



# E

# S

# G

2025

Rapport environnemental, social et de gouvernance

 **savaria**<sub>MD</sub>

## MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Les énoncés prospectifs incluent tous les énoncés qui ne se réfèrent pas à des faits historiques et sont généralement identifiés par des mots tels que « objectif », « but », « plan », « principe », « avoir l'intention », « stratégie », « en cours », « prévisions », et d'autres expressions similaires. Ils incluent, mais sans s'y limiter, les énoncés dans ce rapport concernant nos objectifs de durabilité, la mise en oeuvre de notre stratégie ESG, et l'alignement avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies, ainsi que les énoncés concernant nos plans d'affaires et objectifs, tels que ceux concernant les plans de continuité des affaires, les investissements dans nos infrastructures de fabrication, nos opérations et/ou notre chaîne d'approvisionnement, l'énergie, les émissions de gaz à effet de serre (GES) et/ou les initiatives de réduction des déchets, les objectifs environnementaux et sociaux, ainsi que nos plans pour mettre en oeuvre nos stratégies ESG et de durabilité.

De par leur nature, les énoncés prospectifs sont soumis à des risques et incertitudes inhérents, notamment les risques associés à l'économie mondiale, les marchés financiers, notre capacité à identifier et mettre en oeuvre des solutions pour réduire la consommation d'énergie et adopter des sources d'énergie plus propres, notre capacité à identifier et à réaliser des investissements appropriés dans les énergies renouvelables et/ou l'efficacité énergétique, notre capacité à continuer à réaliser des réductions significatives absolues et/ou liées à l'intensité de la consommation d'énergie, des émissions de GES et de l'utilisation des matériaux dans nos opérations, et d'autres risques associés à l'atteinte de nos objectifs et cibles ESG et de durabilité.

Les énoncés prospectifs sont formulés en fonction d'hypothèses, y compris des hypothèses concernant les conditions économiques futures et les actions à entreprendre. Ces hypothèses peuvent s'avérer inexactes, et, par conséquent, nos résultats ou événements réels peuvent différer considérablement de nos attentes exprimées ou implicites dans les énoncés prospectifs. Il n'est pas garanti que Savaria atteindra ses objectifs ou ses buts ESG.

Les lecteurs sont avertis de ne pas accorder une confiance excessive aux énoncés prospectifs, car plusieurs facteurs peuvent mener à des résultats ou événements très différents de ceux exprimés dans les énoncés prospectifs.

Sauf si la loi l'exige, Savaria décline toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser les énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs de ce rapport sont présentés dans le but d'aider nos parties prenantes à comprendre certains de nos objectifs de durabilité et de nos objectifs ESG dans le contexte de notre environnement opérationnel et de notre stratégie. Ces informations peuvent ne pas convenir à d'autres fins.



## PÉRIODE DE RAPPORT ET LIMITES ORGANISATIONNELLES

La période de rapport pour les informations contenues dans ce rapport ESG 2025 va du 1er janvier au 31 décembre 2025. Sauf indication contraire, les termes « Savaria », « la société », « nous » et « notre » font référence à Savaria Corporation et à ses filiales tout au long de ce rapport.

## INFORMATIONS FINANCIÈRES

Toutes les informations financières et les calculs d'intensité connexes sont présentés en dollars canadiens, sauf indication contraire. Nous nous engageons à améliorer en permanence notre travail et nos rapports ESG, et nous accueillons vos commentaires et suggestions. Les questions ou commentaires peuvent être adressés à: [investor@savaria.com](mailto:investor@savaria.com).

## RESPECT DES NORMES INDÉPENDANTES

Les estimations des émissions de gaz à effet de serre (GES) présentées dans le présent rapport ont été préparées conformément au Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard. Savaria a retenu les services d'un consultant tiers afin de soutenir le calcul des émissions et d'appuyer la préparation des informations contenues dans le présent rapport, notamment par l'utilisation de la plate-forme logicielle du consultant pour la collecte, la gestion et le calcul des données relatives aux émissions.

# ESG 2025

## Table des matières



**4**

### INTRODUCTION

Faits saillants ESG 2025

Message du président  
et chef de la direction

Notre stratégie ESG



**8**

### NOTRE ENTREPRISE

À propos de Savaria

Notre mission, notre  
vision et nos valeurs



**11**

### VOLET ENVIRONNEMENTAL

Innovation de produits  
durables

Gestion de l'énergie  
et des émissions



**20**

### VOLET SOCIAL

Santé, bien-être et sécurité  
des employés

Formation des employés  
et développement des  
compétences

Savaria dans la  
communauté



**31**

### PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Qualité et sécurité  
des produits

Pratiques commerciales  
éthiques



**35**

### ANNEXES

Environnement

Ressources humaines

Impact économique

Gouvernance

# 01

## Introduction

Savaria s'engage à adopter des pratiques d'affaires durables et responsables qui créent une valeur pérenne pour l'ensemble de ses parties prenantes. Guidée par ses principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), elle s'efforce d'améliorer la performance environnementale de ses activités tout en contribuant de manière significative aux communautés qu'elle dessert.

Le rapport ESG 2025 présente une mise à jour de sa stratégie de développement durable en évolution, en mettant en lumière à la fois de nouvelles initiatives et les progrès continus réalisés dans le cadre des principaux programmes lancés en 2024. Cette édition approfondit et clarifie davantage l'information divulguée, renforçant ainsi son engagement envers la transparence et l'amélioration continue.



Faits saillants ESG 2025

Volet environnemental

7,2 %

L'intensité des émissions de GES de Savaria a diminué de 7,2 % en 2025

92 %

des sièges d'escalier Freecurve vendus sur le marché néerlandais contenaient des composants remis à neuf

571 364 livres

de mousse ont été recyclées à Greenville



Volet social



27 150

heures de formation dispensées

2 M \$

La Fondation Bourassa Savaria a versé plus de 2 millions de dollars depuis sa création

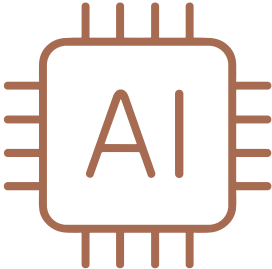


Lancement de notre toute première Semaine mondiale de la sécurité

Pratiques de gouvernance



Mise en oeuvre d'une politique de gestion de la chaîne d'approvisionnement



Adoption d'une politique sur l'intelligence artificielle

50 %

En Europe, une bonification de la formation des techniciens chargés des relevés a permis de réduire les annulations d'installations de sièges d'escalier attribuables à des erreurs de relevé de 50 % par rapport à l'année précédente



MESSAGE DE

# Sébastien Bourassa

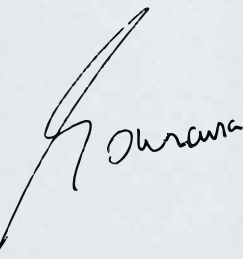
Président et chef de la direction

L'année a été exceptionnelle chez Savaria à bien des égards. Alors que nous avons poursuivi la mise en oeuvre des initiatives de transformation *Savaria One*, nous avons constaté un fort enthousiasme de la part de nos employés à apporter des contributions significatives à l'amélioration de nos façons de faire. À l'échelle de l'organisation, les équipes se sont mobilisées avec des idées, de l'énergie et un réel sens des responsabilités.

Nos usines ont été réorganisées afin d'en accroître l'efficacité et d'en améliorer les flux, tandis que des initiatives en matière de qualité et des projets d'amélioration des processus — petits et grands — ont été menés à terme tout au long de l'année. L'esprit d'équipe et la fierté étaient manifestes partout où je me suis rendu. J'ai passé plus de 60 jours à visiter nos installations, dont 6 jours consacrés à l'installation sur le terrain de plates-formes élévatrices Luma. Le sentiment constant d'engagement et d'imputabilité était indéniable.

En 2023, nous avons déployé les valeurs de notre entreprise — collaboration, qualité, expertise, passion et sécurité. Ces valeurs ont pris vie de façon visible grâce à des affiches et à une signalisation installées dans nos usines et nos bureaux, en cinq langues. À l'aube de 2025, il est devenu évident que ces valeurs ne sont plus simplement des mots affichés au mur. Elles se reflètent de plus en plus dans nos actions quotidiennes, dans nos décisions et dans la culture que nous bâtissons ensemble.

Je suis particulièrement fier de l'attention accrue que nos employés ont accordée à la sécurité en 2025. Nous concevons des produits qui contribuent à la sécurité de nos clients, et il est tout aussi essentiel d'assurer la sécurité de nos propres employés. Notre toute première Semaine mondiale de la sécurité a concrétisé cet engagement au moyen de célébrations créatives, d'activités de formation pertinentes et d'initiatives de consolidation d'équipe dirigées par notre comité mondial de santé et sécurité.



