra à retirer plus de 350 000 véhicules de promenade de la circulation, soit près de 12 % des véhicules de promenade en circulation en Colombie-Britannique.

ÉLARGISSEMENT DE NOTRE RÉSEAU CANADIEN DE BORNES DE RECHARGE POUR VÉHICULES ÉLECTRIQUES :

- Plus tôt dans l'année, nous avons annoncé notre intention de lancer le plus grand réseau, en nombre de sites, de recharge ultra-rapide pour véhicules électriques en Colombie-Britannique (Canada). Stratégiquement situé sur les grands axes autoroutiers et les principaux points de notre vaste maillage de lieux de vente au détail, ce réseau d'environ 25 sites de grande qualité s'étendra de l'île de Vancouver à Calgary et devrait accueillir ses premiers clients en 2022.
- Bien que le véhicule électrique n'en soit qu'à ses débuts, la Colombie-Britannique s'affiche comme pionnière de ce secteur en Amérique du Nord et constitue donc un tremplin naturel pour notre réseau de recharge. Notre portefeuille de commerces de détail, qui couvre les grandes agglomérations et les principaux couloirs autoroutiers de la Colombie-Britannique, se compose de nos dépanneurs de grande qualité et de notre offre alimentaire exclusive « Triple O's » – des destinations pratiques où les clients peuvent faire des achats, se restaurer et utiliser le Wi-Fi gratuit pendant qu'ils rechargent leur véhicule.
- Nous étudions la faisabilité d'un déploiement progressif à grande échelle, en réponse à une demande croissante.



Perspectives : Changements climatiques



Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous engageons sur les objectifs suivants :

- Réduction des émissions de GES de champ d'application 1 et 2 :
- Raffinage : 15 % de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030
- Marketing : 40 % de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030

- Identification des possibilités de limiter les articles à usage unique chez les dépanneurs en 2022 et mise en place de mesures en ce sens d'ici 2023.
- Réduction des émissions de GES de nos clients jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026 grâce à la hausse de la production de carburants à faible teneur en carbone.
- Volonté de proposer et d'encourager la commercialisation de carburants à faible teneur en carbone sur tous les marchés de Parkland d'ici 2026.





Sécurité et préparation aux situations d'urgence



La sécurité demeure au cœur de notre ADN d'entreprise. C'est pourquoi nous visons le zéro accident et le zéro décès.

Dans ce domaine, nous ne cessons d'améliorer notre performance : en 2020, nous avons fait baisser la fréquence totale des accidents à déclarer (1,12, contre 1,52 en 2019). Même si nous sommes extrêmement fiers des progrès accomplis jusqu'à présent, nous gardons le regard rivé sur un seul cap : l'Objectif Zéro.

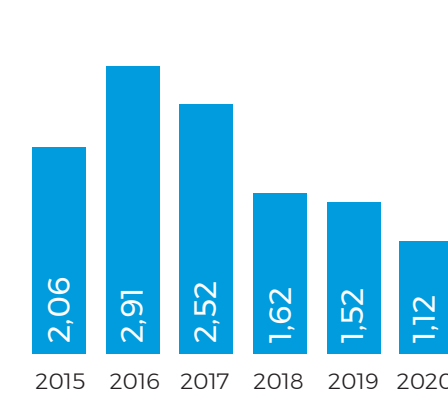
DÉPLOIEMENT DU SGEOP

Le système de gestion de l'excellence opérationnelle de Parkland (SGEOP) est un dispositif fondé sur des principes, qui nous sert de feuille de route sur les aspects suivants : protection de nos employés et des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités, stimulation d'une performance élevée et intégrité de nos actifs dans la durée. Parkland est fière d'annoncer que ce système a été déployé dans l'ensemble des territoires où l'entreprise est implantée.

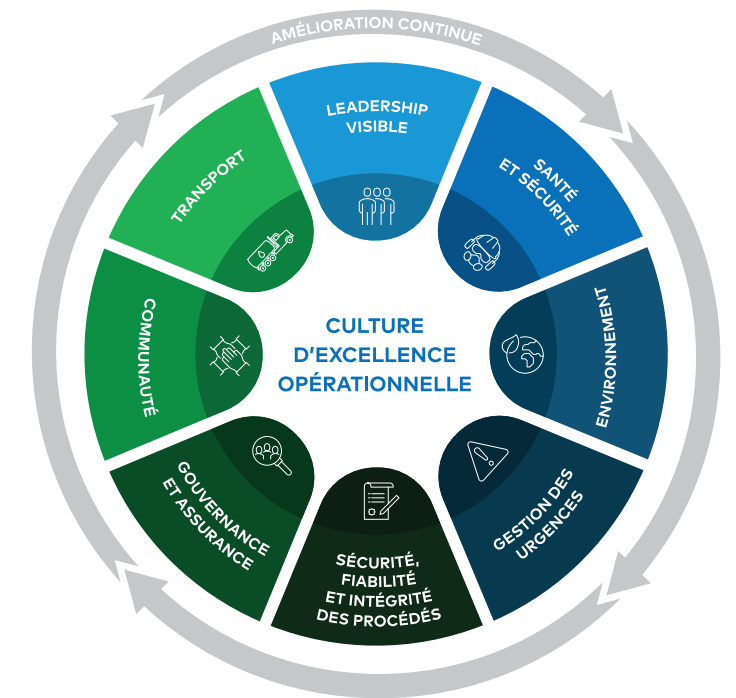
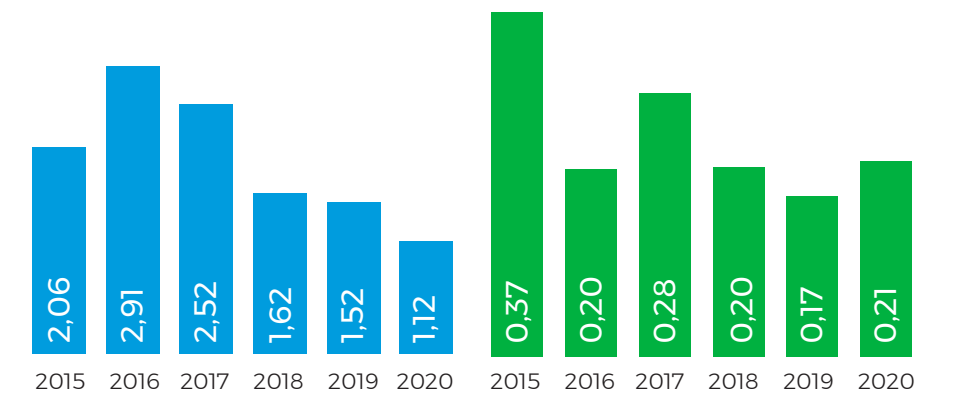
Le SGEOP se décline en huit principes ancrés dans une perspective d'amélioration continue, qui constituent des pans essentiels de notre culture de la sécurité et de notre excellence opérationnelle.

Ces principes sont sous-tendus par notre programme « Objectif Zéro », notre outil d'évaluation des risques « S'arrêter. Réfléchir. Agir. » et nos huit règles vitales de sécurité qui forment nos normes d'atténuation des risques.

FRÉQUENCE TOTALE DES ACCIDENTS À DÉCLARER



FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT DE TRAVAIL



900 JOURS ET PLUS, UN CHIFFRE QUI SE FÊTE

En août 2021, Sol a franchi la barre des 900 jours et plus, sans accident avec arrêt de travail. Un beau résultat que l'entreprise doit à ses équipes, à leur vigilance constante et à leur mobilisation en faveur de la sécurité.



SOLIDARITÉ À SAINT-VINCENT

En avril 2021, le volcan de la Soufrière situé sur l'île de Saint-Vincent est entré dans une éruption qui a duré plusieurs jours. Face à cette catastrophe, nos équipes caribéennes ont fait bloc pour préserver le bien-être de nos collaborateurs et des populations locales : participation aux efforts de nettoyage, dons d'EPI et d'autres équipements, et continuité de l'approvisionnement en carburants essentiels. Que ce soit à la Barbade, à Sainte-Lucie, à Saint-Kitts ou ailleurs, les équipes de Parkland ont fait honneur à nos valeurs de sécurité, d'intégrité, de communauté et respect. Leur dévouement ne peut que nous inspirer et nous inciter à toujours nous dépasser.

LUTTE CONTRE LA COVID-19

Nous avons fait des progrès considérables dans la lutte contre la COVID-19, mais nous devons tous rester vigilants si nous voulons protéger nos collègues, nos familles et nos communautés, ainsi que les populations vulnérables.

Cette année, Parkland a actualisé ses protocoles de sécurité conformément aux directives de santé publique :

- Télétravail pour les personnes dont les missions s'y prêtent, et retour progressif au bureau.
- Collaboration avec les autorités sanitaires locales en vue de l'installation d'une clinique de vaccination à la raffinerie de Burnaby.
- Limitations des interactions en face à face pour les travailleurs essentiels en première ligne.
- Prise de mesures de précaution chez les détaillants et dans les bureaux : panneaux de plexiglas, marquages au sol, affichages de sécurité et contrôle de l'état de santé à l'arrivée au travail.

