



Politique environnementale, sociale et de gouvernance mondiale

Politique n° : TAMS 12.6

Date de publication initiale :	22 avril 2024
Date de révision :	22 avril 2024
Publiée par :	TOP ACES INC.
Auteurs de la politique :	<i>Vice-présidente, Affaires juridiques, Directrice générale et Chef de la conformité Chef des ressources humaines</i>

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
1 INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION	3
2 RÔLES ET RESPONSABILITÉS	3
3 PRINCIPES ESG MONDIAUX	4
4 ENVIRONNEMENTAL	4
5 SOCIAL	5
6 GOUVERNANCE	10
7 POLITIQUES ET DOCUMENTS CONNEXES	13
8 APPROBATIONS	14
9 HISTORIQUE DES RÉVISIONS	14

1 INTRODUCTION ET CHAMP D'APPLICATION

La présente politique décrit l'approche et les pratiques commerciales de Top Aces (ou « la Société ») concernant les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Nous reconnaissons l'importance de nos responsabilités environnementales et sociales, comme en témoignent les intérêts de nos parties prenantes, notamment les investisseurs, les clients, les organismes de réglementation, les employés et les communautés. Malgré les défis uniques inhérents à notre secteur, nous nous engageons à mettre en place des fondations solides qui garantissent notre pertinence et notre résilience, et qui favorisent la pérennité et la confiance des parties prenantes tout au long de notre parcours ESG.

Ce document comprend des considérations ESG particulières jugées essentielles pour la Société, applicables à toutes les unités commerciales et filiales de Top Aces.





2 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

2.1 Ce que nous faisons

En tant que chef de file mondial de l'entraînement à la défense, Top Aces fournit aux forces armées de l'Amérique du Nord et de l'Europe la technologie et la formation relatives à l'entraînement avec adversaire (« Red Air ») et aux contrôleurs interarmées de la finale de l'attaque (CIFA). L'entraînement stratégique offert par Top Aces améliore et renforce la préparation opérationnelle des forces de combat en transmettant une expérience du monde réel tout en générant des économies substantielles et en prolongeant la durée de vie des flottes d'aéronefs militaires. L'objectif principal de la Société est d'optimiser la préparation militaire, en préparant les unités de première ligne aux opérations de déploiement. Notre objectif ne consiste pas seulement à augmenter le volume d'entraînement, mais aussi à améliorer l'efficacité de l'entraînement.

2.2 Notre objectif, notre mission et nos valeurs

Notre fondation

<p>NOTRE RAISON D'ÊTRE</p>		<p>Préparer la prochaine génération de leaders au combat.</p>
<p>NOTRE VISION</p>		<p>Être le fournisseur le plus fiable de solutions innovantes d'entraînement à la défense en élevant continuellement la norme dans un secteur où « l'expérience compte ».</p>
<p>NOTRE MISSION</p>		<p>Offrir des solutions d'entraînement à la défense sécuritaires et hautement professionnelles pour assurer la capacité opérationnelle actuelle et future de nos clients.</p>
<p>NOS VALEURS</p>		<p>Service, Intégrité, Excellence... Ensemble.</p>

Nous attendons de tous les employés qu'ils adhèrent à l'objectif, à la vision et à la mission de Top Aces, tout en incarnant les valeurs de la Société dans le cadre de leurs fonctions.

3 PRINCIPES ESG MONDIAUX

Top Aces entend faire progresser son parcours ESG, en s'efforçant de renforcer la durabilité environnementale et d'intégrer la responsabilité sociale et une solide gouvernance d'entreprise dans l'ensemble de ses activités. Pour atteindre cet objectif, nous avons établi un ensemble de principes ESG mondiaux, qui servent de cadre global pour améliorer encore davantage nos efforts en matière de développement durable. Ces principes sont décrits ci-dessous :

ENVIRONNEMENTAL | S'efforcer d'améliorer de façon continue nos pratiques et notre rendement en matière d'environnement, tout en veillant au respect des exigences réglementaires applicables.

SOCIAL | Cultiver une atmosphère très engageante et inclusive, en misant sur un engagement inébranlable en faveur de la sécurité et de l'innovation, tout en s'efforçant constamment d'avoir une influence positive au sein de nos communautés.

GOVERNANCE | Favoriser une culture qui respecte les normes les plus strictes en matière de conduite éthique des affaires, de gouvernance d'entreprise et de conformité réglementaire.

4 ENVIRONNEMENTAL

En tant que fournisseur de services d'entraînement à la défense pour les principales forces armées du monde, Top Aces exploite une flotte d'avions de combat modernisés, ce qui constitue la principale source de notre empreinte carbone et des répercussions sur l'environnement qui y sont associées. Contrairement à d'autres secteurs, notre industrie n'en est qu'à ses débuts en matière de décarbonation. La sécurité, la fiabilité et le rendement restent des exigences primordiales pour nos clients des forces armées. La décarbonation de l'industrie nécessitera des niveaux sans précédent de coopération technologique, financière et commerciale entre les écosystèmes. À l'heure actuelle, il n'existe pas de solutions technologiques radicales, facilement disponibles et rentables pour décarboner rapidement l'aviation.

Malgré tout, Top Aces reste déterminée à faire progresser la gestion de l'environnement. Nous présentons ci-dessous les principaux domaines d'intervention visant à renforcer les effets positifs sur l'environnement.