Sébastien Bourassa  
Président et chef de la direction



# Notre stratégie ESG

La stratégie ESG de Savaria est guidée par notre analyse de matérialité, qui nous permet de concentrer nos efforts sur les enjeux les plus importants pour nos parties prenantes et en cohérence avec notre raison d'être.

Nous intégrons les principes ESG dans l'ensemble de nos activités en mettant l'accent sur six principaux enjeux prioritaires:

## Volet environnemental



### Innovation de produits durables

Développer des produits qui minimisent l'impact environnemental par la conception responsable, la réduction des déchets et la prolongation de la durée de vie des produits.

### Gestion de l'énergie et des émissions

Réduire notre empreinte carbone grâce à l'efficacité énergétique, à l'adoption des énergies renouvelables et aux améliorations opérationnelles.

## Volet social



### Santé, bien-être et sécurité des employés

Créer un environnement de travail sécuritaire, sain et inclusif pour tous les employés.

### Formation des employés et développement des compétences

Investir dans les compétences des employés, leur croissance professionnelle et leur développement en leadership.

## Pratiques de gouvernance



### Qualité et sécurité des produits

Veiller à ce que nos produits respectent des normes de qualité et de sécurité rigoureuses pour soutenir nos clients et nos communautés

### Pratiques commerciales éthiques

Respecter les plus hauts standards d'intégrité, de transparence et de responsabilité d'entreprise.

# 02

## Notre entreprise

### Mobilité pour mieux vivre

À titre de chef de file mondial de l'accessibilité, Savaria conçoit et fabrique des produits visant à favoriser la mobilité des personnes à domicile, dans les espaces publics et dans les établissements de santé. Pour le marché résidentiel, Savaria propose des ascenseurs résidentiels, des plates-formes élévatrices traversant le plancher, des plates-formes élévatrices, des sièges d'escalier et des lève-personne. Pour les applications commerciales, la gamme de produits comprend des plates-formes élévatrices pour fauteuil roulant, des ascenseurs accessibles et des monte-matériaux. Les lève-personne, les toiles, les lits médicaux et les surfaces thérapeutiques constituent les principaux produits de notre secteur Équipements médicaux.



Notre vaste gamme de produits comprend deux secteurs clefs:

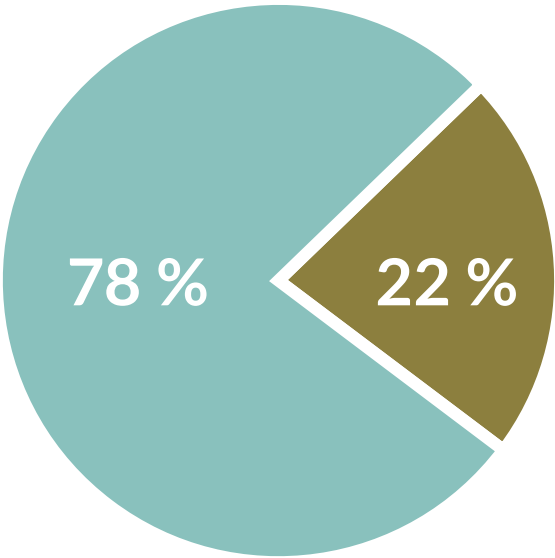
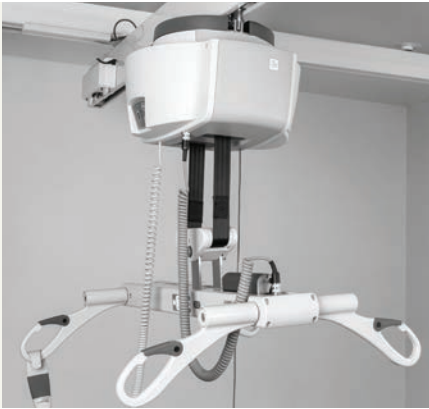
Accessibilité

Ascenseurs résidentiels et commerciaux, plates-formes élévatrices pour fauteuil roulant, sièges d'escalier, véhicules adaptés et aides à la mobilité visant à améliorer la vie quotidienne et à favoriser un environnement sans obstacle.



Équipements médicaux

Lève-personne et toiles, aides au transfert, lits médicaux, surfaces thérapeutiques et équipements de bain conçus pour soutenir le bien-être des patients et des soignants.



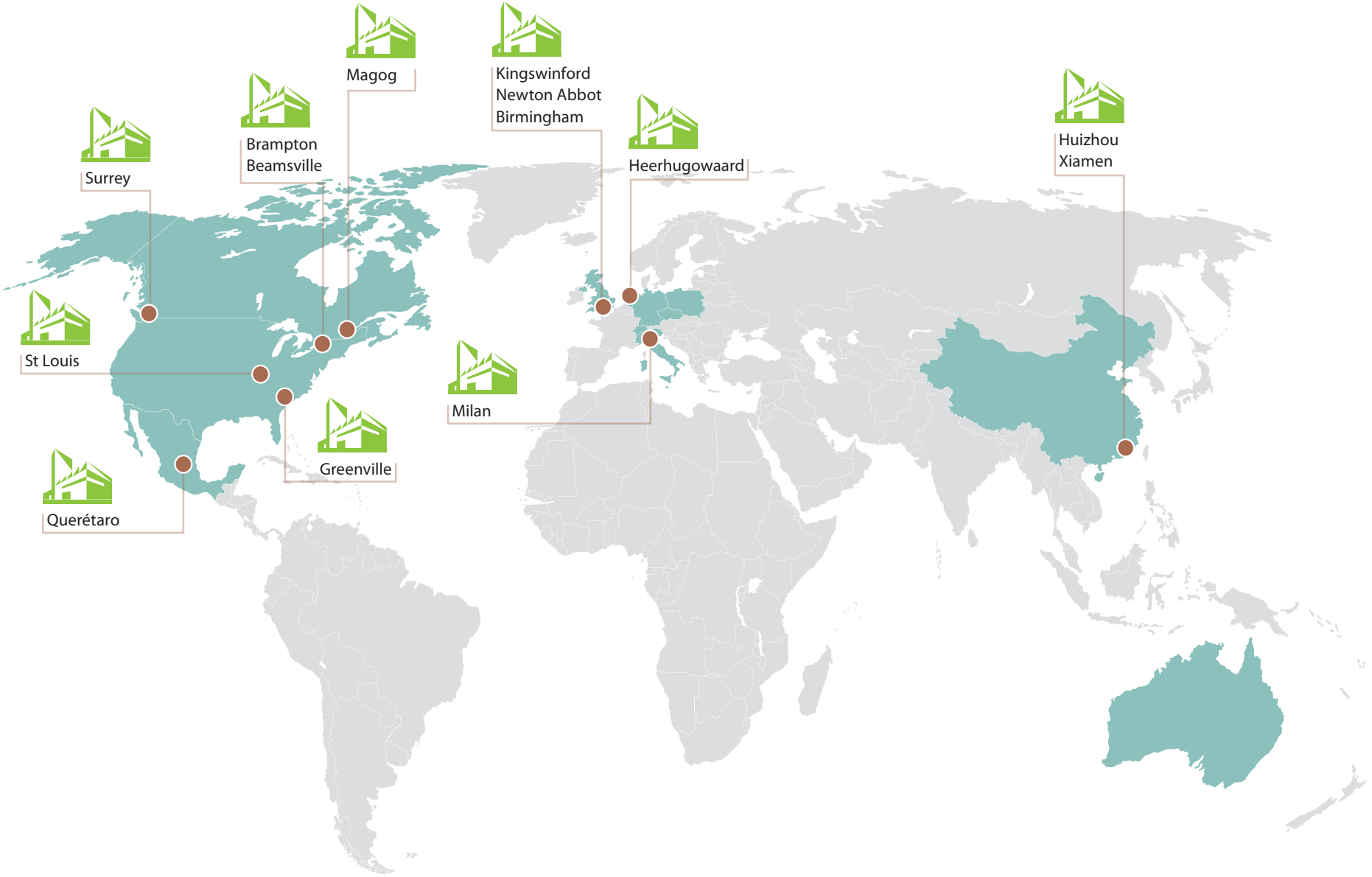
Revenu total de  
**913,5 M \$**  
en 2025

Accessibilité Équipements médicaux

LA PORTÉE MONDIALE DE SAVARIA

Savaria exerce ses activités à l'échelle mondiale grâce à des installations manufacturières situées aux États-Unis, au Canada, au Mexique, en Chine, au Royaume-Uni, en Italie et aux Pays-Bas. Au cours des deux dernières années, Savaria a amélioré l'efficacité de son réseau de distribution, de sa chaîne d'approvisionnement et de ses processus d'approvisionnement globaux grâce à son programme de transformation *Savaria One*.

Savaria exploite 14 installations manufacturières ou de distribution représentant plus d'un million de pieds carrés de superficie. Un vaste réseau de distributeurs et de bureaux de vente directs dessert les marchés locaux en offrant des solutions personnalisées adaptées aux besoins des clients. Dans un contexte de vieillissement mondial de la population, Savaria perçoit un potentiel de croissance dans pratiquement tous les marchés où elle est présente.



