GDI Services aux immeubles

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE

RAPPORT ESG 2022

TABLE DES MATIÈRES

Lettre du chef de la direction 3
Définitions 5
Notre entreprise 6
- Présence de GDI 8
- Vision, mission et valeurs fondamentales 9
- Certifications décernées par une tierce partie et partenariats 10

Nos gens 11
- Plan de rétention 12
- Diversité, équité et inclusion 14
- Conventions collectives 16

Innovations 17
- EisVCA 18
- Cheminement vers la carboneutralité 20
- GDI Tracker 22
- FotoFinish 23
- GDI Insights 24
- MonoPODS de Sany+ 25

Notre approche 27
- Principaux leviers 29
- Évaluation de l'importance relative 30
- Parties prenantes clés en matière de facteurs ESG 31
- Domaines ESG ciblés 32
- Objectifs de développement durable 33
- Les 7 ODD ciblés dans les initiatives de GDI 34
- Global Reporting Initiative 35

Santé et sécurité 38
- TGIDO 39
- COVID-19 42

Éthique et responsabilité d'entreprise 43
- Code d'éthique 44
- Code de conduite des fournisseurs 47

Gérance environnementale et partenariats 48
- Stratégie de réduction de l'impact environnemental de GDI 49
- Progrès réalisés envers notre SRIE 50
- SRIE – Calendrier de dépenses vertes 51
- SRIE – Achat de véhicules électriques 52
- Principales activités depuis notre dernier rapport 53
- Résumé des activités environnementales en 2021 54
- Énergère 55
- Ainsworth 56

Culture d'entreprise 57
- Suivi des projets communautaires 58
- One Warm Coat 59
- Participation communautaire 60

Gouvernance 61
- Conseil d'administration 62

Validation des progrès ESG 67
À venir bientôt 69
- Esclavage moderne 71
- Notre élan se poursuit 72

LETTRE DU CHEF DE LA DIRECTION

Les mots ne suffisent pas pour exprimer la fierté et la reconnaissance que j'éprouve envers les membres de l'équipe dynamique et dévouée du Groupe d'entreprises GDI (GDIGC) pour tout ce que nous avons accompli ensemble en tant qu'UNE ENTREPRISE. Nous avons continué à gérer efficacement les impacts et les répercussions de la COVID-19 et à fournir les meilleurs services à nos clients, ce qui nous a permis de réaliser une solide performance en 2021 et au cours des premiers trimestres de 2022.

Nous avons affronté la pandémie de front en définissant les pratiques exemplaires de notre industrie dans le cadre de notre programme Propreté en santé. Nos héros et héroïnes de première ligne ont travaillé sans relâche pour assurer la sécurité des environnements de travail essentiels ainsi que les activités de nos clients et ont enfin vu leurs efforts reconnus et appréciés. Puisque la sécurité de nos clients et de notre personnel demeure notre priorité absolue, la direction de GDI poursuit ses recherches, ses formations et l'atténuation des risques liés à la COVID-19. Nous avons continué à offrir avec succès de nouvelles plateformes de services à nos clients afin de soutenir leurs efforts en matière de santé et de sécurité. Propreté en santé devient une plateforme là pour rester et nous continuerons à adapter nos connaissances des services microbiologiques grâce à nos unités d'affaires responsables des systèmes CVC et de l'assainissement des usines de production alimentaire et à concevoir de nouveaux programmes et protocoles qui satisfont aux normes plus rigoureuses auxquelles s'attendent nos parties prenantes.

Bien que tous les secteurs soient touchés par des problèmes importants de chaîne d'approvisionnement, GDI continue de faire progresser ses engagements et ses programmes environnementaux, notamment notre volonté ambitieuse de remplacer plus de 70 % de nos véhicules vieillissants par des véhicules plus écologiques (véhicules électriques et hybrides lorsque cela est possible) et nos plans de réduction de notre empreinte carbone. Nous sommes fiers d'annoncer que notre unité d'affaires américaine s'est jointe au rang de notre unité d'affaires canadienne en obtenant la certification environnementale ISO 14001, près d'un an plus tôt que prévu! Ceci témoigne de notre engagement envers nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et de la passion avec laquelle nous nous efforçons de les atteindre.

LETTRE DU CHEF DE LA DIRECTION

Pour renforcer notre engagement à réaliser des progrès en ce qui concerne les facteurs ESG, nous avons créé, en 2021, plusieurs comités particuliers qui se concentrent sur certains des aspects les plus pertinents de nos engagements ESG. Il s'agit notamment de notre comité nord-américain sur la diversité et l'inclusion, de notre comité sur la santé et la sécurité des employés, de notre comité des ressources humaines et de notre comité sur les innovations (axé sur la création de technologies et de programmes à la fois nouveaux et novateurs).

Le rapport ESG de l'an dernier a établi une structure fondamentale quant à la façon dont GDI progressera vers l'atteinte de ses objectifs ESG. Ce deuxième rapport annuel illustre de quelle manière ces objectifs sont en train de s'enraciner et de croître. Nous en sommes toujours aux premières étapes de ce cheminement, mais nous avons déjà constaté des progrès dans nos analyses, notre compréhension, notre gestion et le renforcement de nos efforts à l'échelle de l'entreprise dans tous les aspects ESG ainsi que dans l'expansion de nos services et de la saturation du marché. Notre comité ESG continue à mener des études afin de déterminer ce qui est important pour nos parties prenantes alors que leurs attentes évoluent rapidement pour inclure non seulement des indicateurs de profits nets dans leurs décisions de partenariat. C'est exactement pour cette raison que les facteurs ESG sont devenus un sujet de discussion quotidien chez GDI et un aspect important de notre culture. Je suis impatient de voir les améliorations qu'engendreront ces efforts pour ce qui est de la sécurité, de l'innovation et de tous les aspects du Groupe d'entreprises GDI.

Je vous invite à prendre connaissance de notre Rapport ESG annuel 2022 et je suis impatient de poursuivre ce cheminement avec l'équipe au cours des années et des décennies à venir.

Sincères salutations,

Claude Bigras

DÉFINITIONS

CLEARVIEW CONNECTS : Système qui fournit un moyen sûr et confidentiel pour poser des questions, communiquer des inquiétudes ou signaler des comportements non éthiques.

COMPENSATION CARBONE : Les programmes de compensation carbone permettent aux personnes et aux entreprises de compenser leur empreinte environnementale en investissant dans des mesures qui compensent les émissions de dioxyde de carbone dans l'atmosphère résultant d'une activité humaine ou industrielle.

CONSTATATIONS IMPORTANTES : Preuve d'une violation d'une politique ou d'une loi qui nécessite une mesure pour remédier à la situation, la corriger et la prévenir.

ECOMPLIANCE : Solution logicielle en nuage à laquelle GDI est abonnée. Ce produit aide à centraliser les informations relatives au programme de sécurité de GDI-Ainsworth en un seul endroit, p. ex., les incidents, les évaluations des risques, les examens de conformité, les audits et les inspections, la formation, etc. Le logiciel eCompliance fournit une vue d'ensemble de tous les éléments clés relatifs à la sécurité afin de soutenir des décisions fondées sur des faits.

ÉMISSIONS DE GES : Un gaz à effet de serre (GES) est un gaz qui absorbe et émet de l'énergie radiante. Les principaux gaz à effet de serre présents dans l'atmosphère terrestre sont la vapeur d'eau, le dioxyde de carbone, le méthane, l'oxyde nitreux et l'ozone.

LEED : Leadership In Energy and Environmental Design est un programme de certification des immeubles écologiques qui est utilisé dans le monde entier.

QAI (QUALITÉ DE L'AIR INTÉRIEUR) : Fait référence à la qualité de l'air à l'intérieur et autour des immeubles et des structures, particulièrement en ce qui concerne la santé et le confort des occupants d'un immeuble.

SCIAN : Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN est une classification des établissements commerciaux par type d'activité économique (processus de production). Ce système est utilisé par les gouvernements et les entreprises du Canada, du Mexique et des États-Unis. Il a largement remplacé l'ancien système de classification nommé Standard Industrial Classification (SIC).

SÉQUESTRATION DU CARBONE : Une méthode pour réduire les changements climatiques mondiaux. Il s'agit du processus qui consiste à capturer et à stocker le dioxyde de carbone atmosphérique.

SERVICES COMPLÉMENTAIRES : Partie de la famille d'entreprises GDI qui est composée d'unités d'affaires qui offrent, dans certaines régions du Canada, des produits et services utilisés par les propriétaires et les gestionnaires d'immeubles qui sont complémentaires aux produits et services offerts par l'entremise de notre secteur canadien des services de nettoyage et d'entretien. L'offre de services complémentaires des unités d'affaires au sein de GDI comprend la fabrication et la distribution de fournitures et d'équipements de nettoyage et d'entretien.

SERVICES DE NETTOYAGE ET D'ENTRETIEN : Les services de nettoyage et d'entretien de GDI comprennent les activités canadiennes et américaines qui, ensemble, fournissent une large gamme de services commerciaux de nettoyage. Le secteur canadien des services de nettoyage et d'entretien comprend aussi Modern Cleaning Concept inc., une entreprise spécialisée dans les services de nettoyage pour des clients ayant plusieurs sites recourant à un modèle novateur de franchises.

SERVICES TECHNIQUES : Partie des activités de la famille GDI qui fournit des services de contrôle, de réparation et d'entretien de systèmes d'immeubles au Amérique du Nord par l'entremise d'Ainsworth inc. et de ses filiales (collectivement « Ainsworth »).

TGIDO : Le taux global d'incidents à déclaration obligatoire ou TGIDO est un indicateur qui permet de mesurer les performances passées en matière de sécurité en calculant le nombre d'incidents à déclaration obligatoire pour 100 travailleurs à temps plein pendant une période d'un an. La formule standard est la suivante : (nombre de blessures à déclaration obligatoire x 200 000)/total des heures travaillées dans une année.

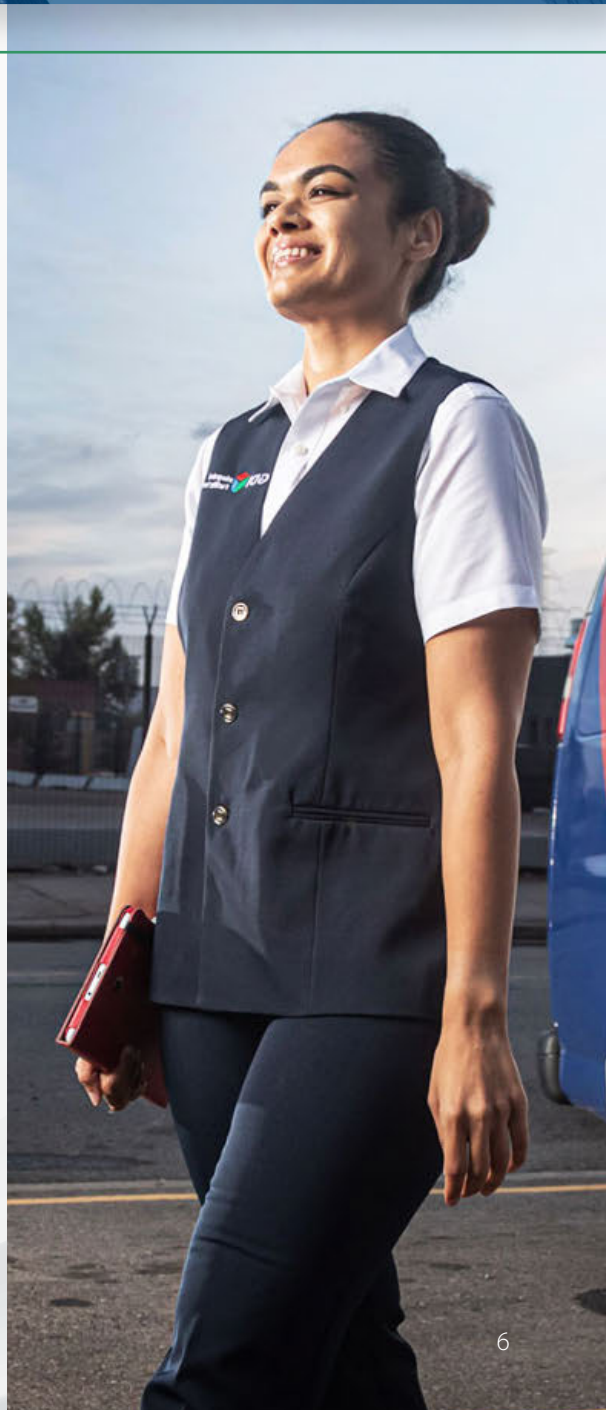
NOTRE ENTREPRISE

À PROPOS DE GDI

GDI Services aux immeubles (aussi connue sous le nom de Groupe d'entreprises GDI) est une entreprise nord-américaine qui propose des services d'entretien d'immeubles partout au Canada et aux États-Unis, fournissant des capacités et une expertise inégalées dans l'industrie, dont des services de nettoyage et d'entretien, des services techniques, des services de nettoyage et d'entretien gérés par des franchisés ainsi qu'une gamme de produits chimiques et de fournitures connexes de qualité supérieure. Ce portefeuille spécialisé de services nous permet de fournir presque n'importe quel service à l'intérieur et à l'extérieur des immeubles de nos clients en assurant une technologie, une sécurité, une qualité et une durabilité de pointe. Cela est possible grâce au travail acharné, au dévouement et aux efforts de nos près de 30 000 employés dans plus de 60 bureaux régionaux au Canada et aux États-Unis. S'appuyant sur près d'un siècle d'expérience dans l'industrie, GDI est bien placée pour relever avec intégrité et succès les défis de nos clients et ceux auxquels fait face notre secteur d'activité.

Notre technologie, notre innovation, notre solide situation financière ainsi que notre engagement envers la société et la planète nous permettent d'exceller dans les services que nous offrons à nos clients et dans la satisfaction des visiteurs de leurs installations. Nous y parvenons en offrant les meilleures capacités novatrices en matière de services aux immeubles et de services d'assainissement dans les installations de production alimentaire ainsi que des capacités mécaniques et de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) avancées sans égales dans plusieurs secteurs d'activité.

Notre portée internationale et notre touche locale signifient que nous avons l'expérience nécessaire pour effectuer le travail correctement la première fois, tout en offrant le soutien, la stabilité et l'éthique que seule une solide entreprise cotée en bourse (TSX : GDI) de 2 milliards $ peut offrir. Ceci nous permet d'offrir la meilleure valeur à nos clients, tout en leur donnant l'attention particulière qu'ils méritent pour chaque tâche.



NOTRE GROUPE D'ENTREPRISES

GDI Services aux immeubles

UN FOURNISSEUR, UNE SOLUTION POUR RÉPONDRE À TOUS VOS BESOINS D'ENTRETIEN D'IMMEUBLES

GDI Services aux immeubles est votre destination unique pour le nettoyage et l'entretien complets de vos installations. Lorsque vous vous associez à GDI, nous travaillons en arrière-scène pour résoudre tout problème qui peut survenir, renforçons la réputation de vos installations et assurons la satisfaction de vos clients.

AINSWORTH

SERVICES DE MÉTIERS TECHNIQUES DE GRANDE QUALITÉ

Ainsworth est l'une des principales entreprises au Amérique du Nord intégrant plusieurs métiers et fournissant des services de métiers techniques de grande qualité. Nous offrons des services et des solutions de bout en bout qui répondent à toutes les exigences de nos clients en matière d'entretien et de remise en état des actifs.

