



RAPPORT D'IMPACT 2025

Effort réel, impact réel

realstar®

Table des matières



Avant-propos

À propos de Realstar Corp.
À propos de ce rapport
Lettre de notre chef de la direction
Faits saillants 2025



Notre organisation Gouvernance

Confiance et transparence
Mobilisation des parties prenantes
Données, rapports et certifications
Protection de la vie privée et cybersécurité
Associations professionnelles et partenariats



Notre planète Environnement

Décarbonation
Risques climatiques et résilience
Gestion de l'énergie
Gestion de l'eau
Gestion des déchets



Notre personnel Social

Les employé·e·s de Realstar
Talent, personnel et appartenance
Perfectionnement professionnel
Sondage sur la mobilisation du personnel 2025
Santé et bien-être des employé·e·s
Santé et sécurité au travail
Défi santé et bien-être des résidents 2025
Engagement communautaire



Annexe

Index du contenu GRI

À propos de Realstar Corp.

Realstar Corp. est l'un des plus importants gestionnaires de logements locatifs au Canada, avec plus de 50 ans d'expérience dans la gestion et l'exploitation de communautés multirésidentielles à l'échelle du pays. Depuis plus de cinq décennies, nous aidons les Canadiennes et les Canadiens d'un océan à l'autre à trouver et à apprécier des endroits qu'ils sont fiers d'appeler leur chez-soi, tout en soutenant **des collectivités stables et dynamiques**.

Nous administrons nos propriétés en mettant l'accent sur **l'excellence opérationnelle, la responsabilité environnementale et le bien-être des résidents**. Nous reconnaissons que des pratiques saines et une infrastructure écoénergétique améliorent l'expérience des résidents tout en soutenant la durabilité et la résilience à long terme de nos actifs. Par conséquent, nous accordons la priorité à **des investissements en capital rigoureux, à une gestion proactive des actifs et à des normes de gouvernance élevées** dans l'ensemble de notre portefeuille.

Au cœur de notre approche se trouve l'engagement à **favoriser des communautés respectueuses et inclusives**. En plaçant les résidents au premier plan et en prenant soin de nos propriétés avec intention, nous visons à renforcer la résilience de notre portefeuille et à faire en sorte que nos communautés demeurent **accueillantes, bien entretenues et durables pour les années à venir**.

Excelsior | Montréal QC

505 M\$

Revenus totaux

96,4 %

Taux d'occupation en fin d'année

~700

Employé-e-s à l'échelle nationale

8 G\$+

en actifs sous gestion

22 335 unités sous gestion**3 832**

Colombie-Britannique

**14 541**

Ontario

**1 331**

Alberta

**1 987**

Québec

**148**

Saskatchewan

**496**

Nouvelle-Écosse

À propos de ce rapport

Nous sommes heureux de présenter le Rapport d'impact de Realstar Corp. pour l'exercice 2025. Ce document vise à donner une vue claire de la manière dont les considérations de durabilité sont intégrées à nos pratiques d'investissement, de gestion d'actifs et d'exploitation, et à décrire comment ces considérations soutiennent la création de valeur à long terme.

Ce rapport a été préparé en référence aux normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI) et reflète nos efforts continus pour aligner nos divulgations sur les cadres internationaux reconnus. La stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) de Realstar s'inspire de certains Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), qui aident à orienter notre attention sur les enjeux environnementaux et sociaux les plus pertinents pour notre entreprise, notre portefeuille et nos objectifs d'investissement.



One225 York Mills | North York ON



Sauf indication contraire, la portée du présent rapport englobe tous les fonds Realstar Apartment Partnership (RAP). L'ensemble des données et renseignements présentés couvre la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Lettre de notre chef de la direction

L'année 2025 a marqué ma première année à titre de chef de la direction de Realstar Corp. Tout au long de ma carrière dans l'immobilier, j'ai été associé à des stratégies de durabilité dans divers marchés, catégories d'actifs et modèles d'exploitation. Il est rare de rencontrer une organisation qui allie la discipline opérationnelle à un sens clair de la mission aussi efficacement que Realstar. Dès le départ, j'ai été impressionné par la conviction de l'entreprise, sa discipline institutionnelle et sa capacité à traduire l'ambition en progrès concrets et mesurables. Nulle part cela n'est plus important que dans le secteur multirésidentiel, où faire progresser la durabilité est particulièrement complexe. Avec un parc immobilier vieillissant, des besoins variés des résidents, des contraintes réglementaires et une capacité limitée de transférer les coûts, des progrès significatifs exigent persévérance, créativité et exécution rigoureuse. Realstar aborde ce défi avec clarté et détermination.

En 2025, nous avons fait avancer nos priorités malgré des pressions externes considérables.

- L'abordabilité du logement demeure un enjeu national déterminant.
- La volatilité économique a exigé une affectation prudente du capital et une gestion rigoureuse des coûts.
- Les politiques publiques continuent d'évoluer, notamment les changements apportés aux cadres de tarification du carbone qui ont modifié la faisabilité de certaines trajectoires de décarbonation.
- Les risques liés au climat sont devenus plus immédiats et visibles. La fréquence et la portée croissantes des feux de forêt, y compris dans des régions du Canada où de tels événements étaient autrefois peu communs, ont souligné l'importance de la résilience à l'échelle de notre portefeuille.

En réponse, nous avons renforcé les fondements qui soutiennent la création de valeur à long terme. Des pratiques de loyer responsables, une mobilisation proactive des locataires, des investissements soutenus dans la qualité des immeubles et un engagement sans compromis envers des logements sécuritaires et habitables demeurent au cœur de notre stratégie. Nous avons renforcé la formation de nos

équipes sur le terrain en matière de risques climatiques et de résilience, afin que nos propriétés et nos employés soient prêts à relever les défis émergents. Nous avons également approfondi la formation à l'échelle de l'organisation sur les principes ESG afin que la durabilité soit intégrée à la prise de décision quotidienne. Combinés à des pratiques d'exploitation rigoureuses, ces efforts améliorent la durabilité et la performance de nos actifs au fil du temps.

Cette année, nous avons également renommé notre Rapport ESG en Rapport d'impact. Bien que l'ESG demeure un cadre important que nous continuerons d'utiliser pour structurer notre narration d'impact, ce changement de titre reflète une ambition plus large. Nous savons que notre responsabilité va au-delà de la divulgation – il s'agit de produire des résultats mesurables et de la valeur à long terme pour les résidents, le personnel, les investisseurs et les communautés dans lesquelles nous sommes présents.

Lorsque je réfléchis à 2025, je suis encouragé par les progrès accomplis et pragmatique quant au travail qui reste à faire. La durabilité exige constance, adaptabilité et exécution rigoureuse. Les bases que nous avons consolidées cette année nous positionnent bien pour la suite. En 2026 et au-delà, nous miserons sur notre socle de transparence et de discipline opérationnelle pour renforcer la résilience et gérer efficacement les risques.

Nous demeurons engagés à produire un impact durable pour toutes nos parties prenantes.



Randy Hoffman

Chef de la direction

Faits saillants 2025



100 %

du personnel a complété la formation ESG



25+

événements mobilisateurs pour le personnel ont eu lieu



1,9 %

de baisse de la consommation d'électricité d'une année à l'autre



100 %

du personnel sur le terrain a complété la formation sur les risques climatiques et la résilience



5,2 %

de baisse des émissions totales de gaz à effet de serre d'une année à l'autre



2 030

tonnes de déchets détournés des sites d'enfouissement en 2025



100 %

des employé·e·s du siège social ont complété la formation en cybersécurité



6,4 %

de baisse de la consommation de gaz naturel d'une année à l'autre



NOTRE ORGANISATION

Gouvernance

3,6

de hausse moyenne d'une année à l'autre pour tous les fonds soumis au GRESB

100 %

des employé·e·s du siège social ont attesté du Code de conduite de Realstar

92 %

des propriétés RAP admissibles sont inscrites au programme d'immeubles locatifs certifiés de la FRPO*

100 %

des employé·e·s sur le terrain ont participé à la formation sur la conservation des documents

* Toutes les propriétés restantes seront certifiées en 2026.

