

# Rapport ESG 2024



Publié le 3 février 2025 Préparé par Dunin





# Mot du président

Chers partenaires,

Ce premier rapport ESG marque une étape importante pour Dunin. Notre entreprise, fondée sur l'innovation technologique et le potentiel humain, s'engage résolument vers un avenir plus durable et responsable.

Les résultats de notre sondage interne, affichant un haut taux de satisfaction, témoignent de la force de notre culture d'entreprise libérée. Cette réussite nous encourage à aller plus loin, notamment à travers notre programme de gestion de carrière personnalisé et nos nouvelles initiatives de bien-être au travail.

Sur le plan environnemental, nous concrétisons notre engagement par la création d'un comité vert et l'adoption de pratiques écoresponsables. Notre objectif d'atteindre 70 % d'approvisionnement local et durable illustre notre volonté d'avoir un impact positif sur notre communauté.

2025 sera une année charnière pour transformer ces engagements en actions concrètes. Je suis convaincu que l'intelligence collective de nos équipes et notre capacité d'innovation nous permettront de relever ces défis avec succès.

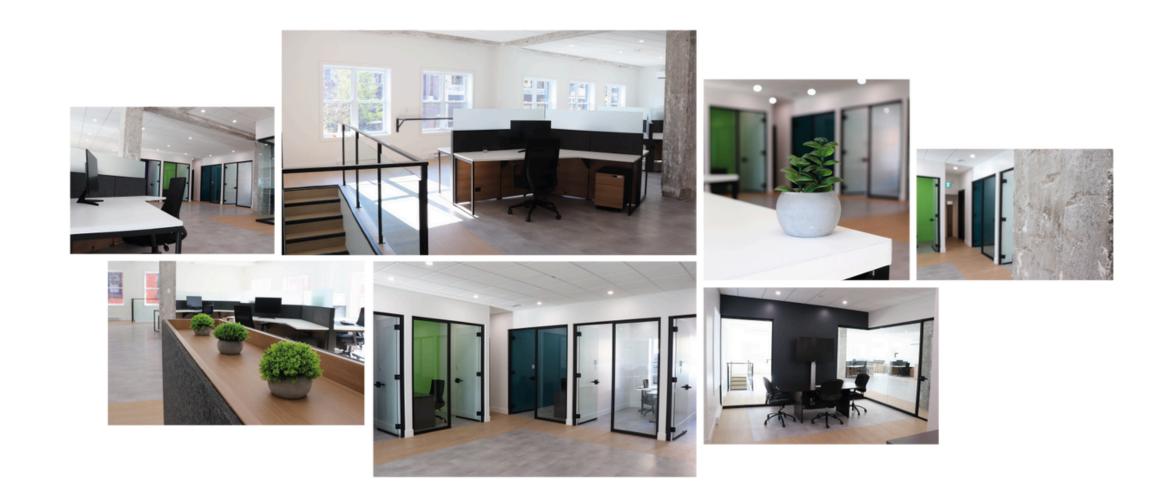


## Table des matières

- 4 À propos de Dunin
- **5** Engagement ESG
- **6** Approche libérée
- 8 Conformité et protection des données
- 9 Innovation
- 10 Carrière axée sur l'humain
- **12** Capital humain
- 13 Résultats sondage employés
- **17** Initiatives communautaires
- **18** Enjeux identifiés
- **21** Pratiques responsables
- **22** Transport actif
- 23 Infrastructure et équipement
- 24 Comité vert
- **26** Impact environnemental
- **30** Indicateur de performance
- **35** Conclusion



# À propos de Dunin



#### Vision

Notre raison d'être est de créer des opportunités qui permettent à chaque personne de réaliser son plein potentiel, indépendamment de son parcours ou de ses différences. En cultivant des relations durables et authentiques avec nos parties prenantes, nous contribuons à bâtir une société plus inclusive et équitable.

#### Mission

Chez Dunin, nous développons des technologies informatiques pour libérer le potentiel créatif humain afin de concevoir, développer et fabriquer des produits sur mesure en harmonie avec leur environnement. Notre technologie transforme les tâches répétitives en opportunités d'innovation, permettant à chacun d'exprimer pleinement son ingéniosité.

#### Force motrice

Dunin est une force technologique innovante qui excelle dans la recherche et le développement. Notre expertise nous permet de combiner intelligence artificielle, programmation avancée, génie logiciel et mathématiques pour créer des solutions novatrices qui répondent aux défis complexes d'aujourd'hui.