4.1 Prolonger la durée de vie des flottes d'aéronefs militaires

Le modèle d'entreprise de Top Aces repose sur l'acquisition d'avions de combat militaires d'occasion, et par la suite sur leur modernisation/remise à neuf avec les systèmes de mission et la technologie avionique appropriés. Cette approche permet non seulement de prolonger la durée de vie des flottes d'aéronefs militaires, mais aussi de favoriser une économie plus circulaire, en réduisant les déchets et en atténuant les effets sur l'environnement.

4.2 Consommation de carburant et efficacité énergétique

En fonction des spécifications techniques et du type d'aéronefs exploités par la Société, Top Aces réalise des économies de carburant considérables par rapport aux aéronefs militaires traditionnels utilisés par les forces armées, offrant une alternative plus efficace en termes de consommation de carburant à l'heure. Nous nous engageons en outre à étudier les possibilités de réduire davantage la consommation de carburant au fur et à mesure de la découverte de nouvelles technologies.

La Société a également investi dans des environnements de simulation réels, virtuels et constructifs, intégrant la technologie de simulation dans des scénarios d'entraînement afin de réduire la fréquence des vols d'aéronefs. Ce type d'entraînement est disponible pour les clients qui en font la demande.

En ce qui concerne les initiatives en matière d'efficacité énergétique, nous avons mis en place des thermostats à commande centralisée avec des réglages de température actualisés, y compris des minuteries et des capteurs, et nous avons modernisé notre système d'éclairage DEL dans tous les sites Top Aces sous notre contrôle opérationnel ou dans lesquels nous exerçons une influence sur l'approvisionnement en énergie.

En 2023, Top Aces a introduit une Politique de modèle de travail hybride, offrant aux employés la possibilité de travailler à la fois à distance et au bureau en fonction de leur rôle, ce qui leur apporte de la flexibilité et de l'autonomie. Cette initiative réduit la fréquence des trajets domicile-travail, ce qui se traduit par une diminution des émissions de carbone des véhicules. Elle permet également de réduire la consommation d'énergie dans les immeubles de bureaux, contribuant ainsi à réduire les effets globaux sur l'environnement.

4.3 Pratiques en matière de gestion des déchets

Compte tenu de la nature de nos activités, il est essentiel pour notre Société de gérer efficacement les déchets. Nous nous engageons à mettre en œuvre des pratiques de gestion des déchets responsables qui atténuent les risques sanitaires, réduisent l'obligation de réparer et protègent l'environnement, tout en respectant les lois et réglementations en vigueur. Notre stratégie et nos protocoles de gestion des déchets sont décrits dans notre Manuel de la politique de santé, sécurité et environnement (SSE). Tout le personnel de Top Aces est tenu de comprendre, d'approuver et de contribuer à la mise en œuvre de notre Politique SSE et de ses principes directeurs. En ce qui concerne les déchets dangereux en particulier, des mesures strictes sont en place pour garantir une collecte, un traitement, un stockage et une élimination appropriés. Nous collaborons notamment avec des entités tierces réputées qui s'occupent de l'élimination des déchets dangereux en toute sécurité et de manière responsable, ainsi qu'avec des fournisseurs certifiés engagés pour le recyclage.

4.4 Consommation de papier

Top Aces a adopté diverses stratégies et technologies pour minimiser la consommation de papier dans ses bureaux. Il s'agit notamment d'outils de collaboration infonuagiques et de logiciels de signature électronique, qui facilitent la collaboration numérique sur les documents et réduisent considérablement le besoin d'impression. Au-delà de la promotion de la durabilité environnementale, ces outils renforcent la sécurité en centralisant et en stockant les données en toute sécurité. En outre, les statistiques d'utilisation des imprimantes sont contrôlées afin d'encourager la réduction de la consommation de papier sur nos sites.

5 SOCIAL

Au cœur de notre mission, Top Aces joue un rôle essentiel dans la protection de notre société et le maintien des valeurs démocratiques en garantissant une préparation militaire au cas où nos forces armées seraient sollicitées. L'entraînement constitue le fondement de la réussite, et Top Aces entend fournir les solutions les plus avancées en matière d'entraînement à la défense sous contrat, en préparant ses clients aux missions de défense et de sécurité actuelles et futures.

L'engagement inébranlable en faveur de la sécurité et de l'excellence qui nous définit ne peut être concrétisé que grâce à l'expertise et au dévouement de chaque membre de l'équipe de Top Aces. C'est pourquoi il est primordial, pour remplir notre mission, de favoriser un environnement de travail profondément engageant et inclusif, reposant sur les normes de sécurité les plus strictes et alimenté par un état d'esprit tourné vers l'innovation permanente. Vous trouverez ci-dessous des renseignements détaillés sur nos protocoles de gestion du capital humain, de santé et de sécurité, ainsi que sur notre culture de l'innovation.

Compte tenu de la diversité des régions dans lesquelles Top Aces exerce ses activités, l'investissement dans la communauté constitue un facteur important de l'impact social de la Société. Le présent document contient davantage de détails à ce sujet, dont voici les principaux domaines d'intervention.

5.1 Pratiques de gestion du capital humain

Chez Top Aces, nous croyons fermement que l'essence de toute entreprise réside dans son personnel : son dévouement, son talent et son soutien. Nous nous engageons chaque jour à favoriser un environnement dans lequel nos employés peuvent s'épanouir et exceller, en accord avec notre objectif, notre mission et nos valeurs. Les employés et la culture sont au cœur de tous les processus et de toutes les pratiques de notre organisation.

