GDI Services aux immeubles

2025

Rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG)



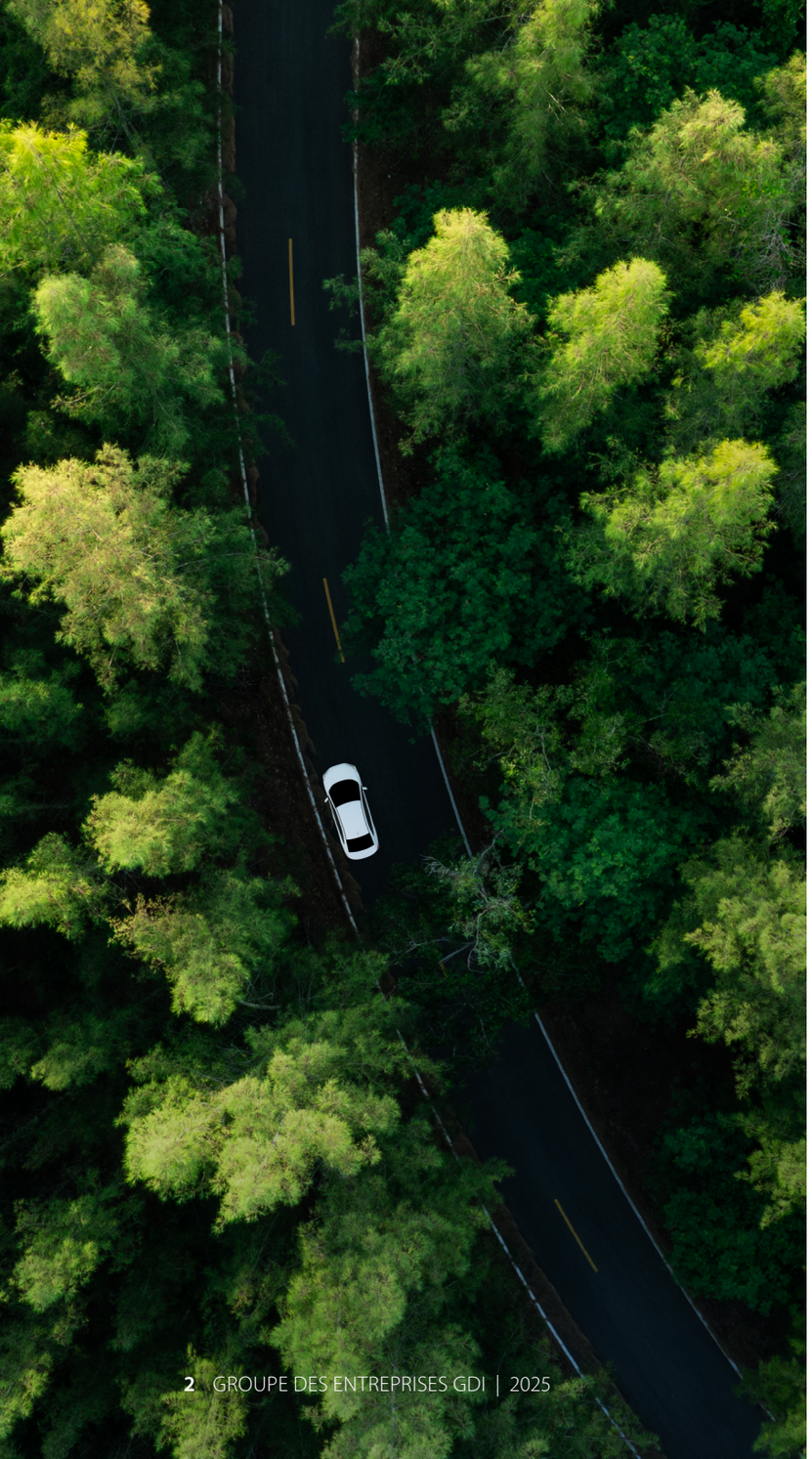


Table des matières

Matières	2
Lettre du PDG	3
Définitions	4
Notre entreprise	5
Nos employés	10
Innovation	14
Notre approche	22
Santé et sécurité	28
Code d'éthique et responsabilité	32
Gérance environnementale et partenariats	36
Culture d'entreprise	44
Gouvernance	50
Contrôle des progrès ESG	54



Lettre du PDG

J'ai le plaisir de présenter notre rapport annuel ESG pour 2025 qui met en lumière l'engagement du Groupe des entreprises GDI (GDIGC) et de son conseil d'administration à poursuivre avec force et détermination nos efforts en matière de durabilité environnementale, de programmes sociaux et sociétaux en lien avec notre vision d'entreprise, ainsi que de bonne gouvernance au sein de nos groupes d'affaires.

Nous avons maintenu notre engagement envers la croissance interne en 2024 et sommes impatients de réaliser de nouveaux progrès dans ce domaine en 2025. Dans le rapport ESG de l'année dernière, j'ai eu le plaisir d'annoncer que nous avions dépassé le cap des 2 milliards de dollars de revenus, avec pour objectif de franchir les 2,5 milliards de dollars en 2025. GDIGC se trouve dans une position solide, affichant des tendances positives tant en ce qui a trait à la croissance interne qu'aux acquisitions stratégiques.

Nous avons également constaté une maturation positive de nos efforts en matière d'ESG. L'inclusion continue des membres de notre organisation dans les aspects de direction des questions ESG et l'élargissement de nos efforts à toutes les régions du groupe se sont concrétisés. Avec la publication du rapport de cette année, vous remarquerez une transition vers un rapport davantage axé sur les données, en particulier dans les domaines des RH, de la sécurité et de la durabilité environnementale, où nous avons réalisé des investissements financiers importants dans la main-d'œuvre professionnelle, les systèmes automatisés et même des programmes tiers nous permettant de maintenir le dynamisme de nos programmes et d'atteindre nos objectifs fixés d'année en année.

En tant qu'entreprise, notre engagement envers nos initiatives ESG demeure une pierre angulaire de notre succès global, et ce, en raison de la corrélation directe qui, selon moi, existe entre notre façon de tenir compte de l'environnement dans l'exercice de nos activités, nos initiatives sociales et notre bonne gouvernance, et notre succès en matière de croissance interne, d'augmentation de la satisfaction des clients et de capacité à fournir des services de la plus grande qualité à nos clients, tout en étant une entreprise citoyenne. Tout cela est possible grâce aux efforts des employés motivés qui, chaque jour, travaillent d'arrache-pied pour offrir ces services de manière sécuritaire et professionnelle. Nous les célébrons et continuons de promouvoir un environnement où ils peuvent croître et s'épanouir en toute sécurité, tant sur le plan professionnel que personnel.

C'est avec optimisme et courage dans nos efforts en matière d'ESG que nous présentons ce rapport et réaffirmons notre engagement à poursuivre nos efforts dans tous les aspects de l'ESG.

Cordialement,

Claude Bigras

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

Le Groupe des entreprises GDI (GDIGC) est un chef de file nord-américain en matière de services aux installations qui exerce ses activités au Canada et aux États-Unis. Notre portefeuille complet comprend des services aux entreprises, une expertise technique, des services de franchisés gérés et une gamme durable de produits chimiques respectueux de l'environnement et de fournitures connexes.

L'engagement de GDIGC envers la technologie, la sécurité, la qualité, la santé et la durabilité de pointe est évident dans tous les aspects de nos opérations. Grâce au dévouement de nos quelque 28 000 employés dans plus de 60 bureaux régionaux, nous offrons constamment l'excellence dans les installations de nos clients.

Avec près d'un siècle d'expérience, GDIGC est particulièrement bien placé pour répondre aux besoins changeants de nos clients et de l'industrie. Notre innovation technologique, notre solidité financière et notre engagement envers la société et la planète nous permettent d'offrir une satisfaction et une valeur exceptionnelles à nos clients. Nous y parvenons en fournissant des capacités de pointe dans les services aux installations, l'assainissement de la fabrication d'aliments et les services techniques avancés, y compris l'expertise mécanique et CVC. Nos clients couvrent un large éventail de secteurs, y compris la vente au détail, l'industrie, l'éducation, l'hôtellerie, les soins de santé et l'aviation.

Chez GDIGC, notre expertise mondiale combinée à une approche localisée garantit l'excellence du début du projet à la fin. En tant que société cotée en bourse (TSX) de 2,4 milliards de dollars, nous offrons stabilité et fiabilité tout en maintenant le service personnalisé et l'attention ciblée que nos clients attendent sur chaque projet.

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





LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Notre groupe d'entreprises

GDI Integrated Facility Services

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.

MODERN

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.



AINSWORTH

SERVICE TECHNIQUE DE HAUTE QUALITÉ

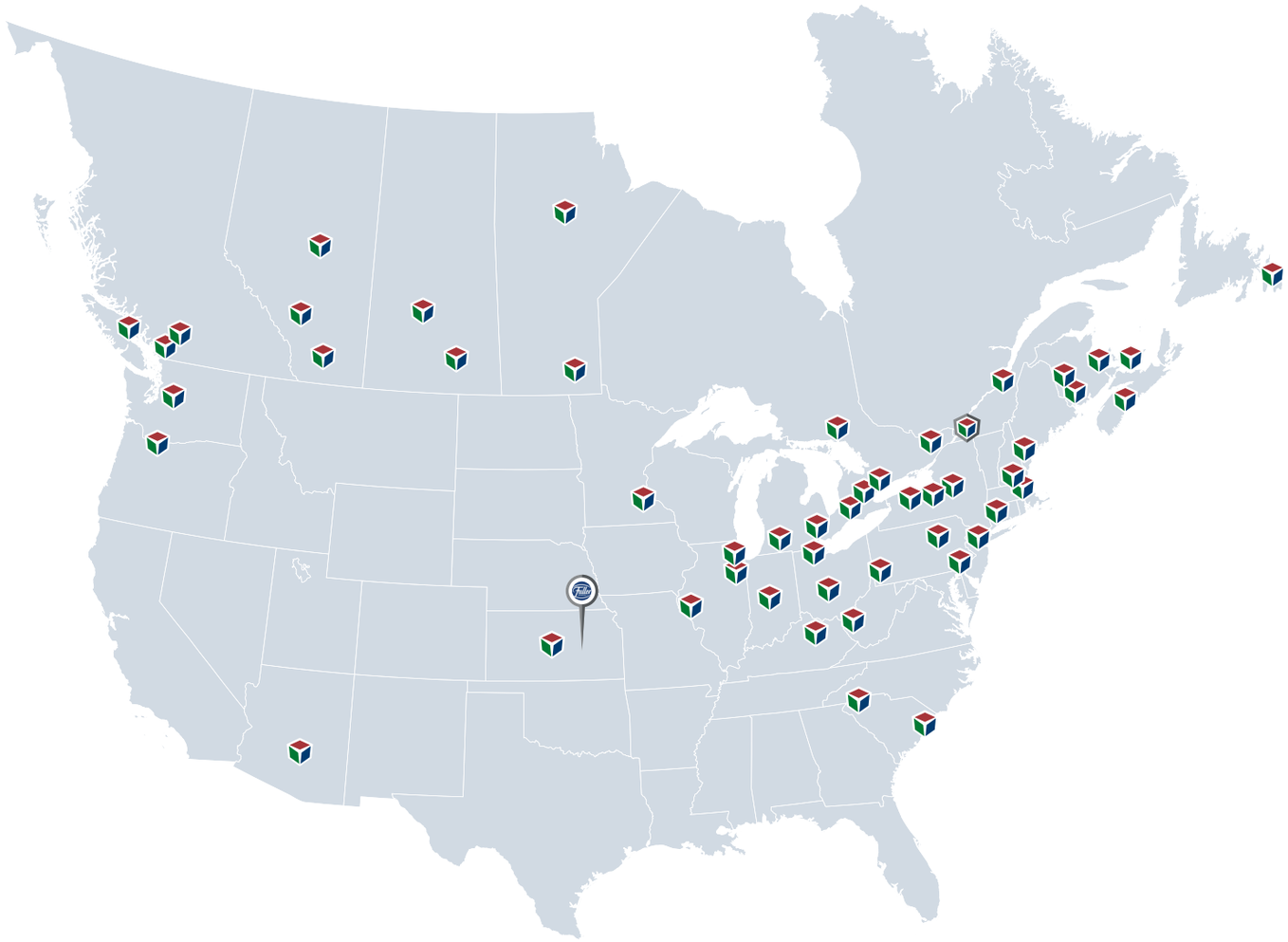
Ainsworth fournit des services techniques de haute qualité, y compris CVC, conception-construction, électricité, gestion de l'énergie, solutions innovantes et automatisation des bâtiments pour les clients institutionnels, commerciaux, résidentiels, sanitaires et industriels dans toute l'Amérique du Nord. 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 portée

GDI Services aux immeubles est un chef de file nord-américain de services aux installations, présente au Canada et aux États-Unis. GDI se distingue par ses compétences et une expertise inégalée dans le secteur, offrant des solutions complètes en entretien ménager, services techniques, gestion de franchises d'entretien, ainsi qu'une gamme de produits chimiques et de fournitures de qualité supérieure.

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 28,000 employés répartis dans plus de 60 bureaux régionaux au Canada et aux États-Unis.



Siège social

Emplacements

Installations de fabrication

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

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.

Certifications de tiers et partenaires

	SERVICES DE CONCIERGERIE				SERVICES TECHNIQUES		SERVICES COMPLÉMENTAIRES
	GDI Canada	GDI U.S.A	GDI Quebec	Modern Cleaning	Ainsworth Canada	Ainsworth U.S.A	Greenlabs Chemical Solutions
ISO 9001	✓	✓	✓		✓		
ISO 14001	✓	✓	✓				
CIMS/CIMS-GB	✓	✓	✓				
ISNETWORLD	✓	✓			✓	✓	
Complyworks	✓		✓	✓	✓		
Avetta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Contractorcheck	✓		✓		✓		
Cert. de reconnaissance (COR)	✓				✓		
Lic. d'importation Santé Canada							✓
Licence d'établissement EPA							✓
Ecovadis	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vetted		✓					
Assurance fournisseurs		✓					
Accréditation RealPage		✓					
Vero Data Management Systems		✓					



LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Nos employés

En 2024, notre équipe comptait environ 27 498 personnes uniques au Canada et aux États-Unis.