# Notre engagement

Ce premier rapport ESG témoigne de notre volonté de transparence et de notre engagement continu envers nos parties prenantes. L'acronyme fait référence aux critères extrafinanciers, englobant les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance. À travers ces pages, nous vous proposons un portrait fidèle de l'entreprise et exposons la gestion interne de ces enjeux. Voici un premier survol des objectifs à atteindre pour l'année 2025 :

#### Environnemental

#### Social

#### Gouvernance

- Mettre en place un comité vert
- Réduire notre impact environnemental
- Promouvoir le mieux-être
- Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle

 Développer une gestion de carrière axée sur l'humain

#### Gouvernance

#### Une approche Libérée et axée sur l'Humain

Chez Dunin, notre engagement envers une gouvernance libérée est au cœur de notre stratégie ESG. En optant pour une structure organisationnelle linéaire, nous favorisons une culture de collaboration, de transparence et d'autonomie, permettant à chaque employé de jouer un rôle actif dans notre succès collectif. Ce modèle avantgardiste pour le Québec nous permet de nous aligner sur nos valeurs fondamentales, l'intégrité, l'accomplissement et la loyauté. Ces valeurs sont à la base de chacune des prises de décision dans l'organisation :



**L'intégrité** interdit toute forme de fraude et de malversations et **l'impartialité** repose sur l'objectivité et la neutralité, assurant un traitement juste et équitable.

La réalisation professionnelle et personnelle est valorisée afin de permettre à chaque employé d'atteindre son plein potentiel.

La loyauté passe par le respect de ses engagements et le maintien de relations durables avec les parties prenantes.

# Les critères de gouvernance

La gouvernance selon les critères ESG englobe plusieurs grands thèmes. Ces derniers se concentrent sur la manière dont une entreprise est dirigée et orchestrée. Dans le cadre d'une entreprise libérée, la gouvernance occupe un rôle central, bien qu'elle s'éloigne considérablement des modèles hiérarchiques traditionnels. Ainsi, le cadre offert par Dunin soutient l'autonomie des employés, incite l'initiative et favorise la mise en valeur des réussites, tant individuelles que collectives. Cet engagement se matérialise à travers notre manuel des employés et nos politiques indispensables qui garantissent une transparence totale dans nos pratiques et nos processus.

# Prise de décision alignée avec les valeurs

Les décisions prises par nos employés dans le cadre de leur rôle doivent refléter nos valeurs, notamment l'intégrité. Nous sommes fermement engagés à respecter des normes éthiques élevées : nous ne trichons pas, nous ne mentons pas, et nous ne cachons pas la vérité. Un dialogue annuel autour de nos valeurs permet à chaque employé de les intégrer et de se les approprier. Par ailleurs, un code de conduite détaillé est accessible pour préciser les attentes en termes de comportement et d'éthique. Nous encourageons également un dialogue ouvert et constructif, permettant à chaque individu de partager ses préoccupations et d'assurer que les décisions prises respectent toujours nos engagements. Ce processus garantit que chaque membre de l'organisation reste aligné avec nos principes, contribuant ainsi à maintenir une culture d'intégrité et de transparence.

# Conformité aux bonnes Pratiques de Gouvernance

Dunin s'assure que son fonctionnement respecte les lois et règlements en matière de fiscalité, de lutte contre la corruption, ainsi que d'utilisation du français. Nous choisissons soigneusement nos partenaires d'affaires, en privilégiant des relations avec des entreprises qui démontrent une éthique irréprochable et un engagement envers la transparence dans leurs pratiques commerciales et fiscales. En somme, notre gouvernance chez Dunin repose sur des principes solides d'intégrité, de responsabilité et d'innovation. Nous sommes convaincus que notre approche libérée, associée à un cadre éthique rigoureux, nous permet de créer un environnement de travail positif et dynamique, tout en ayant un impact social et environnemental bénéfique pour notre communauté. Pour illustrer cette transparence à l'interne, l'élaboration et la mise en œuvre du plan stratégique sont réalisées en collaboration avec l'ensemble de l'équipe. De plus, les résultats financiers sont présentés trimestriellement pour permettre à chacun de suivre la performance de l'entreprise et encourager la prise de décision collective.

# Protection des données et vie privée

G

La protection des données et le respect de la vie privée sont des priorités essentielles pour Dunin. Nous avons désigné un responsable interne pour superviser la conformité aux exigences légales, notamment la loi 25. Afin de garantir la sécurité de nos données, nous avons établi des protocoles et des procédures rigoureuses en cas de fraude. Nous offrons également une formation annuelle en prévention des cyberattaques pour sensibiliser nos employés aux menaces potentielles et aux meilleures pratiques en matière de sécurité. Ces initiatives s'inscrivent dans notre démarche d'amélioration continue et d'innovation, car nous cherchons sans cesse à adapter nos protocoles aux évolutions technologiques et réglementaires.

#### S G

#### Innovation et amélioration continue

Dunin investit également dans l'innovation en nommant un responsable de l'innovation, dont le rôle est de mettre en place des mécanismes favorisant des changements positifs et visionnaires à tous les niveaux de l'entreprise. Son implication s'étend de l'amélioration de nos produits à l'optimisation de nos processus internes. Parmi les mesures mises en place, nous avons instauré une boîte à idées et des séances d'idéation, qui encouragent la participation active de tous. De plus, notre département de recherche et développement travaille en étroite collaboration avec le responsable de l'innovation pour entreprendre des projets novateurs en accord avec nos valeurs et notre vision d'entreprise.



## E S

# Objectif: développer une gestion de carrière véritablement axée sur l'humain

Cette année, nous avons défini un objectif central : développer une gestion de carrière véritablement axée sur l'humain. Nous croyons fermement que le succès de Dunin repose sur le bien-être et le développement de ses employés. Pour cela, nous avons mis en place des initiatives qui soutiennent leur épanouissement professionnel et personnel.