Confiance et transparence

Notre mode de fonctionnement

Chez Realstar, **une gouvernance, une confiance et une transparence solides** constituent le fondement de la façon dont nous menons nos affaires. Une structure de gouvernance définie et des normes de conduite formelles aident à orienter la prise de décision et à établir des attentes constantes en matière de **conduite éthique et responsable** dans l'ensemble de l'organisation.

Ces attentes s'étendent au-delà de notre personnel pour englober également les entrepreneurs, les fournisseurs et les prestataires de services. Nous les renforçons par **des exigences contractuelles, des politiques établies et un dialogue continu** afin d'assurer l'harmonisation à l'échelle de l'ensemble de nos activités.

Nous maintenons également des canaux formels de signalement et des mécanismes de surveillance pour traiter les préoccupations et soutenir la conformité. Cette approche rigoureuse **renforce la responsabilisation, favorise la transparence et soutient des relations durables** avec nos investisseurs et nos parties prenantes.



Code de conduite de Realstar Corp.

Notre Code de conduite établit les fondements d'une gouvernance solide à l'échelle de l'organisation. Il soutient notre engagement envers des pratiques d'affaires responsables et renforce une culture de travail fondée sur l'intégrité, l'honnêteté et l'équité. Le Code définit les attentes en matière de conduite professionnelle et établit des normes constantes à l'échelle de l'entreprise dans des domaines tels que :

- L'utilisation et la protection des biens de Realstar
- La confidentialité
- Les conflits d'intérêts
- La réception ou l'offre de cadeaux
- L'emploi à l'extérieur ou les activités commerciales externes
- La gestion du temps et le vol de temps
- Le népotisme
- La conformité
- La conduite des employé-e-s
- La sécurité, la santé et l'environnement.

Tous les membres du personnel sont tenus de réviser, de reconnaître et d'attester du Code de conduite sur une base annuelle.



Mobilisation des parties prenantes

Entretenir un dialogue constructif avec nos parties prenantes est essentiel pour éclairer notre prise de décision et orienter notre mode de fonctionnement. Par une collaboration continue avec **les investisseurs, les résidents, les employé·e·s, les communautés, les partenaires de l'industrie, les organismes de réglementation et les fournisseurs**, nous renforçons notre capacité à répondre aux enjeux émergents et à favoriser l'amélioration continue de notre entreprise.

The Miltonian | Milton ON



Investisseurs

Nous mobilisons les investisseurs par des rencontres régulières, des appels sur les résultats, des rapports financiers et notre portail sécurisé pour investisseurs, ce qui nous aide à comprendre les priorités en matière de tolérance au risque, de performance et de durabilité.

Résidents

Nous mobilisons les résidents par des visites sur place, des sondages auprès des locataires, des événements communautaires et la rétroaction recueillie via le portail des résidents.

Employé·e·s

Nous mobilisons les membres du personnel par des programmes de formation, des activités de reconnaissance et d'appréciation, des sondages de mobilisation, une communication ouverte entre les équipes, et plus encore.

Communautés

Nous mobilisons les communautés locales par des partenariats, des dons caritatifs et des initiatives au niveau des propriétés, y compris le soutien à Second Harvest, au refuge Nellie et aux banques alimentaires locales.

Industrie

Nous mobilisons nos pairs de l'industrie par une participation active à des associations et à des groupes de travail régionaux et nationaux, permettant des analyses comparatives et des échanges de pratiques exemplaires.

Organismes de réglementation

Nous mobilisons les organismes de réglementation par une surveillance continue des développements et une interaction directe afin d'assurer la conformité et de gérer le risque réglementaire.

Fournisseurs et entrepreneurs

Nous mobilisons les fournisseurs et les entrepreneurs par nos processus d'approvisionnement et de passation de contrats afin de les harmoniser avec nos normes en matière de sécurité au travail, d'assurance, de gouvernance d'entreprise et de responsabilité environnementale.

Données, rapports et certifications

Chez Realstar, nous comprenons que des cadres robustes de collecte de données et de production de rapports sont essentiels au maintien de la transparence, de la responsabilisation et des progrès mesurables dans notre performance en matière de durabilité.

Certification des immeubles

Le **programme d'immeubles locatifs certifiés**, mis sur pied par la Federation of Rental-housing Providers of Ontario (FRPO), est le premier et le seul programme d'assurance qualité et de certification en Amérique du Nord destiné aux propriétés locatives multirésidentielles. Il soutient une gouvernance solide, l'excellence opérationnelle et des pratiques environnementales alignées sur les principes ESG.

En 2025, nous avons inscrit **26 propriétés supplémentaires** au programme. Les 10 propriétés RAP admissibles* restantes sont en voie d'obtenir la certification en 2026, complétant l'harmonisation intégrale du programme dans l'ensemble du portefeuille.

* **Remarque :** les propriétés situées au Québec ne sont pas admissibles à ce programme.



Qualité et intégrité des données :

En 2025, nous avons poursuivi notre collaboration avec les fournisseurs de services publics afin d'accroître notre accès aux données à l'échelle des immeubles complets. L'obtention de données exactes, complètes et fiables pour l'ensemble de nos propriétés demeure une priorité essentielle, puisque des données robustes soutiennent une gestion efficace de l'énergie et la production de rapports crédibles sur les émissions de gaz à effet de serre.

Analyse comparative externe :

En 2025, nous avons soumis nos données au Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) pour la quatrième année consécutive. Tous les fonds RAP soumis ont enregistré une fois de plus une hausse de leur pointage d'une année à l'autre, avec une amélioration moyenne de 3,6 points. Ces progrès soutenus témoignent de notre engagement continu à offrir des améliorations mesurables à l'échelle du portefeuille.



Gestion des données de consommation :

Nous utilisons ENERGY STAR® Portfolio Manager (ESPM) pour suivre la consommation de gaz naturel, d'électricité et d'eau dans l'ensemble de notre portefeuille, garantissant des données constantes et fiables. Cela permet un suivi précis des émissions de gaz à effet de serre, renforce la transparence et soutient des progrès fondés sur les données vers nos objectifs de décarbonation.



Protection de la vie privée et cybersécurité

La protection des renseignements qui nous sont confiés est une responsabilité fondamentale de notre organisation.

En 2025, nous avons renforcé la posture de notre organisation en matière de protection de la vie privée et de cybersécurité au moyen d'une approche à plusieurs niveaux axée sur **les personnes, les processus et la technologie**.



La sensibilisation à la cybersécurité a été intensifiée par des séances de formation obligatoires, des simulations d'hameçonnage continues et des communications de sensibilisation à la sécurité.



La surveillance et la résilience des systèmes ont été maintenues grâce à la supervision 24 h/24, 7 j/7 par un Centre des opérations de sécurité, à la surveillance des terminaux et aux mises à jour régulières des systèmes.



Les tests de sécurité et la gestion des vulnérabilités ont été soutenus par des tests d'intrusion annuels effectués par un tiers, des évaluations de vulnérabilité et un programme formel de gestion des correctifs.



La gestion des identités et des accès a été optimisée par l'authentification unique (SSO), l'authentification multifacteur (AMF) ainsi que des examens et audits d'accès réguliers.



La surveillance de la sécurité des fournisseurs et des tiers a été rehaussée par des évaluations continues, l'harmonisation des politiques et la vérification par rapport à des normes reconnues.

Gouvernance responsable de l'IA

Le déploiement éthique et sécurisé de l'intelligence artificielle (IA) est essentiel et constitue une composante centrale de notre approche en matière d'innovation, de gestion des risques et de relations de confiance avec les parties prenantes.

En 2025, nous avons fait progresser notre utilisation responsable de l'IA par les actions suivantes :



Application de protocoles d'examen en matière de protection de la vie privée et de sécurité à toutes les initiatives en IA



Vérification des fournisseurs et des technologies d'IA pour la conformité contractuelle et réglementaire



Mise en place de groupes de travail interfonctionnels sur l'IA pour encadrer les risques, assurer l'harmonisation avec les valeurs de l'entreprise et soutenir une mise à l'échelle responsable



Introduction d'une norme interne pour les outils d'IA et les grands modèles de langage (GML) précisant :

- L'utilisation acceptable de l'IA
- Les outils d'IA approuvés
- Les cas d'utilisation appropriés
- Les attentes en matière de protection des données et de confidentialité
- Les lignes directrices éthiques pour l'IA générative

Cette norme continuera d'évoluer en réponse aux technologies émergentes et aux exigences réglementaires.