Notre stratégie en matière de ressources humaines (RH) constitue la pierre angulaire de notre processus de gestion du capital humain et s'articule autour de quatre piliers clés : la culture, le leadership, la conception organisationnelle et la gestion du changement. Des objectifs clairs et des indicateurs de rendement clés sont définis pour chaque pilier, afin de garantir la cohérence avec les objectifs fondamentaux de la Société.

Recrutement et conservation du personnel

Pour attirer, recruter et conserver les meilleurs talents, Top Aces propose un ensemble complet et concurrentiel de rémunération et d'avantages sociaux. Cela comprend des salaires concurrentiels, évalués par rapport aux normes du secteur et à des taux de comparaison, ainsi que des avantages sociaux collectifs et un programme d'incitation annuel lié à un processus d'évaluation du rendement fondé sur la réalisation d'objectifs à la fois financiers et non financiers.

Mobilisation des employés

La mobilisation des employés est l'une des priorités de la Société, car elle repose sur la conviction que les employés mobilisés sont intrinsèquement plus engagés dans la réussite de l'organisation. Pour souligner l'importance que Top Aces accorde à la mobilisation des employés, une partie de la rémunération variable des membres de la haute direction et d'autres dirigeants principaux est liée à des objectifs visant à promouvoir des équipes et une culture de haut niveau, les résultats de la mobilisation des employés servant d'indicateur de rendement clé.

Nous menons une enquête annuelle sur la mobilisation, complétée par une enquête éclair réalisée deux fois par an, afin d'évaluer le degré de satisfaction des employés et de suivre les progrès accomplis. La mobilisation des employés et les taux de recommandation nets sont des mesures essentielles dans le processus d'évaluation.

Apprentissage et développement

L'engagement de Top Aces à offrir de solides possibilités d'apprentissage et de développement qui soutiennent le développement professionnel fait partie intégrante de l'expérience globale des employés. Dès leur arrivée dans la Société, tous les employés bénéficient d'une formation d'intégration complète par le biais de notre système de gestion de l'apprentissage (SGA), qui porte sur les politiques et les procédures obligatoires. Nous fournissons par ailleurs un accès à LinkedIn Learning pour le développement continu des compétences, ainsi qu'à un programme de formation au leadership sous la forme d'un camp d'entraînement à la gestion dans le cadre du SGA.

Gestion du rendement

Dans le cadre de notre engagement à favoriser le développement des employés, nous mettons l'accent sur le processus de gestion du rendement en tant qu'outil fondamental pour mesurer les progrès accomplis. Ce processus intègre à la fois les résultats (le « quoi ») et les comportements (le « comment ») grâce à la définition d'objectifs et de compétences dans le cadre des évaluations du rendement. Nous avons établi des niveaux de poste généraux et un cadre de compétences qui servent de base aux processus de gestion du rendement et d'évaluation des talents.

Chez Top Aces, nous voulons que chacun de nos employés exploite pleinement son potentiel. C'est pourquoi nous avons mis en place un mécanisme de contrôle et de commentaires réguliers appelé CFR (conversation, rétroaction, reconnaissance). Ce cadre permet de discuter régulièrement du rendement et du développement tout au long de l'année.

5.2 Diversité, équité et inclusion

Chez Top Aces, nous sommes attachés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI) et avons intégré ces principes dans notre philosophie organisationnelle, conscients que nos forces collectives résident dans la diversité de nos points de vue et de notre expérience. Nous avons pour objectif de promouvoir une culture dans laquelle chaque membre de l'équipe se sent capable de s'épanouir et d'évoluer de manière authentique. Grâce à la DEI, nous cultivons la collaboration, stimulons l'innovation, améliorons les performances organisationnelles et, en définitive, renforçons notre capacité à servir à la fois nos clients et nos communautés. Notre engagement en faveur de la DEI renforce non seulement notre capacité à attirer et à conserver les meilleurs talents, mais il contribue également à créer un lieu de travail où les individus peuvent véritablement s'épanouir.


Nous sommes extrêmement heureux et fiers de compter dans nos rangs plusieurs anciens combattants qui, aux côtés du reste de l'équipe de Top Aces, nous aident à réaliser notre but et incarnent nos valeurs chaque jour, dans le respect des normes les plus strictes de qualité technique et de navigabilité opérationnelle. La transition du service militaire à la vie civile peut présenter des défis importants pour les anciens combattants. Chez Top Aces, nous leur offrons une occasion unique de continuer à servir, jouant ainsi un rôle important dans l'intégration et l'autonomisation des anciens combattants.

Nous travaillons dans un secteur hautement spécialisé, offrant un service de niche adapté à une clientèle très particulière. Par conséquent, nos critères d'embauche, en particulier pour le personnel navigant, sont parfaitement adaptés à des exigences spécifiques, comme le nombre d'heures d'expérience de pilotage d'un chasseur à réaction. En outre, les exigences strictes en matière d'habilitation de sécurité affectent encore davantage notre bassin de recrutement, sans compter les difficultés liées à notre situation géographique, qui peuvent limiter l'accès à certains groupes démographiques. Malgré ces difficultés, nous continuons à rechercher activement des moyens d'améliorer la représentation de tous les groupes désignés au sein de Top Aces.