## Notre mission, notre vision et nos valeurs

L'accessibilité est au coeur de notre raison d'être et façonne notre approche en matière de durabilité, d'innovation et de responsabilité d'entreprise. Guidés par notre vision de favoriser l'autonomie et la mobilité pour mieux vivre, nous offrons des solutions concrètes qui améliorent la mobilité et l'accès dans la vie quotidienne. Nous accordons la priorité à la qualité et à l'innovation tout en répondant aux besoins évolutifs des personnes que nous desservons.

Nos engagements ESG s'alignent sur les valeurs qui définissent notre façon d'agir et de prendre des décisions chaque jour. Ces valeurs nous guident afin d'agir de manière durable, d'exercer nos activités avec intégrité et de favoriser un environnement inclusif pour nos employés, nos clients et nos partenaires.

**VISION:** Permettre aux gens de se réapproprier leur liberté avec la mobilité pour la vie.

**MISSION:** Grâce à son sens de l'innovation et à son expertise, Savaria offre des produits afin d'améliorer la mobilité des gens dans leur quotidien. Nous sommes déterminés à fabriquer des produits de qualité selon les besoins de nos clients.

## Valeurs:

### Qualité

Nous aspirons à fournir des produits et des services de qualité dès le premier coup.



### Collaboration

Nous encourageons la collaboration pour générer des idées et des innovations, et nous valorisons une communication claire et ouverte pour créer un travail d'équipe solide.



### Sécurité

Nous nous engageons à protéger la santé et le bien-être de nos clients, du public et de nos employés.



### Passion

Notre contribution fait une différence et nous travaillons avec passion pour offrir le meilleur à nos clients.



### Expertise

Nos connaissances et notre expérience ont fait de nous l'un des chefs de file de l'industrie et nous soutenons activement la formation continue pour assurer notre croissance future.



# 03 Volet environnemental

L'approche environnementale de Savaria vise à réduire les déchets, à améliorer l'utilisation de l'énergie et à favoriser des innovations contribuant à une planète en meilleure santé.

Grâce à nos axes prioritaires en matière d'innovation durable des produits et de gestion de l'énergie et des émissions, nous nous efforçons de gérer les ressources de manière responsable, de réduire les émissions et d'offrir des solutions durables et respectueuses de l'environnement à nos clients et aux communautés que nous desservons.





## Innovation de produits durables

Notre approche repose sur la réduction des déchets, l'emballage durable et l'économie circulaire. Ensemble, ces initiatives améliorent l'efficacité des matériaux, réduisent les émissions et favorisent la longévité des produits.

### RÉDUCTION DES DÉCHETS

Nous réduisons les déchets en optimisant la planification de la production, en modernisant nos équipements et en minimisant les surplus de matériaux.

### Modernisation des équipements de peinture à Beamsville

Nous avons modernisé notre atelier de peinture en y installant un nouveau système de rails éliminant les arrêts causés par des défaillances, réduisant ainsi la consommation de gaz naturel et d'électricité. Le système de lubrification repensé améliore la précision et la durabilité grâce à des lignes de pulvérisation temporisées ciblant des zones spécifiques, à un débit d'huile ajustable et à un positionnement optimisé pour une application plus précise. Des composants résistants aux hautes températures préviennent également la combustion de l'huile dans les fours. Un réservoir de plus grande capacité doté d'alertes de niveau bas réduit le besoin de surveillance manuelle. De plus, le nouveau tamiseur de peinture fonctionne plus silencieusement et réduit de moitié le temps de tamisage, permettant d'économiser environ 950 kg de matériaux.

### Mise à jour sur la mise à niveau de la cabine de pulvérisation à Surrey

En 2024, nous avons réalisé une importante modernisation de la cabine de peinture de notre installation de Surrey, dont les bénéfices se sont pleinement concrétisés en 2025. Le nouveau système intègre un procédé de récupération de la peinture qui devrait permettre d'économiser 11 300 kg en 2025, tout en favorisant une utilisation plus efficace de la peinture. Il permet également des changements de couleur plus rapides et plus efficaces, réduisant les temps d'arrêt et améliorant la fluidité globale de la production.

# 12 250 kg

de peinture économisés en 2025



### Programme de recyclage de la mousse

À Greenville, nous exploitons un programme de recyclage de la mousse en partenariat avec un sous-traitant, ce qui nous permet de détourner les résidus de mousse vers un procédé de transformation plutôt que vers l'élimination. Le matériau est converti en granules et réutilisé, réduisant ainsi les déchets envoyés à l'enfouissement tout en générant un crédit pour la mousse retournée. En 2025, ce programme nous a permis de recycler 571 364 livres de mousse, soutenant ainsi nos pratiques d'économie circulaire et une fabrication plus durable.

### Optimisation du robot de soudage à Heerhugowaard

En améliorant l'utilisation de notre robot de soudage à l'installation de Heerhugowaard, nous avons accru la constance des processus et la qualité globale, réduisant ainsi les reprises et les rebuts. Cette diminution des déchets nous a permis d'économiser 27,5 tonnes d'acier.





73%

taux d'utilisation des conteneurs à Savaria Huizhou

## Emballage durable

Nous optimisons nos emballages en réduisant l'utilisation de matériaux, en diminuant le recours au plastique et en améliorant l'utilisation des conteneurs.

### Efficacité des conteneurs

Savaria continue d'améliorer l'efficacité d'utilisation des conteneurs pour les expéditions en provenance de Chine. En 2025, le taux moyen d'utilisation des conteneurs pour les expéditions de Savaria Huizhou a atteint 73 %, reflétant l'amélioration des méthodes d'emballage et de planification des chargements. Une utilisation accrue permet d'expédier davantage de produits par conteneur, réduisant ainsi les émissions liées au transport.



### Réduction des matériaux d'emballage

À notre installation de Huizhou, nous réduisons l'utilisation de mousse et de palettes en bois en repensant la façon dont les pièces sont manipulées et entreposées, ce qui permet d'expédier davantage de pièces sans recourir à ces matériaux.

En plus de minimiser les déchets, les composants requis pour une demi-journée de production sont regroupés sur un seul chariot, ce qui réduit de 50 % l'espace au sol nécessaire et libère de l'espace pour d'autres usages.

### Recyclage des composants dans les emballages au Royaume-Uni

À notre usine de Kingswinford, au Royaume-Uni, Savaria utilise désormais des housses plastiques composées à 95 % de matières recyclées, intégrant 6,16 tonnes de matériaux recyclés dans nos emballages. Cette transition réduit la dépendance aux plastiques vierges et soutient nos objectifs d'économie circulaire et de réduction des déchets.



## Économie circulaire

Nous prolongeons la durée de vie des produits, améliorons leur réparabilité et recherchons des occasions de récupérer ou de réutiliser des matériaux.

### Programme de modernisation

Plusieurs de nos bureaux de vente directs offrent des programmes de modernisation d'ascenseurs visant à mettre à niveau de l'équipement et à prolonger sa durée de service. Cette approche constitue une solution rentable par rapport au remplacement complet, tout en améliorant la performance et la fiabilité des ascenseurs.

À titre d'exemple, dans le marché de Toronto, environ 11 % de nos projets d'ascenseurs et de plates-formes élévatrices en 2025 concernaient des modernisations. Ces travaux ont permis de remplacer des composants vieillissants et de mettre à niveau les systèmes de contrôle, les moteurs et les systèmes d'entraînement, améliorant ainsi la sécurité et la fluidité de fonctionnement.

**92 %**  
des sièges d'escalier Freecurve vendus et installés aux Pays-Bas en 2025 comprenaient un composant remis à neuf

### Programme de récupération et de remise à neuf des sièges d'escalier

La remise à neuf demeure un pilier de nos efforts en matière d'économie circulaire, permettant de reconditionner les sièges d'escalier retournés et de les remettre en service. Cette approche prolonge la durée de vie des produits, réduit les déchets et diminue la demande en nouvelles matières premières.

Sur le marché néerlandais, 92 % des sièges d'escalier Freecurve vendus en 2025 contenaient des composants remis à neuf. Forts de ce succès aux Pays-Bas, nous avons élargi le programme cette année aux modèles de sièges d'escalier au Royaume-Uni, étendant ainsi nos initiatives de remise à neuf à l'ensemble de la gamme de produits de sièges d'escalier.

Cet avantage en matière d'économie circulaire a également renforcé notre position dans les appels d'offres concurrentiels, nous permettant de répondre aux exigences de durabilité intégrées dans certains contrats gouvernementaux et demandes de propositions.





## Gestion de l'énergie et des émissions

Savaria vise à améliorer l'efficacité énergétique de ses usines tout en réduisant l'intensité carbone globale de ses activités, notamment par la transition vers des sources d'énergie plus propres.

