

Rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) 2023

Table des matières

Table des matières	2
Lettre du PDG	3
Définitions	4
Notre entreprise	5
Nos collaborateurs	10
Innovations	16
Notre approche	22
Santé et sécurité	32
Éthique et responsabilité d'entreprise	38
Intendance de l'environnement et partenariats	42
Culture d'entreprise	46
Gouvernance	48
Contrôle des progrès ESG	52
Prochainement	54



LETTRE DU PDG

C'est avec une immense fierté et une profonde gratitude que je repense à notre parcours au cours de l'année écoulée. Alors que nous faisons face aux conséquences de la pandémie mondiale, GDICG a non seulement résisté à la crise, mais a également franchi une étape remarquable en réalisant un chiffre d'affaires record de 2 milliards de dollars. Cette réussite témoigne de la force inébranlable de notre entreprise, du leadership hors pair au sein de notre secteur et du dévouement sans faille de tous les employés de GDICG.

Les perspectives de notre secteur d'activité présentent à la fois des défis et des possibilités. Elles exigent de nous adaptabilité et résilience, en particulier dans la prestation de services exceptionnels à nos clients. Nous visons à maintenir cette dynamique, en garantissant des marges solides qui répondent aux aspirations de GDICG en matière de croissance et d'amélioration continues.

Au cœur de notre croissance interne réside le travail exemplaire de notre comité environnemental, social et de gouvernance (ESG). Dans sa troisième année d'existence, notre initiative ESG est passée de la prise d'engagements à la mise en œuvre de mesures et à l'obtention de résultats tangibles. Je suis extrêmement fier de soutenir les efforts de nos différents sous-comités ESG : diversité, inclusion, équité et appartenance; sécurité, santé et qualité; ressources humaines; innovation; et durabilité environnementale. Ces équipes, formées des esprits les plus brillants de GDICG et de notre secteur, incarnent notre engagement en faveur de l'excellence.

Nous avons également élargi ces équipes en intégrant les idées judicieuses de notre personnel administratif et opérationnel diligent, afin d'améliorer encore plus notre approche.

L'expansion de notre service informatique et le lancement réussi de notre système d'information sur les ressources humaines (SIRH) marquent notamment des avancées importantes. Ces accomplissements jettent des bases solides pour nos efforts continus en matière d'ESG et incarnent l'esprit d'innovation qui est au cœur de GDICG.

Notre engagement en matière d'ESG reste inébranlable, compte tenu de son importance pour nos investisseurs, nos parties prenantes et notre position en tant que société cotée en bourse. Tout en continuant à occuper une position de chef de file dans notre secteur, nous nous engageons à le faire avec respect, compassion et sens des responsabilités à l'égard de notre communauté, de la société et de l'environnement.

Alors que nous dévoilons notre rapport ESG annuel 2023, je vous invite à vous joindre à moi pour célébrer ces accomplissements et poursuivre sur la voie du respect et de la réussite.

Cordialement,
Claude Bigras

“

J'attends avec impatience les améliorations que ces efforts apporteront à la sécurité, à l'innovation et à tous les aspects du groupe GDI.

Définitions

Séquestration du carbone : processus de piégeage et de stockage du dioxyde de carbone atmosphérique. Il s'agit d'une méthode de réduction du changement climatique mondial.

Programmes de compensation carbone : programmes permettant aux particuliers et aux entreprises de compenser leur empreinte environnementale en investissant dans des mesures qui compensent les émissions de dioxyde de carbone dans l'atmosphère causées par l'activité humaine ou industrielle.

ClearView Connects : système qui offre aux utilisateurs un moyen sécurisé et confidentiel de poser des questions, de faire part de leurs préoccupations ou de signaler un comportement contraire à l'éthique.

Services complémentaires : services fournis en Amérique du Nord par les unités commerciales de GDIGC, notamment la fabrication et la distribution de fournitures et d'équipements de conciergerie.

E-Compliance : logiciel infonuagique qui centralise les informations du programme de sécurité de GDI-Ainsworth en un seul endroit (par exemple, les incidents, les évaluations des risques, les examens de conformité, les audits et les inspections, et la formation). Le logiciel E-Compliance offre une vue à 360 degrés de tous les éléments clés de la sécurité afin de permettre de prendre des décisions fondées sur des faits.

Émissions de GES : émissions de gaz à effet de serre (GES) qui absorbent et émettent de l'énergie rayonnante. 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.

QAI (qualité de l'air intérieur) : il s'agit de la qualité de l'air à l'intérieur et autour des bâtiments et des structures, en particulier en ce qui concerne la santé et le confort des occupants des bâtiments.

Services aux entreprises : activités au Canada et aux États-Unis qui fournissent une large gamme de services de nettoyage commercial. Le segment canadien des services aux entreprises comprend également Modern Cleaning Concept Inc., qui se spécialise dans le nettoyage de comptes de vente au détail multisites grâce à un modèle de franchise innovant.

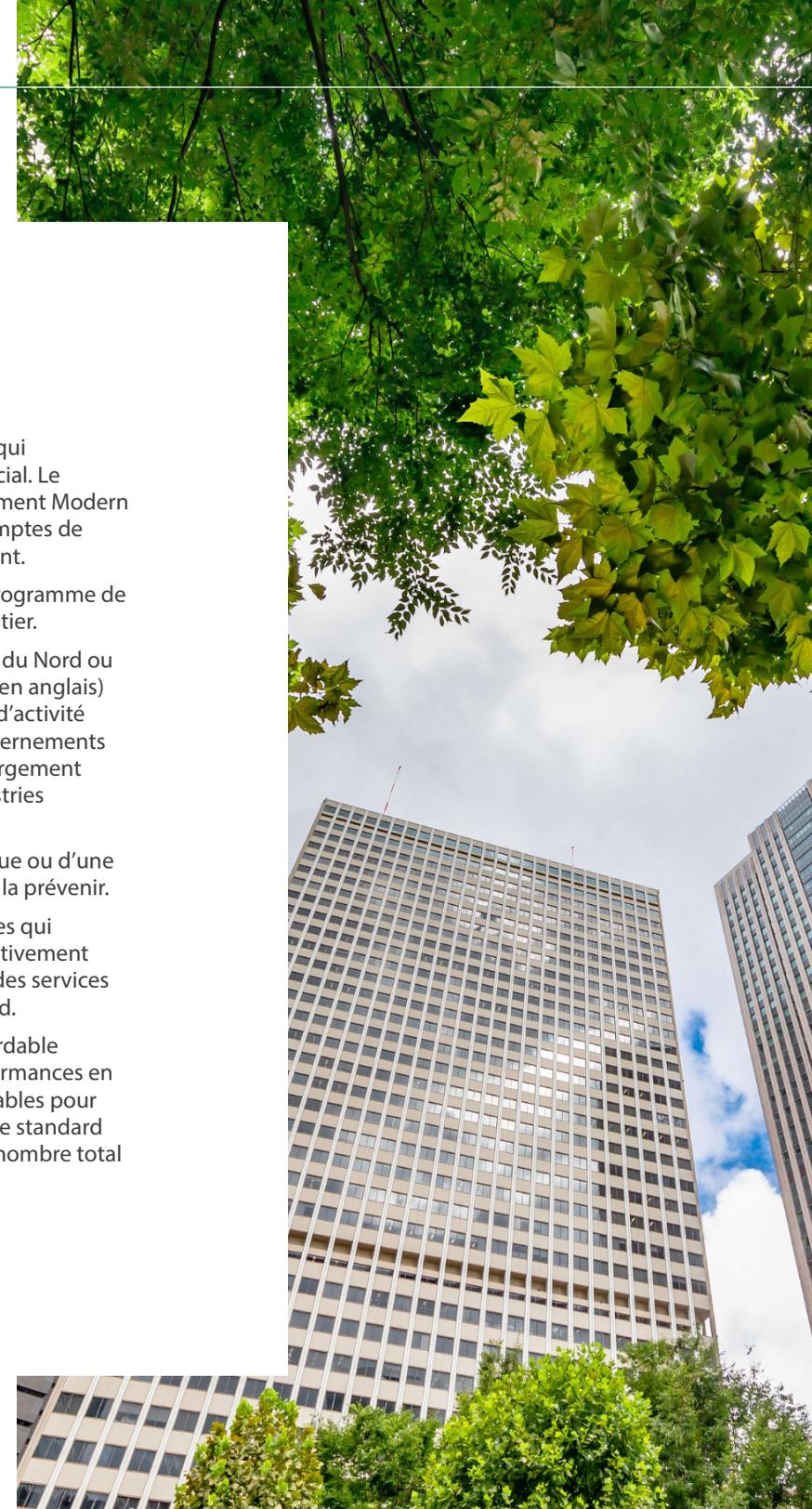
LEED : Leadership In Energy and Environmental Design est un programme de certification des bâtiments écologiques utilisé dans le monde entier.

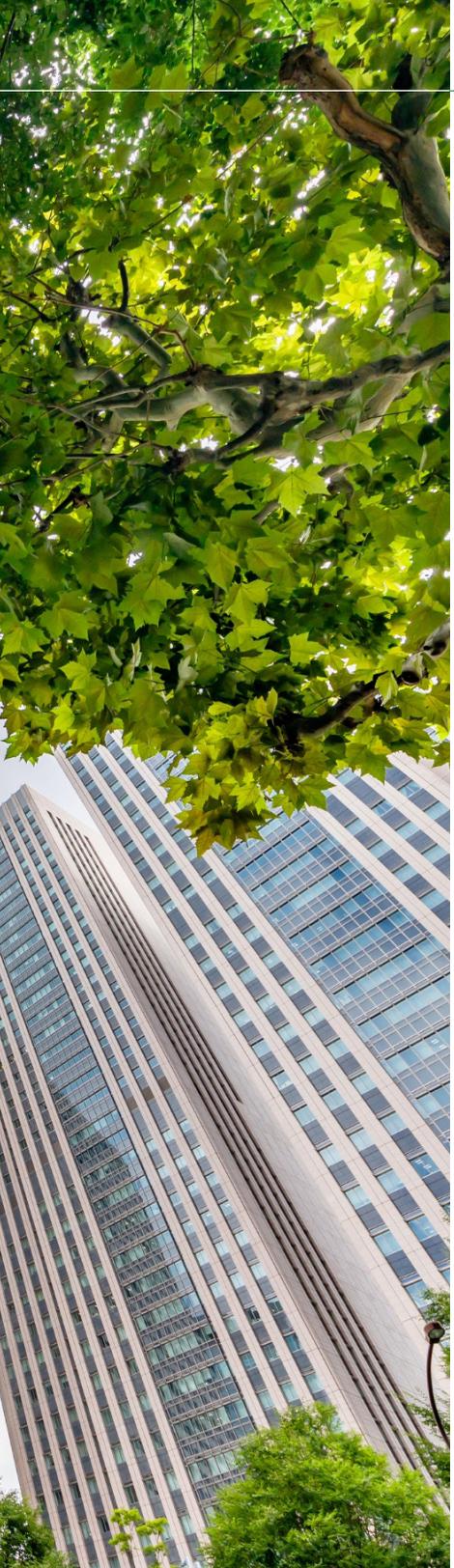
SCIAN : le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN (North American Industry Classification System ou NAICS en anglais) est une classification des établissements commerciaux par type d'activité économique (processus de production). Il est utilisé par les gouvernements et les entreprises au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Il a largement remplacé l'ancien système de classification normalisée des industries (Standard Industrial Classification, SIC).

Conclusions substantielles : preuve de la violation d'une politique ou d'une loi qui oblige à prendre des mesures pour la traiter, la corriger et la prévenir.

Services techniques : services fournis par les unités commerciales qui font partie de GDIGC, à savoir Ainsworth Inc. et ses filiales (collectivement « Ainsworth »), qui fournissent des contrôles, des réparations et des services techniques pour les systèmes de bâtiments en Amérique du Nord.

TRIR : le taux total d'incidents enregistrables ou TRIR (Total Recordable Incident Rate) est un indicateur permettant de mesurer les performances en matière de sécurité en calculant le nombre d'incidents enregistrables pour 100 travailleurs à temps plein sur une période d'un an. La formule standard est la suivante : (nombre de blessures enregistrables x 200 000)/nombre total d'heures travaillées dans l'année.





Notre entreprise

À propos de GDI

GDI Integrated Facility Services, également connu sous le nom de groupe GDI (GDI Group of Companies, GDIGC), est une société nord-américaine de services aux installations qui fournit ses services au Canada et aux États-Unis. Elle offre des compétences et une expertise inégalées dans le secteur, notamment dans le domaine des services aux entreprises, des services techniques, des services aux entreprises gérés par des franchisés, ainsi qu'une gamme de produits chimiques de qualité supérieure et de fournitures connexes.

Grâce à ce portefeuille spécialisé, GDIGC excelle dans les installations de nos clients en maintenant au premier plan la technologie de pointe, la sécurité, la qualité, la santé et le développement durable. Nous y parvenons grâce au travail assidu et dévoué de nos quelque 30 000 employés répartis dans plus de 60 bureaux régionaux au Canada et aux États-Unis.

Forte d'une expérience de près d'un siècle dans le secteur, GDIGC est bien placée pour relever les défis de ses clients et de l'industrie en toute intégrité et avec succès. Notre technologie, notre innovation,

notre position financière solide, ainsi que notre engagement envers la société et la planète nous permettent de fournir des services exceptionnels et de satisfaire pleinement nos clients. Nous y parvenons en offrant des compétences innovantes et de premier ordre en matière de services aux installations, de services sanitaires pour la fabrication de produits alimentaires et de compétences techniques, mécaniques et CVC avancées dans de nombreux secteurs commerciaux, notamment la vente au détail, l'industrie, l'éducation, l'hôtellerie, les soins de santé, l'aviation et bien d'autres encore.

Notre présence internationale et pourtant locale nous permet de bénéficier de l'expérience nécessaire pour accomplir le travail correctement du premier coup, tout en offrant le soutien, la stabilité et la fiabilité que seule une société cotée en bourse de 2 milliards de dollars (TSX:GDI) peut offrir. GDIGC est fière de fournir le meilleur rapport qualité-prix tout en offrant l'attention spécialisée que nos clients méritent pour chacun de leurs projets.

“

J'attends avec impatience les améliorations que ces efforts apporteront à la sécurité, à l'innovation et à tous les aspects du groupe GDI.



Notre groupe d'entreprises



UN SEUL FOURNISSEUR, UNE SEULE SOLUTION POUR TOUS VOS BESOINS EN MATIÈRE D'ENTRETIEN DES INSTALLATIONS

GDI Integrated Facility Services est votre solution unique pour le nettoyage et l'entretien de vos installations. Lorsque vous établissez un partenariat avec GDI, nous nous efforçons de mener à bien notre mission, qui consiste à fournir constamment les meilleurs services de gestion des installations, et les plus fiables, ainsi que des solutions innovantes pour répondre aux besoins et aux normes de nos clients.



MODÈLE DE FRANCHISE DE NETTOYAGE INNOVANT

Modern Cleaning est le franchiseur de services de conciergerie le plus important et à la croissance la plus rapide au Canada. Il offre, depuis plus de 20 ans, des services de nettoyage exceptionnels aux détaillants, aux bureaux, aux établissements médicaux, aux centres de distribution, aux entrepôts et aux centres de données.



DISTRIBUTEUR DE PRODUITS DE CONCIERGERIE À SERVICE COMPLET

Superior Sany Solutions est un distributeur de fournitures de conciergerie à service complet, qui propose à ses clients des solutions de bout en bout pour un environnement plus propre, plus sain et plus sûr, au coût total le plus bas.



