

**2021**

Rapport sur le  
développement durable



# BÂTIR SUR NOS PILIERS

## À propos de nous

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Nous avons fixé la barre                              | 4  |
| Notre mission                                         | 6  |
| Déclaration du chef de la direction                   | 9  |
| Notre premier rapport<br>sur le développement durable | 10 |
| Nos engagements                                       | 12 |
| Notre modèle d'affaires                               | 13 |
| Nos principaux segments et<br>notre offre de services | 14 |
| Nos opérations                                        | 15 |
| Une culture entrepreneuriale                          | 19 |

## Gouvernance du cadre ESG

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Élaboration de notre approche<br>du développement durable | 24 |
| Alignement avec<br>les ODD de l'ONU                       | 25 |
| Gouvernance d'entreprise                                  | 27 |
| Rapport sur le développement<br>durable : notre approche  | 31 |
| Nos piliers du développement<br>durable                   | 34 |

## Sécurité et confiance

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Des normes de sécurité<br>de premier plan | 36 |
| Pratiques commerciales éthiques           | 40 |

## Personnes et communautés

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Protéger toutes les<br>composantes de la société           | 43 |
| Le développement de nos gens                               | 46 |
| Supprimer les barrières<br>à la diversité et à l'inclusion | 48 |
| Améliorer la santé et le bien-être                         | 52 |
| Communautés –<br>Soutenir la prospérité                    | 54 |

## Impact environnemental

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Une préoccupation croissante<br>pour l'environnement | 58 |
|------------------------------------------------------|----|

## Données

|                  |    |
|------------------|----|
| Index du rapport | 62 |
| Définitions      | 63 |

Notre Rapport de développement durable présente les résultats de GardaWorld et ses unités d'affaires sur une base consolidée. À moins d'indication contraire, les données quantitatives contenues dans le rapport reflètent nos résultats pour l'exercice clos le 31 janvier 2021 et toute utilisation de « 2021 » ou « 2020 » dans le rapport réfère aux exercices clos le 31 janvier 2021 et le 31 janvier 2020, respectivement. Toute l'information financière dans ce rapport se rapportant à GardaWorld et ses filiales est extraite de notre rapport de gestion pour la période se terminant le 31 janvier 2021, déposé sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) le 20 avril 2021. Toutes les données financières sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

# À propos de nous



NOTRE PERFORMANCE  
DANS LE MONDE ENTIER

# Nous avons fixé la barre

Nous sommes l'une des plus grandes entreprises privées de sécurité au monde, intégrant des services de sécurité physique, de transport de valeurs et de gestion de risques au monde. Nos services sont d'une grande importance pour nos clients, qui comptent sur nous pour assurer leur sécurité et celle de leur environnement. Nous offrons la tranquillité d'esprit à nos clients qui évoluent dans un monde complexe, en proposant une vaste gamme de services de sécurité de pointe, assurés par des experts qualifiés et expérimentés. Grâce à nos solutions de sécurité complètes, nous contribuons à protéger les entreprises, leur personnel, leurs actifs et les communautés où elles œuvrent, et nous rendons le monde plus sécuritaire.

Bien que nos offres de services intègrent des technologies intelligentes, nous sommes avant tout une entreprise humaine. Nous accordons une grande importance à nos employés et sous-traitants, dont beaucoup travaillent dans des environnements exigeants. Leur bien-être et leur engagement sont essentiels à notre réussite.

Fondée en 1995 par l'entrepreneur canadien Stephan Crétier, notre organisation compte aujourd'hui plus de 30 000 clients dans 35 pays. Agiles et toujours prêts à réagir, nous sommes passés d'une petite entreprise montréalaise à une entreprise mondiale employant plus de 120 000 personnes. Notre expansion repose sur une approche disciplinée qui combine une forte croissance organique et des acquisitions stratégiques.

- 20 % Transport de valeurs US
- 30 % Services de sécurité Canada
- 22 % Services de sécurité internationaux
- 22 % Services de sécurité US
- 6 % Transport de valeurs Canada

EMPLOYÉS

120k

CLIENTS

30k

PAYS

35

# Nous sommes en mission



# Notre mission

Notre mission est simple : rendre le monde plus sécuritaire en protégeant le personnel, les biens et les opérations de nos clients.

