

# STRATÉGIE CLIMATIQUE ET MISE À JOUR ESG

DOLLARAMA



## FAITS SAILLANTS ESG

### 01 CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET GESTION DE L'ÉNERGIE

Objectif climatique de première génération

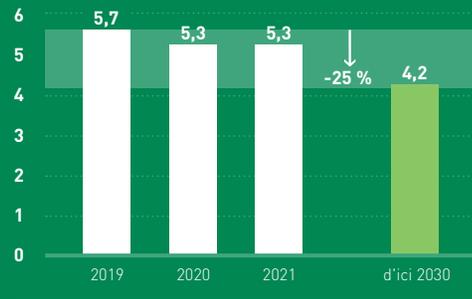
Viser une réduction de

**25%**

de l'intensité des émissions de GES de portée 1 et 2 d'ici 2030 par rapport au niveau de 2019

Cible de réduction de l'intensité des émissions

Émissions de portée 1 et 2 (kg de CO<sub>2</sub>e / pi<sup>2</sup>)



**83%**

de nos achats d'électricité en 2021 provenaient de sources renouvelables ou non émettrices de GES

### 02 RECRUTEMENT, PERFECTIONNEMENT ET RÉTENTION DES TALENTS

**+1 000**

nouveaux emplois ont été créés annuellement grâce aux ouvertures des nouveaux magasins

**~4 000**

employés des magasins ont été promus à de nouveaux postes au sein de l'organisation en 2021, comparativement à environ 3 000 en 2020

**100%**

des nouveaux superviseurs ont été promus au sein de l'équipe en 2021

### 03 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Nouvel engagement

Maintenir une représentation d'au moins

**40%**

de femmes parmi les gestionnaires

### 04 APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

**100%**

des fournisseurs ont confirmé leur adhésion au Code de conduite des fournisseurs

### 05 EMBALLAGES, RECYCLAGE ET GESTION DES DÉCHETS

Plus de

**500 millions**

de sacs de plastique ont été retirés de la circulation depuis 2017

### 06 SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

**AUCUNE**

violation de données importante à ce jour

## MESSAGE AUX PARTIES PRENANTES : FAIRE PROGRESSER NOS OBJECTIFS ESG

### OBJECTIF CLIMATIQUE DE PREMIÈRE GÉNÉRATION

Dans le cadre de ce rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG), nous sommes très heureux de vous présenter notre stratégie et notre feuille de route climatiques, comprenant notre toute première cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) au sein de nos activités canadiennes. Nous sommes conscients des risques graves que représentent les changements climatiques pour notre planète, ainsi que de notre rôle au sein des efforts mondiaux pour y faire face.

En tant que détaillant canadien à bas prix, prospère et en croissance rapide, avec plus de 1 420 magasins d'un océan à l'autre, nous devons nous assurer que notre objectif climatique de première génération s'harmonise à notre stratégie commerciale et à notre réalité opérationnelle, tout en tenant compte du plein potentiel des leviers viables à notre disposition.

.....

Nous abordons nos engagements ESG, notamment ceux liés aux changements climatiques, comme un parcours au fil duquel nous devons constamment fixer la barre plus haut. Nous croyons également en l'établissement d'objectifs mesurables et atteignables, qui tiennent compte de notre entreprise et de nos activités, du rôle unique que nous jouons dans la vie des consommateurs canadiens et des attentes de nos parties prenantes.

.....

À ce titre, nous avons fixé une cible de réduction de l'intensité de 25 % pour les émissions de portée 1 et 2 d'ici 2030, en utilisant 2019 comme année de référence, afin de refléter la croissance constante de notre réseau de magasins. Nous comptons atteindre notre objectif en améliorant l'efficacité énergétique de nos magasins, en réduisant notre dépendance aux combustibles fossiles autant que possible et en augmentant notre utilisation de sources d'énergie propre.

Nous continuerons à suivre les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD), lesquelles ont orienté l'élaboration de notre feuille de route et du rapport de 2022. De plus, nous avons réitéré notre engagement à mesurer l'ensemble des émissions de notre chaîne de valeur, y compris les émissions de portée 3. Nous y travaillons à l'heure actuelle.

### AXER NOS EFFORTS SUR LES GENS, L'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE ET LES OPÉRATIONS

Alors que notre **Rapport ESG 2021** publié l'an dernier présente de façon détaillée notre approche et la gestion de notre grille complète d'enjeux ESG importants, nous voulions que cette édition 2022 relate les progrès et fournisse de nouveaux renseignements concernant certains des enjeux prioritaires pour nos parties prenantes, notamment :

- Des investissements continus dans nos magasins pour réduire notre consommation énergétique grâce à l'installation d'éclairage à DEL et de systèmes de gestion énergétique très performants.
- Un nouvel engagement pris en 2022 visant à maintenir une représentation d'au moins 40 % de femmes parmi les gestionnaires, en tirant parti de notre effectif dynamique et diversifié.
- Des investissements continus dans la formation et l'avancement professionnel de nos employés, avec la promotion de plus de 4 000 employés de magasin à de nouveaux postes en 2021.
- Des progrès dans le déploiement de notre programme de conformité des fournisseurs, avec 204 audits sociaux valides et satisfaisants à la fin 2021.

- Un taux supérieur d'une année à l'autre de récupération des déchets en magasin, avec 77 % de matériaux récupérés détournés des sites d'enfouissement.
- Aucune violation de données importante et une formation continue sur la sécurité de l'information à tous les échelons de l'organisation.

Nous continuons de faire des progrès concrets dans notre parcours ESG. De plus, en augmentant nos capacités de suivi et de divulgation, nous nous efforcerons d'harmoniser davantage la communication de l'information avec les recommandations du TCFD et les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), entre autres cadres et normes, pour faciliter la compréhension de notre stratégie ESG et uniformiser nos indicateurs. Nous vous invitons également à consulter une version mise à jour de l'annexe SASB, incluant les données les plus récentes, une annexe que nous comptons publier chaque année à l'avenir.

Notre approche s'enrichit avec chacune des mises à jour ESG. Tout au long de ce parcours, tant le conseil que la direction demeurent motivés et mobilisés dans le processus. Nous avons fait des progrès importants pour améliorer la transparence et nous continuerons de repousser nos limites pour en faire plus afin de surpasser les attentes de nos précieuses parties prenantes.



**Neil Rossy**  
Président et chef de la direction



**Stephen Gunn**  
Président du conseil

# 01 CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET GESTION DE L'ÉNERGIE

## NOTRE APPROCHE À L'ÉGARD DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les changements climatiques présentent des risques graves pour notre planète, les gens et les entreprises et, à ce titre, représentent l'un des enjeux déterminants de notre époque. En tant qu'entreprise socialement responsable, nous savons que nous devons agir et contribuer aux efforts mondiaux pour faire face à ces risques et réduire leur impact.

Au début de 2022, nous avons atteint un jalon important dans l'élaboration de notre stratégie et de notre feuille de route climatiques en établissant notre première cible de réduction des émissions de GES pour nos activités canadiennes. Guidée par les recommandations du TCFD, notre stratégie climatique tient compte des risques et opportunités liés aux changements climatiques pertinents à notre entreprise. Elle comprend des objectifs concrets, présente des indicateurs précis pour mesurer les progrès et définit un chemin réalisable en vue d'atteindre notre cible.

Notre stratégie tient également compte de nos plans de croissance ambitieux en tant que détaillant à bas prix prospère au Canada, de la

grande efficacité de nos activités et du contexte de location de nos magasins, entre autres facteurs. Dans ce contexte, nous avons choisi une cible de réduction de l'intensité afin de nous permettre de poursuivre la croissance de notre réseau de magasins. Nous comptons exploiter des options viables sur les plans économique et opérationnel en vue d'atteindre notre cible à l'aide d'initiatives majoritairement axées sur nos activités en magasin – notre principale source d'émissions de GES de portée 1 et 2 – qui ont augmenté parallèlement à la croissance de la superficie de notre réseau de magasins.

