



2024

Rapport sur la durabilité et  
la responsabilité sociale de l'entreprise

 **Averna**

# Table des matières

 <b>Introduction</b>	<b>4</b>	 <b>Social</b>	<b>19</b>
→ Avant-propos	5	→ Culture et engagement des employés	20-21
→ À propos d'Averna	6	→ Santé et sécurité	22
→ L'histoire d'Averna	7	→ Engagement communautaire	23
→ Averna en chiffres	8	→ Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
→ L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9	→ Équité, diversité et inclusion	25
→ L'ESG chez Averna: notre parcours	10		
→ L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11		
 <b>Environnement</b>	<b>12</b>	 <b>Gouvernance</b>	<b>26</b>
→ Avancer d'un pas vert	13	→ Conseil d'administration	27
→ Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16	→ Éthique et intégrité professionnelle	28
→ Circularité et efficacité opérationnelle	17	→ Protection des données et cybersécurité	29
→ Performance environnementale générale	18	 <b>Conclusion</b>	<b>30</b>
		 <b>Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable</b>	<b>31-32</b>



# À propos de ce rapport

Sauf indication contraire, le présent rapport couvre l'exercice financier 2024, qui a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2023 et s'est achevé le 31 mars 2024. Comme il s'agit de notre rapport inaugural, nous avons également inclus des données allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai 2024, afin de donner un aperçu plus détaillé des premières étapes de notre parcours environnemental, social et de gouvernance (ESG).

Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens (CAD \$).

Nous nous engageons à divulguer notre performance avec fiabilité et intégrité – nos indicateurs et mesures comptables suivent les normes de comptabilisation du développement durable relatives aux services professionnels et commerciaux. Vous pouvez en apprendre davantage sur notre méthodologie en annexe.





# Introduction



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

# Avant-propos

Ce rapport sur la durabilité et la responsabilité sociale d'entreprise présente notre stratégie, notre performance et nos plans à long terme sur divers sujets ESG. Étant le premier dans l'histoire d'Averna, il reflète **un point tournant**, à partir duquel nous nous engageons à placer le développement durable et la responsabilité sociale d'entreprise au cœur de nos opérations internes et externes.

Cette étape occupe une place très spéciale dans le parcours de notre entreprise. En effet, elle témoigne du rôle important que chacun d'entre nous a joué dans la valorisation de la diversité des origines, des compétences et des régions qui nous ont guidés là où nous sommes aujourd'hui.

Notre parcours ESG jusqu'à présent nous a également rappelé que nos piliers fondamentaux – le travail d'équipe et l'engagement, l'innovation, la performance et le leadership, et la satisfaction du client – ne se contentent pas de définir nos activités internes. Ils représentent plutôt ce à quoi nous devons notre succès et la direction vers laquelle nous le canalisons.

Avec ce rapport inaugural, nous nous engageons à exploiter en permanence les possibilités d'amélioration, à valoriser les contributions de nos employés et à placer les questions importantes pour nos parties prenantes au premier plan de nos efforts.

Nous sommes très **énergisés** par notre expansion continue sur les marchés mondiaux et nous nous réjouissons d'emprunter la nouvelle voie dans laquelle nous nous sommes engagés; nous sommes particulièrement impatients de partager nos progrès ESG de manière transparente et rigoureuse avec les parties prenantes qui les ont rendus possibles.

Merci de nous accompagner dans ce parcours.



François Rainville, président et chef de la direction



Rania Hamdine, conseillère juridique et responsable ESG



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

# À propos d'Averna

En tant que chef de file mondial en intégration de systèmes de tests et de contrôle de la qualité, Averna accompagne les concepteurs, développeurs et fabricants de produits pour les aider à améliorer la qualité de leurs produits, à accélérer leur mise en marché et à protéger leurs marques.

Avec plus de 1 200 employés dans 11 pays à travers le monde, Averna offre une expertise spécialisée et des solutions de test innovantes qui procurent des avantages techniques, financiers et commerciaux substantiels à ses clients issus des secteurs de l'automobile et des véhicules électriques, des dispositifs médicaux et des sciences de la vie, des batteries, de l'électronique, des télécommunications, des transports, de l'aérospatiale et de la défense continuent de bénéficier de l'expertise d'Averna. Cette expertise s'étend des systèmes de vision aux tests spécialisés de batteries, en passant par les micro-ondes et la RF, la fibre optique, la robotique, l'instrumentation, les systèmes de contrôle et la gestion des données intelligentes.

Averna possède de nombreuses certifications industrielles telles que ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ITAR, et est en partenariat avec NI, PI, et Keysight Technologies.



*Nos clients changent le monde en mieux.  
Et s'ils rencontrent des difficultés en cours de route,  
ils font appel à nous – c'est immensément  
gratifiant de les aider !*

*Le cœur de l'activité d'Averna est de résoudre des  
problèmes complexes, tout en offrant des avantages  
considérables en terme de notoriété de marque, de  
qualité et de bénéfices financiers.*

**François Rainville**

Président et chef de la direction



### Orientation client

Nos solutions sont arrimées aux objectifs et aux besoins techniques, financiers, commerciaux ou autres de nos clients.



### Travail d'équipe

Nous collaborons de près pour garantir des solutions adaptées, des synergies rentables et une coordination de projet rigoureuse.



### Innovation

Nous exploitons les plus récentes technologies tout en mettant à profit notre vaste expertise sectorielle et technique glanée au fil de nombreux projets.



### Performance

Nous mettons en œuvre les meilleures pratiques de l'industrie, des processus de contrôle de la qualité et des services d'une grande efficacité à chaque projet.



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

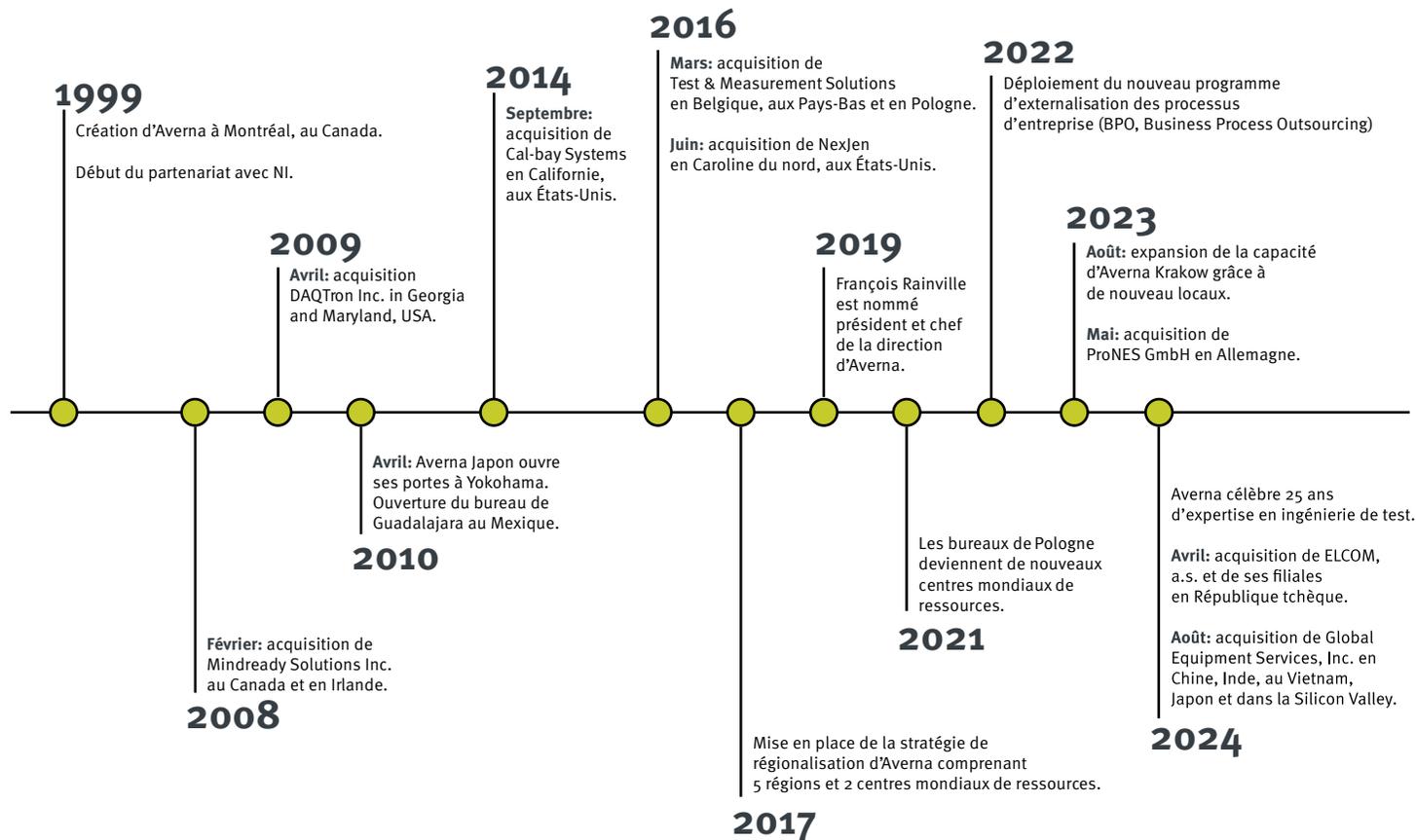
## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe –

## Normes de comptabilisation du développement durable

# L'histoire d'Averna



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
<b>Averna en chiffres</b>	<b>8</b>
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

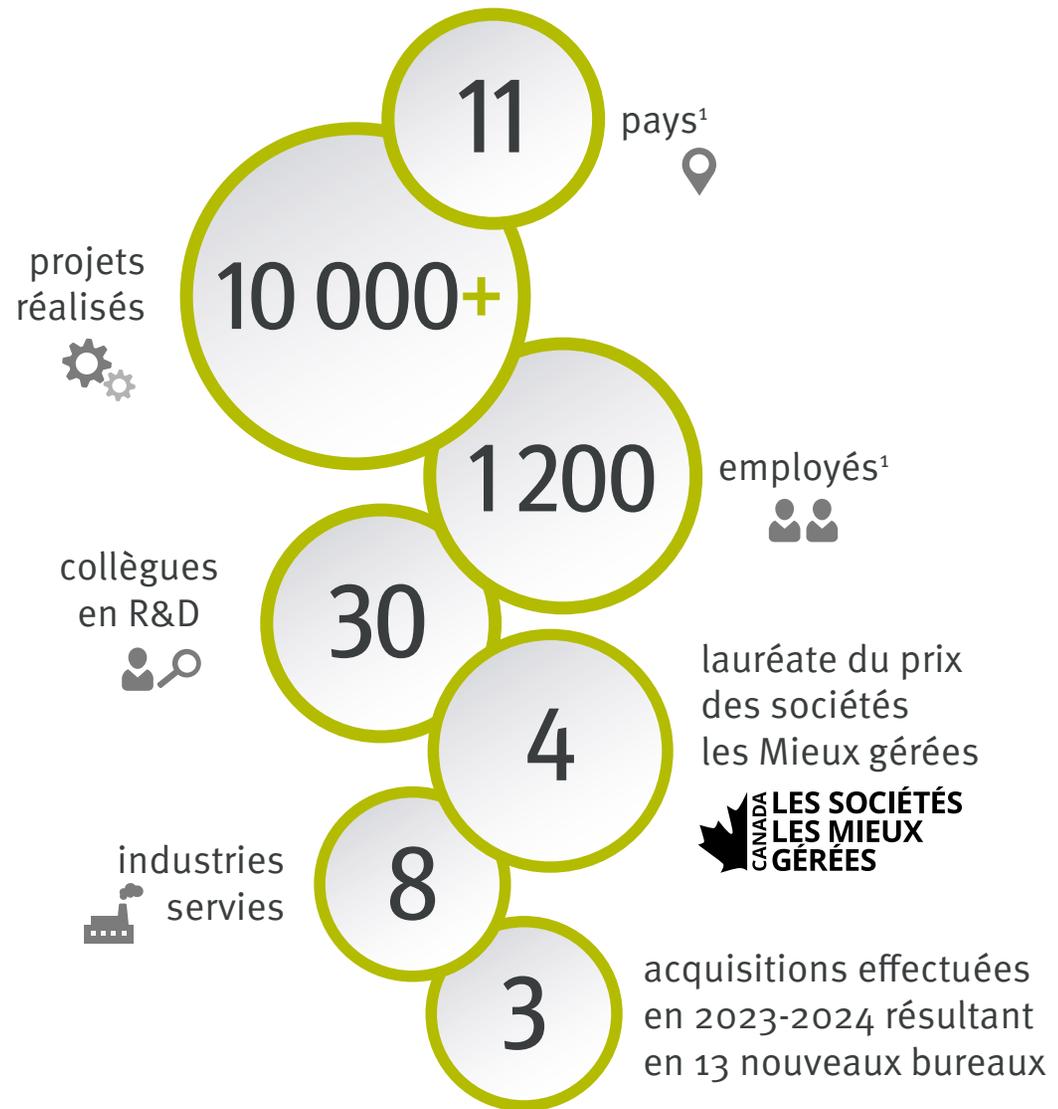
## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe –

Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Averna en chiffres



<sup>1</sup>En date d'août 2024



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

# L'ESG chez Averna: points forts de 2024

### DÉCEMBRE 2023

En décembre 2023, nous avons lancé notre stratégie ESG avec le fort engagement de notre direction et de notre conseil d'administration. Conscients de l'importance croissante des facteurs ESG dans notre secteur, nous avons cherché à aligner nos pratiques commerciales avec des principes durables et éthiques.

### JANVIER 2024

En janvier 2024, nous avons créé **trois nouveaux rôles essentiels : conseiller juridique et de conformité, responsable de la protection des données et responsable ESG**. Ces fonctions ont été créées pour nous assurer que nous disposons de l'expertise et du leadership nécessaires pour faire avancer nos initiatives ESG et pour répondre à la complexité croissante des exigences réglementaires et des attentes des parties prenantes.

Nous avons également mis en place un **groupe de travail ESG**, composé de représentants provenant de différents départements et bureaux régionaux. Ce groupe de travail a été chargé d'élaborer une feuille de route complète en matière d'ESG, de fixer des objectifs mesurables et de veiller à ce que nos principes ESG soient intégrés dans tous les aspects de nos activités.

### MARS 2024

En mars 2024, nous avons renforcé notre engagement en faveur de partenariats **fondés sur des valeurs en mettant en œuvre** notre [code de conduite des fournisseurs](#).

### MAI 2024

En mai 2024, nous avons rendu compte de notre engagement et de nos efforts pour garantir que notre chaîne d'approvisionnement et nos opérations restent exemptes de travail forcé ou de travail des enfants en publiant notre [rapport en vertu du projet de loi canadien S-211](#) et en publiant notre [communiqué sur les droits humains](#).



## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe –

## Normes de comptabilisation du développement durable



# L'ESG chez Averna: notre parcours

## NOTRE VISION EN ACTION

Notre groupe de travail a commencé par dresser une cartographie des différentes initiatives dans lesquelles Averna s'était déjà engagée avant de formaliser son approche de développement durable et de responsabilité sociale d'entreprise. Notre cartographie initiale a révélé les dénominateurs communs entre les initiatives de nos régions, tels que la promotion d'un environnement de travail équilibré et l'augmentation de la collaboration entre les entreprises, mais aussi **l'importance de prendre en compte les contextes sociopolitiques de nos différentes juridictions lors de l'évaluation de nos progrès en matière d'ESG**. Par exemple, le cadre juridique de nos bureaux européens a encouragé et facilité la mise en œuvre de mesures environnementales, tandis que le contexte culturel de notre bureau mexicain a favorisé les initiatives axées sur la communauté.

Les étapes suivantes ont consisté à identifier les questions ESG les plus importantes pour nos parties prenantes et notre entreprise. Étant donné que notre programme n'en était qu'à ses débuts lors de l'élaboration de notre cadre de référence, nous avons concentré nos efforts sur les thèmes abordés dans les évaluations ESG réalisées pour nos clients et sur les thèmes existants soulevés par nos employés. Nos représentants régionaux ont pu mettre en évidence les initiatives importantes pour leur bureau, identifier les facteurs limitants ou les opportunités locales, et déterminer les objectifs qu'il serait important de poursuivre selon leur expérience dans leur branche. Cela nous a aidés à définir notre approche de matérialité tout en nous permettant d'avancer sur les questions qui comptaient pour nos parties prenantes principales au cours de cette première année.

Tout au long de ce processus, notre responsable ESG s'est engagée dans des consultations continues avec notre équipe de direction pour s'assurer que les intérêts à long terme d'Averna étaient pris en compte, ce qui était essentiel pour s'assurer que les progrès que nous faisons (et continuerons à faire) restaient pertinents et exploitables.

En collaboration avec notre département juridique, le groupe de travail a également développé un cadre de gouvernance pour superviser la mise en œuvre de notre stratégie ESG, dans le but d'assurer la transparence, la responsabilité et l'amélioration continue.

Cette approche stratégique nous a permis non seulement de répondre à nos exigences réglementaires, mais aussi de renforcer notre engagement à être une organisation responsable et tournée vers l'avenir. La création de l'équipe ESG a marqué une étape importante dans notre parcours vers la durabilité et la création de valeur à long terme.