Nous accomplissons cette mission en respectant les normes les plus strictes dans toutes les juridictions dans lesquelles nous opérons. Notre organisation est guidée par ses valeurs et nous sommes fiers de notre travail et de notre approche axée sur les objectifs. Nos valeurs fondamentales d'**intégrité**, de **confiance**, de **vigilance** et de **respect** sont à la base de notre culture. À tel point qu'elles figurent sur le sceau de l'écusson de notre uniforme et sont portées par l'ensemble du personnel - des agents de sécurité sur le terrain aux cadres supérieurs.

---

Notre **intégrité** est la force morale qui guide nos actions et nos interactions quotidiennes. Nous respectons rigoureusement toutes les lois et réglementations en vigueur, et nous sommes fiers d'appliquer les normes éthiques les plus strictes.

---

Nous préservons et consolidons la **confiance** que nos clients nous accordent dans la protection de leur personnel, de leurs biens et de leurs activités. Nous établissons une relation de confiance avec toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons.

---

Notre **vigilance** atténue les risques et permet à nos clients de mener leurs affaires en toute sécurité dans le monde entier. Nous adaptons nos services pour répondre aux besoins de nos clients en fonction des spécificités de chaque environnement.

---

Nous faisons preuve d'un **respect** inébranlable à l'égard de nos employés, nos clients et des communautés avec lesquels nous interagissons et travaillons. Nous gagnons leur fidélité et leur confiance grâce à la qualité de nos services et à l'engagement de nos collaborateurs.

---

## Suite

### *Nous sommes en mission*

Notre cadre de gouvernance et nos engagements en matière de durabilité font partie intégrante du respect de nos valeurs fondamentales. Nous nous efforçons non seulement de respecter nos valeurs, mais aussi de faire progresser le secteur. Nous prenons au sérieux nos responsabilités dans ce domaine - envers notre personnel, l'environnement et les communautés.

Ces engagements se reflètent dans toute l'étendue de notre travail et dans tous les aspects de nos activités. Nous présentons dans ce rapport la manière dont nous alignons nos activités pour réaliser ces engagements. Nos activités nous mènent de notre siège social à Montréal aux infrastructures sur le terrain en Irak, de la protection d'ambassades en Afrique à la prestation de services complets aux institutions financières nord-américaines. Nous assurons la tranquillité d'esprit de nos clients dans le monde entier grâce à un portefeuille complet de services de sécurité. Nous aidons les entreprises à résoudre les problèmes de sécurité sur le lieu de travail : sécurité du personnel, sécurité des biens et

protection des données et autres informations précieuses. Nous fournissons une gestion des risques complète grâce à notre service Crisis24 et à la plateforme de renseignement la plus puissante du secteur. Nous fournissons des solutions de transport de valeurs intégrées qui couvrent le transport par camion blindé, la gestion du numéraire, les services aux guichets automatiques et la technologie *Smart Safe*. Nous assurons le succès des événements grâce à nos services de gestion des foules BEST et tirons parti de notre technologie avancée ECAMSECURE pour une sécurité sans compromis.

Résultat : nous sommes un partenaire de choix pour les entreprises privées, les gouvernements, les organisations humanitaires et les multinationales du monde entier. Nous fournissons des solutions de sécurité de pointe notamment pour les aéroports et les ports, les propriétés commerciales, les chantiers de construction, les ambassades et les corps diplomatiques, les installations pétrolières et gazières, les ONG et les gouvernements. Par-dessus tout, nous sommes fiers de protéger les personnes, les biens et les réputations d'une manière éthique, attentive et disciplinée.

## **NOTRE GOUVERNANCE**

Nous nous appuyons sur de solides valeurs fondamentales qui définissent notre conduite et notre travail. Chaque jour, nous nous assurons de maintenir les plus hauts standards en appliquant à travers l'entreprise une éthique de premier ordre et une tolérance zéro envers la corruption sous toutes ses formes. Notre cadre de gouvernance fait partie intégrante de la définition de nos normes élevées et se reflète dans l'ensemble de notre travail, dans tous les aspects de nos activités.

## Suite

### *Nous sommes en mission*

#### **NOS GENS**

Lorsqu'ils se joignent à notre équipe, nos employés se voient confier d'importantes responsabilités et sont les principaux artisans de notre réussite. Nous nous engageons à les traiter avec dignité et respect en tout temps et avons créé une culture inclusive qui permet à nos employés d'atteindre leur plein potentiel grâce à la formation et au soutien au développement de carrière. Nous offrons des salaires et des avantages sociaux compétitifs à notre personnel et favorisons l'équité salariale.