#### **Volet professionnel**

L'aspect fondamental de notre approche est de concrétiser un plan de carrière pour chaque employé. Ainsi, en engageant la discussion sur la carrière idéale, cela permet de définir un plan de développement à la fois clair et flexible, visant à atteindre les objectifs professionnels de chacun. Notre rôle d'accompagnement vise aussi à renforcer la capacité de nos employés à s'adapter aux évolutions du marché et à innover dans leurs rôles respectifs.

#### **Volet personnel**

Dans ce volet, nous proposons un exercice de mission personnelle pour approfondir les aspirations des employés. Cette démarche originale et inspirante permet à chacun de réfléchir à ses valeurs fondamentales, ses aspirations et ses motivations profondes. En offrant un cadre à l'employé, nous démontrons l'importance d'avoir un environnement de travail épanouissant et cohérent.

# Objectif: développer une gestion de carrière véritablement axée sur l'humain

Questionnaire de plan de carrière

Rencontre individuelle

Plan de développement évolutif

Système de rôles et compétences

Cette première étape consiste à recueillir des informations détaillées sur les aspirations professionnelles, les compétences et les attentes des collaborateurs envers leur rôle et leur responsabilité dans l'entreprise.

Des rencontres seront planifiées pour approfondir les réponses issues du questionnaire et discuter des projets de carrière spécifiques. Cette étape est essentielle pour explorer avec l'employé les différentes opportunités de formation ou de mobilité interne.

Suite aux entretiens individuels, un plan de carrière évolutif sera élaboré pour chaque collaborateur. Ce plan détaillera les compétences à développer, les objectifs à atteindre et les perspectives d'évolution au sein de l'organisation.

Enfin, un système de gestion des talents permettra d'identifier et de valoriser les compétences de chacun, d'accompagner les évolutions de carrière, et d'aligner les aspirations individuelles avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

#### Social

# Des engagements envers le bien-être des employés

Le succès de l'entreprise repose sur son capital humain. Pour mesurer le niveau de bien-être et de satisfaction de nos employés, un sondage anonyme a été réalisé en 2024 pour obtenir un portrait de l'entreprise. L'étendue des questions couvrait des aspects tels que le climat de travail, la santé physique et mentale, les conditions de travail et les valeurs, afin d'obtenir un bilan global de la santé organisationnelle.



Nous avons pu compter sur nos employés pour répondre le plus justement à ce sondage. C'est grâce à leur précieuse contribution que nous pouvons renforcer notre pratique afin d'offrir un climat propice à la réussite collective. Les objectifs émergeant de ce sondage pour la prochaine année sont les suivants :

Promouvoir le mieux-être Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle Е

Chez Dunin, le bien-être de nos collaborateurs est une priorité fondamentale. Les résultats de notre récente **enquête de satisfaction** sont très positifs, affichant une note moyenne de 87,3 %. Cette évaluation globale témoigne du contentement des employés concernant plusieurs aspects de leur milieu professionnel au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le **bien-être physique et mental**, nos employés se déclarent en bonne forme à 85,5 %. Nous reconnaissons l'importance d'un soutien approprié pour la santé mentale, et des mesures seront mises en place pour augmenter nos initiatives dans ce domaine.

De plus, la satisfaction relative à l'**ambiance de travail** est également élevée. Nos employés la décrivent comme très favorable à 91,35 %. Nous encourageons un climat de collaboration où chaque individu se sent valorisé et épanoui.

Nos employés expriment également un **sentiment d'appartenance** fort à Dunin, avec un score de 82,7 %. Cette appartenance se construit grâce à des interactions régulières et à un environnement où chacun y trouve sa place dans le respect. Ces excellents scores reflètent notre engagement à créer un environnement de travail respectueux et inclusif.

Satisfaction moyenne 87,3 %

Niveau de bien-être 85,5 %

Climat de travail

91,35 %

Sentiment d'appartenance 82,7 %

\$

#### Diversité et inclusion

Dunin fait de la diversité et de l'inclusion une priorité fondamentale. Notre entreprise s'enrichit chaque jour de la multiplicité des perspectives, des expériences et des talents qui composent nos équipes, créant ainsi un environnement propice à l'excellence et à la créativité. Nous avons mis en place une stratégie de recrutement qui valorise la diversité en intégrant des talents issus de différents horizons. Nos employés estiment que nous favorisons un **environnement inclusif** avec un score moyen de 87,3 % .

Nous nous efforçons de créer un cadre de travail qui permet de s'épanouir et de donner le meilleur de chaque personne. Cela fait partie de notre engagement à garantir que chaque employé puisse contribuer pleinement à notre mission.

Exemples de mesures favorisant l'inclusion chez Dunin :

- Le lieu de travail est un espace propice aux moments conviviaux, de ce fait nous avons instauré une politique zéro alcool afin que tous les employés puissent profiter de ces occasions en harmonie avec leurs convictions.
- Les repas offerts aux employés pendant les heures de travail ou lors des activités sociales tiennent compte des restrictions alimentaires ou religieuses de tous les employés.