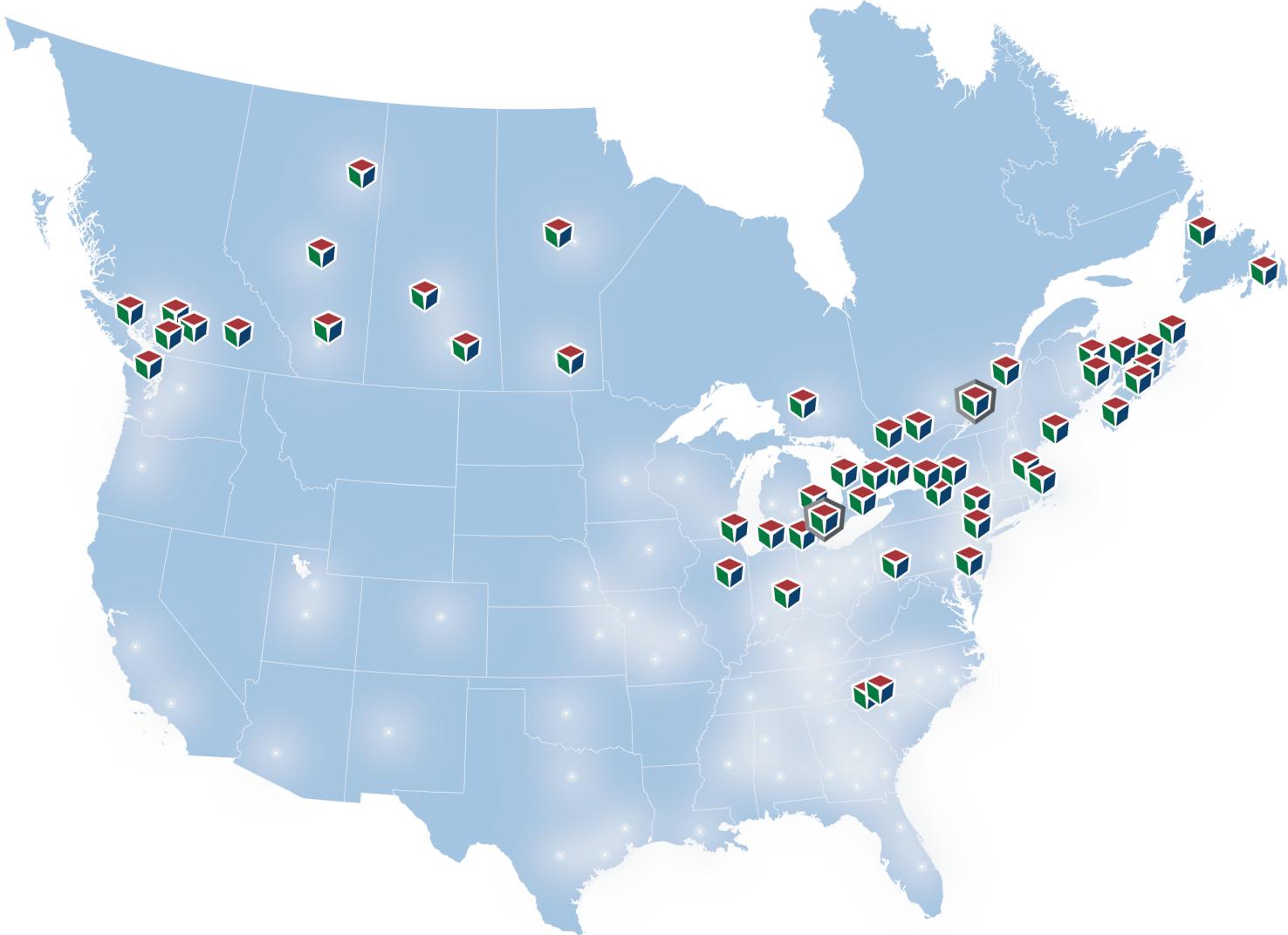
SERVICE TECHNIQUE DE HAUTE QUALITÉ

Ainsworth fournit des services techniques de haute qualité, y compris CVC, conception-construction, électricité, gestion de l'énergie, solutions innovantes et automatisation des bâtiments pour les clients institutionnels, commerciaux, résidentiels, sanitaires et industriels dans toute l'Amérique du Nord. En tant que société multicommerciale intégrée, nous proposons des services et des solutions de bout en bout pour toutes les exigences d'entretien et de remise à neuf des actifs de nos clients.

Notre présence

GDI Integrated Facility Services, également connu sous le nom de groupe GDI (GDI Group of Companies, GDIGC), est une société nord-américaine de services aux installations qui prête ses services au Canada et aux États-Unis. Elle offre des compétences et une expertise inégalées dans le secteur, notamment dans le domaine des services de conciergerie, des services techniques, des services de conciergerie gérés par des franchisés, ainsi qu'une gamme de produits chimiques de qualité supérieure et de fournitures connexes.

Ce portefeuille spécialisé de services à l'intérieur des murs et à l'extérieur des installations de nos clients est à la pointe de la technologie, de la sécurité, de la qualité, de la santé et du développement durable. Nous y parvenons grâce au travail assidu et dévoué de nos quelque 30 000 employés répartis dans plus de 60 bureaux régionaux au Canada et aux États-Unis.



  Head Offices and Branches  Areas we serve

Vision, mission et valeurs fondamentales

NOTRE VISION

Être le premier fournisseur mondial de services et de solutions pour les installations.

NOTRE MISSION

Notre mission consiste à fournir en permanence les meilleurs services, et les plus fiables, ainsi que des solutions innovantes pour répondre aux besoins et aux normes de nos clients.

NOS VALEURS



Respecter les personnes et la planète

Protéger toutes les personnes et notre planète
Nous nous engageons à fournir un lieu de travail sûr, sain et inclusif, tout en minimisant notre incidence négative sur l'environnement.



Viser l'excellence

Nous imposer des normes plus élevées
Nous fournissons à nos clients des solutions de qualité et une valeur ajoutée de premier ordre, tout en gardant une attitude positive et en nous efforçant constamment de nous améliorer.



Favoriser l'innovation

Adopter de nouvelles perspectives, idées et technologies
Nous valorisons le développement personnel, professionnel et organisationnel, et nous encourageons l'innovation, en nous adaptant aux tendances émergentes et à l'évolution des besoins de nos clients.



Faire preuve d'honnêteté et de responsabilité

Assumer la responsabilité de nos actes, de nos paroles et de leur incidence
Nous instaurons un climat de confiance avec nos parties prenantes en faisant preuve de transparence et d'équité, et en respectant nos engagements.



Promouvoir la collaboration

Une entreprise, une culture!
Nous sommes plus forts ensemble. Grâce à notre approche collaborative, nous apportons une valeur ajoutée à nos parties prenantes et contribuons à la réussite de l'entreprise dans son ensemble.

LETTRE DU PDG

DÉFINITIONS

NOTRE ENTREPRISE

NOS COLLABORATEURS

INNOVATIONS

NOTRE APPROCHE

SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

INTENDANCE
DE L'ENVIRONNEMENT ET
PARTENARIATS

NOTRE CULTURE

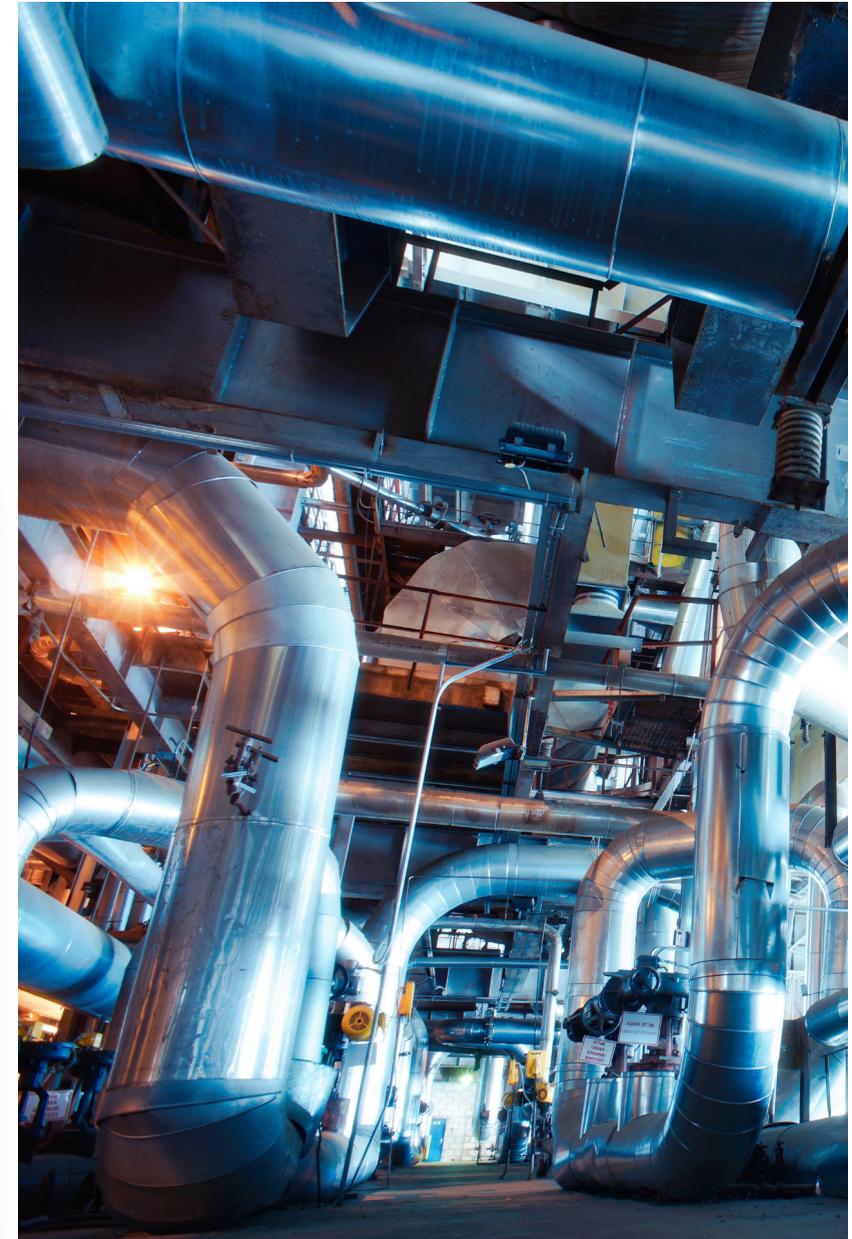
GOUVERNANCE

CONTRÔLE DES PROGRÈS

PROCHAINEMENT

Certifications de tiers et partenaires

	SERVICES DE CONCIERGERIE				SERVICES TECHNIQUES		SERVICES COMPLÉMENTAIRES
	GDI Canada	GDI États-Unis	GDI Québec	Modern Cleaning	Ainsworth Canada	Ainsworth États-Unis	Superior Solutions
ISO 9001	✓	✓	✓		✓		
ISO 14001	✓	✓	✓				
CIMS/CIMS-GB	✓	✓	✓				
ISNETWORLD	✓	✓			✓	✓	
Complyworks	✓		✓	✓	✓		
Avetta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ContractorCheck	✓		✓		✓		
Certificat de reconnaissance (Certificate of Recognition, COR)	✓				✓		
Licence d'importation de Santé Canada							✓
Licence d'établissement EPA							✓
Ecovadis	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Nos collaborateurs

En 2022, notre équipe comptait environ **27 000** personnes uniques au Canada et aux États-Unis.

Embauches en 2022

↑ **24 238**

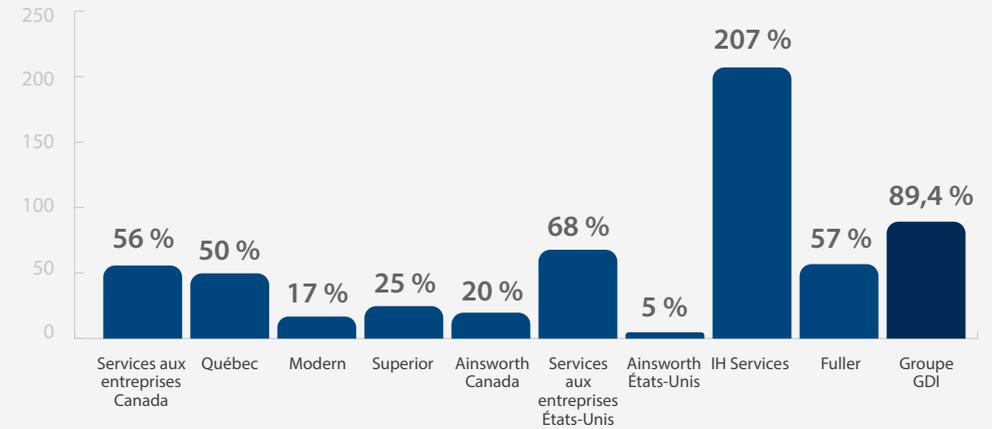
Départs* en 2022

↓ **24 124**

Roulement moyen du personnel de GDIGC

89 %

Nettement inférieur à la moyenne estimée du secteur

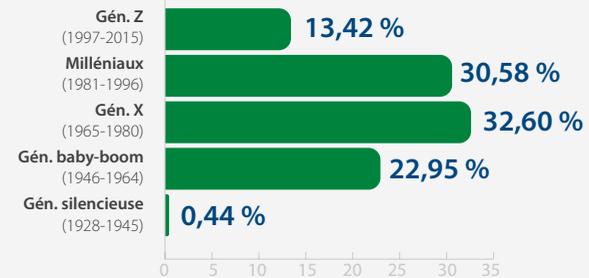


Sexe

♀ **50 %**
féminin

♂ **50 %**
masculin

Génération



Plan de rétention

Voici les principaux programmes que nos unités d'affaires ont mis en œuvre ou sont en train de mettre à l'essai pour améliorer la rétention des employés dans l'ensemble de l'entreprise.

Programme	Caractéristiques
 Programme de bonus de bienvenue	<ul style="list-style-type: none">— Conçu pour assurer la continuité du service et la rétention des talents.— Permet d'assurer une transition en douceur pour des employés motivés, valorisés et appréciés.
 Formation continue et apprentissage 24 h sur 24, 7 j sur 7	<ul style="list-style-type: none">— Plateforme de formation en ligne.— Respect sur le lieu de travail, conformité et réglementation, santé et sécurité – enseignements essentiels pour tous les employés.
 Nouveau système d'attribution d'un « compagnon »	<ul style="list-style-type: none">— Les nouvelles recrues sont associées à un « compagnon » issu de leur groupe de pairs.— Aide les nouvelles recrues à se sentir à l'aise dans leurs fonctions et à s'intégrer dans l'équipe.— Un bon départ permet de réduire le taux de roulement du personnel (le taux de roulement le plus élevé se produit au cours des 90 premiers jours).
 Programme « Redbook »	<ul style="list-style-type: none">— Publication des incitations de reconnaissance sur les horodateurs.— Publication des services exceptionnels.— Réalisations de l'équipe, par exemple : résultats de l'inspection des biens immobiliers, etc.— Titularisation et assiduité individuelles.— Anniversaires, repas-partage, vacances.— Récompenses accordées, par exemple : jours de congé payés, cartes-cadeaux, etc.
 Entretiens en poste, contrôles de température	<ul style="list-style-type: none">— Entretiens en poste :<ul style="list-style-type: none">• entretiens avec les employés pendant qu'ils sont en poste, pas lorsqu'ils quittent l'entreprise.— Contrôles de température :<ul style="list-style-type: none">• forum de discussion en groupes des employés sur place (en l'absence de la direction);• recommandations et plan d'action pour le gestionnaire résident, le gestionnaire de secteur et le gestionnaire de district.
 Reconnaissance des performances	<ul style="list-style-type: none">— Fournir aux employés des commentaires constructifs.— Les employés ont la possibilité de partager leurs réflexions sur leurs performances et leurs objectifs professionnels.— Évaluation des talents, planification de la succession et préparation au leadership.— Programme de reconnaissance KUDOS « Feel Good Fridays ».