## DES PLANS Tournés vers l'AVENIR

Pour le prochain exercice financier, nous comptons nommer des représentants pour les nouveaux bureaux qui nous ont rejoints à la suite de l'acquisition de Global Equipment Services, Inc. (qui fait partie de Kimball Electronics Inc.) en Chine, en Inde, au Vietnam, au Japon et en Californie.

**Nous prévoyons également d'explorer de nouvelles voies pour mener nos évaluations de matérialité et formaliser l'analyse de nos résultats, notamment en incluant des sujets pertinents dans notre sondage annuel de satisfaction des employés, en établissant des liens avec des partenaires commerciaux sur le sujet, et en tirant parti de l'élan créé par la publication du présent rapport pour recueillir les commentaires et les idées de nos parties prenantes, autant existantes que nouvelles.**

## ↓ Introduction

Avant-propos	5
À propos d'Averna	6
L'histoire d'Averna	7
Averna en chiffres	8
L'ESG chez Averna: points forts de 2024	9
L'ESG chez Averna: notre parcours	10
L'ESG chez Averna: notre groupe de travail	11

## → Environnement

## → Social

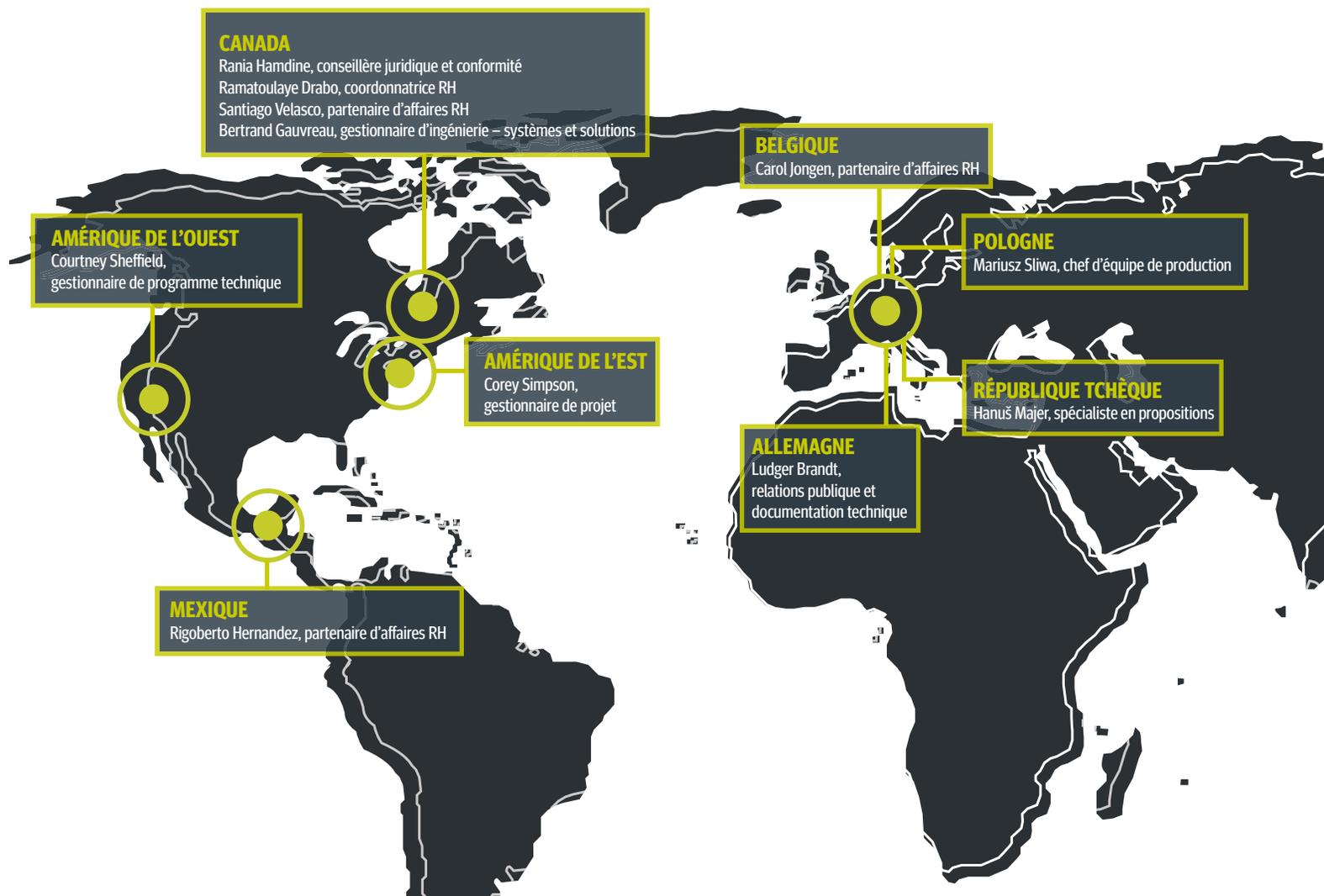
## → Gouvernance

## → Conclusion

## → Annexe –

Normes de comptabilisation  
du développement durable

# L'ESG chez Averna: notre groupe de travail



# Environnement



→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert	13
Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16
Circularité et efficacité opérationnelle	17
Performance environnementale générale	18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable



# Avancer d'un pas vert



## PRINCIPES DIRECTEURS

L'exercice financier de 2024 est une année charnière pour nous en raison de la croissance substantielle et sans précédent que nous avons connue. **En 2024 seulement, Avera a réalisé deux acquisitions qui ont entraîné l'ouverture de six bureaux en République tchèque, d'un bureau en Californie (San José) et de cinq autres en Asie. Avec l'acquisition de notre bureau en Allemagne, réalisée au début de l'année fiscale, 2024 nous a apporté au total 13 nouveaux bureaux et près de 800 nouveaux collègues.** Il est donc devenu impératif de bâtir un cadre environnemental solide qui puisse guider nos efforts en matière de développement durable et les adapter aux complexités de nos divers marchés et régions, existants et nouveaux.

Notre objectif est de poursuivre notre développement d'une manière non seulement responsable, mais aussi prospective. Le cadre que nous avons créé nous servira de boussole et nous aidera à naviguer la durabilité des pratiques commerciales dans diverses juridictions.

## NOTRE VISION EN ACTION

### Engagement environnemental inter-entreprise

Notre engagement environnemental inter-entreprise formalise notre volonté de tirer parti de nos valeurs opérationnelles pour protéger notre planète et favoriser un avenir durable; il joue un rôle essentiel dans l'harmonisation de nos efforts écologiques. Nous visons à atténuer notre impact sur l'environnement, qu'il s'agisse de réduire nos émissions de carbone, minimiser nos déchets ou de préserver les ressources.

### Notre expertise au travail

En tant que chef de file dans le domaine des solutions automatisées de test et

d'assurance qualité, nous comprenons l'importance de maximiser l'efficacité et d'inspirer la fiabilité. Nos solutions sont entièrement harmonisées avec les exigences et les objectifs de nos clients. Nous souhaitons aller plus loin en veillant à ce qu'elles soient également synchronisées avec les besoins évolutifs de notre planète.

Nous pensons que la durabilité et le développement durable vont de pair – et notre engagement envers le « zéro défaut » et la fabrication intelligente est au cœur de cette conviction. En nous appuyant sur les meilleures pratiques de l'industrie et sur des processus certifiés ISO 9001, nous fournissons des solutions durables à nos clients internationaux. C'est pourquoi nous continuerons à tirer parti de notre expertise en qualité et innovation pour garantir une amélioration continue de la réduction des déchets, de la consommation des ressources et des coûts.

### L'engagement des parties prenantes

Notre nouveau code de conduite des fournisseurs exige que ces derniers s'alignent sur nos objectifs environnementaux généraux. Nous avons également cherché à sensibiliser notre personnel par le biais de plateformes de communications internes; notre groupe de travail ESG a travaillé très fort pour susciter des conversations significatives sur le développement durable avec leurs collègues.

### DES PLANS Tournés vers l'avenir

En 2025, nous prévoyons d'intégrer pleinement les entités acquises en 2024 dans notre engagement environnemental inter-entreprise. Dans l'esprit de mondialisation, notre programme de mobilité internationale bénéficiera de l'élaboration de nouvelles lignes directrices qui nous permettront de nous rendre visite les uns les autres en évitant les pratiques de voyage nuisibles, en mettant en évidence les défis régionaux en matière de développement durable et en encourageant les modes de transport qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre.

**Notre stratégie d'achat de fournitures de bureau, d'articles de marketing et d'activités sociales sera également remaniée pour mettre l'accent sur le soutien aux entreprises durables et encourager une consommation responsable grâce à la création d'une nouvelle politique d'achat.**

Enfin, nous continuerons à sensibiliser les employés et à favoriser l'engagement des fournisseurs, tout en soutenant les efforts menés par les communautés locales.