# Environnement inclusif 87,3 %



S

# Communication et culture d'entreprise

**La communication** est au cœur de notre culture d'entreprise. Nous maintenons un dialogue ouvert avec nos employés pour leur permettre de partager leurs idées et préoccupations. Nos employés estiment que nous maintenons un niveau de communication clair et régulier, facilitant ainsi la compréhension des informations et des attentes avec un score de 84,5 %.

Nos réunions d'équipe bimensuelles offrent un cadre idéal pour aborder une variété de sujets, allant des questions formelles telles que les objectifs de l'entreprise, aux discussions plus informelles favorisant la créativité, comme lors de séances d'idéation.

Nous mettons également en avant les retours d'expérience de nos employés pour ajuster nos pratiques. Les employés estiment à 86,4 % qu'ils ressentent une réelle **écoute** de la part de Dunin, et que des actions sont entreprises en fonction de leurs demandes et besoins. Cette rétroaction est essentielle pour renforcer notre culture d'entreprise et faire de Dunin un lieu de travail où chaque voix compte.

Communication

84,5 %

Écoute

86,4 %



Е

## Flexibilité et reconnaissance

Pour favoriser un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle, nous avons instauré une politique de travail flexible. Nos employés ont la possibilité de travailler à distance jusqu'à trois jours par semaine, ce qui leur permet de gérer leur temps de manière optimale. Nos employés apprécient à 90,9 % cette **flexibilité**, qui leur permet de s'organiser selon leurs besoins personnels.

La **reconnaissance** du travail bien fait est une valeur fondamentale chez Dunin. Avec un score moyen de 82,7 % de satisfaction, nos employés témoignent d'une forte culture de reconnaissance entre pairs. Cette dynamique positive s'exprime naturellement au sein des équipes, où chacun valorise spontanément la contribution de ses collègues, incarnant ainsi les principes fondamentaux de notre entreprise libérée.

Nous sommes également attentifs aux **opportunités de développement** professionnel. Actuellement, nos employés estiment qu'il existe des possibilités de croissance de carrière à 79,1 %. Bien que nous n'ayons pas encore mis en place de programmes de formation spécifiques, nous disposons d'un système structuré qui identifie et définit les rôles au sein de l'entreprise. De plus, l'employé pourra bénéficier dès 2025 d'un accompagnement individuel dans le cheminement de sa carrière via l'objectif mentionné dans la section **Gouvernance** de ce rapport.

Flexibilité

90,9 %

Reconnaissance

82,7 %

Opportunité

79,1%



Photo par *Journal de rue de l'Estrie (c) 2022*.

#### Initiatives communautaires

L'engagement social de Dunin dépasse le cadre de nos activités commerciales. En accord avec notre mission d'entreprise, nous contribuons concrètement au mieux-être de notre communauté à travers deux axes majeurs. D'une part, nous avons établi des partenariats durables avec des organismes d'aide aux personnes vulnérables, qui se traduisent par des contributions mensuelles à **Moisson Estrie** et à **Journal de rue**. D'autre part, nous participons activement au rayonnement culturel de notre région en soutenant financièrement l'**Association des auteures et auteurs de l'Estrie** ainsi que l'**Orchestre à vents de Sherbrooke**, permettant ainsi d'enrichir la vie artistique locale.

Notre engagement va au-delà de notre contribution financière de 2 % de nos revenus récurrents. Nous souhaitons renforcer et personnaliser notre partenariat dans les années à venir.









#### E S G

# Enjeux identifiés

La perception de l'employeur vis-à-vis de la santé physique et psychologique est jugée prioritaire. Cependant, les résultats du sondage suggèrent qu'il faut renforcer cette vision par des actions concrètes pour consolider la confiance des employés et démontrer un engagement tangible envers leur bien-être global.

Perception des employés : santé

77,3%

Équilibre travail-vie personnelle

76,85 %

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est une priorité en constante évolution pour nos équipes. Les résultats du sondage offrent une opportunité d'ajuster les attentes liées aux horaires et aux responsabilités afin de mieux soutenir cet équilibre. En abordant ce point, nous renforçons la satisfaction et l'engagement de nos employés.

La gestion du stress constitue une priorité pour soutenir les employés dans l'accomplissement de leurs objectifs dans un environnement exigeant et stimulant. Les résultats mettent en lumière une opportunité : enrichir l'accompagnement des équipes en proposant des outils de gestion du temps, un soutien renforcé et des ressources adaptées. Ces initiatives contribueront à renforcer la résilience, l'efficacité et le bien-être global des employés tout en valorisant un cadre de travail épanouissant.