Associations professionnelles et partenariats



Association des propriétaires d'immeubles locatifs du Grand Toronto

LANDLORDBC

Landlord BC



Federation of Rental-housing Providers of Ontario



Alberta Residential Landlord Association



Association des propriétaires du Québec



Rental Housing Saskatchewan



Rental Housing Providers Nova Scotia



Association des principaux acteurs du secteur immobilier commercial canadien



Réseau torontois de femmes actives dans l'immobilier commercial



The Atmospheric Fund



Institut C.D. Howe



Accélérateur d'adoption de bâtiments plus durables MaRS



Global Real Estate Sustainability Benchmark



Initiative Green Will de la Ville de Toronto



NOTRE PLANÈTE

Environnement

5,2 %

de baisse des émissions de gaz à effet de serre d'une année à l'autre

2 030

tonnes métriques de déchets détournés des sites d'enfouissement en 2025

6,4 %

de baisse de la consommation de gaz naturel d'une année à l'autre

4,7 %

de baisse de l'intensité globale d'utilisation énergétique (IUE) d'une année à l'autre

Décarbonation

Chez Realstar, la décarbonation est intégrée à notre stratégie de planification du capital et de gestion des actifs. Nous considérons la réduction des émissions comme un vecteur de création de valeur grâce à **l'harmonisation réglementaire**, à **l'efficacité des coûts** et à **la résilience des actifs**.

La décarbonation soutient la création et la préservation de valeur en :

- harmonisant nos pratiques avec les réglementations actuelles et émergentes en matière d'efficacité énergétique
- réduisant les coûts d'exploitation grâce à une meilleure efficacité des immeubles et à une moindre consommation de services publics
- améliorant la durabilité des actifs et préservant leur valeur à long terme
- répondant aux attentes évolutives des résidents, des investisseurs et des autres parties prenantes

En 2025, nous avons concentré nos efforts sur l'avancement des trajectoires de décarbonation par actif élaborées l'année précédente. Celles-ci ont été intégrées à notre planification des dépenses en capital à court, moyen et long terme, ce qui nous permet de prioriser les projets en fonction de nos objectifs de réduction des émissions tout en maintenant une discipline financière rigoureuse.

Émissions

En 2025, nous avons observé une diminution des émissions totales de gaz à effet de serre (GES) d'une année à l'autre. Toutefois, le réseau électrique de l'Ontario a vu son bouquet énergétique évoluer au cours de l'année, la hausse de la part relative de la production au gaz naturel ayant entraîné une augmentation du facteur d'émission du réseau provincial. Par conséquent, nos émissions indirectes de GES (champ d'application 2) à l'échelle du portefeuille ont augmenté, reflétant une intensité carbone plus élevée par kilowattheure d'électricité consommée plutôt qu'une augmentation de notre propre consommation d'énergie.



6,4 %

de baisse des émissions directes
de GES d'une année à l'autre



4,3 %

de hausse des émissions indirectes
de GES d'une année à l'autre



5,2 %

de baisse des **émissions totales**
de GES d'une année à l'autre

Mise à jour du projet

Électrification des systèmes à Wesley Place

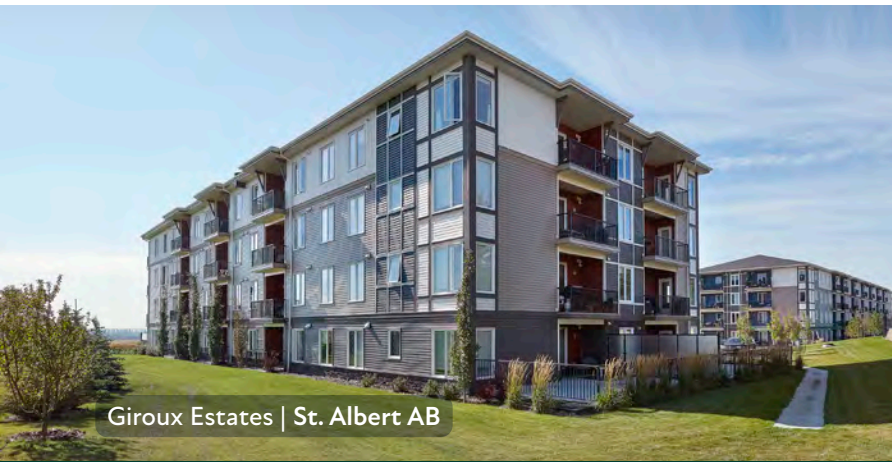
Le vieillissement de l'équipement mécanique à Wesley Place a créé une occasion opportune de faire progresser la stratégie de décarbonation de la propriété. Plutôt que de remplacer l'unité d'air d'appoint des corridors (MUA) existante par un système au gaz équivalent, notre équipe a installé une **thermopompe hybride à air (TPHA)** afin de réduire considérablement les émissions de GES sur place.

Après la conception technique et l'appel d'offres concurrentiel en 2024, l'installation a progressé tout au long de 2025, avec la mise en service achevée en décembre.

La nouvelle TPHA chauffe efficacement l'air d'alimentation dans des conditions typiques, le chauffage au gaz étant utilisé uniquement comme appoint pendant les froids extrêmes. Compte tenu du climat modéré de Vancouver, la propriété devrait fonctionner principalement au chauffage électrique à faible empreinte carbone. Les premières tendances de consommation montrent une baisse significative de l'utilisation du gaz naturel, conformément à la modélisation du projet — nous prévoyons que les **émissions de GES** à la propriété diminueront d'environ 50 %.

Le financement externe a considérablement amélioré la viabilité du projet. Grâce au programme Rental Apartment Retrofit Accelerator de LandlordBC et FRESCo — financé par la Ville de Vancouver, la province de la C.-B., BC Hydro et Ressources naturelles Canada — environ **70 %** de l'**investissement en capital** a été compensé, accélérant la mise en œuvre et renforçant les rendements.

La mise en service de cette TPHA constitue un jalon important dans nos efforts plus larges de décarbonation. En intégrant l'électrification à l'infrastructure essentielle des immeubles, nous faisons progresser nos engagements en matière de durabilité tout en générant des avantages environnementaux et économiques mesurables au niveau de la propriété.



Risques climatiques et résilience

Alors que **les événements liés au climat deviennent plus fréquents et plus graves à travers le Canada**, tant les chocs aigus que les stress chroniques ont une incidence sur le paysage immobilier. Les feux de forêt, les inondations et les chaleurs extrêmes ne sont plus des risques isolés, mais des enjeux permanents qui doivent être pris en compte dans tous les portefeuilles.

Bien que les aléas climatiques eux-mêmes échappent à notre contrôle, l'exposition peut être gérée par une sélection rigoureuse des investissements. La vulnérabilité des actifs peut également être réduite grâce à des stratégies ciblées d'atténuation et de résilience. En intégrant les considérations relatives au risque climatique à notre approche de gestion des actifs, nous **améliorons la résilience opérationnelle et soutenons la stabilité du portefeuille à long terme.**

Diligence raisonnable à l'acquisition

Pendant la phase précédant l'acquisition, nous effectuons une **analyse formelle des considérations de risques ESG** dans le cadre de notre processus de souscription. Cette évaluation comprend des matrices de risques structurées, des considérations de scénarios et des listes de vérification d'acquisition afin d'identifier les facteurs qui pourraient avoir une incidence importante sur la performance des actifs.

Pour renforcer cette analyse, nous nous associons à ClimateFirst pour réaliser des **évaluations de l'exposition au risque climatique** pour toutes les acquisitions potentielles. Ces rapports évaluent et notent l'exposition aux principaux aléas climatiques physiques, et offrent une vue prospective de l'exposition climatique au niveau de l'actif.

Le risque climatique est pris en compte aux côtés des fondamentaux financiers, de la qualité des actifs et de la dynamique du marché. Lorsque l'exposition est élevée et que les voies d'atténuation sont limitées ou trop coûteuses, cela se reflète dans les hypothèses de souscription et peut influencer la décision de procéder à l'acquisition d'une propriété.

Émissions

Notre équipe intègre également **des indicateurs d'intensité des émissions de gaz à effet de serre (IGES)** à la prise de décision de conservation ou de vente. Le profil d'émissions de chaque actif est évalué en parallèle avec ses perspectives de rendement afin d'évaluer la performance ajustée au risque à long terme.