MODERN

MODÈLE NOVATEUR DE FRANCHISES DE SERVICES DE NETTOYAGE

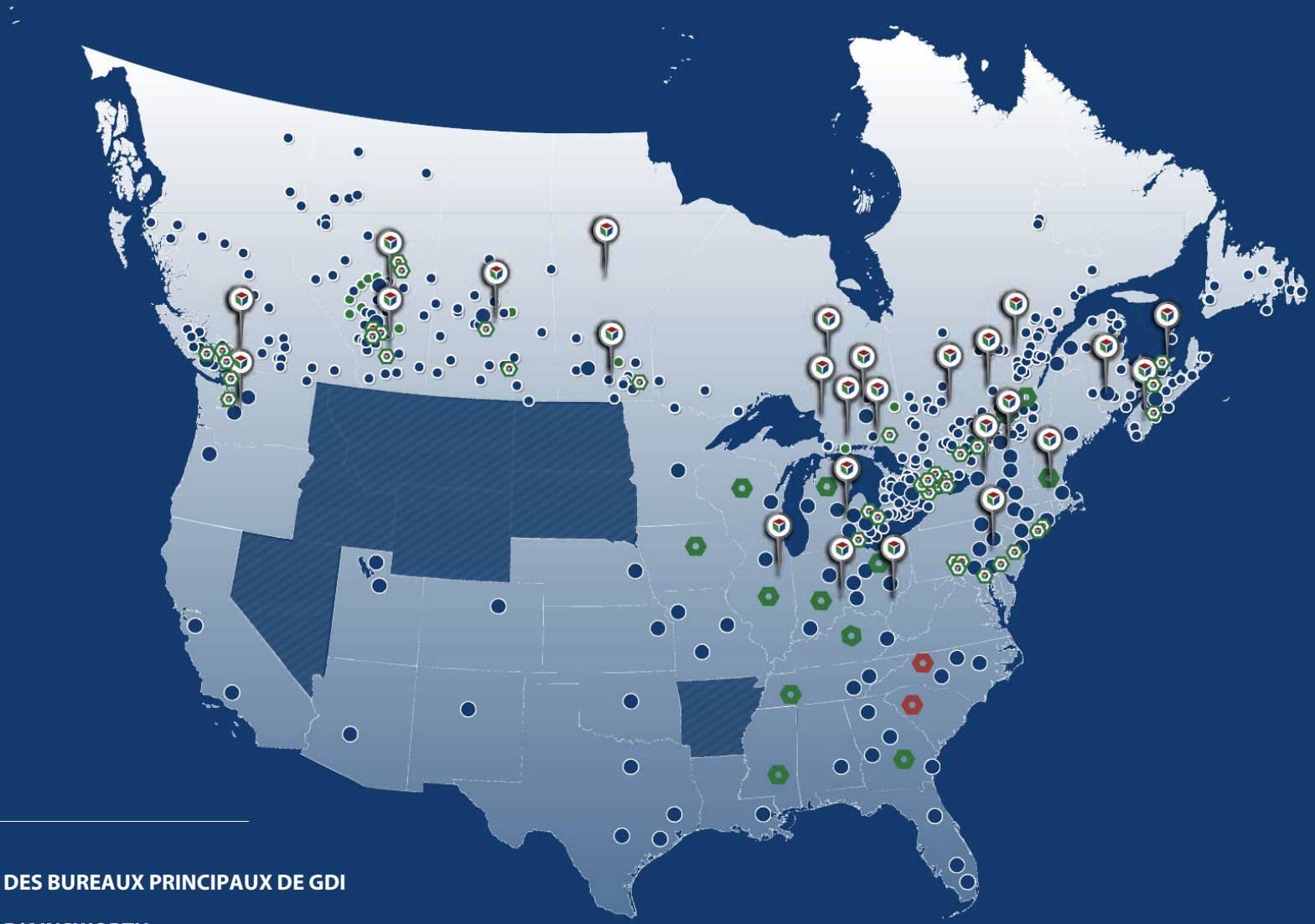
Modern est une entreprise d'entretien ménager écologique qui propose une vaste gamme de services de nettoyage aux propriétaires d'immeubles commerciaux et industriels ainsi qu'aux gestionnaires d'immeubles publics.

SUPERIOR SANY SOLUTIONS

DISTRIBUTEUR DE FOURNITURES POUR TOUS LES SERVICES D'ENTRETIEN

En tant que l'une des plus grandes organisations de vente et d'entretien d'équipements sanitaires, nous sommes devenus une entreprise reconnue et digne de confiance offrant des solutions d'équipement de pointe et un service de livraison sur lequel vous pouvez compter.

PRÉSENCE DE **GDI**



LÉGENDE

- **EMPLACEMENTS DES BUREAUX PRINCIPAUX DE GDI**
- **EMPLACEMENTS D'AINSWORTH**
- **ASSAINISSEMENT** (UNE SEULE USINE DE PRODUCTION ALIMENTAIRE)
- **ASSAINISSEMENT** (AU MOINS DEUX USINES DE PRODUCTION ALIMENTAIRE)
- **ENTRETIEN MÉNAGER/ENTRETIEN EXTÉRIEUR**

VISION, MISSION ET VALEURS FONDAMENTALES

NOTRE VISION

Être le fournisseur chef de file mondial de services et de solutions aux immeubles.

NOTRE MISSION

Offrir constamment les meilleurs services aux immeubles et les solutions novatrices les plus fiables pour répondre aux besoins et aux normes de nos clients.

NOS VALEURS

Qualité – Nous offrons le plus haut niveau de service et le meilleur rapport qualité-prix à nos clients.

Innovation – Nous sommes des pionniers de l'innovation sur le marché et nous cherchons continuellement à nous améliorer.

Responsabilité – Nous respectons toujours nos engagements envers nos clients, nos employés et nos parties prenantes.

Équipe – Nos gens sont notre principal facteur de différenciation. Nous sommes passionnés et compétents et nous travaillons ensemble pour réussir.

Intégrité – Nous croyons que nos valeurs ne doivent jamais être compromises et nous nous efforçons toujours de faire la bonne chose.

Sécurité – Nous croyons que toutes les blessures sont évitables et la sécurité des employés est notre priorité absolue.

Collaboration – Notre succès dépend des efforts de collaboration de nos diverses unités d'affaires qui travaillent ensemble pour que nous soyons le chef de file de l'industrie.

Diversité – Nous valorisons le caractère unique de nos employés, leur culture, leur éthique de travail et leurs talents.

Transparence – Nous croyons à la transparence et nous y parvenons en communiquant ouvertement et librement.

Confiance – Nous méritons la confiance de nos collègues, de nos clients et de nos actionnaires grâce à une intégrité irréprochable.

Au fur et à mesure qu'évolue et croit l'entreprise, il en va de même pour les éléments fondamentaux qui façonnent notre mission, notre vision et nos valeurs. En 2022, le nouveau comité directeur des ressources humaines de GDI a entamé un examen approfondi de nos valeurs fondamentales. Nous sommes impatients de vous communiquer l'évolution de nos valeurs l'an prochain!

CERTIFICATIONS DÉCERNÉES PAR UNE TIERCE PARTIE ET PARTENARIATS

	SERVICES DE NETTOYAGE ET D'ENTRETIEN				SERVICES TECHNIQUES		SERVICES COMPLÉMENTAIRES
	GDI CANADA	GDI É.-U.	GDI QUÉBEC	MODERN CLEANING	AINSWORTH CANADA	AINSWORTH É.-U.	SUPERIOR SOLUTIONS
ISO 9001	✓	✓	✓		✓		
ISO 14001	✓	★✓	✓				
CIMS/CIMS-GB		✓					
ISNETWORLD	✓	✓			✓	✓	
COMPLYWORKS	✓		✓	✓	✓		
AVETTA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
CONTRACTORCHECK	✓		✓		✓		
CERTIFICATE OF RECOGNITION (COR)	✓				✓		
PERMIS D'IMPORTATION DE SANTÉ CANADA							✓
EPA ESTABLISHMENT LICENSE							✓
ECOVADIS	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓	★✓

★ Réalisations en 2021

NOS GENS

En 2021, notre équipe était composée d'environ **30 000** personnes uniques au Canada et aux États-Unis.

EMBAUCHES en 2021

7678

(en hausse de 48 %)

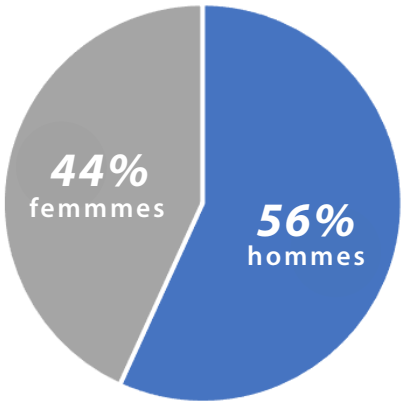
DÉPARTS* en 2021

9643

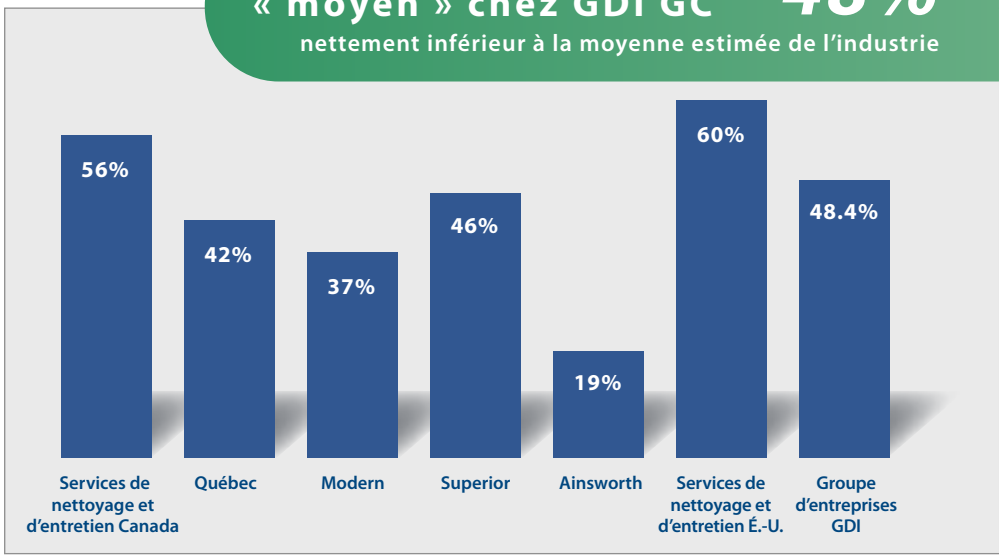
(en hausse de 34 %)

*Le taux de roulement au sein de GDI continue d'être 20 % inférieur à la moyenne de l'industrie des services de nettoyage et d'entretien

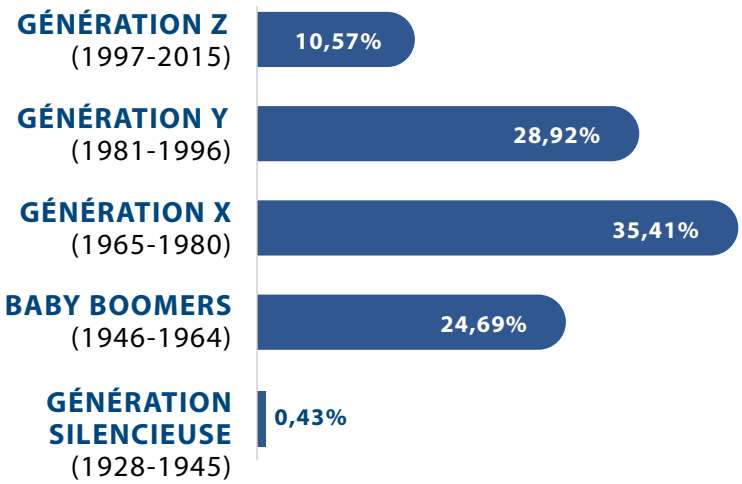
GENRE



Taux de roulement « moyen » chez GDI GC = **48%**
nettement inférieur à la moyenne estimée de l'industrie



GENERATION



En 2021, la pandémie de COVID-19 a continué à avoir un impact sur notre équipe. Durant cette année nommée l'année de la « Grande démission », GDI a connu une hausse des départs et du taux de roulement moyen dans l'ensemble du groupe d'entreprises. Nous avons observé un changement dans la composition générationnelle de nos gens, alors qu'un plus grand nombre de personnes ont opté pour une retraite anticipée et que le nombre de personnes issues des générations plus jeunes continue de croître au sein de la main-d'œuvre.

PLAN DE RÉTENTION

Voici les excellents programmes que certaines de nos unités d'affaires ont mis en place ou qui sont testés dans toute l'entreprise pour miser sur la rétention.

PROGRAMME	CARACTÉRISTIQUES
Programme de prime de bienvenue	✓ Conçu pour assurer la continuité du service et la rétention des talents ✓ Permet aux employés motivés, appréciés et valorisés de vivre une transition en douceur
Programme d'apprentissage et de formation continue 24 h/24, 7 j/7	✓ Plateforme de formation en ligne ✓ Respect dans le milieu de travail, conformité et réglementations, santé et sécurité - Apprentissages essentiels pour tous les employés
Système d'accompagnateur pour les nouveaux associés	✓ Les personnes nouvellement embauchées se voient assigner un « accompagnateur » provenant de leur groupe de pairs ✓ Aide aux personnes nouvellement embauchées à apprivoiser leur rôle et à s'intégrer à l'équipe ✓ Un bon départ contribue à des taux de roulement plus faibles (un taux de roulement le plus élevé est observé dans les 90 premiers jours)
Programme Redbook	✓ Incitatifs de reconnaissance affichés près des horodateurs ✓ Tout service exceptionnel est publié ✓ Réalisations d'équipe, p. ex., scores d'inspection de propriété, etc. ✓ Anniversaires, repas-partage, congés ✓ Remise de prix, p. ex., jours de congé payés, cartes-cadeaux, etc. ✓ Mandat et participation individuels
Entretiens de fidélisation, validations	✓ Entretiens de fidélisation - Entretiens avec des employés pendant qu'ils sont à l'emploi de l'entreprise, et non au moment de leur départ ✓ Validations - Groupe de discussion avec les employés sur place (sans la présence de la direction) - Recommandations et plan d'action pour les gestionnaires en résidence, les directeurs de secteurs et les directeurs régionaux

PROGRAMME	CARACTÉRISTIQUES
Reconnaissance du rendement	✓ Permet de fournir aux employés une rétroaction constructive ✓ Les employés ont la possibilité de faire part de ce qu'ils pensent de leur rendement et de leurs objectifs professionnels ✓ Évaluation des talents, planification de la relève et préparation au leadership ✓ Programme de reconnaissance BRAVOS – les vendredis du bien-être
Régime d'avantages sociaux	✓ Reconnaissance des anniversaires de naissance, professionnels et de retraite ✓ Prime de recommandation d'employés ✓ Activités sociales de groupe ✓ Reconnaissance dans la presse des réalisations personnelles ✓ Possibilités de bénévolat en groupe ou individuel auprès de plusieurs œuvres de bienfaisance et organisations
Évaluations du rendement	✓ Les employés et les superviseurs ou gestionnaires ont plusieurs réunions informelles tout au long de l'année pour discuter des objectifs professionnels et personnels ✓ Encourage la confiance et améliore la satisfaction et le rendement des employés
Sécurité des employés	✓ Tolérance zéro documentée pour le harcèlement ou la violence en milieu de travail ✓ Politique en matière de harcèlement affichée dans chaque lieu de travail ✓ Affirme le droit de l'employé à une expérience de travail sans harcèlement ✓ Mécanisme de signalement géré par une tierce partie qui court-circuite tous les dirigeants locaux et rend compte directement à la haute direction de l'entreprise
Efforts en RH intensifiés	✓ Nouvelle recherche de talents sur Internet ✓ Programme international pour les talents ✓ Increased HR recruitment professionals ✓ Augmentation du nombre de professionnels du recrutement au Service des ressources humaines ✓ Examen détaillé des statistiques gouvernementales sur la main-d'œuvre afin d'aligner les nouvelles ventes sur les réalités de la main-d'œuvre dans chaque région

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

CRÉER UN ENDROIT OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

La diversité et l'inclusion continuent d'être importantes pour GDI, nos parties prenantes et notre réussite future. Nous continuons à démontrer notre engagement en fournissant un environnement de travail positif et une culture d'entreprise qui appuient la diversité et l'inclusion. En étant déterminés à mettre en œuvre des programmes, des changements de politique et des partenariats avec de tierces parties pertinents, nous continuons à faire évoluer la diversité et l'inclusion à l'interne. Dans notre dernier rapport ESG, nous nous sommes engagés à adopter l'approche suivante et à établir des cibles de diversité et d'inclusion précises. Nos progrès depuis la publication de notre dernier rapport ESG, publié en octobre 2021, sont présentés ci-dessous.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

APPROCHE

1. Investir dans des programmes qui appuient la diversité au sein de notre secteur d'activité et de nos communautés.
2. Mettre en œuvre une formation plus formelle en matière de diversité et d'inclusion.
3. Établir et utiliser des indicateurs pour favoriser une amélioration.
4. S'associer à des organisations qui nous aideront à accroître la diversité de nos talents.
5. Sonder l'équipe en ce qui a trait à la formation de groupes de réseautage sur la diversité.