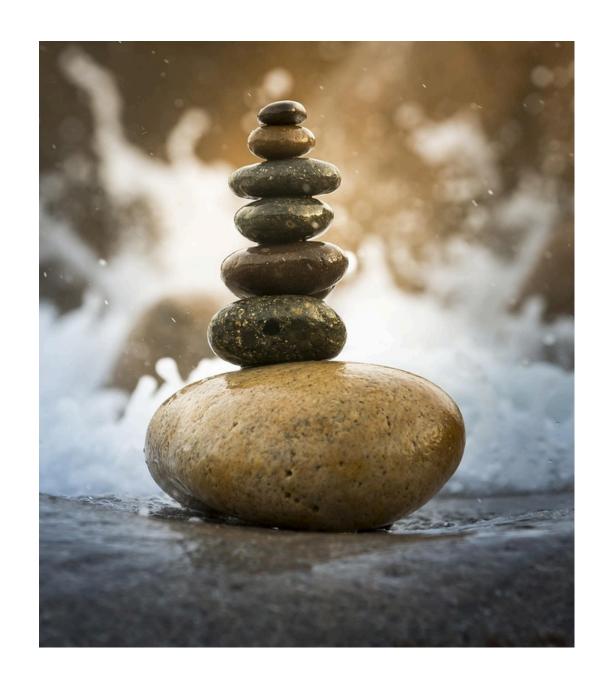
Stress

71,80 %

# Objectif: Promouvoir le mieux-être

#### Initiatives de bien-être

l'épanouissement favoriser Pour professionnel et personnel de ses employés, Dunin déploie cette année une stratégie de bien-être globale. Cette approche à 360° aborde tant les aspects psychologiques que physiques du travail, à travers des thématiques essentielles comme l'ergonomie, le droit à la déconnexion et l'équilibre travail-vie personnelle. Pour concrétiser cette démarche, nous organiserons des ateliers offrant à chacun des outils concrets pour mieux gérer les défis quotidiens et cultiver son bien-être au travail.



#### Rencontres individuelles

individuelles, Nos rencontres actuellement limitées à une fois par an et centrées sur l'évolution des rôles et la rémunération, ne permettent d'aborder pleinement le bien-être au travail. Pour y remédier, nous instaurons année des cette rencontres trimestrielles avec chaque employé. Cette nouvelle approche nous permettra non seulement de mieux comprendre le ressenti de chacun et d'aborder les enjeux liés à leur poste, mais également d'assurer un suivi personnalisé de leur plan de développement professionnel.

# Objectif: Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle

## Congés personnels

Bien que l'offre actuelle de congés dépasse déjà les normes en vigueur, nous restons à l'écoute des besoins réels de nos employés qui évoluent avec le temps. À partir de janvier 2025, nous bonifierons notre banque de congés personnels, offrant ainsi plus de flexibilité à nos employés. Ces journées additionnelles leur permettront de prendre soin d'eux-mêmes ou de leurs proches, sans avoir à fournir de justification.

# Journées collaboratives

Les réunions sont essentielles, mais elles peuvent surcharger les journées et nuire à la concentration des employés. En concentrant les réunions sur des journées spécifiques, nous visons à libérer du temps pour des périodes de travail sans interruption. Cet ajustement favorisera une meilleure productivité, créera un environnement plus collaboratif pour optimiser les échanges et réduira le stress lié aux retards dans les tâches demandant une grande concentration.

# Vendredi après-midi

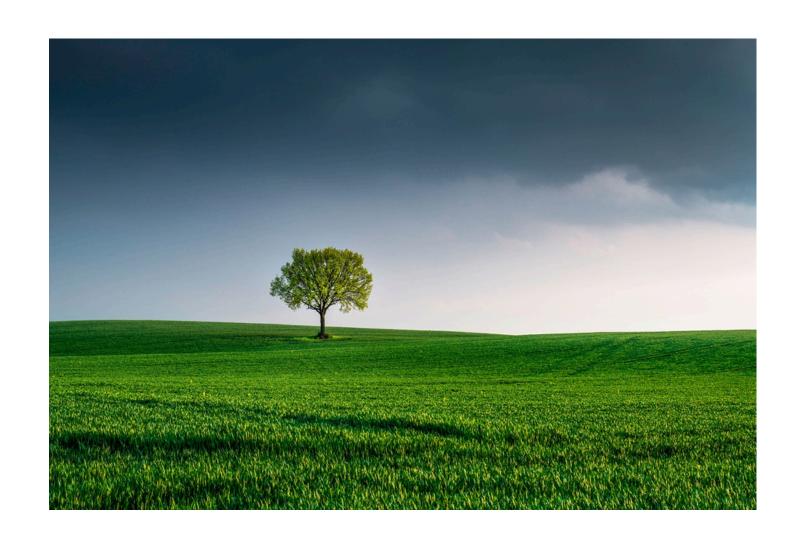
La politique du vendredi après-midi vient compléter les journées sans réunion en libérant les employés des tâches nécessitant une présence accrue. réunion Aucune ne pourra être programmée le vendredi après-midi, permettant à chaque employé de travailler selon son propre rythme et de se concentrer sur les tâches prévues. Cette mesure vise à offrir un moment de tranquillité pour finaliser les projets de la semaine, réduire le stress et favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

#### Environnement

Des engagements durables et des pratiques responsables

En tant qu'acteur dans le secteur des technologies, Dunin s'engage à réduire son empreinte écologique en intégrant des pratiques durables à tous les niveaux de l'entreprise. Nos objectifs pour l'année 2025 se traduisent par des actions concrètes impliquant l'ensemble de l'équipe. La proposition couvre trois domaines d'action :

L'activation d'un comité vert La gestion des matières résiduelles L'approvisionnement durable



Les objectifs proposés dans ce rapport sont réalisables et viennent compléter les mesures déjà en place. Ce qui est essentiel chez Dunin, c'est d'innover dans tous les aspects de l'entreprise et de faire preuve de créativité pour minimiser l'impact environnemental et adopter des pratiques durables.