Actifs détenus

Dans l'ensemble de notre portefeuille actuel, nous avons mis en place des politiques formelles et des programmes de formation continue pour atténuer les risques liés au climat et renforcer la résilience à long terme.



Stratégie de résilience des actifs

Un cadre à l'échelle du portefeuille qui évalue les risques climatiques physiques potentiels pour les actifs et établit un cadre de planification de la résilience.



Suivi des pannes de courant

Un outil de surveillance qui suit les pannes de courant récurrentes, analyse l'utilisation et la capacité des génératrices, évalue les tendances en matière de pannes et recueille des données pour soutenir la planification de la résilience et la production de rapports liés à la durabilité.



Formation annuelle sur les risques climatiques et la résilience

Un programme de formation annuel aligné sur notre Manuel d'intervention d'urgence qui prépare les équipes des propriétés à intervenir efficacement face aux aléas climatiques.

Gestion de l'énergie

Conservation et efficacité des ressources

En 2025, la suppression de la taxe sur le carbone, découlant de changements dans la politique environnementale fédérale, a exigé une approche plus rigoureuse des dépenses en matière de durabilité. Bien que l'électrification demeure un objectif à long terme, nous avons priorisé à court terme les initiatives de **conservation** qui réduisent les émissions tout en soutenant la valeur des actifs à long terme.

Au cours de l'année, nous avons réalisé une **analyse comparative à l'échelle du portefeuille** afin de mieux comprendre la performance énergétique de nos propriétés, en mettant particulièrement l'accent sur la consommation de gaz naturel. Cette analyse a permis de cerner les immeubles dont l'utilisation normalisée est la plus élevée et nous a permis d'orienter les capitaux vers les domaines où les améliorations d'efficacité auraient le plus grand impact. Les mesures prises comprenaient l'installation de systèmes d'automatisation des immeubles et l'optimisation des commandes de chauffage pour réduire le gaspillage d'énergie et améliorer la performance des systèmes. Lorsque des incitatifs étaient disponibles, nous avons obtenu un financement externe pour renforcer le rendement des projets et gérer les coûts initiaux.

Notre approche demeure **pratique et rigoureuse**. Nous harmonisons la planification du capital avec des occasions réalistes de réduction des émissions, tirons parti des remises et incitatifs disponibles et établissons des partenariats avec des organisations expérimentées en durabilité lorsque cela améliore les résultats. Cela soutient une moindre consommation d'énergie, de meilleures marges et une résilience du portefeuille plus forte à long terme.

4,7 %

de baisse de l'intensité globale d'utilisation énergétique (IUE) d'une année à l'autre

1,9 %

de baisse de la consommation d'électricité d'une année à l'autre

6,4 %

de baisse de la consommation de gaz naturel d'une année à l'autre

3,2 M\$+

dépensés en 2025 dans des projets de conservation d'énergie

Programme Accélérateur de rénovations d'immeubles locatifs

En 2025, nous avons fait progresser nos efforts de décarbonation grâce à des partenariats stratégiques, notamment une collaboration avec le **programme Rental Apartment Retrofit Accelerator (RARA) de la Ville de Vancouver**. Grâce à RARA, nous avons pu accéder au financement d'évaluation des opportunités de décarbonation de CleanBC, qui soutient l'évaluation et la mise en œuvre potentielle de modernisations énergétiques profondes dans les immeubles multirésidentiels au moyen de financement et d'expertise technique.

Par ce partenariat, nous avons réalisé des **évaluations des opportunités de décarbonation** pour l'ensemble des 18 propriétés RAP en Colombie-Britannique. Ces évaluations fournissent une analyse détaillée des systèmes des immeubles, des voies potentielles d'électrification, des réductions d'émissions projetées et des besoins en capital associés. Nous examinons actuellement les résultats afin de prioriser les initiatives en fonction de la faisabilité technique, des incitatifs disponibles et des rendements financiers attendus, en veillant à ce que les investissements futurs s'harmonisent à la fois avec nos **objectifs environnementaux** et notre **stratégie de création de valeur**.

Gestion de l'eau

En 2025, nous avons poursuivi nos efforts de conservation de l'eau dans l'ensemble de notre portefeuille. Tout au long de l'année, nous avons réalisé une **analyse comparative exhaustive de la consommation d'eau** afin d'évaluer les tendances de consommation et de cerner nos actifs les plus gourmands en eau.

À la suite de cet examen, nous avons mené une analyse plus approfondie dans certaines propriétés afin de mieux comprendre les facteurs à l'origine de l'augmentation de la consommation d'eau. Dans certains cas, la consommation accrue d'eau était attribuable à des facteurs régionaux, comme des étés plus chauds nécessitant davantage d'irrigation, ou à des caractéristiques propres aux propriétés, telles que des piscines extérieures. Dans d'autres cas, les données ont révélé des occasions de réduire la consommation dans les logements grâce à des stratégies de conservation ciblées.

En prévision de 2026, nous avons budgété plus de 50 audits de l'eau pour l'ensemble du portefeuille RAP, en mettant un accent particulier sur l'optimisation de l'irrigation et sur les propriétés à forte consommation. Notre objectif est clair : obtenir des réductions significatives et durables de la consommation d'eau dans l'ensemble du portefeuille.

720 000 \$+

dépensés en 2025 pour des mesures de conservation de l'eau



Gestion des déchets

Chez Realstar, la gestion efficace des déchets est une responsabilité partagée entre nos **employé·e·s** et nos **résidents**. Grâce à des normes d'exploitation claires et à une mobilisation continue, nous favorisons des pratiques adéquates de détournement et de recyclage des déchets dans l'ensemble de nos propriétés, afin de réduire l'enfouissement des déchets et d'améliorer l'efficacité globale des ressources.

En 2025, nous avons relancé l'appel d'offres pour les services de gestion des déchets en mettant l'accent à la fois sur **l'efficacité des coûts** et **la performance de détournement**. Ce processus nous a permis d'évaluer les fournisseurs de services en fonction de résultats environnementaux mesurables tout en maintenant une gestion rigoureuse des dépenses.

Grâce à **une surveillance constante**, à **la responsabilisation des fournisseurs** et à **la mobilisation des résidents**, nous continuons d'accroître la performance de détournement, d'assurer une gestion efficace des dépenses et de soutenir une exploitation des propriétés à la fois responsable et saine à long terme.

33 %

Taux de détournement des déchets en 2025



Association de recyclage électronique (ERA)

En 2025, nous avons poursuivi notre partenariat avec l'Association de recyclage électronique (ERA). Au cours de l'année, plus de **1 877 livres (851 kg)** de déchets électroniques ont été recyclés de manière responsable dans l'ensemble de notre portefeuille RAP, notamment des imprimantes, des ordinateurs portables, des moniteurs, des téléphones et des téléviseurs.

En 2026, nous prévoyons élargir ce partenariat en tenant plusieurs **événements ciblés de recyclage électronique sur place**. Ces initiatives visent à réduire davantage le volume de déchets électroniques envoyés à l'enfouissement, à alléger la pression sur les systèmes de gestion des déchets des immeubles et à soutenir une exploitation plus sécuritaire des propriétés en minimisant les risques associés à une élimination inadéquate, notamment les risques d'incendie potentiels liés aux piles au lithium-ion.



NOTRE PERSONNEL Social

67 %

des nouvelles recrues
s'identifient comme appartenant
à un groupe sous-représenté

25+

événements
mobilisateurs organisés
pour les employé-e-s

99 %

des employé-e-s du siège social
estiment que Realstar offre un
environnement inclusif à son personnel

57 320 \$

remboursés aux employé-e-s pour
les frais de scolarité, de formation ou
d'adhésion à un organisme professionnel

Les employé·e·s de Realstar

Chez Realstar, nous reconnaissons que **la création de valeur à long terme repose sur la force et la performance de notre personnel**. Le succès de nos employé·e·s soutient directement l'excellence opérationnelle, la satisfaction des résidents et la résilience des communautés où nous sommes présents. Nous demeurons donc engagés à offrir les outils, les ressources et le milieu de travail nécessaires pour attirer, développer et retenir des talents de haut niveau.