CIBLES

a) Augmenter le nombre de femmes dans des postes techniques de 10 % en cinq ans.

b) Augmenter le nombre de femmes au sein de la haute direction de 15 % d'ici la fin de 2024 et de 30 % d'ici la fin de 2026.

c) Augmenter le nombre de femmes dans des postes de direction de 10 % en trois ans.

d) Établir un comité nord-américain sur la diversité et l'inclusion d'ici la fin de 2022.

ACTIVITÉS RÉALISÉES ET EN COURS

a) Établissement du comité sur la diversité et l'inclusion de GDI en octobre 2021 dont le mandat est d'améliorer, de coordonner et de rationaliser les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion. Le comité a commencé ses activités pour définir et mettre en œuvre des programmes conformes à notre approche et à nos objectifs.

b) Collecte et analyse des données démographiques de GDI pour définir des programmes de gestion des préjugés inconscients et accroître les possibilités conformément aux objectifs de diversité et d'inclusion définis dans le rapport ESG d'octobre 2021.

c) Création d'un calendrier de diversité et d'inclusion dans le cadre du calendrier des médias sociaux de GDI par le Service de marketing d'entreprise. Cela nous permettra de mieux connaître les fêtes religieuses, les occasions culturelles et les événements nationaux sélectionnés qui correspondent à nos objectifs.

d) Activités internes relatives à la diversité des fournisseurs :

- Partenariats avec Newbold Services en Caroline du Sud, une entreprise certifiée MBE (Minority Business Enterprise), pour créer une occasion pour les organisations qui recherchent des partenaires contractuels pour des services de nettoyage et d'entretien des immeubles et des installations.
- Le sondage initial montre que 40 % de nos franchisés Modern au Canada sont issus d'un des groupes suivants : femmes, minorités visibles, Autochtones, vétérans et personnes en situation de handicap.
- Le sondage initial montre que nos activités Contract Direct aux États-Unis embauchent des entrepreneurs et des travailleurs temporaires issus de groupes diversifiés, p. ex., minorités visibles, femmes, vétérans.

e) Adhésion à des organisations de tierces parties pour accroître l'accès à des communautés mal desservies et encouragement de la croissance d'entreprises appartenues par des personnes issues de minorités, comme :

- Canadian Aboriginal & Minorities Supplier Council (CAMSC)
- Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCAB)
- Our Children's Medicine (OCM)
- Helping Indigenous People (HIP)

CONVENTIONS COLLECTIVES

GDI est partie à environ 164 conventions collectives actives en Amérique du Nord qui couvrent environ 60 % des membres de nos équipes. Les conventions collectives sont périodiquement renégociées par le biais de négociations avec les représentants syndicaux afin d'établir les conditions salariales, les avantages sociaux et les autres conditions d'emploi. Dans le cas des conventions collectives qui couvrent l'ensemble d'un secteur, GDI négocie souvent au sein d'un groupe d'employeurs qui sont soumis à la même convention collective.

GDI croit en la liberté d'association d'une ou des personnes et appuie les droits personnels de nos employés au sein de la société ainsi que collectivement chez GDI où nous négocions de bonne foi avec 164 unités de négociation collective partout sur le continent.

AVANTAGES OFFERTS AUX MEMBRES DE NOS ÉQUIPES

GDI s'efforce d'offrir une rémunération et des avantages sociaux concurrentiels. Les avantages sociaux sont offerts de manière uniforme au sein des succursales pour veiller à ce que les employés aient le même accès aux programmes que les autres employés de leur succursale/poste, du contrat du client ou de la convention collective. La différenciation de la rémunération se fait selon le poste, les responsabilités, les connaissances et les compétences requises.

INNOVATIONS

ENVIRONNEMENT INTÉRIEUR SAIN – VENTILATION ET CONDITIONNEMENT DE L'AIR (EisVCA)

AINSWORTH

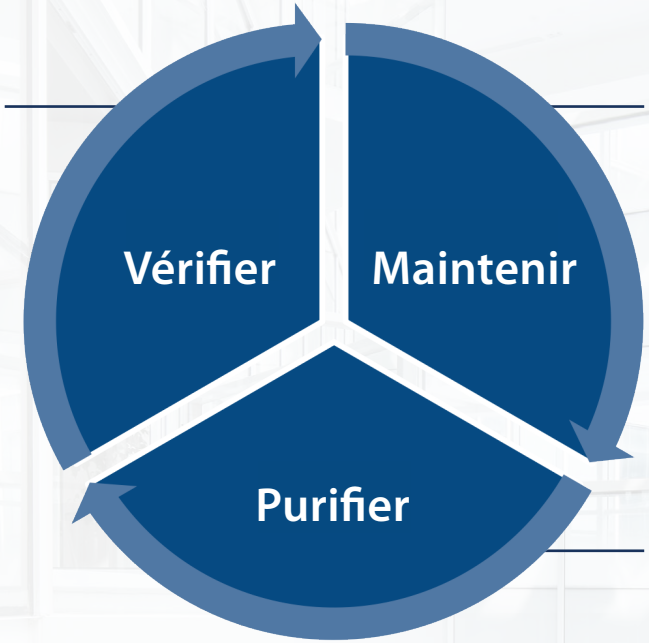
De l'air propre, c'est facile

Sachez ce qu'il y a dans l'air et assurez la sécurité de vos gens

Le programme d'entretien préventif ***EisVCA*** d'Ainsworth, qui se concentre sur l'air que vous respirez, est le premier du genre.

En collaboration avec ***POPPY***, le premier système commercial au monde de détection des agents pathogènes et de sécurité, EisVCA vérifie l'impact de votre système de ventilation sur la qualité de l'air intérieur.

Surveillance des contaminants en suspension dans l'air dans votre environnement intérieur



Entretien adéquat de votre équipement de CVC dans le but de prolonger sa durée de vie au-delà des normes de l'industrie

Traitement de l'air que vous respirez avec un taux d'éradication des virus de l'influenza de 99,7 %

SUIVI DE L'AIR

AINSWORTH | POPPY

Une ventilation qui se voit

Sachez ce qu'il y a dans l'air que vous respirez

La qualité de l'air intérieur est un élément important de l'écosystème d'un immeuble sain.

Ainsworth aide des immeubles partout au Amérique du Nord à mesurer le mouvement de l'air. En collaboration avec ***POPPY***, l'étude de suivi de l'air d'Ainsworth met en évidence le mouvement de l'air et illustre comment les particules en suspension dans l'air se déplacent dans l'immeuble.

Le résultat se veut un plan de déplacement de l'air qui contribue à créer un espace de vie et de travail plus sain pour tous.

CHEMINEMENT VERS LA CARBONEUTRALITÉ
Décarbonation

Les réfrigérants utilisés dans notre vie quotidienne sont l'un des principaux responsables des émissions de gaz à effet de serre (GES).

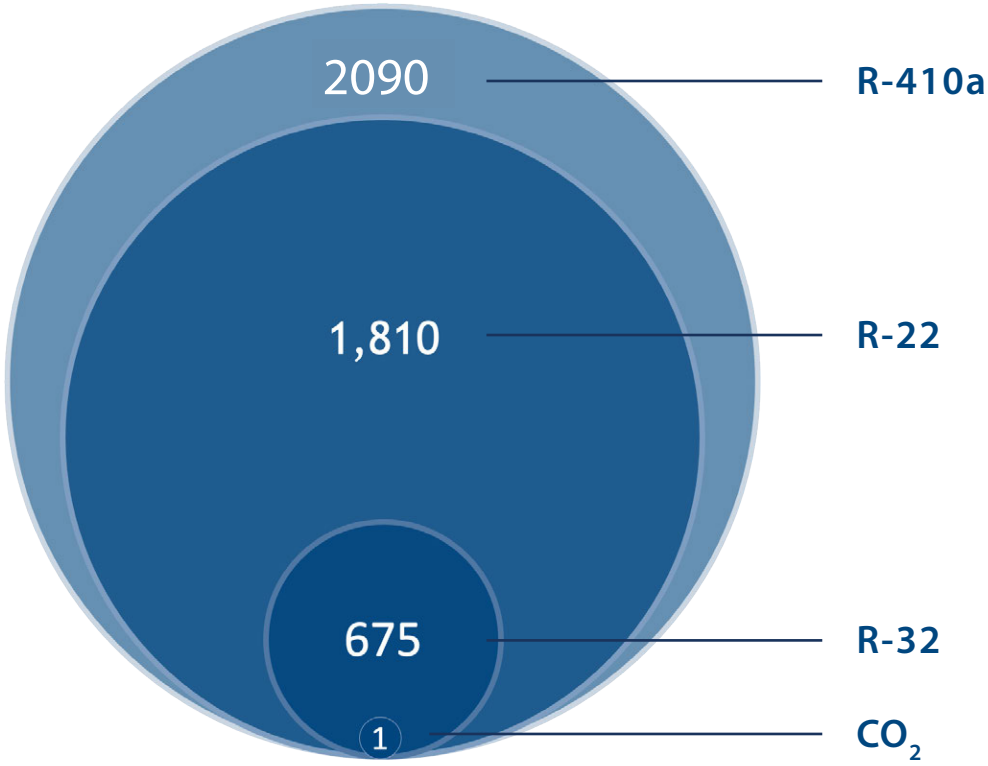
L'équipe de réfrigération d'Ainsworth se concentre sur la conversion des systèmes utilisant des réfrigérants nocifs pour l'environnement en systèmes utilisant des réfrigérants naturels comme le dioxyde de carbone (CO_2).

Le CO_2 est un réfrigérant naturel dont le potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone (PDO) est nul et dont le potentiel de réchauffement de la planète est d'un (PRP).

0 **ZÉRO** Potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone (PDO)

1 **UN** Potentiel de réchauffement de la planète (PRP)

PRP sur 100 des différents réfrigérants

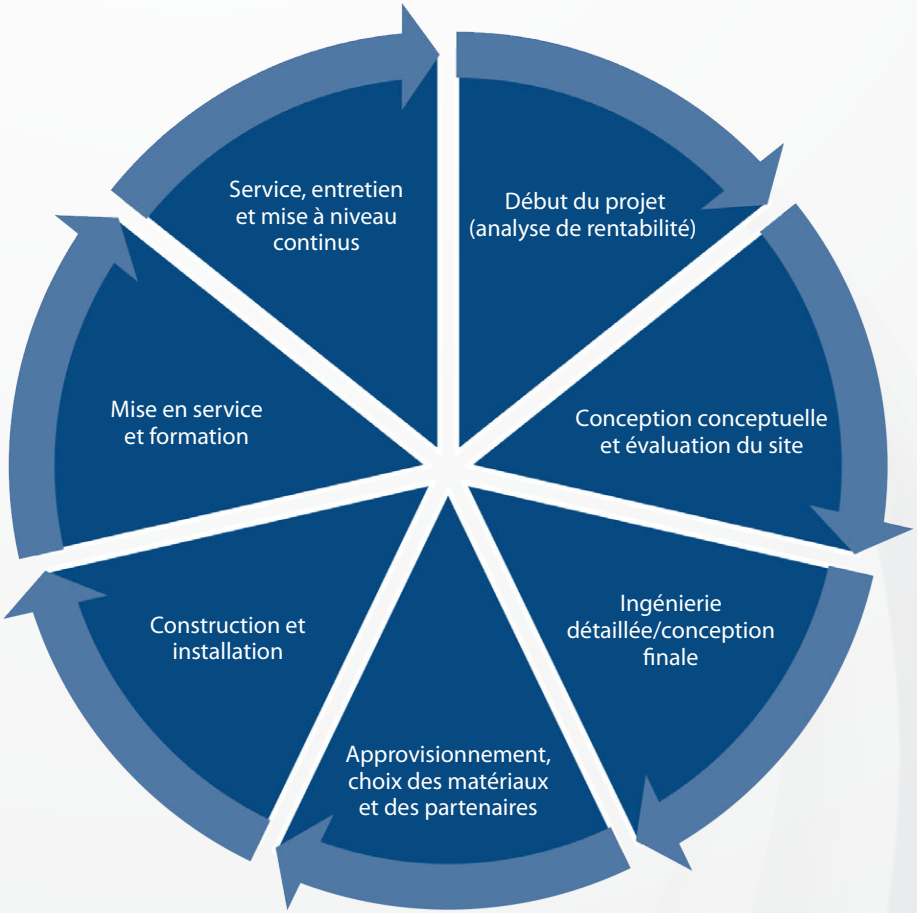


CHEMINEMENT VERS LA CARBONEUTRALITÉ
Électrification

À l'échelle mondiale, le transport contribue 27 % à nos émissions globales de GES1. Les gouvernements ont établi des objectifs ambitieux pour réduire les émissions de GES du secteur des transports d'ici 2030.

Cette évolution est motivée par l'accélération de l'adoption des véhicules électriques (VE), ce qui permet à ce secteur de passer rapidement à la commercialisation de masse.

Notre équipe électrique est spécialisée dans les solutions clé en main qui conçoivent, mettent en œuvre et entretiennent votre infrastructure de recharge de VE. En 2021, Ainsworth a aidé des organisations partout en Amérique du Nord à atteindre leur objectif d'électrification en installant des bornes de recharge.



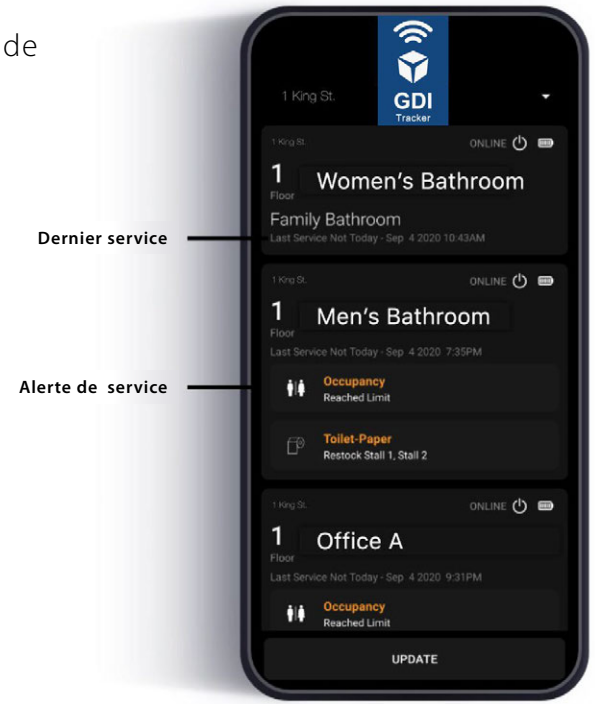
[1]https://www.epa.gov/ghgemissions/sources-greenhouse-gas-emissions#transportation