“
J'attends avec impatience les améliorations que ces efforts apporteront à la sécurité, à l'innovation et à tous les aspects du groupe GDI.

Programme

Caractéristiques



Régimes de prestations sociales

- Reconnaissance des anniversaires, des anniversaires de travail et des départs à la retraite.
- Prime de recommandation d'employés.
- Fonctions sociales de groupe.
- Reconnaissance des réalisations personnelles par la presse.
- Possibilités de bénévolat individuel ou de groupe avec de nombreux organismes de bienfaisance.



Évaluations des performances

- Les employés et les superviseurs/supérieurs hiérarchiques tiennent plusieurs « réunions café » informelles tout au long de l'année pour discuter de leurs objectifs professionnels et personnels.
- Encourage la confiance et améliore la satisfaction et les performances des employés.



Sécurité des employés

- Tolérance zéro documentée à l'égard du harcèlement ou de la violence sur le lieu de travail.
- Politique relative au harcèlement affichée sur tous les lieux de travail.
- Affirme le droit d'un employé à une expérience de travail exempte de harcèlement.
- Mécanisme de signalement par un tiers qui contourne tous les dirigeants locaux et rend compte directement à la haute direction.



Efforts accrus en matière de RH

- Nouvelle recherche de talents sur l'internet.
- Programme international de talents.
- Augmentation du nombre de professionnels du recrutement de RH.
- Examen détaillé des statistiques gouvernementales sur l'emploi afin d'aligner les nouvelles ventes sur les réalités de l'emploi dans chaque région.



Diversité, équité, inclusion et appartenance

Créer un meilleur lieu de travail

La diversité et l'inclusion continuent d'être primordiales pour GDIGC, nos parties prenantes et notre réussite future. Nous continuons à démontrer notre engagement en offrant un environnement de travail favorable et une culture d'entreprise qui soutient la diversité et l'inclusion. Nous continuons aussi à développer la diversité et l'inclusion de manière organique grâce à notre engagement à développer des programmes, des changements de politique et des partenariats avec des tiers. Dans le dernier rapport ESG, nous nous sommes engagés à adopter l'approche suivante et avons également défini des objectifs précis en matière de diversité et d'inclusion. Les progrès réalisés depuis la publication du dernier rapport ESG en novembre 2022 sont présentés ci-dessous.



APPROCHE

- Investir dans des programmes qui soutiennent la diversité dans notre secteur et nos communautés.
- Mettre en œuvre une formation plus formelle sur la diversité et l'inclusion.
- Développer et utiliser des outils de mesure pour favoriser l'amélioration.
- Établir des partenariats avec des organisations qui nous aideront à accroître la diversité de nos talents.
- Effectuer une enquête auprès de l'équipe concernant la formation de groupes de réseaux sur la diversité.



OBJECTIFS

- Augmenter de 10 % le nombre de femmes occupant des postes techniques au cours des cinq prochaines années.
- Augmenter le nombre de femmes dans la haute direction à 15 % d'ici à la fin de 2024 et à 30 % d'ici à la fin de 2026.
- Augmenter de 10 % le nombre de femmes dans la direction au cours des trois prochaines années.
- Mettre en œuvre des outils permettant de recueillir et d'analyser les données démographiques de GDI dans l'ensemble de l'entreprise afin de perfectionner les objectifs de promotion de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise.

Activités réalisées et en cours

Mise en place d'un comité nord-américain de la diversité et de l'inclusion afin de définir des programmes de gestion des préjugés inconscients et d'accroître les possibilités dans l'ensemble du groupe GDI.

Création d'un calendrier de la diversité et de l'inclusion dans le cadre du calendrier des réseaux sociaux du GDIGC par l'équipe de marketing d'entreprise de GDI, qui nous permettra de mieux connaître les fêtes religieuses, les événements culturels et les manifestations nationales qui coïncident avec nos objectifs.

Activités internes relatives à la diversité des fournisseurs :

- Partenariat avec Newbold Services en Caroline du Sud, une entreprise détenue par des personnes issues de minorités (Minority Business Enterprise, MBE) certifiée, afin d'offrir des possibilités aux organisations à la recherche de partenaires pour des contrats de conciergerie et d'entretien d'installations.
- Une première enquête indique que 40 % de nos franchisés Modern Cleaning au Canada sont des femmes, des personnes issues de minorités visibles, des personnes autochtones, des anciens combattants et des personnes en situation de handicap.

Adhésion à des organisations tierces afin d'améliorer l'accès des communautés mal desservies et de promouvoir la croissance des entreprises détenues par des personnes issues de minorités, par exemple :

- Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (Canadian Aboriginal & Minorities Supplier Council, CAMSC)
- Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)
- Our Children's Medicine (OCM)
- Honouring 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 l'équipe. Les accords sont régulièrement renégociés dans le cadre de négociations avec les représentants des travailleurs afin de fixer les conditions de salaire, les avantages sociaux et les autres conditions liées à l'emploi. En ce qui concerne les accords régionaux, GDI négocie fréquemment avec un groupe d'employeurs couverts par le même accord.

GDI croit en la liberté d'association d'une ou de plusieurs personnes et soutient les droits personnels de ses employés dans la société ainsi que collectivement chez GDI où nous négocions de bonne foi avec 164 unités de négociation collective sur tout le continent.



Avantages pour les membres de l'équipe

GDI s'efforce d'offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs. Les avantages sociaux sont offerts de manière cohérente dans les différents sites afin de garantir que les employés ont le même accès aux programmes que les autres employés de leur site/poste, de leur contrat client ou de leur convention collective. La rémunération est différenciée en fonction du poste, des responsabilités, des connaissances et des compétences nécessaires.

A photograph of three diverse businesswomen walking and laughing in a modern office setting. The woman on the left has short grey hair and is wearing a dark pinstriped suit jacket over a light blue turtleneck. The woman in the middle has long brown hair and is wearing a light blue blazer over a white V-neck top and black pants. The woman on the right has curly dark hair and is wearing a light blue blazer over a white button-down shirt and light blue pants. The background is a blurred office interior with glass walls and modern furniture.

“

GDI est partie à environ
164 conventions
collectives actives en
Amérique du Nord.

Innovations

Ventilation et climatisation pour un environnement intérieur sain (Healthy indoor environment ventilation & air conditioning, HieVAC)



L'air pur en toute simplicité

Savoir ce qu'il y a dans l'air et garantir la sécurité de votre personnel

Le programme d'entretien préventif **HieVAC** d'Ainsworth est le premier du genre à se concentrer sur la qualité de l'air que vous respirez.

En partenariat avec **POPPY**, le premier système commercial de détection d'agents pathogènes et de sécurité au monde, **HieVAC** vérifie l'incidence de votre système de ventilation sur la qualité de l'air intérieur.

Contrôler

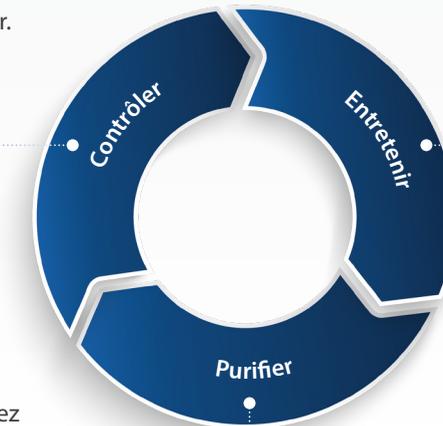
Votre environnement intérieur est surveillé afin de détecter la présence de contaminants en suspension dans l'air.

Entretenir

Votre équipement CVC est entretenu correctement afin de prolonger sa durée de vie au-delà des normes de l'industrie.

Purifier

L'air que vous respirez est traité avec un taux d'éradication de 99,7 % des virus grippaux.



Air Tracer



Ventilation visible

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

La qualité de l'air intérieur est un aspect important de l'écosystème global d'un bâtiment sain.

Ainsworth aide les bâtiments de toute l'Amérique du Nord à mesurer la façon dont l'air se déplace. En partenariat avec POPPY, l'étude Air Tracer d'Ainsworth met en évidence les mouvements d'air et montre comment les particules en suspension dans l'air se déplacent dans le bâtiment.

Le résultat est une carte de circulation qui contribue à créer un espace de vie et de travail plus sain pour tout le monde.

“

J'attends avec impatience les améliorations que ces efforts apporteront à la sécurité, à l'innovation et à tous les aspects du groupe GDI.



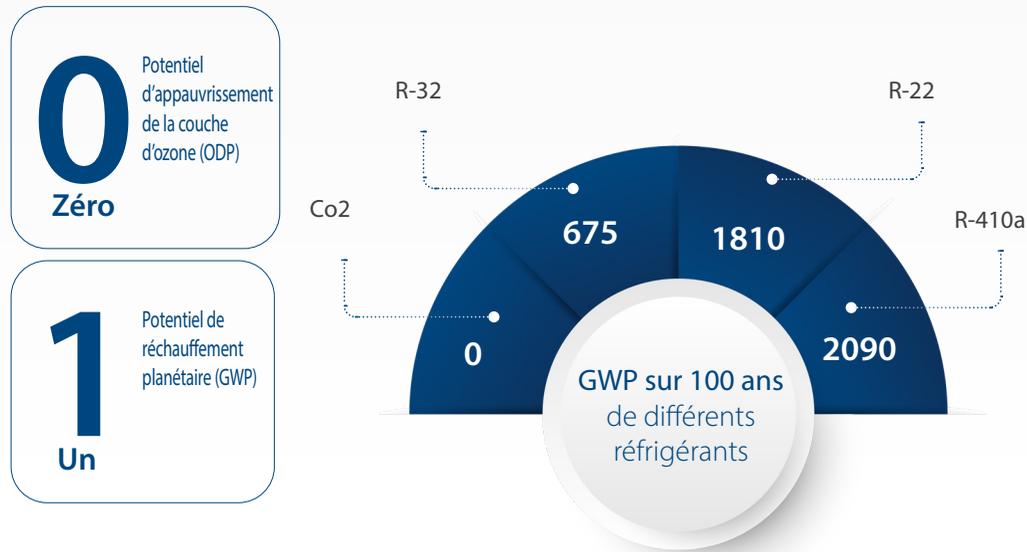
Vers le net zéro

Décarbonisation

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 met l'accent sur la conversion des systèmes utilisant des réfrigérants nocifs pour l'environnement en réfrigérants naturels tels que le dioxyde de carbone (CO₂).

Le CO₂ est un réfrigérant naturel dont le potentiel d'appauvrissement de la couche d'ozone (Ozone Depleting Potential, ODP) est nul et dont le potentiel de réchauffement planétaire (Global Warming Potential, GWP) est égal à un.



Électrification

Les transports contribuent à 27 % de nos émissions de GES au niveau mondial¹. Les gouvernements se sont fixé des objectifs ambitieux pour réduire les émissions de GES dans le secteur des transports d'ici à 2030.

Ces objectifs sont soutenus par l'accélération de l'adoption des véhicules électriques (VE) et font rapidement entrer ce secteur dans une phase de commercialisation de masse.

Notre équipe de spécialistes en électricité est spécialisée dans les solutions clés en main qui conçoivent, mettent en œuvre et entretiennent votre infrastructure de recharge de VE. Au cours de ces dernières années, Ainsworth a aidé des organisations en Amérique du Nord à atteindre leur objectif d'électrification en installant des stations de recharge.



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

FotoFinish

GDI FotoFinish est une solution d'évaluation et de rapport de nettoyage.

Elle permet de mieux se conformer aux bonnes pratiques en matière d'audit de service et de gestion de la qualité. Il s'agit d'une plateforme d'exploitation qui permet d'obtenir de meilleurs résultats grâce à une plus grande responsabilisation du personnel.

Problèmes abordés

- Le fait de ne pas savoir si les agents d'entretien se sont occupés de toutes les zones, comme ils étaient censés le faire.
- Le fait de ne pas savoir si le travail effectué est conforme à ce qui est prévu.
- Une répartition inefficace des ressources sur le terrain.
- Le fait de dépendre de 12 inspections mensuelles pour un service qui est fourni 365 jours par an.
- Le déploiement de manière continue dans les succursales de GDI, avec un total de 22 sites en 2023.
- Une forte adoption dans le secteur de la vente au détail avec une mise en œuvre dans plus de 300 sites.

GDI Calc

Base de données et logiciel de pointe, conçus en interne.

Ce logiciel exclusif permet à GDI de comprendre et d'analyser les biens immobiliers en vue d'une conception de la prestation de services la mieux adaptée et la plus rentable possible, optimisant à la fois la qualité et l'efficacité, ainsi que la maîtrise des coûts et la valeur ajoutée pour le client. GDI Calc permet également à la direction des sites de GDI et à nos équipes d'assurance qualité de mieux comprendre les activités d'une installation existante au niveau local et fournit un outil pour aider à la répartition de la charge de travail ainsi qu'un outil d'amélioration continue permettant à GDI de toujours rechercher de manière proactive de meilleures méthodes et de meilleurs programmes pour exceller dans la prestation de services.

Base de données sur les bâtiments

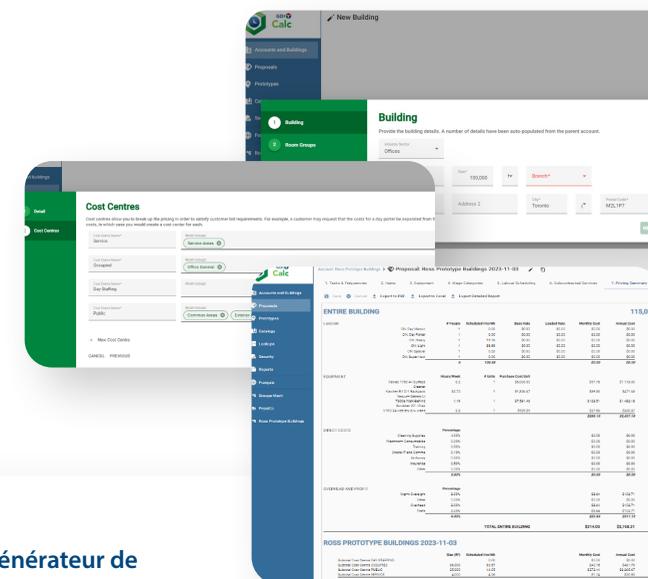
- Tailles
- Configurations
- Surfaces
- Utilisation
- Personnes

Base de données sur les services

- Actions
- Articles
- Pièces
- Équipement
- Fréquences
- Vitesses, taux
- Services par défaut, options

Générateur de prototypes et de propositions

- Spécification
- Tâches
- Fréquences
- Besoins en main-d'œuvre
- Taux de rémunération
- Équipement
- Services supplémentaires



Sany + MonoPOD



Le volume du Monopod a augmenté **de 20 à 30 % chaque année**

au cours des cinq dernières années, ce qui témoigne de la forte demande croissante d'options de nettoyage durables.

La solution propre

Le MonoPOD contient un gel liquide très concentré dans un film soluble dans l'eau, ce qui en fait une dosette de nettoyage entièrement dissoluble.