→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert	13
Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16
Circularité et efficacité opérationnelle	17
Performance environnementale générale	18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Empreinte environnementale et émissions de GES



## PRINCIPES DIRECTEURS

Dans le cadre de notre engagement à mettre nos valeurs opérationnelles au service de la durabilité et de la réduction de l'impact environnemental, nous avons cherché à développer un cadre de suivi des performances qui facilite l'amélioration continue. Pour ce faire, nous avons réalisé les mesures de référence nécessaires au suivi des progrès et à l'identification des risques ou des possibilités d'atténuer l'impact de nos activités.

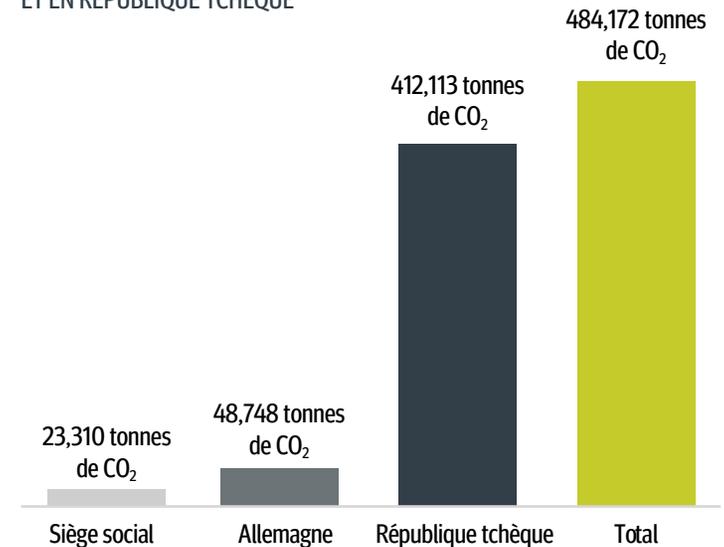
## NOTRE VISION EN ACTION

Au cours de l'exercice fiscal 2024, nous avons élaboré des bases de données et de documentation qui nous permettraient de mieux comprendre notre empreinte carbone et notre consommation d'énergie dans l'ensemble de nos bureaux. Nous nous sommes concentrés sur l'analyse des émissions de gaz à effet de serre (GES) des champs d'application 1 et 2 de trois sites : notre siège social à Montréal, ainsi que nos bureaux en Allemagne et en République tchèque. Ces trois sites ont été sélectionnés selon leur importance en termes d'effectifs, de superficie et de nature des opérations régionales.

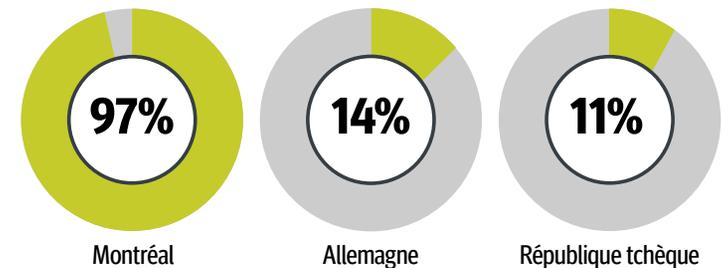
Notre méthodologie a consisté à quantifier les émissions des champs d'application 1 et 2 : le champ d'application 1 englobe les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, y compris les véhicules de la flotte de l'entreprise, les installations et les machines, tandis que le champ d'application 2 couvre les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie provenant de l'achat d'électricité et de gaz naturel. Cela comprend l'énergie utilisée pour l'éclairage, le chauffage et la climatisation, ainsi que la ventilation.

L'emplacement de nos activités a fortement influencé nos émissions de GES. Notre siège social est alimenté par de l'énergie hydroélectrique, ce qui réduit considérablement les émissions. En effet, la dépendance du Québec à l'égard de l'énergie hydroélectrique permet à la province de produire de l'électricité avec peu d'émissions. Par conséquent, bien qu'il s'agisse de notre deuxième plus grand bureau en termes de nombre d'employés, notre site de Montréal a les émissions de GES les plus faibles, grâce à cette source d'énergie propre. **Au cours de l'exercice 2024, 97 % de la consommation d'énergie de notre siège social proviendra de sources d'énergie renouvelables.** Cela souligne le rôle essentiel de la prise en compte des circonstances et des contextes locaux lors de l'évaluation de l'impact environnemental de nos activités.

ÉMISSIONS DE GES DE TYPE 1 ET 2 POUR NOS BUREAUX À MONTRÉAL, EN ALLEMAGNE ET EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE



POURCENTAGE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DÉRIVÉE DE SOURCES RENOUVELABLES



→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert	13
Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16
Circularité et efficacité opérationnelle	17
Performance environnementale générale	18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

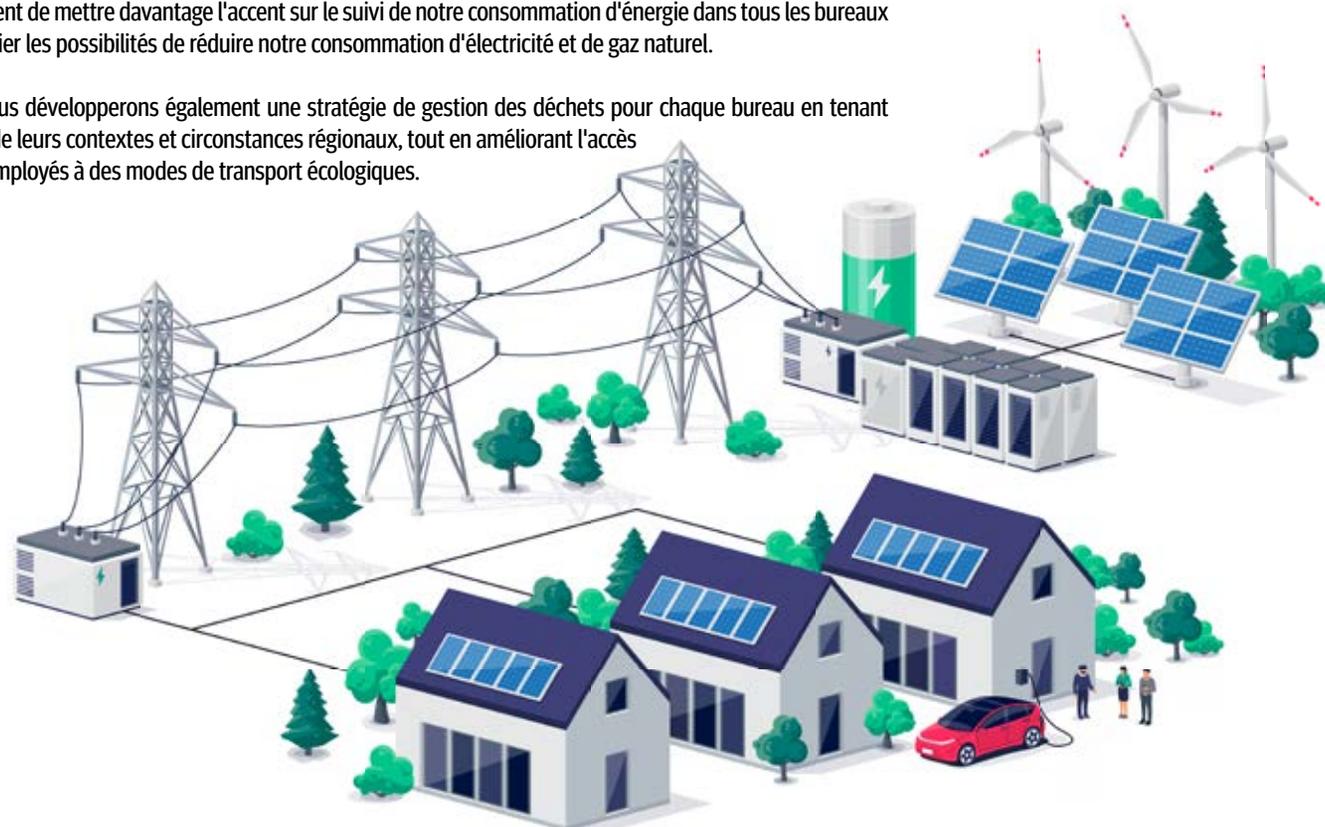
# Empreinte environnementale et émissions de GES

## DES PLANS Tournés vers l'AVENIR

Pour l'exercice 2025, nous prévoyons de mesurer les émissions de GES des champs 1 et 2 pour l'ensemble de nos bureaux, y compris nos nouveaux sites en Asie. Nous nous sommes également engagés à élargir la portée de nos efforts de collecte de données afin d'obtenir un inventaire plus complet dans les années à venir, ce qui réduira les estimations en cas de failles dans les données.