En 2025, nous avons continué d'investir de manière significative dans notre main-d'œuvre, renforçant notre engagement envers **le développement et la mobilisation des employé·e·s**, et **la capacité organisationnelle** comme moteurs clés de **la croissance durable**.

25+ événements mobilisateurs organisés pour les employé·e·s – Dîner de reconnaissance des employé·e·s, fêtes d'anniversaire Birthday Wonders, Journée des jeux, Journée de la crème glacée, Journée du chandail, et bien d'autres encore !





Personnel, talent et appartenance

Au cœur de notre stratégie se trouve un engagement inébranlable à assurer un accès équitable aux occasions et à créer un environnement où chacun peut réussir. Depuis plus de 50 ans, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance contribuent à façonner les valeurs de Realstar Corp. et à guider notre façon de faire des affaires. En faisant de ces principes une priorité, nous renforçons notre capacité à attirer et à retenir des talents exceptionnels, tout en bénéficiant de la diversité des perspectives et des expériences qui enrichissent notre organisation. Nous sommes fiers de cultiver une culture qui célèbre l'individualité, met l'accent sur l'équité et inspire un véritable sentiment d'appartenance au sein de notre personnel.

63 %

de nos nouvelles recrues étaient issues de communautés PANDC en 2025

38 %

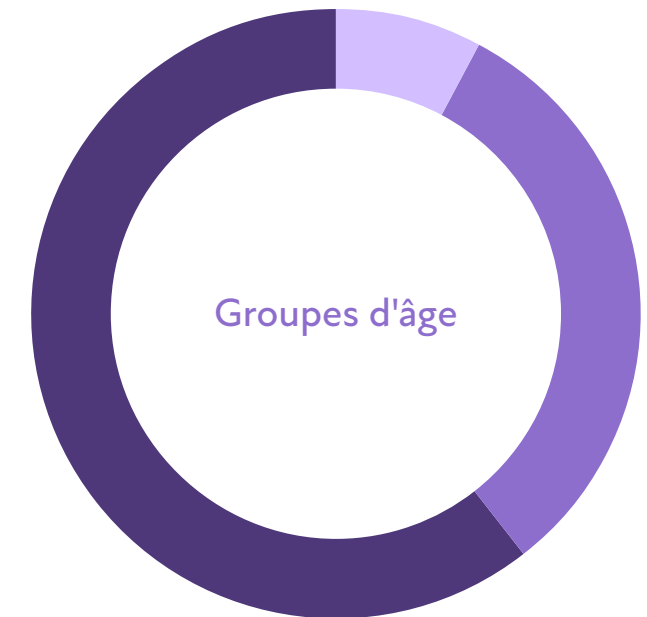
de nos nouvelles recrues étaient des femmes en 2025

Notre personnel

Identité de genre

48,5 % hommes

51,5 % femmes



< 30 ans : 7,9 %

30 à 50 ans : 31,6 %

> 50 ans : 60,5 %

En 2025, nous avons organisé une série d'événements pour les employé-e-s axés sur le renforcement de l'inclusivité et le développement d'un sentiment d'appartenance plus profond dans l'ensemble de notre organisation.

♀ Journée internationale des femmes

Pour souligner la Journée internationale des femmes, nous avons organisé une discussion inspirée de la célèbre conférence TED Talk de Sheryl Sandberg intitulée « Lean In » (Oser s'affirmer), accompagnée de perspectives contrastées. La séance a suscité un dialogue réfléchi entre collègues sur des points de vue divergents et a encouragé la réflexion sur le leadership, l'ambition et l'équité de genre en milieu de travail.

🌸 Repas-partage multiculturel de la fête du Canada

Les membres du personnel ont été invités à apporter des plats qui reflétaient leurs origines culturelles ou ethniques, créant une occasion de célébrer le Canada tout en partageant et en découvrant des cuisines du monde entier. L'événement a favorisé la connexion, le partage d'histoires et l'appréciation des diverses origines qui composent notre milieu de travail.

🏳️ Initiative Fierté

Nous nous sommes une fois de plus associés à Friends of Ruby pour assembler des troussees d'hygiène destinées aux personnes soutenues par leur Centre jeunesse. Friends of Ruby se consacre au service des jeunes 2SLGBTQIA+ âgés de 16 à 29 ans en offrant gratuitement de la consultation, du logement et des services sociaux. De plus, nous avons organisé une séance de jeu-questionnaire sur le thème de la Fierté mettant en lumière

l'histoire et les contributions de la communauté 2SLGBTQIA+, avec des prix remis aux participants ayant démontré de solides connaissances et une grande implication.

🍁 Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Le 30 septembre, nous avons encouragé les employé-e-s à se rassembler en reconnaissance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en portant du orange en signe de solidarité. Nous avons également diffusé des communications soulignant l'importance de la journée, ainsi que des ressources éducatives pour approfondir la compréhension de l'histoire et des impacts durables des pensionnats autochtones.



Remarque : Dans le cadre de notre engagement plus large envers la réconciliation et l'égalité des chances, nous affichons les possibilités de carrière sur Aboriginal Job Board, la principale plateforme d'emploi autochtone au Canada, afin de soutenir la mobilisation autochtone et de promouvoir un accès équitable aux possibilités d'emploi.





Perfectionnement professionnel

Realstar demeure engagée à soutenir la croissance professionnelle des membres de son personnel par des **expériences de travail significatives**, un **programme de mentorat** dédié et des initiatives de **formation ciblée**. En 2025, nous avons poursuivi nos investissements dans nos employé·e·s pour les aider à perfectionner leurs compétences et à s'adapter à l'évolution des besoins de l'entreprise.

2 510

heures de formation réalisées au sein de l'organisation



57 320 \$

remboursés aux employé·e·s pour les frais de scolarité, de formation ou d'adhésion à un organisme professionnel



Programme de mentorat

En 2025, nous avons poursuivi le Programme de mentorat Realstar (créé en 2023). Le programme vise à cultiver un milieu de travail stimulant et engageant en jumelant des mentors expérimentés à des mentorés afin d'encourager l'échange de connaissances, le développement de carrière et des relations professionnelles solides.

Formation du personnel

En 2025, plusieurs formations ont été offertes à nos employé·e·s. Certaines étaient destinées à des groupes particuliers, et d'autres ont été offertes à l'ensemble de l'organisation. Voici quelques formations clés offertes en 2025 :

- **Fondements de l'intelligence artificielle**
- **Formation environnementale, sociale et de gouvernance**
- **Formation sur les risques climatiques et la résilience**
- **Formation sur la conservation des documents**
- **Formation de sensibilisation à la cybersécurité**
- **Formation Microsoft Excel**



TED Talks Realstar

En 2023, nous avons lancé les « Ted Talks » de Realstar comme plateforme permettant aux employé·e·s de participer à des discussions enrichissantes sur des sujets d'actualité qui suscitent la réflexion, favorisant des liens plus forts et la collaboration interéquipes. Nous avons poursuivi cette initiative en 2025 avec deux séances dédiées, l'une explorant l'impact et les capacités de l'intelligence artificielle et l'autre axée sur l'art de la prise de parole en public.

Tous les sujets sont soigneusement choisis et présentés dans le but de soutenir et de faire progresser le développement professionnel des employé·e·s.



Sondage sur la mobilisation du personnel 2025

En 2025, nous avons mené un **sondage sur la mobilisation des employé-e-s à l'échelle de l'organisation**. Ce sondage a été administré par un tiers indépendant pour assurer l'anonymat et favoriser des commentaires ouverts et francs. Les résultats ont fourni des constats précieux sur nos forces ainsi que sur les domaines où nous avons des occasions de nous améliorer. Le sondage a également mis en lumière les différences de perspectives entre nos équipes sur le terrain et celles du siège social, ce qui nous permet de mieux comprendre les expériences distinctes au sein de l'organisation et d'affiner notre approche en conséquence. La rétroaction réfléchie que nous avons reçue façonne maintenant un plan d'action 2026 axé sur la mise en œuvre d'améliorations concrètes et pertinentes pour rehausser davantage l'expérience des employé-e-s.