GDI TRACKER

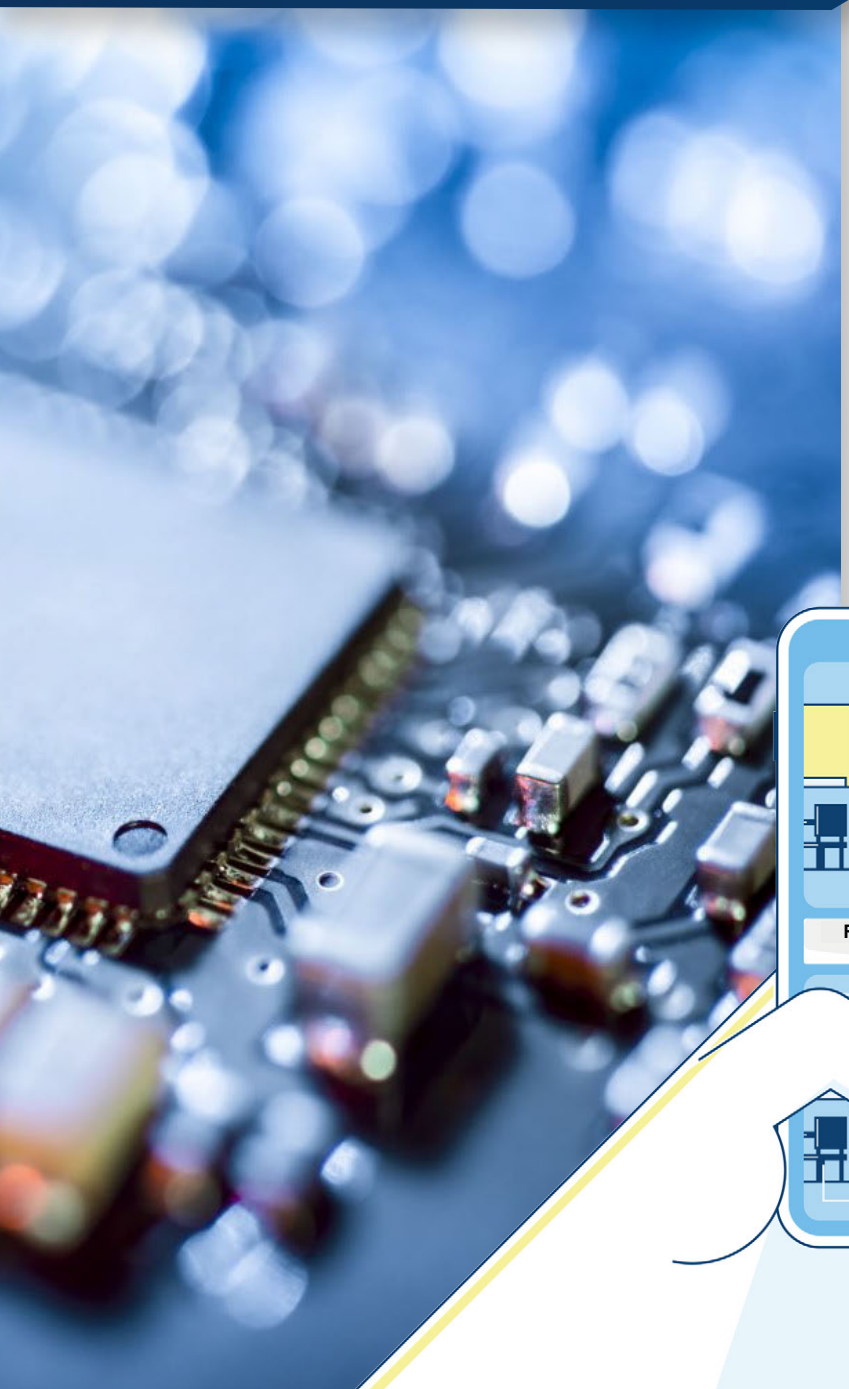
Un service de surveillance et une solution de production de rapports fondés sur l'IdO qui permet de respecter les pratiques exemplaires d'audit et de gestion de la qualité des services.

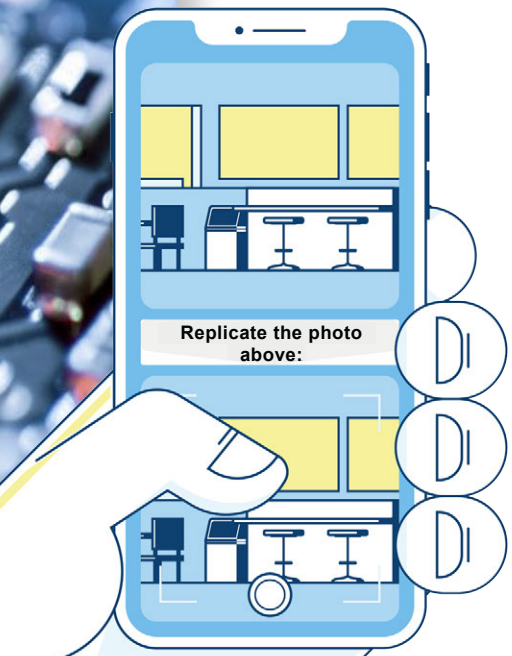
Caractéristiques principales

- Offre une visibilité aux gestionnaires afin qu'ils puissent comparer le plan et les données réelles pour la gestion quotidienne des services
- Capacité de patrouille et de suivi des employés
- Solution rentable pour gérer les incidents de chutes et de glissades
- Intégration avec la fonction de code QR pour une plus grande transparence et responsabilité



FOTOFINISH





FotoFinish

GDI FotoFinish est une solution d'évaluation du nettoyage et de production de rapports qui permet de mieux respecter les pratiques exemplaires d'audit et de gestion de la qualité des services. Elle fournit une plateforme d'exploitation qui permet d'obtenir de meilleurs résultats grâce à une plus grande responsabilisation du personnel.

La solution permet de résoudre certains aspects problématiques comme :

- Ignorer si les préposés au nettoyage se sont occupés de tous les espaces, comme ils étaient censés le faire
- Ignorer si le travail réalisé satisfait l'objectif énoncé
- Répartition inefficace des ressources sur le terrain
- Dépendance sur 12 inspections mensuelles pour un service fourni 365 jours par année
- Points de données mensuels améliorés, car les dates d'inspection sont communiquées à l'avance
- Obligation de signalement d'une prestation de services sous-optimale revenant au client

GDI INSIGHTS

GDI Insights est une solution de veille stratégique alimentée par l'intelligence artificielle (IA) qui permet de disposer d'une « version unique de la vérité » afin de favoriser une plus grande responsabilité en matière de performance. GDI Insights fournit des analyses prédictives qui mènent à la mise en œuvre de mesures proactives et à fort impact.

Fonctions principales

- **Conformité**
  GDI Tracker et FotoFinish
- **Robotique et GDI Inspect**
- **Epay**
- **IPC opérationnels**
- **IA et analyses prédictives**

INNOVATIONS

INTELLIGENT DURABLE

RENTABLE FACILE À UTILISER

LA SOLUTION PROPRE

GREEN SEAL

Reconnue comme étant la **norme** de l'industrie pour un impact environnemental moindre

RECYCLABILITÉ

Seaux et carton ondulé entièrement recyclables, biodégradables et sans EPI

MOINS D'ÉMISSIONS

Camions transportant des produits chimiques courants comparativement aux MonoPODS

3,03 mt vs. 0,151 mt

REDUCED PACKAGING

Réduction de 85 % du plastique
Réduction de 82 % du carton ondulé

UNE CAPSULE. PLUSIEURS AVANTAGES.

SANY+ monopod

FACILITÉ D'UTILISATION

ÉCONOMIE DE TEMPS

SÉCURITÉ

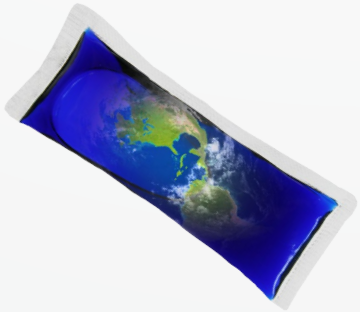
AVANTAGE FINANCIER

CONTRÔLE PRÉCIS DES PORTIONS

ÉCONOMIE D'ESPACE

CONTRÔLE PRÉCIS DES STOCKS

DÉVELOPPEMENT DURABLE



NOTRE APPROCHE

APPROCHE ESG DE GDI

2020

- ✓ Création du comité ESG de GDI
- ✓ Définition des parties prenantes clés
- ✓ Évaluation de l'importance relative des facteurs ESG
- ✓ Analyse des forces, des faiblesses, des possibilités et des menaces liées aux facteurs ESG
- ✓ Établissement des domaines ciblés et des prochaines étapes
- ✓ Présentation du rapport à l'équipe de direction

2021

- ✓ Évaluations de référence pour :
  - a) Facteurs environnementaux, c.-à-d., quelle est notre empreinte environnementale découlant de nos émissions de GES et de nos déchets? Qu'est-ce qui doit être amélioré?
  - b) Facteurs sociaux, c.-à-d., où en sommes-nous en matière de sécurité, d'éthique et de culture? Que pouvons-nous faire pour nous améliorer?
  - c) Aspects de la gouvernance ciblés en 2021, c.-à-d., qu'en est-il de l'équité, de la diversité, de l'indépendance et de la responsabilité de notre conseil d'administration? Quelles améliorations sont nécessaires?
- ✓ Plans d'action de trois à cinq ans comprenant des indicateurs de performance clés et des cibles connexes
- ✓ Début de la mise en œuvre des plans d'action
- ✓ Publication du premier rapport sur les facteurs ESG

2022 et après

- ✓ Suivi du plan d'action et, au besoin, rectification
- ✓ Rapports sur l'état d'avancement et les prochaines étapes
- ✓ Développement, amélioration et engagement continus
- ✓ Publication du deuxième rapport sur les facteurs ESG

PRINCIPAUX LEVIERS

Avantage concurrentiel et facteurs de différenciation

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE PERSONNEL

- Employeur de choix
- Profondeur des ressources locales et nationales
  - Capacité, aptitude et confiance pour soutenir les activités
- Confiance dans la transition
  - Gestionnaire de projet de transition attitré et approche de processus de gestion de projet pour la transition
- Ressources consacrées à la santé et à la sécurité et à l'expérience client
- Application de dotation VOILÀ!

PROPRETÉ EN SANTÉ

- Leaders sur le marché grâce à une approche globale de gestion durant la pandémie de COVID-19 et à la mise à jour de nos procédures d'exploitation
- Certificat de conformité
  - Responsabilité de notre part pour assurer la mise en œuvre
- Formation sur le processus en trois étapes
- Guides de retour au travail
- Évolution de l'industrie quant aux meilleures pratiques d'ingénierie

INTÉGRATION VERTICALE

- Ainsworth, services de nettoyage et d'entretien, Modern et Superior Sany Solutions
  - Fournir de meilleurs résultats aux clients
  - Avantages financiers grâce à l'intégration des services et de la fourniture de produits chimiques et d'équipements par Superior Sany Solutions

INNOVATION

- FotoFinish et FotoFeeback offrent une assurance qualité sans égale
  - Assure une gestion proactive, une responsabilité, une efficacité, une meilleure surveillance et une mesure objective des résultats
- Robotique
  - Améliore la qualité et permet des gains d'efficacité
- Plateforme XOi Vision
  - Permet aux techniciens de prendre des photos, des vidéos et des notes en fonction d'un flux de travail prédéfini
- Tableau de bord QAI
  - Fournit des informations sur le bien-être de l'immeuble

ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE RELATIVE

En 2020, en préparation de notre premier rapport ESG, GDI a effectué une évaluation de l'importance relative et a passé en revue des centaines de sujets potentiellement importants. Nous avons considéré les commentaires, les préoccupations et les demandes reçus des employés, des clients, des fournisseurs et des investisseurs pour affiner notre orientation en matière de ce qui est important. En fin de compte, notre comité ESG a choisi de cibler les domaines qui ont le plus d'impact et d'importance pour notre entreprise et nos parties prenantes. Le comité de direction de GDI a approuvé les domaines ciblés et s'est engagé à superviser le processus ESG. L'initiative ESG fera l'objet d'un suivi, d'une révision et d'une optimisation continus au fur et à mesure que GDI et le paysage commercial évolueront et changeront. Débutant en 2021/2022, nous sonderons officiellement nos diverses parties prenantes pour nous assurer de cibler les domaines ayant le plus grand impact sur notre entreprise, l'environnement et nos parties prenantes.

PARTIES PRENANTES CLÉS EN MATIÈRE DE FACTEURS ESG

Nos parties prenantes clés en matière de facteurs ESG et leurs attentes envers GDI :

INVESTISSEURS

Les investisseurs utiliseront des critères ESG pour guider leur prise de décisions et s'attendront à une amélioration de la divulgation des informations, des rapports et de la responsabilité.

CLIENTS

Les clients, nouveaux et existants, s'attendent à ce que nous soutenions leurs initiatives visant à fournir tous les jours des environnements de travail propres, sains et durables et que nous soyons transparents en ce qui concerne les relations de travail et la sécurité.

EMPLOYÉS

Les employés veulent travailler pour une entreprise qui partage leurs valeurs. Les jeunes générations de travailleurs attendent de leur employeur qu'il assume une responsabilité à l'égard des facteurs ESG.

FOURNISSEURS

Les fournisseurs attendent de GDI qu'elle soit un partenaire responsable, car, dans nos activités, nous représentons leurs produits.

ASSOCIATIONS DE L'INDUSTRIE

Les associations de l'industrie attendent de GDI qu'elle gère ses activités de façon durable et responsable sur le plan environnemental.

À VENIR BIENTÔT!

En 2021, GDI a commencé à chercher une nouvelle solution de système de gestion des ressources humaines et de la paie pour faire passer notre équipe et nos capacités au niveau supérieur. Nous sommes actuellement en pleine intégration d'une nouvelle solution qui sera bientôt lancée. Cette technologie permettra de faire des gains d'efficacité partout au sein de l'entreprise, d'améliorer notre capacité à appuyer et à joindre notre équipe et de mesurer et de suivre nos performances. Cet investissement améliorera l'expérience de nos parties prenantes :

Expérience client
Rapports et temps de réponse améliorés

Expérience employé
Accès instantané aux informations, formation améliorée et sondages

Expérience candidat
Moins de papier et processus plus rapide

Expérience gestionnaire
Meilleurs indicateurs pour nous aider à diriger l'entreprise et à gérer efficacement nos employés

DOMAINES ESG CIBLÉS

GDI tient compte de critères ESG dans tout ce que nous faisons. Nous sommes déterminés à acquérir une compréhension complète de notre impact en matière de facteurs ESG et à démontrer notre engagement envers une amélioration et une évolution continues en matière de facteurs ESG.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Assurer la sécurité de nos employés et de ceux de nos clients grâce à notre programme de sécurité et à nos programmes Propreté en santé/Nouvelle ère des services de nettoyage.

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Code d'éthique, ligne d'assistance téléphonique du code d'éthique, code de conduite des fournisseurs, risques émergents – préparation à une pandémie et épuisement des ressources naturelles et délégation de pouvoirs.

GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS

Protection de l'environnement par des pratiques durables telles que la réduction des gaz à effet de serre (GES) et des déchets et l'approvisionnement durable. Collaborer avec nos clients pour protéger l'environnement.

CULTURE

Relations avec les employés, apprentissage et perfectionnement, diversité et inclusion, discrimination, harcèlement, équité salariale, droits de la personne et soutien à la communauté.

GOUVERNANCE

Équité, diversité, indépendance et responsabilité du conseil d'administration, mobilisation et droits des actionnaires, responsabilité et rémunération des dirigeants, surveillance de la stratégie, gestion des risques, performances et divulgation d'informations.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ont été adoptés par les Nations Unies en 2015 et se veulent un appel à l'action universel pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et veiller à ce que d'ici 2030 toutes les personnes connaissent la paix et la prospérité.

Vous pouvez en apprendre plus sur les objectifs de développement durable des Nations Unies en visitant leur site Web : **https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals**

Les 17 ODD sont intégrés, c'est-à-dire que les actions dans un domaine auront une incidence sur les résultats dans d'autres, et tout développement doit tenir compte de la durabilité sociale, économique et environnementale. Ils ont été établis pour mettre fin à la pauvreté, la faim, le SIDA et la discrimination contre les femmes et les filles en tirant parti de la créativité, du savoir-faire, de la technologie et des ressources financières de l'ensemble de la société travaillant ensemble.

GDI, dans sa propre capacité mondiale limitée, croit en cet appel à l'action et a aligné ses efforts ESG et ses valeurs d'entreprise sur les ODD des Nations Unies. L'entreprise tient compte de l'esprit de tous les 17 objectifs dans ses actions et porte une attention particulière aux 7 d'entre eux qui sont les plus pertinents aux initiatives ESG, aux actions qui peuvent être mesurées et aux objectifs de GDI.

LES SEPT ODD CIBLÉS DANS LES INITIATIVES DE GDI

L'un des principes fondamentaux de GDI est de créer et de promouvoir un environnement de travail sûr et sain pour tous les membres de nos équipes et clients.