Viser une réduction de **25%** de l'intensité des émissions de GES de portée 1 et 2 d'ici 2030 par rapport au niveau de 2019

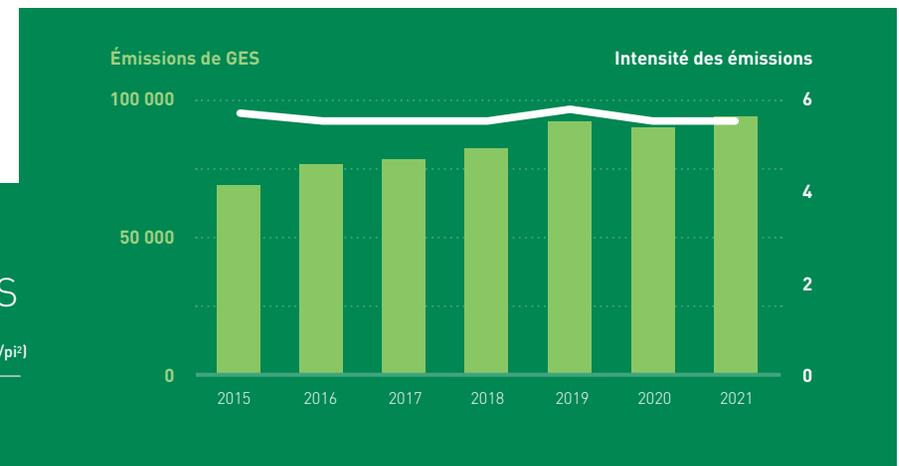
**84%** de nos émissions de portée 1 et 2 provenaient des activités des magasins en 2021

**83%** de nos achats d'électricité en 2021 provenaient de sources renouvelables ou non émettrices de GES

### ÉMISSIONS DE GES ANTÉRIEURES

■ Intensité des émissions (kg de CO<sub>2</sub>e/pi²)

■ Émissions de GES (tonnes de CO<sub>2</sub>e)



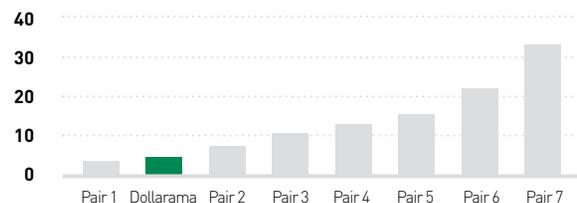
## UN MODÈLE D'AFFAIRES TRÈS EFFICACE

L'efficacité est au cœur de notre modèle d'affaires de bien des façons. D'une part, on la retrouve dans la distribution géographique de nos opérations, avec notre siège social, nos activités de logistique centralisées et 30 % de nos magasins situés au Québec, qui mise principalement sur de l'énergie renouvelable. De plus, une grande part de nos achats d'électricité dans l'ensemble de notre réseau de magasins provient de sources renouvelables et non émettrices de GES.

Notre efficacité carbone reflète également notre modèle opérationnel à faibles coûts, qui optimise la consommation énergétique et élimine le gaspillage dans l'ensemble de nos opérations, soutenu par le déploiement continu d'une variété d'initiatives pour accroître l'efficacité énergétique et en réduire la consommation. De plus, notre utilisation de réfrigérants est très limitée puisque nous ne vendons pas de denrées périssables ni de surgelés. Ainsi, notre point de départ en termes d'intensité des émissions est nettement inférieur à celui de la vaste majorité de nos pairs, notamment certains des plus grands détaillants de masse et à escompte cotés en bourse en Amérique du Nord.

## INTENSITÉ DE NOS ÉMISSIONS PAR RAPPORT À NOS PAIRS

ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 ET 2 (KG DE CO<sub>2</sub>e/P<sup>1</sup>)



# 01

## SOURCES DES ÉMISSIONS DE GES

	2019	2020	2021
<b>Portée 1 - Directes</b> (tonnes métriques d'éq. CO <sub>2</sub> e) <sup>1</sup>			
Gaz naturel consommé pour chauffer les bâtiments	55 531 (63 %)	53 878 (63 %)	59 215 (66 %)
Véhicules appartenant à l'entreprise	822 (1 %)	1 054 (1 %)	1 101 (1 %)
<b>Portée 2 - Indirectes</b> (tonnes métriques d'éq. CO <sub>2</sub> e) <sup>1</sup>			
Énergie électrique achetée et consommée par les bâtiments	31 361 (36 %)	30 654 (36 %)	29 612 (33 %)
Espace de vente, des entrepôts et du centre de distribution (pi <sup>2</sup> )	15 511 031	16 270 384	17 063 014

<sup>1</sup> L'équivalent en dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>e) sert à comparer les émissions de divers gaz à effet de serre en fonction de leur potentiel de réchauffement planétaire.

## ÉMISSIONS PAR ACTIVITÉS EN 2021

Activités des magasins	75 365 tonnes métriques d'éq. CO <sub>2</sub> e (84 %)
Activités de logistique centralisées et activités du siège social	14 564 tonnes métriques d'éq. CO <sub>2</sub> e (16 %)



## FEUILLE DE ROUTE DE LA STRATÉGIE CLIMATIQUE

### Mesurer et divulguer les émissions de portée 1 et de portée 2

- Mesurées depuis 2016
- Divulguées depuis 2018

### Fixer une cible de réduction de l'intensité des émissions de portée 1 et de portée 2

- Cible de réduction de 25 % de l'intensité des émissions (kg de CO<sub>2</sub>e par pi<sup>2</sup>) par rapport au niveau de 2019, établie en juin 2022

### Harmoniser notre divulgation aux recommandations du TCFD

- Engagement pris en 2021 pour élaborer une feuille de route liée au TCFD
- Publication d'une stratégie climatique en juin 2022, développée selon les recommandations du TCFD
- Plus grande harmonisation future

### Mesurer et divulguer les émissions de portée 3

- Engagement pris en 2021 d'améliorer la visibilité et le calcul
- Démarches entreprises pour mesurer l'ensemble des émissions de la chaîne de valeur

## CIBLE DE RÉDUCTION DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS

ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 ET 2 (KG DE CO<sub>2</sub>E/PI<sup>2</sup>)