- Renforcement des protocoles de désinfection et de nettoyage approfondi, et distribution de désinfectant pour les mains et de masques à l'ensemble des employés.
- Augmentation du nombre d'heures de congé payées à nos employés pour les aider dans le contexte de la pandémie, notamment vis-à-vis de l'auto-isolement, du dépistage et des soins à apporter aux membres de leur famille.
- Élargissement de notre programme d'aide aux employés et à la famille dans tous les territoires où nous exerçons nos activités afin de fournir aux personnes un complément d'aide et de ressources en matière de bien-être et de santé physique et mentale.

C'est grâce à nos conducteurs et à nos travailleurs de première ligne que nous avons pu continuer de fournir à nos clients tout au long de la pandémie des services et des carburants essentiels, et ce, de manière sécuritaire et fiable. Nous les remercions de leur mobilisation et de leur dévouement.

Nous continuons d'appliquer les protocoles de sécurité COVID-19 en vigueur dans chacune de nos régions d'implantation, et nous encourageons vivement notre personnel à se faire vacciner.

INTERVENTION EN CAS D'URGENCE

Nous continuons de mettre en œuvre et d'observer des procédures d'intervention en cas d'urgence dans l'ensemble de l'entreprise. En novembre 2020, la raffinerie de Burnaby a organisé son tout premier exercice d'intervention majoritairement virtuel. Du fait de la persistance de la crise sanitaire, la participation en présentiel était limitée au personnel essentiel, dans le respect de gestes barrières (éloignement physique et port d'équipements de protection individuelle). Cet exercice a été une occasion précieuse de tester des mesures d'intervention virtuelles, et il témoigne de la capacité de Parkland à gérer efficacement l'urgence en toutes circonstances.



Perspectives:
Sécurité et préparation aux situations d'urgence



Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière de préparation aux situations d'urgence, avec l'objectif suivant :

- Objectif Zéro : zéro accident, zéro décès



Transport et stockage de produits



La sécurité et la fiabilité du transport et du stockage de nos produits sont un impératif tant pour la satisfaction des besoins de nos clients que pour la protection des populations et des milieux naturels.

Nous visons l'Objectif Zéro, et nous ne ménageons pas nos efforts pour garantir des contrôles opérationnels rigoureux. Notre priorité est certes d'éviter les déversements, mais dans l'éventualité d'un tel incident, nous sommes également prêts à intervenir pour protéger nos équipes et les populations locales. De notre capacité à contenir efficacement les déversements dépendent l'atténuation de notre impact sur l'environnement et le coût des opérations de nettoyage.

Par souci de transparence et à l'appui de notre objectif de réduire de moitié le volume de déversement par litre vendu d'ici 2025, nous nous engageons à étoffer les informations relatives à ce phénomène dans nos prochains rapports, afin de fournir une base de comparaison.

Les actions de formation et de sensibilisation à cette thématique, qui figurent au rang des priorités du SGEOP sous le volet « environnement », ne pourront que favoriser notre Objectif Zéro.

Mais ces mesures ne sont pas les seuls éléments du SGEOP propres à garantir la sécurité du transport et du stockage de nos produits. C'est aussi le cas du volet « sécurité, fiabilité et intégrité des procédés », pour lequel nous avons rédigé des principes directeurs visant à garantir l'homogénéité et la fiabilité de l'exploitation :



NOUVEAU RECORD DE SÉCURITÉ DES EXPÉDITIONS

Notre équipe Elbow River Marketing (ERM) s'est vu décerner pour la quatrième année d'affilée le Grand Slam Award par l'Association of American Railroads pour n'avoir enregistré aucun déversement non lié à un accident sur ses lignes ferroviaires en 2020. Cette distinction, qui récompense les organisations déjà lauréates de 4 trophées de sécurité remis par des transporteurs ferroviaires distincts, ne compte que 17 autres récipiendaires en 2021. Sachant qu'ERM a pris part à plus de 29 500 expéditions en 2020, ce prix est un véritable hommage à la mobilisation de l'équipe en faveur de la sécurité.



SYSTÈME DE GESTION SSE

Pour l'équipe Santé, sécurité et environnement (SSE) de Parkland, l'année 2020 a été consacrée à la mise en place de notre nouvelle solution logicielle SSE, Cority, dont le lancement a eu lieu courant 2021.

Ce nouvel outil complémentaire du SGEOP permet à toutes les équipes d'avoir accès à un système de données SSE centralisé. Comme il est aussi accessible sur mobile, nos employés peuvent toujours accéder aux informations et générer des rapports, y compris depuis le terrain.



Perspectives : Transport et stockage de produits



Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière de transport et de stockage des produits, avec l'objectif suivant :

- Diminution du volume de déversement par litre vendu : 50 % de réduction d'ici 2025, tout en continuant de viser l'Objectif Zéro





Diversité et inclusion



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

BOLD : UNE VISION « AUDACIEUSE » DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Cette année, nous avons affiné notre stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion pour adopter une approche audacieuse propre à favoriser l'inclusion systémique et culturelle.

Conformément à notre ambition « Objectif Zéro », nous rejetons toute forme de racisme et de discrimination, et poursuivons l'enracinement de nos axes BOLD relatifs à la diversité et à l'inclusion à tous les niveaux de l'entreprise.

Chez Parkland, nous savons que la diversité et l'inclusion forment un tout. De même, nous n'ignorons pas que l'inclusion systémique est tout aussi importante que l'inclusion culturelle. Cette quête d'appartenance nous demandera du courage. Jour

après jour, nous aurons la possibilité d'exprimer qui nous sommes et nous ferons en sorte que chacun puisse apporter sa pierre à l'édifice.

Notre capacité à exercer nos activités de manière uniforme dans 25 pays est le ferment de notre réussite. Si c'est bien la diversité qui a façonné notre entreprise telle qu'elle se présente aujourd'hui, à l'avenir, ce sera l'inclusion qui propulsera nos employés, nos partenaires et les populations que nous servons vers de nouveaux sommets.



Notre équipe

Axes stratégiques en matière de diversité et d'inclusion : explications

Axes et objectifs

Bâtir

- Intégrer la diversité et l'inclusion dans l'ADN de Parkland
- Ancrer ces concepts dans nos politiques, nos pratiques et nos processus

Assumer

- Élargir votre réseau et vos horizons
- Nouer des partenariats solides en dehors de Parkland pour favoriser l'accélération de notre démarche de diversité et d'inclusion et nous aider à poursuivre notre croissance, notre apprentissage et notre progression

Diriger

- Assumer nos responsabilités
- Fédérer nos équipes de direction autour de l'impératif de la diversité et de l'inclusion en entreprise et amener chaque directeur et directrice à s'emparer du sujet pour faire avancer cette cause

Livrer

- Amener un changement de culture proactif
- Ancrer les bienfaits de la diversité et de l'inclusion au sein de Parkland afin que l'entreprise soit reconnue comme un employeur de premier plan et un endroit où il fait bon travailler

LES DONNÉES AU SERVICE DE L'ACTION

En 2020, nous avons mené une enquête au sujet de la diversité et de l'inclusion, dont il ressort des chiffres et des éclairages précieux pour nous aider à identifier qui nous sommes, où nous nous situons et les sujets qui nous tiennent à cœur. Ces enseignements ont joué un rôle décisif dans l'élaboration de notre stratégie.

Nous renouvellerons l'exercice pour continuer de prendre le pouls de l'entreprise et favoriser l'amélioration continue.

84%

La diversité et l'inclusion sont importantes à mes yeux

Sur la base des notes de 7 à 10 en réponse à la question : "À quel point la diversité et l'inclusion sont-elles importantes à vos yeux ?"



76%

Parkland valorise la diversité et l'inclusion

Sur la base des notes de 7 à 10 en réponse à l'affirmation : "La diversité et l'inclusion sont valorisées chez Parkland"



UN GRAND BRAVO À NOS ÉQUIPES

Nous sommes fiers de la diversité et du talent qui caractérisent nos équipes.

Vicki Simons, responsable de la connaissance de la clientèle entreprise et de l'expérience client sur ce segment, a remporté le trophée « Customer Engagement Leader » lors du 4^e congrès sur le leadership au féminin organisé par CSPN en novembre 2020. CSPN est une société de services aux professionnels qui conçoit et déploie des solutions client et RH, et ce prix récompense la personne qui incarne le mieux le service et l'engagement client, tout en ayant un impact fort sur son équipe.

Audrey Sylvain, gestionnaire de catégories à l'échelon national, a reçu pour sa part le Star Women in Convenience Award 2020, décerné par Convenience Store News Canada. Cette récompense honore des femmes d'exception qui savent faire la différence et font preuve d'engagement, d'innovation et de leadership dans le monde des dépanneurs.