Intelligent

Rentable

Durable

Facile à utiliser

Green Seal

Norme industrielle reconnue pour la réduction des effets sur l'environnement.

Recyclabilité

Bacs et cartons ondulés entièrement recyclables, biodégradables et sans PPE.

Recyclabilité

Camion transportant des produits chimiques classiques par rapport aux MonoPODs
3,03 tonnes par rapport à 0,151 tonne

Emballage réduit

85 % de réduction du plastique, 82 % de réduction du carton ondulé.

Une dosette, plusieurs avantages





Intelligence artificielle (OpenAI) et GDI

Adopter l'IA à GDIGC

Nous sommes ravis d'annoncer que GDIGC adopte l'IA et l'apprentissage automatique. Nous nous attachons à utiliser ces technologies de manière contrôlée, en mettant l'accent sur la sécurité, la protection de la vie privée et la surveillance.

Notre équipe responsable de l'architecture d'entreprise travaille sur ChatGDI, qui nous permettra d'utiliser en toute sécurité les puissants modèles OpenAI avec nos données d'entreprise. Si vous avez un cas d'utilisation potentiel de l'IA, nous vous encourageons à contacter notre équipe afin d'en explorer les possibilités. Nous prenons également des mesures pour définir des politiques et des procédures relatives à l'utilisation de l'IA, en insistant sur la nécessité de vérifier les déclarations et les tâches générées par l'IA en raison du risque associé aux « hallucinations ». Nos efforts visent à améliorer la productivité, l'efficacité et l'innovation tout en maintenant la transparence, l'équité et la responsabilité.

Auteur : ChatGDI

Bien que GDIGC soit enthousiaste à l'idée d'intégrer l'IA et l'apprentissage automatique dans ses processus quotidiens, nous déconseillons au personnel d'utiliser des outils tels que ChatGPT, Microsoft Bing AI Chat, Google Bard avec TOUTES les données de GDI pour l'instant. Toutes ces plateformes intègrent dans leur matrice d'apprentissage automatique toutes les données utilisées dans leurs interactions de clavardage, ce qui les rend peu sûres et constitue une source potentielle de violation de la vie privée ou des données de l'entreprise.

Le service informatique de GDI partagera davantage d'informations à ce sujet à mesure que nous progresserons dans notre capacité à fournir au réseau un clavardage interne sécurisé alimenté par l'IA et adapté à GDI, appelé ChatGDI!

Ne manquez pas de suivre le service informatique de GDI dans nos bulletins d'information pour obtenir plus de détails. Nous encourageons les membres du personnel de GDIGC qui ont des suggestions ou des idées à les soumettre à l'aide du formulaire prévu à cet effet dans le Hub (l'intranet interne de GDIGC).

Notre approche

2020

- › Mise en place du comité ESG de GDI
- › Définition des principales parties prenantes
- › Évaluation de l'importance relative de l'ESG
- › Analyse AFOM de l'ESG
- › Définir les domaines prioritaires et les prochaines étapes
- › Présenter le rapport à l'équipe de direction

2021

- › Évaluations de base des aspects suivants :
 - Environnement : quelle est notre empreinte environnementale sur le plan des émissions de GES et de déchets? Quels sont les points à améliorer?
 - Social : où en sommes-nous en termes de sécurité, d'éthique et de culture? Que pouvons-nous faire pour nous améliorer?
 - Domaines prioritaires en matière de gouvernance identifiés en 2021 : quelle est l'équité, la diversité, l'indépendance et la responsabilité de notre conseil d'administration, et quelles sont les améliorations nécessaires?
- › Plans d'action sur 3 à 5 ans avec indicateurs clés de performance (Key Performance Indicators, KPI) et objectifs associés.
- › Début de la mise en œuvre des plans d'action. Publication du premier rapport ESG.

2022

GDIGC a non seulement reconnu la nécessité de faire de l'ESG une pierre angulaire de notre entreprise, de ses activités et de sa culture, mais a également su dès le départ que nous devions le faire de manière méthodique et systématique. Cette approche, qui consiste à « marcher à quatre pattes avant de courir », ne permet pas d'apparaître instantanément sur la carte, mais elle permet de construire honnêtement et sincèrement non seulement un programme ESG, mais aussi une culture qui durera à perpétuité.

GDI ne vise pas un gain à court terme, mais plutôt une approche vérifiée et méthodique de l'ESG qui nous permettra de devenir des chefs de file dans le secteur.

2023 et au-delà

- › Mettre en place des systèmes avancés de surveillance et de collecte de données dans l'ensemble de l'entreprise afin de faciliter l'élaboration de rapports, mais aussi d'augmenter le nombre de points de données que nous pouvons examiner et dont nous pouvons rendre compte.
- › Développer des programmes de formation afin de mieux faire connaître nos efforts en matière d'ESG à nos employés et poursuivre activement des programmes et des initiatives leur permettant de participer directement à nos efforts au sein de GDIGC ainsi que dans leur vie personnelle.



Où nous en sommes aujourd'hui et à quoi nous nous attendons...

En 2022, notre entreprise a lancé une amélioration stratégique de notre cadre environnemental, social et de gouvernance (ESG), visant à favoriser une expansion durable et à approfondir l'intégration dans la culture d'entreprise de GDIGC. En élargissant le spectre de l'engagement, nous avons dynamisé nos programmes ESG grâce à la mise en place de comités dynamiques.

Ces groupes ont joué un rôle essentiel dans l'amélioration de l'intégrité des données, le développement thématique et l'inclusivité, en s'appuyant sur un large éventail de perspectives à tous les niveaux des filiales de GDI. Cette « pollinisation croisée » des idées a non seulement renforcé nos initiatives ESG, mais a également intégré nos engagements en matière de responsabilité sociale dans le tissu fondamental de notre organisation.



Facteurs clés

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 entreprises.
- Confiance en la transition :
 - Chef de projet spécialisé dans la transition, et approche du processus de transition par le chef de projet.
- Ressources spécialisées en matière de santé et de sécurité et d'expérience client.
- Application de recrutement Voilà!



PROGRAMME « CLEAN FOR HEALTH »

- Chefs de file sur le marché grâce à une approche globale de la gestion pendant la COVID et la mise à jour de nos procédures opérationnelles.
- Certificat de conformité :
 - Responsabilité de notre part pour en assurer la mise en œuvre.
- Formation sur le processus en trois étapes.
- Guides de retour au travail.
- Évolution du secteur vers de meilleures pratiques en matière d'ingénierie.



INTÉGRATION VERTICALE

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



INNOVATION

- FotoFinish et FotoFeedback offrent une assurance qualité hors pair :
 - Assurer une gestion proactive, la responsabilisation, l'efficacité, une meilleure surveillance et une mesure objective des résultats.
- Robotique :
 - Amélioration de la qualité et de l'efficacité.
- Plateforme XOi Vision :
 - Permet aux techniciens de prendre des photos, des vidéos et des notes en fonction d'une procédure de travail prédéfinie.
- Tableau de bord de la QAI :
 - Aperçu du bien-être des bâtiments.

Importance relative

En 2020, en préparation de notre premier rapport ESG, GDIGC a réalisé une évaluation de l'importance relative et a examiné des centaines de thèmes potentiellement importants. Nous avons pris en compte les commentaires, les préoccupations et les demandes des employés, des clients, des fournisseurs et des investisseurs pour affiner notre approche de l'importance relative. En fin de compte, notre comité ESG a choisi les domaines prioritaires qui ont le plus d'incidence et qui sont les plus importants pour notre entreprise et nos parties prenantes. Le comité exécutif de GDIGC a approuvé cette approche et s'est engagé à superviser le processus ESG. L'initiative ESG fera l'objet d'un suivi, d'un examen et d'une amélioration continus à mesure que GDIGC et l'environnement commercial se développeront et évolueront. À partir de 2021/2022, nous mènerons une enquête formelle auprès de nos différentes parties prenantes afin de nous assurer que nous avons choisi les domaines prioritaires qui ont le plus d'incidence sur nos activités, l'environnement et nos parties prenantes.

A man in a dark blue shirt and glasses is shaking hands with another man in a light blue shirt. The man in the dark blue shirt is holding a tablet. The background is a modern office setting with a blurred figure of another person and a vertical light fixture.

“

L'initiative ESG fera l'objet d'un suivi, d'un examen et d'une amélioration continus à mesure que GDIGC et l'environnement commercial se développeront et évolueront.

Principales parties prenantes ESG

Nos principales parties prenantes ESG et leurs attentes à l'égard de GDI :



INVESTISSEURS

Les investisseurs utiliseront les critères ESG pour guider leur prise de décision et s'attendent à une amélioration de la divulgation, des rapports et de la responsabilité.



CLIENTS

Les nouveaux clients et les clients actuels attendent de nous que nous soutenions leurs initiatives visant à offrir chaque jour 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 souhaitent travailler pour une entreprise dont les valeurs sont semblables aux leurs. Les plus jeunes générations de travailleurs attendent de leur employeur qu'il adopte une attitude responsable en matière d'ESG.



FOURNISSEURS

Nos fournisseurs attendent de GDIGC qu'elle agisse en tant que partenaire responsable, car nous représentons leurs produits dans nos activités.



ASSOCIATIONS INDUSTRIELLES

Les associations industrielles attendent de GDIGC qu'elle gère ses activités d'une manière durable et respectueuse de l'environnement.

Lancement récent!

En 2021, GDIGC a lancé la recherche d'une nouvelle solution SIRH/paie afin d'améliorer les capacités de notre équipe. Nous sommes ravis d'annoncer que l'intégration de la nouvelle solution UKG a été réalisée avec succès et qu'elle est maintenant officiellement lancée. Cette technologie avancée devrait permettre d'améliorer considérablement l'efficacité dans l'ensemble de l'entreprise, en renforçant notre capacité à soutenir notre équipe et à nous engager auprès d'elle, ainsi qu'à mesurer et à contrôler nos performances globales. Cet investissement stratégique est sur le point d'améliorer l'expérience des parties prenantes dans tous les domaines.

- › **Expérience client** : rapports et temps de réponse améliorés.
- › **Expérience employé** : accès instantané à l'information; formation améliorée; enquêtes.
- › **Expérience candidat** : réduction de la paperasse; processus accéléré.
- › **Expérience gestionnaire** : indicateurs améliorés pour nous aider à exploiter l'entreprise et à gérer efficacement nos employés.
- › Cette initiative a débuté par nos activités de services aux entreprises aux États-Unis au quatrième trimestre de 2022, avec une installation ciblée dans le reste de GDIGC en 2023 et au premier trimestre de 2024.



Priorité à l'ESG

GDIGC prend en compte les critères ESG dans tout ce qu'elle fait. Nous nous engageons à comprendre pleinement notre incidence en matière d'ESG et à démontrer notre volonté d'amélioration et d'évolution continues dans ce domaine.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Assurer la sécurité de nos employés et de ceux de nos clients grâce à notre programme de sécurité et à notre programme « Clean for Health »/« New Era of Clean ».



ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

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



INTENDANCE DE L'ENVIRONNEMENT ET PARTENARIATS

Protéger l'environnement grâce à 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 développement, diversité et inclusion, discrimination, harcèlement, équité salariale, droits de l'homme et soutien à la communauté.



GOUVERNANCE

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

Objectifs de développement durable

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, également connus sous le nom d'objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations unies en 2015 en tant qu'appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que, d'ici 2030, toutes les personnes jouissent de la paix et de la prospérité.

Pour en savoir plus sur les objectifs de développement durable des Nations unies, consultez leur site Web : undp.org/sustainable-development-goals

Les 17 ODD sont tous intégrés, toute action dans un domaine ayant une incidence sur les résultats dans d'autres domaines, et tout développement doit trouver un équilibre entre la durabilité sociale, économique et environnementale. Ils sont conçus pour mettre fin à la pauvreté, à la faim, au SIDA et à la discrimination à l'encontre des femmes et des filles grâce à la créativité, au savoir-faire, à la technologie et aux ressources financières de toute la société travaillant ensemble.

GDIGC, dans sa capacité mondiale limitée, croit en cet appel à l'action et a aligné ses efforts ESG et ses valeurs d'entreprise sur les 17 ODD des Nations unies et inscrit ses actions dans l'esprit de ceux-ci, en mettant l'accent sur les sept ODD qui sont les plus pertinents pour les initiatives, les actions dont il peut être fait état et les objectifs ESG de GDIGC.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Les sept initiatives ODD DE GDI



Bonne santé et bien-être

L'un des principes fondamentaux de GDIGC est la création et la promotion d'un environnement de travail sûr et sain pour tous les membres de notre équipe et nos clients.

- Mise en place d'un nouveau comité de santé et de sécurité des employés.
- Poursuite de la réduction des taux d'incidents enregistrables et d'autres indicateurs clés de sécurité dans l'ensemble du groupe.
- Obtention de la certification ISO 14001 pour les activités de services aux entreprises aux États-Unis.
- Engagement des employés et de la direction envers l'environnement sur les réseaux sociaux de GDIGC.



Égalité des sexes

GDIGC soutient l'égalité des sexes à travers plusieurs de ses objectifs ESG : les objectifs de diversité et d'inclusion visant à augmenter le nombre de femmes dans les postes techniques, de direction et de haute direction, et à accroître la diversité du conseil d'administration.

GDIGC a augmenté sa représentation féminine au sein du conseil d'administration de 14 % à 25 % en 2021 grâce à une recherche exhaustive de talents.



Eau propre et assainissement

GDIGC utilise une technologie et des équipements qui réduisent l'utilisation de l'eau dans ses activités. Nous formons les membres de notre équipe aux pratiques de conservation de l'eau.

- Intégration dans les procédures opérationnelles normalisées de GDIGC.
- Nouvelle technologie MonoPOD de Sany.



Réduction des inégalités

Parallèlement à nos objectifs en matière d'égalité des sexes, nous avons mis en place un comité nord-américain de diversité et d'inclusion, et nous travaillons en partenariat avec de nombreuses entreprises certifiées détenues par des personnes issues de minorités.

- Augmentation du nombre de partenaires issus de minorités.
- Partenariat stratégique en tant que partie prenante issue d'une minorité dans Contract Direct (WMBE).



Villes et communautés durables

Par l'intermédiaire d'Ainsworth, GDIGC offre à ses clients des services de consommation et d'économie d'énergie grâce à des solutions d'automatisation des bâtiments, des services CVC, RemoteBAS et des solutions de services énergétiques.



Consommation et production responsables

Dans le cadre de nos programmes de dépenses durables, nous nous sommes fixé l'objectif de faire en sorte que 25 % des dépenses en produits et matériaux fassent l'objet d'une évaluation environnementale par un tiers d'ici à la fin de 2024 et que 25 % des principaux fournisseurs adoptent des pratiques d'exploitation durables d'ici à la fin de 2024.



Action climatique

Nous abordons l'action climatique avec les objectifs suivants : dépenses durables, réduction des émissions par l'achat de véhicules électriques et hybrides, conception de produits durables, achat de produits bénéficiant d'une accréditation environnementale par un tiers, réacheminement des déchets et mise en place d'un comité nord-américain pour l'environnement et le développement durable.