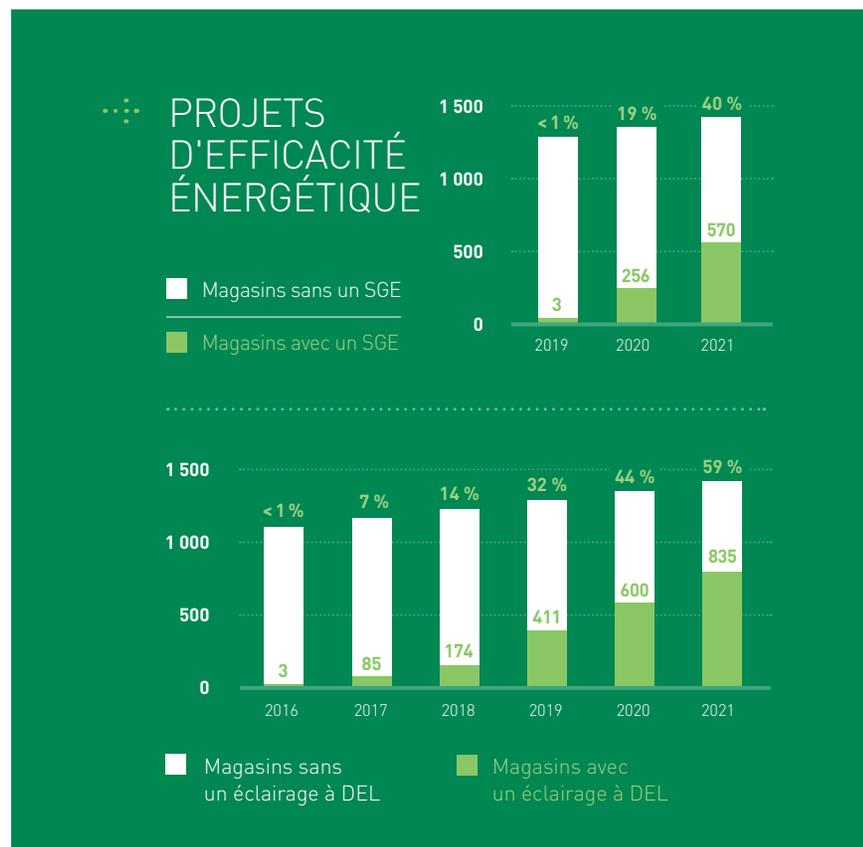


## INDICATEURS ET CIBLE : VERS UNE RÉDUCTION DE 25 % DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS D'ICI 2030

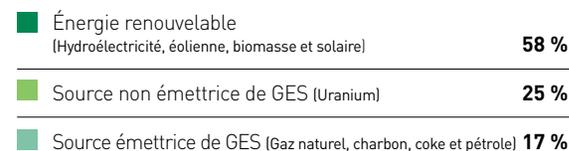
À la suite d'un processus rigoureux, comprenant la participation de tierces parties expertes en la matière, Dollarama a fixé sa première cible de réduction de l'intensité des émissions de portée 1 et 2 en juin 2022, et a réitéré son engagement à mesurer les émissions de portée 3 comme une étape importante de sa feuille de route climatique.

Cette voie tracée est le résultat d'un processus minutieux, supervisé par le conseil et la direction. Notre cible pour 2030 est harmonisée à notre stratégie commerciale, en plus de tenir compte de notre réalité opérationnelle et du plein potentiel des leviers viables à notre disposition. Pour atteindre cette cible, notre stratégie sera axée sur trois piliers :

1. Améliorer l'efficacité énergétique de nos magasins existants (par exemple, les éclairages sans ballast, la technologie à DEL, les améliorations aux systèmes de gestion énergétique (SGE) dans les magasins contrôlés par Dollarama, ainsi que dans les magasins contrôlés par les propriétaires, lorsque c'est possible).
2. Réduire notre dépendance aux combustibles fossiles (par exemple, par la conversion de notre flotte de véhicules vers des modèles hybrides, la signature de nouveaux baux dans des édifices respectant des normes élevées d'efficacité énergétique et l'électrification des systèmes de chauffage lorsque c'est viable).
3. Augmenter notre utilisation de sources d'énergie renouvelable ou propre (par exemple, en s'approvisionnant en électricité renouvelable, en bénéficiant d'améliorations attendues du réseau au fur et à mesure que les provinces décarbonisent leur propre approvisionnement en électricité).



## RÉPARTITION DES ACHATS D'ÉLECTRICITÉ

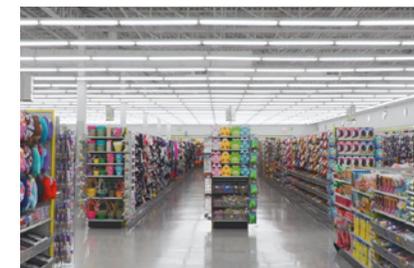


## GOVERNANCE DES OCCASIONS ET DES RISQUES CLIMATIQUES

La responsabilité à l'égard des risques et occasions ESG incombe ultimement au conseil d'administration. La surveillance des risques et des occasions associés aux opérations et à la chaîne d'approvisionnement – dont les changements climatiques – a officiellement été déléguée au comité d'audit et intégrée dans ses règles en 2021. Le comité se rencontre sur une base trimestrielle pour discuter des questions ESG de façon générale et de l'avancement de la feuille de route climatique, plus spécifiquement.

Les priorités ESG sont déterminées par l'équipe de la haute direction pour s'assurer

d'englober toutes les facettes de l'entreprise. La structure de gouvernance ESG de Dollarama est présentée en détail dans son **Rapport ESG 2021**.



## GESTION DES RISQUES CLIMATIQUES ET IMPACTS SUR LA STRATÉGIE

Les risques climatiques et autres risques ESG sont recensés, analysés et gérés dans le cadre des processus de gestion des risques d'entreprise de Dollarama, auxquels participent le conseil et la haute direction. Dollarama évalue les risques sous trois angles : l'importance du risque pour l'entreprise, la probabilité et le délai de concrétisation du risque, ainsi que les étapes pratiques envisageables pour éviter ou atténuer le risque en question.

En tant qu'importateur de biens et détaillant national avec une présence dans l'ensemble des provinces et deux territoires, Dollarama doit gérer les risques de perturbations associés à ses opérations de logistique découlant de conditions climatiques défavorables. À court terme, ces risques peuvent entraîner des délais ou des interruptions dans la livraison des produits à son centre de distribution, ses entrepôts ou ses magasins, et de possibles hausses de coûts attribuables aux mesures d'atténuation ou aux plans d'urgence nécessaires.

À moyen et plus long terme, la hausse des charges d'exploitation au sein de nos établissements demeure un risque considérable, advenant une hausse importante des tarifs d'électricité ou de la fréquence et de la gravité

des événements météorologiques défavorables. Nos activités de logistique peuvent aussi être touchées par la hausse des prix de l'essence et des coûts du carbone. Du point de vue de la chaîne d'approvisionnement, les charges d'exploitation supérieures de nos fournisseurs pourraient faire grimper le coût des biens si ces fournisseurs décidaient d'augmenter leurs prix pour palier à la hausse.

Notre capacité à atteindre notre cible de réduction de l'intensité des émissions d'ici 2030 pourrait être compromise par ces mêmes facteurs, en plus du risque que les plans des différentes provinces pour décarboner leurs propres réseaux de distribution d'électricité ne se matérialisent pas complètement.

La direction estime globalement que l'incidence des risques climatiques mentionnés précédemment pour Dollarama est faible à modérée. Selon l'information dont elle dispose à l'heure actuelle, la direction de Dollarama prévoit que sa capacité à mettre en œuvre sa stratégie malgré la concrétisation de ces risques d'exploitation est raisonnable et que les impacts financiers peuvent être atténués à l'aide des outils dont elle dispose pour le maintien de ses marges.



Nous avons relevé ces risques dans le cadre de notre exercice continu d'évaluation des risques, et nous nous assurons que notre stratégie et notre feuille de route climatiques continuent

d'évoluer au fil du temps. Cependant, nous n'avons pas entrepris d'analyse officielle des scénarios, des risques et des occasions climatiques pour le moment.

# 02 RECRUTEMENT, PERFECTIONNEMENT ET RÉTENTION DES TALENTS

## FIER EMPLOYEUR D'UN BOUT À L'AUTRE DU PAYS

Dollarama est un détaillant à bas prix reconnu au Canada qui aide les consommateurs à obtenir une valeur supérieure pour chaque dollar dépensé. Notre capacité à honorer notre promesse ne serait pas possible sans l'apport quotidien de nos 24 000 employés d'un océan à l'autre.

Dans la poursuite de notre objectif d'exploiter 2 000 magasins Dollarama d'ici 2031, plus de mille nouveaux emplois sont créés chaque année et notre équipe dynamique continuera de grandir. Chaque nouveau magasin génère des retombées économiques et sociales positives dans sa collectivité en fournissant des emplois sécuritaires et l'accessibilité à des produits de consommation courante à prix abordables.

Le secteur du commerce de détail est depuis longtemps le principal point d'entrée sur le marché du travail pour un grand nombre de Canadiens et de nouveaux arrivants, et nous sommes fiers d'offrir cet accès à des gens de tous les horizons, parcours et expériences. Nous recrutons activement tout au long de l'année pour doter en personnel notre réseau croissant de magasins, et nous offrons des horaires de travail flexibles et des possibilités d'avancement professionnel intéressantes, de même que des salaires et des avantages sociaux concurrentiels, et un programme d'aide aux employés.

