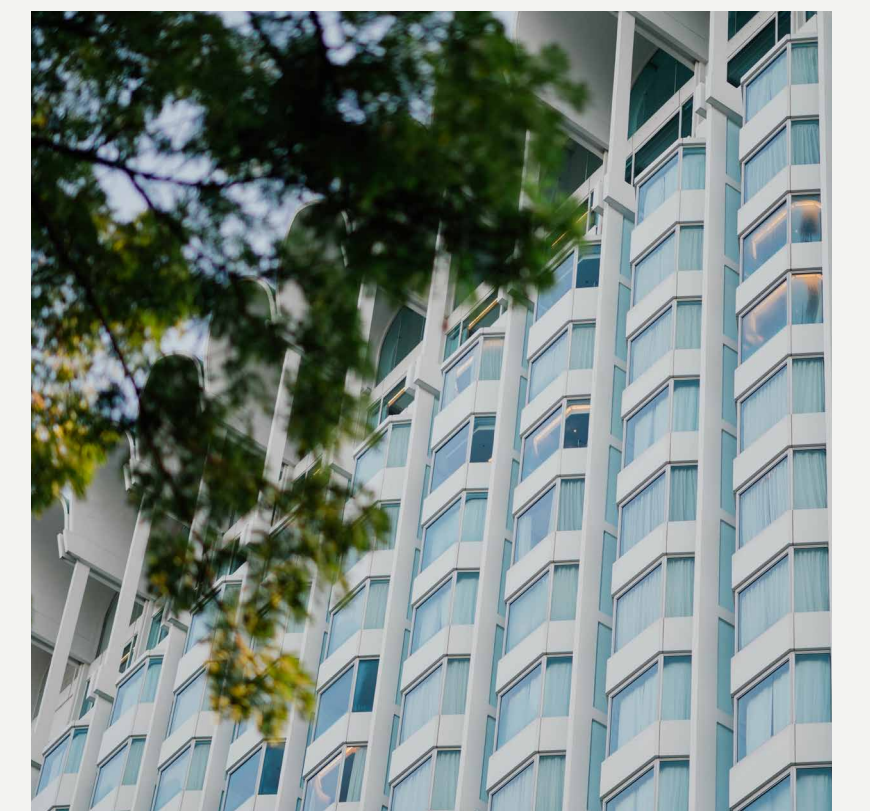
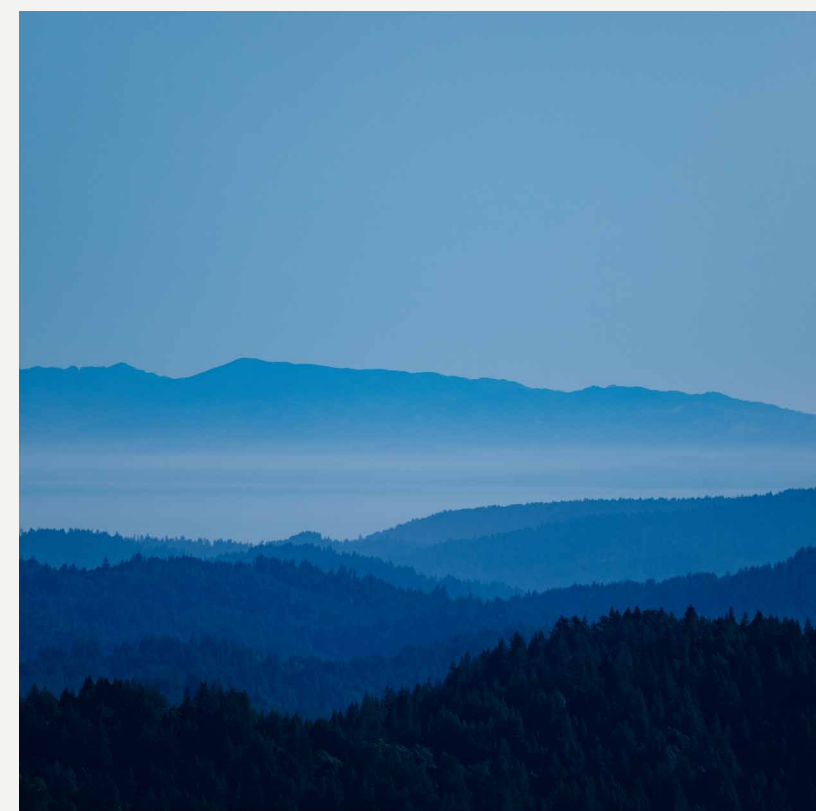


Rapport ESG



2025



ESG

Notre vision en action

Au cœur de l'identité d'Akonovia se trouve un engagement profond envers une société plus responsable et durable. La considération de l'impact environnemental et social de nos activités, ainsi que d'une gouvernance saine, est plus qu'une tendance de fond : elle est ancrée dans notre ADN et reflète notre volonté de générer un impact positif durable pour nos parties prenantes.

Cette deuxième édition du rapport annuel propose un regard sur le travail accompli depuis la publication de notre politique ESG en 2023. Après un bref portrait de l'entreprise, le rapport présente les effets de notre engagement dans nos trois sphères d'impact : l'environnement (E), le social (S) et la gouvernance (G). Pour chacune d'elles, les objectifs, les actions mises en œuvre et l'avancement des cibles sont détaillées.