Notre investissement dans la plate-forme UKG HRIS marque une étape importante dans l'amélioration de la transparence autour de la composition diversifiée de notre main-d'œuvre. Ce système nous permettra de commencer à présenter des rapports détaillés sur les principaux paramètres de la diversité, y compris la race ou l'origine ethnique, l'identité de genre, le handicap et l'orientation sexuelle, conformément aux règlements locaux et fédéraux applicables.

Les données seront recueillies dans le cadre d'un processus d'autodéclaration respectueux et volontaire après l'embauche, ce qui nous permettra d'obtenir des informations significatives sur la diversité de notre équipe. Cette initiative appuie notre engagement à l'égard de pratiques durables et inclusives en matière de personnes et veille à ce que nos stratégies favorisent un milieu de travail où toutes les personnes sont représentées et valorisée.

Embauches

22,151

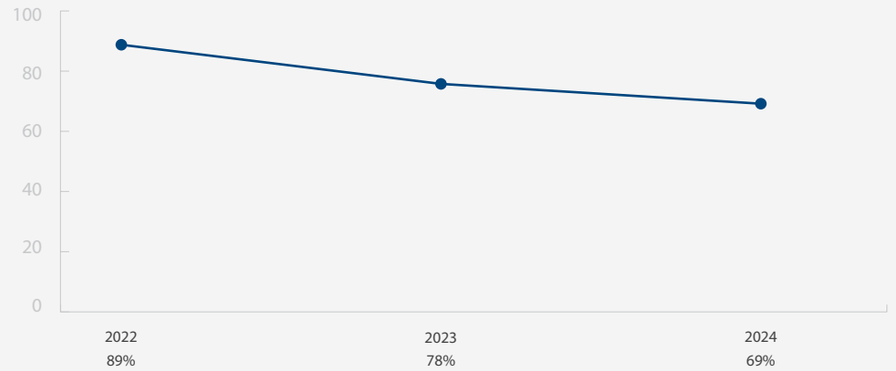
Départs

19,057

Taux de roulement total

69%

Nettement inférieur à la moyenne estimée du secteur



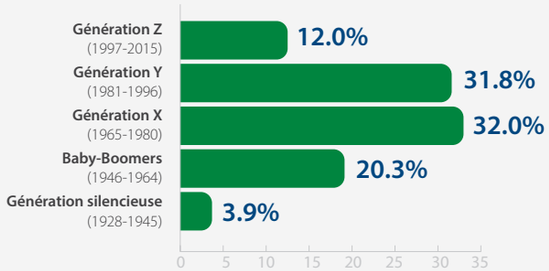
Genre

45.4%
femmes

54.6%
hommes

0.1%
non divulgué

Groupes d'âge



PRATIQUES ÉQUITABLES

Avancer avec détermination

Notre initiative en matière de pratiques équitables continuera de soutenir l'accès et la réussite des employés, la collaboration, un fort sentiment d'appartenance chez tous les employés de GDI, ainsi que le respect des lois.

Nous soutenons une prise de décision fondée sur le mérite en nous demandant : « Comment trouver et retenir les meilleures personnes? ». Nous continuerons à appuyer les programmes de formation destinés à nos gestionnaires qui encouragent la réflexion sur les obstacles et les biais pouvant nuire à la prise en compte de l'ensemble des talents disponibles.



TRAVAUX EN COURS ET RÉSULTATS

Partenariats avec les communautés autochtones

GDIGC a fait appel à IFS Indigenous Financial Solutions, un consultant externe, afin de nous aider à établir des partenariats financiers et socio-économiques avec les communautés autochtones. La portée de cette initiative comporte quatre phases :

Phase d'évaluation : identifier les besoins en matière de partenariat de GDI et évaluer les modèles de collaboration autochtone appropriés ainsi que procéder à une analyse des opportunités.

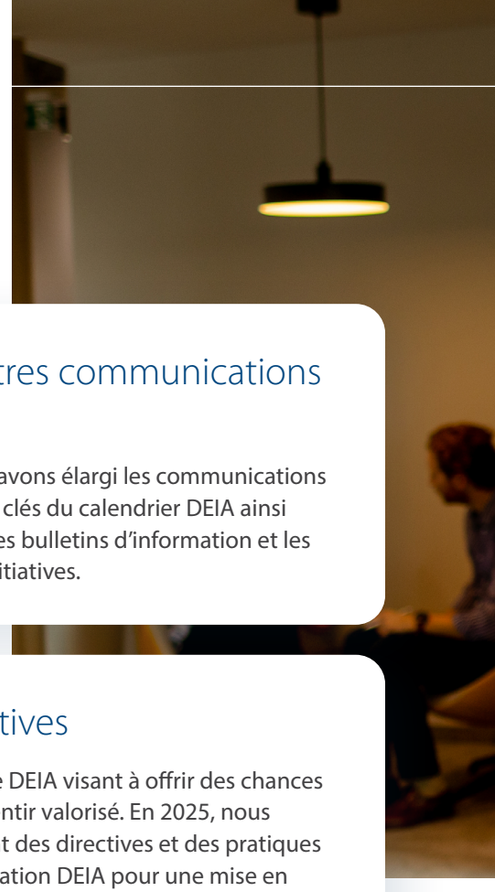
Phase d'élaboration de la stratégie : formaliser une stratégie de partenariat, incluant une feuille de route pour la mobilisation et des critères de sélection alignés sur les opportunités.

Phase d'identification et de facilitation des partenariats : identifier des partenaires potentiels, établir des liens et faciliter les discussions préliminaires.

Phase de mise en œuvre et de soutien : aider à formaliser les partenariats, assurer la conformité en matière de gouvernance et fournir un soutien consultatif continu.

Diversification démographique du personnel, par ex. LGBTQ+ et Autochtones

Comme la référence changeait constamment en raison des acquisitions de GDI, nous avons retiré les données démographiques quantitatives du dernier rapport ESG. Nous inclurons toutefois les personnes issues de la communauté LGBTQ+ et les Autochtones dans les définitions de diversité de GDI et dans les initiatives futures du comité DEIA.



Site Web, bulletin d'information et autres communications DEIA

En partenariat avec le Service de marketing de GDI, nous avons élargi les communications et la campagne de sensibilisation en misant sur des dates clés du calendrier DEIA ainsi que les profils des employés. Nous utilisons le site Web, des bulletins d'information et les réseaux sociaux pour promouvoir le comité DEIA et ses initiatives.

Guide, politiques, procédures et directives

En 2024, GDI a établi une politique formelle en matière de DEIA visant à offrir des chances égales à chaque membre de l'équipe d'exceller et de se sentir valorisé. En 2025, nous poursuivons la préparation d'un manuel DEIA comprenant des directives et des pratiques exemplaires. Nous avons testé plusieurs modules de formation DEIA pour une mise en œuvre potentielle à l'échelle de GDIGC.

Formation

À la fin de 2024 et au début de 2025, nous avons organisé des formations en direct sur la diversité et l'inclusion pour les dirigeants. À la suite de cette formation, nous avons mis en place trois cours de formation autonomes portant sur : (i) les biais inconscients, (ii) la compétence culturelle et (iii) le soutien allié. Ces cours sont conçus pour aider les dirigeants à créer des environnements de travail inclusifs et portent notamment sur la fusion des cultures (de l'accueil de nouveaux membres au sein de l'équipe aux nouvelles acquisitions), le recrutement diversifié pour soutenir notre croissance continue et notre rôle de leader afin de promouvoir des espaces de travail ouverts et inclusifs.



Projet pilote sur la diversité des fournisseurs

Nous avons terminé un projet pilote afin d'identifier le nombre et les dépenses liées aux fournisseurs issus de la diversité comme point de départ pour créer des programmes offrant une égalité des chances aux fournisseurs qui pourraient autrement être exclus de notre chaîne d'approvisionnement. Les résultats de ce projet pilote serviront de référence et de modèle de diversité des fournisseurs pour les unités d'affaires de GDIGC. Les résultats initiaux ont montré la nécessité d'attirer une plus grande diversité de fournisseurs dans notre bassin de fournisseurs

Total des fournisseurs actifs	10,000
Total des fournisseurs issus de la diversité identifiés	13
Ratio de fournisseurs issus de la diversité	Moins de 1 %
Dépenses totales	$420M
Dépenses totales auprès des fournisseurs issus de la diversité	$1.2M
Ratio des dépenses provenant de fournisseurs issus de la diversité par rapport au total	Moins de 1 %

NOS PROCHAINES ÉTAPES INCLUENT

1. Procéder à un test bêta élargi en 2026, incluant l'identification des fournisseurs certifiés et l'accompagnement des fournisseurs non certifiés en vue de l'obtention de leur certification.

2. Tirer parti des possibilités existantes, par exemple les fournisseurs issus de la diversité présentés par CAMSC et NMSDC.

3. Mener une campagne de sensibilisation en ligne via le site Web, lancer des invitations à soumissionner et à participer à nos programmes d'achats, et présenter des webinaires.

4. Offrir une formation de remise à niveau aux équipes d'approvisionnement et d'achats sur le code de conduite des fournisseurs de GDI, la diversité des fournisseurs et les minerais de conflit, c'est-à-dire la conformité pour les minerais dans nos produits provenant de pays politiquement instables.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Innovation

Fotofinish

FotoFinish

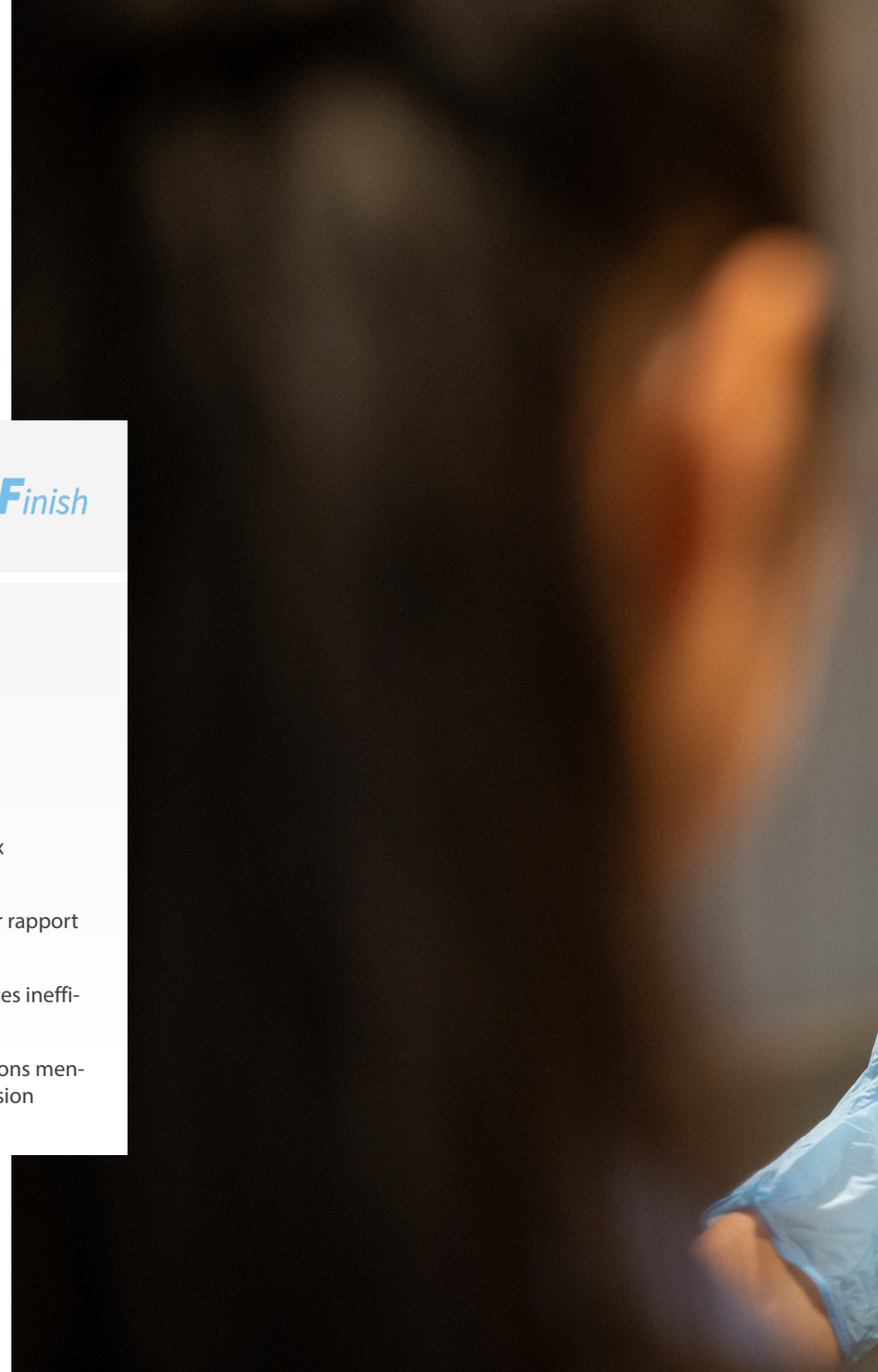
FotoFinish aide à améliorer la qualité du service et l'efficacité opérationnelle en éliminant notamment

— La visibilité limitée sur les zones assignées aux préposés à l'entretien ménager

— L'incertitude concernant le travail effectué par rapport à ce qui est requis

— Une répartition et une utilisation des ressources inefficaces

— Une trop grande dépendance aux 12 inspections mensuelles et le risque de lacunes dans la supervision



Résumé des activités de 2024

— Poursuite de l'amélioration de l'application avec de nouvelles fonctionnalités :

- Ajout de la fonction « itinéraire du superviseur » permettant le suivi des visites par le superviseur avec validation photo
- Création du système de « billets OPS » pour consigner les déficiences et centraliser leur résolution dans le système FF
- Ajout de la fonction de registre numérique des déversements pour consigner les incidents
- Inclusion de photos du déversement, des informations clés et de sa résolution validée par photo

— Début de la définition des améliorations futures potentielles :

- Fonction de liste de contrôle qui fournira au préposé une liste claire des exigences par type de pièce
- Suivi périodique des tâches avec validation photo de l'exécution

— Sondage sur la propreté permettant aux clients de donner une rétroaction en temps réel.