Faits saillants du sondage

94 %

des répondants* conviennent que Realstar offre un environnement inclusif à l'ensemble de ses employé-e-s

88 %

des répondants* sont satisfaits de la flexibilité offerte dans leur milieu de travail

95 %

des répondants** se sentent inclus au sein de leurs équipes respectives

94 %

des répondants** se sentent à l'aise de soulever toute préoccupation concernant leur milieu de travail

* siège social

** employé-e-s sur le terrain

« ...fier d'avoir une carrière chez Realstar. Je sens que l'avenir est prometteur. »

« J'adore l'équipe avec laquelle je travaille, je suis loyale envers l'entreprise et j'apprécie l'environnement qu'elle offre... »

« Je me sens chanceux de travailler pour des gens que je respecte. »

« Il y a tellement de choses formidables chez Realstar – il n'est pas difficile de comprendre pourquoi les gens y restent si longtemps... »

« J'apprécie réellement travailler chez Realstar et je suis très fière de contribuer au succès de l'entreprise. Mon objectif est de continuer à évoluer chez Realstar et éventuellement y prendre ma retraite... »



Santé et bien-être des employé·e·s

Chez Realstar, nous comprenons que **soutenir la santé et le bien-être de nos employé·e·s leur permet de donner le meilleur d'eux-mêmes**. En 2025, nous avons continué de prioriser le bien-être en organisant diverses initiatives visant à promouvoir le bien-être physique et mental, tout en maintenant des avantages sociaux complets qui soutiennent les employé·e·s dans leur vie quotidienne.

Lundi joyeux

Au Canada, le troisième lundi de janvier est souvent appelé le « lundi bleu », une journée associée à des sentiments de tristesse liés à l'hiver. Chez Realstar, nous le rebaptisons le « lundi joyeux », en encourageant les employé·e·s à se rassembler autour de boissons chaudes et de collations. Cette initiative favorise les liens sociaux, soutient le bien-être mental et transforme une journée traditionnellement morose en une journée centrée sur la communauté et l'énergie positive.

Journée mondiale de la santé mentale

Pour la Journée mondiale de la santé mentale, nous avons partagé avec les employé·e·s une ressource mettant en lumière des stratégies pratiques pour gérer le sentiment d'être submergé en période d'incertitude mondiale et d'exposition constante aux nouvelles. Le guide encourageait à fixer des limites avec les médias, à pratiquer des techniques d'ancrage, à prendre des pauses sans téléphone, à entrer en contact avec les autres, à se reposer et à se concentrer sur ce qui peut être contrôlé.

Journée santé et bien-être 2025

En 2025, nous avons fièrement tenu notre Journée santé et bien-être Realstar biennale, une initiative dédiée organisée tous les deux ans pour promouvoir le bien-être physique et mental des membres de notre personnel. Cette journée reflète notre engagement continu à favoriser un milieu de travail sain et équilibré et à encourager nos employé·e·s à accorder la priorité à leur bien-être global.

Les activités offertes cette année comprenaient :

- Des séances de massothérapie par des massothérapeutes agréés
- Des séances NeuroVIZR
- Un dîner nutritif traiteur de Pumpnickel's
- Une visite guidée à pied dans le quartier historique de Yorkville
- Un cours énergisant de Rumble Boxing



Fait saillant en santé mentale

En 2025, nous avons continué d'offrir à nos employé·e·s Inkblot par GreenShield, une plateforme de thérapie en ligne personnalisée, efficace et entièrement confidentielle, accessible au personnel à un coût réduit dans le cadre du programme d'avantages sociaux de Realstar.

 **11 % d'une année à l'autre**
Augmentation de 11 % d'une année à l'autre de l'utilisation des avantages en matière de santé mentale



Santé et sécurité au travail

En 2025, Realstar a continué de prioriser un **milieu de travail sécuritaire et sain** pour tous les membres de son personnel. La santé et la sécurité demeurent intégrées à nos activités quotidiennes et sont perçues comme une responsabilité partagée à l'échelle de l'organisation.

Tout au long de l'année, notre Comité de santé et sécurité a travaillé en collaboration pour cerner les risques potentiels, traiter les dangers en milieu de travail et optimiser les pratiques préventives. Avec neuf membres au siège social et un représentant en santé et sécurité dédié dans chaque propriété, nous avons maintenu une surveillance constante et une mobilisation proactive tant dans les équipes du siège social que sur le terrain, favorisant une culture où la sécurité demeure une priorité absolue.

En 2025, nous avons consacré 1 110 heures à la formation en santé et sécurité, portant notamment sur les sujets suivants :

- SIMDUT
- Sensibilisation à la sécurité et à la santé du personnel
- Amiante
- Violence et harcèlement
- Glissades, trébuchements et chutes
- Désescalade



Mise en lumière

Défi santé et bien-être des résidents Realstar 2025

En octobre 2025, notre équipe ESG a lancé un **défi santé et bien-être destiné aux résidents**, à l'échelle du portefeuille, afin de promouvoir l'activité physique et de soutenir le bien-être global dans l'ensemble de nos propriétés. L'initiative encourageait les résidents à intégrer le mouvement dans leur routine quotidienne, que ce soit par des activités intérieures comme l'entraînement en salle, la montée d'escaliers, les étirements ou la musculation, ou par des activités extérieures comme la marche, la course, le vélo ou le yoga.

Les équipes des propriétés ont soutenu l'initiative en faisant la promotion du défi par des communications aux résidents et du matériel affiché dans les aires communes. Les résidents étaient invités à participer en partageant une photo d'eux-mêmes en train de pratiquer une activité physique au cours du mois d'octobre.

Pour encourager la participation et susciter l'enthousiasme, un résident a été sélectionné par tirage au sort pour recevoir une carte-cadeau d'une épicerie locale !

Cette initiative d'un mois a favorisé l'engagement communautaire tout en soulignant l'importance du **bien-être physique et mental**. En créant des occasions de participation accessibles et inclusives, nous continuons de soutenir des modes de vie sains et de renforcer les liens au sein de nos communautés résidentielles.





Engagement communautaire

À titre de propriétaires et d'exploitants d'immeubles résidentiels à travers le Canada, nous reconnaissons que des communautés fortes se construisent grâce à **un engagement réel** et à une participation active. Au-delà de la gestion des propriétés, nous cherchons à contribuer positivement aux quartiers où nous sommes présents en soutenant des initiatives qui **renforcent les liens sociaux**, **favorisent le bien-être** et **répondent aux besoins locaux**.

En 2025, nous avons fait progresser un large éventail d'initiatives axées sur la communauté, conçues pour créer une valeur durable et favoriser un sentiment d'appartenance dans les quartiers où nous vivons et travaillons. Voici quelques faits saillants des efforts de cette année :

Dons caritatifs



Birthday Wonders

Realstar est fière de poursuivre son partenariat avec Birthday Wonders, un organisme dédié au soutien du bien-être mental et émotionnel des enfants confrontés à la pauvreté et à l'itinérance. Par son travail auprès des refuges pour femmes et familles à Toronto, Birthday Wonders crée des célébrations d'anniversaire personnalisées pour les enfants âgés de 4 à 17 ans, offrant des moments de joie, de dignité et de connexion durant des périodes difficiles.

En 2025, les employé-e-s de Realstar ont uni leurs efforts pour célébrer trois enfants résidant à Robertson House. L'équipe a contribué une grande variété d'articles essentiels d'anniversaire et de petites surprises, dont des cadeaux, des jeux, des décorations et des gâteries, contribuant à créer des célébrations véritablement mémorables.



Collecte de fonds des Fêtes du refuge Nellie

Chaque année, la saison des Fêtes inspire nos équipes à redonner de manière significative. En 2025, Realstar a été fière de soutenir une fois de plus le refuge Nellie par son initiative annuelle de dons des Fêtes.

Des collègues de nos différentes communautés se sont rassemblés pour offrir des dons financiers et des cartes-cadeaux, ainsi qu'une vaste gamme d'articles en nature. Ceux-ci comprenaient des cadeaux non emballés pour enfants et adolescents, des vêtements et essentiels d'hiver, des gâteries festives et un soutien bénévole pour l'emballage de cadeaux — le tout visant à aider les familles à vivre une saison des Fêtes plus lumineuse et plus confortable.