Au fur et à mesure que notre Société se développe à l'échelle mondiale, la nécessité de préserver la compétitivité s'accroît, ce qui exige un engagement total en faveur des talents, tant au sein de notre organisation qu'à l'extérieur de celle-ci. Nous continuons à sensibiliser nos employés et nos gestionnaires à notre engagement en tant qu'employeur offrant l'égalité des chances, tout en développant des programmes visant à garantir à tous un accès équitable au marché du travail. Notre engagement ne se limite pas au respect des règles : chez Top Aces, nous défendons l'inclusion comme partie intégrante de notre philosophie. Nous sommes fiers d'être un employeur qui prône l'égalité des chances et qui accueille des personnes d'horizons divers, sans distinction de race, de nationalité, de couleur, de religion, d'identité ou d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de handicap ou d'âge.

Vous trouverez ci-dessous de plus amples détails sur les mesures et initiatives spécifiques mises en œuvre ou prévues pour renforcer et enrichir notre culture de la DEI :

- Réalisation d'une enquête d'auto-identification pour mieux connaître les caractéristiques démographiques de nos employés.
- Adoption de pratiques de soutien permettant aux employés de bénéficier d'horaires de travail flexibles, de formules d'emploi alternatives et d'options de télétravail, afin de répondre aux besoins des principaux soignants ainsi qu'aux besoins médicaux.
- Intégration des pratiques exemplaires dans nos processus de recrutement et de gestion du rendement afin d'attirer les talents des groupes désignés et d'offrir des possibilités d'avancement aux employés les plus performants. Parmi ces pratiques, citons la formation des gestionnaires aux processus d'entretien, l'utilisation de guides d'entrevue normalisés et la promotion des postes vacants en interne.
- Mise en place de mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, y compris des adaptations physiques et la connaissance des ressources disponibles pour les aider. Il s'agit notamment d'adapter l'environnement de travail aux divers besoins ergonomiques et de mettre en œuvre des programmes de retour au travail après un congé d'invalidité.
- Promotion de la diversité et d'une culture d'ouverture au sein de notre organisation. Les efforts portent notamment sur la sensibilisation des groupes protégés et la reconnaissance des progrès réalisés en matière de représentation.
- Renforcement continu de nos politiques de lutte contre la violence, la discrimination et le harcèlement afin de favoriser un environnement respectueux des droits de la personne, en veillant à ce que les employés comprennent à la fois leurs droits et leurs obligations.
- Mise en œuvre de mesures visant à attirer des candidats qualifiés issus de diverses régions géographiques, y compris des communautés du Nord, grâce à des mesures d'incitation telles que des allocations de logement dans les régions éloignées et une aide à la réinstallation.
- Suivi continu des données relatives à l'équité en matière d'emploi afin d'identifier les groupes sous-représentés et d'élaborer des stratégies à court et à long terme pour éliminer les obstacles.
- Intégration de modules de gestion de l'équité en matière d'emploi et des préjugés inconscients dans notre formation en gestion, en tirant parti de notre nouvelle plateforme en ligne (LinkedIn Learning) ainsi que du SGA pour continuer à sensibiliser.
- Utilisation de notre plateforme de mobilisation des employés pour fournir des analyses sur des cohortes spécifiques d'employés, ce qui permet une prise de décision éclairée et des interventions ciblées.

	Politique environnementale, sociale et de gouvernance mondiale	
	DOC N° : TAMS 12.6	Approuvée par : Vice-présidente, Affaires juridiques et chef des ressources humaines
	Date de révision : 22 avril 2024	Révision n° : 0
TAMS 13.1.1.5 – Modèle de politique Rév. 1		

5.3 Santé et sécurité

Au cœur de la mission de Top Aces réside un engagement inflexible en faveur de la sécurité, qui nous pousse à fournir des solutions d'entraînement à la défense sûres et hautement professionnelles, garantissant la préparation opérationnelle actuelle et future de nos clients. Nous sommes fiers de nos résultats inégalés en matière de sécurité, avec plus de 125 000 heures de vol sans accident (au premier trimestre 2024). La sécurité n'est pas seulement une priorité; c'est une valeur fondamentale ancrée dans notre tissu organisationnel, qui constitue la pierre angulaire de notre avantage concurrentiel. Compte tenu des risques inhérents à l'exploitation d'avions de combat et à la fourniture d'un entraînement opérationnel avancé, Top Aces fait preuve de la plus grande diligence et préparation, et respecte scrupuleusement les protocoles de sécurité afin d'atténuer les risques et de protéger à la fois les personnes et les biens.

Pour souligner davantage l'importance cruciale de ce domaine d'action stratégique et établir un cadre solide pour sa gestion au sein de Top Aces, un engagement du chef de la direction en matière de sécurité a été distribué à tous les employés, définissant les six principes directeurs suivants :

- **Priorité à la sécurité** : Notre principe directeur est clair : la sécurité prime dans chaque décision, action et investissement que nous réalisons.
- **Conformité réglementaire** : Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations, lois et normes du secteur en matière de sécurité. Nous nous engageons à dépasser les exigences fixées par les autorités aéronautiques, les organismes gouvernementaux et nos clients. Nous révisons et mettons à jour nos procédures avec diligence afin de les adapter à l'évolution des pratiques exemplaires en matière de sécurité.
- **Formation et maîtrise approfondies** : Nous offrons à tous nos employés une formation complète et continue en matière de sécurité. En conférant à nos employés le rôle de défenseurs de la sécurité, nous leur fournissons les connaissances et les ressources nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité et de manière efficace.
- **Amélioration continue** : Afin de promouvoir une culture de l'amélioration continue, nous encourageons une communication ouverte et le signalement des problèmes de sécurité. Nos canaux sont ouverts aux employés et aux parties prenantes pour qu'ils fassent part de leurs suggestions et de leurs idées en matière de sécurité. Nous écoutons attentivement, enquêtons rapidement et mettons en œuvre de manière proactive des mesures préventives pour résoudre les problèmes de sécurité.
- **Partenariats collaboratifs** : Nous collaborons activement avec nos clients, les organismes de réglementation, les partenaires industriels et les parties prenantes afin de promouvoir et de partager les pratiques exemplaires en matière de sécurité. Grâce à des efforts collectifs, nous souhaitons renforcer les normes de sécurité, prévenir les accidents et créer un environnement de travail plus sûr pour tous.
- **Préparation et intervention en cas d'urgence** : Nous élaborons et perfectionnons régulièrement des plans et des procédures d'intervention en cas d'urgence robustes. En effectuant des exercices pour valider notre état de préparation, nous nous assurons que notre personnel est bien formé pour faire face à n'importe quelle situation de crise avec efficacité et sang-froid.