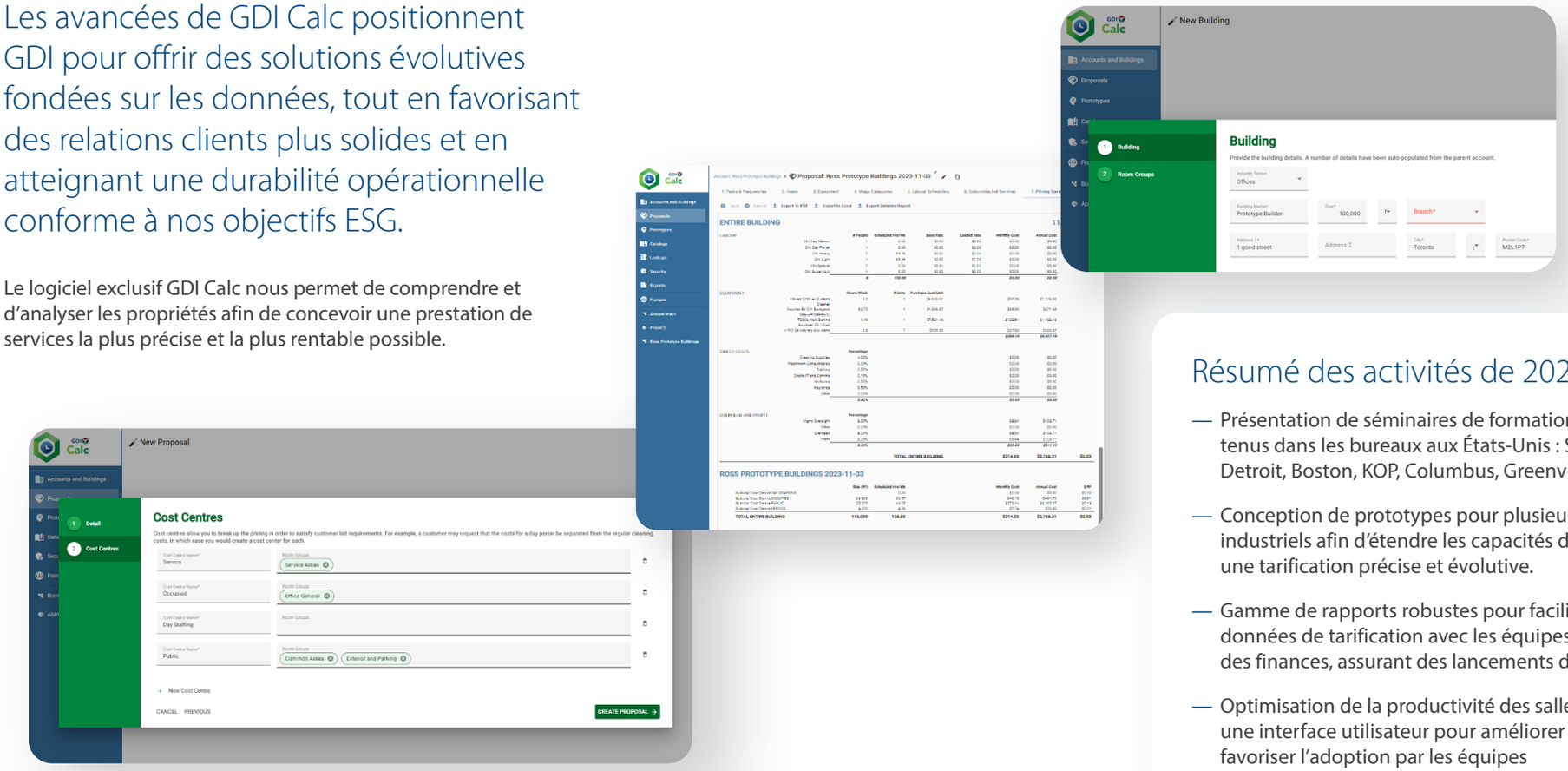


LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

GDI Calc

Les avancées de GDI Calc positionnent GDI pour offrir des solutions évolutives fondées sur les données, tout en favorisant des relations clients plus solides et en atteignant une durabilité opérationnelle conforme à nos objectifs ESG.

Le logiciel exclusif GDI Calc nous permet de comprendre et d'analyser les propriétés afin de concevoir une prestation de services la plus précise et la plus rentable possible.



Résumé des activités de 2024

- Présentation de séminaires de formation et d'initiation tenus dans les bureaux aux États-Unis : Seattle, Chicago, Detroit, Boston, KOP, Columbus, Greenville
- Conception de prototypes pour plusieurs secteurs industriels afin d'étendre les capacités de GDI Calc pour une tarification précise et évolutive.
- Gamme de rapports robustes pour faciliter le partage des données de tarification avec les équipes des opérations et des finances, assurant des lancements de contrats fluides.
- Optimisation de la productivité des salles/tâches, avec une interface utilisateur pour améliorer la convivialité et favoriser l'adoption par les équipes

Présentation de GDI Inspect : Révolutionner la gestion des inspections

GDI Inspect, un logiciel d'inspection, conçu pour répondre aux besoins uniques de nos clients et des équipes opérationnelles sur le terrain.

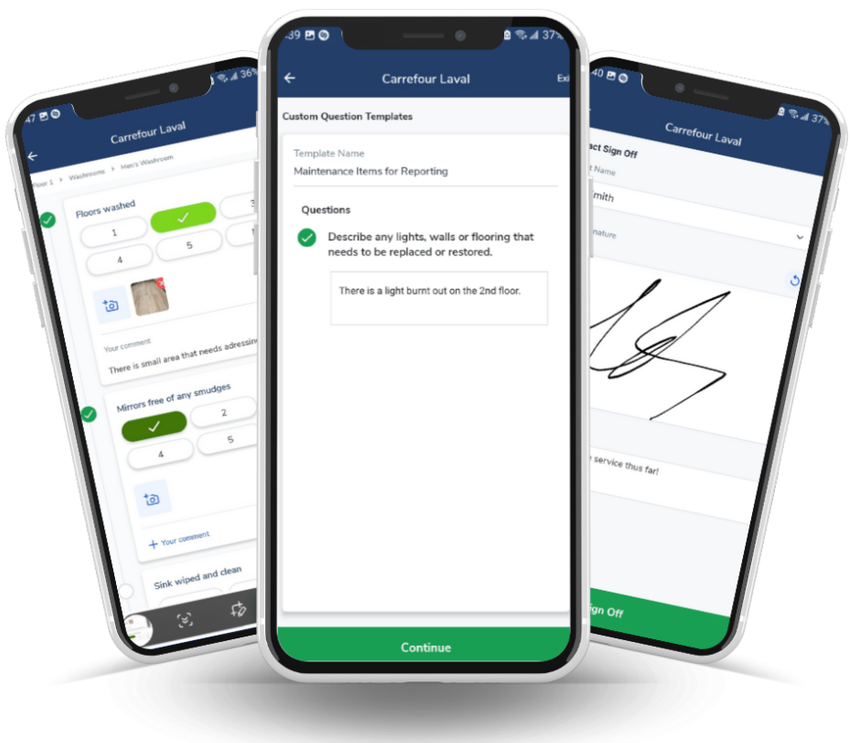
FONCTIONNALITÉS ET AVANTAGES

- Inspections personnalisables
- Suivi des déficiences
- Notifications automatisées
- Analyse des tendances
- Entretien proactif
- Portail client

Objectif de déploiement :
T1 2025

Résumé des activités de 2024

- Achèvement des ajustements techniques côté serveur pour le lancement pilote de l'application
- Achèvement de la configuration administrative côté serveur de l'application (permissions, modèles de notation, types de zones, etc.)
- Établissement du plan de mise en œuvre pour les régions pilotes
- Début du chargement des données des bâtiments pilotes dans le système



LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

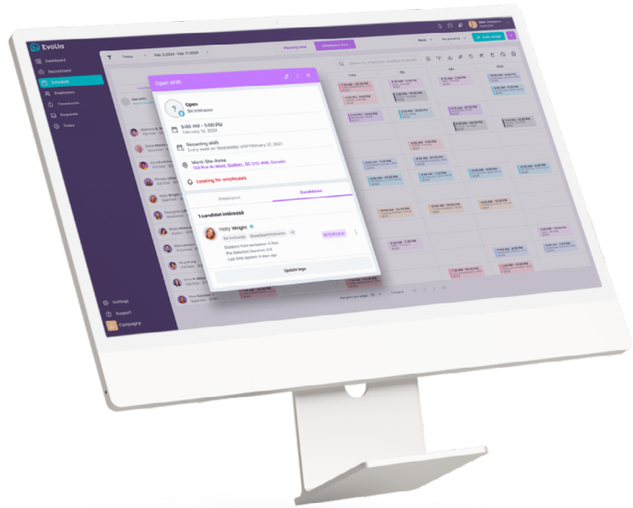
Evolia

Faire progresser la gestion de la main-d'œuvre avec Evolia

En 2023, GDI a lancé la phase de test de la plateforme Evolia à l'Université Laval à Québec afin de moderniser et d'améliorer les processus de gestion de la main-d'œuvre. Ce système innovant vise à automatiser la planification, à optimiser le déploiement du personnel et à améliorer la communication entre la direction et les employés, en s'alignant sur l'engagement de GDI envers l'efficacité opérationnelle et le bien-être des employés.

Si les tests s'avèrent réussis, la plateforme sera mise en place pour tous les clients des succursales du Québec en 2024 dans le cadre d'un essai prolongé.

Cela ouvrira la voie à un déploiement progressif dans toutes les branches GDI après des améliorations de processus.



Principaux avantages

— **Planification automatisée**
Réduit les efforts manuels et les tâches administratives.

— **Réduction des conflits**
Minimise les conflits d'horaire et les heures supplémentaires grâce à une planification optimisée.

Mises à jour en temps réel

— Mises à jour transparentes des horaires pour les gestionnaires et les employés, assurant l'équité et l'accessibilité.

Conformité réglementaire

— Assure le respect des lois du travail et des politiques de l'entreprise.

Accessibilité mobile

— L'application mobile conviviale rationalise la gestion et la communication des quarts de travail.

Amélioration de la productivité

— Favorise l'efficience opérationnelle et l'efficacité de la main-d'œuvre.

En tirant parti d'Evolia pour recruter, planifier et gérer le personnel, GDI fait progresser ses engagements ESG en matière d'innovation, d'excellence opérationnelle et de promotion d'une main-d'œuvre plus engagée et productive.

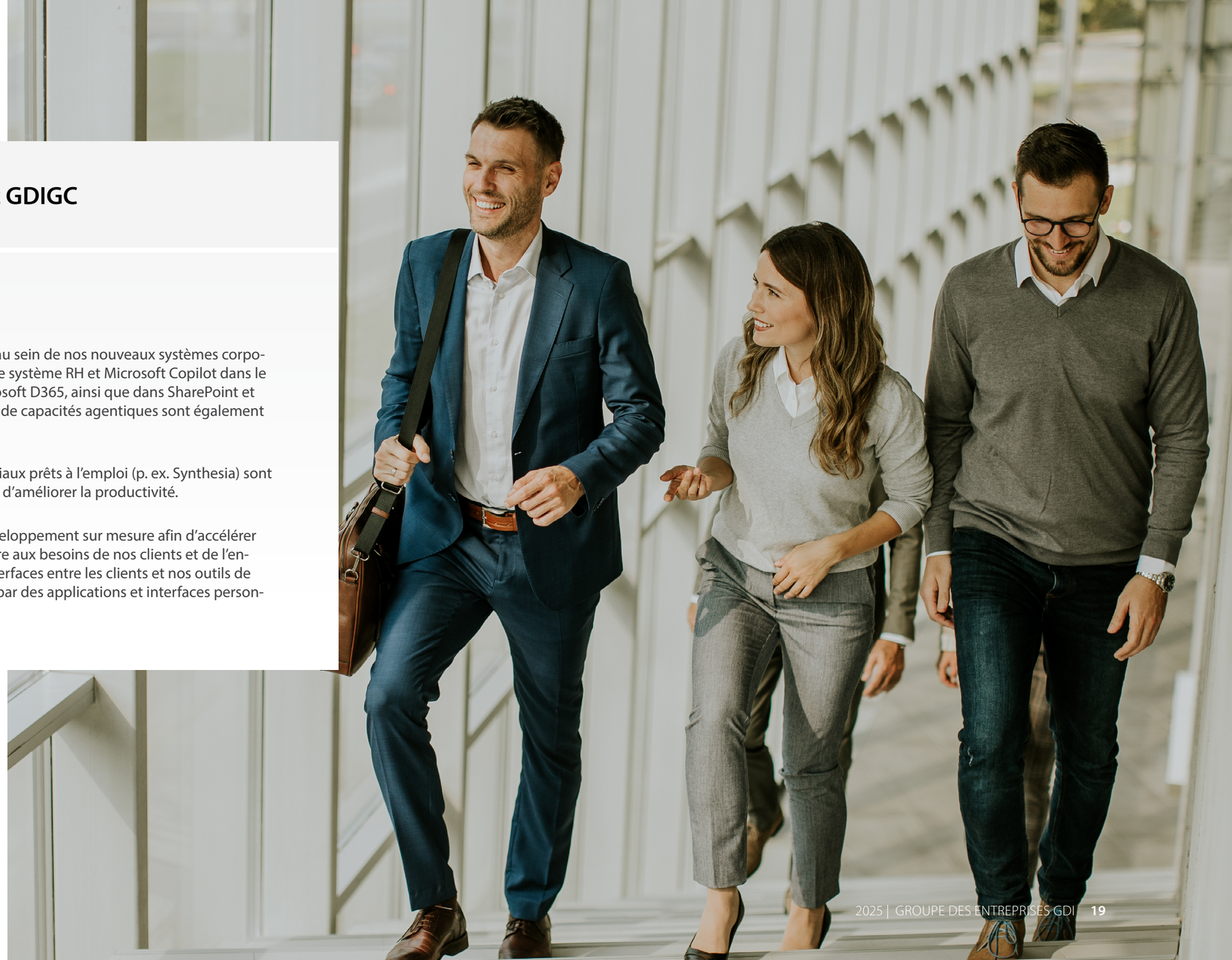
Adoption de l’IA chez GDIGC

IA chez GDIGC

— Nous exploitons des outils d’IA au sein de nos nouveaux systèmes corporatifs, tels que BryteAI dans notre système RH et Microsoft Copilot dans le cadre de l’implantation de Microsoft D365, ainsi que dans SharePoint et la suite Office. Des agents dotés de capacités agentiques sont également utilisés.