« J'ai eu la grande fierté de lancer le tout premier groupe de ressources pour les employés de Parkland, à savoir notre réseau de femmes, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes 2021. Ce réseau a pour mandat de fournir des orientations quant à l'évolution de nos politiques et processus, et de porter des initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion à horizon 2022 et au-delà. Parkland accorde une importance toute particulière à la diversité et à l'inclusion, et je me réjouis de poursuivre mes échanges avec des dirigeants et dirigeantes venus de toute l'entreprise dans le cadre de ce réseau. »

Donna Sanker
PRÉSIDENTE DE PARKLAND CANADA
ET CADRE RESPONSABLE DU RÉSEAU
DE FEMMES DE PARKLAND

SOLIDARITÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS NOIRES, AUTOCHTONES ET RACIALISÉES

Des événements récents ont ravivé le débat autour du racisme systémique et souligné l'urgence avec laquelle nous devons collectivement agir pour éradiquer ce fléau et exprimer notre solidarité avec les personnes noires, autochtones et racialisées de notre entourage.

Parkland a créé un comité d'action pour les personnes noires dont la fonction est de guider notre conseil pour la diversité et l'inclusion dans l'accompagnement de nos collègues noirs.

Hélas, d'autres événements tragiques survenus en 2021 ont amplifié la nécessité de lutter contre le racisme systémique qui sévit dans nos communautés : c'est notamment le cas des terribles découvertes en série de tombes d'enfants à proximité d'anciens pensionnats indiens. Ces révélations nous rappellent avec force le traumatisme persistant avec lequel les peuples autochtones au Canada et au monde entier doivent, encore à ce jour, composer. À compter de 2022, Parkland Canada observera un jour férié à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

LES JALONS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

2020

Mise en cohérence de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion avec nos valeurs et nos comportements BOLD

2021

À tous les échelons de l'entreprise, définition de compétences BOLD en appui à notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion

2022

Mise en place de formations permettant à nos dirigeants et à nos employés d'acquérir les compétences nécessaires pour faire vivre l'inclusion



Perspectives :
Diversité et inclusion



Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, avec les objectifs suivants :

- 30 % des sièges du conseil d'administration réservés à des femmes d'ici 2023, et 30 % de femmes nommées à des postes de direction d'ici 2025.
- Maintien d'un seuil de représentation des personnes noires, autochtones ou de couleur et des personnes LGBTQ+ d'au moins 10 % au sein du conseil d'administration et des postes de direction.



Gouvernance et éthique



PARKLAND S'ENORGUEILLIT D'ÊTRE UNE ENTREPRISE QUI AGIT AVEC DROITURE.

Notre Objectif Zéro, c'est aussi une tolérance zéro de la corruption et de tout autre acte contraire à l'éthique.

Les valeurs de Parkland – sécurité, intégrité, communauté et respect – guident l'ensemble de nos actions. Elles sont à la fois le secret de notre réussite et le reflet puissant du lien qui unit l'ensemble de nos équipes.

Pour encourager notre personnel à faire vivre nos valeurs, nous avons dispensé des formations en ligne à l'éthique à plusieurs de nos équipes tout au long de 2020 et jusqu'au début de cette année. Nous comptons poursuivre sur cette lancée pour nous assurer que notre personnel se conduise en toutes circonstances dans le respect de l'éthique la plus stricte.

Dans une volonté d'améliorer notre programme d'éthique et d'intégrité, nous avons mené en 2021 une évaluation des risques pour déceler les potentielles lacunes à combler. À l'issue de cet exercice, nous avons refondu notre politique relative aux dénonciateurs, nous sommes en train d'étendre notre processus d'intégration des contreparties, et nous travaillons à la formalisation de notre cadre de conformité réglementaire pour plus de cohérence au sein de l'entreprise.

CODE DE CONDUITE FOURNISSEUR

Parkland mesure l'importance d'une gouvernance saine sur tous

les maillons de la chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi l'entreprise s'est attelée à la rédaction d'un code de conduite fournisseur qu'elle espère pouvoir finaliser d'ici fin 2021 et prévoit ensuite d'annexer à tous ses contrats fournisseur, nouveaux ou déjà en vigueur, à compter de cette date.

Nous qui souhaitons élaborer des normes pour une chaîne d'approvisionnement durable et augmenter nos achats auprès d'acteurs locaux ou autochtones ainsi que le nombre d'offres d'emploi bénéficiant à ces populations, nous sommes en train de mener une enquête auprès des fournisseurs pour dresser un état des lieux et identifier d'éventuels axes d'amélioration. Ces travaux viennent tout juste d'être lancés, et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de nos avancées.

PROGRAMME DE GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

Parkland dispose d'un programme de gestion des risques de l'entreprise, grâce auquel il peut gérer efficacement la question en adoptant une démarche cohérente et systématique d'identification, d'évaluation et d'atténuation des risques, y compris climatiques.

Ce programme comprend une évaluation annuelle à l'échelle de l'entreprise, ainsi que des examens trimestriels. Il est porté par une analyse quantitative, ainsi que par l'engagement poussé du conseil d'administration, de l'équipe de direction et des différentes unités d'exploitation.

Pour nous assurer que nos activités sont gérées de manière durable, nous prenons en compte un large

éventail de facteurs de risques, y compris d'éventuels impacts sur nos employés, nos partenaires et notre environnement.



SÉCURITÉ

Nous protégeons notre main-d'œuvre, nos clients et l'environnement. La sécurité est la priorité no 1 de notre entreprise. Nous devons tous nous montrer exemplaires et mener nos activités de manière sécuritaire.

INTÉGRITÉ

Nous faisons preuve d'intégrité dans tout ce que nous entreprenons. Faire preuve d'intégrité, c'est diriger par l'exemple et se comporter avec droiture en toutes circonstances, que l'on se sache observé ou non.

COMMUNAUTÉ

Nous prenons nos responsabilités et contribuons à nos communautés. Nous sommes tous liés les uns aux autres et nous contribuons aux communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités.

RESPECT

Nous offrons un milieu de travail agréable et axé sur le respect. Nous sommes tous différents et notre diversité nous rend plus forts. Nous nous estimons et nous respectons mutuellement en nous montrant accueillants, aimables, prévenants et courtois.

Vision



Partenaires

Stratégie de Parkland relative aux relations avec les peuples autochtones au Canada

Parkland s'engage à bâtir des relations fructueuses, durables et mutuellement profitables avec les communautés autochtones. L'entreprise respecte la diversité de leurs cultures, de leurs traditions et de leurs points de vue et s'efforce d'établir avec elles des partenariats et de faire émerger des opportunités équitables pour chaque partie. Les employés tout comme la direction de Parkland sont partisans d'un dialogue respectueux et constructif avec les peuples autochtones et reconnaissent que les entreprises canadiennes doivent agir en faveur de la réconciliation.

Axes et objectifs

Dialogue avec les communautés

Nouer et entretenir des relations et un dialogue étroit et constructif avec les peuples indigènes sur les territoires traditionnels desquels Parkland est présent.

Investissement social

Favoriser et investir dans des opportunités intéressantes, propres à améliorer la qualité de vie des peuples et groupes autochtones.

Emploi, opportunités commerciales et renforcement de capacités

Promouvoir chez Parkland un environnement de travail accueillant, riche d'opportunités pour les entreprises et les personnes autochtones, et n'affichant aucun frein dans le recrutement, la fidélisation et la promotion de ces catégories d'employés, que ce soit aujourd'hui ou demain.

Formation et sensibilisation

Donner à nos employés et à nos dirigeants la possibilité d'en apprendre davantage sur l'histoire, la culture et les traditions des peuples autochtones, et veiller à l'instauration d'un cadre inclusif, porteur d'une représentation proportionnelle dans nos équipes et nos territoires et garant des efforts entrepris pour éradiquer le racisme systémique.

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE RELATIVE AUX RELATIONS AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES AU CANADA

Il nous incombe de nouer des relations dignes de ce nom avec les communautés autochtones sur les territoires traditionnels desquelles Parkland exerce ses activités, et de contribuer activement à la réconciliation avec les populations autochtones au Canada. Nous avons eu le plaisir d'annoncer cette année le lancement de notre stratégie relative aux relations avec les peuples autochtones au Canada. Cette stratégie pose le cadre des relations

que Parkland souhaite établir avec les communautés autochtones.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Parkland promeut la diversité à tous les échelons de l'entreprise. Son objectif, tant au niveau du conseil d'administration que de l'encadrement, est de faire émerger une culture de la performance, dans laquelle chacune et chacun peut s'épanouir et se sentir valorisé, indépendamment de son sexe ou de son genre, de son appartenance ethnique, de sa culture ou de ses origines.