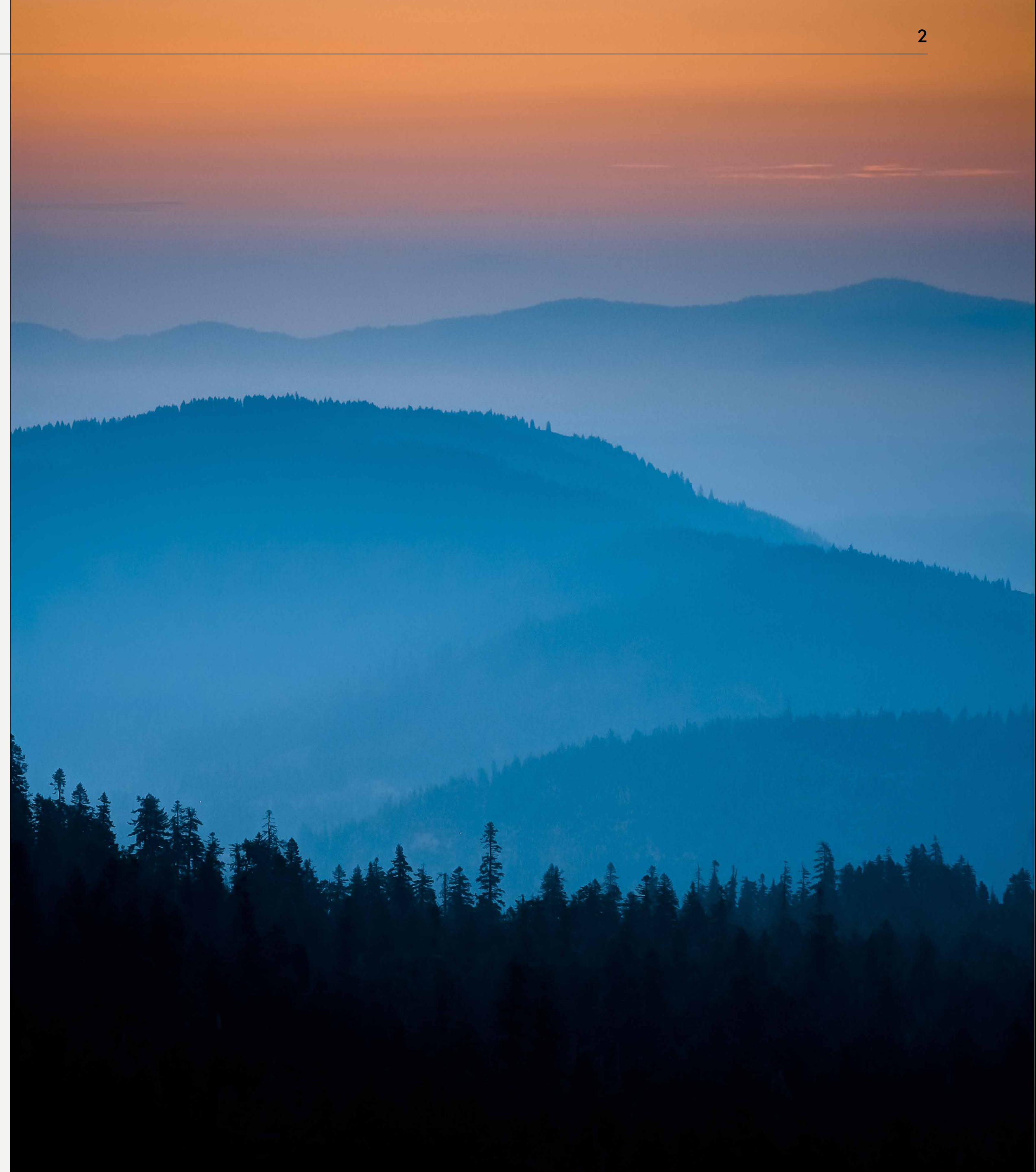


Table des matières

INTRO

- 4 Chemin parcouru
- 5 En chiffres
- 6 Projets phares
- 7 Mot du président
- 8 Équipe ESG
- 9 B Corp
- 10 Orientations et objectifs
- 11 Résumé de l'avancement
- 13 **Carboneutralité**
- 15 **Impacts chez nos client·e·s**

E

S

G

- 16 Implications bénévoles
- 18 Des causes qui nous sont chers
- 20 Sensibiliser le marché
- 21 Faire avancer les standards
- 22 Croissance de nos employé.e.s
- 23 Favoriser l'équilibre de vie
- 25 L'EDI dans notre ADN
- 27 Gestion participative
- 28 Éthique et cybersécurité
- 29 Transparence



Chemin parcouru

2023

L'initiation de notre démarche ESG, marquée par l'élaboration de notre politique en 2023, visait à donner une direction claire et structurante à nos engagements en matière de responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance.

2025

L'année 2025 représente une étape charnière : nous avons atteint un niveau de maturité suffisant dans la prise et l'analyse de données pour poser un premier regard comparatif sur notre performance. Cette progression nous permet désormais de formaliser davantage l'intégration des principes ESG dans l'ensemble de nos activités et de nos services, et d'ancrer cette démarche dans une logique d'amélioration continue.

2024

L'année 2024 a constitué une phase déterminante de collecte de données et de diagnostic. Nos efforts se sont principalement concentrés sur la mise en place d'outils et de processus nous permettant de mesurer plus rigoureusement notre impact et de structurer notre reddition de comptes.

Constats

Nous nous fixons annuellement des cibles ambitieuses afin de mobiliser nos équipes et de maintenir un cap clair. Lorsque ces objectifs sont concrets et publics, ils deviennent de puissants leviers de motivation et de responsabilisation. Toutefois, dans un contexte de croissance soutenue et d'évolution organisationnelle, certaines cibles peuvent se révéler plus complexes à atteindre en une seule année.



En 2025, deux de nos cibles n'ont pas été atteintes. Plutôt que d'y voir un échec, nous y voyons une occasion d'apprentissage. Cette situation nous a amené à revisiter notre approche, à mieux comprendre les freins rencontrés et à ajuster nos stratégies afin de renforcer la cohérence et la portée de nos actions pour les prochaines années.



Nous accompagnons nos client·e·s dans la gestion de la transition énergétique et de la décarbonation de manière collaborative et avant-gardiste pour la construction, l'amélioration et l'exploitation des bâtiments et procédés.

En chiffres



3

Localisations : Montréal,
Sherbrooke et Lyon

85+

Employé·e·s

737

Projets en cours

14

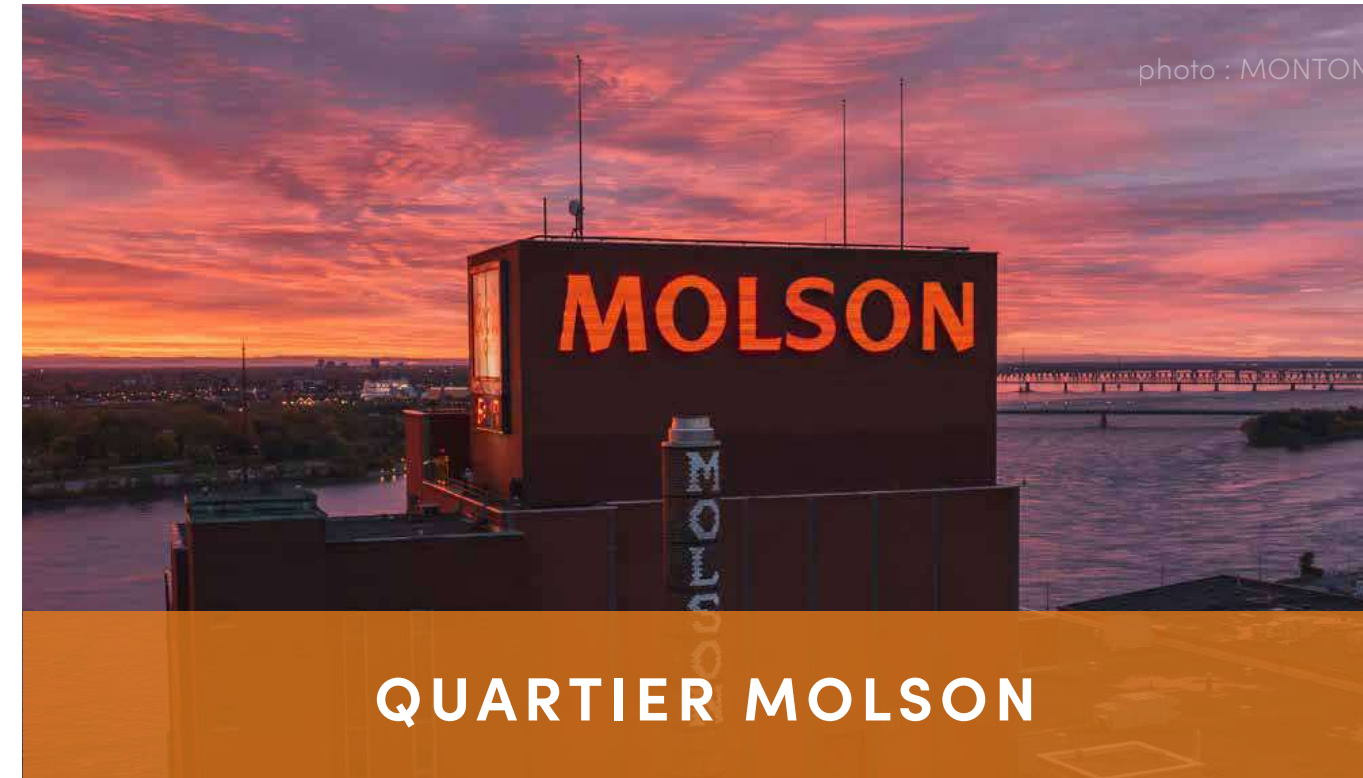
Services

Projets phares



USINE GFI DE ABB

Système de management de l'énergie (SMÉ) à l'usine GFI de ABB qui offre des services d'estampage, de fabrication de tôle et de construction de moules, permettant de suivre et d'optimiser leur consommation d'énergie.



QUARTIER MOLSON

Conception et réalisation de plusieurs îlots à travers un mandat pluridisciplinaire. Le Quartier Molson s'inscrit dans une vision urbaine ambitieuse de reconversion d'un ancien site industriel en pôle résidentiel, commercial et communautaire dynamique.



CÉGEP DE TROIS-RIVIÈRES

Suivi énergétique en continu de deux pavillons avec détection d'anomalies et optimisation des systèmes mécaniques. Réalisation d'un portrait complet des fluctuations des consommations énergétiques des différents pavillons visés.