— Divers autres produits commerciaux prêts à l’emploi (p. ex. Synthesia) sont employés lorsque pertinent afin d’améliorer la productivité.

— L’IA est aussi utilisée pour le développement sur mesure afin d’accélérer la mise en marché et de répondre aux besoins de nos clients et de l’entreprise, notamment par des interfaces entre les clients et nos outils de services sur le terrain, ainsi que par des applications et interfaces personnalisées.



LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Monopod

Mise en œuvre complète et fonctionnement efficace :

— Réduction de plus de 80 % des emballages en plastique et en carton ondulé.
— Réduction de l'empreinte carbone.
— Réduction des dépenses de logistique et d'entreposage.
— Certifié Green Seal, indiquant un impact environnemental réduit.
— Obtention du prix Meilleure solution de développement durable de CBRE Global Workplace.






Washrooms
T300
GDI AINSWORTH

Notre approche

2020-2022

- **Formation et expansion des comités ESG**

  Mise en place de comités ESG interfonctionnels pour orienter les initiatives de développement durable, avec un élargissement des membres afin de renforcer l'expertise et de traiter des questions ESG complexes.

- **Réalisation des évaluations de matérialité ESG et de l'analyse des forces, des faiblesses, des possibilités et des menaces (FFPM)**

  Réalisation d'évaluations pour cerner et prioriser les principaux enjeux ESG. Les évaluations ont été complétées par une analyse afin d'évaluer les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces en matière de performance ESG.

- **Évaluations de référence sur les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance**

  Collecte et analyse de données sur les principaux indicateurs de performance pour les comparer aux normes.

- **Mise en œuvre de plans d'action pluriannuels et d'indicateurs de performance clés**

  Établissement et exécution de plans d'action avec des cibles mesurables pour améliorer la performance ESG.

- **Intégration de l'ESG dans l'identité d'entreprise**

  Intégration des considérations ESG dans la culture organisationnelle et les processus de prise de décision.

- **Accent sur la création de valeur à moyen et long terme**

  Engagement envers une croissance durable qui trouve un équilibre entre performance économique, responsabilité environnementale et responsabilité sociale.

2023-2024

- **Amélioration des systèmes de suivi et de collecte de données**

  Mise en œuvre de systèmes avancés de suivi et de collecte de données à l'échelle de l'entreprise, facilitant la production de rapports simplifiés et élargissant l'éventail de données pour une analyse complète.

- **Programmes de formation et de mobilisation des employés**

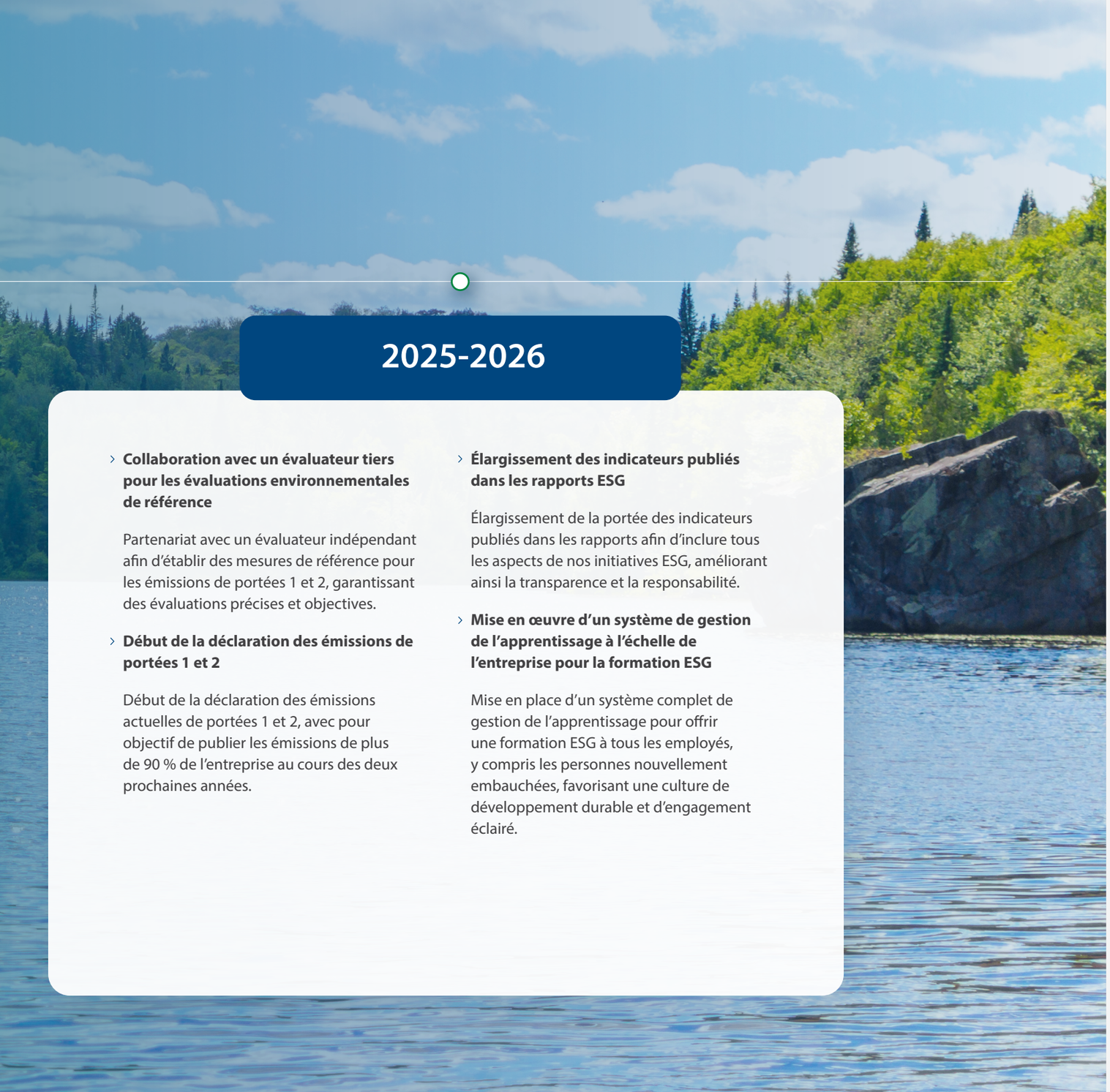
  Création de programmes de formation pour approfondir la compréhension des employés de nos initiatives ESG, encourageant leur participation active tant au sein de GDIGC que dans leur vie personnelle.

- **Publication des analyses des indicateurs de performance clés (IPC)**

  Lacement de la publication d'analyses de données issues de divers IPC, favorisant la transparence et la prise de décision éclairée.

- **Début des évaluations environnementales de portées 1 et 2**

  Lancement des évaluations des émissions de portées 1 et 2 afin d'identifier les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes et d'établir les fondements de stratégies de réduction ciblées.



2025-2026

- **Collaboration avec un évaluateur tiers pour les évaluations environnementales de référence**

  Partenariat avec un évaluateur indépendant afin d'établir des mesures de référence pour les émissions de portées 1 et 2, garantissant des évaluations précises et objectives.

- **Début de la déclaration des émissions de portées 1 et 2**

  Début de la déclaration des émissions actuelles de portées 1 et 2, avec pour objectif de publier les émissions de plus de 90 % de l'entreprise au cours des deux prochaines années.

- **Élargissement des indicateurs publiés dans les rapports ESG**

  Élargissement de la portée des indicateurs publiés dans les rapports afin d'inclure tous les aspects de nos initiatives ESG, améliorant ainsi la transparence et la responsabilité.

- **Mise en œuvre d'un système de gestion de l'apprentissage à l'échelle de l'entreprise pour la formation ESG**

  Mise en place d'un système complet de gestion de l'apprentissage pour offrir une formation ESG à tous les employés, y compris les personnes nouvellement embauchées, favorisant une culture de développement durable et d'engagement éclairé.

> S'engager pour une croissance durable qui concilie performance économique, gestion de l'environnement et responsabilité sociale.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Facteurs clés

Principaux moteurs et facteurs de différenciation concurrentiels

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

— Employeur de choix.
— Ampleur des ressources locales et nationales.
  • Capacités, compétences et confiance pour soutenir l'entreprise.
— Confiance dans la transition.
  • Chef de projet de transition et approche méthodologique de gestion de projet pour la transition.
— Ressources qui se consacrent entièrement à la santé et sécurité ainsi qu'à l'expérience client.
— Application de gestion Voila!

PROPRETÉ EN SANTÉ

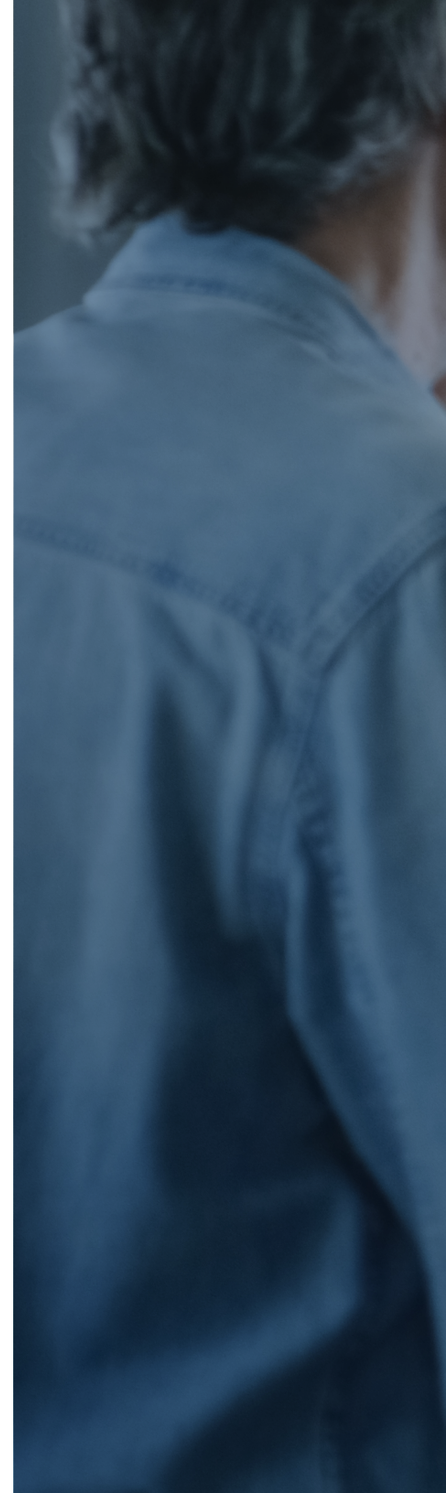
— Chef de file dans le marché, nous utilisons une approche de gestion complète fondée sur les leçons apprises et les procédures conçues pendant la COVID. Nous mettons à jour et formalisons également nos procédures opérationnelles pour être prêts à faire face à toute éventuelle problématique de santé émergente, et améliorons simultanément notre niveau de nettoyage standard.
— Certificat de conformité.
  • Responsabilité de notre part pour assurer la mise en œuvre.
— Formation continue et développement du personnel sur les améliorations et les nouvelles procédures / politiques.

INTÉGRATION VERTICALE

— Ainsworth, GDI & Modern.
  • Génération de meilleurs résultats pour les clients.
  • Avantages financiers grâce à l'intégration des services et de l'approvisionnement en produits chimiques/équipements.

INNOVATION

— FotoFinish et FotoFeedback offrent une assurance qualité inégalée.
  • Gestion proactive, responsabilité, efficacité, meilleure supervision et mesure objective des résultats.
— Robotique.
  • Qualité améliorée et efficacité accrue
— Plateforme XOi Vision.
  • Permet aux techniciens de prendre des photos, des vidéos et des notes selon un flux de travail prédéfini.
— Tableau de bord QAI.
  • Informations sur le bien-être dans le bâtiment.





> 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.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Principales parties prenantes en matière d'ESG

Voici nos principales parties prenantes en matière d'ESG ainsi que leurs attentes envers GDI :

INVESTISSEURS

Les investisseurs utiliseront les critères ESG pour orienter leurs décisions et s'attendront à une meilleure divulgation des informations, à des rapports améliorés et à une plus grande responsabilité.

CLIENTS

Les nouveaux clients et les clients existants s'attendent à ce que nous soutenions leurs initiatives visant à offrir chaque jour des environnements de travail propres, sains et durables, et que nous faisions preuve de transparence en ce qui concerne les relations de travail et la sécurité.