Par conséquent, le conseil d'administration de Parkland, dans lequel

siègent trois femmes à l'heure actuelle, entend compter 30 % d'administratrices en son sein d'ici 2023. La diversité est un facteur dont Parkland tient compte dans sa recherche de profils pour des postes de direction. À l'heure actuelle, 20 % de ces postes sont occupés par des femmes et le conseil d'administration continuera d'insister sur cet aspect pour que cette proportion se monte à 30 % d'ici 2025.

En outre, le conseil estime que la diversification des profils promus aux postes de direction est un vecteur d'innovation et de performance, qui améliore par ailleurs l'efficacité de la prise de décision. Ainsi, le conseil d'administration a intégré à sa

politique de diversité une cible de représentation des personnes noires, autochtones ou de couleur (BIPOC), ainsi que des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ+) de 10 % au sein du conseil et des postes de direction. Parkland compte actuellement une personne BIPOC au sein de son conseil (11 %) et une personne LGBTQ+ dans son équipe de direction (11 %).

ENCOURAGER LES RÉSULTATS

Fidèle à son engagement d'exercer ses activités de manière à la fois sécuritaire et responsable, Parkland intégrera la performance ESG à la rémunération de ses dirigeants d'ici 2022. Si certains indicateurs



« Nous nous réjouissons d'intégrer la performance ESG à notre modèle de rémunération des dirigeants à compter de 2022. Cette avancée renforce notre engagement envers la durabilité sous tous ses aspects, à commencer par l'excellence opérationnelle. »

Lisa Colnett
PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA GOUVERNANCE DU CONSEIL

ESG, comme la fréquence totale des accidents à déclarer, font partie depuis toujours du calcul de cette rémunération, nous tiendrons dorénavant compte d'un plus grand nombre de critères.

DIALOGUE AVEC LES COMMUNAUTÉS

La communauté fait partie des valeurs de Parkland, et le dialogue constructif avec les communautés dans lesquelles nous menons nos activités nous permet de vivre en bonne entente, tout en nous permettant de continuer à répondre aux besoins de nos clients. À titre d'exemple, la raffinerie de Burnaby dispose d'un programme bien ancré de dialogue avec les communautés,

dont les piliers sont l'ouverture au dialogue, la transparence et la sensibilisation. Un comité consultatif communautaire local composé au maximum de 12 membres de la société civile y rencontre au moins une fois par trimestre des représentants de Parkland pour évoquer des sujets d'intérêt commun. Parkland continuera d'investir dans le dialogue avec les communautés, et ce, au fil de l'évolution de la raffinerie vers le bas carbone.

Fidèles à notre mission d'énergiser et de propulser les communautés, nous apportons un soutien financier aux communautés dans lesquels nous exerçons nos activités. En 2020, Parkland a consenti 6 millions



PARTENARIAT CULTUREL AUTOCHTONE DE LA FONDATION DE L'HÔPITAL ROYAL ALEXANDRA

Parkland est fière de parrainer le partenariat culturel autochtone institué par la Fondation du Royal Alexandra Hospital à l'hôpital Lois Hole pour les femmes et finance cette initiative à hauteur de 150 000 dollars.

Ce partenariat défend les connaissances et les coutumes autochtones en matière de santé et de bien-être appliquées à la santé sexuelle et reproductive, et s'attache à ce que ce savoir soit représenté de manière égale, voire privilégié, en parallèle de l'approche euro-canadienne déjà mise en œuvre. Le Royal Alexandra Hospital serait ainsi le premier hôpital de soins tertiaires au Canada à promouvoir activement une évolution du système de soins en matière de santé sexuelle et reproductive des populations autochtones.

Le partenariat culturel autochtone regroupe un certain nombre de communautés du traité 6, du traité 7, de la nation métisse de l'Alberta, des établissements métis, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, ainsi que des ONG spécialisées dans l'histoire, le savoir, le bien-être et la culture des peuples autochtones.

de dollars de dons et d'investissements dans la collectivité. Cette année, la majeure partie de cette somme a été consacrée à la lutte contre la COVID-19 et à l'aide aux entreprises touchées par les conséquences imprévues de la pandémie.

Par exemple, grâce au programme d'investissement social de la raffinerie de Burnaby, nous avons pu faire don de 35 000 dollars à des organ-

ismes locaux tels que la Banque alimentaire du Grand Vancouver et le fonds d'urgence contre la COVID-19 de la Fondation du Burnaby Hospital.

Les programmes « Our Way of Saying Thanks », « Fill Up On Love » et « One Community, One Goal » de Sol ont quant à eux permis le versement d'environ 250 000 dollars américains en faveur des travailleurs essentiels et des banques alimentaires qui

viennent en aide aux plus démunis.

La communauté est l'une de nos valeurs cardinales, et c'est pourquoi nous visons une participation des employés éligibles au programme Partenariat Parkland de 60 %. Ce dispositif donne à nos employés la possibilité de soutenir des causes locales qui leur tiennent à cœur, ainsi que les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent.



Perspectives : Gouvernance et éthique



Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous engageons à poursuivre nos efforts en matière de gouvernance et d'éthique, avec les objectifs suivants :

- Prise en compte d'indicateurs supplémentaires de performance ESG dans la rémunération des dirigeants d'ici 2022.
- Amélioration des relations existantes avec les populations et les autochtones à travers la mise en œuvre de bonnes pratiques :
 - Passage de la certification RPA gérée par le CCEA.
 - Aide ciblée aux populations rurales et isolées.
- Amélioration de la participation des employés éligibles au programme Partenariat Parkland (objectif : 60 %).
- Élaboration de normes à l'intention des fournisseurs pour une chaîne d'approvisionnement durable d'ici 2022 et intégration de ces normes dans les contrats régissant nos nouvelles relations fournisseurs ainsi que la majorité de nos relations existantes (principaux fournisseurs en valeur) d'ici 2023.
- Hausse des achats auprès d'acteurs locaux ou autochtones et du nombre d'offres d'emploi bénéficiant à ces populations dans chaque pays d'implantation.
- À compter de 2022, nous serons l'une des premières entreprises nord-américaines à intégrer une évaluation de durabilité à notre processus de vérification diligente avant toute acquisition.
- À compter de 2023, application des politiques, objectifs et indicateurs de développement durable de Parkland à l'ensemble des sociétés nouvellement acquises dans les 12 mois en moyenne suivant la date d'acquisition.
- Développement de l'activité bas carbone de Parkland (diversification de la vente au détail + décarbonation de la vente commerciale) ; objectif : 400 millions \$ de BAIIA d'ici 2025.



Quelques-unes de nos marques au Canada



À propos de Parkland

Chef de file dans la commercialisation de carburants et l'exploitation de dépanneurs présent dans 25 pays, Parkland se donne pour mission d'énergiser et de propulser les communautés. Notre fierté est de mettre des marques de carburant et des dépanneurs à la disposition de populations situées au Canada, aux États-Unis, dans les Caraïbes, en Amérique centrale et en Amérique du Sud, dans une relation de proximité et de confiance avec notre clientèle. Parkland se distingue par son implantation opérationnelle qui lui permet d'accroître son impact et de saisir toutes les occasions de mettre en place des solutions locales en matière de développement durable sur l'ensemble de ses activités.