- Mise en place d'un nouveau comité de santé et de sécurité
- Réduction continue des taux d'incidents à déclaration obligatoire et amélioration des autres indicateurs de sécurité dans l'ensemble du groupe d'entreprises
- Obtention de la certification ISO 14001 dans les activités de nettoyage et d'entretien américaines
- Mobilisation des employés et de la direction pour qu'ils s'engagent en faveur de l'environnement sur les plateformes de médias sociaux de GDI

GDI appuie l'égalité des genres en l'intégrant dans plusieurs de ses objectifs ESG : des objectifs de diversité et d'inclusion visant à accroître le nombre de femmes dans des postes techniques, des postes de gestion, des postes de haute direction et des objectifs de diversité au sein du conseil d'administration.

- Augmentation de la représentation des femmes sur le conseil d'administration de 14 % à 25 % en 2021 grâce à une recherche exhaustive de talents

LES SEPT ODD CIBLÉS DANS LES INITIATIVES DE GDI

GDI utilise des technologies et des équipements qui réduisent la consommation d'eau dans ses activités. Les membres de nos équipes suivent une formation sur les pratiques de conservation de l'eau.

- Intégration de pratiques réduisant la consommation d'eau dans les procédures normalisées d'exploitation de GDI
- Utilisation des MonoPods, une nouvelle technologie de Sany

Parallèlement à nos objectifs d'égalité des genres, nous avons mis en place un comité nord-américain de diversité et d'inclusion et nous nous associons à plusieurs entreprises certifiées comme appartenant à des personnes issues de minorités.

- Ajout de plusieurs partenaires issus de minorités
- Partenariat stratégique en tant que partie prenante minoritaire dans Contract Direct (WMBE)

LES SEPT ODD CIBLÉS DANS LES INITIATIVES DE GDI

Par l'entremise d'Ainsworth, GDI offre à ses clients des services de conservation et de consommation de l'énergie en leur proposant des solutions d'automatisation des bâtiments, des services CVC, des systèmes de gestion de bâtiments – centre de télégestion et des solutions de services énergétiques.

Dans le cadre de nos programmes de dépenses durables, nous visons que 25 % de nos dépenses en produits et matériel soient effectués sur l'achat de produits et matériaux qui possèdent une cote environnementale décernée par une tierce partie d'ici la fin de 2024 et que 25 % de nos principaux fournisseurs utilisent des pratiques d'exploitation durables d'ici la fin de 2024.

Nous luttons contre les changements climatiques au moyen des objectifs suivants : dépenses durables, réduction des émissions par l'achat de véhicules électriques et hybrides, conception de produits durables, achat de produits possédant une cote environnementale décernée par une tierce partie, détournement des déchets et établissement d'un comité nord-américain sur l'environnement et le développement durable.

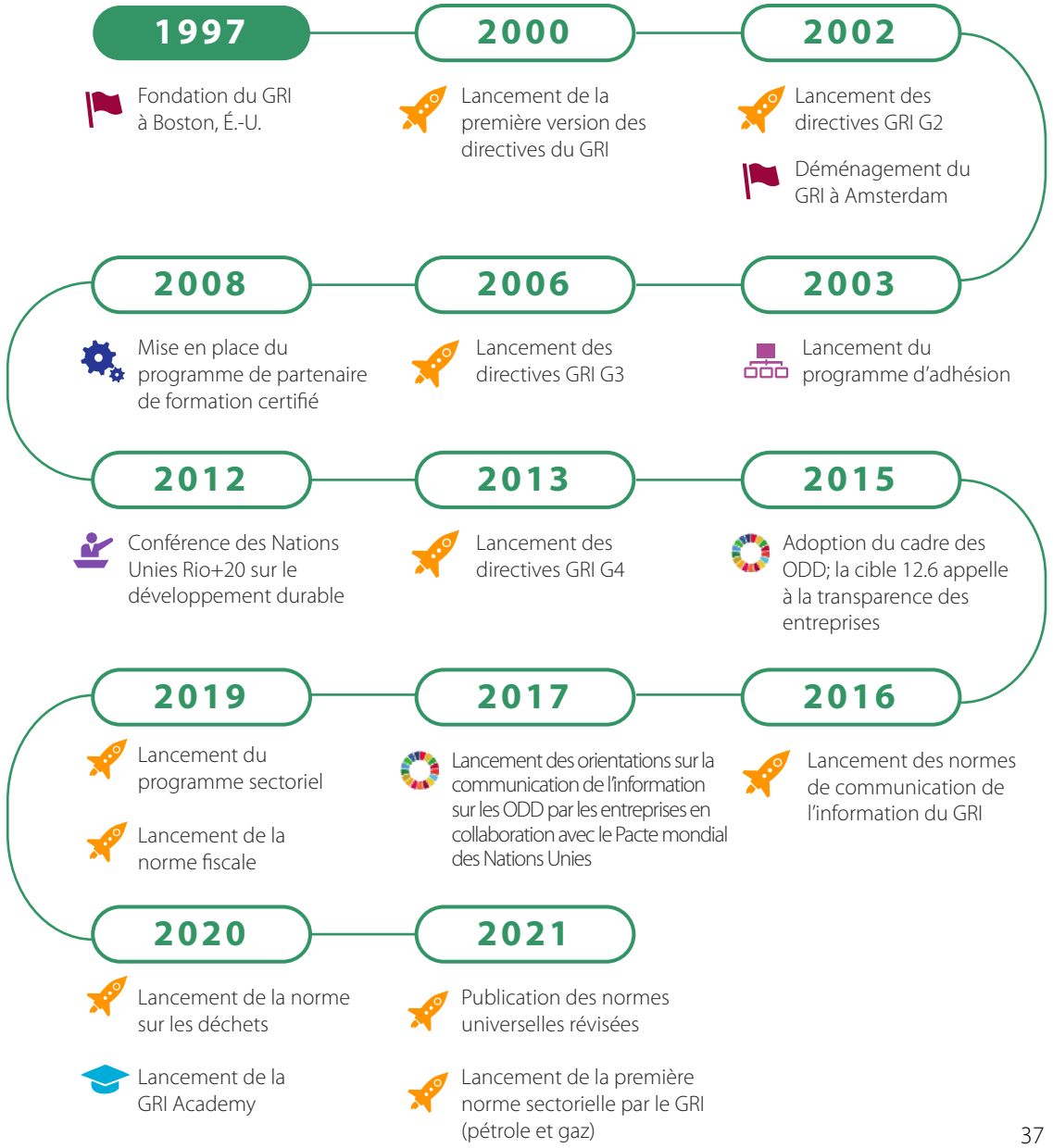
- Mise en œuvre de nouvelles normes environnementales dans les bureaux
- Obtention de la certification ISO 14001 pour nos activités américaines pour qu'elles correspondent aux activités de nettoyage et d'entretien canadiennes
- Mise en œuvre réussie de notre comité nord-américain sur l'environnement et le développement durable

GLOBAL REPORTING INITIATIVE

CONFORMITÉ

GDI a aligné ses efforts, sa collecte de données et la communication de l'information relativement aux facteurs ESG sur les normes du Global Reporting Initiative (GRI) et. Notre objectif est d'y arriver en 2022 et de communiquer cette réalisation dans notre prochain rapport.

Ceci est non seulement un exemple de l'engagement continu dont fait preuve GDI à l'égard d'une vision d'entreprise en faveur de la préservation de l'environnement, mais aussi de notre engagement envers un processus solide, éprouvé et transparent de suivi et de communication de nos efforts à nos parties prenantes et à notre communauté.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉTABLIR UNE VOIE COLLECTIVE VERS UN OBJECTIF DE ZÉRO BLESSURE

UNE SEULE BLESSURE EST UNE BLESSURE DE TROP

TGIDO INFÉRIEUR À LA MOYENNE DE L'INDUSTRIE

TGIDO – taux global d'incidents à déclaration obligatoire

Pour une autre année, GDI a maintenu une fréquence de blessures inférieure aux statistiques sur les blessures à déclaration obligatoire du ministère du Travail et de l'Industrie des États-Unis.

GDI Services aux immeubles compte sur le SCIAN, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, pour catégoriser les services uniques qu'elle offre et comparer sa performance aux données de référence américaines sur le travail.

L'unité d'affaires des services complémentaires a amélioré sa performance annuelle de 36 %. Cette unité d'affaires a un indicateur retardé qui s'explique en grande partie par le nombre d'heures de travail. Il est important de souligner la taille relative des services complémentaires qui comptent beaucoup moins d'employés. Par conséquent, toute blessure a une plus grande incidence sur le taux de blessures à déclaration obligatoire.

Les objectifs de l'entreprise pour 2022 visent à réduire encore plus le taux de blessures et de maîtriser les aspects qui affichent une moins bonne performance dans chaque unité d'affaires. L'unité d'affaires établit les objectifs individuels.

↓29% **TGIDO inférieur au TGIDO moyen de SCIAN**

FORMULE DU TGIDO

TAUX D'INCIDENTS À DÉCLARATION OBLIGATOIRE =

TAUX D'INCIDENTS À DÉCLARATION OBLIGATOIRE x 200 000

TOTAL DES HEURES TRAVAILLÉES

Les unités d'affaires suivent le taux d'incident mensuellement pour aider à atteindre les objectifs trimestriels et annuels.

TGIDO de GDI vs Taux moyen dans l'industrie selon SCIAN

UNITÉ D'AFFAIRES	TGIDO	COMPARAISON SCIAN
SERVICE D'ENTRETIEN ET DE NETTOYAGE AU CANADA	2,08	-26%
SERVICE D'ENTRETIEN ET DE NETTOYAGE AUX ÉTATS-UNIS	1,11	-60%
SERVICES TECHNIQUES	1,62	-27%
SERVICES COMPLÉMENTAIRES	3,03*	89%

*Représente un nombre d'employés moins élevé, ce qui a une plus grande incidence sur le TGIDO.

AMENDES OU PÉNALITÉS NON ADMINISTRATIVES

SÉCURITÉ	2021
GDI Canada	0
GDI États-Unis	0
Ainsworth - Canada	0
Ainsworth - États-Unis	0
GDI Québec	0
Modern	0

GESTION ET REPRISE

REPRISE

APERÇU DES ÉTAPES DU PLAN DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS EN TEMPS DE PANDÉMIE DE GDI

GDI a terminé sa deuxième année de réponse à la pandémie de COVID-19. Nous sommes heureux de passer à une approche hybride, qui se situe entre les phases de gestion et de reprise de notre plan d'intervention en cas de pandémie. Nous continuons à gérer des cas actifs qui se présentent au sein de notre main-d'œuvre grâce à des pratiques proactives et préventives afin d'éviter la propagation. Parallèlement, GDI et ses activités adoptent une position de reprise qui s'approche d'un retour à la normalité dans nos activités quotidiennes.

GDI continue de suivre notre réponse non seulement à l'échelle mondiale, mais aussi à l'échelle régionale, puisque les différents gouvernements réagissent aux éclosions et aux variants de manière très différente selon les besoins régionaux. GDI continue aussi de suivre et de respecter ces variations locales alors que l'entreprise passe à l'étape de la reprise de notre réponse prévue.

PRÉPARATION EN CAS DE PANDÉMIE

Bien qu'il soit nécessaire de continuer à gérer la COVID-19, GDI se tient au courant d'autres éclosions qui deviennent plus prévalentes dans les régions non endémiques. Le premier communiqué concernant l'orthopoxvirus (variole du singe) a été publié le 31 mai 2022. GDI a activé les volets de prévention et de sensibilisation de notre plan d'intervention en cas de pandémie et continue de suivre la situation pour atténuer les risques pour nos employés et nos clients.

COVID-19

PRÉVENTION ET SENSIBILISATION | VEILLE ET EXAMEN DES BESOINS | REFONTE ET RATIONALISATION DES SERVICES | MOBILISATION ACTIVE | GESTION | REPRISE

Puisque nous en sommes à notre étape de reprise après la COVID, le **comité de santé et de sécurité des employés** du Groupe d'entreprises GDI a déjà ajouté les mesures suivantes à sa liste d'actions pour 2022 :

- Analyser notre plan d'intervention en cas de pandémie afin d'y inclure des changements fondés sur les leçons apprises de la COVID-19;
- Déterminer les protocoles « Propreté en santé » au sein des procédures normalisées d'exploitation.

- Examen et mise à jour du plan de préparation en vue d'une pandémie et de continuité des activités (leçons apprises)
- Adoption de la vaccination et mise en œuvre du plan
- Ajustements à la mise en œuvre du plan de vaccination
- Recherche et orientations en matière de santé publique
- Mises à jour du site Web de Propreté en santé
- Nouvelle ère des services de nettoyage
- Suivi des variants du virus causant la COVID
- Flexibilité des modalités de travail et au bureau
- Examen des protocoles concernant les EPI
- Examen des fournitures et leçons apprises
- Communication continue (maladies infectieuses)
- Participation avec l'industrie aux certifications des installations et aux meilleures pratiques

Clean for Health
A GDI INITIATIVE

Suivez nos efforts soutenus en matière de « propreté en santé » et non pas uniquement de propreté en surface alors que GDI continue de mettre en œuvre des protocoles de nettoyage améliorés afin de fournir à nos clients non seulement des immeubles propres, mais des immeubles dont la propreté favorise la santé.

www.cleanforhealth.com

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

CODE D'ÉTHIQUE

GDI est déterminée à faire preuve d'intégrité dans la conduite de ses affaires et dans sa collaboration avec ses parties prenantes. Nous nous engageons à ce que nos employés et toute personne avec laquelle nous faisons des affaires suivent ces huit principes :

1. RESPECT DES PERSONNES

Nous respectons toutes les personnes, quels que soient leur origine, leurs croyances ou leur âge, et nous ne tolérons aucune discrimination. Nous respectons également l'objectif d'équité en matière d'emploi.

2. RESPECT DES CLIENTS

Les clients sont notre priorité. Par conséquent, nous traiterons toujours avec nos clients de manière honnête, efficace et courtoise. Nous respecterons également nos engagements envers les clients.

3. RESPECT DE LA SOCIÉTÉ

Nous serons honnêtes, efficaces et courtois dans toutes nos relations avec les institutions, les autorités et les groupes constitués ainsi qu'avec leurs représentants.

4. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Toutes les activités et les affaires de GDI sont conformes aux règles environnementales applicables. Nous ne polluerons pas et ne causerons aucun risque environnemental dans les locaux de nos clients ou de GDI.

5. RESPECT DE L'ENTREPRISE ET DE SES INTÉRÊTS

Nous serons honnêtes, loyaux et transparents dans l'exercice de nos fonctions, devoirs et responsabilités professionnels. Nous n'entrerons pas en concurrence, directement ou indirectement, avec GDI ni ne divulguerons des informations confidentielles exclusives de GDI.

6. RESPECT DES LOIS

Nous nous assurons que toutes les activités et les affaires de GDI respectent les lois à tous égards importants. Nous ne tolérons aucun comportement, activité, acte ou omission qui constitue une infraction criminelle.

7. RESPECT DES NORMES D'AFFAIRES

Nous ne participons pas à des activités commerciales illégales ni à un marché noir de biens et de services. Nous n'avons pas recours au chantage ou à d'autres moyens illégaux dans nos relations d'affaires.

8. RESPECT DES POLITIQUES ET PROCÉDURES D'ENTREPRISE

Nous respectons à la lettre les politiques et les procédures d'entreprise et ne les contournons pas délibérément.

À VENIR BIENTÔT!

GDI est déterminée à contribuer à l'éradication de « l'esclave moderne », soit l'exploitation sauvage d'autres personnes à des fins personnelles ou commerciales. En 2021, notre équipe a commencé à se renseigner au sujet de ce phénomène très grave. Cette année, nous avons finalisé notre énoncé de politique sur l'esclavage moderne et avons commencé à modifier notre code d'éthique, notre code de conduite des fournisseurs et nos guides pour les employés afin d'y intégrer des informations très importantes à ce sujet. Nous sommes à préparer des plans de communication, de formation et d'audit de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes impatients de vous fournir plus d'informations dans le prochain rapport.