EMPLOYÉS

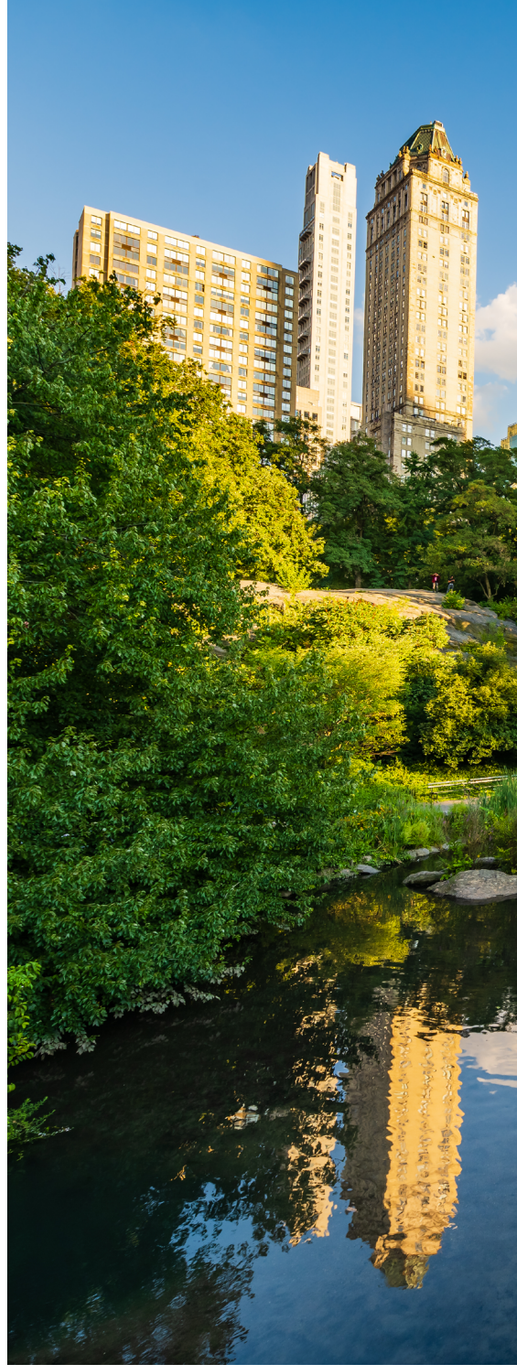
Les employés veulent travailler pour une entreprise qui partage des valeurs semblables aux leurs.
Les jeunes générations sur le marché du travail s'attendent à ce que leur employeur assume des responsabilités en matière d'ESG.

FOURNISSEURS

Chez GDIGC, nous reconnaissons l'importance d'être un partenaire responsable pour nos fournisseurs, car nous représentons leurs produits au sein de nos opérations. Conformément à notre engagement à favoriser des pratiques commerciales inclusives, nous mettons la dernière main à un programme de diversité des fournisseurs conçu pour faciliter l'engagement avec des fournisseurs diversifiés qualifiés. Ce programme vise à aider ces fournisseurs à faire affaire avec GDIGC et aide les fournisseurs existants à obtenir des certifications de diversité. **Nous prévoyons de lancer des tests bêta de ce programme à la fin de 2024, avec un déploiement complet dans toutes les divisions de l'entreprise prévu pour 2025.**

ASSOCIATIONS SECTORIELLES

Les associations sectorielles s'attendent à ce que GDIGC gère ses activités de manière durable et respectueuse de l'environnement..





Accent mis sur l'ESG

GDIGC prend en compte les critères ESG dans tout ce que nous faisons. Nous nous engageons à acquérir une compréhension complète de notre impact en matière d'ESG, ainsi qu'à démontrer notre engagement envers l'amélioration continue et l'évolution dans ces domaines.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Assurer la sécurité de nos employés et des employés de nos clients grâce à nos programmes « Propreté en santé » et à nos programmes de sécurité. Ces derniers ont été étendus à l'ensemble de l'entreprise grâce à notre comité ESS mondial, à un nombre accru de professionnels de la sécurité sur le terrain et à des cadres qui consacrent tous leurs efforts à assurer la sécurité dans l'ensemble de l'entreprise.

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Code d'éthique, service d'assistance téléphonique en lien avec le code d'éthique, code de conduite des fournisseurs, risques émergents – préparation aux pandémies et épuisement des ressources naturelles, et délégation de l'autorité.

GÉRANCE DE L'ENVIRONNEMENT ET PARTENARIATS

Protéger l'environnement grâce à des pratiques durables comme la réduction des gaz à effet de serre (GES) et des déchets, ainsi que l'approvisionnement durable. Collaborer avec nos clients pour protéger l'environnement et dorénavant suivre nos propres émissions de GES afin d'acquérir la compréhension nécessaire pour définir une référence et nous permettre de commencer à établir des calendriers de réduction des GES signifiants.

CULTURE

Relations avec les employés, apprentissage et développement, diversité et inclusion, discrimination, harcèlement, équité salariale, droits de la personne et soutien communautaire.

GOUVERNANCE

Équité du conseil, diversité, indépendance et responsabilité, engagement et droits des actionnaires, responsabilité et rémunération des dirigeants, surveillance de la stratégie, gestion des risques, performance et divulgation.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Santé et sécurité

TRIR	2022	2023	2024
GDI BSG CAN	2.49	2.70	2.90
GDI BSG US	1.50	2.08	1.52
GDI Canada LP	1.32	1.62	1.79
Ainsworth	1.34	1.19	1.49
Services complémentaires	n/a	n/a	n/a
GDI Quebec LP	4.83	4.72	3.33

LTIF	2022	2023	2024
GDI BSG CAN	2.23	2.36	2.47
GDI BSG US	0.6	1.04	0.75
GDI Canada LP	1.04	1.24	1.43
Ainsworth	0.43	0.24	0.41
Services complémentaires	n/a	n/a	n/a
GDI Quebec LP	4.62	4.45	3.87

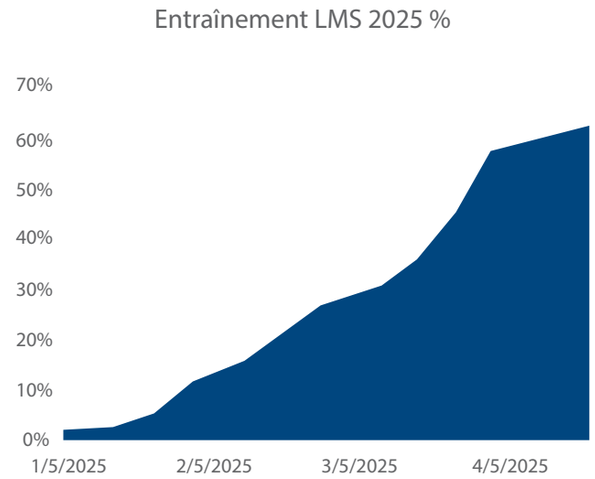




Une blessure est une blessure de trop

GDI continue de maintenir un taux d'incidence des blessures à déclaration obligatoire inférieure aux moyennes sectorielles. Nos programmes de sécurité continuent d'évoluer en accord avec nos efforts ESG, et nous continuons à appliquer des outils technologiques pour innover et améliorer la culture de la sécurité.

Nous examinons activement notre situation chez GDI Québec SEC afin de mettre en œuvre des mesures correctives.



Solutions logicielles

- Solution de gestion de l'apprentissage grâce au logiciel de gestion des RH.
- Intégration de la gestion des demandes d'indemnisation grâce au logiciel de gestion des RH.
- Logiciel de production de rapports PowerBI.

Approche proactive

- Création de cours de formation internes par GDI
- Amélioration des communications sur la sécurité de GDI grâce à l'Académie GDI, aux réunions sur la sécurité, aux leçons apprises, aux moments de sécurité et au partage des meilleures pratiques
- Amélioration de l'intranet Santé et sécurité de GDI
- Expansion des ressources en matière de sécurité et des experts spécialisés dans l'ensemble de l'organisation

Culture de sécurité dynamique

- **Amélioration continue:** mettre à jour les pratiques de sécurité de GDI en fonction des leçons apprises et des risques émergents.
- **Engagement de la direction:** démontrer un engagement fort envers la sécurité de la part de la haute direction de GDI (p. ex., donner l'exemple, organiser des moments de sécurité, assumer la responsabilité de la performance en matière de sécurité).
- **Communication ouverte:** favoriser un environnement où les employés de GDI se sentent à l'aise de soulever des préoccupations en matière de sécurité et de partager des idées (p. ex., sondages sur la sécurité, programme de signalement des dangers).
- **Transparence:** Improved safety communication and metrics (lagging & leading indicators).

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Le système de gestion de l'apprentissage vise aussi la formation sur la qualité, les ressources humaines, la diversité et plus encore. Nous travaillons à élargir ce système à toutes les formations futures de notre entreprise afin qu'il soit pertinent pour l'ensemble de nos employés, facilite l'accès aux formations ainsi que la vérification de l'achèvement des formations, et offre une plateforme plus large permettant d'approfondir la compréhension de l'entreprise, de ses politiques et de ses efforts en matière d'ESG.

Nos efforts en matière de nouvelles technologies, l'embauche accrue de professionnel chargé de la sécurité, les formations axées sur le nouveau système de gestion de l'apprentissage et le leadership ont permis d'instaurer une culture de sécurité qui démontre que le nombre total de blessures à déclaration obligatoire (TRIR) est nettement supérieur à au nombre de blessures entraînant une perte de temps (LTIF). Cela signifie des blessures moins graves, moins de blessures nécessitant un temps de récupération et une validation que nos efforts visant à réduire les blessures graves portent leurs fruits. La diminution des blessures totales se poursuit et leur nombre demeure à des niveaux largement inférieurs aux moyennes de notre secteur.

PROGRAMME DE RÉCOMPENSES ESS

GUARDIAN SAFETY AWARD 2025 GDI AINSWORTH

— Le prix Guardian reconnaît les régions ou divisions qui affichent des performances exceptionnelles en matière de santé et sécurité
— Le prix est décerné à trois niveaux : Or, Argent et Bronze
— Les performances sont évaluées sur une base annuelle (du 1er janvier au 31 décembre)
— Les prix sont remis en mars de l'année suivante
— La décision finale concernant l'admissibilité et le niveau du prix relève du Service ESS

Nous avons reçu le prix **Leader en excellence opérationnelle 2025 d'Avetta**. Ce prix reconnaît les organisations qui tirent parti des solutions d'Avetta pour améliorer de manière importante l'efficacité des affaires grâce à une meilleure utilisation du temps, à l'amélioration des flux de travail et à l'automatisation. L'obtention de ce prix reflète le travail exceptionnel et l'engagement de Katie Dolan (gestionnaire des programmes et services de soutien en santé, sécurité et environnement).

Il convient de noter qu'elle a également été finaliste à titre individuel pour le prix Acteur de changement d'Avetta, aux côtés de représentants de Cargill et Cushman & Wakefield, par exemple. Ces reconnaissances témoignent aussi du temps, de l'énergie et du dévouement que GDIGC continue d'investir dans l'excellence opérationnelle, et les résultats sont de toute évidence au rendez-vous.



Prix décernés par les clients
Leader en excellence opérationnelle 2025 d'Avetta

PLAN DE MISE EN ŒUVRE
SYSTÈME DE CONDUITE SMITH CHEZ AINSWORTH

Objectif :

Améliorer la sécurité des conducteurs et réduire les incidents en mettant en œuvre le système de conduite Smith dans le cadre d'un programme de formation structuré chez Ainsworth.

Aperçu du système de conduite Smith :

Destiné aux conducteurs, le système de conduite Smith est un programme de formation sur la sécurité éprouvé qui mise sur des stratégies de conduite proactive pour réduire les risques et prévenir les collisions. Il repose sur cinq principes clés :

1. Regarder loin en conduisant : regarder loin devant vous pour anticiper les dangers.
2. S'assurer d'avoir une vue d'ensemble : être conscient de son environnement pour prendre des décisions éclairées.
3. Garder les yeux en mouvement : éviter de fixer un point pour réduire les angles morts et rester alerte.
4. Se laisser une porte sortie : maintenir des distances sécuritaires pour les manœuvres d'urgence.
5. S'assurer d'être vu : communiquer ses intentions en utilisant ses clignotants et en établissant un contact visuel.

Ces principes encouragent des habitudes de conduite défensive, ce qui entraîne moins d'accidents et une meilleure sécurité routière.

Santé et sécurité GDIGC

Certificats et reconnaissances

Nous continuons de maintenir des certifications de sécurité de haut niveau qui mettent notamment l'accent sur des protocoles sécuritaires, l'évaluation des risques, la conformité, la préparation, la formation, la préparation de rapports et la communication, et ce, afin de donner aux dirigeants les compétences nécessaires pour prioriser la sécurité et le bien-être des équipes. La formation permet aux dirigeants de garantir des environnements de travail plus sûrs et d'améliorer la conformité aux règlements en matière de sécurité.

Notre formation et nos certifications se concentrent sur l'intégration des pratiques de sécurité dans notre milieu de travail afin de promouvoir une culture de sécurité globale à tous les échelons. Le leadership en matière de sécurité est fondamental à la prévention des incidents, à l'amélioration de la culture de sécurité et à la conformité aux règlements de sécurité. Il vise à instaurer les valeurs et les comportements nécessaires pour gérer efficacement les risques.



LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Code d'éthique et responsabilité



Code d'éthique

GDIGC s'engage à agir avec intégrité dans la façon dont nous menons nos affaires et dans nos relations avec nos parties prenantes. Nous nous engageons à ce que nos employés et toute personne avec qui nous faisons affaire respectent les huit principes suivants.

Respect personnel

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

Respect des clients

Les clients sont notre priorité. Par conséquent, nous traitons toujours nos clients de manière honnête, efficace et courtoise. Nous respectons également nos engagements envers nos clients.

Respect envers la société

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

Respect de l'environnement

Toutes les activités et affaires de GDIGC sont conformes aux règles environnementales applicables. 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 sommes honnêtes, loyaux et transparents dans l'exercice de nos fonctions, tâches et responsabilités au travail. Nous ne concurrençons pas, directement ou indirectement, GDIGC et ne divulguons pas les informations confidentielles et exclusives de GDIGC.

Conformité à la loi

Nous veillons à ce que toutes les entreprises et affaires de GDIGC respectent à tous égards importants les lois. Nous ne tolérons aucun comportement, acte, activité ou omission constituant une infraction criminelle.

Conformité aux normes d'affaires

Nous n'effectuons pas de transactions commerciales illicites et ne participons pas au marché noir de biens et services. Nous n'utilisons pas le chantage ni d'autres moyens illégaux dans les relations commerciales.

Conformité aux politiques et procédures de l'entreprise

Nous respectons à la lettre les politiques et procédures de l'entreprise et ne cherchons pas à les contourner délibérément.