Quelques-unes de nos marques aux États-Unis



Quelques-unes de nos marques à l'international



- CENTRE D'EXPLOITATION RÉGIONAL
- VENTE AU DÉTAIL
- SECTEUR COMMERCIAL

INFORMATIONS À DÉCLARER EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Méthode	Code de référence	Description	Données
Changements climatiques			
GRI	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique.	<ul style="list-style-type: none"> · La législation climatique en vigueur est un enjeu pertinent, et de ce fait, nous en tenons toujours compte dans notre processus d'évaluation des risques. Risques encourus : renchérissement des coûts, incidence négative sur les activités de Parkland, chute de la demande client, atteintes à la réputation. · Les nouvelles réglementations climatiques sont un enjeu pertinent, et de ce fait, nous en tenons toujours compte dans notre processus d'évaluation des risques. Risques encourus : renchérissement des coûts, incidence négative sur les activités de Parkland, chute de la demande client, atteintes à la réputation.
TCFD	Sa)	Stratégie : risques et opportunités climatiques identifiés à court, moyen et long terme.	<ul style="list-style-type: none"> · Les nouvelles technologies ayant pour effet un meilleur rendement du carburant, une réduction de la consommation du moteur, la mise à disposition de modes de propulsion alternatifs ou l'accélération de l'adoption des véhicules autonomes feront baisser la consommation et la demande de carburants dérivés du pétrole. Ces évolutions technologiques pourraient avoir un fort effet négatif sur l'activité de l'entreprise, sa situation financière et son résultat d'exploitation, si Parkland ne s'adapte pas aux mutations de la demande. · Les actions en justice sont un enjeu pertinent, et de ce fait, nous en tenons toujours compte dans notre processus d'évaluation des risques, sachant les risques que les plaintes font courir à notre activité. · La demande en pétrole brut et produits pétroliers est un enjeu pertinent au vu du risque que représentent les changements climatiques, et de ce fait, nous en tenons toujours compte dans notre processus d'évaluation des risques. · La réputation de Parkland est un enjeu pertinent, et de ce fait, nous en tenons toujours compte dans notre processus d'évaluation des risques. Risques encourus : hausse de nos coûts d'exploitation, chute de la demande, atteintes à la réputation.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Changements climatiques			
GRI	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	2019 (année de référence) : <ul style="list-style-type: none"> Émissions directes de GES (champ d'application 1) brutes : 582 819 tonnes métriques d'équivalent CO₂ Émissions indirectes de GES (champ d'application 2) brutes, selon une méthode basée sur la localisation des émissions : 28 076 tonnes métriques d'équivalent CO₂ Intensité des émissions : <ul style="list-style-type: none"> Raffinage (raffinerie de Burnaby – champs d'application 1 & 2) : 9,6 tonnes métriques d'équivalent CO₂ par b/j de débit de traitement du brut et du biocarburant exprimé Marketing (champs d'application 1 & 2) : 51,6 tonnes métriques d'équivalent CO₂ par site Pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions : <ul style="list-style-type: none"> Émissions globales brutes de champ d'application 1 : <ul style="list-style-type: none"> 547 444 tonnes métriques d'équivalent CO₂, soit 94 % des émissions globales brutes de champ d'application 1, sont couvertes par les réglementations limitant les émissions. Plus précisément, ce sont 486 450 tonnes métriques d'équivalent CO₂ (98,6 % des émissions de champ d'application 1 de la raffinerie de Burnaby) qui sont couvertes par la taxe carbone de la Colombie-Britannique. Au Canada, l'essence et le diesel (mazout léger) ainsi que le gaz naturel sont soumis à la redevance fédérale sur les combustibles (ou, si elle existe, à une taxe carbone provinciale suffisamment stricte sur les combustibles). Les émissions de champ d'application 1 attribuables aux parcs de véhicules (essence, diesel) et aux sources de combustion fixe (gaz naturel, diesel, essence) s'élèvent respectivement à 27 944 et à 33 050 tonnes métriques d'équivalent CO₂.
GRI	305-2	Émissions directes de GES (champ d'application 2)	
GRI	305-4	Intensité des émissions de GES	
SASB	EM-RM-110a.1	Émissions de gaz à effet de serre	
TCFD	Mb)	Indicateurs et objectifs : déclaration des émissions de champ d'application 1 et 2, et si pertinent, de champ d'application 3, ainsi que les risques associés	2020 : <ul style="list-style-type: none"> Émissions directes de GES (champ d'application 1) brutes : 475 754 tonnes métriques d'équivalent CO₂ Émissions indirectes de GES (champ d'application 2) brutes, selon une méthode basée sur la localisation des émissions : 25 395 tonnes métriques d'équivalent CO₂ Intensité des émissions : <ul style="list-style-type: none"> Raffinage (raffinerie de Burnaby – champs d'application 1 & 2) : 10,2 tonnes métriques d'équivalent CO₂ par b/j de débit de traitement du brut et du biocarburant Marketing (champs d'application 1 & 2) : 48,3 tonnes métriques d'équivalent CO₂ par site Pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions : <ul style="list-style-type: none"> 443 969 tonnes métriques d'équivalent CO₂, soit 93 % des émissions globales brutes de champ d'application 1, sont couvertes par les réglementations limitant les émissions. Plus précisément, ce sont 386 843 tonnes métriques d'équivalent CO₂ (98,5 % des émissions de champ d'application 1 de la raffinerie de Burnaby) qui sont couvertes par la taxe carbone de la Colombie-Britannique. Au Canada, l'essence et le diesel (mazout léger) ainsi que le gaz naturel sont soumis à la redevance fédérale sur les combustibles (ou, si elle existe, à une taxe carbone provinciale suffisamment stricte sur les combustibles). Les émissions de champ d'application 1 attribuables aux parcs de véhicules (essence, diesel) et aux sources de combustion fixe (gaz naturel, diesel, essence) s'élèvent respectivement à 25 284 et à 31 842 tonnes métriques d'équivalent CO₂. <p>Notes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Parkland a choisi 2019 comme année de référence dans la mesure où ce sont les données les plus récentes non impactées par la pandémie dont dispose l'entreprise. Le calcul inclut les gaz suivants : CO₂, CH₄, N₂O, HFCs. Pas d'émissions biogéniques de CO₂. Les facteurs d'émission utilisés sont ceux de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA). Les potentiels de réchauffement climatique (PRC) proviennent des rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour une période de 100 ans. L'approche de consolidation utilisée est celle du contrôle opérationnel. L'inventaire des GES a été préparé suivant la norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise du Protocole des gaz à effet de serre.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Changements climatiques			
SASB	EM-RM-110a.2	Émissions de gaz à effet de serre	Se reporter à la page 13 du présent rapport.
SASB	EM-RM-120a.2	Qualité de l'air	Nombre de raffineries dans ou à proximité de zones densément peuplées : 2
SASB	EM-RM-000.A	Débit de raffinage du pétrole brut et autres matières premières	Raffinerie de Burnaby : <ul style="list-style-type: none"> Débit de traitement du brut en b/j en 2020 : 37 868 Débit de traitement cotraité en b/j en 2020 : 744 Débit de traitement total en b/j en 2020 : 38 613
SASB	EM-RM-000.B	Capacité opérationnelle de raffinage	55 000 b/j
TCFD	Ga)	Gouvernance : rôle du conseil dans la supervision des enjeux climatiques	Pour connaître le mandat du comité ESG, voir page 98 de la circulaire d'information (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
TCFD	Gb)	Gouvernance : rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des enjeux climatiques	La directrice du développement durable de Parkland, membre de la direction, supervise les questions liées à la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle produit tous les trimestres un rapport sur le développement durable et les enjeux climatiques destiné au comité ESG du conseil d'administration. Ces thématiques sont gérées par l'équipe de Parkland chargée des politiques, du développement durable et des relations avec les pouvoirs publics, avec l'appui d'autres collègues de Parkland concernés par le sujet. La directrice du développement durable préside par ailleurs le groupe de travail sur le développement durable. Le vice-président chargé de la santé, de la sécurité et de l'environnement, membre de l'encadrement, donne son avis sur les initiatives en matière de développement durable, gère les équipes internationales de Parkland chargées des questions environnementales, et participe à la fixation des objectifs annuels contribuant à l'atteinte de l'objectif de réduction des émissions de GES et de l'empreinte de carbone de l'entreprise. Il produit tous les trimestres un rapport destiné au comité ESG du conseil d'administration. Le groupe de travail sur le développement durable de Parkland, présidé par la directrice du développement durable, se compose d'un groupe de dirigeants de tous les territoires, représentatif des nombreuses unités fonctionnelles de Parkland. Ses membres ont été choisis en fonction de leur expertise diversifiée et de leur engagement en faveur d'un leadership durable. Le groupe de travail est chargé de contribuer à l'élaboration de la stratégie et de la politique globale de Parkland en matière de développement durable, ainsi qu'à la rédaction du rapport sur le développement durable. Il s'attelle par ailleurs à la recherche et à l'évaluation d'opportunités commerciales durables et innovantes, grâce auxquelles Parkland pourra continuer de créer de la valeur pour ses clients, ses actionnaires et ses communautés.
TCFD	Ra)	Gestion des risques : processus d'identification des risques climatiques	Se reporter à la page 31 du présent rapport.
TCFD	Rb)	Gestion des risques : processus de gestion des risques climatiques	Se reporter à la page 31 du présent rapport.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Changements climatiques			
TCFD	Rc)	Gestion des risques : description ses modalités d'intégration des processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques climatiques dans la gestion globale des risques	Se reporter à la page 31 du présent rapport.
ODD ONU	7	Énergie propre et d'un coût abordable : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	Se reporter aux pages 9 et 12 à 17 du présent rapport.
ODD ONU	9	Industrie, innovation et infrastructures : bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	Se reporter aux pages 9 et 12 à 17 du présent rapport.
ODD ONU	13	Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	Se reporter aux pages 9 et 12 à 17 du présent rapport.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Sécurité publique et protection civile			
GRI	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> · Parkland a mis en place un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux exigences légales et aux normes et lignes directrices en matière de gestion des risques (codes et lois sur la santé et la sécurité au travail, transport de marchandises dangereuses, codes du bâtiment et de prévention des incendies, codes sur les appareils sous pression, codes applicables aux pipelines, etc.). Nous disposons d'une matrice des risques dont le suivi et la gestion sont assurés par l'équipe chargée des risques et des contrôles. · Ce système de gestion s'applique à l'ensemble de nos employés, activités et sites.
GRI	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	<ul style="list-style-type: none"> · En matière d'évaluation des dangers, nous conduisons des évaluations formelles et des évaluations de terrain élaborées par nos soins. Nous avons conçu une matrice de formation qui définit les formations et évaluations requises par type de fonction et de tâche. Les résultats de ces évaluations et formations sont présentés dans des tableaux de bord que la direction passe en revue. · Il existe un processus de signalement des dangers qui avertit la direction et permet la création d'actions correctives (formulaire « Identification de danger » et cartes START dans Cority). · Les employés sont formés au droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Notre politique sur le droit de refus précise que les employés qui dénoncent une telle situation ne feront l'objet d'aucunes représailles. · Tous les signalements sont soumis à un examen qui permet de déterminer le niveau d'investigation requis. Toutes les causes identifiées appellent des actions correctives. Les enseignements sont ensuite diffusés dans toute l'entreprise.
GRI	403-3	Services de santé au travail	Nous comptons au sein de nos effectifs une infirmière en santé du travail chargée de la gestion des services de santé au travail. Les évaluations formelles des risques permettent l'identification des risques de santé au travail et la mise en place de contrôles visant à les maîtriser. Un dispositif de télémédecine est actuellement en phase de test au Canada pour aider les employés en cas d'accident.
GRI	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> · Au Canada, toutes les régions sont dotées d'un comité mixte de santé et sécurité au travail et/ou de délégués du personnel chargés de cette question. Des réunions mensuelles de sécurité sont organisées dans toutes les régions et avec toutes les catégories de personnel, afin de faciliter la communication entre les travailleurs et la direction. · Au Canada, des réunions sont organisées tous les mois dans le respect des exigences provinciales en matière de représentation de la direction et des salariés. Elles ont pour objet l'examen des enquêtes relatives aux accidents, le passage en revue des pratiques de sécurité au travail et la gestion des préoccupations exprimées par les employés.
GRI	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Sur la base de la matrice de formation de Parkland, des formations génériques et spécifiques sur ce thème sont dispensées à l'ensemble des employés.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Sécurité publique et protection civile			
GRI	403-9	Accidents du travail	Statistiques à l'échelle de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> Nombre et taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) : 0 Nombre d'accidents du travail enregistrables : 47 Fréquence totale des accidents à déclarer : 1,12 (employés à temps plein) Fréquence des accidents évités de justesse : 18,31 (employés à temps plein) Fréquence des accidents avec arrêt de travail : 0,21 Principaux types d'accidents du travail : blessures musculo-squelettiques Nombre d'heures travaillées : 8 411 779
SASB	EM-RM-320a.1	Santé et sécurité des collaborateurs	Statistiques pour les travailleurs qui ne sont pas employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'organisation : <ul style="list-style-type: none"> Nombre et taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) : 0 accident du travail enregistrable sur l'ensemble des sites canadiens, à l'exception de la raffinerie de Burnaby Nombre d'heures travaillées : <ul style="list-style-type: none"> Fréquence totale des accidents à déclarer pour les sous-traitants de la raffinerie de Burnaby en 2020 : 0,18 (1 accident enregistré, 1 094 672 heures). Dangers liés au travail : <ul style="list-style-type: none"> Les dangers liés au travail présentant un risque d'accident du travail aux conséquences graves ont été identifiés au moyen d'un processus d'évaluation formelle. Dangers qui ont entraîné ou contribué à des accidents du travail aux conséquences graves au cours de la période de reporting : 0 Mesures mises en place ou en cours visant à éliminer ces dangers et réduire les risques grâce à la hiérarchie des contrôles : <ul style="list-style-type: none"> 0 - rien à signaler sur 2020 Grâce à nos évaluations formelles et de terrain et la prise d'actions correctives, nous parvenons à éliminer ou à minimiser les risques. Notes : <ul style="list-style-type: none"> Les fréquences sont calculées sur la base de 200 000 heures travaillées. Les principaux sous-traitants ne sont pas inclus dans l'information présentée. Les définitions et calculs appliqués sont ceux admis par le secteur et les normes.
SASB	EM-RM-320a.2	Santé et sécurité des collaborateurs	Se reporter aux pages 18 à 21 du présent rapport.
Transport et stockage de produits			
GRI (2016)	306-3 (2016)	Déversements significatifs (2016)	0