## Amélioration de la performance énergétique dans nos usines

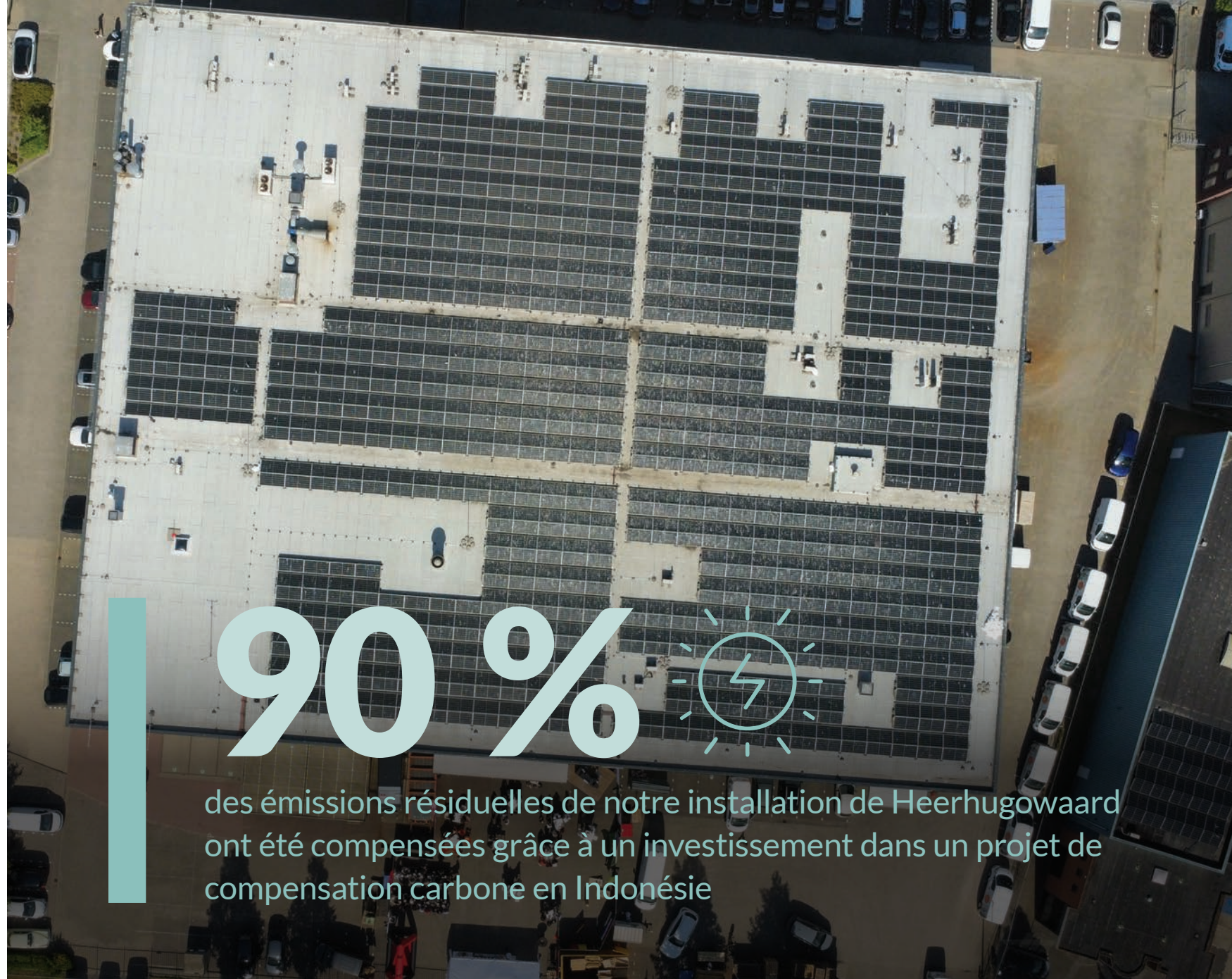
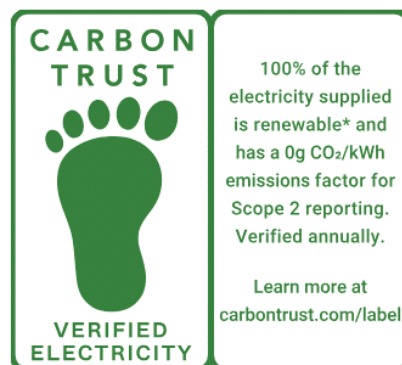
Les modernisations continues des infrastructures et l'utilisation accrue d'énergies plus propres contribuent à réduire l'empreinte environnementale de nos installations.

### PROGRAMME D'ÉNERGIE PROPRE

Savaria exploite plusieurs usines dans des régions où les réseaux électriques présentent une faible intensité carbone. Nos installations en Colombie-Britannique et au Québec sont principalement alimentées par l'hydroélectricité, tandis que l'Ontario bénéficie d'un approvisionnement énergétique composé d'hydroélectricité et d'énergie nucléaire. Ces emplacements procurent un avantage structurel important en assurant qu'une part significative de notre électricité provient de sources propres et sans carbone.

En Europe, nous avons renouvelé nos contrats d'achat d'énergie propre pour nos installations de Heerhugowaard (Pays-Bas) et Kingswinford (Royaume-Uni), assurant un approvisionnement continu en électricité à faible teneur en carbone grâce à des contrats certifiés d'énergie verte. En 2025, notre installation de Lainate (Italie) a conclu pour la première fois un contrat d'énergie propre, s'alignant ainsi sur nos autres installations européennes.

Ensemble, ces mesures ont fait en sorte que 25 % de la consommation totale d'énergie de Savaria en 2025 provenait de sources d'énergie propres.



### INITIATIVES DE COMPENSATION CARBONE

Indépendamment de nos initiatives opérationnelles en matière d'énergie, notre installation de Heerhugowaard a investi en 2025 dans un projet certifié de compensation carbone: un projet de petite centrale hydroélectrique en Indonésie. Cette compensation représente 220 tonnes métriques d'équivalents CO<sub>2</sub> (mtCO<sub>2</sub>e), couvrant plus de 90 % des émissions résiduelles de cette installation. Bien qu'elle ne remplace pas la réduction des émissions à la source, cette initiative soutient des projets climatiques de haute qualité sur le marché volontaire du carbone.



## EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE – CARBURANT

### Électrification du parc de véhicules

Savaria a poursuivi l'électrification de son parc automobile en 2025 en ajoutant 10 nouveaux véhicules électriques et hybrides, portant à 57 le nombre total de véhicules à faibles émissions, soit environ 10 % de l'ensemble du parc. Cette transition progressive contribue à réduire nos émissions directes de CO<sub>2</sub>. Outre nos véhicules routiers, la majorité de nos chariots élévateurs sont électriques.

### Optimisation des itinéraires

À l'échelle de l'organisation, Savaria optimise la planification des déplacements de ses techniciens afin d'améliorer l'efficacité et de limiter les kilomètres inutiles. Ces efforts reposent sur une planification plus intelligente visant à réduire la consommation globale de carburant.

À notre bureau direct de Laval, nous améliorons la planification des routes de service afin de raccourcir les distances parcourues par les techniciens. En regroupant les interventions dans les mêmes zones géographiques, nous diminuons la consommation de carburant et permettons aux équipes de servir davantage de clients dans un même laps de temps. En 2025, cette initiative a permis de réduire la consommation de carburant de 4 035 litres.

Au Royaume-Uni, Handicare a poursuivi ses efforts d'optimisation des itinéraires afin de réduire la consommation de carburant. En améliorant la planification des routes et en exploitant un parc de véhicules plus écoénergétique, l'entreprise a considérablement accru son efficacité opérationnelle. Grâce à ces initiatives, Handicare a réduit sa consommation de carburant de 81 000 litres en 2025.