**23 300**

employés de magasin, ainsi que 840 employés œuvrant au sein de la gestion des opérations sur le terrain, de la logistique et au siège social

**+1 420**

magasins à l'échelle du Canada, comptant chacun en moyenne environ 15 associés de magasins

**+1 000**

nouveaux emplois créés annuellement grâce aux ouvertures de nouveaux magasins



## AIDER NOS ÉQUIPES À PROGRESSER ET À RÉUSSIR

Nous offrons un environnement de travail sécuritaire, dynamique et stimulant dans lequel nos employés peuvent acquérir des compétences et de l'expérience précieuses qu'ils pourront ensuite utiliser pour faire progresser leur carrière dans le commerce de détail ou tout autre secteur de l'économie. Que ce soit au moyen de formations techniques et générales, ou d'occasions d'accompagnement, ainsi que de parcours de carrière et d'évaluations de rendement structurés, nous continuons d'investir dans nos programmes et nos employés pour leur offrir des occasions équitables de progresser dans leur carrière avec nous.

Pour nous assurer que les employés ayant un fort potentiel et ceux souhaitant faire progresser leurs carrières ont la possibilité de croître, nous avons créé des postes en magasin servant de tremplin vers des postes dotés de responsabilités de gestion. Nous avons également mis en place des programmes qui veillent à combler l'écart entre les postes de gestion en magasin et ceux sur le terrain, pour lesquels les responsabilités et la portée géographique augmentent.

Grâce à ces initiatives, nous avons nettement amélioré notre taux de promotions internes et nous continuerons à soutenir ces efforts afin que nos employés puissent s'épanouir et contribuer au rôle essentiel que nous jouons dans l'écosystème du commerce de détail au Canada.



~4 000

employés de magasin ont été promus à de nouveaux postes au sein de l'organisation en 2021, comparativement à environ 3 000 en 2020

100%

des nouveaux superviseurs ont été promus au sein de l'équipe en 2021

50%

des postes de gérants de magasin ont été pourvus à l'aide de promotions internes en 2021

60%

des postes d'assistants-gérants de magasin ont été pourvus à l'aide de promotions internes en 2021



## RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX CONCURRENTIELS

Plus de 60 % de nos employés de magasin gagnent plus que le salaire minimum. Bien que les salaires horaires de départ pour les postes de premier échelon reflètent souvent les salaires minimums provinciaux, les associés de magasin peuvent rapidement avancer professionnellement et accéder à une rémunération accrue.

Aux salaires concurrentiels et aux horaires de travail flexibles s'ajoutent d'autres avantages sociaux. Dès qu'un nouvel employé a travaillé un nombre d'heures minimum, il devient admissible à un régime d'assurance collective concurrentiel comprenant diverses couvertures, allant du programme médical de base aux soins dentaires. De plus, nous offrons aux employés admissibles de participer à un régime de retraite à cotisations définies, dans lequel Dollarama verse des cotisations équivalentes à celles versées par les employés.

D'un poste d'associé à un poste de gérant de magasin ou de gestionnaire de terrain, chaque étape comprend une rémunération et des responsabilités croissantes, y compris un programme de rémunération incitative liée au rendement pour les assistants-gérants de magasin, les gérants de magasin, les superviseurs et les directeurs des opérations. Ce programme les rend ainsi admissibles à des primes liées au rendement basées sur un ensemble équilibré d'indicateurs clés

liés à la performance globale du magasin ou de la région.

Les structures et les besoins en dotation de personnel de nos activités de logistique centralisées au Québec diffèrent de ceux de nos magasins, en raison de la nature différente du travail effectué et des fluctuations des besoins de dotation tout au long de l'année. Les activités de logistique englobent principalement la manutention et l'assemblage de marchandises en palettes destinées aux magasins partout au pays. Nous employons plus de 200 employés à temps plein et nous offrons plus de 1 500 possibilités d'emploi par l'entremise d'agences de placement tout au long de l'année, ce qui nous permet de nous adapter aux périodes de pointe.

À ce titre, nos activités de logistique offrent d'importantes occasions aux Canadiens et aux nouveaux arrivants qui souhaitent entrer sur le marché du travail à des salaires horaires concurrentiels. Les salaires horaires des employés de logistique, excluant les primes, sont nettement supérieurs au salaire minimum, y compris pour les postes de premier échelon. Nous maintenons les mêmes normes de sécurité ainsi que des taux de rémunération égaux entre les employés et les travailleurs d'agence qui accomplissent le même travail, le tout dans un environnement sécuritaire, efficace et structuré.



### DES AVANTAGES SOCIAUX COMPLETS

- Soins dentaires
- Assurance de longue durée
- Congé pour le principal fournisseur de soins
- Programme d'aide aux employés
- Régime de retraite à cotisations complétées par l'employeur
- Rémunération incitative liée au rendement

Admissibilité selon le poste occupé

## FORMER LES GESTIONNAIRES DE DEMAIN

Nous améliorons constamment nos programmes de formation et de perfectionnement pour favoriser la réussite de nos équipes. Même si nous avons une panoplie de programmes de formation en place pour tous les échelons, de l'intégration au perfectionnement, notre principal programme est une formation exhaustive de gestion appelée « Guide, progrès, succès » (GPS).

Fondé sur les principes de supervision active, de formation et d'accompagnement, le programme fournit aux gestionnaires un cadre pour devenir plus efficaces – que ce soit dans la gestion de 1, de 15 ou de 150 magasins. Il établit des attentes claires et normalisées, et procure des outils pour apprendre à établir des priorités, à fixer des objectifs et à suivre les résultats. Il aide également les gestionnaires à donner du renforcement percutant et positif, ce qui se traduit par des équipes motivées en magasin, guidées par des objectifs clairs, et travaillant pour des leaders forts.

Bâti sur le principe « former les formateurs », le programme a d'abord été enseigné aux cadres et aux gestionnaires de terrain, avant d'être déployé en magasin. En 2021, tous les superviseurs avaient suivi la formation – à la suite d'une période de trois ans, consacrée au développement, à l'essai et à la mise en œuvre – et l'avaient déployée dans l'ensemble de nos magasins. Depuis la fin du déploiement, nous nous assurons de la durabilité du programme en favorisant un engagement continu et en fixant des objectifs précis, de même qu'en poursuivant la formation des gestionnaires de demain.

Déploiement du programme GPS dans  
**100%**  
des magasins depuis 2021

Lancement de l'application de formation et des formations express pour les associés de magasin au début de  
**2022**

## FAVORISER LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL AVEC UNE FORMATION CIBLÉE

- **Formation en magasin :** Programmes personnalisés conçus selon les exigences uniques de chaque poste – d'associé à gérant de magasin
- **Certification des responsables de la formation :** Possibilités pour les meilleurs gérants de magasin de devenir des formateurs certifiés et de superviser les processus de formation des gérants de magasin et des assistants-gérants récemment embauchés ou promus
- **Application de formation :** Approche de formation ludique servant à l'intégration des employés de magasin
- **Formations express :** Brèves formations segmentées pour des rôles précis sur des sujets clés, comme la sécurité en magasin, la lutte contre les préjugés et la prévention des pertes
- **Formations générales :** Séances pour les nouveaux gérants de magasin sur des sujets clés, comme le recrutement, la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que la lutte contre le harcèlement et la discrimination, et la gestion du rendement
- **Formations en langue :** Formations en ligne offertes à tous les employés du siège social et de gestion sur le terrain pour parfaire leurs connaissances de l'anglais, du français ou de l'espagnol

# 03 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

## PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL ÉQUITABLE, DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

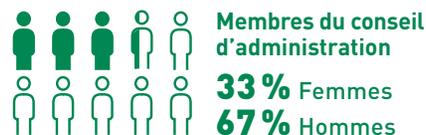
Nous sommes résolus à assurer l'équité et l'égalité dans toutes nos pratiques et nos politiques en matière d'emploi, y compris en matière d'équité salariale. Nous cherchons à recruter, à faire progresser, à récompenser et à retenir nos employés en fonction du mérite, des compétences et du rendement de chacun.