ROYALMOUNT

Mise en service et implantation d'une boucle énergétique novatrice qui pourrait réduire jusqu'à 93% des émissions de GES comparativement à un complexe commercial similaire, ainsi qu'un système de récupération d'eau pouvant économiser annuellement jusqu'à 14,3 millions de litres d'eau.



LE MONARQUE

Conception et accompagnement du projet multilogement Passive House Le Monarque à Sherbrooke, incluant la conception des plans mécaniques, électriques et plomberie (MEP) pour les 134 logements du projet Le Parallèle de l'Habitation. Il s'agit du premier multilogement au Québec de cette envergure en voie d'obtenir la certification PHIUS CORE 2024.



PARC DE BORNES DE RECHARGES DE VICTORIANVILLE

Installation de plusieurs dizaines de bornes de recharge pour véhicules électriques sur plus de 30 sites différents du territoire de la municipalité de Victoriaville.

Maintenir le cap

L'année 2025 est marquée par d'importants bouleversements géopolitiques et par un recul notable de la responsabilité ESG au sein de nombreuses organisations. Pourtant, le contexte exige plus que jamais d'accélérer la réduction des émissions de GES, de lutter contre les inégalités sociales et d'assurer une gouvernance saine et responsable. Nous observons un changement de cap sur le continent nord-américain, mais il demeure essentiel de maintenir une vision claire et une volonté affirmée d'avoir un impact positif sur la société.

Akonovia a toujours été un acteur de changement, guidée par des valeurs fortes que nous partageons entre collègues. Ces valeurs n'ont jamais été dictées par les tendances du moment, mais par une volonté profonde à contribuer à un monde meilleur.

À mes collègues, je tiens à souligner que nous pouvons être fier·ère·s du travail accompli et des objectifs atteints. Nous sommes aujourd'hui une référence pour plusieurs entreprises du marché et demeurons ouvert·e·s à partager nos initiatives. La responsabilité ESG chez Akonovia

est soutenue par un comité d'employé·e·s engagé·e·s, qui contribue activement à des objectifs ambitieux et influence nos décisions afin de poursuivre notre amélioration continue. Je suis particulièrement fier de voir notre équipe s'impliquer dans des organismes à impact et collaborer à des initiatives structurantes, comme le livre blanc sur la finance immobilière, tout en expérimentant de nouvelles approches avec nos partenaires et nos client·e·s.

Même si les vents sont de face pour les initiatives ESG dans un contexte économique instable, rappelons-nous qu'un voilier progresse souvent face au vent, à condition d'ajuster sa trajectoire et de maintenir le cap.

Akonovia demeure un acteur de changement positif, et ce rapport ESG en est une démonstration concrète : il reflète nos actions, notre cohérence et notre volonté d'avancer, fidèle à nos valeurs.

Philippe Hudon
Président-fondateur



Équipe ESG

Notre démarche ESG est portée par un comité vivant composé d'employé·e·s et de membres de la direction. Cette diversité de points de vue favorise une responsabilité partagée et une meilleure intégration des enjeux ESG dans l'organisation.



Alexis Lamothe



Amélie Simard



Léandre Lecomte



Chloé Gaudreau



Matéo Lefrère



Olivier Piché



Paméla Noël



Thomas Fuentes



Philippe Hudon



Sabrina Isidore



Axel Rahmouni



Louis-Philip Bolduc

« Je suis fier de voir les actions que nous avons accomplies et les cibles atteintes grâce aux efforts du comité ESG et de tou.te.s mes collègues. Les certifications B Corp et Employeur Élite témoignent des efforts menés de notre équipe pour travailler de façon durable et éthique. »

« L'expérience ESG se vit bien au-delà de notre rapport annuel et c'est stimulant de voir toutes ces initiatives naître et vivre jour après jour. Nous pouvons être fier·ère·s de dédier du temps à faire les choses bien et mieux. Le rapport ESG établit des paramètres liés à nos valeurs fondamentales. Cela alimente notre volonté de nous dépasser année après année pour défendre ces valeurs. »

« Ce sont l'accumulation et la cohérence de nos actions qui rendent notre démarche ESG authentique, intégrée à notre quotidien et reconnue, notamment par l'obtention de la certification B Corp en 2025. »

Nous sommes B Corp!

C'est avec beaucoup de fierté que nous avons obtenu notre certification B Corp en 2025. Celle-ci constitue un cadre reconnu, mais qui invite aussi à une réflexion critique sur la responsabilité organisationnelle.

Certain·e·s la perçoivent comme un processus lourd, tandis que d'autres questionnent sa capacité à saisir toute la complexité de ces enjeux. Ces questions sont légitimes, et nous nous les sommes également posées.

114

score global

Entreprise



Certifiée

*Être B Corp, c'est aligner
ce que nous sommes,
ce que nous disons
et ce que nous faisons.*

Pourquoi avoir choisi de se certifier?

Pour nous, la certification B Corp est surtout une occasion sans pareil: celle de soumettre nos pratiques à un regard externe, rigoureux et indépendant, et de mesurer concrètement où nous nous situons par rapport aux meilleures normes internationales. La certification n'est pas un objectif en soi, mais elle représente plutôt un engagement à demeurer redevables, à structurer ce que nous faisons déjà et à avancer avec intention. Le processus B Corp nous offre un cadre solide pour organiser notre démarche ESG, et une communauté d'organisations engagées avec qui échanger, apprendre et collaborer.

Dans un contexte où la responsabilité ESG peut s'essouffler ou être instrumentalisée, la certification B Corp nous aide à maintenir le cap: elle nous rappelle que nos valeurs ne sont pas circonstancielles, mais structurantes. Pour nous, devenir B Corp, c'est assumer publiquement que notre performance se mesure aussi par notre cohérence, notre transparence et notre contribution au bien commun.

Orientations et objectifs

E

Être un précurseur actif de la lutte contre les changements climatiques

1. Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations
2. Générer des impacts environnementaux positifs durables pour nos client·e·s

S

Laisser une empreinte positive sur les collectivités que nous servons

3. Reconnaître et soutenir l'implication des employé·e·s dans des organismes à fort impact
4. Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers
5. Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché et le grand public sur l'efficacité énergétique
6. Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché

Miser sur l'épanouissement et le bien-être de nos ressources au sein d'un milieu inclusif

7. Supporter nos employé·e·s dans leur croissance et leur perfectionnement
8. Encourager l'épanouissement personnel et professionnel en facilitant l'équilibre de vie des employé·e·s
9. Ancrer les concepts clés en matière d'EDI dans l'ADN d'Akonovia

G

Démontrer de hauts standards de bonne gouvernance, d'éthique et de transparence

10. Intégrer la gestion participative
11. User des meilleures pratiques en termes d'éthique et de cybersécurité
12. Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche

Résumé de l'avancement

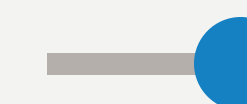
Objectifs

Cibles 2025

Avancement

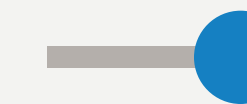
1. **Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations**

Avoir diminué notre production de GES par rapport à l'année précédente



2. **Générer des impacts environnementaux positifs durables pour nos client·e·s**

Avoir augmenté le chiffre d'affaires associé à ces projets par rapport à l'année précédente



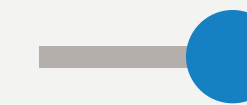
3. **Reconnaître et soutenir l'implication des employé·e·s dans des organismes à fort impact**

Augmenter l'implication à 2h/an/employé·e



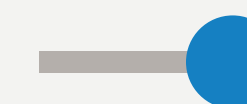
4. **Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers**

0.75% du chiffre d'affaires en dons en 2025



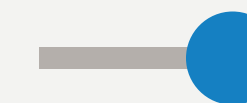
5. **Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché et le grand public sur l'efficacité énergétique**

Mettre en œuvre des actions de rayonnement qui rendent notre expertise accessible



6. **Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché**

Participer activement à des démarches visant l'évolution des pratiques et documenter notre contribution