81 000 

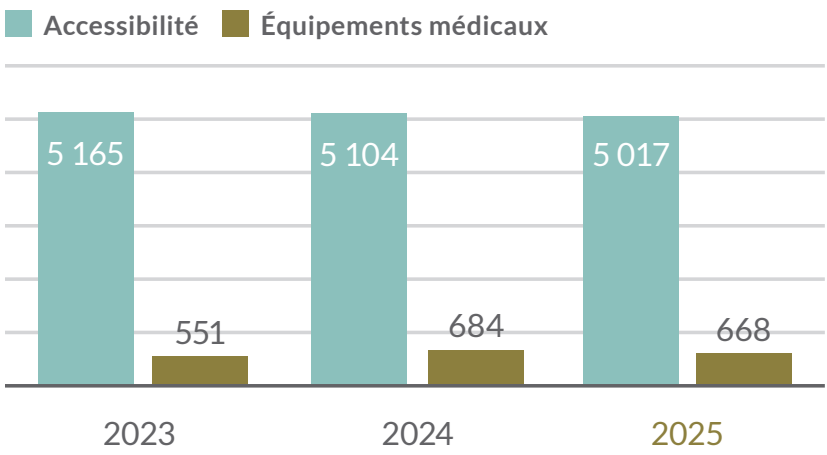
réduction de 81 000 litres de la consommation  
de carburant au Royaume-Uni en 2025

# Sommaire des émissions de GES 2025

Les émissions de gaz à effet de serre constituent le principal indicateur mesurable de l'impact environnemental de nos activités. Nous surveillons et gérons ces émissions dans l'ensemble de nos installations manufacturières et de notre parc de véhicules afin d'évaluer notre performance et d'orienter nos efforts de réduction. En 2025, les émissions totales de portée 1 et de portée 2 ont diminué de 1,5 %, pour s'établir à 11 034 mtCO<sub>2</sub>e, reflétant les améliorations continues de l'efficacité opérationnelle et l'approvisionnement en énergie propre, tout en soutenant la croissance des revenus.



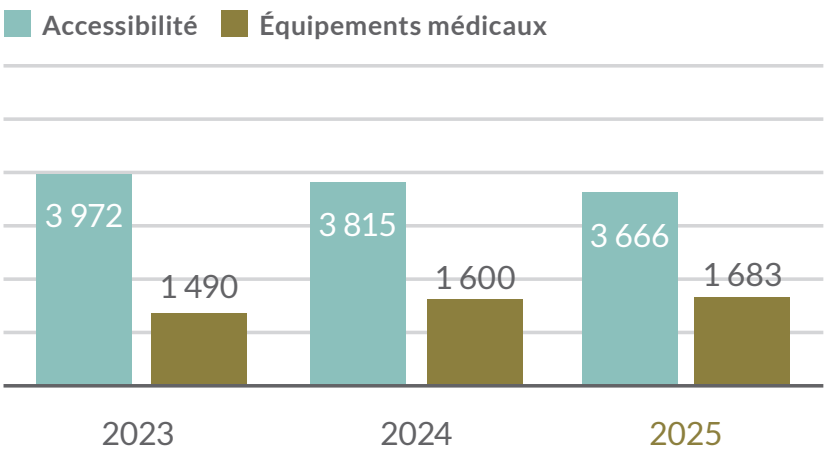
## PORTÉE 1



**Les émissions de portée 1 ont diminué de 1,8 %, s'établissant à 5 684 mtCO<sub>2</sub>e.**

- Les émissions de portée 1 du secteur Accessibilité ont diminué de 1,7 %, grâce à l'électrification graduelle du parc de véhicules en Europe, à l'optimisation des itinéraires et à une amélioration de la qualité réduisant les visites répétées des techniciens.
- Les émissions de portée 1 du secteur Équipements médicaux ont diminué de 2,5 %, reflétant la stabilisation de l'activité des véhicules après la croissance observée l'année précédente.
- La consommation de carburant des véhicules représentant la majorité des émissions de portée 1, la transition du parc de véhicules et l'optimisation des déplacements demeurent centrales à notre stratégie de décarbonation.

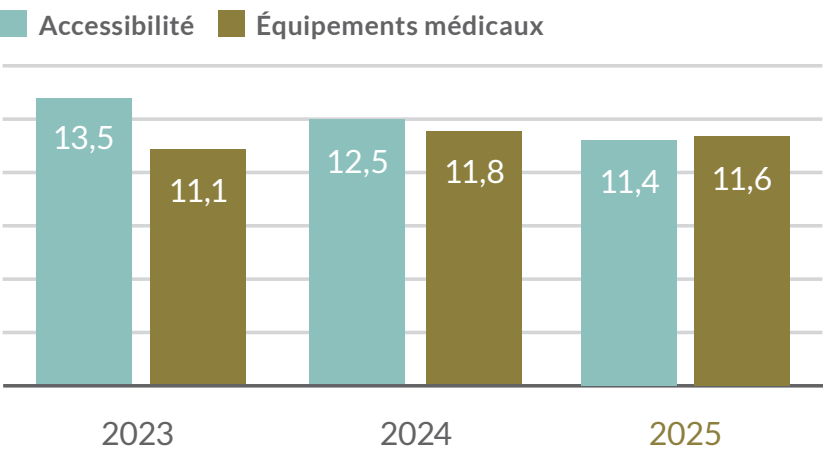
## PORTÉE 2



**Les émissions de portée 2 (approche basée sur l'emplacement) ont diminué de 1,2 % pour s'établir à 5 350 mtCO<sub>2</sub>e.**

- Les émissions de portée 2 du secteur Accessibilité ont diminué de 3,9 %, grâce à l'approvisionnement en électricité propre et à l'optimisation des processus manufacturiers améliorant l'efficacité énergétique.
- Les émissions de portée 2 du secteur Équipements médicaux ont augmenté de 5,2 %, principalement en raison de volumes de production plus élevés en Amérique du Nord.
- Les émissions de portée 2 (approche basée sur le marché) ont également diminué, en raison d'un approvisionnement accru en énergie verte dans nos installations européennes.

## INTENSITÉ DES ÉMISSIONS



**L'intensité des émissions (approche basée sur le marché) a diminué de 7,1 % pour s'établir à 11,5 mtCO<sub>2</sub>e par million de dollars de revenus.**

- L'intensité du secteur Accessibilité s'est améliorée de 8,5 %, poursuivant sa tendance à la baisse amorcée depuis trois ans.
- L'intensité du secteur Équipements médicaux s'est améliorée de 1,8 %, les gains d'efficacité compensant progressivement les impacts liés à la croissance.
- Au cours des trois dernières années, les revenus ont augmenté tandis que les émissions absolues sont demeurées relativement stables, démontrant un découplage continu entre la croissance et les émissions.

# 04

## Volet social

Les efforts de responsabilité sociale de Savaria s'articulent autour de trois axes principaux: la santé, le mieux-être et la sécurité des employés, la formation et le développement de la main-d'oeuvre, et l'engagement communautaire et les dons caritatifs. Ensemble, ces priorités orientent notre approche visant à soutenir nos employés et à contribuer au bien-être des communautés où nous exerçons nos activités.





## Santé, bien-être et sécurité des employés

Savaria s'engage à protéger la santé et le bien-être de ses employés, de ses clients et du public. En 2025, nous avons renforcé notre approche en misant sur une culture de sécurité cohérente et axée sur la prévention dans l'ensemble de nos opérations, intégrant davantage la sécurité dans les pratiques quotidiennes et en faisant un élément central de l'ADN de Savaria.

### AMÉLIORATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

En 2025, Savaria a renforcé sa gouvernance mondiale en santé et sécurité (S&S) par la création d'un comité mondial S&S et par l'adoption continue des Règles d'or de sécurité dans toutes les régions. Nous avons également introduit de nouvelles politiques et procédures, notamment une politique sur les équipements de protection individuelle préventifs et des formulaires standardisés d'enregistrement des accidents.

### Formation et sensibilisation

Nous avons élargi la formation en sécurité par des causeries régulières sur la santé et sécurité au travail et lancé une Semaine mondiale de la sécurité afin de renforcer les pratiques sécuritaires et de maintenir la santé et la sécurité au premier plan.

### Systèmes de suivi et de gestion

De nouveaux tableaux de bord et fiches de performance mondiaux en santé et sécurité permettent désormais de suivre les indicateurs clefs de performance dans l'ensemble de l'organisation, offrant une visibilité cohérente sur les résultats et facilitant l'identification des secteurs nécessitant une attention particulière.

### Prévention et pratiques sur le terrain

Les efforts de prévention sur le terrain ont été renforcés par des tournées de sécurité effectuées par la direction et par l'amélioration des mécanismes de déclaration des incidents. Nous avons également bonifié les processus de mesures correctives grâce à des Alertes sécurité mondiales décrivant les incidents, analysant les causes fondamentales et précisant les actions mises en place pour prévenir leur récurrence.

Ces efforts combinés ont contribué à la diminution continue du taux global d'incidents enregistrables de Savaria au cours des deux dernières années.

PREMIÈRE SEMAINE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ

Dans le cadre de notre engagement continu envers la santé et la sécurité tout au long de l’année, Savaria a tenu sa toute première Semaine mondiale de la sécurité en octobre 2025, dans l’ensemble de ses installations. Cette semaine a été marquée par des activités coordonnées visant à promouvoir la sensibilisation à la sécurité, à renforcer les bonnes pratiques et à mobiliser les employés autour de formations pratiques.



**Engagement de la direction et causeries sur la sécurité**  
Tout au long de la semaine, les dirigeants locaux ont tenu des discussions ciblées sur la sécurité, examiné les tendances et les causes fondamentales des incidents, partagé les leçons apprises et animé des causeries sur la sécurité dans chaque service.