En exploitant les résultats de cet inventaire élargi, nous serons mieux placés pour identifier les possibilités de réduction de nos émissions et d'amélioration de l'efficacité énergétique lorsque possible et pertinent. Il s'agit notamment de mettre davantage l'accent sur le suivi de notre consommation d'énergie dans tous les bureaux et d'étudier les possibilités de réduire notre consommation d'électricité et de gaz naturel.

Enfin, nous développerons également une stratégie de gestion des déchets pour chaque bureau en tenant compte de leurs contextes et circonstances régionaux, tout en améliorant l'accès de nos employés à des modes de transport écologiques.



→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert	13
Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16
Circularité et efficacité opérationnelle	17
Performance environnementale générale	18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable



# Empreinte environnementale et émissions de GES

## L'APPROCHE DE KURT

En 2010, un projet visionnaire a été entrepris à Hasselt, en Belgique : la construction de notre bureau belge par Kurt Hensen, notre vice-président du développement des affaires. Aujourd'hui pierre angulaire des opérations européennes d'Averna, ce bâtiment témoigne d'une approche avant-gardiste et de l'intersection entre E, S et G.

L'une des caractéristiques de la conception du bâtiment est son système innovant de gestion de l'énergie. L'ensemble des bureaux fonctionne à l'électricité, avec un système de chauffage, de ventilation et de climatisation qui utilise un échangeur de chaleur pour maximiser l'efficacité énergétique. Le bâtiment produit une quantité impressionnante de 70 000 watts d'énergie par heure grâce à ses panneaux solaires. Cette énergie renouvelable est intégrée de manière transparente dans les opérations du bâtiment, avec un contrat de service en place pour garantir une alimentation électrique ininterrompue.

L'efficacité s'étend aux opérations quotidiennes du bâtiment. Un système de programmation central veille à ce que tous les systèmes non essentiels s'arrêtent à 22h00, ce qui réduit la consommation d'énergie. En outre, chaque lumière est équipée de détecteurs de mouvement, ce qui réduit encore la consommation d'énergie inutile. Ce souci du détail permet à chaque watt économisé de contribuer à la réduction de l'empreinte environnementale globale du bâtiment.

L'engagement envers les employés est évident dans toute la conception du bâtiment. Les bureaux bénéficient d'une lumière naturelle abondante et d'un aménagement convivial qui privilégie le confort et la productivité. La proximité du bâtiment avec les universités locales et les centres de transport a été un choix délibéré pour favoriser l'accessibilité et la communauté.



Kurt Hensen, vice-président du développement commercial, Europe de l'Ouest

Le bien-être des employés est renforcé par l'intégration de la nature dans l'espace de travail. Le bâtiment est équipé de capteurs de pluie et de panneaux qui peuvent être ouverts pour permettre à l'air naturel et à la lumière du soleil d'inonder les intérieurs. Cela permet non seulement d'améliorer l'environnement de travail, mais aussi d'illustrer l'exercice de matérialité qui a été réalisé lors de sa conception.

Le bâtiment est plus qu'un simple espace de travail : il est à l'intersection entre la durabilité et la responsabilité de l'entreprise. Cette intersection se reflète dans les pratiques de gestion des déchets du bâtiment. Les employés reçoivent régulièrement une formation sur la gestion des déchets, et une société spécialisée s'occupe du tri et du recyclage des matériaux, garantissant ainsi que rien n'est gaspillé.

→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert 13

Empreinte environnementale  
et émissions de GES 14-16

Circularité et efficacité opérationnelle 17

Performance environnementale  
générale 18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable



# Circularité et efficacité opérationnelle

## ÉTUDE DE CAS

Dans nos entrepôts, les pièces restantes de divers projets peuvent constituer un défi important pour nos efforts de circularité. Ces pièces peuvent provenir de prototypes qui n'ont pas été finalisés, de changements dans les exigences du projet ou d'achats en gros qui dépassent les besoins réels. L'accumulation de ces pièces dans différents projets et départements mobilise non seulement des ressources, mais contribue également à un gaspillage potentiel.

## NOTRE VISION EN ACTION

Pour relever ce défi, notre bureau polonais a mis en œuvre une solution créative en utilisant les ressources internes et les connaissances de nos équipes d'ingénierie.

L'approche a débuté par l'introduction de cartes Kanban spécialement conçues pour les composants fréquemment utilisés dans le cadre de plusieurs projets. Ces composants comprennent des éléments tels que des vis, des connecteurs pneumatiques et des connecteurs électriques – des matériaux souvent issus de projets précédents, mais qui peuvent s'avérer utiles dans le futur.

Nous avons ensuite organisé ces composants en bacs étiquetés. Chaque bac correspond à une carte Kanban spécifique, qui sert de repère visuel pour la gestion des stocks. Lorsque la quantité d'un composant atteint un certain seuil, la carte Kanban est utilisée pour déclencher un réapprovisionnement, ce qui garantit que nos niveaux de stock sont maintenus sans surstockage.

## DES PLANS TOURNÉS VERS L'AVENIR

Nous sommes en train de développer un système d'achat qui incorpore des codes QR et des lecteurs de codes-barres, qui sont liés à des informations sur les produits ou directement aux pages des produits concernés. En scannant simplement un code QR, les utilisateurs pourront consulter les spécifications du produit, vérifier sa disponibilité et même lancer le processus d'achat si nécessaire. Ce système vise à améliorer notre capacité à gérer et à commander les composants restants de manière rapide et précise.



Nous espérons mondialiser cette initiative car elle montre la façon dont le développement interne et le travail d'équipe inter-départements peuvent conduire à des améliorations en termes d'efficacité, de réduction des coûts et de durabilité. Au cours de l'exercice 2025, nous mettrons en place les outils de *reporting* nécessaires pour contrôler le succès de cette initiative, principalement en mesurant les économies et éventuellement la quantité de stocks réutilisés au lieu d'être recyclés.

→ Introduction

↓ Environnement

Avancer d'un pied vert	13
Empreinte environnementale et émissions de GES	14-16
Circularité et efficacité opérationnelle	17
Performance environnementale générale	18

→ Social

→ Gouvernance

→ Conclusion

→ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable



# Performance environnementale générale

## NOTRE VISION EN ACTION

Au cours de l'exercice 2024, nos bureaux ont adopté les principes de durabilité, de circularité et de réduction des déchets des manières suivantes:

### ÉTATS-UNIS (CAROLINE DU NORD ET CALIFORNIE)

- Éliminer les matériaux d'emballage en plastique en achetant une machine à ruban d'emballage en papier et en optant pour de la colle rechargeable
- Veiller à ce que le plastique soit collecté et réutilisé afin de réduire les déchets et les coûts, notamment en établissant un partenariat avec une entreprise de recyclage locale
- Recycler les conducteurs en cuivre et les conducteurs mixtes multibrins pour financer des initiatives sociales

### MEXIQUE

- Offrir des transports en commun gratuits aux techniciens qui travaillent sur site
- Établir un partenariat avec une entreprise locale pour le recyclage continu du carton
- Étudier les possibilités d'amélioration en collaboration avec d'autres bureaux, notamment en consommation d'énergie

### RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

- Réaliser une évaluation complète de l'empreinte carbone en obtenant des mesures certifiées par des tiers pour les émissions de gaz à effet de serre de type 1, de type 2 et de type 3
- Améliorer les performances environnementales en participant à diverses initiatives et certifications de tiers, telles que Green Company (« Zelena Firma »), Clean Forest Project et ISO 14001
- Conclure des contrats à long terme avec des entreprises locales pour l'élimination des déchets opérationnels et électriques dans le respect de l'environnement

### ALLEMAGNE

- Partenariat avec un fournisseur d'énergie local pour s'assurer que toute l'énergie consommée est 100 % renouvelable
- Collaboration avec une banque locale et un fournisseur d'énergie pour l'installation de quatre stations publiques de recharge de voitures électriques (dont deux sur le site)
- Offrir une compensation financière et une location de vélos à bas prix pour encourager l'utilisation de la bicyclette





Social



- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
Santé et sécurité	22
Engagement communautaire	23
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable



# Culture et engagement des employés

## PRINCIPES DIRECTEURS

Nos employés sont au cœur de notre réussite. Nous priorisons leur bien-être, leur épanouissement et leur satisfaction en favorisant un environnement de travail collaboratif où l'innovation et l'excellence se cotoient. Notre engagement en faveur de l'apprentissage continu, du développement des compétences et d'une communication ouverte permet à nos équipes de fournir des résultats exceptionnels. Nous croyons également à la reconnaissance et à la récompense du travail, et nous cherchons constamment à valoriser et motiver chaque employé. En investissant dans notre personnel, nous créons une base solide pour une réussite à long terme et un lieu de travail positif et inclusif qui stimule la croissance individuelle et organisationnelle.