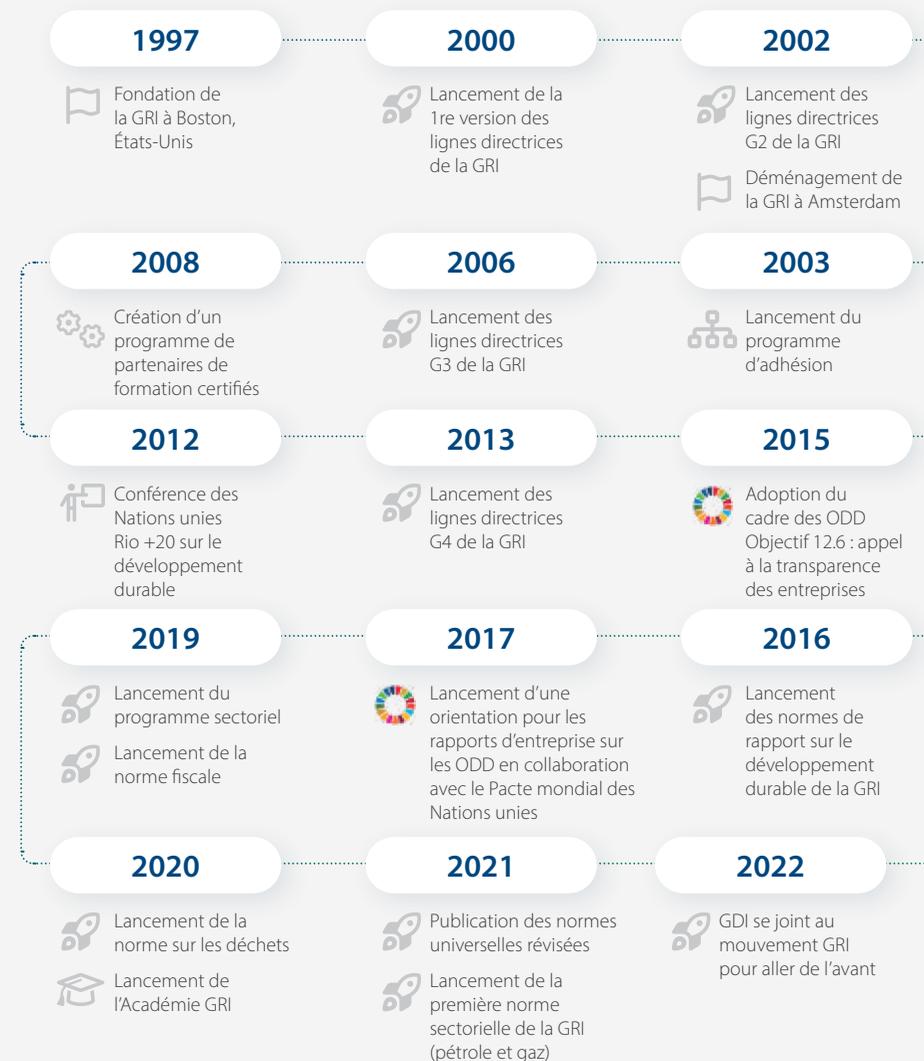
- Mise en œuvre de nouvelles normes environnementales dans les bureaux.
- Obtention de la certification ISO 14001 pour les activités américaines qui reflètent celles de Jan-Can.
- Mise en place réussie de notre comité nord-américain pour l'environnement et le développement durable.

Global Reporting Initiative

Conformité

GDI a aligné ses efforts, sa collecte de données et ses rapports ESG sur les normes de la GRI et en est aux dernières étapes de la documentation de nos preuves de conformité à présenter à la GRI en vue d'une certification reconnue. Notre objectif est d'y parvenir en 2022 et de rendre compte de notre réussite dans notre prochain rapport.

Il ne s'agit pas seulement d'un exemple de l'engagement continu de GDI en faveur d'une vision d'entreprise respectueuse de l'environnement, mais aussi de notre engagement en faveur d'un processus solide, éprouvé et transparent de suivi et de partage de nos efforts et de nos réussites avec nos parties prenantes et notre communauté.



Santé et sécurité

Une année de plus, GDI maintient une fréquence de blessures inférieure aux statistiques sectorielles du Département du travail des États-Unis sur les blessures enregistrables.

Une seule blessure est une blessure de trop.

Les offres de services intégrées de GDI s'appuient sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour catégoriser les services commerciaux uniques et comparer les performances avec les références de l'industrie du travail aux États-Unis. Des améliorations importantes ont été apportées à la division des services complémentaires en ce qui concerne la fréquence des blessures, l'unité commerciale affichant des chiffres bien inférieurs à la moyenne du secteur.

Conciergerie Canada accuse une légère baisse de performance par rapport au point de référence, en partie en raison de la mise à jour des statistiques du Département du travail des États-Unis sur la fréquence des accidents enregistrables pour 2022, qui a diminué par rapport à l'année précédente, associée à une légère baisse de performance pour l'unité commerciale.

Dans l'ensemble, une fois les références sectorielles mises à jour, les taux d'incidents annuels de GDI se sont maintenus à un TRIR globalement inférieur au TRIR moyen du SCIAN pour 2022.



TRIR 11 %
inférieur au TRIR moyen
du SCIAN

Formule du TRIR

$$\text{Taux d'incidents enregistrables} = \frac{\text{TAUX D'INCIDENTS ENREGISTRABLES X 200 000}}{\text{NOMBRE TOTAL D'HEURES TRAVAILLÉES}}$$

Les unités commerciales suivent le taux d'incidents en tant que chiffre mensuel afin de les aider à atteindre leurs objectifs annuels et trimestriels.

“ Une seule blessure est une blessure de trop.

Le taux total d'incidents enregistrables correspond au nombre de blessures graves (enregistrables) pour 100 employés à temps plein sur une période d'un an. Les blessures prises en compte dans cet indicateur sont celles qui sont liées au travail et qui entraînent la mort, une perte de conscience, des jours d'absence du travail, une limitation de l'activité professionnelle, une affectation à un autre emploi ou un traitement médical dépassant les premiers soins.

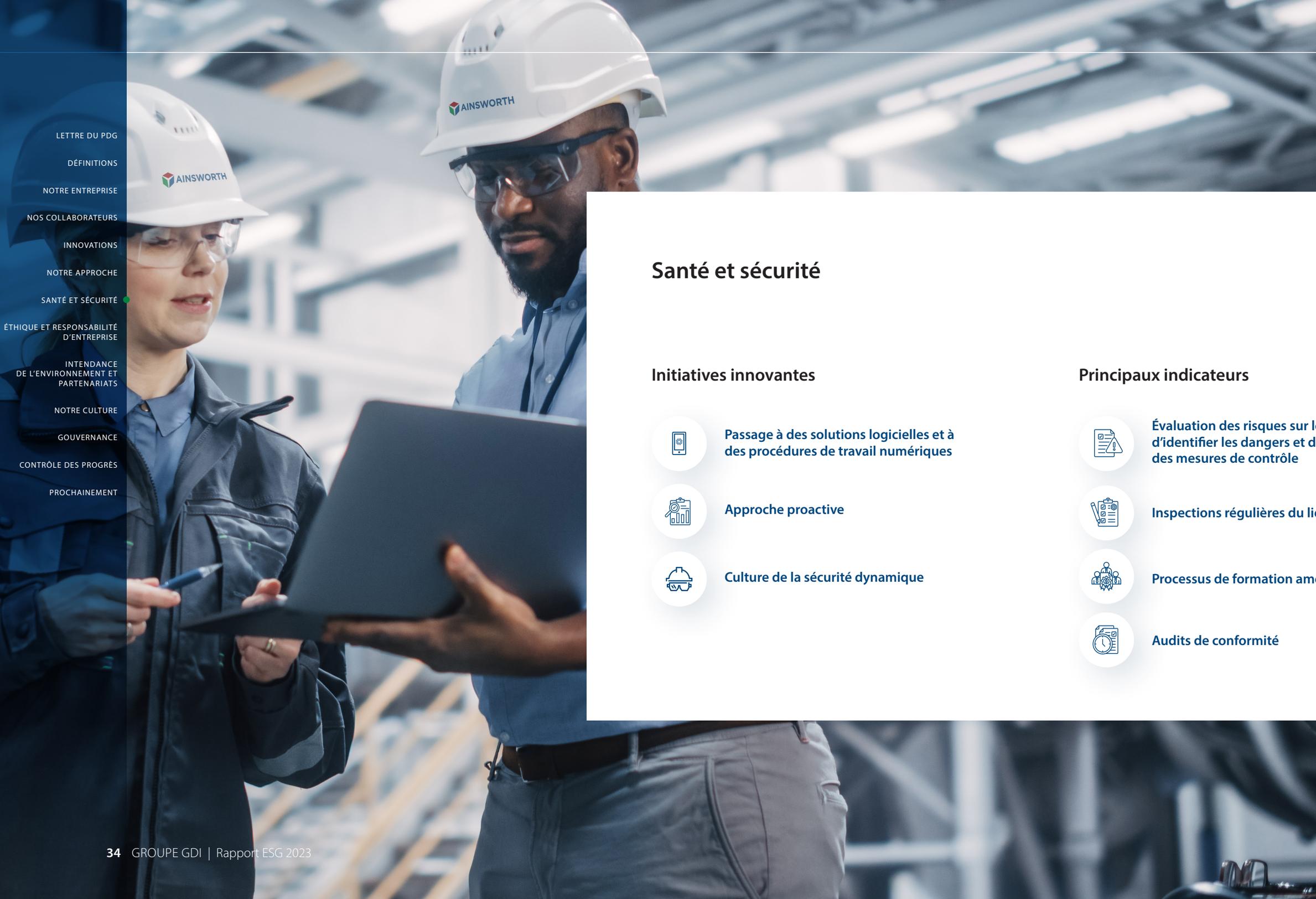
L'indicateur TRIR est un indicateur différé qui se rapporte à l'année écoulée pour évaluer et quantifier les performances de GDI en matière de sécurité. Il est utilisé pour surveiller les incidents, les fréquences, établir des comparaisons avec d'autres entreprises de notre secteur et rechercher des modèles d'amélioration. Les compagnies d'assurance, les organismes de réglementation gouvernementaux et les clients potentiels examinent les TRIR afin de déterminer les performances globales de GDI en matière de sécurité.

TRIR de GDI par rapport à la moyenne du secteur du SCIAN

UNITÉ COMMERCIALE	TRIR	COMPARAISON AVEC LE SCIAN
CONCIERGERIE CANADA	2,49	-8,2 %
CONCIERGERIE ÉTATS-UNIS	0,98	-24 %
SERVICES TECHNIQUES	1,34	-31 %
SERVICES COMPLÉMENTAIRES	1,46	-44 %

* Représente un plus petit nombre d'employés, ce qui met davantage en évidence le TRIR.





LETTRE DU PDG

DÉFINITIONS

NOTRE ENTREPRISE

NOS COLLABORATEURS

INNOVATIONS

NOTRE APPROCHE

SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

INTENDANCE
DE L'ENVIRONNEMENT ET
PARTENARIATS

NOTRE CULTURE

GOVERNANCE

CONTRÔLE DES PROGRÈS

PROCHAINEMENT

Santé et sécurité

Initiatives innovantes

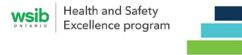
-  Passage à des solutions logicielles et à des procédures de travail numériques
-  Approche proactive
-  Culture de la sécurité dynamique

Principaux indicateurs

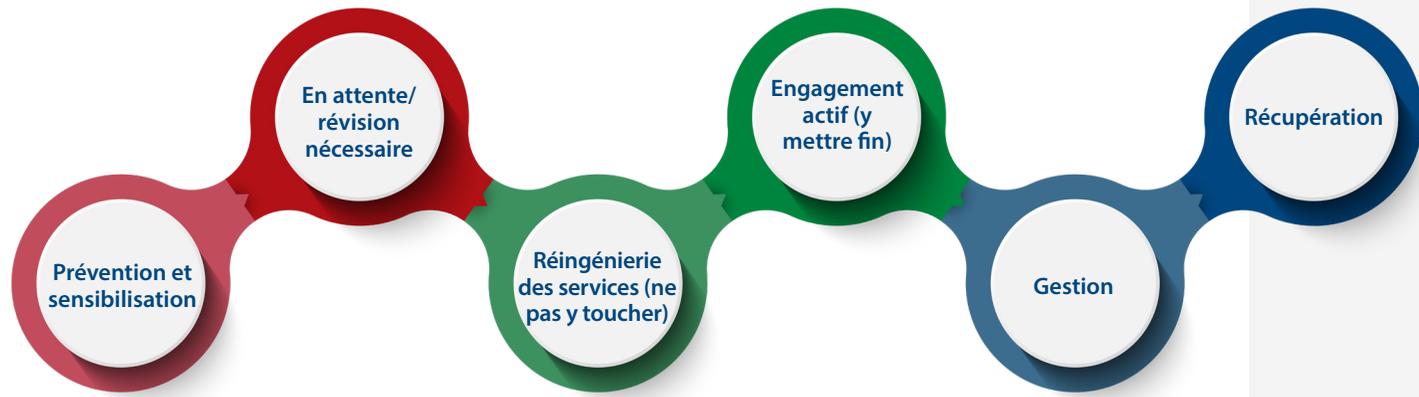
-  Évaluation des risques sur le terrain afin d'identifier les dangers et de mettre en œuvre des mesures de contrôle
-  Inspections régulières du lieu de travail
-  Processus de formation amélioré
-  Audits de conformité

Santé et sécurité à GDIGC

Certificats et reconnaissance



Gestion et récupération



Récupération

Aperçu des étapes du plan de continuité des activités de GDI en cas de pandémie

GDI est sortie de la pandémie de COVID-19 en répondant aux besoins transitoires grâce à une approche hybride entre les phases de gestion et de récupération de notre plan d'intervention en cas de pandémie.

Nous continuons à gérer activement les cas actifs qui se présentent parmi notre main-d'œuvre à l'aide de pratiques courantes de gestion proactives et préventives afin de freiner la propagation. Simultanément, GDI et ses activités associées sont en train de passer à une phase de récupération, se rapprochant ainsi d'un fonctionnement normal de nos activités quotidiennes.

GDI continue de suivre notre réponse non seulement au niveau mondial, mais aussi au niveau régional, car les différents gouvernements réagissent aux épidémies et à leurs variantes de manière très spécifique, en fonction de leurs besoins locaux. GDI continue de prêter attention et de se conformer à toutes ces variations locales alors que nous passons, en tant qu'entreprise, à la phase de récupération de notre réponse planifiée.

Préparation à une pandémie

Alors que la gestion de la COVID-19 se poursuit, la GDI est restée attentive à d'autres épidémies qui deviennent de plus en plus fréquentes dans des zones non endémiques. Le premier communiqué sur l'orthopoxvirus (variole du singe) a été publié le 31 mai 2022. GDI a activé un plan de prévention et de sensibilisation à la réponse pandémique ainsi qu'une surveillance continue afin d'atténuer les risques pour nos employés et nos clients.





“

GDI est sortie de la pandémie de COVID-19 en répondant aux besoins transitoires grâce à une approche hybride entre les phases de gestion et de récupération de notre plan d'intervention en cas de pandémie.

Éthique et responsabilité d'entreprise

Code d'éthique

GDIGC s'engage à faire preuve d'intégrité dans l'exercice de ses activités et dans ses relations avec les parties prenantes. Nous nous engageons à ce que nos employés et toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons respectent ces 8 principes :

Respect personnel

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.

Respect des clients

Les clients sont notre priorité. C'est pourquoi nous traitons toujours nos clients de manière honnête, efficace et courtoise. Nous respectons également nos engagements à l'égard des clients.

Respect de la société

Nous faisons preuve d'honnêteté, d'efficacité et de courtoisie dans toutes nos relations avec les institutions, les autorités et les groupes constitués en sociétés, ainsi qu'avec leurs agents.

Respect de l'environnement

Toutes les activités et les affaires de GDIGC sont conformes aux règles environnementales en vigueur. Nous ne polluons pas et ne causons pas de risque environnemental dans les locaux de nos clients ou de GDIGC.