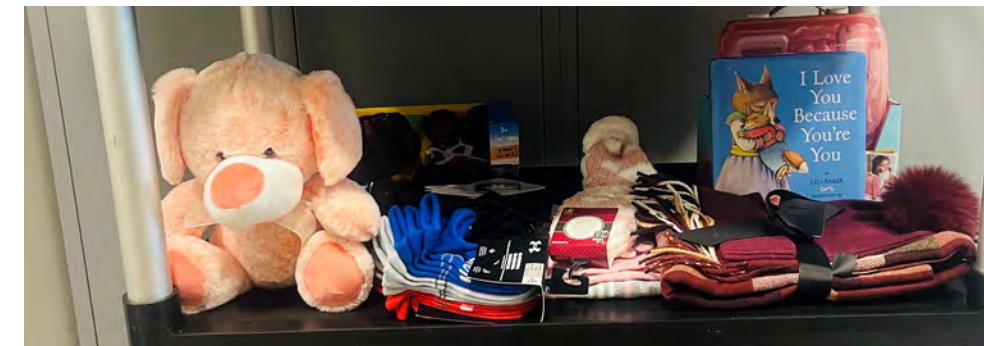
Intendance environnementale

Nettoyage communautaire du Mois de la Terre

En 2025, les employé-e-s de Realstar ont une fois de plus uni leurs efforts pour redonner à leur communauté en participant à une activité de nettoyage du Mois de la Terre à Queen's Park, à Toronto, contribuant à garder l'espace propre, accueillant et agréable pour tous.

Plantation d'arbres

Le mercredi 1^{er} octobre 2025, les employé-e-s de Realstar ont participé ensemble à une activité de plantation d'arbres organisée par la Ville de Toronto à Bestview Park, à North York.



Mise en lumière

Campagne Second Harvest

En mai 2025, Realstar Corp. a fièrement renouvelé son partenariat avec Second Harvest, le plus grand organisme de récupération alimentaire au Canada, réaffirmant notre engagement à lutter contre l'insécurité alimentaire et à réduire le gaspillage alimentaire évitable dans les communautés à travers le pays.

TOUT AU LONG DU MOIS, NOTRE ÉQUIPE S'EST MOBILISÉE DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE POUR GÉNÉRER UN IMPACT CONCRET :

- 1 Notre campagne a débuté à l'entrepôt de Second Harvest, où des bénévoles de Realstar ont découvert les coulisses de la chaîne d'approvisionnement de la récupération alimentaire au Canada. Travaillant côte à côte, notre équipe a trié plus de 4 000 livres (1 815 kg) de pommes de terre récupérées qui avaient été détournées de l'enfouissement. Cet effort a permis de rediriger des aliments nutritifs vers les familles dans le besoin tout en soutenant des objectifs environnementaux en évitant des émissions inutiles de gaz à effet de serre associées au gaspillage alimentaire.
- 2 L'esprit d'équipe s'est poursuivi à la place Nathan Phillips, où le personnel de Realstar a participé au Défi annuel du tirage de camion. En compétition avec d'autres équipes d'entreprise, nos collègues ont tiré un camion de livraison de 20 000 livres (9 071 kg) à travers la place, démontrant force, collaboration et objectif commun dans la lutte contre l'insécurité alimentaire.
- 3 Ajoutant une dimension plus légère mais tout aussi engageante à la campagne, quatre de nos collègues ont participé au Tastebud Test, un concours de dégustation à l'aveugle conçu pour recueillir des fonds et sensibiliser. Le concours amical a suscité des conversations, favorisé la camaraderie et encouragé une participation plus large au sein de l'organisation.



Les résultats de nos efforts collectifs ont été significatifs. En 2025 seulement, Realstar Corp. a recueilli plus de 23 000 \$ en soutien à Second Harvest. Depuis le début de notre partenariat en 2020, nous avons contribué plus de 153 600 \$, aidant à fournir plus de 465 000 repas à des Canadiennes et Canadiens confrontés à l'insécurité alimentaire.

Notre collaboration continue avec Second Harvest reflète l'engagement ESG élargi de Realstar à renforcer les communautés, à réduire notre impact environnemental et à donner aux membres de notre personnel les moyens de créer des changements significatifs. Nous avons hâte de poursuivre sur cet élan et d'approfondir notre impact au cours des prochaines années.

realstar[®]

Index du contenu GRI

Realstar a rapporté les informations citées dans cet index du contenu GRI pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, en référence aux normes 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI).

Numéro	Divulcation GRI	Explication
GRI 2 : Divulgations générales 2021		
1. L'organisation et ses pratiques de reporting		
2-1	Renseignements sur l'organisation	Realstar Corp. est une société privée. Notre siège social est situé au 77, rue Bloor Ouest, Toronto (Ont.). Nous exerçons nos activités au Canada.
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Le présent Rapport d'impact a été préparé pour mettre en valeur nos efforts collectifs visant à intégrer et à mettre en œuvre les principes ESG dans l'ensemble des fonds Realstar Apartment Partnership, à l'exception des éléments figurant à la (page 3), qui comprennent également des indicateurs liés à Realstar Corp. dans son ensemble.
2-3	Période de reporting, fréquence et personne-ressource	Période de reporting : du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025. Cycle de reporting : annuel La période annuelle de reporting ESG de Realstar Corp. coïncide avec sa période de reporting financier. Date de publication du présent rapport : mai 2026 Personne-ressource pour les questions concernant le rapport ou les informations rapportées : Jacqueline Boyes, Gestionnaire ESG Jacqueline.boyes@realstar.ca
2-4	Reformulations d'information	Le présent rapport reformule des détails concernant certains projets de réduction de la consommation (voir les sections « Mise à jour du projet ») qui se poursuivent depuis 2023. Nous avons fourni les mises à jour pertinentes sur l'avancement des projets.

2-5	Assurance externe	Realstar Corp. s’est associée à RiskCheck pour fournir un rapport de vérification des données résumant la méthodologie et les constatations relatives aux données de consommation associées à chaque fonds.
2. Activités et travailleurs		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Les renseignements concernant nos activités, notre chaîne de valeur et nos diverses relations d'affaires sont décrits dans les sections « À propos de Realstar Corp. » et « Associations professionnelles et partenariats » du présent rapport.
2-7	Employé·e·s	Nombre total d’employé·e·s et ventilation de ce total par genre et par région : Alb. – 35 (5,1 %) Total, 19 (2,8 %) Femmes, 16 (2,3 %) Hommes C.-B. – 87 (12,8 %) Total, 43 (6,3 %) Femmes, 44 (6,5 %) Hommes N.-É. – 15 (2,2 %) Total, 8 (1,2 %) Femmes, 7 (1,0 %) Hommes Ont. – 495 (72,7 %) Total, 263 (38,6 %) Femmes, 232 (34,1 %) Hommes Qc – 45 (6,6 %) Total, 16 (2,3 %) Femmes, 29 (4,3 %) Hommes Sask. – 4 (0,6 %) Total, 2 (0,3 %) Femmes, 2 (0,3 %) Hommes
3. Gouvernance		
2-9	Structure et composition de la gouvernance	• Realstar Corp. a mis sur pied un Comité ESG qui comprend des cadres supérieurs ainsi que des directeurs et des gestionnaires de divers niveaux au sein de l’organisation. • Ces membres apportent une expertise diversifiée dans des domaines tels que la gestion d’actifs, l’ESG, les ressources humaines, la construction et les finances, tous étant engagés à faire progresser les initiatives ESG chez Realstar. • Les responsabilités du Comité ESG englobent le traitement des questions liées à l’ESG, l’établissement d’objectifs, le soutien à la mise en œuvre des plans d’action et la supervision de la performance ESG globale. De plus, les membres du comité sont chargés de communiquer nos programmes et initiatives ESG à toutes les parties prenantes lorsque cela est nécessaire. • Realstar dispose également d’une équipe ESG dédiée (VP, Gestion d’actifs et ESG, et Gestionnaire ESG) responsable de l’exécution de tous les programmes, projets, initiatives et rapports axés sur l’ESG.