**Formation pratique et initiatives en matière de sécurité**  
Les employés ont participé à diverses initiatives, notamment des formations en ergonomie, des exercices pratiques d’intervention d’urgence et d’utilisation d’extincteurs, des formations en premiers soins et en réanimation cardio-respiratoire, des séances d’étirement et de mieux-être, ainsi que d’autres activités liées à la santé et à la sécurité.



**Mobilisation des employés et initiatives de mieux-être**  
D’autres activités de mobilisation comprenaient des questionnaires sur la sécurité, des défis et des inspections surprises menées par nos « ninjas de la sécurité ». Des initiatives axées sur le mieux-être, offertes dans les semaines précédant la Semaine de la sécurité, ont également favorisé la participation, notamment des défis de marche, des journées de sensibilisation à la santé mentale et divers événements sportifs.

### DÉFI MIEUX-ÊTRE DE 5 JOURS

Dans le cadre de notre première Semaine de la sécurité, nous avons lancé un défi santé de cinq jours destiné à tous les employés. Chaque journée mettait l'accent sur une habitude différente, allant de l'augmentation de l'activité physique à l'adoption d'une alimentation équilibrée et de routines quotidiennes plus conscientes, invitant les employés à réfléchir à l'importance du bien-être personnel tant au travail qu'à la maison.

### TAKE 5

Notre équipe en Australie a lancé l'initiative Take 5 afin de renforcer les pratiques de sécurité au quotidien. Avant de commencer leur travail, les techniciens prennent cinq minutes pour évaluer leur environnement et repérer tout risque potentiel. Dans le cadre de ce processus, ils remplissent une courte liste de vérification afin de confirmer que les principales mesures de sécurité sont en place. Cette étape simple favorise une réflexion proactive et contribue à prévenir les incidents avant qu'ils ne surviennent.





## Formation des employés et développement des compétences

Nous investissons dans la formation continue et le développement professionnel de nos employés afin de renforcer leurs compétences, de soutenir leur progression de carrière et d'assurer la réussite à long terme de nos équipes.

## COURS DE FORMATION ET STATISTIQUES

En 2025, nous avons poursuivi notre soutien au développement des employés en offrant divers programmes de formation axés sur la sécurité, la croissance professionnelle et les compétences essentielles.

### Santé, sécurité et environnement

Les employés ont cumulé plus de 6 700 heures de formation en Santé, sécurité et environnement, soutenant notre première Semaine mondiale de la sécurité et renforçant les pratiques fondamentales en santé et sécurité dans l'ensemble de nos installations.

### Formation professionnelle et liée aux postes spécifiques

Les employés ont complété plus de 19 000 heures de formation afin de développer des compétences professionnelles et spécifiques à leur rôle. Les formations offertes comprenaient, notamment, Coaching et mentorat, Finance - planification et budgétisation, Gestion du temps, Résolution de problèmes par des démarches Kaizen et Bonnes pratiques et erreurs à éviter en entrevue.

### Cybersécurité

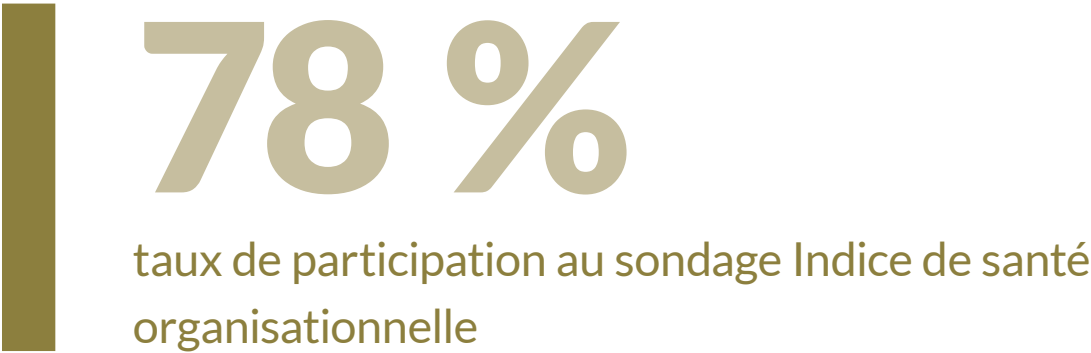
Les employés ont suivi plus de 2 900 formations en cybersécurité couvrant 33 thématiques, notamment la sensibilisation à l'hameçonnage, la prévention des rançongiciels et d'autres risques clefs de cybersécurité.

**27 150**  
heures de formation en 2025



SONDAGE INDICE DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE 2025

Nous avons récemment complété notre troisième sondage Indice de santé organisationnelle, avec un taux de participation de 78 %. Les commentaires recueillis nous permettent d’identifier des axes prioritaires et d’orienter nos prochaines actions afin de continuer à renforcer notre organisation.



PRINCIPAUX CONSTATS – ACCENT SUR LES QUESTIONS LIÉES À NOS PRINCIPAUX ENJEUX SOCIAUX

Le sondage OHI couvre un large éventail de thèmes liés à l’expérience employé. Les employés ont été invités à indiquer dans quelle mesure certaines affirmations reflètent leur expérience au travail. En cohérence avec nos priorités ESG et nos principaux enjeux sociaux (santé, sécurité et bien-être des employés; ainsi que formation des employés et développement de la main-d’œuvre), nous mettons en lumière trois volets du sondage OHI particulièrement pertinents pour ces axes prioritaires.

**Sens du travail – « Je trouve du sens dans le travail que j’accomplis. »<sup>1</sup>**  
Reflète le lien des employés avec leur travail et leur alignement avec la raison d’être de l’entreprise. Le résultat a progressé de 4 points de pourcentage par rapport à 2024.

**Recrutement et rétention des talents – « Je me sens satisfait(e) de mon travail. »<sup>1</sup>**  
Indique le niveau global de satisfaction au travail et les principaux facteurs de rétention. Le résultat a progressé de 4 points de pourcentage par rapport à 2024.

**Bien-être – « Je me sens énergisé(e) par mon travail. »<sup>1</sup>**  
Mesure l’énergie émotionnelle et physique, un facteur clef de l’engagement et de la performance durable. Le résultat a progressé de 3 points de pourcentage par rapport à 2024.

Ce sondage demeure un outil important pour comprendre l’expérience employé à l’échelle de l’organisation.

<sup>1</sup> % des répondants ayant répondu « fréquemment »



## Savaria dans la communauté

Nous croyons que l'accessibilité va au-delà des produits que nous fabriquons; elle implique également de contribuer à des communautés plus fortes et plus inclusives. Par l'entremise de partenariats ciblés et d'initiatives locales, nous soutenons des programmes favorisant l'inclusion sociale, élargissant les possibilités et permettant aux personnes vivant avec des limitations physiques de participer pleinement à la vie communautaire.



# Programmes d'impact social

Nos programmes d'impact social mettent l'accent sur l'engagement communautaire local et l'élargissement de l'accès à l'éducation et au développement des compétences dans les régions où nous exerçons nos activités.



## SOUTIEN COMMUNAUTAIRE ET DONS

- Nous contribuons à des banques alimentaires locales au Royaume-Uni, notamment à Kingswinford et à Leeds, afin de lutter contre l'insécurité alimentaire et de soutenir les populations vulnérables.
- Nous effectuons également des dons à des organisations telles que Save the Children, soutenant des programmes qui protègent les droits et le bien-être des enfants à l'échelle mondiale.

## ÉDUCATION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE EN DÉBUT DE PARCOURS

- Nous collaborons avec des écoles locales en participant à des journées carrières et en animant des simulations d'entrevue pour les élèves de 11e année, contribuant au développement de leurs compétences en employabilité et à leur préparation au marché du travail.
- Aux Pays-Bas, nous exploitons un programme de formation dédié offrant aux étudiants locaux une expérience pratique au moyen de projets réels, favorisant le développement des compétences, l'employabilité et l'intégration professionnelle.

Par ces initiatives, nous visons à générer un impact social positif en renforçant la résilience communautaire et en favorisant l'égalité d'accès à l'éducation et aux possibilités d'emploi.





2 124 663 \$

« Dépasser les 2 millions de dollars en contributions caritatives et savoir que ce montant continuera de croître est une grande réalisation pour notre Fondation. »

- **Marcel Bourassa**, président exécutif du conseil

Bourassa Savaria  
FONDATION

## Fondation Bourassa Savaria

Cette année marque le 11e anniversaire de la Fondation Bourassa Savaria, qui investit dans les communautés dans l'ensemble du Canada. En 2025, la Fondation a soutenu 25 organismes, contribuant à la réalisation de projets à fort impact grâce à un financement total de 294 100 \$.

### MISSION

Soutenir les organismes de bienfaisance enregistrés au Canada qui financent des programmes pour les personnes ayant des limitations physiques de mobilité.