Respect de l'entreprise et de ses intérêts

Nous faisons preuve d'honnêteté, de loyauté et de transparence dans l'exercice de nos fonctions, de nos devoirs et de nos responsabilités au travail. Nous ne faisons pas concurrence, directement ou indirectement, à GDIGC et ne divulguons aucune des informations confidentielles et exclusives de GDIGC.

Conformité à la loi

Nous veillons à ce que toutes les activités et les affaires de GDIGC soient conformes à la loi à tous égards importants. Nous ne tolérons aucune activité, aucun comportement, aucun acte ni aucune omission constituant une infraction pénale.

Respect des normes commerciales

Nous ne menons aucune activité commerciale illégale et ne participons pas au marché noir de biens et de services. Nous ne recourons pas au chantage ou à d'autres moyens illégaux dans nos relations commerciales.

Respect des politiques et des procédures de l'entreprise

Nous respectons la lettre des politiques et des procédures de l'entreprise et ne les contournons pas délibérément.



Tolérance zéro à l'égard du harcèlement ou de la discrimination

GDIGC s'engage à créer des environnements de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Tout le monde a le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle qui promeut l'égalité des chances en matière d'emploi et interdit les pratiques discriminatoires et le harcèlement sous toutes ses formes. Nous recrutons, sélectionnons, embauchons, affectons, rémunérons, etc., sans tenir compte de la race, de la couleur de la peau, de la religion, de l'origine nationale, de l'âge, de l'identité de genre, d'un éventuel handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, du statut d'ancien combattant, de l'information génétique ou de tout autre facteur susceptible d'être protégé par la loi. GDIGC applique une politique de tolérance zéro en matière de discrimination ou de harcèlement à l'égard des candidats, des employés, des clients ou des fournisseurs.

Permanence téléphonique du code d'éthique

Les employés disposent de nombreux moyens de signaler toute situation contraire à notre code d'éthique ou d'en discuter, y compris la possibilité de le faire de manière anonyme et confidentielle par l'intermédiaire de Clearview Connects, 24 heures sur 24. Les coordonnées sont affichées sur chaque lieu de travail. Tous les problèmes signalés font l'objet d'une enquête rapide, objective, approfondie et confidentielle. S'il est déterminé qu'un comportement contraire aux politiques de GDIGC a eu lieu, des mesures rapides et appropriées seront prises. Tous les incidents sont documentés et font l'objet d'une enquête. En 2021, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

Statistiques de la permanence téléphonique du code d'éthique 2021

DESCRIPTION	QUANTITÉ
Harcèlement au travail	4
Conduite contraire à l'éthique	3
Violation des lois, règlements, politiques et procédures	2
Rémunération et avantages sociaux	2
Santé et sécurité au travail	0
TOTAL	11
Aucune conclusion substantielle	8
Recyclage et mesures correctives	3
Canada	6
États-Unis	5
Jours moyens d'ouverture	36

Code de conduite des fournisseurs

Dans le cadre de notre engagement envers le code d'éthique de GDIGC, nous avons élaboré et mis en œuvre, en 2020, notre code de conduite des fournisseurs.

GDIGC s'engage à maintenir le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité. **Nous pensons 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 élaboré pour garantir que toutes les entreprises avec lesquelles GDIGC travaille mènent leurs interactions et activités commerciales avec intégrité et dans le respect des lois et des règlements applicables dans leurs pays respectifs.



Principes du code de conduite des fournisseurs

- Pratique commerciale éthique
- Conformité aux lois en vigueur
- Respect de GDI et de ses intérêts
- Maintien de la qualité
- Concurrence éthique et loyale
- Divulgence de tous les sous-traitants
- Protection des biens de GDIGC
- Droits de l'homme, diversité et inclusion
- Défense de l'engagement de GDIGC en faveur d'un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination
- Priorité à la santé et à la sécurité
- Respect de toutes les restrictions de travail liées à l'âge et interdiction du recours au travail des enfants
- Traitement toujours équitable et humain des employés
- Interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire
- Respect de l'environnement
- Maintien de tous les permis et les licences nécessaires en matière d'environnement
- Manipulation, stockage, transport et élimination des déchets dangereux en toute légalité
- Surveillance et documentation des émissions atmosphériques conformément aux exigences réglementaires applicables

“

Nous pensons
que nos valeurs ne
doivent jamais être
compromises et nous
nous efforçons toujours
de faire ce qui est juste.

Intendance de l'environnement et partenariats

Stratégie de réduction de l'incidence sur l'environnement (Environmental Impact Reduction Strategy, EIRS) de GDI



Éliminer

- Explorer les innovations qui éliminent l'incidence sur l'environnement.
- Évaluer la disponibilité sur le marché.

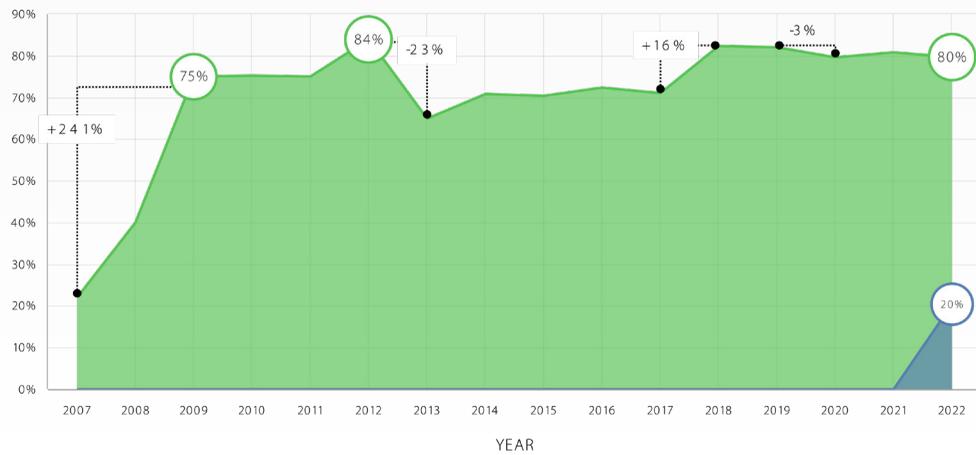
Explorer

- Explorer les innovations qui réduisent l'incidence sur l'environnement.
- Explorer la disponibilité sur le marché et/ou l'infrastructure.

Compenser

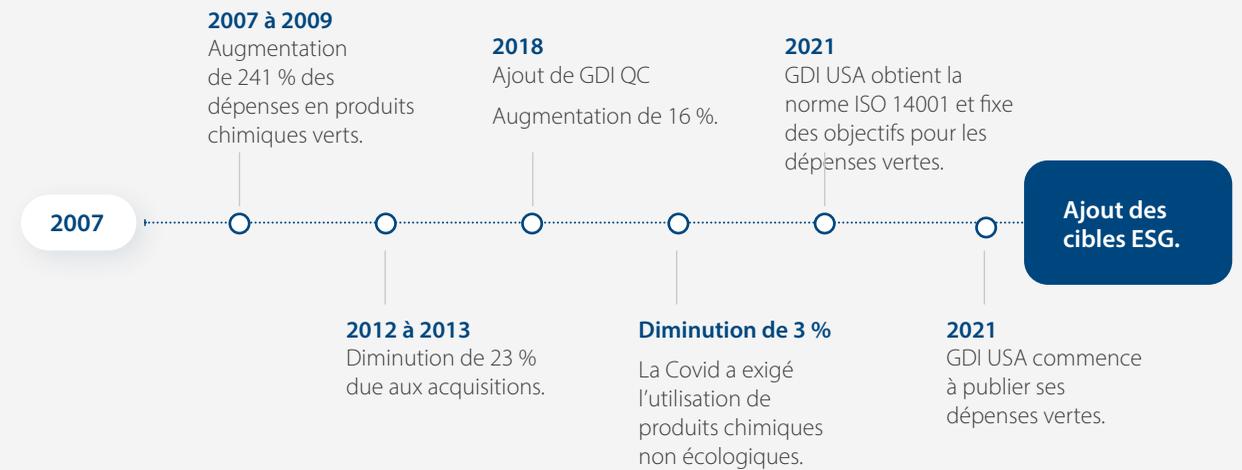
- Définir des stratégies de compensation continue.
- Séquestration du carbone.
- Explorer la disponibilité sur le marché.

Faire progresser notre EIRS



● GREEN SPEND by \$ (GDI CAN/QC) ● GREEN SPEND by \$ (GDI US)

Calendrier des dépenses vertes de l'EIRS



Dans le cadre de son engagement en faveur des pratiques commerciales durables, GDI investit dans des produits chimiques, des matériaux et des articles consommables qui ont une moindre incidence sur l'environnement dans les installations dont elle assure l'entretien. L'utilisation de produits plus écologiques réduit également le risque d'effets indésirables sur le personnel, les clients et les occupants en raison de la puissance réduite de certains ingrédients actifs. Cet indicateur est évalué en fonction de l'ensemble des sommes dépensées et est influencé par les préférences des clients et l'efficacité des produits verts pour respecter les obligations contractuelles.

Alors que GDI Canada maintient sa certification ISO 14001 depuis plus longtemps et investit continuellement dans des produits verts, GDI USA n'a commencé son parcours vers une empreinte plus verte qu'après la certification et commence à suivre et à contrôler les dépenses de manière plus formelle. Les progrès seront suivis ici chaque année et certaines améliorations importantes dans le domaine de l'approvisionnement ont déjà été constatées.

Activités clés depuis notre dernier rapport

En tant que citoyens actifs et responsables de la terre, GDIGC s'est engagée à minimiser son incidence sur l'environnement. Notre engagement commence par la mesure de notre incidence sur l'environnement au moyen d'études de référence et s'en sert pour œuvrer en faveur d'activités à faible émission de carbone.

Entre 2021 et 2023, le comité ESG de GDIGC a réalisé une première évaluation de l'importance relative du respect de l'environnement et du développement durable. Cette évaluation nous a aidé à comprendre les principales parties prenantes, les problèmes les plus urgents, les exigences connexes et les objectifs initiaux. L'évaluation a porté sur les éléments suivants :

- > Cartographie des aspects des activités de GDIGC et des principales incidences sur l'environnement par unité commerciale
- > Élaboration de la stratégie de réduction de l'incidence sur l'environnement (EIRS) de GDIGC pour approbation par GDI-EC
- > Examen de l'étude de référence sur les GES et les déchets de mars 2021 pour notre groupe de services techniques
- > Examen du projet de plan pour les véhicules électriques d'octobre 2022 pour notre groupe de services techniques
- > Analyse comparative de nos rapports ESG par rapport aux pairs du secteur par TD Securities en février 2023
- > Examen des prochaines réglementations relatives au changement climatique et au signalement des risques, auxquels GDIGC doit se conformer en tant qu'entreprise cotée en bourse, par exemple les normes de signalement liées au développement durable de **International Sustainability Standards Board (ISSB)** afin d'assurer la cohérence de la divulgation des informations liées au développement durable.

Remarque

Les risques liés au développement durable sont des événements ou des conditions qui peuvent avoir une incidence importante sur GDIGC, par exemple, le risque de performance financière lié à la volatilité des prix de l'énergie; les risques de conformité causés par de nouvelles réglementations sur le carbone, y compris l'élimination progressive des réfrigérants des équipements de CVC et les nouvelles normes d'efficacité; et les risques liés à la substitution de produits lorsque les clients adoptent des solutions plus durables.

Fin 2022, GDIGC a créé un nouveau comité axé sur l'environnement et le développement durable. Le groupe a achevé l'examen du travail initial mentionné ci-dessus et a proposé ce qui suit :

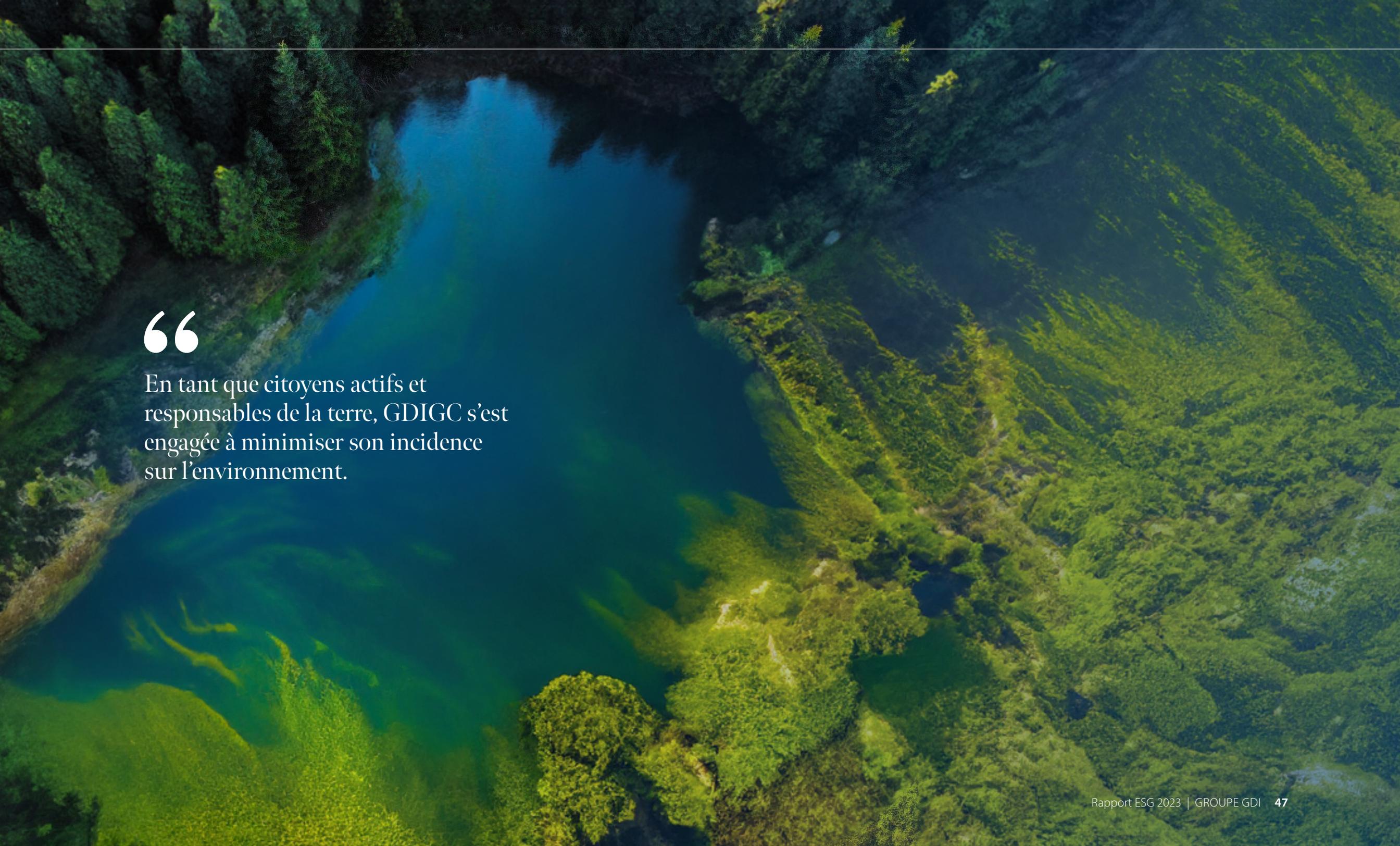
- Étude de référence sur les gaz à effet de serre (GES) et les déchets pour toutes les unités commerciales de GDI afin de nous aider à comprendre les points suivants :
 - Quelle est l'empreinte carbone de GDIGC et quelle quantité de GES nos activités rejettent-elles dans l'atmosphère?
 - Quelle quantité et quels types de déchets produisons-nous et quel est notre taux de détournement de la mise en décharge?
 - Quels objectifs souhaitons-nous atteindre avec un programme de développement durable? Quels programmes et KPI pouvons-nous utiliser?
- Une fois l'étude de référence terminée, le rapport de référence sera analysé conformément aux objectifs ESG de 2007, au code de conduite des fournisseurs de GDIGC et à l'examen des achats et du développement de produits durables afin de créer notre programme pour l'environnement et le développement durable, dans le cadre suivant :