## NOTRE VISION EN ACTION

### Sondage de satisfaction des employés

À l'origine, nous menions un sondage complet auprès des employés tous les deux ans, avec un sondage partiel entre deux sondages complets.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons décidé de ne mener que des enquêtes complètes auprès des employés et ce, sur une base annuelle. Ce changement vise à améliorer notre capacité à rester à l'écoute des expériences des employés et à répondre rapidement à leurs préoccupations.

### Développement professionnel

En 2024, nos employés ont bénéficié de plusieurs opportunités d'apprentissage et de développement professionnel, ensemble et en tant qu'individus:

- Nous avons organisé notre sommet annuel de l'ingénierie en Pologne
- Nous avons réuni toutes les équipes de vente dans notre bureau de Montréal pour notre semaine annuelle de lancement des ventes, au cours de laquelle nos vendeurs ont pu échanger des idées, discuter des défis et apprendre à se connaître dans le cadre d'événements sociaux
- Nous avons révisé nos programmes Averka Stars et Averka'saires

<sup>2</sup> Au cours de la période de référence, nous avons réussi à réduire de 4,2 % le taux de rotation du personnel, qui sera de 12,3 % à la fin de l'exercice 2024. Le taux de rotation involontaire représente 3,6 %, tandis que le taux de rotation volontaire correspond à 8,8 %.



Célébration de notre **25<sup>e</sup> anniversaire**

Nouveau département: **Services de continuité d'affaires**



Plus de **12 000 heures** de formation complétées

Plus de **200%** de croissance des effectifs



Lauréate des sociétés les Mieux gérées: **Catégorie or**

Taux de roulement des employés réduit de **plus de 4%<sup>2</sup>**



Nombre de bureaux **presque doublé**

- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
Santé et sécurité	22
Engagement communautaire	23
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable



# Culture et engagement des employés

## Événements sociaux et esprit d'équipe

Voici comment nous avons créé des souvenirs au cours de l'année...

### Globalement

- Organisation d'événements mensuels et hebdomadaires au cours desquels les employés ont partagé des repas dans une atmosphère détendue
- Chaque bureau a bénéficié d'un fonds de charité de plus de 1 300 CAD pour soutenir les organisations caritatives et les causes communautaires de leur choix
- Nos comités sociaux dans les différents bureaux ont planifié des activités et des événements qui ont favorisé l'interaction et l'engagement des employés

### En Europe

- Notre bureau belge a organisé des déjeuners le vendredi pour tous les employés et a fourni des repas saisonniers plusieurs fois par semaine pendant l'hiver
- En Pologne, nous avons organisé des célébrations à l'échelle du bureau pour les anniversaires, les anniversaires de travail et les mariages, ainsi que des célébrations pour l'achèvement de projets en dehors des heures de travail
- Nos collègues polonais ont également participé à diverses initiatives sportives, telles que le football, le triathlon et la course de fond

### En Amérique du Nord

- Au Canada et en Californie, nous avons organisé des tournois de ping-pong avec des prix et des trophées
- Notre bureau de Montréal a organisé plusieurs activités de renforcement de l'esprit d'équipe avec des collègues et des familles, comme les salles d'évasion, le lancer de haches, le *laser tag* et la tyrolienne
- Notre bureau de Mexico a organisé sa fameuse fête de Noël, en plus d'organiser des « happy hours » à la fin de ses réunions mensuelles
- Au Canada et au Mexique, nos équipes locales de football ont passé beaucoup de temps sur le terrain
- En Caroline du Nord, nos collègues ont fait bon usage du gril Weber qu'ils ont pu acheter grâce aux fonds collectés dans le cadre d'initiatives de recyclage

## DES PLANS TOURNÉS VERS L'AVENIR

Nous continuerons à offrir à nos employés la possibilité de se développer professionnellement, personnellement et de s'épanouir dans un environnement de travail où ils se sentent valorisés. **Nous analyserons les résultats de notre sondage de satisfaction des employés afin de développer des initiatives qui répondent à leur préoccupations et besoins.**



**96%**

### GESTION GLOBALE

L'équipe de gestion locale contribue à créer une culture de travail positive.



**95%**

### SATISFACTION GÉNÉRALE

Recommanderait Averna comme entreprise où il fait bon travailler.

Les résultats de l'engagement des employés ci-dessus sont exprimés sur la base des données recueillies lors de notre sondage auprès des employés en 2023. Nous avons mené ce sondage dans tous nos bureaux, les pourcentages étant compilés et formatés à l'aide d'une plateforme tierce.

Les thèmes abordés dans l'enquête concernaient la satisfaction générale, la gestion et les conditions de travail, le sentiment d'appartenance, la formation et l'évolution de carrière, les interactions avec les clients, la communication avec la direction de l'entreprise au niveau mondial et le travail d'équipe. Le taux de réponse pour l'ensemble de l'entreprise a été de 88 %.

- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
<b>Santé et sécurité</b>	<b>22</b>
Engagement communautaire	23
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

# Santé et sécurité

## PRINCIPES DIRECTEURS

Nos employés sont la différence entre ce qui est bien et ce qui est excellent. Nous nous engageons à leur fournir un environnement de travail sûr, dans lequel ils peuvent continuer à fournir des solutions innovantes à nos clients du monde entier.

## NOTRE VISION EN ACTION

Notre approche en santé et sécurité, ainsi que les pratiques que nous avons adoptées à cet égard, s'appuient sur des directives internationales et respectent toutes les réglementations locales en matière de santé et de sécurité en vigueur dans les juridictions où nous opérons. Pour tous les bureaux d'Averna, nos responsables de la santé et de la sécurité peuvent compter sur le soutien de notre équipe de direction, qui est chargée de veiller à ce que les employés locaux disposent des ressources et du matériel de formation nécessaires, ainsi que de lignes de communication ouvertes.

En 2024, nous avons réorganisé notre stratégie de gestion de la santé et de la sécurité et mis en œuvre notre nouvelle politique globale à cet effet. Cette politique est l'expression concrète de notre engagement en faveur de la prévention des accidents, des blessures et des maladies professionnelles. Elle souligne l'importance de garantir la sécurité des employés sur le lieu de travail et met

l'accent sur la responsabilité de chacun dans le maintien d'un environnement de travail sûr et sain, ainsi que dans le respect des réglementations en vigueur en matière de sécurité.

- 100% de nos bureaux ont un responsable local pour la santé et sécurité
- 0 accidents au travail durant l'année fiscale 2024

## DES PLANS Tournés vers l'AVENIR

Alors que notre entreprise continue de croître et d'augmenter l'échelle de ses opérations, nous nous engageons plus que jamais à veiller à ce que nos employés restent protégés et en sécurité au travail. Pour l'exercice 2025, nous prévoyons de revoir les programmes de santé et de sécurité dans tous nos bureaux. Nous sommes également en train de mettre en œuvre des politiques et des formations qui bénéficieront à la santé mentale de nos employés.



- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
Santé et sécurité	22
<b>Engagement communautaire</b>	<b>23</b>
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable



# Engagement communautaire

## NOTRE VISION EN ACTION

Tout au long de l'exercice 2024, nos bureaux se sont engagés dans la communauté de la manière suivante:

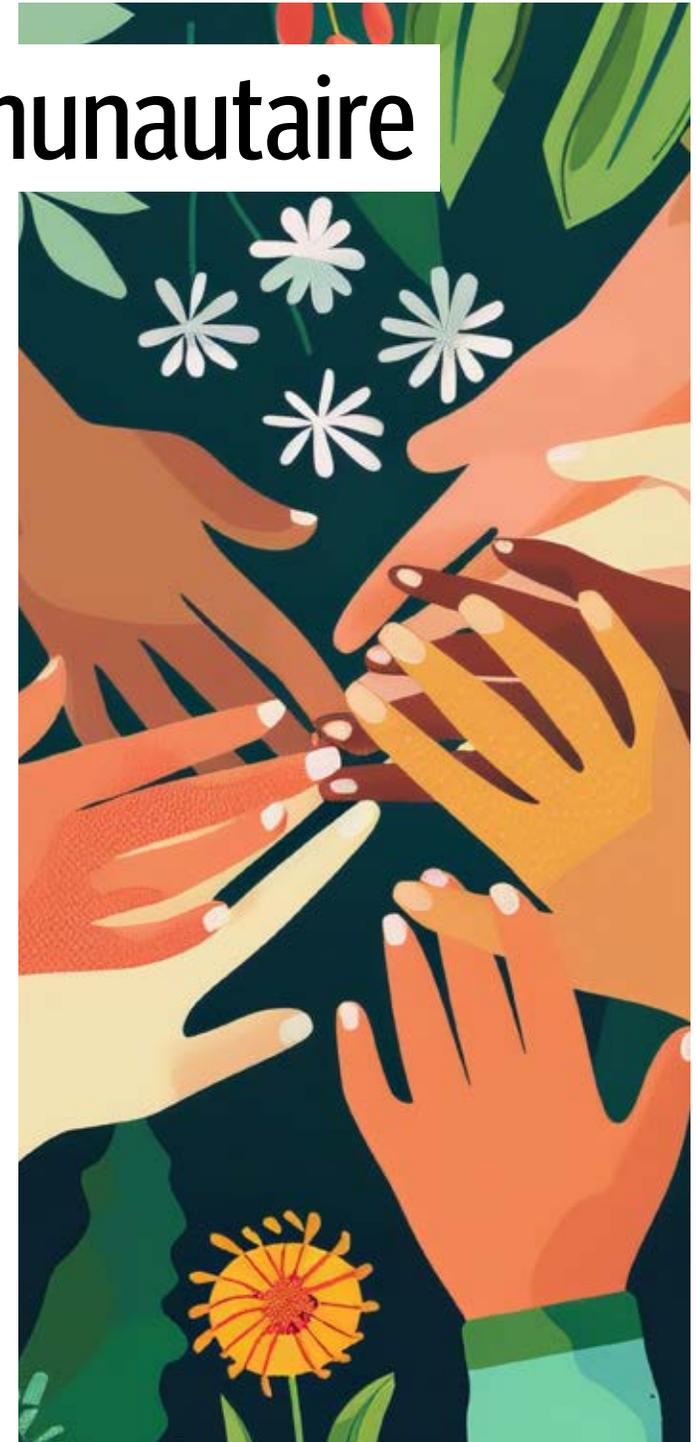
- Tous nos bureaux ont bénéficié d'un fonds de charité de plus de 1 300 CAD par bureau pour soutenir les organisations caritatives et les causes communautaires de leur choix.
- Chaque année, notre bureau de Pologne collecte des fonds pour soutenir une famille en situation financière difficile. Les fonds sont destinés à l'achat de carburant pour l'hiver, de produits de nettoyage et de denrées alimentaires non périssables.
- Nos collègues en Caroline du Nord participent à « Operation Christmas Child », qui consiste à offrir des cadeaux aux enfants dans le besoin.
- À Montréal, nous soutenons continuellement le Refuge des Jeunes hommes en difficulté et sans abri âgés de 17 à 25 ans. En 2024, nous avons pu collecter 11 950 CAD pour le Refuge grâce aux généreuses contributions de nos employés, égalées par nos actionnaires.
- Nos collègues en République tchèque participent à des activités de bénévolat et à des dons de sang.

## ALLEMAGNE

Donner en retour a toujours été au cœur de nos efforts d'engagement communautaire en Allemagne, où le soutien aux prochaines générations est adopté de diverses et multiples façons.

Averna GmbH offre la moitié du montant d'une bourse complète à l'Université de Kaiserslautern-Landau, d'une valeur de plus de 2 700 CAD. Outre les résultats académiques, le processus de sélection prend en compte plusieurs autres critères, tels que le service à la communauté, la formation professionnelle antérieure et le fait d'avoir réussi à surmonter des circonstances de vie défavorables.

En plus de la bourse, notre bureau allemand apporte également un soutien continu à l'association de protection de l'enfance Blauer Elefant, et aide aussi les refuges pour enfants.



- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
Santé et sécurité	22
Engagement communautaire	23
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable



# Gestion de la chaîne d'approvisionnement

## PRINCIPES DIRECTEURS

Nos clients comptent sur nous – et nous sommes extrêmement fiers d'être le partenaire de confiance vers lequel ils se tournent lorsqu'ils sont confrontés à des défis complexes. Notre approche de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des droits humains reflète une compréhension sincère de notre rôle en tant qu'organisation mondiale, qui consiste à veiller à ce que la fiabilité et la responsabilité dont nous faisons preuve viennent de nous-mêmes.

## NOTRE VISION EN ACTION

### Droits humains et lutte contre l'esclavage moderne

Au cours de l'exercice 2024, nous avons procédé à une évaluation complète de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Cette évaluation visait à identifier et à traiter rapidement les risques pour les droits humains, notamment par le recours au travail forcé ou au travail des enfants. Les processus de diligence raisonnable et les évaluations des risques qui ont été réalisés ont pris en compte les facteurs suivants : la situation géographique, le secteur industriel, le niveau du fournisseur et le fait qu'il s'agisse d'un fabricant ou d'un distributeur. Ces processus ont été conçus conformément à des normes et à des cadres approuvés au niveau international.

**Le 31 mai 2024, nous avons publié notre premier rapport au titre de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants ("Modern Slavery Act"). Ce rapport donne un aperçu complet de nos efforts pour identifier et éliminer les risques d'esclavage moderne au sein de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, démontrant ainsi notre position proactive contre le travail forcé et l'exploitation. Simultanément, la publication de notre déclaration sur les droits humains a réaffirmé notre engagement à respecter les normes les plus élevées en matière de dignité humaine dans toutes nos activités.**

## CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Notre code de conduite des fournisseurs décrit nos attentes à leur égard, notamment en ce qui concerne les droits humains, les pratiques de travail et la

responsabilité environnementale. En exigeant de nos fournisseurs qu'ils respectent ces normes rigoureuses, nous nous efforçons d'éliminer tout risque de travail forcé ou d'exploitation au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

## NOTRE VISION EN ACTION

Dans le cadre de notre stratégie de gestion de la chaîne d'approvisionnement et des droits humains, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes au cours de l'exercice 2024 :

- Mise en place d'un nouveau code de conduite des fournisseurs obligatoire pour tous les fournisseurs et prestataires de services du groupe Aerna
- Formation de notre équipe de logistique et d'approvisionnement concernant les questions sociales et environnementales au sein de la chaîne d'approvisionnement
- Réalisation d'une analyse complète des risques en matière de développement durable
- Intégration de clauses sociales et environnementales dans les contrats avec les fournisseurs
- Mise en place des mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes, avec une ligne dédiée aux violations des droits humains
- Création d'un nouveau cadre d'intégration pour nos fournisseurs

## DES PLANS Tournés vers l'avenir

Au cours de l'exercice 2025, nous continuerons à surveiller notre chaîne d'approvisionnement et les risques pour les droits humains afin de maintenir les résultats positifs obtenus au cours de l'exercice 2024. Au fur et à mesure que nos opérations se développent, nous visons à mondialiser la formation dispensée à nos équipes d'approvisionnement. Nous continuerons également à publier notre rapport sur la loi sur l'esclavage moderne et à mettre en œuvre toutes les mesures correctives que nos évaluations récurrentes des risques exigeront.

- Introduction
- Environnement

## ↓ Social

Culture et engagement des employés	20-21
Santé et sécurité	22
Engagement communautaire	23
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	24
Équité, diversité et inclusion	25

- Gouvernance
- Conclusion
- Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

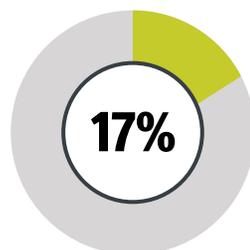
# Équité, diversité et inclusion

## PRINCIPES DIRECTEURS

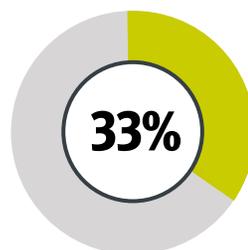
Avec 11 bureaux situés en Amérique du Nord, Europe et Asie, nous avons le privilège d'évoluer dans une grande variété de contextes culturels, économiques et sociaux. Cette empreinte mondiale souligne l'importance cruciale d'adopter une approche et des initiatives qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

## L'EDI EN CHIFFRES

### Équipe de direction



des membres de la direction qui relèvent directement du PDG s'identifient comme minorités visibles



des membres de la direction qui relèvent directement du PDG s'identifient comme femmes

### Représentation des genres



de nos employés dans le monde s'identifient comme femmes<sup>4</sup>



des employées s'identifiant comme femmes occupent des postes non traditionnels<sup>5</sup>



## LUMIÈRE SUR NOTRE CHEFFE DES FINANCES ET CHEFFE DES AFFAIRES JURIDIQUES

Nous sommes fiers de souligner les contributions inestimables de Mariève Carrier, notre cheffe des finances et de Lori Seidman, notre cheffe des affaires juridiques. Dans un secteur où les femmes sont sous-représentées, en particulier dans un domaine aussi spécialisé que les tests et l'automatisation, leur leadership témoigne de notre engagement en faveur de la diversité et de l'excellence. Ensemble, elles constituent des atouts essentiels pour nos activités. Alors qu'elles contribuent à façonner l'avenir de notre entreprise avec vision et précision, leur leadership souligne notre conviction que la diversité des perspectives est la clé de l'innovation et de la réussite.