E S G

#### Les critères environnementaux

Les actions environnementales de l'organisation visent à réduire son empreinte carbone par une approche double. L'entreprise établit un cadre structuré de gestion des impacts environnementaux, tandis que les employés le mettent en œuvre au quotidien en adoptant les comportements appropriés. Cette démarche, lorsqu'elle correspond aux valeurs personnelles en matière de développement durable, inspire les employés à poursuivre ces pratiques écoresponsables au-delà du cadre professionnel, amplifiant ainsi leur impact positif sur l'environnement.

# Transport actif au travail

Nos bureaux ont été aménagés pour encourager les trajets actifs domicile-travail, comme la marche, la course ou l'utilisation du vélo. Ces installations ont été pensées pour enlever les inconvénients de ces modes de déplacements. Dans le cas du vélo, un des enjeux des utilisateurs est un lieu sécuritaire pour garer l'équipement, ainsi une section de la bâtisse a été conçue dans ce sens. De plus, le transport actif nécessite des efforts physiques, pouvant entraîner inconfort ou fatigue. C'est pourquoi des commodités, telles qu'une douche et un espace de repos, sont mises à disposition des employés qui pratiquent une activité physique. Ces mesures, sur le lieu de travail, encouragent les moyens de déplacement qui ne génèrent pas d'émissions de gaz à effet de serre en plus d'optimiser le confort et le bien-être des usagers.

S

# Migration des serveurs vers une infrastructure nuage

Les centres de données infonuagiques sont conçus pour offrir une meilleure efficacité énergétique que les infrastructures locales. En tant qu'entreprise technologique, nous nécessitons une grande capacité de stockage, or les serveurs locaux sont particulièrement énergivores. De plus, les équipements nécessaires au maintien d'un réseau sécurisé ont une durée de vie limitée. C'est pourquoi Dunin privilégie les solutions basées sur le *Cloud*.



# Gestion responsable des déchets électroniques

Chez Dunin, nous avons fait le choix de mettre en place des politiques de recyclage et de réutilisation des équipements informatiques. En effet, les principaux outils de travail sont des biens informatiques peu durables ou non recyclables, d'où la nécessité d'accorder de l'importance à leur fin de vie. Actuellement, lorsqu'un équipement atteint sa durée de vie utile, nous dirigeons les employés vers des centres de recyclage. Notre responsabilité ne se limite pas à cela ; les actions seront détaillées plus loin dans la section consacrée à la gestion des matières résiduelles.

E S G

# Objectif: L'activation d'un comité vert

#### Définition

Un comité vert vise à intégrer les principes de durabilité dans la stratégie et les opérations de l'entreprise, en définissant et en mettant en œuvre des solutions pratiques pour réduire l'empreinte carbone de l'entreprise et de ses contributeurs. Son mandat principal est la sensibilisation des employés et des parties prenantes à travers des initiatives de communication.

# Engagement

Dunin prévoit de créer un comité vert, qui sera opérationnel dès 2025. Ce comité jouera un rôle crucial dans la planification et la coordination des initiatives environnementales de l'entreprise. L'objectif est d'organiser une réunion par mois, permettant ainsi une planification continue et un suivi des mesures mises en place. Ce rythme de rencontre favorisera l'implication des employés et garantira que les initiatives écologiques soient intégrées dans le quotidien de l'entreprise. La motivation, l'engagement des employés, ainsi que la disponibilité des ressources nécessaires, seront des éléments déterminants pour le succès de ce comité.

E S

# Objectif: L'activation d'un comité vert



# Les actions envisagées par le comité

#### Mobilité urbaine

Les actions envisagées incluront la mise en place d'une offre pour le trajets domicile-travail impliquant le transport en commun. Un plan en deux phases sera déployé pour inciter la découverte de ce mode, puis l'adoption. La première phase consistera à acquérir des cartes d'accès limitées afin de permettre aux employés de découvrir et de s'adapter à ce mode de transport. La deuxième phase permettra à l'employé d'adhérer à faible coût au programme municipale de la *Société de transport de Sherbrooke (STS)*.

#### Certification au programme *lci on recycle* +

Le comité déploira les efforts pour obtenir la certification *Ici on recycle* +. Le processus de certification permettra de valider et bonifier les mesures actuelles. De plus, l'accompagnement dans le cadre de ce programme permettra à l'entreprise de se positionner comme entreprise éco-responsable. L'importance pour Dunin d'obtenir cette certification est aussi de démontrer un engagement environnemental positif auprès de ses employés et d'influencer les bonnes pratiques.