DOMAINE	QUANTITÉ
Réduction des émissions	<ul style="list-style-type: none"> — Programme de véhicules électriques/hybrides en trois étapes pour réduire les émissions de gaz d'échappement jusqu'à un objectif défini sur une période donnée : <ul style="list-style-type: none"> • définir les exigences et les cas d'utilisation des véhicules et des chargeurs; • essai pilote sur une période donnée; • mise à l'échelle post-pilote. — Économie d'énergie dans nos installations, par exemple : énergie verte, LED, détecteurs de mouvement et programmes « Éteignez derrière vous ». — Gestion des émissions résiduelles, par exemple : compensation des émissions de carbone, certificats d'énergie renouvelable (Renewable Energy Certificates, REC) et plantation d'arbres.
Dépenses durables	<ul style="list-style-type: none"> — Champ d'application, critères et objectifs des dépenses durables. — Développement et mise en œuvre d'un programme de dépenses durables. — Suivi des performances des fournisseurs, surveillance de celles-ci et élaboration de rapports.
Réacheminement des déchets	<ul style="list-style-type: none"> — Activités et programmes visant à maintenir l'engagement du personnel en faveur de la prise en charge du développement durable, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • « équipes vertes » dans les unités commerciales pour promouvoir le développement durable au niveau local; • communication sur le développement durable : discussions avec le personnel, vidéos en ligne, etc.; • programmes de recyclage pour favoriser le détournement de la mise en décharge; • autres activités mesurables du personnel.
Conception de produits durables	<ul style="list-style-type: none"> — Élaborer et mettre en œuvre un programme de R&D de produits durables. — Décrire le calendrier du développement de la formulation du produit, des tests de stabilité, des tests de performance et de la commercialisation.

La technologie évolue rapidement et continuera de le faire. C'est pourquoi nous adopterons une approche progressive, factuelle et informée du développement durable. GDIGC devra être en mesure de se tourner vers de nouvelles technologies et méthodes au fur et à mesure que l'avenir se dessine et ne devra pas se précipiter dans un délai plus court, ce qui pourrait être plus coûteux et moins efficace.

Plan d'action et prochaines étapes

	ACTIVITÉ	2024	2025
1	Embaucher à temps plein un responsable de l'environnement et du développement durable au sein de GDIGC pour diriger et gérer tous les efforts visant à mettre en œuvre des pratiques durables (réduction des émissions de GES et des déchets, dépenses durables et développement de produits durables).	✓	
2	Faire appel à un tiers pour établir une base de référence des émissions de GES et du détournement des déchets pour toutes les unités de GDIGC, afin de nous aider à comprendre l'empreinte carbone de GDIGC.	✓	✓
3	Encourager les responsables des achats de GDIGC à examiner les programmes actuels d'approvisionnement durable (par exemple, les services techniques) et à normaliser les politiques et les procédures dans l'ensemble de GDIGC (par exemple, le choix des fournisseurs, les modèles de suivi, les modèles de communication avec les fournisseurs et la communication interne).	✓	✓
4	Faire participer les responsables de la fabrication de produits chimiques au développement de produits durables : <ul style="list-style-type: none"> — identifier les dix principaux produits et ceux qui bénéficient d'une certification écologique d'un tiers (par exemple, UL Ecologo, Green Seal); — faire en sorte que les équipes de R&D en matière de fabrication examinent la possibilité de redévelopper des produits non certifiés; — créer un programme de R&D durable pour les produits, avec un calendrier de développement de la formulation, des tests de stabilité et de performance, et la commercialisation. 	✓	✓
5	Utiliser le plan de VE préliminaire des services techniques comme cadre pour le plan de VE de toutes les unités de GDIGC : <ul style="list-style-type: none"> — évaluation des exigences : parties prenantes, partenaires tiers, options VE/hybrides en fonction des cas d'utilisation, exigences en matière d'infrastructure de charge et KPI du programme de VE/hybrides; — approbation du financement : coûts et économies estimées (y compris les incitations identifiées); — test pilote : élaborer un programme de tests de véhicules, le lancer, puis suivre et examiner les résultats; — mise à l'échelle post-pilote : planification, déploiement et surveillance. 	✓	✓
6	Se préparer aux exigences de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) en matière de risques climatiques, ce qui se traduit par l'obligation pour GDIGC de présenter un rapport annuel sur les risques climatiques et la stratégie de l'entreprise comportant les quatre sections principales suivantes : <ul style="list-style-type: none"> — gouvernance : surveillance et contrôle des activités de R&O liées au développement durable; — stratégie : pour traiter, adapter et/ou réduire ces risques; — gestion des risques : identifier, évaluer et gérer les risques liés au climat; — indicateurs et objectifs : évaluer les R&O et les performances liées au climat. GDI doit se conformer aux normes de l'ISSB (à compter du 1er janvier 2024) : <ul style="list-style-type: none"> — faire appel à des auditeurs externes : pour examiner les exigences de l'ISSB et les prochaines étapes; — déterminer si notre évaluation actuelle de l'importance relative est conforme à la description de l'importance relative donnée par l'ISSB; — utiliser les résultats de l'étude de référence (point 2 ci-dessus), les discussions avec les parties prenantes et les enquêtes pour définir et classer les R&O liés au climat de GDIGC, et déterminer les informations importantes pour répondre aux exigences de l'ISSB en matière de divulgation. 	✓	✓
7	Utiliser les résultats des points 1 à 6 ci-dessus pour élaborer et mettre en œuvre un programme formel de développement durable de GDIGC.		✓

An aerial photograph of a river winding through a lush, green forest. The water is a deep blue-green color, reflecting the surrounding trees. The forest is dense and vibrant, with various shades of green. The river flows from the top left towards the bottom right of the frame.

“

En tant que citoyens actifs et responsables de la terre, GDIGC s'est engagée à minimiser son incidence sur l'environnement.

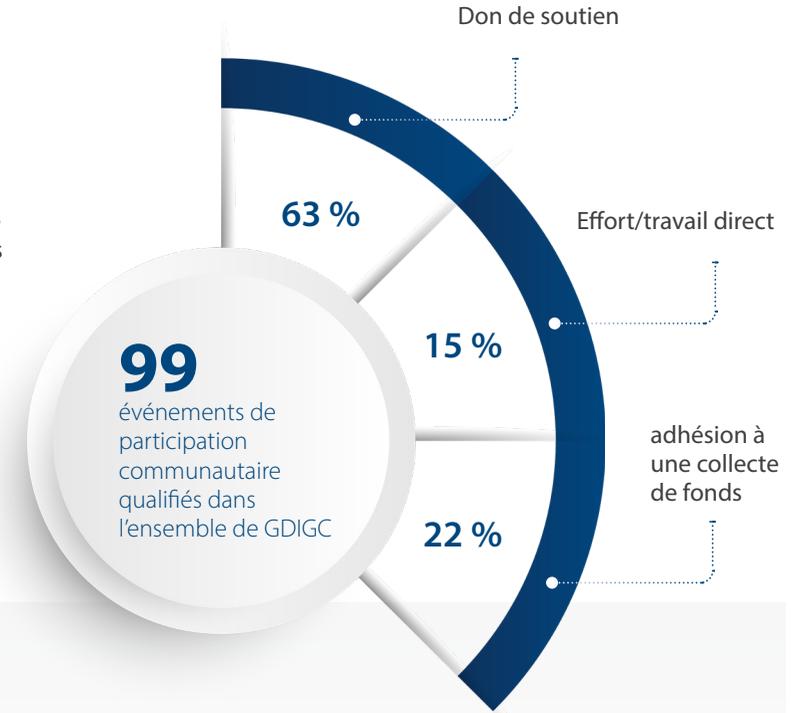
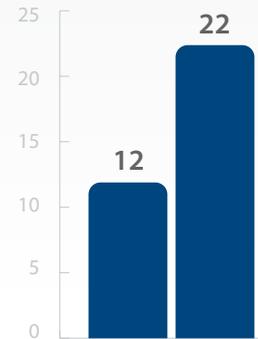
Culture d'entreprise

Une entreprise Une culture

Suivi des projets communautaires

Dans le cadre des objectifs de notre premier rapport ESG, nous nous sommes engagés à participer à 12 projets de service communautaire en 2021. Toutefois, lorsque nous avons commencé le suivi, nous nous sommes rendu compte que nous avons déjà dépassé notre objectif. Au final, nous avons atteint 183 % de notre objectif! Cela confirme que le fait de rendre la pareille aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités est un élément fondamental de notre ADN. Grâce au suivi, à la mesure et à la surveillance continue, nous sommes convaincus que cette croissance se poursuivra.

Notre objectif de 12 projets qualifiés en 2021 et l'actuel (22).



Répartition simple des 99 événements qualifiés de participation communautaire dans l'ensemble de GDIGC selon qu'il s'agit d'un effort direct (15 %), d'un soutien financier (63 %) ou d'événements caritatifs continus ou fondés sur l'adhésion (22 %)

One Warm Coat



Les résultats de la deuxième campagne « One Warm Coat » (Un manteau chaud) organisée par GDIGC à l'échelle de l'entreprise sont tombés, et nous ne pourrions être plus fiers de notre équipe!

Un total de **30 202** personnes n'auront pas froid cet hiver grâce à l'aide de tous les ambassadeurs de nos succursales qui ont brillamment assuré l'organisation et le déroulement de cet événement couronné de succès sur chacun de leurs sites. Nous n'aurions pas pu le faire sans vous!

Ces collectes n'auraient jamais été possibles sans la générosité des membres de notre équipe et de nos amis qui ont fait des dons pour cette grande cause, et nous sommes impatients de faire encore mieux l'année prochaine!

Nous exprimons notre sincère gratitude à Jessica Voltaggio pour son leadership exemplaire et son sens de l'organisation qui ont permis de mener à bien la campagne de cette année. Félicitations à tous nos ambassadeurs régionaux qui ont guidé efficacement leurs unités commerciales respectives vers le succès. Nous exprimons également notre gratitude à tous les contributeurs qui ont généreusement fait des dons au Canada et aux États-Unis. Cet effort de collaboration témoigne de l'unité de notre organisation, puisque nous avons fonctionné en parfaite harmonie comme une seule entité cohésive pour non seulement atteindre, mais dépasser l'objectif que nous nous étions fixé.

Excellent travail de l'équipe!



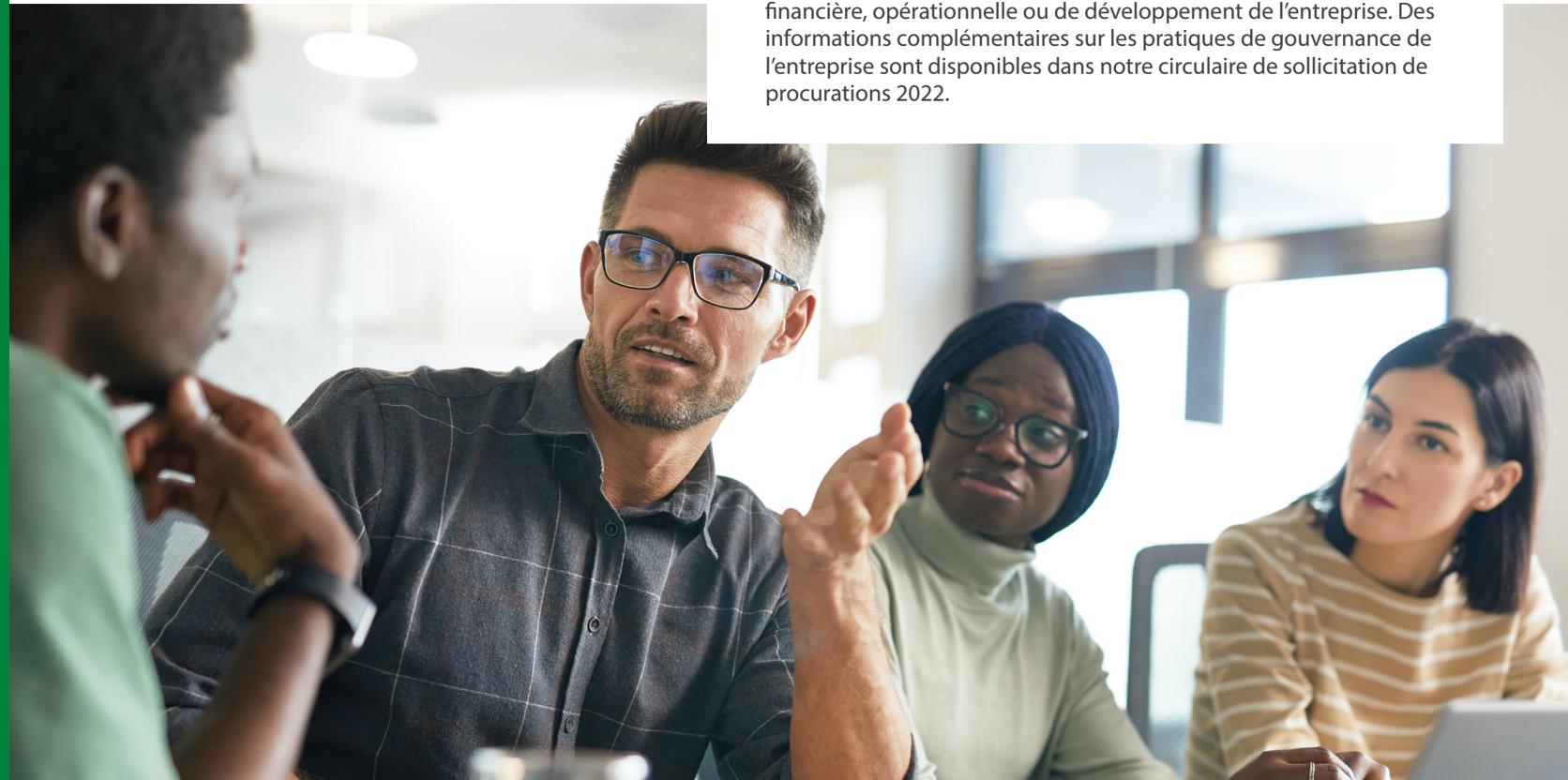
Gouvernance

Conseil d'administration

Le conseil d'administration de GDIGC est formé de huit administrateurs, dont sept sont considérés comme indépendants. Le huitième est notre directeur et chef de la direction, Claude Bigras. Les administrateurs de l'entreprise sont élus chaque année au cours de la réunion annuelle des actionnaires. L'entreprise a adopté des mesures afin de s'assurer que les structures et les processus adéquats sont en place pour permettre au conseil d'administration de fonctionner de manière indépendante dans la gestion de l'entreprise.