Notre engagement à promouvoir un environnement inclusif pour nos employés et nos clients se reflète dans notre approche de tolérance zéro envers toute forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure permise par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou tout autre facteur interdit par la loi. Nous formons régulièrement nos employés sur ces normes et leur donnons accès à plusieurs mécanismes par lesquels ils peuvent signaler des incidents.

## LES FEMMES DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL

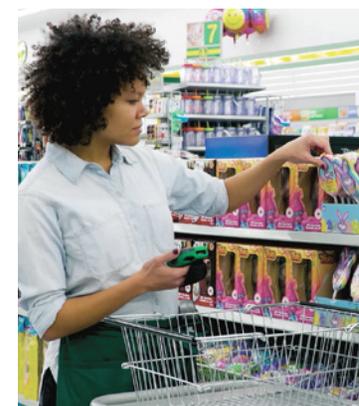
Les femmes représentent la grande majorité des employés de nos magasins, y compris dans les postes de gestion, et sont aussi bien représentées au siège social. Notre conseil d'administration s'est doté d'une politique de diversité des genres afin que chaque genre y occupe au moins 30 % des sièges. Au début de 2022, Dollarama a établi un objectif pour que la représentation des femmes atteigne plus de 40 % parmi les gestionnaires, des postes de directeur à la haute direction, sur le terrain, en logistique ou au siège social.

Même si nous ne fixons pas de cible pour la représentation des femmes dans l'ensemble de notre effectif, nous nous engageons à assurer l'égalité des chances, ainsi qu'à recruter, à retenir, à perfectionner et à promouvoir les candidates et candidats qualifiés pour tous les échelons.



<sup>1</sup> Dollarama regroupe sous l'appellation « direction » ses membres de la haute direction visés, premiers vice-présidents, vice-présidents, directeurs principaux, directeurs, directeurs des opérations et superviseurs.

<sup>2</sup> Comprend tous les employés qui ne sont pas sous l'appellation « direction ».



## REPRÉSENTER LES COLLECTIVITÉS AU SEIN DESQUELLES NOUS ŒUVRONS

Dollarama est fière de son effectif croissant et dynamique, qui représente pleinement la diversité des collectivités dans lesquelles nous sommes présents, ce qui témoigne du caractère inclusif de notre milieu de travail.

En ce moment, Dollarama ne suit officiellement que la représentation des groupes raciaux et ethniques des membres de son conseil d'administration et de sa haute direction, mais continue à évaluer les façons qui lui permettraient de mieux suivre et d'améliorer, éventuellement, la divulgation de la représentation de ces groupes dans l'ensemble de son effectif. En 2021, un membre du conseil d'administration s'était identifié comme appartenant à une minorité visible.

## RECONNUE DANS LE RÉPERTOIRE « WOMEN LEAD HERE » POUR UNE TROISIÈME ANNÉE

Au début de 2022 et pour une troisième année consécutive, Dollarama a été nommée par le journal The Globe and Mail parmi les sociétés canadiennes qui se démarquent par son nombre de femmes à des postes de haute direction, dans le répertoire « Women Lead Here ». Les chercheurs du magazine Report on Business du journal ont évalué les équipes de direction des 500 plus grandes sociétés canadiennes de la Bourse de Toronto pour ensuite réduire cette liste aux 74 sociétés ayant affiché des nombres importants de femmes à des postes de haute direction.



# 04 APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

## PROTÉGER LES DROITS DE LA PERSONNE ET L'ENVIRONNEMENT

Il est primordial que toutes les personnes formant notre chaîne d'approvisionnement élargie soient traitées avec dignité et respect. Nous surveillons de près notre chaîne d'approvisionnement à l'aide d'un programme exhaustif de conformité des fournisseurs. Ce programme repose sur une présélection rigoureuse, un Code de conduite des fournisseurs obligatoire, un engagement continu des fournisseurs et l'obligation de la part des fournisseurs de niveau 1 de réaliser des audits sociaux. Nos nombreuses formes d'engagement auprès de nos fournisseurs donnent lieu à plusieurs occasions de surveillance, d'influence et d'action, au besoin.

Notre programme de conformité évolue d'année en année et nous continuons de progresser dans nos efforts de mobilisation de nos fournisseurs en nous assurant que leurs pratiques, au-delà de la qualité et de la sécurité de leurs produits, répondent à nos attentes et à celles de nos parties prenantes, en ce qui a trait notamment aux conditions de travail, aux pratiques équitables en matière d'emploi, de même qu'aux droits de la personne et de l'environnement.

## QUI SONT NOS FOURNISSEURS DE NIVEAU 1 ?

Les fournisseurs de niveau 1 désignent les fournisseurs qui fabriquent des biens et auprès de qui nous nous approvisionnons directement. Ceux qui sont tenus de réaliser des audits sociaux sont sélectionnés selon des facteurs de risque précis, comme le pays d'activité, la nature des biens offerts et le volume d'approvisionnement annuel. Les fabricants dont le niveau de risque est jugé faible, notamment à la lumière de leur pays d'activité, ne sont pas tenus d'effectuer d'audit social.

## SURVEILLER NOS FOURNISSEURS DE NIVEAU 1

Nos attentes concernant les questions sociales et environnementales sont présentées dans notre code de conduite des fournisseurs, auquel tous les fournisseurs, peu importe leur profil, sont tenus de se conformer s'ils souhaitent collaborer avec nous. Notre programme d'audit social, lancé en 2019, offre un niveau plus approfondi de transparence et de surveillance à l'égard des pratiques de nos fournisseurs, et cible spécifiquement les fournisseurs de niveau 1.

Les rapports d'audit social nous fournissent une perspective approfondie des activités et des pratiques des fournisseurs, selon des critères d'évaluations clairs, qui sont chacun notés selon une échelle. Certains critères peuvent avoir une tolérance zéro pour la non-conformité, une situation qui est susceptible de mener à la fin de la relation ou de représenter une occasion pour les fournisseurs de mettre en œuvre des mesures correctives dans un délai raisonnable. Concernant la deuxième option, il ne s'agit pas uniquement d'améliorer la surveillance et la conformité, mais aussi, lorsque possible, d'exercer une influence positive.

À la fin de 2021, nous avons reçu, de la part de tierces parties, 204 rapports d'audit valides et satisfaisants menés auprès de nos fournisseurs. Ceux-ci comprenaient notamment des audits que nous avons commandés directement, ainsi que des audits menés auprès de nos fournisseurs par des organismes accrédités. Nous travaillons activement pour terminer les audits manquants, dont la plupart concernent de nouvelles relations avec des fournisseurs, issues de notre cycle annuel de renouvellement des produits.

## ÉLARGIR NOTRE PROGRAMME D'AUDIT SOCIAL POUR L'AVENIR

Bien que les fournisseurs de niveau 1, en raison des relations juridiques et commerciales directes que nous entretenons avec eux, demeurent notre priorité absolue à court terme, nous visons à élargir la portée de notre programme d'audit social à une plus grande part de notre bassin de fournisseurs, à l'aide d'une approche par étapes. Les intermédiaires, soit les fournisseurs auprès de qui nous nous approvisionnons en biens, mais qui ne sont pas les fabricants de ces biens, représentent la prochaine catégorie que nous prévoyons d'intégrer à notre programme d'audit social au cours des prochaines années. Les exigences du programme seront personnalisées en tenant compte de la nature de cette catégorie de fournisseurs et de notre relation indirecte avec le fabricant du produit, mais notre objectif sera le même.