2-10	Mise en candidature et sélection du plus haut organe de gouvernance	Les personnes nommées au plus haut organe de gouvernance et à ses comités (comme le Comité ESG) ont été sélectionnées selon les critères suivants : • Expérience et compétence pertinentes : Les candidat-e-s devraient posséder une expérience ou des compétences qui contribuent à la compréhension des impacts organisationnels, en particulier relativement aux enjeux ESG. • Expertise diversifiée : Les membres sont choisis pour leurs antécédents interdisciplinaires, qui offrent un éventail de perspectives. • Leadership et expérience : Les personnes occupant des rôles de leadership apportent une compréhension plus approfondie des processus organisationnels et la capacité d’inclure l’impact à l’échelle de l’organisation.
2-11	Président du plus haut organe de gouvernance	L’équipe ESG de Realstar relève directement du vice-président exécutif, Gestion de portefeuille. Cette personne relève directement du chef de la direction de Realstar Corp. (Randy Hoffman).
2-12	Rôle du plus haut organe de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts	Le Comité ESG de Realstar travaille à élaborer, à approuver et à mettre à jour la raison d’être, les valeurs ou les énoncés de mission de l’organisation, y compris toutes les stratégies, politiques et cibles liées à l’ESG. Ils s’assurent que la diligence raisonnable est toujours respectée et que les impacts de Realstar sur l’économie, l’environnement et les personnes sont gérés selon les pratiques exemplaires de notre industrie.
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Le vice-président exécutif, Gestion de portefeuille, de Realstar délègue la responsabilité de la gestion des impacts de l’organisation sur l’économie, l’environnement et les personnes. Cette personne a nommé plusieurs cadres supérieurs responsables de la gestion de ces impacts, notamment le vice-président, Durabilité, et le vice-président, ESG (et Gestion d’actifs). Ces personnes (et leurs équipes respectives) traitent ces impacts au quotidien et font rapport au plus haut organe de gouvernance toutes les deux semaines.
2-14	Rôle du plus haut organe de gouvernance dans le reporting de durabilité	Le Comité ESG de Realstar est responsable de la révision et de l’approbation de toutes les informations rapportées, y compris les sujets les plus importants pour l’organisation. Un examen complet est effectué chaque fois qu’un rapport ESG est créé (p. ex., ce rapport ESG annuel fera l’objet de plusieurs rondes de révision avant d’obtenir l’approbation).
2-15	Conflits d’intérêts	Le Code de conduite de Realstar fournit des instructions explicites concernant des sujets importants tels que la confidentialité, les conflits d’intérêts, la réception ou l’offre de cadeaux, le travail ou les opportunités d’affaires à l’extérieur, ainsi que les relations avec les clients, les fournisseurs et les collègues.

2-16	Communication des préoccupations critiques	Tous les signalements de préoccupations critiques peuvent être faits de manière confidentielle au plus haut organe de gouvernance de Realstar en tout temps.
2-17	Connaissances collectives du plus haut organe de gouvernance	Realstar Corp. enrichit les connaissances collectives des membres de son Comité ESG par plusieurs initiatives clés : • Collaboration avec les responsables ESG internes : un travail continu avec les membres internes de l'équipe ESG sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance permet aux membres du Comité de demeurer informés des tendances de l'industrie et de la conformité réglementaire. • Expertise diversifiée : le Comité comprend des personnes provenant de divers domaines, comme la gestion d'actifs et les sciences de l'environnement, offrant une perspective équilibrée pour la prise de décision. • Mobilisation des parties prenantes : Realstar interagit avec les parties prenantes, y compris les organismes communautaires, afin de recueillir des constats qui éclairent les stratégies de gouvernance. • Transparence : Realstar s'engage à produire un rapport annuel sur ses initiatives ESG, renforçant la responsabilisation et informant les parties prenantes de ses progrès.
2-18	Évaluation de la performance du plus haut organe de gouvernance	Realstar Corp. évalue la performance de son Comité ESG en évaluant son efficacité à atteindre les objectifs stratégiques et les engagements ESG. Des indicateurs de performance clés (IPC) sont établis afin de permettre au Comité de suivre les progrès par rapport aux cibles ESG Les évaluations sont effectuées deux fois par mois lors des réunions du Comité, où tous les progrès et les éventuelles pistes d'amélioration sont discutés en détail

4. Stratégie, politiques et pratiques

2-23	Engagements politiques	Realstar Corp. dispose de plusieurs engagements en matière de politiques qui assurent une conduite responsable des affaires, notamment, sans s’y limiter : • Politique environnementale, sociale et de gouvernance • Code de conduite des employé·e·s Realstar • Code de conduite des fournisseurs • Politique de diversité, d'équité et d'inclusion • Politique de santé et de sécurité • Code de conduite sur la dénonciation • Politique d'équité salariale • Politique d'invalidité de courte durée • Politique d'accessibilité
------	------------------------	---

GRI 3 : Sujets importants 2021

3-1	Processus de détermination des sujets importants	Politique ESG de Realstar Corp.
3-2	Liste des sujets importants	Rapport d'impact 2025
3-3	Gestion des sujets importants	Nous revoyons et affinons notre stratégie ESG pour qu'elle demeure alignée sur nos objectifs et sur l'environnement externe. Notre stratégie est façonnée par une combinaison d'attentes des parties prenantes, de tendances de l'industrie et de dynamique du marché. En intégrant ces éléments, nous veillons à ce que notre stratégie demeure efficace et réactive face aux facteurs internes et externes.

GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016

205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Toutes les nouvelles recrues sont tenues de suivre en ligne la formation sur le Code de conduite des employé·e·s dans le cadre de leur intégration, laquelle comprend divers sujets liés à la lutte contre la corruption et le pot-de-vin. Cette politique a été communiquée à 100 % des employés
-------	---	--

GRI 401 : Emploi 2016

401-1	Nouvelles embauches et roulement du personnel	• Nouvelles embauches (moins de 30 ans) en 2025 : 19 (22,1 %) • Nouvelles embauches (30 à 50 ans) en 2025 : 36 (41,9 %) • Nouvelles embauches (plus de 50 ans) en 2025 : 31 (36,0 %) • Nouvelles embauches (femmes) en 2025 : 35 (40,7 %) • Nouvelles embauches (hommes) en 2025 : 51 (59,3 %) • Roulement (%) : 17,3 %
401-2	Avantages offerts aux employé·e·s à temps plein qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Les membres du personnel permanents à temps plein reçoivent des programmes d'avantages sociaux complets dès le premier jour au siège social, tandis que les employé·e·s sur le terrain deviennent admissibles à ces avantages après avoir complété trois mois au sein de l'entreprise.
401-3	Congé parental	Employé·e·s admissibles au congé parental : 100 %

GRI 404 : Formation et éducation 2016

404-1	Nombre moyen d’heures de formation par année par employé-e	2 510 heures de formation réalisées dans l’ensemble de l’organisation en 2025 ~3,69 heures de formation par employé
404-2	Programmes de rehaussement des compétences des employé-e-s et programmes d’aide à la transition	Les détails sur les programmes de rehaussement des compétences des employé-e-s sont communiqués dans la section « Perfectionnement professionnel » du présent rapport (page 24)
404-3	Pourcentage d’employé-e-s recevant des évaluations régulières de rendement et de développement de carrière	% du total des employé-e-s ayant reçu une évaluation régulière de rendement et de développement de carrière en 2025 : 100 %

GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016

405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employé-e-s	Organes de gouvernance en durabilité : nombre (%) • Personnes (femmes) en 2025 : 3 (27 %) • Personnes (hommes) en 2025 : 8 (73 %) Employé-e-s: nombre (%) • < 30 ans en 2025 : 54 (7,9 %) • 30 à 50 ans en 2025 : 215 (31,6 %) • > 50 ans en 2025 : 412 (60,5 %) • Employés (femmes) en 2025 : 351 (51,5 %) • Employés (hommes) en 2025 : 330 (48,5 %)
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Notre engagement consiste à comparer constamment les rôles aux normes de l’industrie, en veillant à ce que les salaires soient déterminés par le rôle lui-même et non par le genre. Cet engagement assure une rémunération égale, équitable et concurrentielle pour tous. Chaque année, nous réalisons un projet d’analyse comparative salariale, comparant et harmonisant les salaires avec les normes de l’industrie sur la base de sondages provenant de diverses industries et de données du site web Guichet-Emplois du gouvernement canadien. Ce processus favorise la transparence et la compétitivité au sein de l’industrie, dans le but d’assurer que toutes les personnes soient rémunérées selon leurs rôles.

realstar[®]