E S G

# Objectif: Réduire notre impact environnemental

#### Gestion des matières résiduelles

#### **Optimisation de nos bureaux**

Dunin voit un potentiel significatif dans la gestion des matières résiduelles et est déterminée à apporter des changements dans ses locaux. Actuellement, bien que la récupération des déchets soit en place avec des bacs situés au deuxième étage, l'entreprise s'engage à aller plus loin en développant une politique robuste qui répondra aux exigences du programme *lci on recycle* +. Cette initiative vise non seulement à réduire le gaspillage, mais aussi à maximiser la récupération des ressources. Pour ce faire, nous mettrons en place un système de suivi efficace des déchets et des matières recyclées.

#### Formation et sensibilisation

Nous visons à encourager les bonnes pratiques en matière de gestion des déchets au sein de l'entreprise. Notre rôle sera de former et outiller les employés aux bons gestes. De plus, Dunin organisera des activités de sensibilisation, notamment lors de la Semaine québécoise de réduction des déchets. L'implication des employés est essentielle et déterminante pour atteindre cet objectif. Nous sommes convaincus que les bonnes pratiques adoptées en entreprise seront aussi suivies en dehors des heures de travail.

#### E S

# Objectif: Réduire notre impact environnemental

# Gestion des déchets plastiques et de l'eau

Pour minimiser la production de déchets, Dunin met en place une politique de gestion de l'eau. Cette politique privilégie l'utilisation de verres réutilisables, avec un approvisionnement en eau potable provenant de la ville de Sherbrooke.

Ainsi, celle-ci interdit l'utilisation de bouteilles en plastique et encourage l'adoption de solutions durables, telles que des bouteilles d'eau réutilisables portant le logo de Dunin, fournies à tous les employés. Pour assurer l'adhésion à cette politique, des séances de sensibilisation sont organisées pour promouvoir l'importance de l'économie d'eau au sein de l'entreprise.

Des indicateurs de performance (KPI) ont été établis pour mesurer le pourcentage d'employés utilisant des bouteilles réutilisables, permettant ainsi de suivre l'impact de cette initiative sur la consommation d'eau et la réduction des déchets plastiques.



E S G

# Objectif: Réduire notre impact environnemental

# Approvisionnement durable

Dunin s'engage à transformer ses pratiques d'approvisionnement pour maximiser son impact positif. Actuellement, 38 % de nos achats (matériel informatique, fournitures de bureau et collations) proviennent de fournisseurs locaux et durables, tandis que la majorité est réalisée auprès de grandes enseignes comme Amazon. **Notre objectif est d'atteindre 70 % d'achats locaux et durables** d'ici fin 2025.

Pour réaliser cette transition, nous mettons en place un processus d'évaluation systématique des fournisseurs selon une hiérarchie de critères précis. La priorité est accordée aux fournisseurs de la région et de la province, suivis par les entreprises canadiennes. Cette approche permet non seulement de soutenir l'économie locale, mais aussi de réduire notre empreinte carbone liée au transport.

Au-delà de la proximité géographique, l'engagement des fournisseurs envers le développement durable constitue un critère de sélection majeur. Nous recherchons activement des partenaires commerciaux dont les pratiques reflètent notre vision de la durabilité. Cette nouvelle politique d'approvisionnement reflète notre volonté d'aligner nos pratiques d'achat avec nos valeurs d'entreprise et de promouvoir une culture d'approvisionnement responsable au sein de Dunin.

E S

Grâce à ces initiatives, Dunin aspire à se démarquer en matière de durabilité et de responsabilité sociale, tout en créant un avenir meilleur pour notre communauté.

C'est en intégrant des stratégies innovantes et collaboratives qu'il devient possible chez Dunin de faire la différence et ultérieurement d'inspirer d'autres entreprises à suivre cette voie.



#### **ESG 2025**



# Indicateurs de performance

Dunin s'appuie sur des indicateurs de performance (KPI) pour suivre l'avancement de ses objectifs de développement durable (ODD) et évaluer l'efficacité de ses initiatives ESG. Un système de surveillance continu a été mis en place, avec des bilans trimestriels permettant d'analyser les résultats et d'adapter les stratégies si nécessaire.

La responsabilité du suivi est partagée entre les différentes équipes, sous la coordination du comité ESG qui assure la cohérence et la fiabilité des données collectées.

Des rapports détaillés sont partagés en interne chaque trimestre pour assurer une transparence totale. Ils présentent l'ensemble des indicateurs de performance mentionnés dans ce document, synthétisent les données collectées et détaillent les initiatives réalisées, permettant ainsi de suivre précisément la progression de notre démarche ESG.