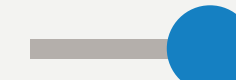
Cible non atteinte



En progression



Cible atteinte



Résumé de l'avancement

Objectifs	Cibles 2025	Avancement
7. Supporter nos employé·e·s dans leur croissance et leur perfectionnement	Publier les formations 2025 et comparer avec l'année précédente	
8. Encourager l'épanouissement personnel et professionnel en facilitant l'équilibre de vie des employé·e·s	Égaliser ou améliorer le score de satisfaction	
9. Ancrer les concepts clés en matière d'EDI dans l'ADN d'Akonovia	Analyser la situation de l'année actuelle avec celle de l'année précédente et observer une amélioration	
10. Intégrer la gestion participative	Lister les initiatives qui ont été implémentées, publier notre analyse et s'améliorer par rapport à l'année précédente	
11. User des meilleures pratiques en termes d'éthique et de cybersécurité	Publier ce qui a été implémenté et s'améliorer par rapport à l'année précédente	
12. Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche	Publier ce qui a été implémenté et s'améliorer par rapport à l'année précédente	

Cible non atteinte

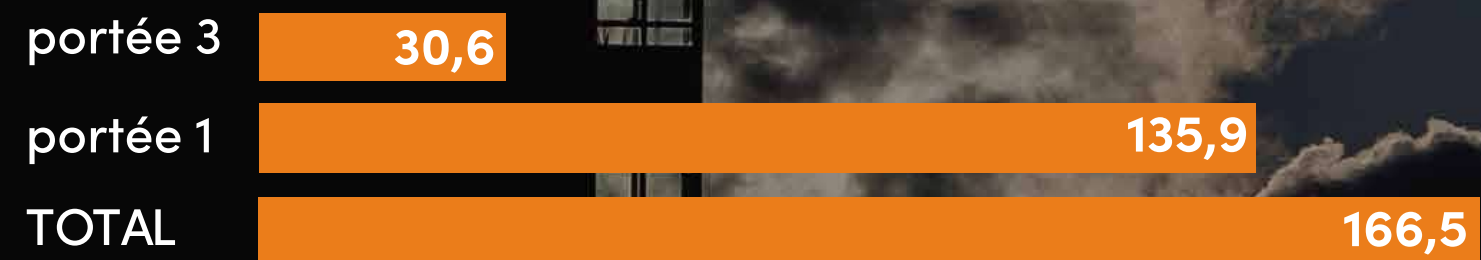
En progression

Cible atteinte

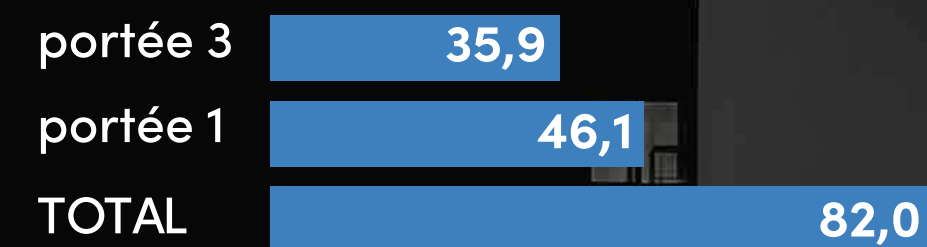
RÉSULTATS

TONNES ÉMISSIONS GES

2024



2025



Dans un bilan carbone, les émissions de GES sont classées en trois portées : portée 1 (émissions directes), portée 2 (émissions indirectes liées à l'énergie achetée) et la portée 3 (autres émissions indirectes de la chaîne de valeur). La portée 2 n'est pas représentée, car il s'agirait de la consommation d'énergie liée aux bâtiments occupés des bureaux et ceux-ci sont loués.

Objectif 1

Montrer l'exemple par la carboneutralité de nos opérations

Ce premier objectif concerne l'un des enjeux les plus déterminants de notre secteur : les émissions de GES. Comme nous accompagnons nos client·e·s dans la réduction de leur empreinte carbone, il est naturel de commencer par nous appliquer les mêmes exigences. Cet objectif vise donc à mesurer précisément nos propres émissions, à analyser les leviers pour

les réduire de façon substantielle et à déterminer les actions nécessaires pour compenser ce qui ne peut l'être, afin de progresser vers la carboneutralité. En quantité totale, les principaux contributeurs de nos émissions de GES sont l'utilisation de propane pour les tests de conductivité de géothermie et les déplacements totaux en avion.

● Diminuer notre production de GES par rapport à l'année précédente



Achat de crédits carbonés

Bien que nous ayons réduit nos émissions en 2025, certaines émissions résiduelles demeurent inévitables. Nous avons donc pris la décision qu'à partir de 2026, nous achèterons des crédits carbone pour les compenser. Notre priorité était de sélectionner un fournisseur dont les activités sont transparentes et dont l'impact est réel. Nous avons ensuite affiné notre choix selon deux critères : le type de projets et leur localisation, ce qui nous a menés à retenir Solutions Will, une entreprise également certifiée B Corp.

Remboursement du transport commun

Les émissions liées aux déplacements quotidiens des employé·e·s ne sont pas compilées (voir le rapport annuel ESG 2024), mais nous souhaitons malgré tout encourager l'utilisation de modes de transport actifs et collectifs afin de contribuer à la réduction des émissions de GES. Dans cette optique, l'entreprise remboursera en 2026 une partie des frais de la passe mensuelle de la Société de transport de Montréal et de Sherbrooke à tou·te·s les employé·e·s intéressé·e·s.

Location d'une voiture électrique

En 2025, les employé·e·s ont parcouru, en auto, l'équivalent de quatre fois le tour de la Terre pour visiter les client·e·s et les sites. En offrant la possibilité de prendre l'auto électrique de la compagnie dès 2026, les émissions de GES liées à ses activités diminueront considérablement.

Faciliter les déplacements actifs

Avec l'aménagement des nouveaux bureaux de Sherbrooke, une place sécurisée a été prévue pour ranger les vélos dans le bâtiment, et une douche est également présente dans les bureaux. Nous espérons que ces installations encourageront nos collègues de Sherbrooke à utiliser les transports actifs.

Objectif 2

Générer des impacts environnementaux positifs et durables

Depuis nos débuts, nous accompagnons nos client·e·s dans une meilleure gestion de leur énergie et dans la réduction de leurs émissions de GES. Toutefois, tous nos mandats ne se traduisent pas automatiquement par une réduction directe des émissions. Dans certains cas, notre rôle consiste à recommander des mesures sans être impliqué·e·s directement dans leur mise en œuvre; dans d'autres, la nature même des services, comme le suivi énergétique ou la mise en service, ne permet pas d'attribuer un impact carbone immédiat. Avec cet objectif,

nous souhaitons avoir une meilleure vue d'ensemble et nous assurer qu'une part significative de notre chiffre d'affaires provient de projets ayant un impact mesurable et substantiel sur la décarbonation. Nous avons ainsi amorcé une démarche visant à suivre les projets ayant un effet direct sur la réduction des GES. Cette approche nous permet d'obtenir une vision plus complète de notre contribution réelle à la transition énergétique et de renforcer la cohérence entre notre mission, nos activités et les impacts que nous générons pour nos client·e·s.

Augmenter la portion du chiffre d'affaires associé à ces projets par rapport à l'année précédente



RÉSULTATS

32% → 48%

2024 2025

En 2025, c'est 48 % de notre chiffre d'affaires que nous avons évalué être issus de projets ayant engendrés une diminution de GES grâce à notre intervention.

Objectif 3

Reconnaître et soutenir l'implication des employé·e·s dans des organismes à fort impact

Pour Akonovia, la bienveillance et la collaboration ne sont pas que des principes internes : elles façonnent notre manière d'agir dans la société. Nous croyons que notre impact ne se limite pas à nos projets ou à nos services, mais s'étend aussi à l'engagement citoyen de notre équipe.