TOLÉRANCE ZÉRO EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT OU DE DISCRIMINATION

GDI s'engage à créer des environnements de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle qui promeut l'égalité des chances en matière d'emploi et qui interdit les pratiques discriminatoires et le harcèlement de toute forme. Nous recrutons, sélectionnons, embauchons, affectons, rémunérons, etc., sans tenir compte de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale, de l'âge, de l'identité de genre, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, du statut d'ancien combattant, des informations génétiques ou de tout autre facteur pouvant être protégé par la loi. **GDI s'est dotée d'une politique de tolérance zéro en matière de discrimination ou de harcèlement pour les candidats, les employés, les clients ou les fournisseurs.**

LIGNE D'ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE DU CODE D'ÉTHIQUE

Les employés disposent de plusieurs moyens pour signaler toute situation qui enfreint notre code d'éthique ou en discuter, y compris la possibilité de le faire 24 h/24 et de manière anonyme et confidentielle par le biais de Clearview Connects. Les coordonnées sont affichées sur chaque site de travail. Toutes les préoccupations signalées font l'objet d'une enquête rapide, objective, rigoureuse et confidentielle. S'il est déterminé qu'un comportement violant les politiques de GDI est survenu, des mesures rapides et appropriées seront prises. Toutes les incidences sont documentées et font l'objet d'une enquête et, en 2021, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

STATISTIQUES SUR LA LIGNE D'ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE

DU CODE D'ÉTHIQUE POUR 2021

DESCRIPTION	NOMBRE
Harcèlement au travail	4
Comportement contraire à l'éthique	3
Violation d'une loi, d'un règlement, d'une politique ou d'une procédure	2
Rémunération et avantages	2
Santé et sécurité au travail	0
TOTAL GÉNÉRAL	**11**
Aucune constatation importante	8
Recyclage et mesures correctives	3
Canada	6
États-Unis	5
Nombre moyen de jours d'ouverture	36

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Comme prochaine étape de notre engagement envers le code d'éthique de GDI, l'entreprise a rédigé et mis en œuvre, en 2020, notre code de conduite des fournisseurs.

GDI est déterminée à maintenir le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité. **Nous croyons que nos valeurs ne doivent jamais être compromises et nous nous efforçons toujours de faire ce qui est juste.** Notre code de conduite des fournisseurs a été préparé pour garantir que toutes les entreprises avec lesquelles GDI travaille mènent leurs interactions et leurs activités commerciales avec intégrité et dans le respect des lois et des règlements applicables dans leurs pays respectifs.

À VENIR BIENTÔT!

Prenez connaissance de notre engagement envers l'esclavage moderne dans le rapport de l'an prochain.

LES PRINCIPES SUR LESQUELS S'APPUIE LE CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS :

- Recourir à des pratiques commerciales éthiques
- Respecter les lois applicables
- Respecter GDI et ses intérêts
- Maintenir la qualité
- Assurer une concurrence éthique et juste
- Divulguer tous les sous-traitants
- Protéger les biens de GDI
- Assurer les droits de la personne, la diversité et l'inclusion
- Respecter l'engagement de GDI envers un milieu de travail sans harcèlement ni discrimination
- Faire de la santé et de la sécurité une priorité
- Respecter toutes les restrictions de travail liées à l'âge et interdire le recours au travail des enfants
- Traiter toujours les employés de manière équitable et humaine
- Interdire le recours au travail forcé ou obligatoire
- Respecter l'environnement
- Obtenir tous les permis environnementaux requis
- Manipuler, entreposer, transporter et éliminer les déchets dangereux en toute légalité
- Surveiller et documenter les émissions atmosphériques conformément aux exigences réglementaires applicables

GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS

STRATÉGIE DE RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL (SRIE) DE GDI

Éliminer

- Explorer des innovations qui permettent d'éliminer l'impact environnemental
- Évaluer la disponibilité sur le marché

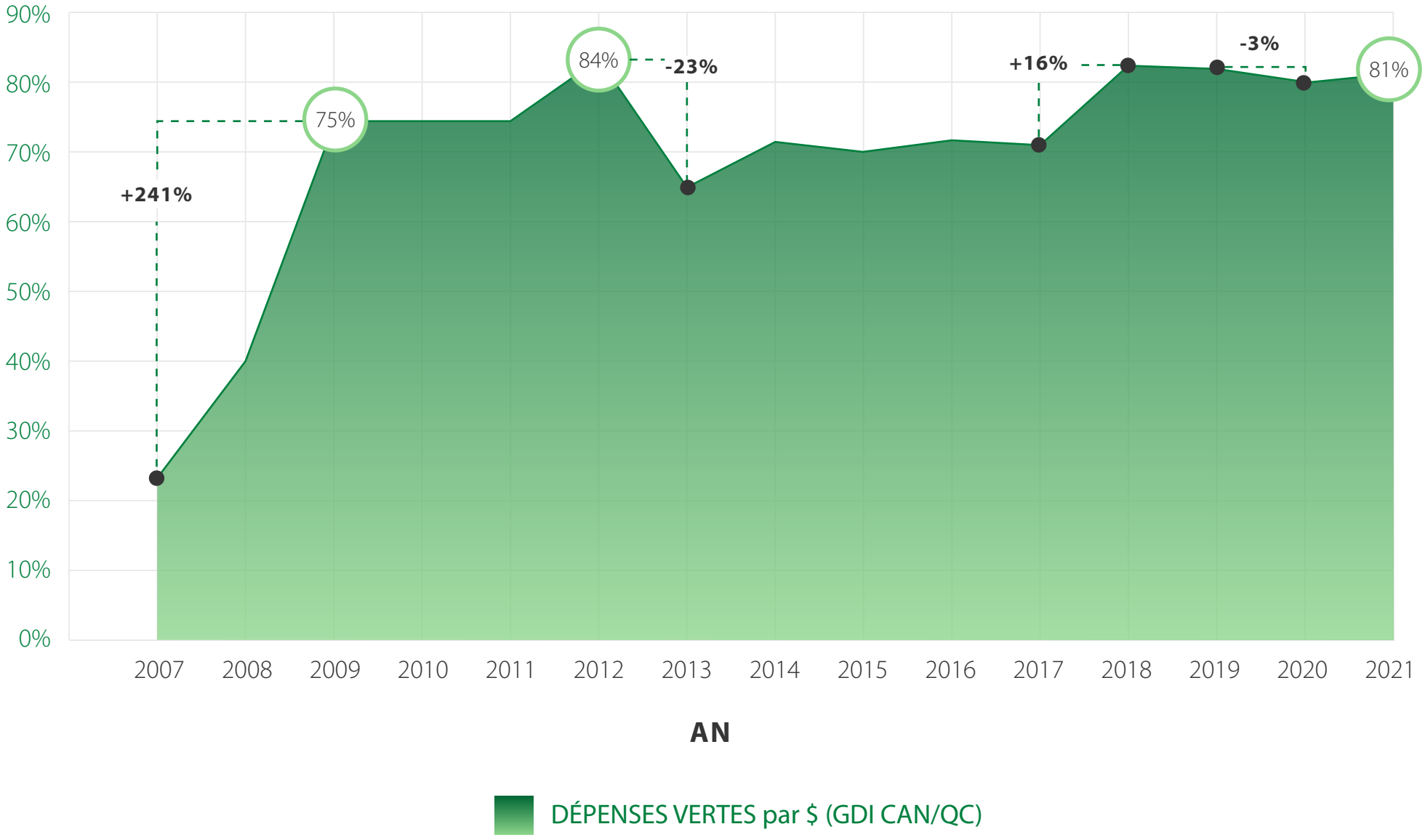
Réduire

- Explorer des innovations qui permettent de réduire l'impact environnemental
- Explorer la disponibilité sur le marché et/ou l'infrastructure

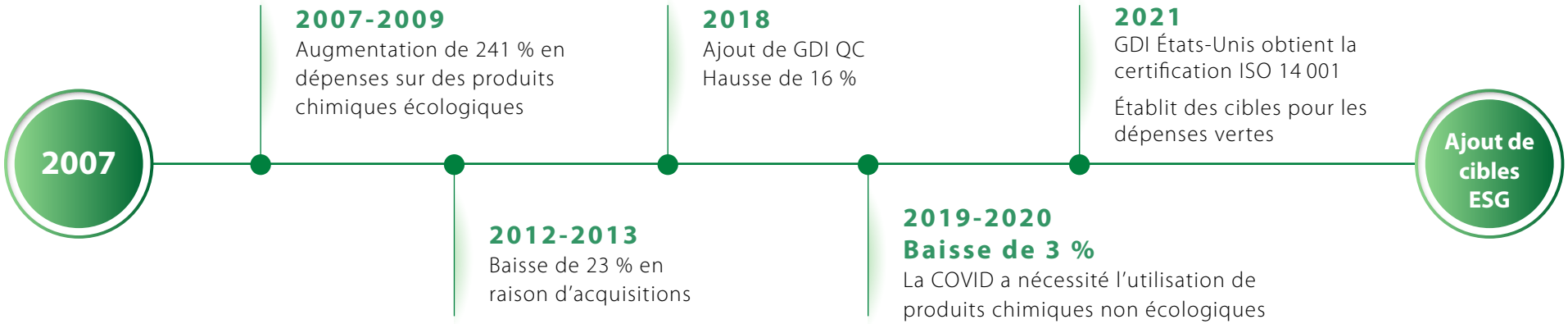
Compenser

- Établir des stratégies de compensation continue
- Recourir à la séquestration du carbone
- Explorer la disponibilité sur le marché

PROGRÈS ENVERS LA RÉALISATION DE NOTRE SRIE



SRIE – CALENDRIER DES DÉPENSES VERTES



La volonté continue de GDI d'effectuer des dépenses durables a été accompagnée d'un engagement officiel en 2007 lorsque le segment des services de nettoyage et d'entretien a commencé ses efforts pour obtenir la certification ISO 14001 (Systèmes de gestion environnementale). Progressivement, l'entreprise a continuellement accru ses dépenses vertes, les augmentant de 241 % en 2009, en imposant intensivement l'utilisation de produits écologiques et en proposant nos initiatives de gérance environnementale à nos clients. En 2013, une baisse marquée a été observée en raison de nombreuses acquisitions et de regroupements d'entreprises qui n'avaient pas encore mis en œuvre d'initiatives de dépenses durables. En 2018, le segment des services de nettoyage et d'entretien incluait la certification pour les activités de GDI QC qui disposait déjà d'initiatives de dépenses vertes découlant d'immeubles certifiés LEED et d'initiatives de gestion internes. L'utilisation de désinfectants puissants pour lutter contre la COVID a entraîné une baisse du pourcentage de la valeur en dollars des dépenses durables. La poursuite de nos initiatives en 2021 et notre volonté de continuer seront guidées par nos objectifs et cibles ESG avec l'adoption de notre modèle de SRIE dans un plus grand nombre de segments de l'entreprise et l'augmentation progressive de nos cibles et de nos investissements en dépenses durables qui ont un impact moindre sur notre empreinte environnementale.

SRIE – ACHAT DE VÉHICULES HYBRIDES

Plusieurs entités ont établi des cibles ambitieuses pour intégrer un nombre plus grand de véhicules hybrides dans leur parc de véhicules. GDI a procédé à une évaluation approfondie de son parc et dans tous les cas a démontré que l'achat de véhicules hybrides engendrait une réduction dramatique des émissions de CO_2 et un rendement positif du capital investi. Selon la disponibilité sur le marché, GDI explorera plusieurs options.

Disponibilité sur le marché et options

Hybride non rechargeable

- Batterie à bord
- Recharge par marche au ralenti et freinage régénérateurs
- Depletes and recharges continuously
- Consommation et recharge continues
- Aucune borne de recharge nécessaire

Hybride rechargeable

- Plus grosse batterie
- Recharge requise, temps de recharge plus court en raison d'une plus petite batterie
- Infrastructure de recharge nécessaire

Conversion à un véhicule à batterie

- Installation d'une batterie sur un véhicule à essence
- Seulement possible sur certains modèles de véhicules, généralement des véhicules plus gros

Véhicule électrique à batterie

- Véhicule entièrement électrique
- Temps de recharge varie, pour plusieurs le temps de recharge est court grâce aux « bornes de recharge rapide »

Bien que les options soient claires, et que le rendement du capital investi soit optimal, l'infrastructure pour les véhicules électriques à batterie demeure une préoccupation et la disponibilité de ces véhicules sur le marché, quelle que soit la catégorie, demeure un problème. Ces initiatives continuent à être importantes pour GDI alors que nous explorons la disponibilité des véhicules pour 2022 et après.

PRINCIPALES ACTIVITÉS DEPUIS NOTRE DERNIER RAPPORT

En tant que citoyens actifs et responsables de la Terre, GDI s'est engagée à minimiser notre impact sur l'environnement.

La première étape de cet engagement consiste à mesurer nos impacts. De là, nous commencerons à nous améliorer en optant pour des activités sobres en carbone. Voici les principales activités depuis la publication du rapport 2021.

- Nous avons lancé des activités pour évaluer nos émissions de GES et le détournement de nos déchets.
- Nous préparons des politiques en matière d'approvisionnement durable et de conception de produits durables.
- Ensuite, nous mettrons en œuvre des plans d'action et des mesures pour atteindre nos cibles.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS ENVIRONNEMENTALES EN 2021

DOMAINE	ACTIVITÉ
Réduction des émissions	✓ Les défis en matière d'approvisionnement de véhicules auront un impact sur le moment à partir duquel nous réduirons nos émissions ✓ Avons examiné à nouveau l'évaluation de référence des émissions de GES de 2019 pour les services techniques ✓ Avons confirmé que le plan d'action relatif aux émissions de GES des services techniques était aligné sur les cibles ESG ✓ Avons présenté les défis, les possibilités et les options concernant les véhicules électriques et hybrides à la haute direction des services américains de nettoyage et d'entretien ✓ Avons procédé à une analyse de l'impact sur le rendement du capital investi des véhicules électriques et hybrides pour notre parc de véhicules
Dépenses durables	✓ Avons établi une politique d'approvisionnement durable et des directives pour les services techniques, dont : • Critères d'approvisionnement durable • Communication avec les fournisseurs • Suivi des dépenses durables
Détournement des déchets	✓ Avons examiné à nouveau l'évaluation de référence concernant le détournement des déchets de 2019 pour les services techniques ✓ Avons confirmé que le plan d'action relatif au détournement des déchets des services techniques était aligné sur les cibles ESG ✓ Segment des services complémentaires (Superior Solutions) : • Programmes de pointe de détournement des déchets et de recyclage avec des barils retournables
Conception de produits durables	✓ Superior Sany continue d'adopter l'utilisation de produits durables ✓ Par exemple, des solutions de nettoyage qui sont alignées sur des partenaires tiers certifiés, dont Diversey, SCA, 3M

POUR 2022, NOUS CONTINUONS DE MISER SUR :

1) Établissement du comité nord-américain sur l'environnement et le développement durable
2) Établissement d'une politique et des directives pour l'approvisionnement durable et la conception de produits durables
3) Évaluation de référence pour les émissions de GES et le détournement des déchets pour les services de nettoyage et d'entretien et les services complémentaires
4) Mise en œuvre du plan d'action en matière d'environnement et de développement durable pour atteindre les cibles environnementales définies dans le rapport de 2021

ENERGERE

UNE ENTREPRISE DE SERVICES ÉNERGÉTIQUES DE PREMIER PLAN

Nous sommes particulièrement heureux d'annoncer que nous avons accueilli Énergère au sein de la famille GDI par son acquisition par Ainsworth. Cette acquisition témoigne de la stratégie de ce groupe de renom à continuellement élargir son expertise dans le secteur des énergies renouvelables et de la réduction des gaz à effet de serre par l'ajout des solutions d'affaires novatrices d'Énergère aux solides capacités en matière de développement durable d'Ainsworth Solutions énergétiques et technologiques.

Depuis sa fondation en 1997, Énergère est devenue un leader dans le secteur de l'efficacité énergétique et de la réduction des gaz à effet de serre au Québec en offrant les solutions les plus avancées sur le plan technologique et les plus novatrices qui soient. Cette acquisition garantit que l'équipe d'Énergère sera en mesure de continuer à se développer et à grandir grâce à des occasions d'avancement. Énergère conservera sa propre identité et l'agilité d'une entreprise de taille moyenne, tout en profitant des avantages que procure le fait de faire partie d'une grande entreprise comme Ainsworth.