Tolérance zéro envers le harcèlement ou la discrimination

GDIGC s'engage à créer des environnements de travail où toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de travailler dans un environnement professionnel qui favorise l'égalité des chances en emploi et interdit les pratiques discriminatoires et le harcèlement de toute nature. Nous recrutons, sélectionnons, embauchons, attribuons des tâches, rémunérons, etc., sans tenir compte de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale, de l'âge, de l'identité de genre, du handicap, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, du statut de vétéran, des informations génétiques ou de tout autre facteur protégé par la loi. GDIGC applique une politique de tolérance zéro envers la discrimination ou le harcèlement des candidats, des employés, des clients ou des fournisseurs.

Ligne d'éthique

Les employés disposent de plusieurs options pour signaler ou discuter de toute situation qui enfreint notre code d'éthique, y compris la possibilité de le faire 24 h/24, 7 j/7 de manière anonyme et confidentielle via Clearview Connects. Les coordonnées sont affichées sur chaque lieu de travail. Toutes les préoccupations signalées sont examinées rapidement, objectivement, rigoureusement et confidentiellement. Si l'on détermine qu'un comportement violant les politiques de GDIGC a eu lieu, des mesures rapides et appropriées seront prises. Tous les incidents sont documentés, examinés et, en 2024, aucune mesure corrective n'a été nécessaire.

Code de conduite des fournisseurs

Le code de conduite des fournisseurs fait partie d'un cadre plus large qui comprend également nos initiatives en matière de diversité des fournisseurs. Il a été conçu pour s'assurer que toutes les entreprises avec lesquelles GDIGC collabore mènent leurs activités commerciales avec intégrité et en conformité aux lois et règlements applicables dans leurs pays respectifs.

Nous avons entrepris certaines activités pour assurer le respect du code de conduite.



Principes sous-tendant le code de conduite des fournisseurs

- Pratiques commerciales éthiques
- Conformité aux lois applicables
- Respect de GDI et de ses intérêts
- Maintien de la qualité
- Concurrence éthique et équitable
- Déclaration de tous les sous-traitants
- Protection de la propriété de GDIGC
- Droits de la personne, diversité et inclusion
- Soutien de l'engagement de GDIGC envers un milieu de travail exempt de harcèlement
- Priorisation de la santé et de la sécurité
- Respect de toutes les restrictions liées à l'âge et interdiction du travail des enfants
- Traitement équitable et humain des employés
- Interdiction de l'utilisation du travail forcé ou obligatoire
- Respect de l'environnement
- Maintien de tous les permis et licences en matière d'environnement requis
- Manipulation, stockage, transport et élimination licites des déchets dangereux
- Surveillance et documentation des émissions atmosphériques conformément aux exigences réglementaires applicables



Ce code est inclus dans les conditions des bons de commande, c'est-à-dire que si un fournisseur accepte notre bon de commande, il accepte aussi le code de conduite des fournisseurs de GDI. **Plus de 40 % de nos fournisseurs dans la phase de test bêta ont accepté nos conditions depuis que nous avons ajouté le code de conduite des fournisseurs.**

Nous effectuons un degré varié de diligence raisonnable auprès des fournisseurs sélectionnés en fonction de l'évaluation de leur degré de conformité.

Nous formons notre équipe d'approvisionnement à repérer les risques de non-conformité et à signaler les préoccupations.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Gérance environnementale et partenariats

Objectifs et impact environnemental

Notre évaluation environnementale initiale est terminée et elle confirme les principaux domaines d'impact identifiés ainsi que les actions immédiates.

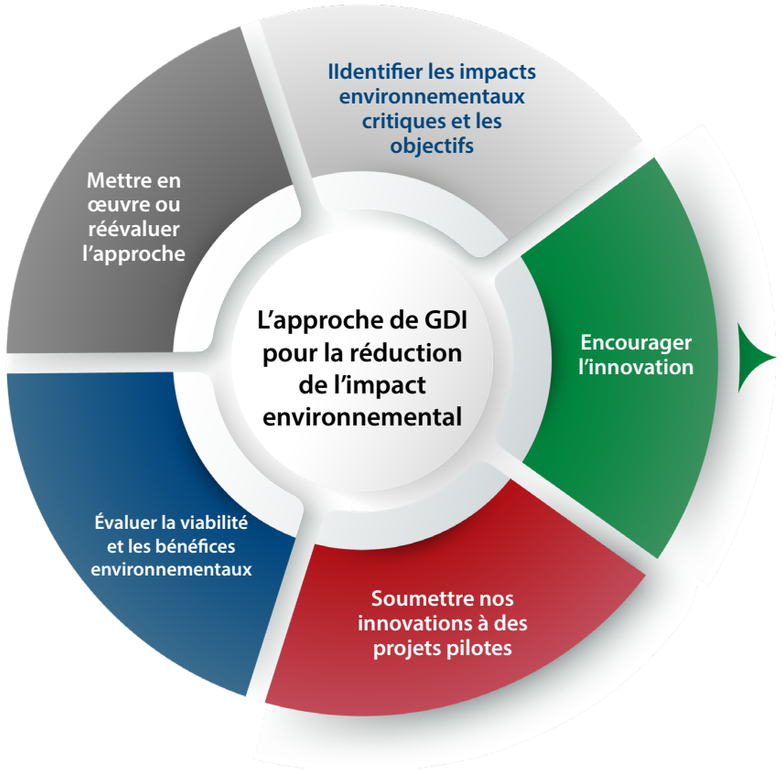
Principaux domaines d'intervention :

- **Émissions du parc de véhicules :** les véhicules de service de notre parc sont les plus grands contributeurs aux émissions de portée 1. Afin de réduire les émissions de GES, nous continuons à faire évoluer notre parc de véhicules vers des véhicules électriques et hybrides, en commençant par un programme pilote au sein de notre Groupe de services techniques.
- **Gaz fugitifs :** nous poursuivons l'application de protocoles et de systèmes de détection pour contenir les réfrigérants et minimiser leur impact.

Objectifs stratégiques :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre grâce à la modernisation du parc de véhicules et à l'optimisation des itinéraires.
- Améliorer le confinement des réfrigérants grâce à des approches innovantes.
- Collaborer avec les clients pour harmoniser les efforts de développement durable, y compris la formation et les solutions partagées.

Stratégie de réduction de l'impact environnemental (SRIE) de GDI



Éliminer

- Explorer les innovations qui réduisent l'impact environnemental
- Évaluer la disponibilité sur le marché

Explorer

- Explorer les innovations qui réduisent l'impact sur l'investissement
- Explorer la disponibilité sur le marché et/ou l'infrastructure

Compenser

- Déterminer des stratégies de compensation continues
- Stocker le carbone
- Explorer la disponibilité sur le marché

Faire progresser notre SRIE et notre programme de développement durable

Initiative « Produits verts » de GDI : chef de file des services durables aux immeubles

Une vision claire pour un avenir durable

Notre objectif - Remplacer tous les produits par des solutions de rechange respectueuses de l'environnement qui privilégient la sécurité des personnes et de la planète. Atteindre cet objectif a nécessité une approche à multiples facettes, comprenant :

1. Évaluations environnementales approfondies : évaluer l'impact environnemental des produits à chaque étape de leur cycle de vie.
2. Collaboration sectorielle : s'associer avec des experts pour tirer parti des connaissances de pointe et des meilleures pratiques.
3. Ingénierie innovante : tirer parti de l'expertise de notre équipe pour concevoir des solutions durables.

Réalisations

— Gains en efficacité de l'eau : des solutions de nettoyage qui utilisent moins d'eau, tout en maintenant des performances exceptionnelles.
— Réduction des déchets : progrès dans la réduction des plastiques à usage unique et des matières non recyclables.

SANY+ monopod

› RÉDUCTION DE L'IMPACT DU TRANSPORT - *émissions de CO2 produites par un camion sur un trajet de 805 km : transport de 936 caisses de nettoyant pour plancher traditionnel : 3,03 tonnes métriques; transport de 234 caisses de SANY+ MonoPOD : 0,151 tonne métrique; réduction de 95 %*

› RECYCLABILITÉ - *Atous les bacs, couvercles et cartons ondulés sont recyclables, biodégradables et PPE*

› RÉDUCTION DES EMBALLAGES - *réduction de 85 % de l'emballage en plastique; réduction de 82 % de l'emballage en carton*

Cette approche va au-delà des produits eux-mêmes et englobe les technologies, les procédés et les méthodologies employés dans leur utilisation.

De la réduction de la consommation d'eau dans les pratiques de nettoyage à la minimisation de la production de déchets, nous nous efforçons de dépasser des normes rigoureuses en matière de sécurité, d'efficacité et de développement durable.

Notre engagement envers l'avenir

L'initiative **Produits verts de GDI** souligne notre dévouement indéfectible envers :

— La gérance environnementale : agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable et promouvoir des pratiques d'ingénierie de production durables
— La responsabilité d'entreprise : établir un lien de confiance avec nos clients grâce à la transparence et à des activités éthiques.
— Le leadership en développement durable : favoriser des changements environnementaux positifs dans le secteur des services aux immeubles.

Alors que nous tournons notre regard vers l'avenir, cette initiative demeure une pierre angulaire de notre mission visant à inspirer et à guider le secteur vers un futur plus durable.

ISSA CIMS®

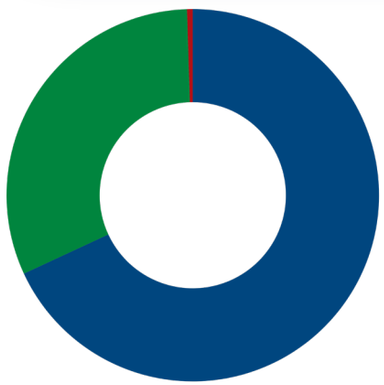
TCB AUDIT SERVICES ISO 14001
WWW.TCBAUDITS.COM



Gestion des documents pour 2024 dans l'ensemble de GDIGC – nous sommes passés au classement électronique des dossiers des employés, ce qui a considérablement amélioré notre efficacité, notre organisation et notre conformité. En abandonnant les dossiers papier, nous avons réduit les coûts de stockage, amélioré la sécurité des données et facilité l'accès et la gestion des informations des employés. Ce virage numérique a rationalisé les processus RH, réduit la charge de travail administratif et permis des temps de réponse plus rapides pour les audits et les demandes internes, tout en soutenant nos objectifs de développement durable. En 2024, l'équipe a téléchargé plus de 200 000 documents dans UKG (notre système d'information RH).

213,474 documents

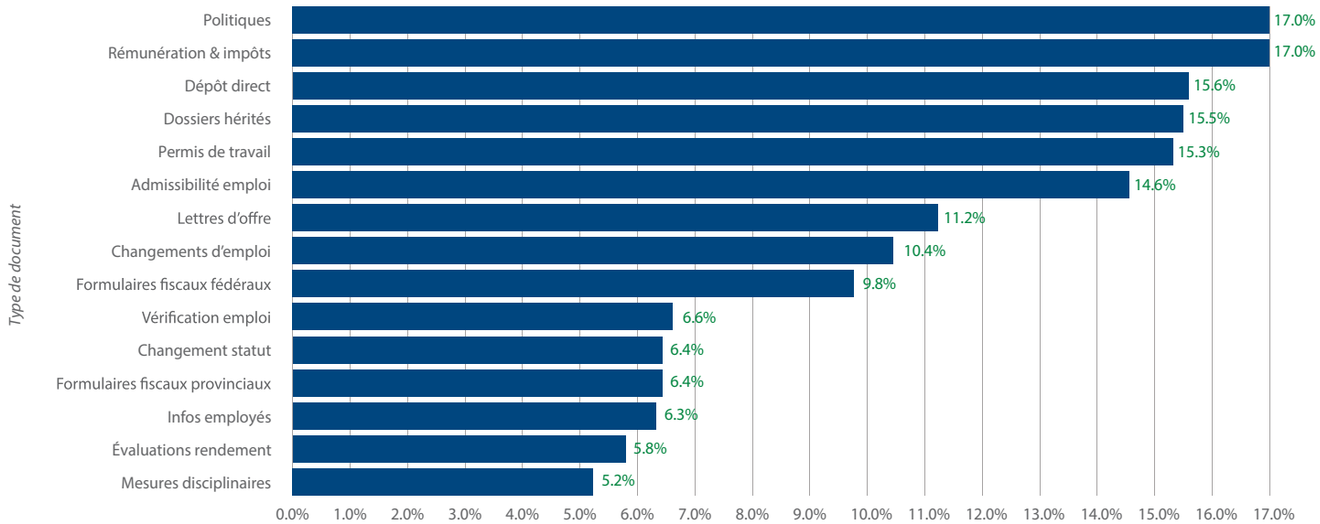
0 période de conservation passée dans les trois prochains mois



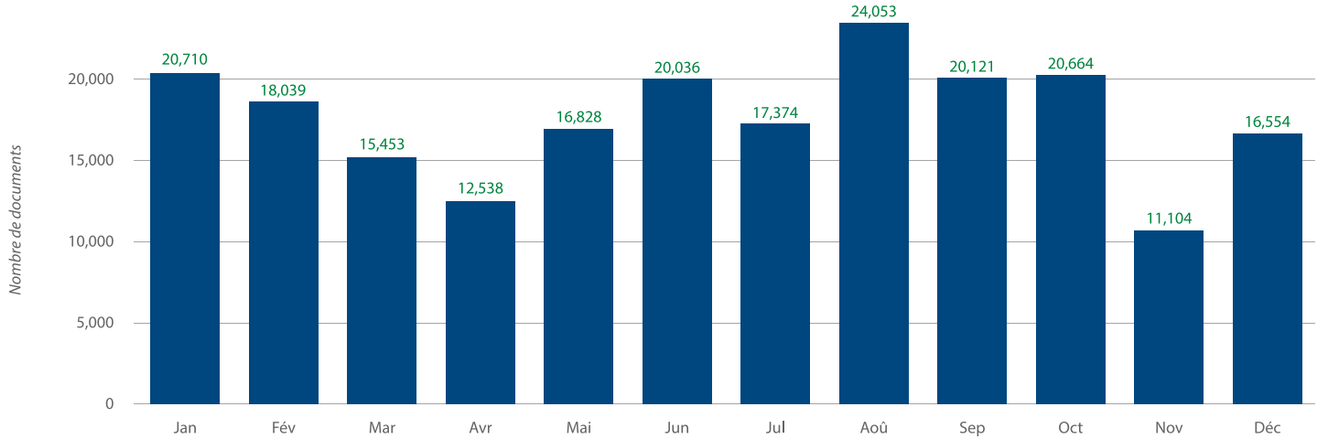
Documents par origine

- Téléversés via API 68.42%
- Téléversés par les gestionnaires 31.58%
- Téléversés par les employés 0.01%