Cet objectif vise donc à encourager les employé·e·s à s'impliquer dans leurs communautés respectives, en soutenant des causes qui résonnent avec leurs valeurs personnelles, notamment en lien avec l'environnement, et le développement durable.

Organiser des activités rassembleuses

Le comité ESG a organisé plusieurs activités de bénévolat pendant 2025 afin de réunir ses collègues pour accomplir des bonnes actions à travers plusieurs villes au Québec.

Budget bénévolat

La direction a approuvé un budget afin de rémunérer les employé·e·s jusqu'à concurrence de 2h/employé·e.



Augmenter l'implication à 2h/année/employé·e

Nous n'avons pas atteint la cible de 2 h/an/employé·e, malgré les actions et initiatives mises en place. La fusion des entreprises a entraîné une hausse importante du nombre d'employé·e·s, ce qui a mécaniquement augmenté le volume total d'heures requis pour atteindre l'objectif. Ajoutons également que, contrairement à l'an dernier, la célébration annuelle entre employé·e·s n'incluait pas d'activité de bénévolat, ce qui a réduit les occasions structurées de participation.

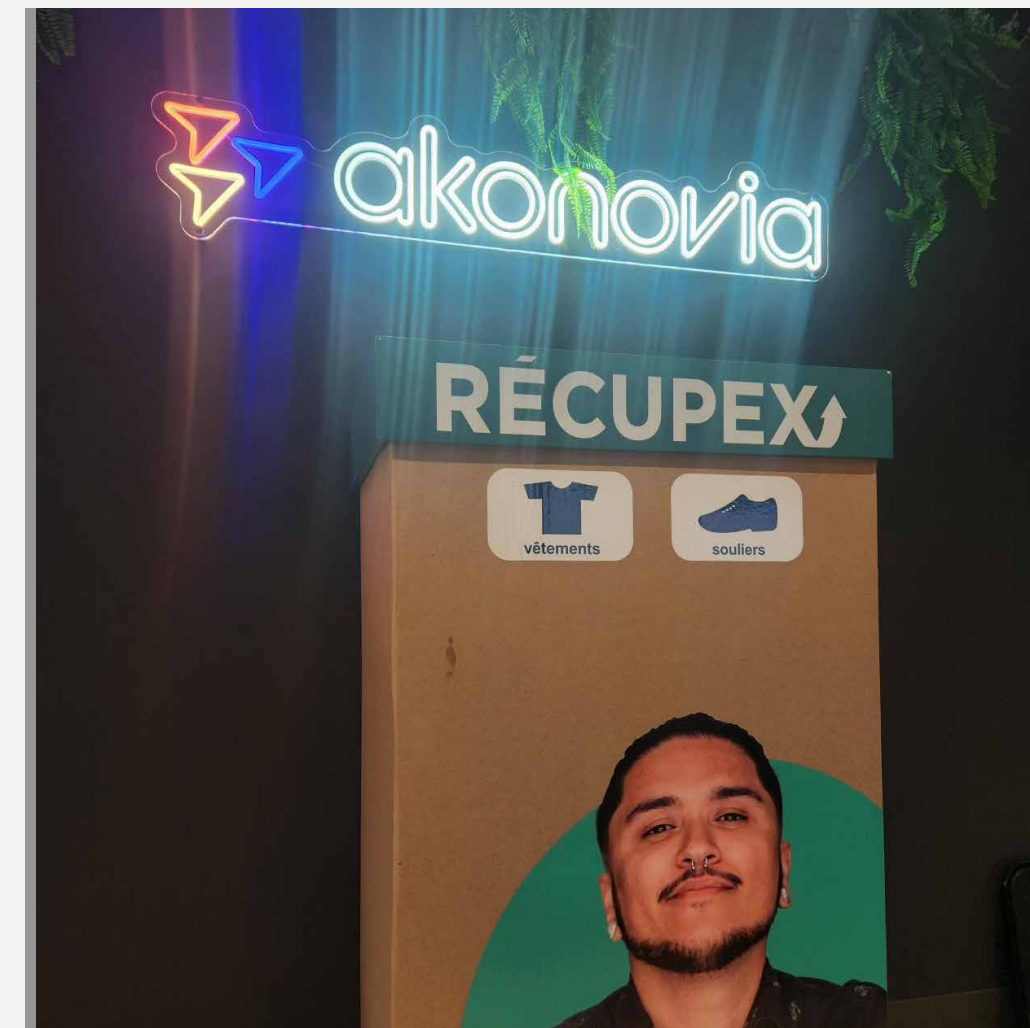


Nettoyage des berges

avec l'organisme communautaire **Action St-François** ainsi qu'au Parc linéaire de la rivière Saint-Charles, à Québec.

Tri et préparation de denrées

alimentaires pour les personnes en déplacement ou en situation d'itinérance à **Mission Bon accueil** à Montréal.



Extraction de miel

des ruches urbaines de Montréal avec **Polliflora**, coopérative d'éducation aux pollinisateurs et de promotion de pratiques apicoles responsables.

Dons de vêtements

Installation d'un bac de ramassage pour faciliter la récupération et la valorisation de vêtements usagés pour des personnes en réinsertions sociales grâce à l'organisme **Récupex**.

Objectif 4

Soutenir les causes et les milieux qui nous sont chers

Ce quatrième objectif porte sur notre capacité à redonner, cette fois-ci sous forme de dons corporatifs. Depuis ses débuts, Akonovia a toujours soutenu divers organismes et regroupements, reflet de nos valeurs et de notre engagement envers la collectivité.

Avec l'adoption de notre politique ESG, nous avons choisi, dès 2024, d'encadrer et d'officialiser cette pratique. Cette démarche renforce notre transparence quant aux dons réalisés et permet d'impliquer plusieurs employé·e·s dans le processus, afin d'enrichir la sélection des causes avec une diversité d'idées et de perspectives.



Chaque année, nous participons aussi au Défi SKI TA VIE, un relais hivernal d'équipe (24 h) au Mont-Orford, qui mobilise la communauté pour amasser des fonds au profit de fondations et organismes de l'Estrie.



● 0,75% du chiffre d'affaires versés en dons en 2025

Un organisme par mois, pendant 12 mois



Objectif 5

Utiliser notre expertise pour sensibiliser le marché et le grand public à l'efficacité énergétique

En l'absence de résultats quantitatifs consolidés pour cet objectif, Akonovia a tout de même poursuivi, en 2025, plusieurs initiatives de rayonnement et de partage d'expertise visant à sensibiliser le marché aux enjeux d'efficacité énergétique, de décarbonation et de performance des bâtiments.

Notre implication au sein de diverses associations et réseaux sectoriels, notamment en génie-conseil, bâtiment durable, efficacité énergétique et immobilier, contribue à maintenir une présence active dans les espaces de dialogue où se

diffusent les bonnes pratiques. Ces affiliations nous permettent de rester à l'affût de l'évolution du marché, de partager notre expertise et de participer aux réflexions collectives qui font progresser les pratiques.

Au-delà de nos mandats, cette présence dans l'écosystème constitue un levier important de sensibilisation, en renforçant les échanges entre professionnel-le-s, partenaires et organisations engagé-e-s dans la transition du parc bâti.



Livre blanc en immobilier durable

Nous poursuivons notre implication dans des initiatives de mobilisation sectorielle, notamment à travers notre contribution au Livre blanc en immobilier durable. Cette démarche collaborative initiée par Décarbhone+ réunit des acteur-rices du marché afin de structurer une compréhension commune des enjeux de décarbonation, des risques et opportunités, ainsi que des leviers d'action pour le secteur immobilier. En participant à ces travaux et aux espaces d'échange qu'ils génèrent, nous contribuons à la diffusion de connaissances et à la sensibilisation du marché sur les conditions nécessaires à une transition énergétique crédible et structurée.

Objectif 6

Influencer les organismes publics afin d'améliorer les standards environnementaux du marché

En 2025, nous avons contribué à plusieurs démarches structurantes visant à faire évoluer les pratiques, les cadres d'analyse et les leviers réglementaires liés à la décarbonation du parc bâti.