Énergère est une partie clé d'Ainsworth Solutions énergétiques et technologiques et apporte une expertise de pointe, des technologies novatrices et des méthodes de prestation révolutionnaires, tout en conservant un leadership et une orientation stratégique qui lui sont propres.

ENERGERE

AINSWORTH
Technical Experts Coast to Coast

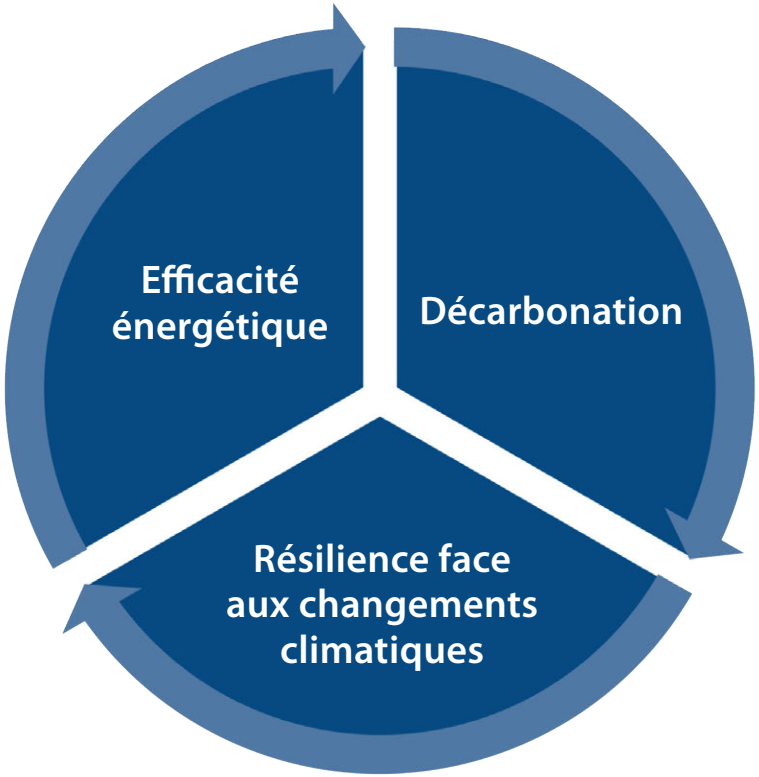
Réduction des GES de plus de 900,000 tonnes

***Depuis 2017 au Québec**

AINSWORTH SOLUTIONS ÉNERGÉTIQUES ET TECHNOLOGIQUES

La gestion de l'énergie, les technologies liées à l'énergie, l'utilisation efficace de l'espace et l'expérience des occupants sont de puissants moteurs de l'évolution dans tous les secteurs immobiliers, qu'il s'agisse d'immeubles commerciaux, industriels, de soins de santé, de transport, d'éducation, etc.

Ainsworth Solutions énergétiques et technologiques relève ces nouveaux défis alors que nos clients sont aux prises avec les effets des changements climatiques et du réchauffement planétaire. Nos solutions optimisent l'infrastructure de leurs installations, offrent une expérience énergétique plus durable pour les occupants et réduisent la consommation d'énergie et les émissions de GES, ce qui renforce leur profil ESG global.

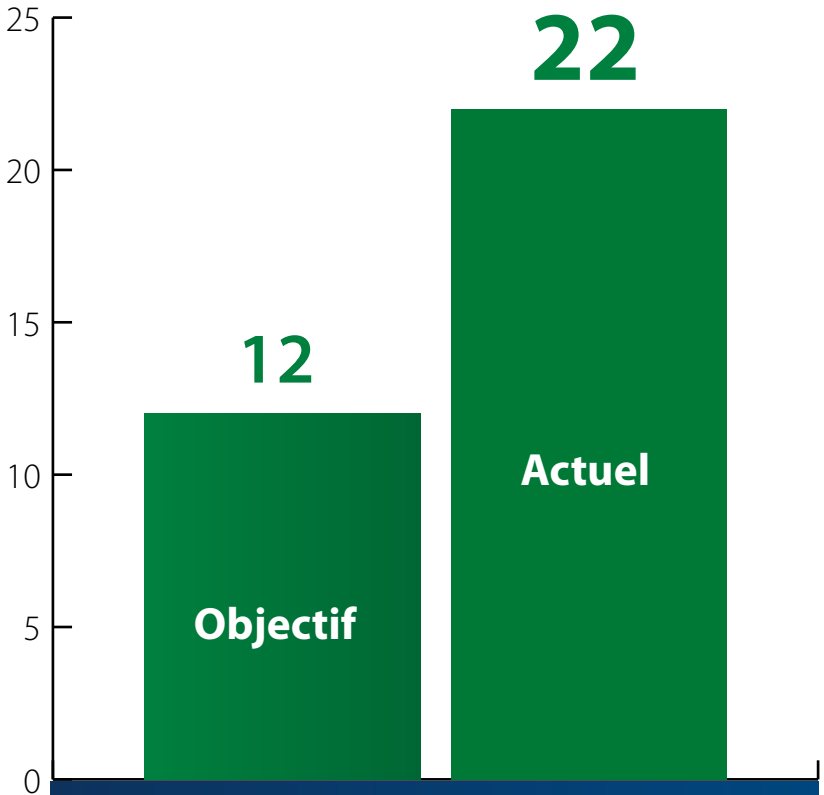


- Évaluations sur la conservation de l'énergie (audits et études de faisabilité)
- Mesure des économies et vérification
- Planification générale du programme énergétique
- Mise en œuvre et mise en service clé en main d'immeubles écoénergétiques et de systèmes d'énergie renouvelable
- Conception, planification, mise en œuvre et entretien de systèmes d'immeuble intelligents

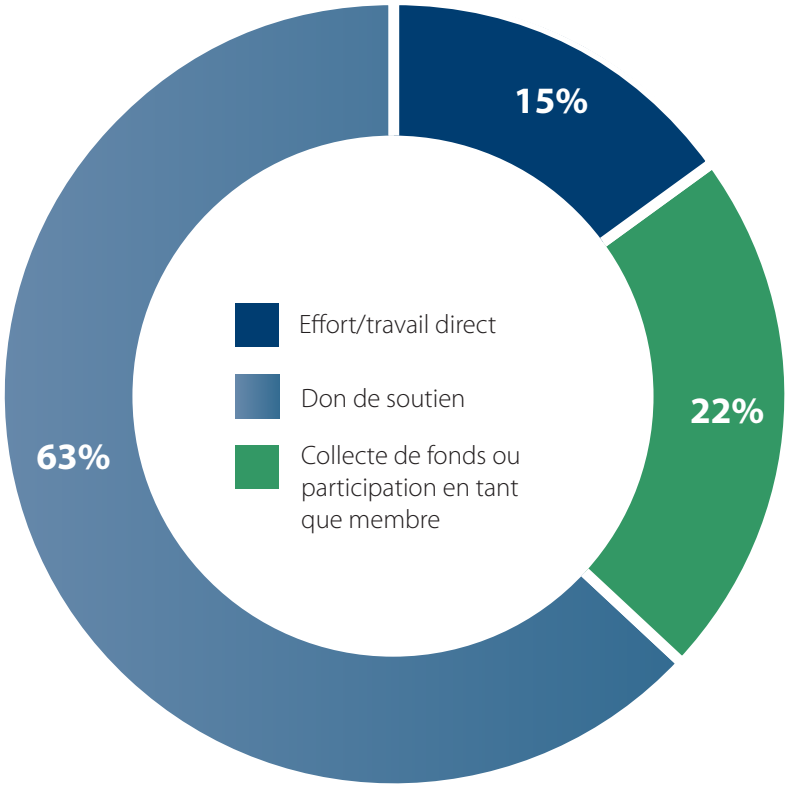
UNE ENTREPRISE UNE CULTURE

SUIVI DES PROJETS COMMUNAUTAIRES

Dans le cadre des objectifs énoncés dans notre premier rapport ESG, nous nous étions engagés à participer à 12 programmes de services communautaires en 2021. Cependant, dès que nous avons commencé à assurer un suivi, nous avons réalisé que nous avions déjà atteint cet objectif. Au bout du compte, nous avons atteint 183 % de notre objectif! Ceci prouve que redonner aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités est une partie fondamentale de notre ADN. En assurant un suivi de nos actions communautaires et en mesurant constamment leurs retombées, nous sommes convaincus qu'elles continueront à prendre de l'ampleur.

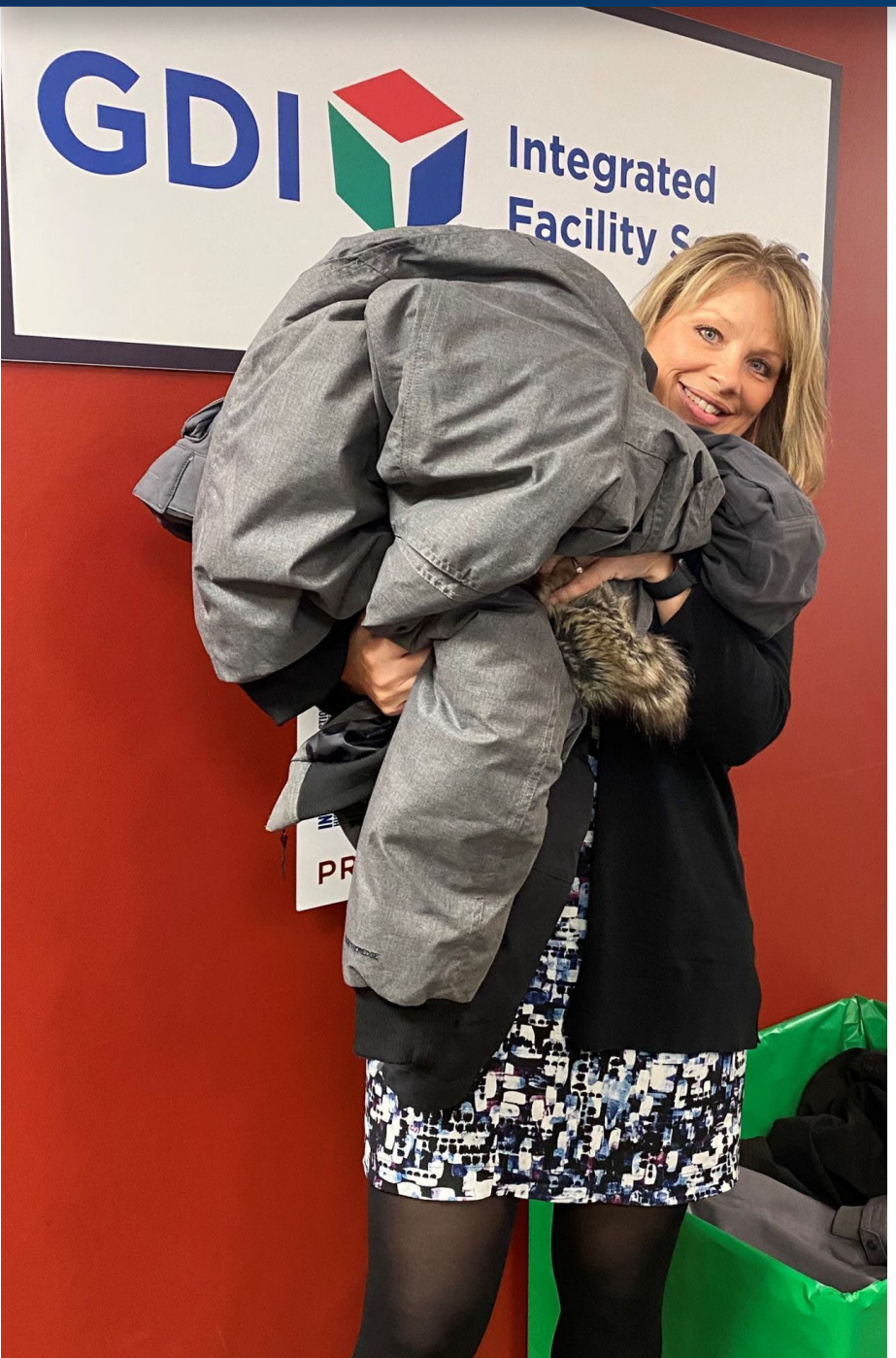


Notre objectif de 12 projets admissibles en 2021 et le nombre réel de projets réalisé (22).



Une ventilation simple des 99 événements de participation communautaire admissibles auxquels a pris part le Groupe d'entreprises GDI fondée sur : un effort direct « concret » (15 %), un soutien financier (63 %) ou des événements caritatifs continus ou de membres (22 %)

ONE WARM COAT



One Warm Coat®

Les résultats de la première collecte de manteaux pour l'organisme de charité One Warm Coat sont maintenant connus et nous ne pourrions être plus fiers de notre équipe!

Grâce à l'aide de tous nos ambassadeurs de succursales qui ont brillamment organisé et mené cet événement réussi dans leur succursale, ce sont **11,881** personnes qui n'auront pas froid cet hiver. Cette réalisation aurait été impossible sans vous!

Ces collectes n'auraient également pu être possibles sans les membres de nos équipes et les amis qui ont fait des dons pour cette cause. Nous sommes impatients de faire encore mieux l'an prochain!

Nous souhaitons aussi remercier tout particulièrement les organisateurs de cet événement : Cathy Novy, et Delia Ortega, et nos ambassadeurs de succursale Michael Cadotte, Nancy Zuccarelli, Jessica Voltaggio, Kevin Lhota, Dina Andre, Sherri Cunningham, Michelle Diamond, Melissa Vachon, Jodi Moll, Jennifer Postigo, Chandra Libby, Shawni Price, Nancy Miller et Christopher Lambert.

Bon travail!

PARTICIPATION COMMUNAUTAIRE

Building Owners and Managers Association of British Columbia

GOUVERNANCE

GOUVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration de GDI compte huit administrateurs, dont sept sont jugés indépendants. Le huitième membre du conseil est Claude Bigras, président et chef de la direction. Les administrateurs de l'entreprise sont élus chaque année lors de l'assemblée annuelle des actionnaires. L'entreprise a pris des mesures pour s'assurer que des structures et des processus adéquats sont en place pour permettre au conseil d'administration de fonctionner de manière indépendante dans la gestion de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le conseil d'administration a créé un comité des ressources humaines et de la gouvernance dont l'objectif et les responsabilités comprennent la surveillance de la rémunération des dirigeants. Les pratiques de rémunération de l'entreprise sont conçues pour retenir, motiver et récompenser ses dirigeants pour leur rendement et leur contribution au succès à long terme de l'entreprise. Le conseil d'administration cherche à rémunérer les dirigeants de l'entreprise en combinant des mesures d'incitation à court et à long terme en espèces et en actions afin de récompenser l'atteinte des objectifs de performance de l'entreprise et de rendement des individus et à aligner les mesures d'incitations offertes aux dirigeants de l'entreprise sur la performance de l'entreprise. Les objectifs peuvent inclure l'atteinte de cibles financières, opérationnelles ou de développement commercial précises. Des informations supplémentaires sur les pratiques de gouvernance d'entreprise se trouvent dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2021.

MISE À JOUR : Dans notre dernier rapport, nous nous sommes engagés à accroître la diversité au sein de notre conseil de 25 % d'ici 2024. **Nous avons atteint cet objectif!**

CONSEIL D'ADMINISTRATION

David G. Samuel, président du conseil

M. Samuel s'est joint à Birch Hill Equity Partners en 2005. Il assume actuellement la présidence du conseil de GDI Services aux immeubles inc., en plus de siéger au conseil d'administration d'Uni-Select inc. Il a aussi siégé au conseil d'Aquaterra, de Cozzi Bros, de Creation Technologies, d'EISI, de Sigma Systems et de Softchoice et a été président du conseil de Shred-it International. Avant de se joindre à Birch Hill Equity Partners, M. Samuel avait acquis plus de 15 ans d'expérience dans les investissements en capital, les opérations, les services-conseils et les services bancaires d'investissement. Il a agi à titre de président, Rogers Cable (Accès à l'Internet haute vitesse) et travaillé chez McKinsey & Company et Morgan Stanley. M. Samuel détient une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western.