Taux d'achèvement des documents



Documents créés par mois



Gestion des risques climatiques

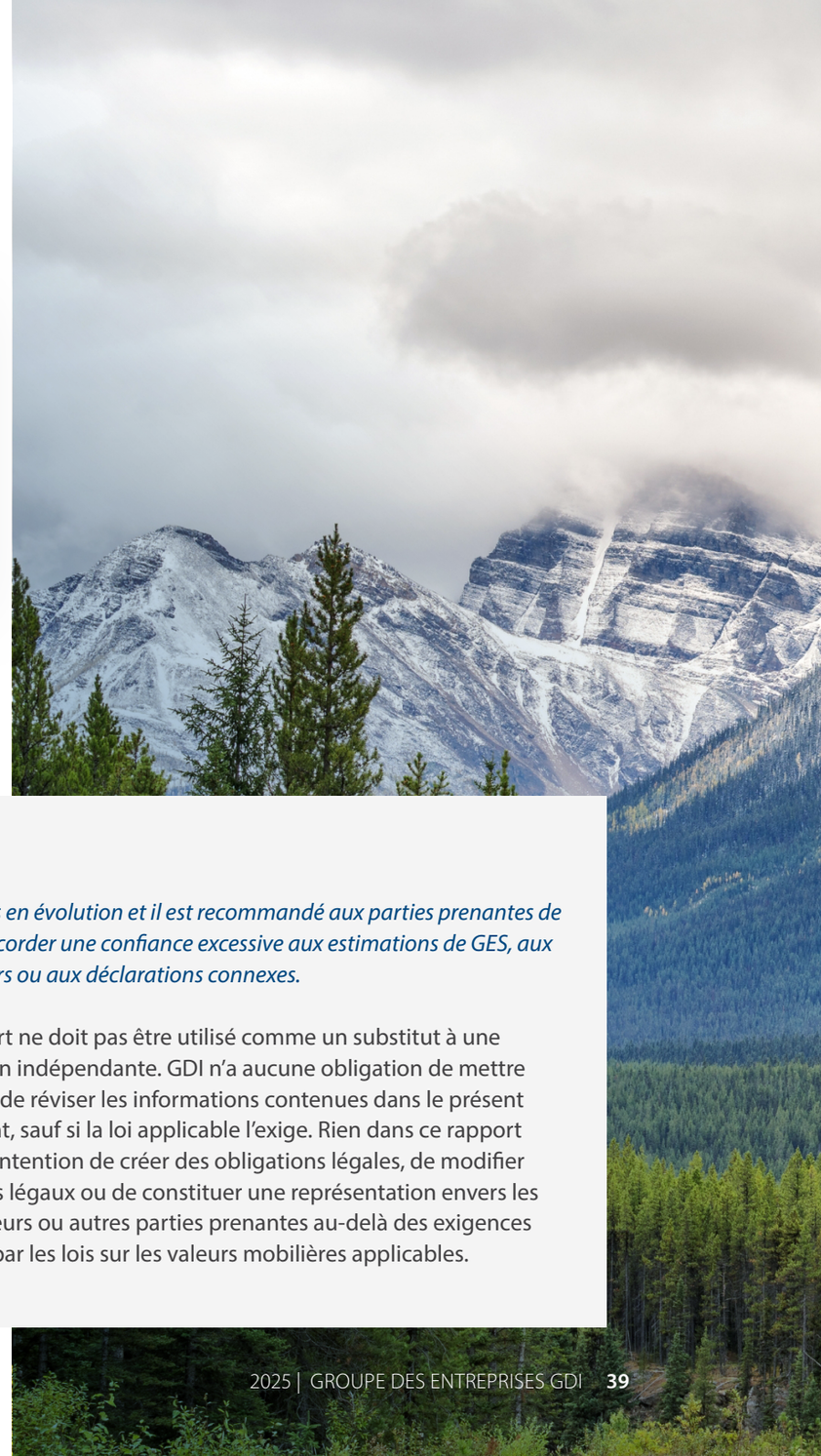
GDI Services aux immeubles (GDIGC) fait partie des 84 % d'entreprises faisant rapport au CDP en intégrant les risques liés au climat dans des processus de gestion des risques complets à l'échelle de l'entreprise. Cette approche garantit que le développement durable est intégré dans les décisions stratégiques et les activités, renforçant notre engagement envers une croissance responsable.

Nous avons complété notre étude de référence initiale sur les émissions de GES afin de définir nos émissions de portées 1 et 2. Un travail est en cours sur les émissions de portée 3. Il y a eu certains défis dans la collecte des données. Nous avons fait quelques hypothèses et utilisé nos meilleurs efforts pour recueillir des données raisonnables. Cela fournit une bonne référence pour le programme de développement durable de GDI.

Estimation de l'inventaire des émissions de GES

Portée	Source	Émissions totales (t. éq. CO2)	2024
Portée 1	Carburant du véhicule	13,350	59%
	Gaz naturel	2,058	9%
Portée 2	Électricité achetée	2,542	11%
Portée 3	Activités liées au carburant et à l'énergie	4,550	20%
Inventaire total des GES		**22,500**	

t. éq. CO2 est une unité métrique utilisée pour comparer les émissions de divers gaz à effet de serre en fonction de leur potentiel de réchauffement planétaire (PRP). Le PRP est une mesure de la quantité de chaleur qu'un gaz à effet de serre piège dans l'atmosphère jusqu'à un certain horizon temporel par rapport au dioxyde de carbone.



Disclaimer Regarding Greenhouse Gas Emissions Estimates

Les données, estimations et divulgations liées aux émissions de gaz à effet de serre (« GES ») contenues dans ce rapport ont été préparées de bonne foi par GDI à des fins d'information uniquement. Les chiffres relatifs aux émissions de GES sont fondés sur des méthodologies, des hypothèses et des sources de données tierces qui sont soumises à des limites, des incertitudes et des normes en évolution. Les émissions réelles peuvent différer, potentiellement de manière importante, des estimations fournies. Ces divulgations n'ont pas pour but d'être, et ne doivent pas être interprétées comme, des déclarations, garanties ou assurances quant à l'exactitude, l'exhaustivité ou la comparabilité des informations contenues dans le présent document. Les déclarations prospectives ou les objectifs relatifs à la réduction des émissions sont de nature aspiratoire et sont soumis à des risques, des hypothèses et des facteurs échappant au contrôle de la société, y compris les changements dans les réglementations, les technologies, les conditions du marché et la compréhension scientifique.

Lors de la préparation de cette divulgation, nous avons pris en compte les directives applicables des organismes de réglementation des valeurs mobilières canadiens qui mettent l'accent sur l'importance d'une divulgation claire, équilibrée et non trompeuse, en particulier en ce qui concerne les informations prospectives liées au climat. Bien que GDI ait cherché à harmoniser ses divulgations avec ces directives, les rapports ESG et liés au climat demeurent des domaines en évolution et il est recommandé aux parties prenantes de ne pas accorder une confiance excessive aux estimations de GES, aux indicateurs ou aux déclarations connexes.

Ce rapport ne doit pas être utilisé comme un substitut à une évaluation indépendante. GDI n'a aucune obligation de mettre à jour ou de réviser les informations contenues dans le présent document, sauf si la loi applicable l'exige. Rien dans ce rapport n'a pour intention de créer des obligations légales, de modifier des droits légaux ou de constituer une représentation envers les investisseurs ou autres parties prenantes au-delà des exigences prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le programme de développement durable de GDIGC intègre les résultats des travaux précédents et comporte cinq volets principaux :

Initiatives	Actions	Résultats cibles (les cibles originales fixées en 2020/2021 ont été revues à la lumière de l'évaluation de référence et des changements dans l'entreprise)
(i) Surveillance du programme de développement durable	— Tirer parti du comité de direction, des responsables du développement durable, des analystes en développement durable et des champions du développement durable des unités d'affaires — Développer, mettre en œuvre et rendre compte d'un plan avec des actions, des responsabilités et des échéanciers précis.	Transmettre des informations sur la stratégie de développement durable de GDI, ses objectifs et les mesures requises — Favoriser l'engagement des parties prenantes et la transparence — Communiquer les programmes et les objectifs — Assurer la responsabilité locale et des unités d'affaires
(ii) Réduction des émissions de GES	— Conserver l'énergie dans nos installations. — Opter pour des véhicules électriques/hybrides, en commençant par un projet pilote.	— Toutes les unités d'affaires – réduire la consommation d'énergie dans certaines installations de 10 % d'ici la fin 2030 — Groupe des services aux entreprises – 75 % des véhicules en fin de vie remplacés par des véhicules hybrides d'ici la fin 2030 — Groupe des services techniques – 10 % des véhicules en fin de vie remplacés par des véhicules hybrides pour étudier l'efficacité opérationnelle d'ici la fin 2030
(iii) Détournement des déchets	Miser sur des programmes de recyclage, p. ex., pour les plastiques, incluant la gestion des déchets des clients et le tri prérecyclage pour améliorer le détournement des déchets des sites d'enfouissement.	— 70 % des déchets détournés de l'enfouissement d'ici la fin de 2030.
(iv) Approvisionnement durable	Intégrer des facteurs sociaux, éthiques et environnementaux dans la sélection des fournisseurs.	— 25 % des dépenses en produits et matériaux ayant une certification environnementale tierce d'ici la fin de 2030 — 25 % des fournisseurs clés adoptant des pratiques durables d'ici la fin de 2030
(v) Développement de produits durable	Concevoir et commercialiser des produits ayant, tout au long de leur cycle de vie, un impact environnemental réduit, de l'approvisionnement à la fabrication, en passant par l'utilisation et l'élimination	— 30 % des revenus générés par nos propres produits bénéficiant d'une certification environnementale tierce d'ici la fin de 2030.

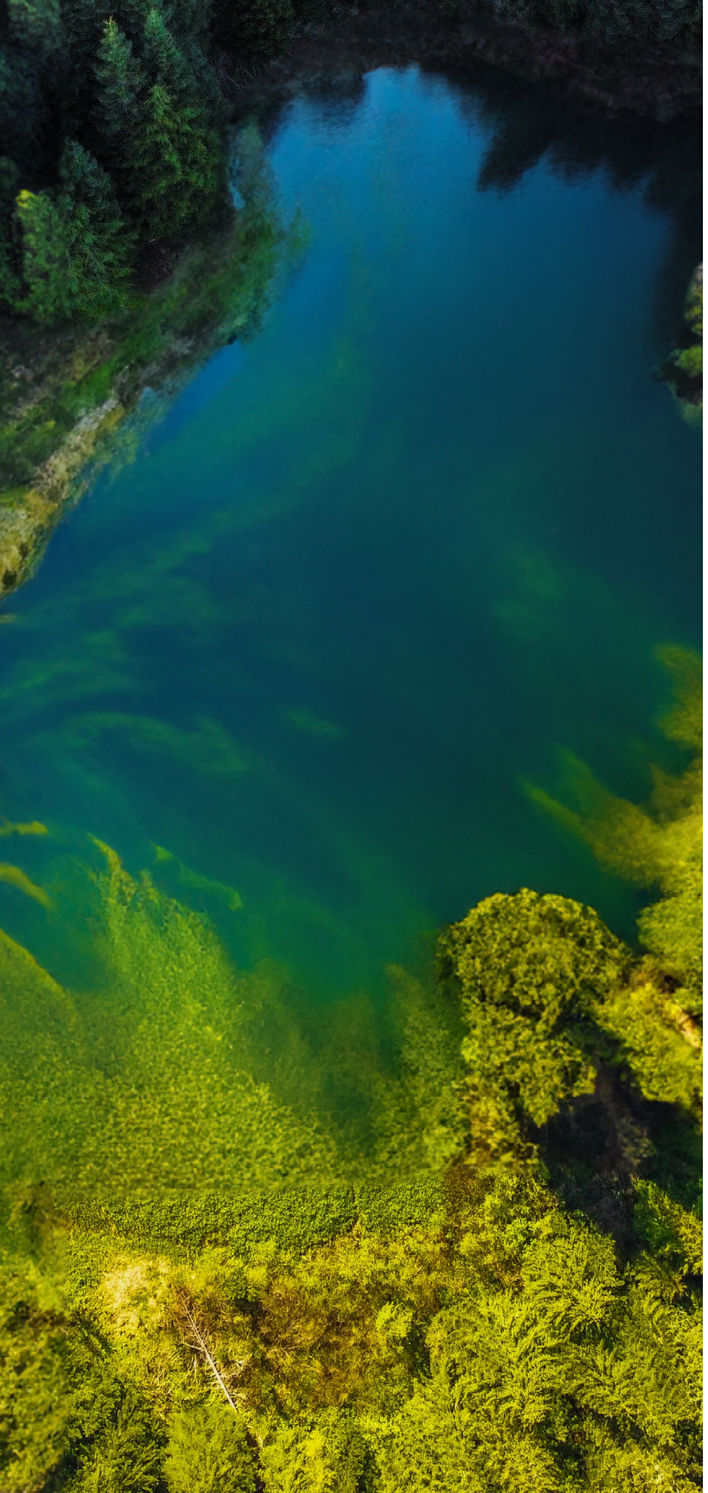
Entre 2023 et 2024, GDIGC a renforcé de plusieurs façons ses actions en matière de développement durable :

Achèvement de l'estimation initiale de la référence des émissions de GES	Embauche d'un tiers pour établir les références en matière d'émissions de GES et de détournement des déchets dans toutes les activités des unités d'affaires.
Utilisation de la référence des émissions de GES pour établir le programme de développement durable de GDIGC	Utilisation des estimations de référence des émissions de GES pour établir cinq actions clés afin de réduire notre empreinte carbone.
Partenariat Novisto / Plateforme de données minimale	— Poursuite du travail avec Novisto et son partenaire Minimum pour exploiter la plateforme de données pour la production de rapports ESG — Collecte de données sur les émissions de portées 1 et 2 — Lancement de la collecte de données sur les émissions de portée 3 qui se poursuivra en 2025
Alignement sur les normes	Travaux en cours : — Alignement sur le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) — Exploration du Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) — Alignement sur les divulgations IFRS pour inclure les risques climatiques et les indicateurs — Exploration de l'adoption des normes GRI (Global Reporting Initiative) — Évaluation du TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)
CDP	Travail en cours pour intégrer les risques liés au climat dans les processus de gestion des risques globaux et complets de GDI.
Banque d'infrastructure du Canada (BIC)	Collaboration et utilisation du prêt de 100 millions de dollars pour les rénovations énergétiques dans les bâtiments vieillissants au Canada afin de fournir des services de conception et de rénovation de bâtiments clés en main pour atteindre les objectifs de développement durable, c.-à-d. réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 30 %.
EcoVadis	Utilisation continue pour la notation en matière de développement durable et la comparaison par rapport aux normes sectorielles pour permettre à GDIGC d'évaluer et d'améliorer la performance ESG dans un cadre mondial.
Association des propriétaires et gestionnaires d'immeubles (BOMA)	GDIGC est un partenaire principal national avec un engagement de commandite de trois ans ainsi que le commanditaire principal de la conférence BOMEX, ce qui renforce son leadership dans les secteurs de l'immobilier et de la gestion des installations.
International Facility Management Association (IFMA)	Les gestionnaires participent activement aux chapitres locaux de l'IFMA, contribuant à l'avancement des meilleures pratiques en gestion des installations et à l'intégration des critères ESG.