<sup>3</sup> En date du 1 août 2024, à la suite de l'acquisition de Global Equipment Services, Inc. faisant partie de Kimball Electronics, Inc.

<sup>4</sup> 134 employées sur 582 en date du 9 avril 2024.

<sup>5</sup> Les postes non traditionnels pour les femmes font référence à des professions dans lesquelles les femmes ont été historiquement sous-représentées, généralement parce que ces rôles ont été principalement occupés par des hommes. Le chiffre de 46 % inclut des postes dans des départements tels que l'ingénierie, les ventes, les propositions, la R&D, la gestion de la qualité, ainsi que les finances.



# Gouvernance



- Introduction
- Environnement
- Social

## ↓ Gouvernance

Conseil d'administration	27
Éthique et intégrité professionnelle	28
Protection des données et cybersécurité	29

- Conclusion
- Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Conseil d'administration



### François Rainville

Président-directeur général chez  
Averna Technologies Inc.

### David Waddell

Fondateur et directeur associé chez  
W Groupe Investissements L.P.

### Éric Doyon

Directeur associé chez Walter  
Capital Partners Inc.

### André Thompson

Directeur corporatif chez  
Averna Technologies Inc.

### Charles Boulanger

Directeur corporatif

### Kalina Morin

Vice-présidente senior, Personnes et  
culture chez Behaviour Interactive Inc.



1/6 des membres du conseil d'administration  
s'identifie comme femme



3/6 des membres du conseil d'administration sont  
indépendants<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Un administrateur indépendant est une personne qui n'est ni dirigeant ni employé de la société et qui, de l'avis du conseil d'administration, n'entretient aucune relation susceptible d'entraver l'exercice d'un jugement indépendant dans l'exercice de ses fonctions. (NASDAQ)



- Introduction
- Environnement
- Social
- ↓ **Gouvernance**
  - Conseil d'administration 27
  - Éthique et intégrité professionnelle 28
  - Protection des données et cybersécurité 29
- Conclusion
- Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Éthique et intégrité professionnelle

## PRINCIPES DIRECTEURS

Nous croyons fermement que nous devons répondre de nos actes. C'est pourquoi nous avons élaboré notre nouveau Code d'éthique et de conduite professionnelle, ainsi que des mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes, qui sont guidés par notre engagement en faveur de la fiabilité et de la responsabilité d'entreprise.

## NOTRE VISION EN ACTION

En 2024, nous avons procédé à l'élaboration de notre nouveau Code d'éthique et de conduite professionnelle. Ce code incarne les quatre piliers sur lesquels reposent les valeurs fondamentales d'Averna : le travail d'équipe et l'engagement, l'innovation et la connaissance, la performance et le leadership, et la satisfaction du client. Il invite également nos employés à reconnaître le rôle important que chacun d'entre nous joue dans la valorisation de la diversité des origines, des compétences et des régions à laquelle nous devons notre succès. Il sera disponible dans toutes les langues des pays dans lesquels nous avons des bureaux. Nos employés continueront à le signer tous les deux ans.

Nous avons mis en oeuvre notre nouvelle politique de dénonciation et de traitement des plaintes. Au cours de l'exercice 2024, ce recours a été mis à la disposition de toutes les parties prenantes internes et externes, qui peuvent faire part de leurs préoccupations, quelles qu'elles soient, tout en étant assurées que la protection contre les représailles est garantie à toutes les étapes du processus.

Durant l'année fiscale 2024, nous n'avons subi aucune perte pécuniaire à la suite de procédures judiciaires liées à l'intégrité professionnelle

## DES PLANS Tournés vers l'AVENIR

Au cours de l'exercice 2025, nous prévoyons de contrôler l'utilisation et l'efficacité de nos mécanismes de dénonciation et de plainte afin de nous assurer que nous répondons aux préoccupations avec équité, transparence et intégrité. Nous continuerons à intégrer nos nouveaux bureaux en Asie à notre Code d'éthique et de conduite professionnelle et à nos mécanismes de dénonciation et de traitement des plaintes.



- Introduction
- Environnement
- Social

## ↓ Gouvernance

Conseil d'administration	27
Éthique et intégrité professionnelle	28
Protection des données et cybersécurité	29

## → Conclusion

## → Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

# Protection des données et cybersécurité

## PRINCIPES DIRECTEURS

Nous reconnaissons le rôle essentiel de la confidentialité et de la cybersécurité dans l'environnement numérique moderne. Au cours de l'exercice 2024, nous avons considérablement réaffirmé notre engagement en faveur de la protection des données personnelles et de la cybersécurité. La nomination de notre nouvelle responsable globale de la protection des données nous a permis de renforcer notre stratégie de protection des intérêts de nos parties prenantes.

## NOTRE VISION EN ACTION

Au cours de l'année fiscale 2024, nous avons :

- Mené des tests d'hameçonnage afin d'améliorer notre prévention des piratages
- Nommé une nouvelle responsable globale de la protection des données
- Développé un centre interne de confidentialité, avec des ressources accessibles pour les employés sur leurs droits et obligations en vertu des lois applicables
- Réalisé d'un inventaire global des données de tous les départements, en mettant l'accent sur les données personnelles traitées par des tiers
- Révisé notre politique de confidentialité et de *cookies*, notre politique de confidentialité des employés et notre politique de confidentialité des candidats
- Élaboré une nouvelle directive interne sur la protection des données
- Réalisé plusieurs évaluations de l'impact de la protection des données et publié les résultats à l'interne pour que tous les employés puissent les consulter
- Créé de nouvelles lignes directes pour faciliter l'exercice des droits en matière de protection des données par les parties prenantes internes et externes

Aucune brèche de données personnelles ou confidentielles durant l'année fiscale 2024



- Introduction
- Environnement
- Social
- Gouvernance
- ↓ **Conclusion**
- Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Conclusion

Les données de ce rapport n'ont pas été validées par un vérificateur indépendant. Nous nous engageons à vérifier ces informations au fur et à mesure du déploiement de notre stratégie ESG. En outre, nous aspirons à élargir le champ de nos rapports en fonction des priorités de nos parties prenantes principales et en tenant compte des normes d'évaluation de notre secteur d'activité.



- Introduction
- Environnement
- Social
- Gouvernance
- Conclusion

↓ **Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable**

# Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

Dans le présent rapport, nous avons suivi la méthodologie, les thèmes de divulgation et les paramètres de rapport décrits par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) applicables aux services professionnels et commerciaux.

Figure 1. Thèmes de divulgation et indicateurs en matière de développement durable

Thème	Indicateurs	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation
Sécurité des données	Description de l'approche pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données	Discussion et analyse	n/a	SV-PS-230a.1	P 29
Sécurité des données	Description des politiques et pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la rétention des informations sur les clients	Discussion et analyse	n/a	SV-PS-230a.2	P 29
Sécurité des données	(1) Nombre de brèches de données, (2) pourcentage impliquant (a) l'information confidentielle de clients et (b) des données personnelles, (3) nombre de (a) clients et (b) individus affectés	Quantitatif	Nombre, Pourcentage (%)	SV-PS-230a.3	P 29
Diversité et engagement des employés	Pourcentage de représentation (1) des genres et (2) des groupes de diversité pour (a) les cadres, (b) les gestionnaires et (c) tous les autres employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.1	P 25
Diversité et engagement des employés	Taux de rotation (1) volontaire et (2) involontaire des employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.2	P 20
Diversité et engagement des employés	Engagement des employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	SV-PS-330a.3	P 21



- Introduction
- Environnement
- Social
- Gouvernance
- Conclusion

↓ Annexe –  
Normes de comptabilisation  
du développement durable

# Annexe – Normes de comptabilisation du développement durable

Figure 1. Thèmes de divulgation et indicateurs en matière de développement durable

Thème	Indicateurs	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation
Intégrité professionnelle	Description of approach to ensuring professional integrity	Discussion et analyse	n/a	SV-PS-510a.1	P 28
Intégrité professionnelle	Pertes pécuniaires totales à la suite de procédures judiciaires liées à l'intégrité professionnelle	Quantitatif	Devise du rapport	SV-PS-510a.2	P 28

Table 2. Indicateurs d'activités

Indicateurs d'activités	Catégorie	Unité de mesure	Code	Divulgation
Nombre d'employés (1) temps plein et temps partiel, (2) temporaire, et (3) contractuel	Quantitatif	Nombre	SV-PS-000.A	Non divulgué
Heures travaillées par les employés, pourcentage facturable	Quantitatif	Heures, Pourcentage (%)	SV-PS-000.B	Non divulgué





[averna.com](https://www.averna.com)  Amérique du Nord  Europe  Asie

Averna est une marque de commerce de la société Averna Technologies Inc. Tous les autres noms de marques de commerce ou autre ou de produits appartiennent à leurs propriétaires respectifs. © 2024 Averna. Tous droits réservés. 10/2024.