Rémunération de la direction

Le conseil d'administration a mis en place le comité des ressources humaines et de la gouvernance (Human Resources & Governance Committee, CRHG), dont l'objectif et les responsabilités comprennent la supervision de la rémunération de la direction. Les pratiques de rémunération de l'entreprise sont conçues pour retenir, motiver et récompenser ses cadres dirigeants pour leurs performances et leur contribution à la réussite à long terme de l'entreprise. Le conseil d'administration cherche à rémunérer les cadres dirigeants de l'entreprise en combinant des incitations en espèces et en actions à court et à long terme afin de récompenser la réalisation des objectifs de performance de l'entreprise et des employés, et d'aligner les incitations des cadres dirigeants de l'entreprise sur les performances de cette dernière. Ces objectifs à atteindre peuvent être de nature financière, opérationnelle ou de développement de l'entreprise. Des informations complémentaires sur les pratiques de gouvernance de l'entreprise sont disponibles dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2022.



Conseil d'administration

CLAUDE BIGRAS

Directeur et chef de la direction

Depuis 1982, M. Bigras a consacré sa carrière au secteur de la construction, du nettoyage et de l'entretien des installations. Il a rejoint GDI en 1994 et en est devenu l'un des principaux actionnaires en 1998. Au fil des années, il a occupé de nombreux postes au sein de GDI, dont il est devenu le directeur et chef de la direction en décembre 2004. En sa qualité de directeur et chef de la direction, M. Bigras a supervisé l'importante croissance organique et par acquisition de GDI, qui est devenue la plus grande entreprise de services aux installations au Canada et l'une des plus importantes en Amérique du Nord. Grâce à son leadership, à sa vision et à son expérience, M. Bigras a guidé le développement de la planification stratégique financière clé de GDI et présente un bilan exceptionnel en matière d'allocation de capital disciplinée et d'acquisitions stratégiques. M. Bigras est titulaire de certificats en finance et en gestion de l'École des hautes études commerciales de Montréal.

SUZANNE BLANCHET

Directrice

Mme Blanchet est actuellement administratrice de sociétés professionnelle. De 1978 à 2017, Mme Blanchet a occupé diverses fonctions chez Cascades Inc., une entreprise chef de file dans l'industrie du papier. Elle a été présidente de Cascades Tissue Group de 1997 à 2014, date à laquelle elle a été nommée première vice-présidente principale du développement d'entreprise, poste qu'elle a occupé jusqu'en 2017. Mme Blanchet est connue pour son ferme engagement en faveur du développement durable. Ses talents de gestionnaire et sa connaissance pratique de la production ont joué un rôle clé dans de nombreux projets importants, contribuant à l'expansion de Cascade Tissue Group au Canada et à de multiples acquisitions aux États-Unis, ce qui lui a permis de devenir le quatrième plus grand producteur de tissus en Amérique du Nord. Femme d'influence, Mme Blanchet siège à divers conseils d'administration, dont ceux de Velan Inc., Solmax International Inc., EBI Environnement Inc. et BCI Foods Inc. Mme Blanchet a exercé les fonctions d'administratrice de Resolute Forest Products Inc. de 2019 à mars 2023. En reconnaissance de ses réalisations, l'Université du Québec en Outaouais a décerné à Mme Blanchet un doctorat honorifique en 2015. Mme Suzanne Blanchet a étudié la comptabilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés.

MICHAEL BOYCHUK

Directeur

M. Michael T. Boychuk est actuellement administrateur de sociétés professionnel. De juillet 2009 à juin 2015, il a été président de Bimcor Inc., le gestionnaire des investissements du fonds de pension du groupe Bell Canada. De 1999 à 2009, il a été premier vice-président et trésorier de BCE Inc. et de Bell Canada, assumant la responsabilité de toutes les activités de trésorerie et de marchés des capitaux du groupe BCE et, jusqu'en 2005, il a également été responsable de toutes les activités de fusion et d'acquisition. Il a rejoint BCE en 1997 en tant que directeur et chef de la direction de BCE Capital, la branche capital-risque de BCE Inc. M. Boychuk a commencé sa carrière chez KPMG (Peat Marwick) et a ensuite rejoint 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 Corporation (président du comité d'audit), de Corus Entertainment Inc. (comité d'audit) et de Cadillac Fairview Inc. Il est également membre du comité consultatif d'investissement de la Fondation Nunavut et de la Fondation McConnell. M. Boychuk est diplômé de l'université McGill et est actuellement membre du conseil d'administration de l'université ainsi qu'ancien président de son comité d'audit et d'investissement. Il a été nommé membre de l'Institut des comptables agréés (Québec) en 2012 et a reçu la médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II pour services publics et communautaires exceptionnels en 2013.

RICHARD G. ROY

Directeur

Entre 1998 et 2015, M. Roy a occupé divers postes de direction chez Uni-Select Inc., un chef de file de l'industrie du marché des pièces de rechange automobiles, un important distributeur de pièces automobiles et le plus grand distributeur indépendant de peinture pour applications automobiles en Amérique du Nord. M. Roy a occupé divers postes de direction au sein d'Uni-Select Inc. : de 1998 à 2007, il a exercé les fonctions de directeur financier de l'entreprise; en 2007, il a été promu au poste de directeur des opérations; et en 2008, il a été promu au poste de directeur et chef de la direction. En 2018, M. Roy a rejoint le conseil d'administration de Toromont Industries Ltd., une entreprise chef de file dans la distribution d'équipements lourds situé en Ontario, avec une présence active dans l'Est du Canada. M. Roy a été nommé président du conseil d'administration de Toromont en juillet 2021. Auparavant, il a siégé au comité d'audit de Toromont et a présidé son comité environnemental, social et de gouvernance. M. Roy a été administrateur de Dollarama Inc. de 2012 à 2021 et administrateur d'Uni-Select Inc. de 2008 à 2021. Pendant une grande partie de son mandat chez Dollarama Inc. et Uni-Select Inc., il a également présidé le comité d'audit. M. Roy est diplômé de l'École des hautes études commerciales de Montréal et détient la désignation FCPA-FCA.

DAVID G. SAMUEL

Directeur

M. Samuel a rejoint Birch Hill en 2005. Il siège au conseil d'administration de Polycor Inc. et d'Uni-Select Inc. Il a également siégé au conseil d'administration d'Aquaterra Corporation, de Cozzini, de Creation Technologies, d'EISI, de Sigma Systems, de Softchoice Corporation et de Shred-it, dont il a été le président. Avant de rejoindre Birch Hill, M. Samuel a acquis plus de 15 ans d'expérience dans le domaine du capital-investissement, des opérations, du conseil et de la banque d'investissement. M. Samuel a notamment été président de Rogers Cable (accès Internet à haut débit) et a travaillé chez McKinsey & Company et Morgan Stanley. M. Samuel est titulaire d'un MBA de la Harvard Business School et d'un HBA de la Richard Ivey School of Business de la Western University.

CARL YOUNGMAN

Directeur

M. Youngman est le fondateur, le président et le directeur et chef de la direction de Youngman & Charm, une société de conseil et de gestion de capital-investissement, et siège au conseil consultatif de Schultze Asset Management, LLC, un gestionnaire de titres en difficulté établi aux États-Unis. Depuis plus de 30 ans, il aide les entreprises publiques et privées, leurs dirigeants, les investisseurs dans les entreprises et les prêteurs aux entreprises à résoudre leurs problèmes opérationnels et financiers. M. Youngman est un membre actif de plusieurs associations professionnelles et a été l'un des fondateurs, ancien vice-président et membre du Temple de la renommée de la Turnaround Management Association. Il détient le titre de Certified Turnaround Professional (CTP) décerné par la Turnaround Management Association. M. Youngman est titulaire d'une maîtrise en gestion d'entreprise de niveau platine délivrée par l'American College of Corporate Directors. Il est titulaire d'un MBA de la Harvard Business School et d'une licence en génie électrique du Worcester Polytechnic Institute.

ANNE RISTIC

Directrice

Mme Ristic est copropriétaire et directrice générale d'Agency Employment Services (AES), une entreprise spécialisée dans la gestion de la paie, de la dotation en personnel et de l'externalisation des ressources humaines. Avant de rejoindre AES en juin 2022, Mme Ristic a été associée chez Stikeman Elliott LLP de 1995 à 2021 et a dirigé le plus grand bureau de la société en tant qu'associée codirectrice pendant plus de dix ans. Elle est reconnue en tant que meneuse dans le secteur des services juridiques et professionnels, avec plus de 20 ans d'expérience dans la gestion de la croissance, des talents, de la stratégie et des opérations juridiques. Mme Ristic a été chargée de cours en droit des entreprises à l'Université Queen's et à l'Université Western Ontario et intervient fréquemment sur des questions relatives à la gestion et aux opérations. Mme Ristic est titulaire d'une licence en droit (LL. B.) de l'Université de Toronto et est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1986.

ROBERT MCGUIRE

Directeur

M. McGuire est le fondateur de Longwing Partners LLC, une société de conseil privée. Avant de créer sa propre société, il était cadre supérieur chez MAEVA Group, une entreprise de redressement et de restructuration dont le siège se trouve à New York. De 1996 à 2020, M. McGuire a résidé à Londres, où il a occupé divers postes de haut niveau dans le secteur des services financiers, notamment en tant que responsable des activités européennes dans le domaine de l'énergie chez Goldman Sachs (1996 à 2000), responsable des activités dans le domaine de l'énergie et au Royaume-Uni chez J.P.Morgan (2000 à 2005) et co-responsable du financement des entreprises et vice-président chez J.P. Morgan Cazenove (2005 à 2010). Après avoir quitté J.P. Morgan en 2010, M. McGuire est devenu partenaire de CCMP Capital, où il a exercé les fonctions de responsable de l'Europe et de membre du comité d'investissement jusqu'en 2013. Chez CCMP, M. McGuire était associé au conseil d'administration de plusieurs entreprises en portefeuille, dont Edwards Group, une entreprise cotée au NASDAQ qui a été rachetée par la suite. Il a ensuite fondé sa propre société de conseil en fusion-acquisition, avant son retour aux États-Unis en 2020. M. McGuire siège actuellement au conseil d'administration de Blue Nord ASA, une société cotée à Oslo, où il est membre du comité ESG. Il est titulaire d'un diplôme du Boston College et d'un MBA de la Harvard Business School.



LETTRE DU PDG

DÉFINITIONS

NOTRE ENTREPRISE

NOS COLLABORATEURS

INNOVATIONS

NOTRE APPROCHE

SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

INTENDANCE
DE L'ENVIRONNEMENT ET
PARTENARIATS

NOTRE CULTURE

GOVERNANCE

CONTRÔLE DES PROGRÈS ●

PROCHAINEMENT

Contrôle des progrès ESG



Objectifs et cibles



ENVIRONNEMENTAL

Conciergerie Canada	Réduction des émissions	↻	Remplacer 75 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides d'ici à la fin de 2024.
	Dépenses durables	✓	Faire en sorte que 25 % des dépenses en produits et matériaux fassent l'objet d'une évaluation environnementale par un tiers d'ici à la fin de 2024.
Conciergerie États-Unis	Réduction des émissions	↻	Remplacer 75 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides d'ici à la fin de 2024.
	Dépenses durables	↻	Faire en sorte que 25 % des dépenses en produits et matériaux fassent l'objet d'une évaluation environnementale par un tiers d'ici à la fin de 2024.
Services complémentaires	Conception de produits durables	↻	Faire en sorte que 70 % de tous les revenus proviennent de produits bénéficiant d'une accréditation environnementale d'un tiers d'ici à la fin de 2024.
	Réacheminement des déchets	↻	Augmenter progressivement le détournement des déchets pour atteindre 60 % de détournement de la mise en décharge d'ici à la fin de 2025 dans les installations appartenant à l'entreprise.
Services techniques	Réduction des émissions	↻	Remplacer 10 % des véhicules en fin de vie par des véhicules hybrides afin d'étudier l'efficacité opérationnelle d'ici à la fin de 2024.
	Réacheminement des déchets	↻	Détourner de la mise en décharge 70 % des déchets d'ici à la fin de 2024.
	Dépenses durables	↻	Faire en sorte que 25 % des principaux fournisseurs adoptent des pratiques d'exploitation durables d'ici à la fin de 2024.
Tous		✓	Mettre en place un comité nord-américain pour l'environnement et le développement durable d'ici à la fin de 2022.

SOCIAL

Toutes les unités commerciales	Sécurité	✓	Mettre en place un comité nord-américain de la sécurité et de la santé.
	Taux de blessures enregistrables	✓	Maintenir une moyenne d'au moins 20 % inférieure au TRIR du secteur du SCIAN.
	Diversité et inclusion	↻	Augmenter de 10 % le nombre de femmes occupant des postes techniques au cours des cinq prochaines années.
	Diversité et inclusion	↻	Augmenter le nombre de femmes dans la 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 la direction au cours des trois prochaines années.
	Diversité et inclusion	✓	Mettre en place un comité nord-américain de la diversité et de l'inclusion d'ici la fin de 2022.
	Engagement communautaire	✓	12 parrainages ou projets communautaires par an.

GOUVERNANCE

Toutes les unités commerciales	Composition du conseil d'administration	✓	Augmenter la diversité du conseil d'administration à au moins 25 % d'ici la fin de 2024.
--------------------------------	---	---	--



Prochainement

Bienvenue chez UKG

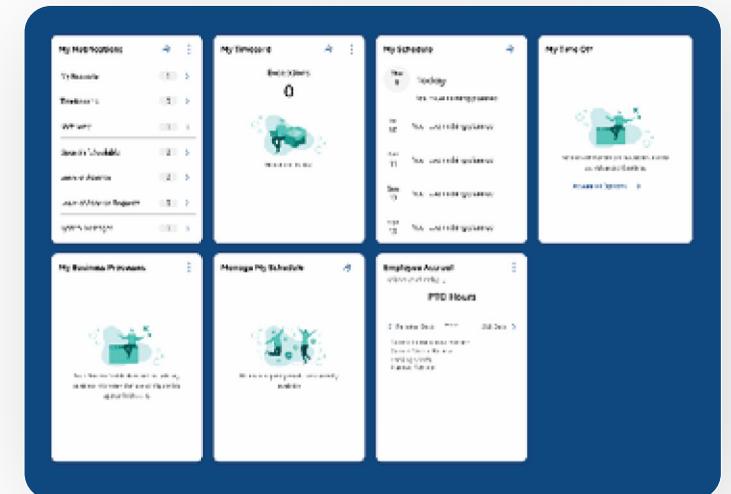
GDIGC est fière de mettre en œuvre un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) centralisé avec Ultimate Kronos Group (UKG). UKG est une solution de gestion des RH et de la main-d'œuvre et GDIGC déploiera cet outil aux États-Unis et au Canada en 2023, avec le soutien d'Ernst & Young.

Il s'agit d'un projet passionnant, car il fournira une plateforme commune pour toutes les données et capacités en matière de RH.



Grâce à ce projet, GDIGC bénéficie notamment des avantages suivants :

- un outil centralisé en libre-service pour les employés permettant d'accéder et de mettre à jour les informations RH en ligne essentielles, rapidement et depuis n'importe où;
- des services de gestion du temps rationalisés avec des options d'automatisation et de libre-service;
- un meilleur positionnement lors des appels d'offres pour les marchés publics, car une solution d'acquisition de talents est généralement demandée;
- des équipes RH, paie et opérations équipées pour soutenir les employés dans les domaines du recrutement, de l'intégration, de l'apprentissage, de la planification et de la gestion des talents, permettant à GDIGC de mieux planifier ses activités, de rester organisée et d'améliorer considérablement l'expérience des employés.



“

GDIGC est fière de mettre en œuvre un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) centralisé avec Ultimate Kronos Group (UKG).



Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et de vos questions concernant ce rapport ESG. Veuillez nous envoyer un courriel à ESG@gdi.com.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux.