Cette stratégie progressive reflète notre approche fondée sur le risque en ce qui a trait à la surveillance des facteurs sociaux et environnementaux de notre chaîne d'approvisionnement élargie. Nos audits sociaux demeurent l'un des nombreux mécanismes visant à nous aider à nous assurer que nos fournisseurs respectent nos normes au-delà de la sécurité du produit. Nous continuerons à dialoguer avec nos fournisseurs et à faire évoluer nos pratiques, pour surveiller leur performance et agir au besoin en vue de les aider à améliorer leurs normes.

### CATÉGORIES D'ÉVALUATION DE L'AUDIT SOCIAL

- Travail des enfants
- Travail forcé
- Discrimination
- Discipline, harcèlement ou abus
- Liberté d'association
- Contrat d'emploi
- Heures de travail
- Salaires et avantages sociaux
- Santé et sécurité
- Environnement

**100%**

des fournisseurs ont confirmé leur adhésion au Code de conduite des fournisseurs

**204**

audits sociaux valides et satisfaisants réalisés par des tiers en lien avec notre programme d'audit social à la fin 2021



04

# 05 EMBALLAGES, RECYCLAGE ET GESTION DES DÉCHETS

## UTILISATION RESPONSABLE DES MATÉRIAUX

Chez Dollarama, l'utilisation efficace des matériaux est au cœur de nos pratiques depuis nos débuts – de la fabrication à l'emballage des produits. Cette philosophie dicte l'approvisionnement de chaque produit, pour maximiser la rentabilité et fournir aux Canadiens de tous les horizons des produits d'usage courant à prix abordables qui répondent à leurs besoins et leurs attentes.

Les plastiques constituent l'un des matériaux les plus universellement utilisés dans la société moderne et jouent un rôle important dans le quotidien de nombreux Canadiens. Or, ils ne sont pas tous égaux et recyclables. Les plastiques à usage unique sont un bon exemple d'articles couramment ramassés et qui peuvent être difficiles à recycler. Bien conscients de cette réalité, nous avons mis en place des initiatives pour aider à en réduire la consommation, notamment en facturant les sacs de plastique offerts dans nos magasins dans le but de dissuader les clients de les utiliser.

Depuis le retrait progressif des petits sacs de plastique dans l'ensemble de la chaîne

et la mise en place de frais pour des sacs de plastique de moyen et grand formats, dans les endroits où la vente et la distribution de sacs de plastique sont toujours permises, nous avons nettement réduit le nombre de sacs en circulation. Du même coup, nous en avons profité pour élargir notre offre de sacs réutilisables entièrement recyclables et vendus à la caisse dans tous les magasins.

Dollarama prévoit que d'ici 2023, la vente de six catégories d'articles en plastique à usage unique répondant à certains critères (sacs d'emplètes, ustensiles, pailles, bâtonnets, anneaux pour emballage de boissons et récipients alimentaires) sera interdite au Canada. La vente de produits dans ces catégories représente une petite part de nos ventes totales, et nous appuyons entièrement les mesures proposées. Nous travaillons d'ailleurs activement avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour trouver des produits de remplacement à prix attractifs qui combleront les lacunes pour nos clients.

Plus de  
**500 millions**  
de sacs de plastique ont été retirés  
de la circulation depuis 2017

Plus de  
**60%**  
de réduction annuelle des sacs  
de plastique depuis 2017

## LE SAVIEZ-VOUS?

Depuis 2021, Dollarama met à l'essai une section de produits biologiques dans certains magasins. La section propose une variété de produits certifiés, allant des croustilles de maïs aux galettes de riz et aux figues. Dollarama entend élargir cette section au fil du temps selon l'intérêt des clients.



## AUGMENTER LES TAUX DE RÉCUPÉRATION ET DE DÉTOURNEMENT DES DÉCHETS

Augmenter le recyclage du carton et du plastique, dont la majorité provient de l'emballage relatif à la maintenance et à l'expédition des biens vers nos magasins, est une priorité constante tant dans les magasins qu'au sein de nos activités de logistique. Avec l'aide de fournisseurs de services tiers, nous continuons de développer de nouvelles initiatives visant à réduire les déchets et à augmenter le recyclage au sein de nos installations. De plus, nos taux de détournement des déchets s'améliorent d'année en année, et ce, malgré la croissance de notre réseau de magasins.

Nous réutilisons autant que possible les matériaux, que ce soit en réutilisant les boîtes de carton dans lesquelles les biens sont reçus de l'étranger pour expédier nos ventes en ligne, ou en réparant et recyclant les palettes de bois utilisées au sein de nos activités de logistique.

Grâce à près de

**40 000**

tonnes métriques de déchets détournés des sites d'enfouissement en 2021, nous avons épargné l'équivalent de :

**538 000**  
arbres matures

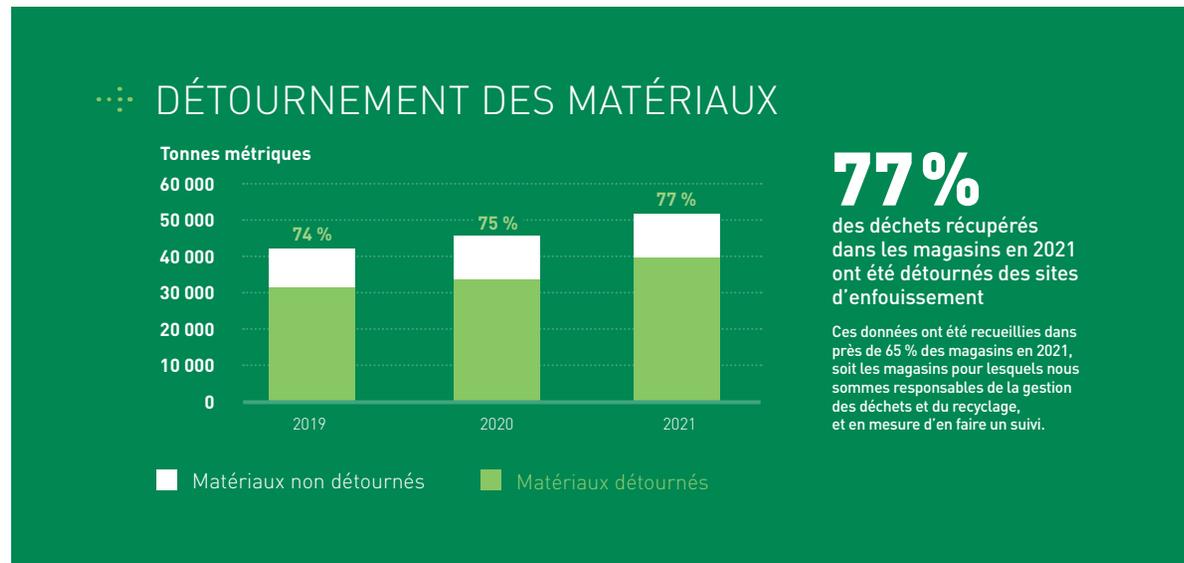
**132 000**  
tonnes d'émissions de GES

**407 millions**  
de gallons d'eau

**85 millions**  
de kWh d'électricité

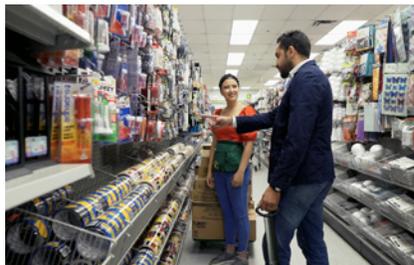
**122 000** verges cubes d'espace d'enfouissement

Source : Waste Management et Cascades



## RÉDUIRE L'EMBALLAGE DES PRODUITS

Nous concevons l'emballage d'un grand nombre de produits vendus dans nos magasins sous nos marques privées. La réduction de l'emballage est un principe fondamental de notre approche de rentabilité et contribue directement à l'efficacité du transport. De plus, nous déployons beaucoup d'efforts pour éviter d'utiliser des emballages autant que possible. Cela nous aide à réduire à la fois les coûts et notre empreinte environnementale.