Notre approche repose entre autres sur une influence exercée par l'expertise : participation à des ateliers, contribution à des outils techniques, et implication dans des initiatives de recherche appliquée en lien avec les politiques,

codes et normes. Ces contributions ne se traduisent pas immédiatement par un indicateur chiffré, mais elles jouent un rôle important dans l'évolution du marché. Elles permettent de soutenir les organisations publiques et les acteur·rices du secteur dans l'identification de solutions concrètes, l'amélioration des référentiels et l'intégration progressive de pratiques favorisant la réduction des émissions de GES.

Ville de Montréal

Participation à des ateliers du Bureau de la transition écologique et de la résilience sur les freins réglementaires à la décarbonation des bâtiments.

Régie du Bâtiment du Québec

Nos expert·e·s ont rédigé le Manuel de demande de mesures équivalentes pour le raccordement à une boucle d'énergie, publié par la Régie du bâtiment du Québec.

Université Laval

Akonovia participe au comité de pilotage d'une initiative de recherche dirigée par l'Université Laval sur le rôle du bâtiment dans la réduction des émissions de GES.



Faire évoluer le marché, c'est aussi contribuer aux conditions qui rendent la décarbonation possible, applicable et crédible.

Objectif 7

Supporter nos employé·e·s dans leur croissance et leur perfectionnement

Akonovia souhaite soutenir le développement professionnel et personnel de ses employé·e·s en favorisant l'apprentissage continu. Cela se traduit par l'offre de formations variées à l'interne, ainsi que par le remboursement de formations externes et de cours suivis. En 2025,

les employé·e·s ont cumulé 35,5 heures de formation, réparties en 33 séances de formations. Les thèmes abordés couvraient notamment la communication, les finances, les connaissances techniques, la croissance personnelle, l'EDI, l'ESG, la cybersécurité et la culture d'entreprise.



Plans de coaching

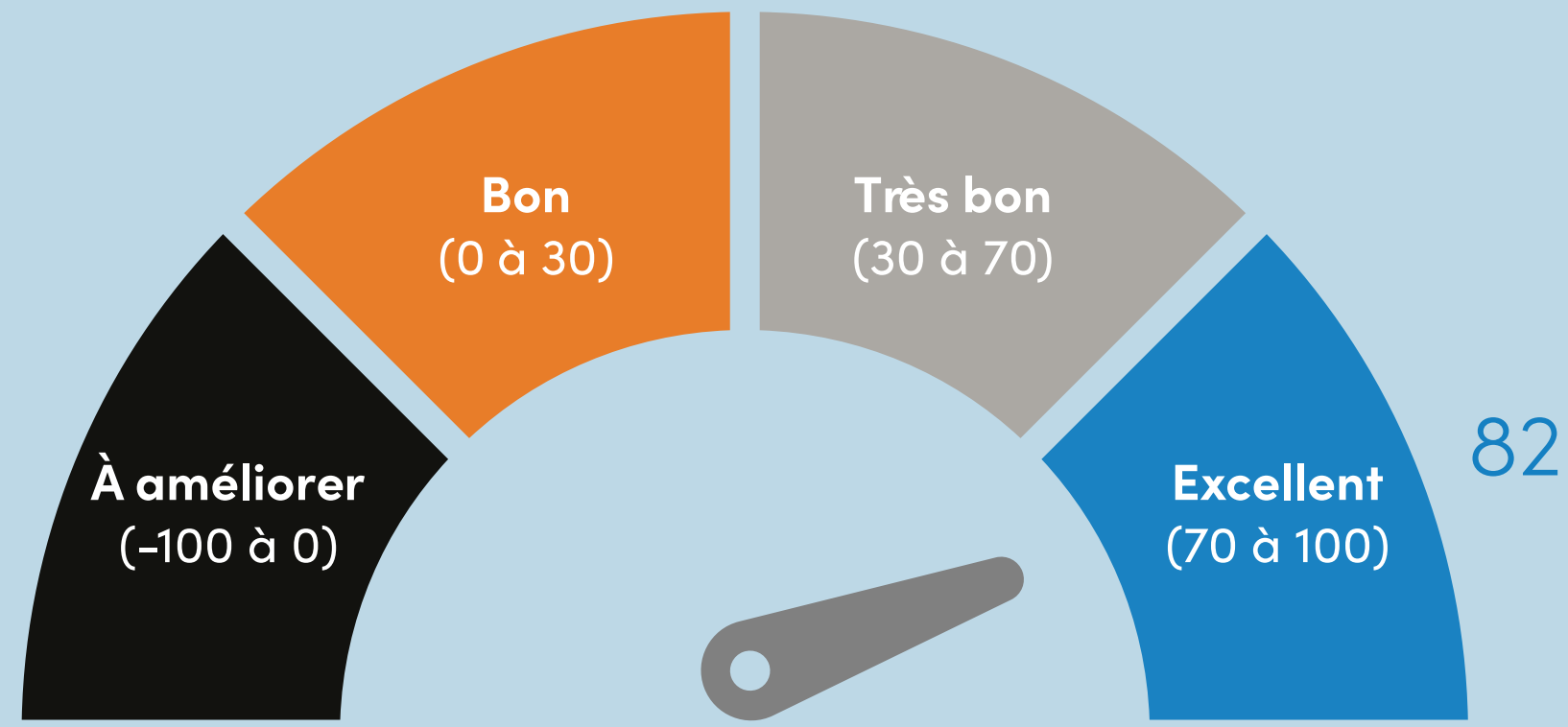
En 2025, nous avons développé le plan de coaching, une initiative qui permet à nos collègues de toutes les disciplines de se rencontrer entre eux et de partager leurs astuces et leurs défis sur divers sujets en lien au développement personnel et professionnel.

Répertoire des formations

En plus des formations organisées à l'interne, les employé·e·s peuvent accéder à un répertoire de formations données par diverses entités (collèges, entreprises, réseaux, corporations, etc.) afin de parfaire leur parcours et être mieux outillé·e·s dans leur poste.



Augmenter le nombre d'heures et la variété des formations et développer de nouvelles initiatives pertinentes au perfectionnement