# ESG 2025 : Indicateurs de performance

OBJECTIF  Dans le cadre de notre stratégie ESG nous souhaitons atteindre :	VALEUR CIBLE  De manière plus spécifique, nous souhaitons :	INDICATEUR Les progrès réalisés seront mesurés par :
Concrétiser un plan de carrière pour chaque employé.	100 % des employés disposent d'un plan de développement professionnel basé sur leur plan de carrière.	<ul> <li>Taux d'achèvement global du plan de carrière</li> </ul>
Proposer un exercice de mission personnelle aux employés	Les employés ont reçu la présentation ainsi que les outils nécessaires pour entamer l'exercice de mission personnelle.	<ul> <li>Taux de participation à l'exercice de mission personnelle proposé par Dunin</li> </ul>
Promouvoir le mieux-être	Intégrer des pratiques de bien-être qui améliore la qualité de vie des employés et favorise leur santé mentale et physique.	Résultat du sondage employé
Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle	Offrir aux employés des options qui permettent de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.	• Résultat du sondage employé

# ESG 2025 : Indicateurs de performance

OBJECTIF  Dans le cadre de notre stratégie ESG nous souhaitons atteindre :	VALEUR CIBLE  De manière plus spécifique, nous souhaitons :	INDICATEUR Les progrès réalisés seront mesurés par :
Créer un comité vert	Développer et communiquer des pratiques écoresponsables dans les opérations.	<ul> <li>Nombre de réunions tenues et production d'un rapport annuel du comité vert présentant les résultats des actions</li> </ul>
Améliorer la gestion des matières résiduelles	Augmenter les pratiques de recyclage, de réutilisation et de compostage au sein de l'entreprise.	• Certification <i>Ici on recycle</i> +
Adopter des pratiques responsables des déchets plastiques et de l'eau	Fournir aux employés un cadre pour adopter des habitudes de consommation d'eau responsable.	Nombre d'employés qui applique la politique
Prioriser l'approvisionnement local et durable	70 % des achats proviennent de fournisseurs locaux et engagés dans des pratiques durables d'ici la fin de l'année.	<ul> <li>Pourcentage de produits achetés auprès des fournisseurs locaux et écoresponsables</li> </ul>

#### Création du Manuel ESG

Afin de structurer et pérenniser ces initiatives, nous travaillerons à la création d'un manuel ESG, qui regroupera toutes les procédures, politiques et actions à mettre en place pour respecter nos engagements. Ce manuel servira de référence pour toutes les parties prenantes, internes et externes, en garantissant la bonne mise en œuvre des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance de manière cohérente et alignée. Il deviendra un outil central pour garantir que chaque action, chaque décision prise au sein de notre entreprise, soit conforme à nos engagements ESG.

# Perspectives

À travers ce rapport ESG, nous avons partagé les progrès accomplis dans la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable, en alignement avec nos valeurs fondamentales d'engagement envers l'environnement, la responsabilité social et la gouvernance. Chacune de ces catégories représente un pilier essentiel de notre ambition à long terme, et les actions menées jusqu'à aujourd'hui témoignent de notre volonté de devenir un acteur responsable et innovant.

#### Environnement

À l'avenir, nous mettrons en œuvre plusieurs initiatives pour réduire notre environnementale empreinte renforcer notre rôle de leader en matière de durabilité. Parmi nos objectifs, nous visons à obtenir la certification au programme *lci on recycle* +, pour structurer nos actions de recyclage et réduire nos déchets. Nous continuerons à promouvoir la mobilité urbaine durable en favorisant les solutions de transport respectueuses de l'environnement et optimiserons nos bureaux pour rendre nos espaces de travail plus écologiques. De plus, un programme de formation et de sensibilisation sera lancé pour encourager tous nos collaborateurs à adopter des pratiques plus responsables au quotidien.

#### Social

Sur le plan social, notre priorité sera de promouvoir bien-être le et l'épanouissement de nos collaborateurs. Nous mettrons en place un programme de bien-être 360°, qui englobera toutes les dimensions du mieux-être, de la santé physique à la santé mentale. Des rencontres individuelles régulières seront ajoutées pour soutenir la croissance personnelle et professionnelle de chaque employé. Afin d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle, nous introduirons de nouvelles initiatives, comme l'ajout de jours de congés personnels et une politique de vendredi après-midi libre pour permettre à nos équipes de mieux gérer leur temps. Et ce, dans le respect des journées dédiées aux réunions, pour favoriser un environnement de travail plus sain et moins stressant.

#### Gouvernance

En matière de gouvernance, nous mettrons en place des actions concrètes renforcer le développement professionnel et la transparence au sein de notre organisation. Nous définirons des plans de carrière clairs pour nos collaborateurs, accompagnés de rencontres individuelles régulières pour faire le suivi de leur progression. Un plan de développement évolutif sera conçu permettre à nos employés d'acquérir de nouvelles compétences et de préparer leur avenir au sein de l'entreprise. Par ailleurs, un système de rôles et compétences sera introduit pour garantir que chaque collaborateur évolue dans un environnement structuré et transparent.



## Conclusion

Les objectifs que nous avons établis pour les mois et années à venir témoignent de notre engagement profond à transformer notre organisation et à contribuer activement au développement durable. Nous sommes convaincus que ces initiatives auront un impact significatif et positif sur notre performance et sur la société.

Le manuel ESG, qui viendra encadrer et guider ces actions, sera un levier crucial pour garantir leur pérennité et leur cohérence. À travers la mise en œuvre de ces actions et l'intégration de ces principes dans notre culture d'entreprise, nous ferons de Dunin un modèle de responsabilité et de respect envers les enjeux de notre époque.