Claude Bigras, administrateur, président et chef de la direction

Depuis 1982, M. Bigras fait carrière dans les secteurs de la construction, des services de nettoyage et de l'entretien des immeubles. Il s'est joint à GDI en 1994, puis est devenu un actionnaire majeur en 1998. Au fil des ans, il a occupé de nombreux postes et est devenu président et chef de la direction de GDI en décembre 2004. Dans ce rôle, M. Bigras a chapeauté une importante croissance interne et par des acquisitions, faisant de GDI la plus grande entreprise de services de nettoyage et d'entretien au Canada et l'une des plus importantes en Amérique du Nord. Grâce à son leadership, sa perspective et son expérience, M. Bigras a piloté l'évolution de la planification stratégique financière clé de l'entreprise et apporte une expérience exceptionnelle en matière d'affectation de capitaux et d'acquisitions stratégiques disciplinées. M. Bigras détient des certificats en finance et en gestion de l'École des hautes études commerciales de Montréal.

Suzanne Blanchet, administratrice

Mme Blanchet est actuellement administratrice de sociétés professionnelle. De 1978 à 2017, Mme Blanchet a assumé diverses fonctions chez Cascades inc., un chef de file dans le secteur du papier. Elle A été présidente de Cascade Groupe Tissu de 1997 à 2014, date à laquelle elle a été nommée première vice-présidente, Développement de l'entreprise, un poste qu'elle a occupé jusqu'en 2017. Mme Blanchet est bien connue pour son engagement profond en faveur du développement durable. Ses talents de gestionnaire et sa connaissance pratique de la production ont été déterminants dans de nombreux projets importants qui ont mené à l'expansion de Cascade Groupe Tissu au Canada et à de multiples acquisitions aux États-Unis et qui en ont fait le quatrième plus important producteur de papiers domestiques en Amérique du Nord. Femme d'influence, Mme Blanchet siège à de nombreux conseils d'administration, dont ceux de Resolute Forest Products inc., de Velan inc., de Solmax International inc., d'EBI Environnement inc., de BCI Foods inc. et d'APN Global inc. L'Université du Québec en Outaouais lui a octroyé, en 2015, un doctorat honorifique pour l'ensemble de ses réalisations. Mme Blanchet a étudié la comptabilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Michael T. Boychuk, administrateur

M. Boychuk est actuellement administrateur de sociétés professionnel. De juillet 2009 à juin 2015, il a été président de Bimcor inc., le gestionnaire de placements des caisses de retraite du groupe de sociétés Bell Canada. De 1999 à 2009, il a été premier vice-président et trésorier de BCE inc. et de Bell Canada, responsable de l'ensemble des activités de trésorerie et de marchés financiers du groupe de sociétés BCE et, jusqu'en 2005, il était également responsable de toutes les activités de fusions et d'acquisitions. Il s'est joint à BCE en 1997 à titre de président et chef de la direction de BCE Capital, la branche de capital de risque de BCE inc. M. Boychuk a commencé sa carrière chez KPMG (Peat Marwick) et s'est ensuite joint à la Montreal Trust Company où il a occupé des postes de plus en plus importants jusqu'en 1993. Il est actuellement membre du conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada (président du comité d'audit), de Telesat Canada (président du comité d'audit), de Corus Entertainement inc. (comité d'audit) et de Cadillac Fairview inc. Il siège aussi au comité consultatif sur les placements de la Fondation Nunavut et de la Fondation McConnell. M. Boychuk est diplômé de l'Université McGill et actuellement membre de son conseil des gouverneurs et ancien président de son comité d'audit et d'investissement. Il a été nommé fellow de l'Institut des comptables agréées (Québec) en 2012 et, en 2013, a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II pour sa contribution exceptionnelle au service du public et à la communauté.

Robert J. McGuire, administrateur

Au cours de sa carrière, M. McGuire a acquis une expérience internationale en tant que conseiller, investisseur, créateur d'entreprises et administrateur. Il a passé 11 ans chez Goldman Sachs où il a reconstruit et dirigé les activités européennes de la société dans le domaine de l'énergie, puis une décennie chez J.P.Morgan où il a dirigé et revitalisé les activités dans le domaine de l'énergie et les activités au Royaume-Uni, notamment en menant un examen stratégique des activités au Royaume-Uni qui a conduit à la création de la coentreprise entre J.P.Morgan et Cazenove. En tant que coresponsable des finances d'entreprise, M. McGuire a dirigé l'intégration des deux entreprises et a contribué à en faire la première banque d'investissement du Royaume-Uni, un rang qu'elle occupe encore aujourd'hui. Au cours de son passage chez Goldman Sachs et J.P.Morgan, M. McGuire a également fourni des conseils sur une variété de transactions complexes de fusions, d'acquisitions et de financement de grande envergure. Après avoir quitté J.P.Morgan, M. McGuire est devenu associé chez CCMP Capital où il a occupé les fonctions de responsable de l'Europe, de membre du comité d'investissement et de coresponsable de Global Industrials. Chez CCMP, M. McGuire était l'associé siégeant au conseil d'administration de plusieurs sociétés du portefeuille, dont Edwards Group, une entreprise cotée au NASDAQ qui a été vendue à Atlas Copco. M. McGuire a ensuite fondé une société de services-conseils axée sur la Chine. Il est retourné aux États-Unis en août 2020 et est actuellement un professionnel d'expérience chez MAEVA Group, une société de redressement et de restructuration, où il conseille des entreprises en situation de détresse dans plusieurs secteurs. Il est également membre du conseil d'administration de Noreco ASA, une société cotée à Oslo, où il siège au comité ESG. M. McGuire a obtenu un baccalauréat en commerce summa cum laude de Boston College et une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

M. McGuire a été nommé au conseil d'administration le 5 août 2022.

Anne Ristic, administratrice

Mme Ristic a été associée chez Stikeman Elliott LLP de 1995 à 2021 et a récemment dirigé le plus grand bureau du cabinet en tant qu'associée codirectrice. Elle est une leader reconnue dans le secteur des services juridiques et professionnels et compte plus de 20 ans d'expérience dans la direction de la croissance, de la gestion des talents, de la stratégie et des affaires juridiques. Mme Ristic a été chargée de cours à temps partiel en droit des sociétés avancé à l'Université Queen's et à l'Université de Western Ontario et elle donne fréquemment des conférences sur des questions liées à la gestion et aux activités des cabinets d'avocats. Mme Ristic est titulaire d'un baccalauréat en droit (LL. B.) de l'Université de Toronto et est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1986.

Mme Ristic a été nommée au conseil d'administration le 1er mars 2022 et, à la même date, présidente du comité des ressources humaines et de la gouvernance.

Richard G. Roy, administrateur

Between 1998 and 2015, Mr. Roy served in various executive functions at Uni-Select Inc., a leader in the automotive aftermarket industry, an important automotive parts distributor and the largest independent paint distributor for automotive applications in North America. Mr. Roy has occupied an array of executive positions at Uni Select Inc. — from 1998 to 2007 he was the company's Chief Financial Officer, in 2007 he was promoted to the position of Chief Operating Officer and, in 2008, to the position of President and Chief Executive Officer. In 2018, Mr. Roy joined the board of directors of Toromont Industries Ltd., a leading distributor of heavy equipment located in Ontario with an active presence in Eastern Canada. Mr. Roy was appointed Chair of the Board of Toromont in July 2021. Previously, he had served on the Audit committee of Toromont and had been the Chair of its Environmental, Social and Governance committee. Mr. Roy has been a director of Dollarama Inc from 2013 to 2021 and a director of Uni-Select Inc from 2008 to 2021. For a significant part of his mandate at both of these corporations, he also chaired the Audit committee. Mr. Roy holds a bachelor's degree from École des Hautes Études Commerciales in Montréal and holds the FCPA-FCA designation.

Carl M. Youngman, administrateur

M. Youngman est fondateur, président du conseil et chef de la direction de Youngman & Charm, une société privée de conseils et de gestion d'investissements en capitaux et siège au conseil consultatif de Schultze Asset Management LLC, un gestionnaire de titres en difficulté des États-Unis. Depuis plus de 30 ans, il aide les sociétés ouvertes et fermées, leurs dirigeants, les investisseurs et les prêteurs à résoudre leurs problèmes opérationnels et financiers. M. Youngman est un membre actif de plusieurs associations professionnelles et a été l'un des fondateurs et l'ancien vice-président de la Turnaround Management Association. Il détient le titre de Certified Turnaround Professional (CTP) de la Turnaround Management Association ainsi qu'une maîtrise pour cadres de l'American College of Corporate Directors. M. Youngman est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et d'un baccalauréat en génie électrique du Worcester Polytechnic Institute.

VALIDATION DES PROGRÈS ESG

OBJECTIFS ET CIBLES

SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL

Services de nettoyage et d'entretien au Canada	Réduction des émissions	Remplacer 75 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides d'ici la fin de 2024
	Dépenses durables	25 % des dépenses pour des produits et du matériel portant une certification environnementale d'une tierce partie d'ici la fin de 2024
Services de nettoyage et d'entretien aux États-Unis	Réduction des émissions	Remplacer 75 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides d'ici la fin de 2024
	Dépenses durables	25 % des dépenses pour des produits et du matériel portant une certification environnementale d'une tierce partie d'ici la fin de 2024
Complimentary Services	Conception de produits durables	70 % des revenus générés de produits portant une certification environnementale d'une tierce partie d'ici la fin de 2024
	Détournement des déchets de l'enfouissementv	Augmenter progressivement le détournement des déchets de l'enfouissement pour atteindre 60 % de détournement de l'enfouissement d'ici 2025 dans les installations appartenant à l'entreprise
Technical Services	Réduction des émissions	Remplacer 10 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides d'ici la fin de 2024 pour examiner l'efficacité opérationnelle
	Détournement des déchets de l'enfouissementv	Détourner de l'enfouissement 70 % des déchets d'ici la fin de 2024
	Dépenses durables	25 % des fournisseurs clés utilisant des pratiques opérationnelles durables d'ici la fin de 2024
Tous les secteurs		Créer un comité nord-américain sur l'environnement et le développement durable d'ici la fin de 2022

SUR LE PLAN SOCIAL

Toutes les unités d'affaires	Sécurité	**Créer un comité nord-américain de santé et de sécurité**
	Taux de blessure à déclaration obligatoire	**Maintenir une moyenne au moins 20 % inférieure au TGIDO de l'industrie selon SCIAN**
	Diversité et inclusion	Augmenter de 10 % le nombre de femmes occupant des postes techniques en cinq ans
	Diversité et inclusion	Faire passer le nombre de femmes dans des postes de haute direction à 15 % d'ici à la fin de 2024 et à 30 % d'ici à la fin de 2026
	Diversité et inclusion	Augmenter de 10 % le nombre de femmes dans des postes de direction en trois ans
	Diversité et inclusion	**Créer un comité nord-américain sur la diversité et l'inclusion d'ici à la fin de l'année 2022**
	Participation communautaire	**Commanditer ou participer à 12 projets communautaires par an**

SUR LE PLAN DE LA GOUVERNANCE

Toutes les unités d'affaires	Composition du conseil d'administration	**Augmenter la diversité du conseil d'administration à au moins 25 % d'ici à la fin de 2024**

Réalisé En cours de réalisation

À VENIR BIENTÔT

À VENIR BIENTÔT

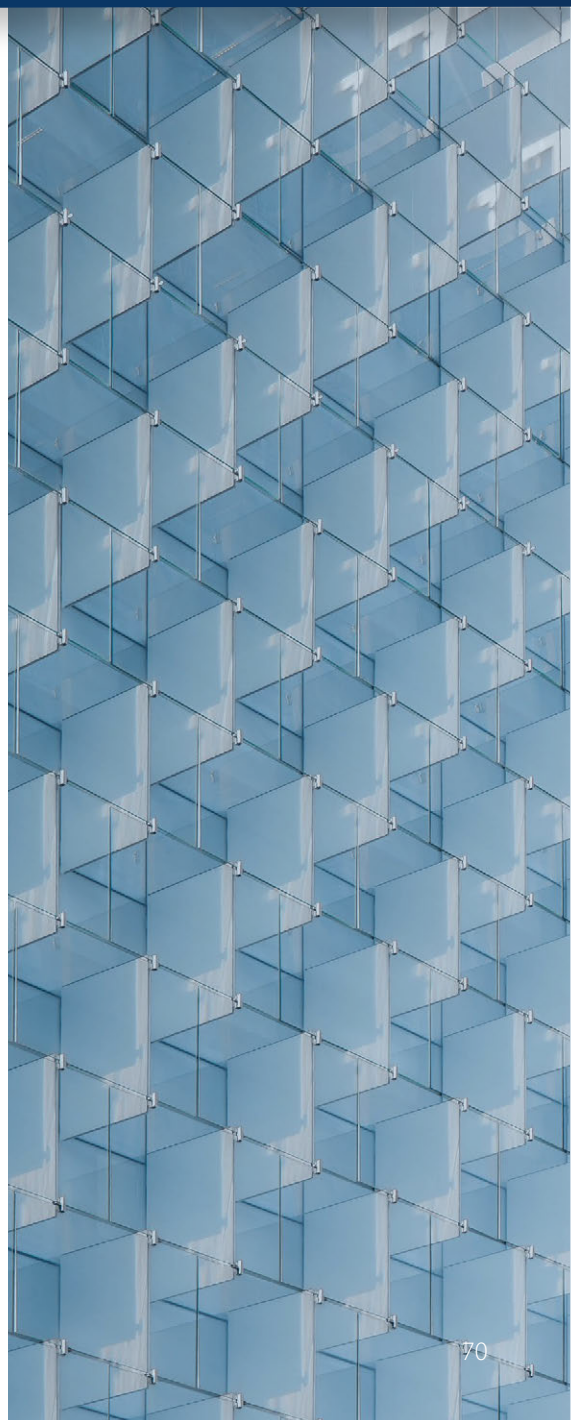
En 2021, GDI a commencé à chercher une nouvelle solution de système de gestion des ressources humaines et de la paie pour renforcer nos capacités et permettre à notre équipe de passer au niveau supérieur. L'intégration d'une nouvelle solution est maintenant bien avancée et cette dernière sera lancée plus tard cette année. Cette technologie nous permettra de réaliser des gains d'efficacité à l'échelle de l'entreprise, d'améliorer notre capacité à appuyer et à communiquer avec notre équipe et de mesurer et suivre notre performance. Cet investissement améliorera l'expérience de nos parties prenantes :

EXPÉRIENCE CLIENT
meilleurs rapports et temps de réponse

EXPÉRIENCE EMPLOYÉ
accès instantané aux informations, formation améliorée et sondages

EXPÉRIENCE CANDIDAT
réduction de l'utilisation du papier, processus plus rapide

EXPÉRIENCE GESTIONNAIRE
indicateurs améliorés pour les aider à diriger l'entreprise et à gérer efficacement nos employés



ESCLAVAGE MODERNE

« L'esclavage moderne » est l'exploitation sévère d'autres personnes à des fins personnelles ou commerciales. Cette forme d'esclave existe partout autour de nous, mais souvent à notre insu. GDI est déterminée à contribuer à l'éradication de ce phénomène grave. En 2021, notre équipe a commencé à se renseigner au sujet de l'esclavage moderne. Cette année, nous avons finalisé notre énoncé de politique sur l'esclavage moderne et avons commencé à modifier notre code d'éthique, notre code de conduite des fournisseurs et nos guides pour les employés afin d'y intégrer des informations très importantes à ce sujet. Nous sommes à préparer des plans de communication, de formation et d'audit de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes impatients de vous fournir plus d'informations dans le prochain rapport.

Au fur et à mesure qu'évolue et croit l'entreprise, il en va de même pour les éléments fondamentaux qui façonnent notre mission, notre vision et nos valeurs. En 2022, le nouveau comité directeur des ressources humaines de GDI a entamé un examen approfondi de nos valeurs fondamentales. Nous sommes impatients de vous communiquer l'évolution de nos valeurs l'an prochain!

NOTRE ÉLAN SE POURSUIT...

Nous serons très heureux de recevoir vos commentaires et vos questions concernant ce rapport ESG. Vous communiquer avec nous au ESG@gdi.com

Interagissez avec nous sur les médias sociaux

Tous les noms de marques, les titres, les images, les logos et les marques sont des marques de commerce ou des droits d'auteur de leur propriétaire respectif.

GDI Services aux immeubles