Top Aces applique une Politique mondiale de sécurité afin de présenter à tous les employés les principes fondamentaux de notre approche en matière de sécurité. Cette politique est complétée par des documents complets tels que le manuel de sécurité des vols et le manuel de santé, sécurité et environnement (SSE), qui fournissent des directives détaillées sur les protocoles de sécurité.

Notre objectif en matière de sécurité est clair : aucun incident de sécurité évitable. Pour garantir un échange transparent des renseignements relatifs à la sécurité, nous avons mis en place le principe de la « culture juste », qui favorise un environnement où la libre circulation des renseignements importants en matière de sécurité entre les gestionnaires et le personnel opérationnel est encouragée, sans crainte de représailles. Cette culture de la transparence constitue la pierre angulaire des initiatives de Top Aces en matière de sécurité.

Tous les problèmes et incidents liés à la sécurité sont méticuleusement documentés et suivis dans le cadre de notre système de gestion de la sécurité, qui comprend un outil d'évaluation des risques permettant de catégoriser le niveau de risque et de déterminer les mesures d'investigation appropriées. Des analyses des causes principales sont effectuées et des plans d'action correctifs/préventifs sont élaborés et suivis tout au long de la mise en œuvre afin d'assurer une amélioration continue et une atténuation proactive des risques.

TOP ACES – CONFIDENTIEL ET EXCLUSIF

Copie contrôlée destinée uniquement à un usage interne. Ne pas dupliquer.

Lors de leur intégration, les employés doivent participer à des séances d'information complètes sur la sécurité des vols, le système de gestion de la sécurité et les protocoles relatifs à la santé et à la sécurité des employés. En outre, une séance annuelle d'information et de formation sur la sécurité est organisée pour l'ensemble du personnel directement impliqué dans les opérations, notamment les pilotes, les techniciens et le personnel d'exploitation.

Un comité de sécurité mondial, composé de représentants de la sécurité de toutes les unités commerciales, se réunit tous les trimestres pour traiter les questions de sécurité de manière exhaustive. La sécurité est par ailleurs systématiquement intégrée dans différentes tribunes organisationnelles, notamment lors des séances d'information hebdomadaires sur les opérations, des examens mensuels des unités commerciales et des rapports trimestriels destinés à la haute direction et au conseil d'administration.

Un tableau de bord de la sécurité, qui suit les indicateurs de rendement clés et les mesures de sécurité pertinentes, est examiné au cours de ces réunions. Ce tableau de bord donne un aperçu des tendances en matière de sécurité, des enseignements tirés, des principaux risques et des stratégies d'atténuation, en cours et à venir.

Mieux-être des employés

Chez Top Aces, nous mettons l'accent sur le bien-être de nos employés, car nous reconnaissons l'importance de ce facteur pour la prospérité de notre main-d'œuvre. Grâce à notre Programme d'aide aux employés (PAE) et à nos ressources en matière de mieux-être, les employés canadiens et leurs familles peuvent consulter en toute confidentialité des professionnels externes et accéder à une multitude de renseignements et conseils pour relever les défis de la vie et trouver des solutions efficaces.

5.4 Investissement dans la communauté

Notre Société s'est engagée non seulement à atteindre l'excellence, mais aussi à contribuer de manière exemplaire à la vie de nos communautés. Fondée sur notre objectif, notre vision, notre mission et nos valeurs, la Politique d'investissement dans la communauté de Top Aces décrit nos piliers d'impact et définit des initiatives ciblées conformes aux priorités économiques et sociales des gouvernements locaux.

Directement lié à l'objectif et à la mission de notre Société, notre programme d'investissement dans la communauté donne la priorité au soutien des anciens combattants, du personnel militaire actif et de leurs familles. Nos initiatives comprennent une gamme de programmes et de services qui traitent directement des questions courantes affectant les communautés aéronautique et militaire. Top Aces s'efforce d'apporter son soutien en consacrant du temps, en apportant son expertise et en fournissant une aide financière.

Les piliers d'impact de notre programme d'investissement dans la communauté sont les suivants :

**Recrutement et
conservation dans
l'armée de l'air**

**Santé mentale et
physique**

**Formation et soutien
financier**

Bénéficiaires ciblés : anciens combattants, militaires actifs et leurs familles

Pour mesurer l'efficacité de nos initiatives d'investissement dans la communauté, des indicateurs spécifiques sont suivis et évalués chaque année, afin de rendre des comptes et d'évaluer notre impact sur les communautés que nous servons.