### VALEURS

**Respect:** Traiter toutes les personnes avec respect, quelles que soient leurs capacités physiques.

**Inclusion:** Inclure toutes les personnes dans les activités de la vie.

**Autonomie:** Soutenir les programmes qui facilitent la participation des personnes et leur mobilité sans l'assistance d'autres.

La Fondation Bourassa Savaria est un organisme de bienfaisance enregistré au Canada ARC no 84814 0570



## **DYSTROPHIE MUSCULAIRE CANADA**

La Fondation a versé **12 000 \$** pour soutenir le Programme d'équipement de Dystrophie musculaire Canada, renforçant la capacité de l'organisme à offrir des services essentiels.

*« Nous sommes profondément reconnaissants envers la Fondation Bourassa Savaria pour son généreux don à notre Programme d'équipement. Grâce à leur soutien, nous pourrions aider les Canadiens touchés par des troubles neuromusculaires à se procurer des équipements de mobilité essentiels à leur vie quotidienne. »*

**Kevin Harrison**  
 Directeur des partenariats stratégiques, Dystrophie musculaire Canada



## **ALTERGO**

La Fondation a versé **25 000 \$** afin de soutenir le Défi sportif AlterGo, événement phare de l'organisme promouvant le sport adapté et les saines habitudes de vie.

*« Depuis 10 ans, l'engagement de la Fondation Bourassa Savaria permet à plus de 6 000 athlètes ayant diverses limitations fonctionnelles de participer à la plus grande compétition sportive adaptée au Canada, le Défi sportif AlterGo. Leur soutien nous permet de mettre en valeur les capacités de ces athlètes et de promouvoir l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion par le sport. »*

**Maxime Gagnon**  
 Président et chef de la direction

# 05

## Pratiques de gouvernance

La gouvernance chez Savaria soutient une croissance durable, une gestion efficace des risques et la confiance des parties prenantes en encadrant la prise de décision et la gestion des responsabilités au sein de l'organisation.





Taux de retour réduit à

< 1%

## Qualité et sécurité des produits

Nous continuons de renforcer la qualité et la sécurité des produits dans l'ensemble de nos activités en investissant dans des technologies et des processus qui améliorent la fiabilité et réduisent les défauts.

### AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DES CARTES ÉLECTRONIQUES PAR INSPECTION AUTOMATISÉE

À la suite d'un investissement de 90 000 £ à notre usine Ultron, nous avons introduit une machine d'inspection optique automatisée afin d'améliorer le contrôle qualité des cartes électroniques.

À l'aide d'un système de caméras à 360 degrés, l'inspection optique automatisée vérifie le positionnement des composants, évalue les joints de soudure et détecte les anomalies telles que des pièces manquantes, des défauts d'alignement ou des erreurs de polarité. La rétroaction en temps réel permet aux équipes d'intervenir immédiatement, améliorant la fiabilité des produits et réduisant notre taux de retour à moins de 1 %.

### APPROCHE « BIEN DU PREMIER COUP » EN MATIÈRE DE QUALITÉ

L'approche « Bien du premier coup » demeure un indicateur clef de qualité et un élément central de l'expérience client. Elle couvre l'ensemble du parcours client, de la commande à la livraison et à l'installation, renforçant la responsabilisation de toutes les fonctions concernées.

En Europe, l'attention accrue portée aux équipes commerciales et opérationnelles a permis d'améliorer le « Bien du premier coup » grâce à une meilleure identification des causes fondamentales et à des actions correctives ciblant tant les processus que les produits. Ces efforts ont contribué à l'amélioration du rendement « Bien du premier coup » au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Une initiative ayant contribué à cette amélioration a été le renforcement de la formation des techniciens en relevé, ce qui a entraîné une réduction de plus de 50 % des installations annulées ou retardées en raison d'erreurs de relevé, comparativement à 2024.



## Pratiques commerciales éthiques

Les pratiques commerciales éthiques constituent un élément fondamental du mode de fonctionnement de Savaria, soutenant la transparence, la conformité et une prise de décision responsable à l'échelle de l'organisation.

### GESTION RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous renforçons notre Politique de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin de nous assurer que nos fournisseurs sont étroitement alignés sur les attentes éthiques, les normes corporatives et les pratiques opérationnelles de Savaria.

Dans le cadre de cette démarche, nous avons mené des activités d'audit auprès de nos fournisseurs, incluant des visites sur place dans certaines régions, notamment en Chine. Lors de ces audits, un membre de la haute direction a rencontré les équipes locales, évalué la conformité aux exigences de notre politique et effectué des vérifications en temps réel des conditions d'exploitation, tout en réaffirmant nos attentes et en renforçant la collaboration et la communication avec nos partenaires clefs.

Nous avons également offert une formation ciblée à nos équipes de direction, d'approvisionnement et d'opérations afin de soutenir la mise en oeuvre de la politique mise à jour. Tout au long de 2025, les équipes d'approvisionnement et d'opérations de Savaria ont mobilisé les fournisseurs au moyen de notre processus de questionnaire, désormais accessible sur [www.savaria.com](http://www.savaria.com). Ce questionnaire vise à évaluer la conformité, à identifier les risques et à promouvoir l'amélioration continue au sein de notre réseau de fournisseurs.

### TRAVAIL FORCÉ ET TRAVAIL DES ENFANTS

Afin de nous assurer que notre organisation comprenne bien la politique ainsi que les notions de travail forcé et de travail des enfants, nous avons tenu en 2025 une séance de questions-réponses dédiée auprès des équipes de direction, d'approvisionnement et d'opérations, ainsi que des membres de l'équipe de direction. Cette séance a permis de clarifier les exigences prévues par la législation canadienne, d'expliquer pourquoi Savaria accorde une attention particulière à cet enjeu et de renforcer la sensibilisation quant aux risques pouvant survenir au sein des chaînes d'approvisionnement. Nous poursuivons notre approche proactive en identifiant et en offrant des occasions de formation supplémentaires adaptées aux besoins de chaque groupe.

## POLITIQUE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Savaria a mis en place une Politique sur l'intelligence artificielle afin d'encadrer l'utilisation responsable et éclairée des outils d'intelligence artificielle au sein de l'organisation. Cette politique fournit des lignes directrices claires aux employés, veillant à ce que l'intelligence artificielle soit utilisée de manière éthique et dans le respect de l'intégrité des données, de la sécurité et de la responsabilisation, tout en favorisant l'innovation pratique.



# Annexes



ENVIRONNEMENT

Consommation d'énergie

| Consommation à l'échelle de l'entreprise                      | 2023   | 2024   | 2025   |
|---------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Consommation totale d'énergie (MWh)                           | 30 001 | 29 777 | 30 260 |
| Énergie provenant de sources propres (MWh)                    | 6 778  | 7 687  | 7 692  |
| Part de la consommation provenant de sources d'énergie propre | 22,6 % | 25,8 % | 25,4 % |

Émissions de GES – absolues

Émissions à l'échelle de l'entreprise (en mtCO<sub>2</sub>e)

Portée 1 et Portée 2 :

|                                                |        |        |        |
|------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Amérique du Nord                               | 7 260  | 7 334  | 7 763  |
| Europe et reste du monde                       | 3 918  | 3 870  | 3 270  |
| Émissions totales (basées sur la localisation) | 11 178 | 11 204 | 11 034 |

Portée 1 et Portée 2 – par secteur :

|                                                |        |        |        |
|------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Accessibilité                                  | 9 137  | 8 919  | 8 683  |
| Équipements médicaux                           | 2 041  | 2 284  | 2 351  |
| Émissions totales (basées sur la localisation) | 11 178 | 11 204 | 11 034 |

À l'échelle de l'entreprise :

|                                                |        |        |        |
|------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Portée 1                                       | 5 717  | 5 789  | 5 684  |
| Portée 2 (basées sur la localisation)          | 5 462  | 5 415  | 5 350  |
| Portée 2 (basées sur le marché)                | 5 176  | 4 932  | 4 803  |
| Émissions totales (basées sur la localisation) | 11 178 | 11 204 | 11 034 |
| Émissions totales (basées sur le marché)       | 10 893 | 10 720 | 10 487 |

Émissions de GES – intensité

| Émissions à l'échelle de l'entreprise (mtCO <sub>2</sub> e / M\$ de revenus) | 2023     | 2024     | 2025     |
|------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Revenus (M\$)                                                                | 837,0 \$ | 867,8 \$ | 913,5 \$ |
|                                                                              |          |          |          |
| Intensité des émissions :                                                    |          |          |          |
| Portée 1                                                                     | 6,8      | 6,7      | 6,2      |
| Portée 2 (basé sur le marché)                                                | 6,2      | 5,7      | 5,3      |
| Intensité totale des émissions (basée sur le marché)                         | 13,0     | 12,4     | 11,5     |
| Par région :                                                                 |          |          |          |
| Amérique du Nord                                                             | 14,5     | 13,4     | 13,4     |
| Europe et reste du monde                                                     | 10,8     | 10,5     | 8,2      |
|                                                                              |          |          |          |
| Par secteur :                                                                |          |          |          |
| Accessibilité                                                                | 13,5     | 12,5     | 11,5     |
| Équipements médicaux                                                         | 11,1     | 11,8     | 11,6     |