### LE SAVIEZ-VOUS?

Avant l'ouverture de chaque nouveau magasin, nous devons notamment installer des rayonnages. Lorsque nous les recevons de notre fournisseur, ces rayonnages sont protégés par des blocs de bois placés entre chaque tablette. Auparavant, ces blocs étaient traités comme des déchets, mais fidèles à notre engagement de réutiliser efficacement les matériaux, nous avons décidé de prolonger leur durée de vie. Dorénavant, nous expédions au fabricant tous les blocs de bois utilisés dans les emballages destinés aux nouveaux magasins afin qu'il les réutilise lors des prochains envois.



# 06 SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

## UN ACCENT CONTINU SUR LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Nous sommes fermement résolus à assurer la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels de nos clients, ainsi que de nos propres renseignements confidentiels. Notre surveillance de la sécurité de l'information englobe tous les aspects de nos activités canadiennes en propriété exclusive, y compris notre réseau de magasins, notre plateforme de commerce électronique et notre application mobile. Dollarcity, dans laquelle nous avons une participation de 50,1 %, applique des processus et protocoles similaires à ceux de Dollarama.

La cybersécurité est la responsabilité du comité de sécurité de l'information, présidé par le chef de la direction informatique et composé de représentants de diverses équipes au sein de l'organisation, y compris les technologies de l'information, les finances et les affaires juridiques. Le comité est responsable de la feuille de route sur la sécurité de l'information, et se rencontre au moins sur une base

trimestrielle pour établir les priorités, revoir les progrès accomplis dans les initiatives clés et discuter des nouveaux développements en la matière. Le chef de la direction informatique fait ensuite le point régulièrement auprès du comité d'audit.

## AUCUNE

violation de données importante à ce jour



## PROTÉGER LES DONNÉES DES CLIENTS

Notre équipe chevronnée en technologies de l'information et son groupe dédié à la cybersécurité veillent au quotidien à assurer l'intégrité de nos infrastructures et de nos systèmes TI avec l'aide d'experts externes. Nous nous conformons au niveau 1 des normes PCI DSS et effectuons des audits annuels pour examiner la sécurité de notre système de traitement des paiements par carte, du début à la fin du processus, et ce, dans nos trois environnements (magasins, plateforme de commerce électronique, application mobile). Nous faisons également l'objet d'audits annuels réalisés par des tiers sur l'ensemble de notre environnement TI afin de tester les vulnérabilités et de cerner les mesures correctives nécessaires à la lumière des menaces émergentes.

En vertu de notre politique, nous ne conservons pas les données des clients dans nos systèmes en magasin, comme les renseignements des titulaires de cartes de paiement ou d'autres renseignements permettant d'identifier une personne. Pour ce qui est des ventes en ligne, nous devons enregistrer certains renseignements personnels via notre site Web transactionnel, comme les noms et les adresses. Cependant, les renseignements sur les cartes de paiement ne sont pas conservés par Dollarama et sont plutôt traités par des fournisseurs tiers. La même règle s'applique à notre application mobile. En vertu de notre politique de confidentialité, un client peut communiquer avec nous ou accéder à son compte afin de passer en revue, de mettre à jour, de modifier ou de demander la suppression de ses renseignements personnels.

Au siège social, nous recueillons et conservons des renseignements confidentiels et exclusifs liés à notre entreprise et à nos activités, notamment ceux de nos fournisseurs et de nos employés. Ces données sont conservées et traitées sur place et dans des installations appartenant à des tiers.

À ce jour, Dollarama n'a jamais été victime d'une violation de données causant la divulgation de renseignements personnels ou de renseignements exclusifs et significatifs sur l'entreprise. Notre objectif est de maintenir ce bilan à l'avenir.

## L'ACCENT SUR LA FORMATION EN MATIÈRE DE CYBERSÉCURITÉ

La sensibilisation des employés à l'égard des menaces en matière de cybersécurité, comme l'ingénierie sociale et le hameçonnage, demeure une priorité absolue.

Dollarama a mis en place une formation obligatoire sur la sensibilisation à la cybersécurité qui est destinée à tous les employés administratifs et les gestionnaires sur le terrain. Elle comprend des cours d'intégration pour les nouveaux employés et des modules annuels de perfectionnement pour les employés existants. Ces cours visent à maintenir la vigilance à l'égard des risques et à outiller continuellement nos employés de façon à protéger notre entreprise des cyberattaques. Le comité de sécurité de l'information se rencontre régulièrement pour évaluer et adapter le plan de formation afin de s'assurer de son efficacité et de sa pertinence en tout temps.

Les équipes de TI et de sécurité de l'information de Dollarama assurent en continu les préparatifs de sécurité à l'aide d'exercices d'hameçonnage et de simulation pour tester la robustesse de nos politiques, processus et plans d'intervention.



# SUIVI DES OBJECTIFS



## CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET GESTION DE L'ÉNERGIE

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
<b>NOUVEAU</b> Parvenir à une réduction de 25 % de l'intensité des émissions de GES de portée 1 et 2 d'ici 2030 par rapport au niveau de 2019	Émissions de portée 1 et de portée 2 (kg de CO <sub>2</sub> e/pi <sup>2</sup> )	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>
Dresser une feuille de route pour l'harmonisation avec les recommandations du TCFD		●○○	●●○
Améliorer la visibilité et le calcul des émissions de portée 3		●○○	●●○
Remplacer tous les luminaires en magasin et les enseignes extérieures au néon par un éclairage à DEL	% du réseau de magasins ayant un éclairage à DEL	<b>44 %*</b>	<b>59 %</b>
Installer de nouveaux systèmes de gestion énergétique (SGE) à l'échelle du réseau de magasins (contrôlés par Dollarama et par les propriétaires)	% de magasins ayant un SGE	<b>19 %</b>	<b>40 %</b>

\*Redressé

## RECRUTEMENT, PERFECTIONNEMENT ET RÉTENTION DES TALENTS

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
<b>NOUVEAU</b> Maintenir des taux élevés de promotions internes	% de nouveaux superviseurs promus au sein de l'équipe	<b>67 %</b>	<b>100 %</b>
	% de nouveaux gérants de magasin promus au sein de l'équipe	<b>41 %</b>	<b>50 %</b>
	% de nouveaux assistants-gérants de magasin promus au sein de l'équipe	<b>50 %</b>	<b>60 %</b>
Compléter le déploiement du programme GPS dans tous les magasins en 2021		●●○	●●●
Développer et lancer l'application de formation pour les associés de magasin en 2022		●○○	●●○

## DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION ET PRATIQUES ÉQUITABLES EN MATIÈRE D'EMPLOI

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
Maintenir plus de 30 % de femmes au conseil d'administration	% de femmes au conseil d'administration	22 %	33 %
<b>NOUVEAU</b> Maintenir plus de 40 % de femmes au sein de la direction	% de femmes au sein de la direction	41 %*	44 %
	% de femmes parmi tous les autres employés	75 %	74 %
	% de femmes à des postes de gérants de magasin	72 %	73 %
Lancer une nouvelle version plus complète du Code de conduite et d'éthique qui s'appliquera aux administrateurs, à la direction et à tous les employés en 2022	% des employés ayant confirmé leur adhésion au nouveau code	●○○	●●○

\*Redressé

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
Réduire la fréquence et la gravité des blessures entraînant des arrêts de travail	Non divulgué	●●○	●●○

## SÉCURITÉ ET QUALITÉ DES PRODUITS

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
Éliminer le risque de présence de paraffines chlorées à chaînes courtes dans nos produits de plastique en exigeant des fabricants qu'ils utilisent d'autres matériaux et qu'ils adoptent de nouvelles techniques, lorsque possible, pour réduire au minimum l'incidence de ces produits sur l'environnement		●○○	●●○
Harmoniser les programmes de conformité de Dollarama et de Dollarcity afin que les produits respectent systématiquement les exigences de tous les marchés de distribution		●○○	●●○
Instaurer de nouveaux programmes ciblés de tests de produits, conformément à la surveillance continue des produits de consommation de Santé Canada		●○○	●●○

## APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE, DROITS DE LA PERSONNE ET PRATIQUES ÉQUITABLES EN MATIÈRE D'EMPLOI

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
Déployer le programme d'audit social auprès de tous les fournisseurs de niveau 1		●○○	●●○
Améliorer la divulgation entourant les résultats des audits sociaux des fournisseurs de niveau 1		●○○	●●○
Veiller à ce que les fournisseurs de niveau 1 concernés fassent l'objet d'audits sociaux accrédités au moins tous les trois ans		●○○	●●○
Déployer un Code de conduite des fournisseurs équivalent pour les fournisseurs directs de Dollarcity d'ici 2023		●○○	●●○

## EMBALLAGE, GESTION DU CYCLE DE VIE DES PRODUITS ET GESTION DES DÉCHETS

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
<b>NOUVEAU</b> Augmenter les taux de détournement des déchets	% des matériaux détournés (provenant des magasins pour lesquels Dollarama est responsable de la collecte des déchets)	<b>75 %</b>	<b>77 %</b>
	Tonnes métriques de déchets détournés des sites d'enfouissement (provenant des magasins pour lesquels Dollarama est responsable de la collecte des déchets)	<b>34 000</b>	<b>40 000</b>

## SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

OBJECTIF	INDICATEUR	2020	2021
<b>NOUVEAU</b> Aucune violation de données importante	Nombre de violation de données importante	<b>0</b>	<b>0</b>
	Pourcentage impliquant des renseignements permettant d'identifier une personne	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
	Nombre de clients touchés	<b>0</b>	<b>0</b>

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport présente notre stratégie et notre feuille de route climatiques, ainsi qu'une mise à jour annuelle des principaux sujets et objectifs importants. Il s'agit d'un complément à notre **Rapport ESG 2021** publié en juin 2021, qui fournit une vision globale de notre approche concernant l'ensemble de nos priorités ESG.

Dans ce rapport, les références à une année spécifique désignent l'exercice correspondant de Dollarama, sauf indication contraire. Par exemple, les références à l'année 2021 concernent l'exercice commencé le 1<sup>er</sup> février 2021 et clos le 30 janvier 2022, désigné « exercice 2022 » dans les documents déposés auprès des autorités de réglementation.

Une fois de plus cette année, notre rapport a été préparé conformément aux normes du SASB concernant nos secteurs d'activités, ainsi qu'à plusieurs recommandations du TCFD. Notre annexe SASB mise à jour peut être consultée dans la section Développement durable à [www.dollarama.com](http://www.dollarama.com).

Veillez noter qu'à titre de société canadienne cotée en bourse, nous sommes tenus de présenter tous les enjeux considérés comme étant importants pour notre entreprise dans nos documents d'information continue. À ce titre, nous

vous invitons à lire nos rapports ESG en parallèle avec les documents déposés par la société auprès des autorités de réglementation. Ces documents sont accessibles sur le site Web [www.sedar.com](http://www.sedar.com), sous notre profil d'entreprise, ainsi que dans la section relative aux Relations avec les investisseurs de notre site Web à [www.dollarama.com](http://www.dollarama.com).

Les données contenues dans ce rapport et dans l'annexe SASB traitent de l'ensemble de nos activités au Canada qui sont entièrement détenues et exploitées par Dollarama, et reflètent les données annuelles les plus récentes. Ce rapport peut contenir des références à Dollarcity, à ses activités et à ses opérations, qui ne sont pas détenues en propriété exclusive par Dollarama. Cependant, nous n'en tenons pas compte dans les données divulguées dans ce rapport ou dans l'annexe SASB. Les données contenues dans ce rapport ne sont pas auditées.

### COORDONNÉES

#### Affaires juridiques, réglementation et conformité

Josée Kouri, Première vice-présidente,  
Affaires juridiques, et secrétaire corporatif  
[corporatesecretary@dollarama.com](mailto:corporatesecretary@dollarama.com)

#### Relations avec les investisseurs

J.P. Towner, Chef de la direction financière  
[jp.towner@dollarama.com](mailto:jp.towner@dollarama.com)

Ligne de dénonciation (confidentielle)  
[ethics@dollarama.com](mailto:ethics@dollarama.com)

## ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Le présent rapport contient certains énoncés prospectifs portant sur nos intentions, nos attentes et nos projets actuels et futurs, nos résultats, notre degré d'activité, notre rendement, nos objectifs, nos réalisations ou d'autres événements ou faits nouveaux à venir. Les énoncés prospectifs sont fondés sur les plus récentes informations à notre disposition, ainsi que sur des estimations et des hypothèses basées sur des facteurs que la direction estime pertinents et raisonnables dans les circonstances. Cependant, rien ne garantit que ces estimations et ces hypothèses s'avéreront exactes. Plusieurs facteurs pourraient faire en sorte que les résultats, le degré d'activité, les réalisations ou le rendement réels, ou les événements ou faits futurs, diffèrent de manière significative de ceux exprimés de façon implicite ou explicite dans les énoncés prospectifs.

Ces facteurs comprennent notamment l'incapacité de maintenir notre gamme de produits et de nous réapprovisionner en marchandises, l'augmentation des coûts ou l'interruption du flux de marchandises importées, l'incapacité de maintenir notre image de marque et notre réputation, l'incapacité d'obtenir de la capacité supplémentaire pour les entrepôts et le centre de distribution en temps opportun, l'acceptation par le marché des marques privées, la concurrence dans le secteur de la vente au détail, la conjoncture générale de l'économie, le départ de hauts dirigeants, l'incapacité d'attirer et de conserver des employés compétents, les interruptions des systèmes de technologies de l'information, l'incapacité de protéger les systèmes contre les attaques informatiques, les conditions météorologiques défavorables, les pandémies et les épidémies, les tremblements de terre et autres catastrophes naturelles, les changements climatiques, les perturbations géopolitiques et l'agitation politique dans un pays étranger, les coûts inattendus liés aux programmes d'assurance actuels, les réclamations en responsabilité du fait des produits et les rappels de produits, les litiges, la conformité sur les plans réglementaire et environnemental, et l'activisme des actionnaires. Cette liste de facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur nous n'est pas exhaustive; toutefois, ces facteurs devraient être étudiés attentivement. Pour obtenir des renseignements plus exhaustifs concernant les facteurs de risque, veuillez consulter le rapport de gestion de Dollarama pour l'exercice clos le 30 janvier 2022, ainsi que les rapports de gestion trimestriels ultérieurs pour tous changements apportés à ces facteurs de risque, le cas échéant. Ces documents sont accessibles sur les sites Web [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et [www.dollarama.com](http://www.dollarama.com).

Par conséquent, les lecteurs ne devraient pas se fier indûment aux énoncés prospectifs formulés dans le présent rapport. De plus, sauf indication contraire, les énoncés prospectifs contenus dans ce rapport sont formulés en date du présent rapport, et la direction n'a pas l'intention et décline toute obligation d'actualiser ou de réviser ces énoncés prospectifs à la lumière de nouveaux éléments d'information ou d'événements futurs ou pour quelque autre motif, sauf si elle y est tenue en vertu de la loi.

## DONNÉES SUR L'INDUSTRIE

Les données sur l'industrie présentées dans ce rapport ont été obtenues à partir d'une combinaison de renseignements de tiers, provenant notamment de divulgations et de sites Web, ainsi que d'estimations de la direction. Bien que ces sources externes soient jugées fiables, elles n'ont pas été vérifiées de façon indépendante, et la direction n'a aucune assurance que les renseignements contenus dans les sites Web de ces tiers sont à jour. Bien que la direction n'ait connaissance d'aucune déclaration incorrecte au sujet des données de l'industrie présentées dans ce rapport, ces données comportent des risques et des incertitudes, et peuvent changer à la lumière de plusieurs facteurs.



**DOLLARAMA** **\$1**  
*plus*