Plan d'action en matière de développement durable et prochaines étapes

	Activité – 2024/2025	2024	2025	2026
1	Responsable, Environnement et développement durable, de GDIGC : diriger et gérer l'ensemble des efforts visant à mettre en œuvre des pratiques durables, notamment la réduction des émissions de GES et des déchets, les dépenses durables et le 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 afin de mieux comprendre l'empreinte carbone de GDIGC.		✓	
3	Mobiliser les responsables des achats de GDI pour examiner les programmes actuels d'approvisionnement durable (p. ex., Services techniques), et uniformiser les politiques et procédures à l'échelle de GDIGC (sélection des fournisseurs, modèles de suivi, modèles de communication interne et fournisseurs).	✓	✓	
4	Collaborer avec les responsables de la fabrication chimique sur le développement de produits durables.	✓	✓	
5	Utiliser le plan provisoire de véhicules électriques (VE) des Services techniques comme cadre pour le plan VE de toutes les divisions de GDIGC.	✓	✓	
6	Faire appel à des auditeurs externes pour examiner les exigences de l'ISSB et définir les prochaines étapes.			





Activité – 2025/2026	2024	2025	2026
Établir et mettre en œuvre le programme de développement durable en cinq points de GDI :		✓	✓

(i) Surveillance des initiatives, plans d'action et mises en œuvre

— Communiquer le programme de développement durable de GDI à toutes les parties prenantes, p. ex., en utilisant l'équipe du comité de direction, SharePoint, les réunions générales, les vidéos, etc.
— Créer les « équipes vertes » des unités d'affaires et fournir le mandat pour le travail requis, p. ex., l'éducation au développement durable à l'échelle locale et dans les unités d'affaires, les programmes de recyclage

(ii) Réduction des émissions

— Conserver l'énergie dans nos installations
— Entamer la transition vers des véhicules électriques/hybrides en commençant par un projet pilote dans notre unité d'affaires des services techniques

(iii) Détournement des déchets

— Réduire la quantité de déchets envoyés aux sites d'enfouissement, p. ex., via le recyclage, le compostage et la réutilisation des matériaux
— Travailler avec des organisations tierces sur des stratégies circulaires pour réduire les déchets, p. ex., Debrand – pour revendre, recycler, donner les uniformes usagés

(iv) Approvisionnement durable

— Communiquer les attentes et exigences aux fournisseurs
— Surveiller et vérifier la performance des fournisseurs

(v) Développement de produits durables

— Utiliser des contenants réutilisables, des matériaux d'emballage autres et des certifications tierces

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

Culture d'entreprise

UNE COMPAGNIE, UNE CULTURE!

Investir dans nos employés et redonner à nos communautés

Aide aux frais de scolarité et soutien financier

Soutenir la croissance et le développement des futurs leaders et innovateurs a toujours été important pour nous, et quelle meilleure façon de le démontrer que de soutenir les membres de nos propres familles. Grâce à notre prix Étoile montante, nous visons à améliorer l'accès à l'enseignement postsecondaire, à favoriser le développement des jeunes au sein de nos communautés et à offrir du soutien à nos précieux employés et à leurs familles.

Initiative de bien-être

Nous offrons un programme de bien-être complet pour les employés, fondé sur quatre piliers : la santé mentale, la santé financière, la culture en milieu de travail et les saines habitudes de vie. Nous offrons l'accès à un portail contenant les ressources du programme, des réunions de santé-sécurité et des guides pour promouvoir un mode de vie sain et le bien-être mental.

Quatre piliers du bien-être

SANTÉ MENTALE

- Accès à l'application Headspace pour les employés et les personnes à charge
- Séances de bien-être sur le lien corps-esprit
- Concours annuel Champions de la santé mentale

SANTÉ FINANCIÈRE

- Séances de planification de la retraite avec des conseillers financiers
- Séances de formation en littératie financière

CULTURE EN MILIEU DE TRAVAIL

- Accès à l'application Headspace pour les employés et les personnes à charge
- Séances de bien-être axées sur la connexion corps-esprit
- Concours annuel de champions de la santé mentale

SAINES HABITUDES DE VIE

- Concours de livres de recettes santé
- Rabais sur un abonnement à une salle d'entraînement
- Séances de motivation pour l'entraînement
- Dîners-causeries sur les saines habitudes de sommeil
- Cours d'autodéfense
- Calendriers mensuels de bien-être
- Séances sur les saines habitudes alimentaires

L’engagement communautaire en action



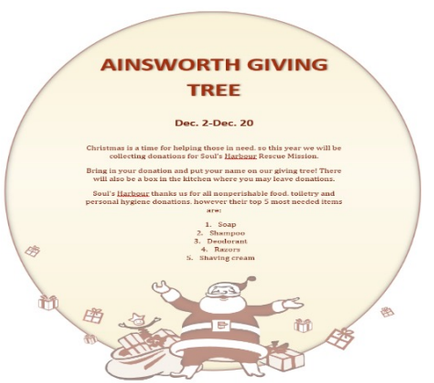
Ontario - Ride to Conquer Cancer

Notre équipe a participé à une randonnée à vélo de 200 km sur deux jours, de Toronto à Niagara-on-the-Lake, afin de recueillir des fonds pour la recherche sur le cancer qui sauve des vies au Princess Margaret Cancer Centre.



Atlantic – The Giving Tree

La succursale de Halifax a organisé avec un grand succès une collecte de fonds The Giving Tree pour Soul’s Harbour Rescue Mission. Nos gens ont recueilli des produits d’hygiène personnelle très nécessaires ainsi que des dons en argent qui ont été utilisés pour acheter des produits d’hygiène personnelle pour le refuge d’Halifax. Tous ceux qui ont fait un don ont inscrit leur nom sur une étiquette à accrocher sur notre sapin de Noël.



De plus, l’équipe a également participé à l’initiative Feed it Forward. Les bénévoles du bureau ont préparé et livré environ 180 repas préemballés à des personnes vivant dans des campements pour sans-abri.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG



Canderel Challenge

Des membres de notre équipe de Montréal ont participé à cette collecte de fonds pour la recherche sur le cancer en parcourant les rues de Montréal au profit des centres de recherche sur le cancer des universités locales.

Quebec - Challenge Esprit Montréal

Un employé de GDIGC a participé à la 40e édition du « Challenge Esprit Montréal » au parc Jean-Drapeau. Participer pour la toute première fois à un triathlon, un don caritatif, c'est le défi que s'était lancé Wellington Viana, un employé des services techniques de GDI qui travaille depuis plusieurs années au Palais des congrès de Montréal.



One Warm Coat®

Sept ans de chaleur

Pour la septième année consécutive, le Groupe des entreprises GDI (GDIGC) a fièrement collaboré avec One Warm Coat pour soutenir les familles et les personnes dans le besoin en Amérique du Nord.

Cette initiative reflète notre engagement continu envers le bien-être de la communauté, l'implication des employés et la responsabilité sociale, des valeurs qui sont au cœur de notre stratégie ESG.

Impact en un coup d'œil

— 7 années de participation à l'initiative One Warm Coat
— 3 années en tant qu'entreprise commanditaire
— Plus de 90 000 manteaux donnés à ce jour
— Des employés de partout en Amérique du Nord contribuant à la cause

La mission de One Warm Coat, soit de fournir des manteaux gratuits aux enfants et aux adultes tout en promouvant le bénévolat et la durabilité de l'environnement, soutient l'objectif de GDI de créer un impact social et environnemental positif.

Nous remercions sincèrement nos employés pour leur compassion et leur soutien continu. Ensemble, nous contribuons à bâtir des communautés plus chaudes et plus résilientes — un manteau à la fois.



LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG



Incarner nos valeurs

Nous avons lancé notre programme de reconnaissance Incarner nos valeurs en 2024 pour l'ensemble de GDIGC. Chez GDIGC, partout où nous nous tournons, nous avons l'occasion d'atteindre ensemble l'excellence. Nous faisons tous partie d'une équipe conçue pour le succès de chacun de ses membres.

Les objectifs communs fournissent l'inspiration, tandis que des outils précis nous donnent la motivation nécessaire pour atteindre ce succès en équipe. GDIGC continue de s'appuyer sur le principe que l'excellence se construit en faisant de petits pas chaque jour, des pas reliés de manière signifiante, des pas qui marquent des étapes sur notre chemin vers l'excellence personnelle et professionnelle au service des autres.





> Les objectifs communs fournissent l’inspiration, tandis que des outils précis nous donnent la motivation nécessaire pour atteindre ce succès en équipe.

LETTRE DU PDG
DÉFINITIONS
NOTRE ENTREPRISE
NOS EMPLOYÉS
INNOVATION
NOTRE APPROCHE
SANTÉ ET SÉCURITÉ
CODE D'ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ
GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE ET PARTENARIATS
CULTURE D'ENTREPRISE
GOUVERNANCE
CONTRÔLE DES PROGRÈS ESG

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 Circulaire de gestion 2023.



Conseil d'administration

DAVID G. SAMUEL
Président

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.

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.

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.



“

La Société a pris les mesures à prendre pour s’assurer qu’elles sont adéquates les structures et les processus sont en place pour permettre à l’ Conseil d’administration de fonctionnent indépendamment dans la gestion de l’ Société. 2023.

Contrôle des progrès ESG

Objectifs et cibles

Nous avons révisé nos objectifs et nos cibles en raison de nombreux changements intentionnels et externes, notamment :

- Changements internes, par exemple : croissance organique et évolution de la clientèle, 10 acquisitions par GDIGC depuis la définition des cibles de 2020, vente de notre activité de services de sous-traitance en services publics d'électricité en 2024.

- Changements externes, par exemple : contexte géopolitique, évolutions réglementaires (p. ex. le projet de loi C-59 sur l'écoblanchiment), exigences des cadres et normes ESG des clients (p. ex. Amazon – EcoVadis ; Desjardins – CDP).





ENVIRONNEMENTAL			
SI Canada	Réduction des émissions	🔄	75 % des véhicules en fin de vie remplacés par des alternatives hybrides d'ici la fin de 2030
SI USA	Réduction des émissions	🔄	75 % des véhicules en fin de vie remplacés par des alternatives hybrides d'ici la fin de 2030
	Dépenses durables	🔄	25 % des dépenses en produits et matériaux avec une certification environnementale tierce d'ici 2030
	Dépenses durables	🔄	25 % des dépenses en produits et matériaux avec une certification environnementale tierce d'ici 2030
Services aux immeubles	Conception durable	🔄	70 % des revenus totaux provenant de produits avec une certification environnementale tierce d'ici 2030
	Détournement des déchets	🔄	Augmenter le détournement des déchets pour atteindre 60 % hors enfouissement d'ici 2030 dans les installations de l'entreprise
Services techniques	Réduction des émissions	🔄	10 % des véhicules en fin de vie remplacés par des alternatives hybrides afin d'évaluer l'efficacité opérationnelle d'ici 2030
	Détournement des déchets	🔄	70 % des déchets détournés de l'enfouissement d'ici 2030
	Dépenses durables	🔄	25 % des fournisseurs clés appliquant des pratiques d'exploitation durables d'ici 2030
Tout		✓	Établir un comité nord-américain Environnement et durabilité d'ici la fin de 2022
SOCIAL			
Toutes les unités d'affaires	Sécurité	✓	Établir un comité nord-américain Environnement et durabilité
	Taux de blessures consignables	✓	Maintenir une moyenne d'au moins 20 % inférieure au TRIR de l'industrie selon le SCIAN
	Diversité et inclusion	🔄	Augmenter la proportion de femmes dans les postes techniques de 10 % sur cinq ans
	Diversité et inclusion	✓	Augmenter la proportion de femmes au sein de la haute direction à 15 % d'ici la fin de 2024 et à 30 % d'ici la fin de 2030
	Diversité et inclusion	🔄	Augmenter la représentation des femmes en gestion de 10 % sur trois ans
	Diversité et inclusion	✓	Établir un comité nord-américain sur la diversité et l'inclusion d'ici la fin de 2022
	Engagement communautaire	✓	12 commandites ou projets communautaires par année
GOUVERNANCE			
Toutes les unités d'affaires	Composition du conseil	✓	Augmenter la diversité du conseil d'administration à au moins 25 % d'ici la fin de 2024

✓ Terminé 🔄 En cours

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et questions au sujet de ce rapport ESG.

Veuillez nous écrire à l'adresse suivante : **ESG@gdi.com**

GDI Services aux immeubles

Tous les noms de marques, titres, images, logos et marques sont des marques de commerce et/ou protégés par le droit d'auteur de leurs propriétaires respectifs.