RESSOURCES HUMAINES

Statistiques des employés  
À l'échelle de l'entreprise

202320242025

| Région                   | Total   | Nombre | Total   | Nombre | Total   | Nombre |
|--------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Amérique du Nord         | 58,9 %  | 1 443  | 58,6 %  | 1 482  | 59,3 %  | 1 534  |
| Europe et reste du monde | 41,1 %  | 1 007  | 41,4 %  | 1 049  | 40,7 %  | 1 055  |
| Total                    | 100,0 % | 2 450  | 100,0 % | 2 531  | 100,0 % | 2 589  |

| Secteur              | Total   | Nombre | Total   | Nombre | Total   | Nombre |
|----------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Accessibilité        | 79,7 %  | 1 952  | 79,3 %  | 2 008  | 80,1 %  | 2 074  |
| Équipements médicaux | 20,3 %  | 498    | 20,7 %  | 523    | 19,9 %  | 515    |
| Total                | 100,0 % | 2 450  | 100,0 % | 2 531  | 100,0 % | 2 589  |

| Représentation syndicale                  | Total   | Nombre | Total   | Nombre | Total   | Nombre |
|-------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Couvert par une convention collective     | 6,4 %   | 156    | 8,0 %   | 203    | 6,5 %   | 169    |
| Non couvert par une convention collective | 93,6 %  | 2 294  | 92,0 %  | 2 328  | 93,5 %  | 2 420  |
| Total                                     | 100,0 % | 2 450  | 100,0 % | 2 531  | 100,0 % | 2 589  |

RESSOURCES HUMAINES

Diversité des employés À l'échelle de l'entreprise

2023

| Groupe d'âge    | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
|-----------------|-------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|---------|------------------------|
| Plus de 50 ans  | 44,4 %            | 42,9 %                | 36,3 %             | 38,0 %                    | 38,6 %  | 946                    |
| 30 à 50 ans     | 54,8 %            | 49,4 %                | 54,0 %             | 44,6 %                    | 45,9 %  | 1 125                  |
| Moins de 30 ans | 0,8 %             | 7,6 %                 | 9,7 %              | 17,4 %                    | 15,5 %  | 379                    |
| Total           | 100,0 %           | 100,0%                | 100,0%             | 100,0%                    | 100,0 % | 2 450                  |
| Genre           | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
| Homme           | 73,2 %            | 75,4 %                | 74,2 %             | 72,9 %                    | 73,2 %  | 1 793                  |
| Femme           | 26,8 %            | 24,6 %                | 25,8 %             | 27,0 %                    | 26,7 %  | 655                    |
| Non spécifié    | 0,0 %             | 0,0 %                 | 0,0 %              | 0,1 %                     | 0,1 %   | 2                      |
| Total           | 100,0 %           | 100,0 %               | 100,0 %            | 100,0 %                   | 100,0 % | 2 450                  |

2024

| Groupe d'âge    | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
|-----------------|-------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|---------|------------------------|
| Plus de 50 ans  | 43,8 %            | 39,6 %                | 36,1 %             | 37,7 %                    | 38,0 %  | 962                    |
| 30 à 50 ans     | 55,4 %            | 55,4 %                | 57,8 %             | 44,8 %                    | 46,3 %  | 1 173                  |
| Moins de 30 ans | 0,8 %             | 5,0 %                 | 6,0 %              | 17,5 %                    | 15,6 %  | 396                    |
| Total           | 100,0 %           | 100,0 %               | 100,0 %            | 100,0 %                   | 100,0 % | 2 531                  |
| Genre           | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
| Homme           | 74,4 %            | 73,4 %                | 77,1 %             | 73,6 %                    | 73,7 %  | 1 866                  |
| Femme           | 25,6 %            | 26,6 %                | 22,9 %             | 26,3 %                    | 26,2 %  | 663                    |
| Non spécifié    | 0,0 %             | 0,0 %                 | 0,0 %              | 0,1 %                     | 0,1 %   | 2                      |
| Total           | 100,0 %           | 100,0 %               | 100,0 %            | 100,0 %                   | 100,0 % | 2 531                  |

2025

| Groupe d'âge    | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
|-----------------|-------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|---------|------------------------|
| Plus de 50 ans  | 53,0 %            | 37,3 %                | 33,1 %             | 37,8 %                    | 38,4 %  | 994                    |
| 30 à 50 ans     | 47,0 %            | 59,2 %                | 61,5 %             | 44,5 %                    | 46,0 %  | 1 192                  |
| Moins de 30 ans | 0,0 %             | 3,5 %                 | 5,4 %              | 17,7 %                    | 15,6 %  | 403                    |
| Total           | 100,0 %           | 100,0 %               | 100,0 %            | 100,0 %                   | 100,0 % | 2 589                  |
| Genre           | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres subalternes | Contributeurs individuels | Total   | Employés à temps plein |
| Homme           | 78,0 %            | 68,0 %                | 78,5 %             | 74,2 %                    | 74,2 %  | 1 921                  |
| Femme           | 22,0 %            | 32,0 %                | 21,5 %             | 25,8 %                    | 25,8 %  | 667                    |
| Non spécifié    | 0,0 %             | 0,0 %                 | 0,0 %              | 0,0 %                     | 0,0 %   | 1                      |
| Total           | 100,0 %           | 100,0 %               | 100,0 %            | 100,0 %                   | 100,0 % | 2 589                  |

IMPACT ÉCONOMIQUE

| Valeur économique distribuée<br>À l'échelle de l'entreprise (en milliers de dollars) | 2023   | 2024   | 2025   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Impôts sur le revenu payés, nets                                                     | 30 401 | 29 191 | 24 962 |
| Dividendes versés aux actionnaires ordinaires                                        | 34 361 | 37 314 | 38 962 |
| Total                                                                                | 64 762 | 66 505 | 63 924 |

| Revenus<br>À l'échelle de l'entreprise (en milliers de dollars) |         |         |         |
|-----------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Amérique du Nord                                                | 501 028 | 545 953 | 579 425 |
| Europe et reste du monde                                        | 335 926 | 321 809 | 334 102 |
| Total                                                           | 836 954 | 867 762 | 913 527 |

| Dépenses d'investissement<br>À l'échelle de l'entreprise (en milliers de dollars) |        |        |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Amérique du Nord                                                                  | 5 610  | 7 191  | 6 355  |
| Europe et reste du monde                                                          | 5 193  | 4 747  | 6 285  |
| Total                                                                             | 10 802 | 11 938 | 12 640 |

| Investissements en R&D<br>À l'échelle de l'entreprise (en milliers de dollars) |       |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Amérique du Nord                                                               | 3 199 | 3 950 | 4 492 |
| Europe et reste du monde                                                       | 4 861 | 4 266 | 4 894 |
| Total                                                                          | 8 060 | 8 216 | 9 385 |

GOUVERNANCE

| Statistiques du conseil d'administration<br>Savaria Corp (nombre et %) |   |         |    | 2023    | 2024 | 2025    |
|------------------------------------------------------------------------|---|---------|----|---------|------|---------|
| Indépendance des administrateurs :                                     |   |         |    |         |      |         |
| Indépendants                                                           | 6 | 66,7 %  | 7  | 70,0 %  | 7    | 70,0 %  |
| Non indépendants                                                       | 3 | 33,3 %  | 3  | 30,0 %  | 3    | 30,0 %  |
| Total                                                                  | 9 | 100,0 % | 10 | 100,0 % | 10   | 100,0 % |

|                                  |   |         |    |         |    |         |
|----------------------------------|---|---------|----|---------|----|---------|
| Ancienneté des administrateurs : |   |         |    |         |    |         |
| 0-5 ans                          | 1 | 11,1 %  | 2  | 20,0 %  | 2  | 20,0 %  |
| 6-10 ans                         | 2 | 22,2 %  | 2  | 20,0 %  | 2  | 20,0 %  |
| 10 ans et plus                   | 6 | 66,7 %  | 6  | 60,0 %  | 6  | 60,0 %  |
| Total                            | 9 | 100,0 % | 10 | 100,0 % | 10 | 100,0 % |

|                                 |   |         |    |         |    |         |
|---------------------------------|---|---------|----|---------|----|---------|
| Diversité des administrateurs : |   |         |    |         |    |         |
| Hommes                          | 7 | 77,8 %  | 7  | 70,0 %  | 7  | 70,0 %  |
| Femmes                          | 2 | 22,2 %  | 3  | 30,0 %  | 3  | 30,0 %  |
| Total                           | 9 | 100,0 % | 10 | 100,0 % | 10 | 100,0 % |