Net Employee Score (eNPS) 2024

Objectif 8

Encourager l'épanouissement personnel et professionnel

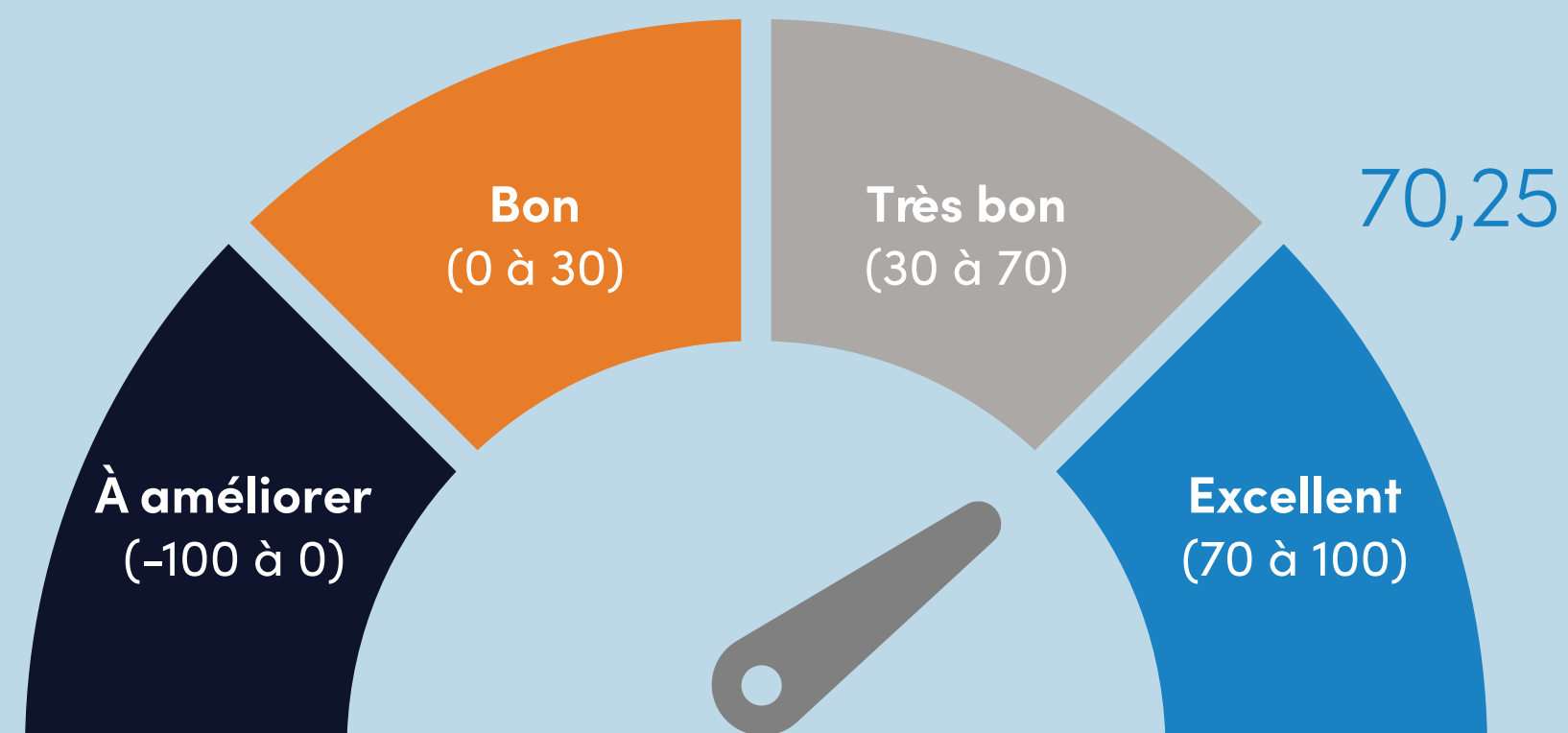
en facilitant l'équilibre de vie des employé·e·s.

L'épanouissement et la satisfaction des employé·e·s sont de la plus haute importance pour Akonovia. Conjointement avec les ressources humaines, cette dernière est mesurée et analysée deux fois par année à l'aide du Employee Net Promoter Score (eNPS), afin de suivre l'évolution du climat interne et de guider nos actions.

Bien que le taux de satisfaction ait diminué comparativement à 2024, soulignons que le taux de participation a augmenté (passant de 61% à 82%), ce qui rend les résultats plus

représentatifs. Le résultat demeure excellent (70,5) et cette variation s'inscrit aussi dans un contexte particulier : 2025 a été une année de consolidation marquée par la fusion, avec de nombreux changements et ajustements liés à l'intégration.

Le comité ESG et la direction ont mis en place des actions ciblées. Un atelier sur la culture d'entreprise a notamment été tenu, en donnant la parole aux employé·e·s pour nommer les enjeux, échanger ouvertement et faire émerger des pistes de solution.