#### **NOS COMMUNAUTÉS**

Travailler dans les communautés où nous opérons est un privilège, et nous croyons que le succès de notre entreprise dépend d'un engagement véritable avec les communautés locales. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif dans nos activités quotidiennes et, guidés par nos valeurs fondamentales, nous participons activement aux programmes et aux causes qui auront le plus grand impact positif sur les communautés. Nous nous consacrons à améliorer le développement durable et le bien-être économique des lieux où nous opérons et soutenons activement l'embauche locale. Nous participons également à des initiatives sociales ainsi qu'à des programmes caritatifs qui favorisent la santé, l'éducation et la sécurité.

#### **NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL**

Nous avons de grandes ambitions pour réduire notre impact sur l'environnement et mener nos activités de manière à protéger la nature, à préserver les ressources, à réduire notre empreinte écologique et à favoriser le développement durable. Pour atteindre nos objectifs, nous cherchons constamment de nouveaux moyens innovants afin d'être plus efficaces sur le plan énergétique, de gérer l'eau plus judicieusement et de réduire nos émissions. Pour plus de détails sur nos progrès environnementaux, voir page 58.

Nous sommes fiers de soutenir nos valeurs fondamentales avec un engagement envers de solides pratiques ESG.



# Déclaration du chef de la direction

GardaWorld est une organisation structurée et disciplinée, motivée par la croissance et les résultats financiers. Bien que nous mesurions effectivement notre réussite d'un point de vue financier, nous reconnaissons toujours l'importance fondamentale qu'occupent d'autres facteurs dans l'équation du succès.

Nos employés, notre culture, nos valeurs et notre capacité à avoir un impact enrichissant et positif sur le monde qui nous entoure sont les facteurs sous-jacents de notre succès à long terme, et de la durabilité de notre entreprise. Cette volonté de maintenir un impact positif est guidée par notre mission de faire du monde un endroit plus sécuritaire.

Cette mission a pris tout son sens au cours de la pandémie, alors que nos employés ont été appelés aux premières lignes. Partout dans le monde, dans un contexte qui évolue rapidement, ils ont su offrir une protection efficace et attentionnée, tant aux personnes qu'aux infrastructures et aux biens. Rétrospectivement, la pandémie n'a pas fait dévier nos objectifs de croissance à long terme. Elle a plutôt renforcé non seulement la

résilience de notre modèle opérationnel, mais également notre capacité à naviguer avec confiance dans les environnements les plus complexes.

Aujourd'hui, j'ai le plaisir de partager avec vous notre premier rapport de développement durable donnant un aperçu détaillé de l'approche de GardaWorld en la matière. Élaborée en alignement avec les objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies et les normes GRI et SASB, notre stratégie repose sur trois grands piliers : sécurité et confiance, personnes et communautés, et impact environnemental.

Bien que de nombreux facteurs ESG entrent en jeu dans nos activités, nous sommes avant tout une entreprise humaine. À ce titre, la grande majorité de nos objectifs de développement durable sont centrés sur nos employés, nos clients et les communautés que nous servons dans le monde entier. Les priorités que nous avons établies pour le développement durable sont parfaitement compatibles avec les valeurs fondamentales de GardaWorld, qui sont l'intégrité, la confiance,

la vigilance et le respect. Ces priorités s'alignent également avec notre culture et notre approche de propriétaire-exploitant selon lesquelles nous sommes tous responsables de nos actes, chaque jour, et c'est ce qui incite nos collaborateurs à agir avec détermination et intégrité.

Alors que nous continuons à renforcer notre leadership dans le marché, nous resterons déterminés à appliquer nos priorités ESG à toutes nos activités. À mesure que notre empreinte et notre portée s'étendent, notre capacité à avoir un impact positif s'accroît elle aussi.

Nous continuerons à rendre compte de nos progrès sur la base d'objectifs mesurables et inciterons nos équipes à maintenir le même niveau d'excellence, tout en gardant les yeux fixés sur notre objectif ultime : rendre le monde plus sécuritaire pour nos clients, nos communautés et nos employés.