Méthode	Code de référence	Description	Données
Diversité et inclusion			
GRI	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Nombre total d'employés par sexe : <ul style="list-style-type: none"> International : Femmes : 33 % ; Hommes : 67 % Canada : Femmes : 35 % ; Hommes : 65 % États-Unis : Femmes : 41 % ; Hommes : 59 % Nombre total d'employés par contrat de travail (permanent et temporaire), par sexe : <ul style="list-style-type: none"> International : <ul style="list-style-type: none"> Contrats permanents : Femmes : 282 ; Hommes : 569 Contrats temporaires : Femmes : 5 ; Hommes : 7 Canada : <ul style="list-style-type: none"> Contrats permanents : Femmes : 852 ; Hommes : 1 535 Contrats temporaires : Femmes : 44 ; Hommes : 104 États-Unis : <ul style="list-style-type: none"> Contrats permanents : Femmes : 778 ; Hommes : 1 119 Nombre total d'employés par type d'emploi (à temps plein et à temps partiel), par sexe : <ul style="list-style-type: none"> International : <ul style="list-style-type: none"> Temps plein : Femmes : 286 ; Hommes : 576 Temps partiel : Femmes : 1 Canada : <ul style="list-style-type: none"> Temps plein : Femmes : 823 ; Hommes : 1 516 Temps partiel : Femmes : 73 ; Hommes : 123 États-Unis : <ul style="list-style-type: none"> Temps plein : Femmes : 595 ; Hommes : 953 Temps partiel : Femmes : 183 ; Hommes : 166
GRI	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Taux de recrutement de nouveaux employés par sexe : <ul style="list-style-type: none"> International : Femmes : 2 % ; Hommes : 2 % Canada : Femmes : 6 % ; Hommes : 8,2 % États-Unis : Femmes : 4,9 % ; Hommes : 5,9 % Taux de rotation du personnel par sexe : <ul style="list-style-type: none"> International : Femmes : 1 % ; Hommes : 2 % Canada : Femmes : 6,3 % ; Hommes : 13,8 % États-Unis : Femmes : 9,7 % ; Hommes : 11,4 %
GRI	401-2	Avantages standard accordés aux employés à temps plein de l'organisation et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Dans tous les pays où elle exerce ses activités, l'entreprise fournit à ses employés un ensemble d'avantages particulièrement attractif (liste non exhaustive) : couverture d'assurance Groupe, couverture maladie / santé Groupe, couverture du handicap avec couverture du congé prévu par la loi, congés payés et régime d'épargne retraite Groupe. Nous suivons de près les tendances du marché et nous ajustons si besoin nos politiques pour que nos avantages Groupe soient toujours en phase avec les besoins de nos employés et de leur famille
GRI	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Proportion de femmes à des postes de direction : <ul style="list-style-type: none"> International : 35 % Canada : 40 % États-Unis : 37 %
ODD ONU	5	Égalité entre les sexes : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	Se reporter aux pages 9 et 26 à 29 du présent rapport.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	102-1	Nom de l'organisation	Corporation Parkland
GRI	102-2	Activités, marques, produits et services	PSe reporter aux pages 11 à 17 de la notice d'information annuelle de Parkland pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/4216/1771/9953/2021-AIF-EN.pdf
GRI	102-3	Lieu géographique du siège	Calgary (Alberta), Canada
GRI	102-4	Lieu géographique des sites d'activité	<ul style="list-style-type: none"> · Parkland exerce ses activités dans 25 pays. · Lieux géographiques où sont proposés les produits et les services : Canada, États-Unis, Caraïbes, Amérique du Sud · Liste complète : Canada, États-Unis, Anguilla, Antigua, Bahamas, Belize, Guyane française, Guyane, Barbade, Bermudes, République dominicaine, Guadeloupe, Suriname, Îles britanniques vierges, Îles Caïman, Porto Rico, Martinique, Dominique, Jamaïque, Grenade, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Martin, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Haïti
GRI	102-5	Capital et forme juridique	Se reporter à la page 6 de la notice d'information annuelle de Parkland pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/4216/1771/9953/2021-AIF-EN.pdf
GRI	102-6	Marchés desservis	<ul style="list-style-type: none"> · Lieux géographiques où sont proposés les produits et les services : voir ci-dessus · Secteurs d'activité : vente au détail, vente commerciale, vente en gros · Sous-secteurs (liste non exhaustive) : essence au détail, dépanneurs, industrie, agriculture, exploration et production d'hydrocarbures, maritime, aviation, foresterie, extraction minière, etc. · Types de clients et de bénéficiaires : clientèle de particuliers, clientèle commerciale, grossistes
GRI	102-7	Taille de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre total d'employés : 4 389 · Nombre total de sites d'activité : 25 · Ventes nettes (pour les organisations du secteur privé) ou revenus nets (pour les organisations du secteur public) (en millions de dollars canadiens) : 14 011 · Capitalisation totale (pour les organisations du secteur privé) répartie en termes de dettes et de fonds propres (en millions de dollars canadiens) : 10 181 (capitalisation totale), dont 6 047 de capitalisation de marché et 4 134 d'endettement net · Quantité de produits ou de services fournis : 21 424 millions de litres (volume de carburant et de produits pétroliers)
GRI	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Se reporter à la page 5 du présent rapport.
GRI	102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Se reporter aux pages 28 à 44 de la notice d'information annuelle de Parkland (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/4216/1771/9953/2021-AIF-EN.pdf
GRI	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Se reporter au Code de conduite de Parkland (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/7216/1540/7713/Parkland-Code-Of-Conduct-2021.pdf
GRI	102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Parkland possède un dispositif relatif aux dénonciateurs (https://www.parkland.ca/download_file/view/435/337) qui permet aux employés et autres parties prenantes de faire part de leurs préoccupations. Les signalements sont étudiés et traités par la direction, qui en rend compte au comité d'audit du conseil.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	102-18	Structure de gouvernance	L'entreprise est dirigée par un conseil d'administration. Pour plus de détails, voir la circulaire d'information et de sollicitation de procurations de Parkland datée du 4 mai 2021 (en anglais), à partir de la page 12 pour une description générale, et de la page 89 pour une description détaillée : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-19	Délégation de l'autorité	Le conseil d'administration a mis en place un comité chargé des questions environnementales, sociales et de gouvernance pour superviser ces sujets. La direction a désigné sa vice-présidente principale, directrice du contentieux et secrétaire générale comme directrice du développement durable ; celle-ci sera donc la référente principale sur les questions ESG. Pour connaître le mandat du comité ESG, voir page 98 de la circulaire d'information (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Le conseil d'administration a mis en place un comité chargé des questions environnementales, sociales et de gouvernance pour superviser ces sujets. La direction a désigné sa vice-présidente principale, directrice du contentieux et secrétaire générale comme directrice du développement durable ; celle-ci sera donc la référente principale sur les questions ESG. Pour connaître le mandat du comité ESG, voir page 98 de la circulaire d'information (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	L'entreprise est dirigée par un conseil d'administration. Voir la circulaire d'information (en anglais) pour plus de détails, notamment à partir de la page 12 : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Le président du conseil d'administration n'occupe pas de poste de direction au sein de l'entreprise.
GRI	102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir la circulaire d'information (en anglais) pour plus de détails, notamment à partir de la page 12 : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-25	Conflits d'intérêts	Voir la circulaire d'information (en anglais) pour plus de détails, notamment la rubrique « Conduite éthique (Ethical Business Conduct) » à partir de la page 80 : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf Code de conduite et conflit d'intérêts de Parkland (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/7216/1540/7713/Parkland-Code-Of-Conduct-2021.pdf
GRI	102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	Le conseil d'administration de Parkland assure une supervision régulière de l'objet social (la mission), des valeurs et de la stratégie de l'entreprise. Il nomme le chef de la direction, avec lequel il définit les priorités et dont il revoit les performances. Voir la circulaire d'information (en anglais) pour plus de détails sur la supervision exercée par le conseil sur la direction, notamment à partir de la page 57 : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir la circulaire d'information (en anglais) pour plus de détails, notamment page 27 : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Le conseil d'administration a mis en place un comité chargé des questions environnementales, sociales et de gouvernance pour superviser ces sujets. La direction a désigné sa vice-présidente principale, directrice du contentieux et secrétaire générale comme directrice du développement durable ; celle-ci sera donc la référente principale sur les questions ESG. Pour connaître le mandat du comité ESG, voir page 98 de la circulaire d'information (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf La consultation des parties prenantes est assurée au moyen d'enquêtes menées auprès des employés et grâce à la création d'un comité chargé des questions de diversité et d'inclusion, qui effectue des examens internes et prévoit de mener des enquêtes et des consultations externes. Se reporter à la page 6 du présent rapport pour plus d'informations sur l'évaluation externe de matérialité de Parkland.
GRI	102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	Le conseil d'administration est destinataire de rapports trimestriels sur les processus de gestion des risques en lien avec tous les aspects de l'activité de Parkland, y compris ses enjeux économiques, environnementaux et sociaux. Se reporter à la page 31 du présent rapport pour plus d'informations sur le système de gestion des risques de l'entreprise de Parkland.
GRI	102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Le comité ESG du conseil d'administration de Parkland se réunit tous les trimestres.
GRI	102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	Pour connaître le mandat du comité ESG, voir page 98 de la circulaire d'information (en anglais) : https://www.parkland.ca/application/files/9916/1679/7450/Parkland_Circular_SEDAR.pdf
GRI	102-33	Communication des préoccupations majeures	Il existe plusieurs mécanismes : <ul style="list-style-type: none"> l'équipe de direction est en lien direct avec le conseil d'administration ; le dispositif relatif aux dénonciateurs (https://www.parkland.ca/download_file/view/435/337) prévoit l'information du conseil et la production de rapports à son intention ; et l'équipe chargée des risques et des contrôles soumet des rapports trimestriels au conseil.
GRI	102-41	Accords de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> International : 12 % Canada : 9 % États-Unis : N/A
GRI	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Principales filiales incluses dans les états financiers : <ul style="list-style-type: none"> Canada : Corporation Parkland, Parkland Refining (B.C.) Ltd., Elbow River Marketing Ltd. États-Unis : Farstad Oil Inc., Superpumper Inc., Missouri Valley Petroleum Inc., Harts Gas and Foods, LLC., Rhinehart Oil Co., LLC., Parkland (US) Supply Corporation, Tropic Oil Company LLC. International : SOL Investments SEZC (détenue à 75 %)
GRI	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	Se reporter à la page 7 du présent rapport.