5.5 Innovation

L'innovation est une pierre angulaire de la philosophie de Top Aces, essentielle à la sauvegarde de notre modèle d'entreprise. Nous restons fidèles à notre engagement visant à révolutionner l'entraînement au combat aérien, en tirant parti de notre expertise inégalée et de notre technologie de pointe au profit de nos clients. Notre système avancé de mission d'agression exclusif, conçu pour simuler les menaces de manière très réaliste, incarne cet engagement en faveur de l'innovation.

À mesure que le paysage géopolitique se complexifie, la demande d'entraînements au combat aérien innovants, robustes et réalistes augmentera sans aucun doute. Adopter les nouvelles technologies et innover permet non seulement à Top Aces d'être prête à relever les défis à venir, mais aussi de se positionner pour saisir les occasions de croissance dans un secteur qui subit une transformation importante sous l'impulsion d'avancées telles que l'intelligence artificielle (IA).

L'influence omniprésente de l'IA s'étend à divers secteurs, et la défense ne fait pas exception. On s'attend à ce que l'IA joue un rôle de plus en plus central dans les opérations de combat aérien, y compris dans l'entraînement avec adversaire (« Red Air »). Chez Top Aces, nous ne nous contentons pas de suivre l'évolution rapide de l'IA; nous façonnons activement sa trajectoire grâce à des investissements stratégiques et au développement de solutions tactiques d'IA fiables, résilientes et adaptables pour la défense, l'aérospatiale et les applications commerciales. Cet investissement souligne l'engagement de Top Aces à fournir un entraînement d'envergure mondiale à la prochaine génération de leaders au combat, nous positionnant à l'avant-garde du développement et de l'entraînement sur le futur champ de bataille collaboratif « homme-machine ».

De plus, dans le cadre de notre investissement dans les environnements de simulation réels, virtuels et constructifs, nous pouvons proposer des entraînements réels et constructifs à l'aide de notre propre technologie.

5.6 Une chaîne d'approvisionnement fiable

Compte tenu de la nature des activités et des clients de Top Aces, des exigences de conformité strictes régissent notre chaîne d'approvisionnement, en particulier en ce qui concerne l'approvisionnement en pièces et services aéronautiques, qui doivent être certifiés pour le secteur de l'aviation. Pour respecter ces exigences et garantir une chaîne d'approvisionnement fiable, Top Aces a mis en place des procédures rigoureuses de sélection et de qualification des fournisseurs.

Les fournisseurs qui souhaitent fournir des pièces ou des services aéronautiques doivent être approuvés par notre service d'assurance de la qualité pour figurer dans la liste des fournisseurs autorisés. Ce processus d'approbation comprend une validation initiale de l'enregistrement par un système de gestion de la qualité accrédité et reconnu. En l'absence d'accréditation, un questionnaire d'évaluation du fournisseur et éventuellement un audit sur place seront effectués, en particulier pour les fournisseurs importants ou lorsqu'une vérification des renseignements est nécessaire.

Top Aces a par ailleurs mis en place un processus de contrôle des fournisseurs supervisé par le service d'assurance de la qualité. Ce processus évalue le rendement des fournisseurs et détermine le statut de l'approbation en cours. Les exigences en matière de contrôle varient en fonction de facteurs tels que le volume de travail, le type de fournisseur (niveau 1 ou niveau 2), les dépenses annuelles, l'importance stratégique et les problèmes de qualité. Les examens sont effectués tous les trimestres pour les fournisseurs de niveau 1 et tous les ans pour les fournisseurs de niveau 2. Le rendement est mesuré à l'aide d'indicateurs de rendement clés (IRC) et les objectifs sont résumés dans une carte de pointage des fournisseurs.

6 GOUVERNANCE

Une culture forte de bonne gouvernance d'entreprise, soutenue par des politiques et des processus solides appuyés par tous les dirigeants, est primordiale pour une réussite durable à long terme. Avec une gouvernance solide en place, les organisations sont plus susceptibles de prendre des décisions éclairées, de gagner et de conserver la confiance des parties prenantes et de créer une valeur durable. Chez Top Aces, nous prôtons une culture qui respecte les normes les plus strictes en matière de conduite éthique des affaires, de gouvernance d'entreprise et de conformité réglementaire.

6.1 Supervision du conseil d'administration

Le conseil d'administration de Top Aces a la responsabilité cruciale de gérer les opérations de la Société, de veiller au respect de toutes les lois et d'adhérer à toutes les politiques approuvées de la Société. Il doit notamment examiner et régir la stratégie de la Société, définir qui est responsable de son exécution et contrôler avec diligence les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés. Pour garantir la conformité de la stratégie avec l'évolution du paysage commercial, le conseil d'administration examine régulièrement les plans stratégiques élaborés par la direction.

Notre gouvernance garantit une séparation distincte entre les fonctions du président du conseil d'administration et celles du président et chef de la direction, chacun apportant une expertise inestimable. Soutenu par un groupe d'administrateurs expérimentés et accomplis, le conseil d'administration bénéficie de conseils, de points de vue et d'une supervision qui lui permettent de promouvoir les intérêts de Top Aces et de ses parties prenantes. Ces membres du conseil d'administration possèdent un éventail diversifié de compétences et de qualifications en rapport avec les activités de l'organisation, ce qui rend le conseil d'administration plus efficace dans la supervision des activités de la Société. Le conseil d'administration se réunit officiellement au moins quatre fois par an pour délibérer sur des questions primordiales pour la direction et le rendement de l'organisation.