**Stephan Crétier**  
Fondateur, président et directeur général

# Notre premier rapport sur le développement durable

Au cours des dernières années, il est devenu évident que les entreprises, quels que soient leur taille et leur modèle d'exploitation, ont un devoir et une responsabilité à l'égard du monde dans lequel elles opèrent.



## Suite

### *Notre premier rapport sur le développement durable*

Les considérations environnementales, sociales et de gouvernance ne sont pas un luxe; elles font partie intégrante de la capacité des entreprises à créer de la valeur pour toutes les parties prenantes de manière durable.

C'est dans ce contexte que nous avons défini notre approche concernant les facteurs ESG. Ce rapport constitue la première étape formelle pour donner un aperçu plus clair de la manière dont nous gérons ces enjeux. Nous ne resterons pas figés, nos politiques et notre approche de gestion des risques et des opportunités ESG continueront d'évoluer et les prochains rapports de développement durable en tiendront compte.

Au-delà de nos engagements de longue date envers nos employés et les communautés dans lesquelles nous opérons, il est de plus en plus impératif de réduire notre impact sur l'environnement et, en tant qu'entreprise, de jouer notre rôle dans la création d'un avenir plus

durable. C'est un domaine dans lequel, au cours des années à venir, nous déploierons des efforts continus pour améliorer nos performances et montrer l'exemple.

En revanche, ce qui ne changera pas est notre engagement envers nos valeurs fondamentales d'intégrité, de confiance, de vigilance et de respect, la fierté que nous en tirons et l'importance que nous attachons à ce qu'elles se reflètent dans tout ce que nous faisons, dans toutes nos opérations. C'est ainsi que nous pouvons remplir notre mission première : celle de rendre le monde plus sécuritaire.

Dans ce rapport sur le développement durable 2021, nous présentons une vue d'ensemble de notre approche des enjeux ESG, qui sont pertinents à la fois pour notre entreprise et pour toutes les parties prenantes.

Lorsque cela s'avérait pertinent, nous avons aligné ce rapport et la divulgation de nos données sur les normes SASB, GRI et sur des normes plus larges applicables à nos secteurs d'activité. Pour 2022, nous intégrerons davantage ces cadres dans nos rapports, tout en commençant à publier des informations en fonction des recommandations de la TCFD. Nous verrons également à introduire de nouveaux objectifs mesurables. Bien que ce rapport fournisse aux lecteurs un aperçu complet de nos rapports de gestion, pour notre entreprise, considérant que notre dette est cotée en bourse, ce rapport doit être lu conjointement avec nos dépôts réglementaires. Les documents d'information publics de notre entreprise sont facilement accessibles au Canada sur SEDAR, le système de dépôt électronique des documents d'information des entreprises publiques, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

**Les données contenues dans ce rapport couvrent tous les secteurs de notre entreprise que nous détenons et exploitons à 100 % et reflètent les données annuelles les plus récentes disponibles.**



# Nos engagements



## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Continuer à maintenir des normes de sécurité de premier plan et à protéger toutes les parties prenantes.

Maintenir un TRIR et un LTIR de premier ordre.



## ENGAGEMENT ET RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Augmenter le nombre total d'heures de formation.



## MAIN-D'ŒUVRE ET CAPITAL HUMAIN

Poursuivre les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Rendre compte et suivre les résultats des mesures relatives à la diversité et à l'inclusion.



## SÉCURITÉ DES TRANSPORTS

Mettre au point une formation obligatoire de perfectionnement en sécurité des transports afin de la dispenser au personnel concerné d'ici 2023.

Étendre l'essai de caméras de tableau de bord à plusieurs emplacements. Si l'essai est concluant, viser l'installation de caméras de tableau de bord dans tous les nouveaux véhicules d'ici 2024.



## IMPACTS COMMUNAUTAIRES / INVESTISSEMENT SOCIAL

Suivre et déclarer séparément les contributions aux œuvres de bienfaisance et les contributions aux collectivités locales.



## GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Intégrer des clauses relatives aux droits humains dans tous les nouveaux contrats avec les fournisseurs.

Développer un processus amélioré de diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement dans toutes les unités d'affaires.

Veiller à ce que tous les contrats des fournisseurs contiennent des clauses relatives aux droits humains d'ici 2024.



## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Mettre en place des mécanismes conformes au protocole sur les gaz à effet de serre qui doit être publié en 2023, permettant le suivi des émissions de GES de portée 1 et 2.