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	102-47	Liste des enjeux pertinents	Se reporter à la page 6 du présent rapport.
GRI	102-48	Réaffirmation des informations	Toutes les réaffirmations d'informations sont incluses à des fins de clarté ou pour plus de contexte sur les progrès réalisés.
GRI	102-49	Modifications relatives au reporting	Se reporter aux pages 6 et 7 du présent rapport.
GRI	102-50	Période de reporting	Se reporter à la page 7 du présent rapport.
GRI	102-51	Date du rapport le plus récent	30 septembre 2020
GRI	102-52	Cycle de reporting	Annuel
GRI	102-56	Vérification externe	Consciente de l'importance de cette démarche, Parkland compte réaliser une vérification externe dans les années à venir. En prévision de ce contrôle, nous avons demandé à notre équipe interne chargée des risques de procéder à une vérification des principaux indicateurs de reporting.
GRI	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	Se reporter aux pages suivantes du présent rapport : <ul style="list-style-type: none"> Changements climatiques : 12-17 Sécurité et préparation aux situations d'urgence : 18-21 Transport et stockage de produits : 22-25 Diversité et inclusion : 26-29 Gouvernance et éthique : 30-35
GRI	103-2	L'approche managériale et ses composantes	
GRI	103-3	Évaluation de l'approche managériale	
GRI	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Tous les chiffres sont exprimés en millions de dollars canadiens. <ul style="list-style-type: none"> Valeur économique directe générée : recettes : 14 040 Valeur économique distribuée : coûts opérationnels, les salaires et les avantages des employés, les paiements aux apporteurs de capitaux, les paiements au gouvernement de chaque pays et les investissements en faveur de la communauté : 1 607 Valeur économique mise en réserve : « valeur économique directe générée » à laquelle on soustrait la « valeur économique distribuée » : 12 433 Valeur économique directe générée : <ul style="list-style-type: none"> International : 6 443 Canada : 6 443 États-Unis : 1 857 Approvisionnement : 2 104
GRI	205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	<ul style="list-style-type: none"> Nombre total de cas avérés de corruption : 0 Nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption : 0 Nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption : 0 Actions en justice publiques relatives à la corruption intentées contre l'organisation ou ses employés au cours de la période de reporting et résultats de ces procédures : 0