Le conseil d'administration de Top Aces est soutenu par trois comités spécialisés qui jouent un rôle déterminant dans l'amélioration de ses capacités de supervision. Ces comités comprennent le comité d'audit, le comité des ressources humaines et de la rémunération, et le comité d'investissement, chacun étant régi par une charte décrivant ses rôles et responsabilités respectifs.

Le **comité d'audit**, composé de membres possédant l'expertise financière nécessaire, fournit des conseils et des recommandations au conseil d'administration sur les aspects suivants : (a) procéder à des examens minutieux de tous les états financiers, tant annuels qu'intermédiaires; (b) veiller à ce que la Société respecte les exigences légales et réglementaires; (c) gérer les interactions de la Société avec ses auditeurs, (d) évaluer l'efficacité des contrôles internes de la Société; et (e) élaborer la stratégie de la Société en matière de gestion des risques.

Le **comité des ressources humaines et de la rémunération** aide le conseil d'administration de Top Aces à assumer ses responsabilités de surveillance, notamment en ce qui concerne l'approbation et l'évaluation de tous les plans, politiques et programmes de rémunération ayant une incidence sur les membres de la haute direction. Le comité offre en outre des conseils stratégiques à la direction sur les initiatives en matière de ressources humaines, y compris la planification de la succession des dirigeants.

Le **comité d'investissement** est chargé de fournir des conseils impartiaux et des recommandations au conseil d'administration sur diverses questions, notamment les dépenses d'immobilisation, les engagements contractuels et la vente d'immobilisations dépassant l'autorité déléguée au chef de la direction de Top Aces. Le comité évalue également les propositions d'acquisition, d'investissement ou de dessaisissement.

6.2 Code de conduite

Le respect de l'éthique est un élément essentiel pour toute entreprise qui souhaite prospérer et assurer sa viabilité à long terme sur le marché mondial en pleine expansion d'aujourd'hui. Chez Top Aces, nous sommes conscients de notre rôle dans l'écosystème sociétal, qui impose de respecter les normes de conduite les plus strictes. Notre Code de conduite mondial sert de modèle aux valeurs que nous voulons insuffler à nos dirigeants et à nos employés, en définissant des attentes claires en matière de comportement. Il encourage une collaboration efficace entre nos employés de cultures et de zones géographiques différentes, en fournissant un cadre solide pour la prise de décisions éthiques. Nous encourageons les employés à consulter leur superviseur ou le service des ressources humaines s'ils ont des doutes sur des activités susceptibles d'enfreindre cette politique.

Notre Code de conduite mondial est complet et aborde des sujets comme les conflits d'intérêts, la confidentialité, l'utilisation responsable des ressources de la Société, la concurrence loyale, l'engagement politique, la conformité juridique, la sécurité opérationnelle et bien plus encore. Lors de leur intégration, tous les employés suivent une formation obligatoire sur cette politique.

6.3 Lutte contre la corruption

Top Aces s'engage à promouvoir des pratiques commerciales conformes aux normes éthiques et juridiques les plus élevées. Nous attendons de nos partenaires de coentreprise, mandataires, consultants, fournisseurs, sous-traitants et autres tiers avec lesquels Top Aces fait des affaires, en particulier ceux qui sont susceptibles d'interagir avec des représentants du gouvernement, qu'ils partagent cet engagement à l'égard de l'intégrité éthique et juridique.

Notre Politique sur la lutte contre la corruption condamne sans équivoque la subornation et la corruption sous toutes leurs formes dans le cadre des activités de la Société. Nous n'autorisons pas le recours à la corruption, aux paiements illicites ou aux pratiques contraires à l'éthique pour obtenir un avantage commercial. La politique est complète, décrivant les pratiques inacceptables, délimitant les rôles et les responsabilités des employés et de la direction, et établissant des attentes claires concernant la tenue de dossiers précis et transparents.

Top Aces exige que les dirigeants et les employés de la Société suivent une formation sur notre Politique sur la lutte contre la corruption. Ils doivent également signer un certificat de conformité attestant de leur compréhension de la politique et de leur engagement à en respecter les clauses.

En outre, avant d'engager un fournisseur, un partenaire de coentreprise, un mandataire, un sous-traitant, un consultant ou un autre représentant tiers ayant le pouvoir d'engager la Société ou d'interagir avec des représentants du gouvernement en notre nom, Top Aces procédera à une vérification préalable approfondie basée sur les risques. Cette vérification préalable sera mise à jour périodiquement. En fonction des résultats, Top Aces peut exiger de ces tiers qu'ils fournissent un certificat de conformité aux lois de lutte contre la corruption dans le cadre de mesures appropriées d'atténuation des risques.

6.4 Confidentialité et sécurité des données

Compte tenu de la nature de nos activités et de nos clients, la protection de la confidentialité et de la sécurité des données est une préoccupation primordiale pour Top Aces. Nous reconnaissons notre responsabilité de garantir la protection et la préservation adéquates des renseignements qui nous sont confiés, y compris les données personnelles et sensibles.

Dans un secteur exposé à des risques accrus en matière de cybersécurité, nous restons très conscients des conséquences potentielles de toute violation des lois applicables en matière de protection des données et de la vie privée. De telles violations pourraient entraîner des sanctions réglementaires, des audits gouvernementaux ou des enquêtes, mettant ainsi en péril notre réputation et érodant la confiance dans nos offres.

Par ailleurs, le respect rigoureux du Programme de sécurité des contrats (PSC) souligne notre engagement en matière de conformité et de diligence dans la protection des renseignements confidentiels.