Net Employee Score (eNPS) 2025

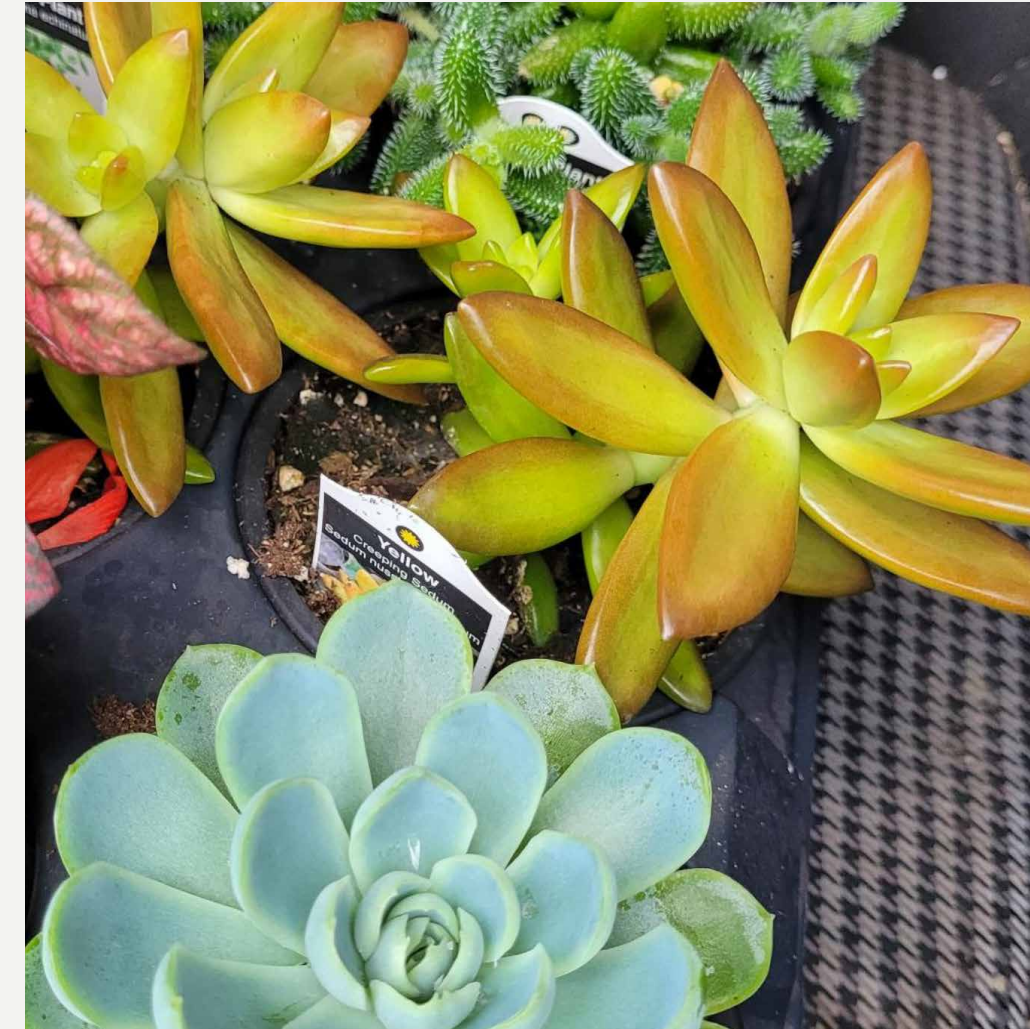


Égaliser ou améliorer le score par rapport à l'année précédente

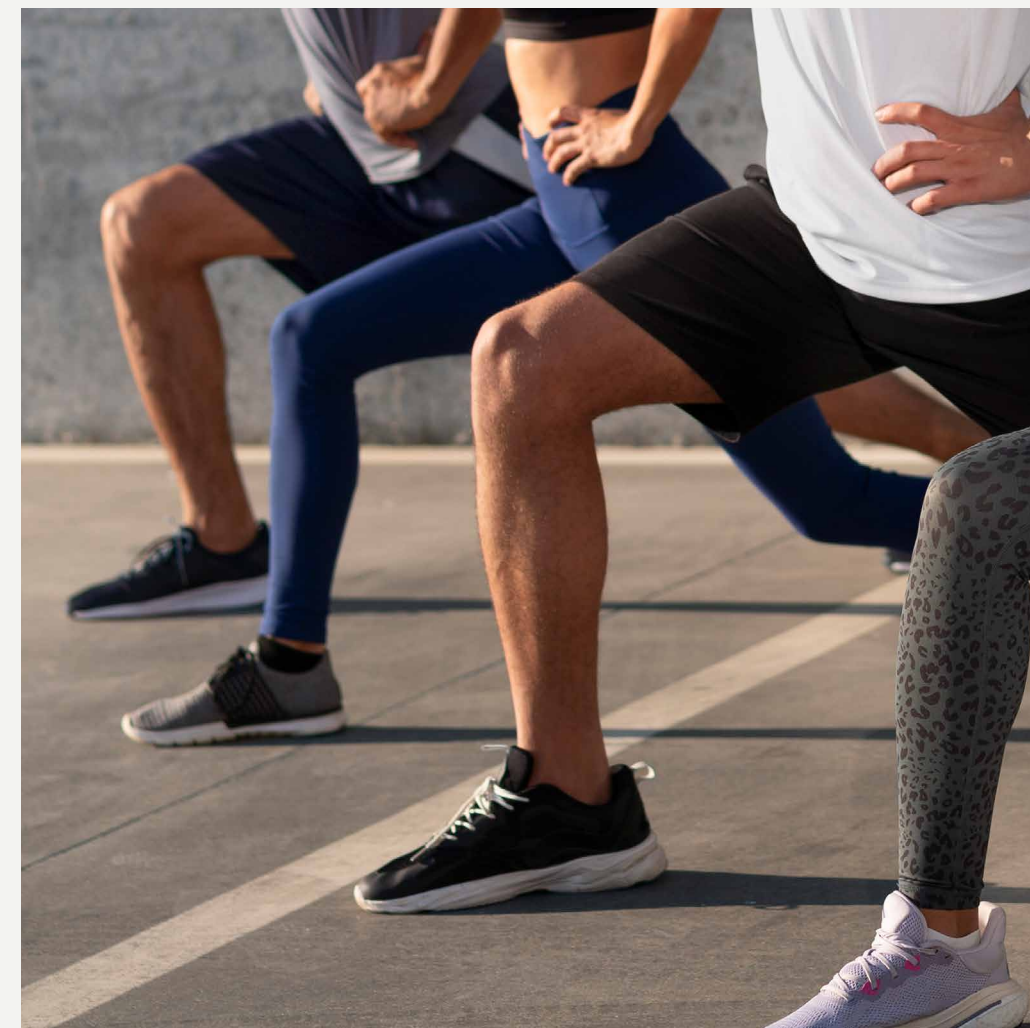
Midis cardios



Thés responsables



Distribution de plantes



Yoga



Formations de développement personnel



Employeur Élite

L'année 2025 est marquée par une deuxième reconnaissance importante : la certification Employeur Élite. Cette certification témoigne de nos efforts à mettre les ressources humaines au cœur des décisions d'entreprise. Les entreprises qui l'obtiennent ont de saines pratiques de gestion du personnel, une culture d'entreprise solide favorisant le bien-être des employé·e·s et ont un statut d'employeur de choix.



+

« La certification Employeur Élite reconnaît notre contribution et notre dévouement pour intégrer les meilleures pratiques RH et de gouvernance dans notre stratégie organisationnelle. »

Objectif 9

Ancrer les concepts clés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'EDI s'intègre concrètement à notre culture, à nos pratiques internes et à nos façons de collaborer. Cet objectif vise à renforcer une compréhension commune des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion, tout en outillant les employé·e·s pour reconnaître certaines situations et contribuer à un milieu de travail sain et sécuritaire.

Le nombre d'actions réalisées en 2025 (9) est inférieur à celui de 2024 (10). Toutefois, les actions de 2025 se distinguent par leur diversité et leur portée. Afin de mieux refléter les progrès réels de la démarche, un indicateur plus représentatif sera retenu à partir du prochain exercice.

Maintenir ou augmenter le nombre de formations et d'initiatives

En actions

Formations

Cette année, nous nous sommes assuré d'intégrer plusieurs formations concernant l'EDI. Celles-ci concernaient :

- La santé mentale
- Les microagressions
- La sensibilisation à la violence conjugale
- La prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail

Potlucks culturels

Toujours aussi populaire, l'initiative du *potluck* où chaque employé·e est invité·e à apporter un repas ou un breuvage typique de sa culture ou de sa région a été réitéré et grandement appréciée!

Intégration des valeurs EDI dans la démarche B Corp

Diffusion d'un document présentant nos valeurs et engagements en EDI

Accessibilité aux personnes à mobilité réduite du nouveau bureau de Sherbrooke



Objectif 10

Intégrer la gestion participative

Cet objectif porte sur la manière qu'Akonovia intègre la voix des employé·e·s dans les processus de gestion. Il s'agit de mettre en place des mécanismes pour que les employé·e·s puissent faire entendre leurs idées et opinions, que ce soit au niveau opérationnel ou stratégique.



En actions

Forum de questions

Rencontres ouvertes organisées pour répondre aux questions techniques de chacun·e.

Rencontres volontaires avec les RH

Rencontres mensuelles volontaires permettant de poser des questions ou faire des suggestions concernant les politiques et processus administratifs.

Plans de coaching

Opportunités pour les collègues de se rencontrer en petits groupes interdisciplinaires et s'entraider au niveau du développement personnel et professionnel.

Ateliers sur la culture

Échanges organisés par la direction sur la culture et les valeurs de l'entreprise ayant pour but de recueillir des suggestions et le ressenti des employé·e·s afin de préparer la vision stratégique.

Boîte à idées ESG

Section de l'intranet où tou·te·s peuvent proposer une idée ou poser une question qui sera traitée par le comité ESG.

Maintenir ou augmenter le nombre de formations et d'initiatives

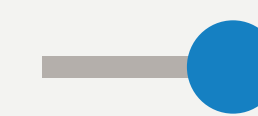
Objectif 11

User des meilleures pratiques en matière d'éthique et de cybersécurité

Cet objectif assemble deux notions représentant des risques pour la gouvernance d'Akonovia, soit l'éthique et la cybersécurité. Nous nous assurons que ces risques soient bien compris tou-te-s les employé-e-s et pris en charge par la direction.

Voici les formations et actions en lien avec l'éthique et la cybersécurité pour 2025 :

- Deux formations obligatoires sur la cybersécurité ;
- Les courtes formations régulières envoyées par courriels et offertes par BGM, les expert-e-s en technologie en partenariat avec Akonovia ;
- L'interdiction de prise de note par les outils d'intelligence artificielle (IA) pendant les réunions ;
- L'ajout automatique d'un libellé d'avertissement au début de chaque courriel reçu de l'extérieur ;
- La rédaction et la publication de la politique de cybersécurité et de gestion informatique, incluant une section sur l'IA ;
- La rédaction et la publication du code d'éthique et de conduite.



Maintenir ou augmenter le nombre de formations et d'initiatives

Objectif 12

Assurer la rigueur et la transparence de notre démarche

Ce dernier objectif transversal concerne l'ensemble d'Akonovia. Il vise à renforcer la rigueur de notre suivi ESG, tout en assurant une communication transparente sur nos engagements, nos résultats et nos défis.

Nous croyons qu'il est important de maintenir le cap avec lucidité et cohérence, y compris lorsque certains objectifs ne sont pas atteints. Présenter nos cibles ESG de façon honnête, ainsi que les écarts observés, fait partie intégrante d'une démarche crédible et orientée vers l'amélioration continue.

 S'améliorer par rapport à l'année précédente

En actions

Note B Corp

Notre note de certification est affichée sur le site web de B Corp : 114.

Sondage de satisfaction

Les résultats des sondages de satisfaction (eNPS) sont publiés dans ce rapport et partagés avec l'ensemble des employé·e·s.

Publication du rapport ESG

Nous faisons le choix de publier les résultats de notre démarche sur notre site internet afin qu'ils soient accessibles au grand public.

Code d'éthique et de conduite

Publication du Code d'éthique et de conduite, afin de clarifier nos attentes en matière de comportements et de prise de décision, et de renforcer la transparence et la cohérence de notre démarche.

Situation économique

Au début de l'année 2025, alors que certain·e·s employé·e·s exprimaient des inquiétudes liées au contexte économique incertain, la direction a abordé la situation avec franchise, tout en mettant de l'avant notre force de résilience.

Coordonnées

Louis-Philip Bolduc

Vice-président, Développement et
stratégie, associé
lpbolduc@akonovia.ca

Comité ESG

comiteesg@akonovia.ca

Site Web

www.akonovia.com