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions en justice en cours ou achevées concernant un comportement anticoncurrentiel et des violations de la législation relative aux pratiques antitrust pour lesquelles l'organisation a été identifiée comme participant : 0 Issue principale des actions en justice achevées, notamment décisions et jugements : N/A
GRI	207-1	Approche de la politique fiscale	<ul style="list-style-type: none"> Parkland dispose d'un cadre fiscal mondial approuvé par le conseil d'administration, qui décrit le comportement attendu des personnes travaillant sur les questions de fiscalité au sein de l'entreprise. Ce cadre est à usage interne. Le directeur de l'impôt sur les sociétés de Parkland veille à la bonne application du cadre et signale les infractions matérielles au comité d'audit de Parkland chaque trimestre, le cas échéant. Un conseiller fiscal externe compétent est consulté avant toute mesure majeure de planification fiscale. Les principales questions d'ordre fiscal font l'objet d'une discussion trimestrielle avec le directeur financier et le président du comité d'audit de Parkland. Les ajustements fiscaux significatifs sont présentés au directeur financier et au comité d'audit tous les trimestres, permettant ainsi à la direction d'apprécier les risques d'ordre fiscal et le degré de conformité au cadre fiscal mondial de l'entreprise. Le cadre prévoit que toute préoccupation d'ordre fiscal soit communiquée au directeur financier et/ou au comité d'audit conformément à la politique de Parkland relative aux dénonciateurs. Les informations fiscales publiées sont auditées chaque trimestre par notre auditeur externe, PwC.
GRI	207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance fiscale et cadre de contrôle : voir GRI 207-1 ci-dessus. Mécanismes permettant de signaler les problèmes relatifs à la fiscalité dès lors qu'ils portent sur des pratiques contraires à l'éthique ou à la loi, et à l'intégrité de l'organisation : de manière informelle par l'intermédiaire de la hiérarchie et/ou via la ligne d'assistance de Parkland pour les dénonciateurs : https://www.parkland.ca/application/files/4216/1711/6700/Whistleblower-Policy-2021-FR.pdf Processus de certification : C-SoX, audit interne et autres examens visant à certifier l'efficacité des contrôles internes, notamment liés aux aspects fiscaux (Instrument national 52-109, Attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs)
GRI	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	<p>Parkland n'a identifié aucun cas de non-conformité majeure à la législation et à la réglementation environnementales.</p> <p>Amendes réglementaires relatives à l'environnement : 0</p>
GRI	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	<ul style="list-style-type: none"> Un incident signalé au cours de la période de reporting. Une enquête a été menée et le signalement a été jugé sans fondement.
GRI	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	<p>Parkland possède plusieurs programmes d'investissement social, parmi lesquels :</p> <ul style="list-style-type: none"> Partenariat Parkland et Moteur d'entraide : https://www.parkland.ca/fr/durabilite/communaute Comité consultatif communautaire et programme d'investissement social de la raffinerie de Burnaby (page en anglais) : https://www.burnabyrefinery.ca/en/community/overview Programmes « One Community, One Goal » et « Fill Up on Love » de Sol : https://solpetroleum.com/sol-gives-back-through-its-one-community-one-goal-initiative/ Fondation Ultramar : https://www.ultramar.ca/fr-qc/engagement-communautaire/fondation-ultramar/ <p>Se reporter à la page 33 du présent rapport pour plus d'informations sur le dialogue de Parkland avec les communautés.</p>

Méthode	Code de référence	Description	Données
Gouvernance et éthique			
GRI	416-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Aucun cas de non-conformité majeure au cours de la période de reporting.
GRI	417-3	Cas de non-conformité concernant la communication marketing	Aucun cas de non-conformité majeure au cours de la période de reporting.
GRI	418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	Aucune plainte fondée formulée au cours de la période de reporting.
GRI	419-1	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	Aucun cas de non-conformité majeure au cours de la période de reporting.
SASB	EM-RM-140a.2	Gestion de l'eau	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations de qualité de l'eau : 0
SASB	EM-RM-520a.1	Intégrité tarifaire et transparence	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à l'entente sur les prix ou à la manipulation des prix : 0
SASB	EM-RM-530a.1	Gestion de l'environnement juridique et réglementaire	Parkland use de multiples mécanismes pour identifier et atténuer les risques liés aux réglementations gouvernementales et aux projets de loi. Notre équipe chargée des politiques, du développement durable et des relations avec les pouvoirs publics entretient des relations suivies avec la puissance publique à différents échelons dans les pays où nous sommes implantés afin d'opérer une veille sur les changements législatifs et réglementaires envisagés ou actés. Nous avons des spécialistes en interne qui suivent les annonces gouvernementales et en interprètent les conséquences sur nos activités. L'entreprise est membre de diverses associations sectorielles dans les régions où elle est présente. Parkland fait également appel à des consultants externes spécialisés dans les questions de conformité et de veille réglementaire.
ODD ONU	17	Partenariats pour la réalisation des objectifs : renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser	Se reporter aux pages 9 et 26 à 29 du présent rapport.



Parkland.ca



ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés du présent rapport constituent des informations et des énoncés prospectifs (collectivement, des « énoncés prospectifs »). Plus précisément, le présent rapport contient des énoncés prospectifs à l'égard des objectifs et des plans de Parkland qui portent notamment sur les éléments suivants : i) changements climatiques : réduction des émissions de GES de champ d'application 1 et 2 sur l'activité Raffinage (15 % de réduction des émissions de GES par baril traité d'ici 2030) et sur l'activité Marketing (40 % de réduction des émissions de GES par site d'ici 2030) ; évaluation des possibilités de limiter les articles à usage unique chez les dépanneurs en 2022 et mise en place de mesures en ce sens d'ici 2023 ; réduction des émissions de GES de nos clients jusqu'à -1Mt/an d'ici 2026 ; volonté de proposer et d'encourager la commercialisation de carburants à faible teneur en carbone sur tous les marchés de Parkland d'ici 2026 ; intention de lancer le plus grand réseau, en nombre de sites, de recharge ultra-rapide pour véhicules électriques en Colombie-Britannique (Canada) ; le fait que, grâce au cotraitement, Parkland soit en passe de parvenir à retirer l'équivalent de 80 000 véhicules de promenade de la circulation en 2021 ; ii) sécurité et préparation aux situations d'urgence : zéro accident, zéro décès ; iii) transport et stockage de produits : diminution du volume de déversement par litre vendu : 50 % de réduction d'ici 2025, tout en continuant de viser l'Objectif Zéro ; iv) diversité et inclusion : 30 % des sièges du conseil d'administration réservés à des femmes d'ici 2023, et 30 % de femmes nommées à des postes de direction d'ici 2025 ; maintien d'un seuil de représentation des personnes noires, autochtones ou de couleur et des personnes LGBTQ+ d'au moins 10 % au sein du conseil d'administration et des postes de direction ; v) gouvernance et éthique : prise en compte de la performance ESG dans la rémunération des dirigeants d'ici 2022 ; amélioration des relations existantes avec les populations et les autochtones à travers la mise en œuvre de bonnes pratiques (passage de la certification RPA gérée par le CCEA, aide aux populations rurales et isolées) ; amélioration de la participation des employés éligibles au programme Partenariat Parkland (objectif : 60 %) ; élaboration de normes à l'intention des fournisseurs pour une chaîne d'approvisionnement durable d'ici 2022 et intégration de ces normes dans les contrats régissant nos relations avec nos principaux fournisseurs d'ici 2023 ; hausse des achats auprès d'acteurs locaux ou autochtones et du nombre d'offres d'emploi bénéficiant à ces populations dans chaque pays d'implantation ; fusions-acquisitions responsables, notamment à travers la réalisation d'une évaluation de durabilité dans le cadre du processus de vérification diligente avant toute acquisition, et l'application des politiques, objectifs et indicateurs de développement durable de Parkland à l'ensemble des sociétés nouvellement acquises dans les 12 mois en moyenne suivant la date d'acquisition ; développement de l'activité bas carbone de Parkland (diversification de la vente au détail + décarbonation de la vente commerciale) ; objectif : 400 millions \$ de BAIIA d'ici 2025.

Ces énoncés sont associés à des risques connus et inconnus, à des incertitudes et à d'autres facteurs pouvant entraîner des résultats ou événements substantiellement différents de ceux prévus. Aucune garantie ne peut être donnée quant à l'exactitude de ces attentes, et on ne saurait se fier indûment aux énoncés prospectifs du présent rapport. Ces énoncés prospectifs ne sont valables qu'à la date du présent rapport. Parkland ne s'engage aucunement à diffuser publiquement des mises à jour ou des révisions de quelque énoncé prospectif que ce soit, sauf dans la mesure où les lois sur les valeurs mobilières l'y contraignent. Les résultats réels peuvent différer substantiellement de ceux prévus dans ces énoncés prospectifs en raison de nombreux risques et incertitudes, notamment, mais sans s'y limiter : la conjoncture générale de l'économie, du marché et des affaires ; les mesures prises par des autorités gouvernementales ou des organismes de réglementation ; les changements et évolutions de la réglementation ; ainsi que d'autres facteurs, dont bon nombre échappent au contrôle de Parkland. Consultez également les descriptions des risques et incertitudes qui figurent dans les sections « Énoncés prospectifs » et « Facteurs de risque » de la notice annuelle de Parkland, ainsi que dans les sections « Énoncés prospectifs » et « Facteurs de risque » du rapport de gestion trimestriel de Parkland. Ces deux documents sont déposés sur SEDAR et accessibles sur le site Web de Parkland, www.parkland.ca.