Cybersécurité

Top Aces a réalisé d'importants investissements, financiers et autres, pour renforcer son infrastructure de cybersécurité. La Société s'efforce notamment d'obtenir la certification de niveau 2 du modèle de maturité en cybersécurité (CMMC). Cette certification, un programme de cybersécurité à plusieurs niveaux mandaté par le ministère de la Défense, constitue un cadre solide visant à renforcer la résilience de notre chaîne d'approvisionnement face aux cybermenaces.

Le programme CMMC est conçu pour assurer la protection des données sensibles se trouvant sur les réseaux des entrepreneurs, conformément à des normes de cybersécurité rigoureuses telles que NIST 800-171, tout en intégrant les pratiques exemplaires du secteur. Pour faciliter ce processus, Top Aces a engagé une partie externe pour mener une évaluation complète de notre état de conformité actuel. Nous nous efforçons de combler toutes les lacunes identifiées avec l'objectif d'achever toutes les mesures correctives au cours de l'exercice actuel.

En outre, afin d'assurer une supervision et des conseils stratégiques, un comité directeur des technologies de l'information a été créé pour encadrer cette initiative importante.

Top Aces utilise un ensemble complet de contrôles techniques et procéduraux pour régir l'accès aux données, en particulier les données techniques des aéronefs et les renseignements sur les clients. Ces contrôles comprennent des mesures robustes telles que l'authentification multi facteur, les pare-feux et les coffres-forts sécurisés pour les données sensibles. De plus, des ordinateurs dotés de dispositifs d'isolement sont utilisés conjointement à des politiques, des directives et des normes rigoureuses pour garantir le respect des protocoles de cybersécurité.

Pour renforcer notre défense contre les cybermenaces, nous avons fait appel aux services d'un centre des opérations de sécurité tiers spécialisé, qui surveille les systèmes 24 heures sur 24 pour détecter tout signe d'activité malveillante. En outre, des exercices sur table, conçus pour évaluer la capacité de l'organisation à mettre en œuvre notre protocole d'intervention en cas d'incident, ont été organisés et il est prévu que ces exercices aient lieu tous les ans.

Un comité de gouvernance de la sécurité a été créé pour superviser le respect du Programme de sécurité des contrats. Bien que le champ d'action du comité soit limité aux opérations canadiennes, il collaborera avec les sites Top Aces dans d'autres juridictions, y compris les États-Unis et l'Allemagne, afin de coordonner, d'évaluer et de partager les renseignements relatifs à la gouvernance en matière de sécurité.

Les employés disposent de conseils clairs sur le traitement des renseignements et des biens protégés ou classifiés grâce à la Politique et au manuel de sécurité des contrats.

Top Aces croit fermement que les employés constituent la première ligne de défense la plus efficace contre les cyberattaques, et donne donc la priorité à l'instauration d'une culture axée sur la sécurité par le biais d'une formation complète de sensibilisation à la sécurité. Cette formation permet aux employés de connaître les bonnes pratiques en matière de cyberhygiène, d'être sensibilisés aux risques pour la sécurité et d'être en mesure d'identifier les cyberattaques, y compris les tentatives d'hameçonnage auxquelles ils peuvent être confrontés par courrier électronique et sur le Web, et d'y répondre. La formation à la sécurité de l'information est intégrée dans le processus d'intégration de tous les nouveaux employés, et complétée par des tests mensuels d'hameçonnage pour renforcer la sensibilisation à la sécurité du courrier électronique, les progrès étant suivis avec diligence.

Protection de la vie privée des employés

Top Aces accorde une grande importance à la protection de la vie privée de ses employés et a donc mis en œuvre une Politique de protection de la vie privée des employés décrivant les procédures régissant la collecte, l'utilisation, le stockage sécurisé et, le cas échéant, la transmission de renseignements personnels. Nous utilisons les données personnelles de nos employés dans le strict respect des lois applicables et uniquement dans le but de remplir nos devoirs et nos responsabilités en tant qu'employeur.

Pour préserver la confidentialité et l'intégrité des renseignements personnels, la Société a mis en place un ensemble de politiques, de mesures de protection technologiques et de pratiques organisationnelles. Ces mesures visent à empêcher le vol, la perte, l'accès non autorisé, l'utilisation, la modification ou la divulgation des données relatives aux employés. L'accès aux renseignements personnels est limité au personnel autorisé et aux tiers qui en ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches professionnelles.

7 POLITIQUES ET DOCUMENTS CONNEXES

Doc. n°	Titre du document
TAMS 7.9.1	Code de conduite mondial
TAMS 11.2.2.1.4	Politique sur la lutte contre la corruption
TAMS 14.1	Politique mondiale de sécurité
TAMS 14.3 (SM-M01)	Manuel de sécurité des vols
TAMS 14.2 (EHS-M01)	Manuel SSE
	Politique d'investissement dans la communauté (en cours)
CMP-P01	Politique de sécurité des contrats
	Manuel de sécurité des contrats
TAMS 11.2.5.1	Politique de protection de la vie privée des employés
TAMS 7.9.7	Politique de modèle de travail hybride

8 APPROBATIONS

8.1 Auteur de la politique

Nom/Rôle

Annie Galarneau

*Vice-présidente, Affaires juridiques, Directrice générale et Chef de la conformité***Nom/Rôle**

Chantal Tessier

Chef des ressources humaines

8.2 Approbations supplémentaires

Des approbations supplémentaires sont-elles requises?

 Oui Non

9 HISTORIQUE DES RÉVISIONS

Révision n°	Motif de la modification	Date
0	Première publication	22 avril 2024