Étendre le suivi aux émissions de portée 1-2-3 d'ici 2024.



# Notre modèle d'affaires

## NOTRE MISSION

Notre mission est simple : rendre le monde plus sécuritaire en protégeant les personnes, les biens et les opérations de nos clients dans le monde entier. Nous ne pouvons accomplir cette mission qu'en respectant les normes les plus élevées dans toutes les juridictions où nous opérons. Nous sommes une organisation guidée par ses valeurs et nous sommes fiers de notre travail et de notre approche axée sur les objectifs. Nos valeurs fondamentales d'intégrité, de confiance, de vigilance et de respect se reflètent dans tout ce que nous faisons dans toutes nos opérations.

## NOTRE VISION

Nous souhaitons envisager un monde dans lequel les personnes et les biens de nos clients sont toujours en sécurité. Pour faire de cette vision une réalité, nous deviendrons le principal fournisseur mondial de services de sécurité et de solutions d'affaires, un partenaire de confiance des entreprises, des clients privés et des gouvernements à qui nous offrirons des informations de sécurité fiables et entièrement vérifiées. Nous avons l'intention d'améliorer nos solutions par la mise en œuvre d'une stratégie de développement durable qui englobe les personnes et les communautés, la sécurité et la confiance, ainsi que notre impact environnemental.



## POUR Y PARVENIR

Équipe : nous sommes des gens de sécurité.

Confiance : nos clients nous confient ce qui compte le plus.

Approche décentralisée : pour plus d'agilité et de flexibilité et une plus grande proximité avec les communautés dans lesquelles nous opérons.

Culture unique axée sur la performance : basée sur une transparence totale et des exigences strictes en matière de responsabilité.

Responsabilité : nous comprenons l'importance d'une gouvernance forte et du maintien de normes les plus élevées.



## SOUTENUS PAR NOS VALEURS FONDAMENTALES



## NOS PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ

GardaWorld exerce ses activités à l'échelle mondiale, par l'entremise de marchés verticaux distincts, avec deux secteurs d'activité :

Services de sécurité

Transport de valeurs

Intégrité

Confiance

Vigilance

Respect

# Nos principaux segments et notre offre de services

Notre modèle d'affaires est un atout majeur qui nous offre une plateforme solide et flexible pour assurer notre succès. Nous exerçons nos activités à l'échelle mondiale dans des secteurs bien définis, avec deux principaux segments d'exploitation : les services de sécurité et le transport de valeurs.

Cette approche nous permet de bénéficier d'une propriété ciblée et d'une souplesse opérationnelle dans chacun de nos marchés commerciaux, tout en maintenant une gouvernance forte et des économies d'échelle.

## SERVICES DE SÉCURITÉ

Gestion  
des risques



Sécurité  
physique

**GARDAWORLD**  
SÉCURITÉ

Gestion  
de foules



Gardiennage  
virtuel



Sécurité de  
haut niveau

**GARDAWORLD**  
FEDERAL SERVICES

## TRANSPORT DE VALEURS

Gestion  
complète du  
numéraire

**GARDAWORLD**  
TRANSPORT DE VALEURS

# Nos opérations

## Notre empreinte mondiale

Présents dans plus de 425 endroits dans 35 pays, nous employons plus de 120 000 personnes et servons plus de 30 000 clients. Comme en témoignent la durée et la solidité des relations avec notre clientèle et notre historique de croissance organique, nous possédons de solides antécédents de performance et d'engagement à répondre aux besoins de nos clients. Nous croyons que cet engagement, combiné à l'attention constante que la direction porte à l'amélioration de la qualité de nos opérations, est un gage de réussite.

---

EMPLOYÉS

**120k**

---

CLIENTS

**30k**

---

SITES

**425**

---

PAYS

**35**

## GARDAWORLD SÉCURITÉ

### AMÉRIQUE DU NORD

Nous assurons la tranquillité d'esprit grâce à une solide exécution des services de sécurité par des professionnels et des experts qualifiés. Nous protégeons les personnes et les biens avec une expertise qui a gagné la confiance de clients du monde entier. Nos solutions de sécurité couvrent un large éventail de besoins: agents de sécurité, patrouilles et services de sécurité mobiles, suivi des actifs, services de soutien à la police et aux premiers intervenants, sécurité canine, surveillance des centres d'opérations, protection rapprochée ainsi que services de sécurité et de contrôle du trafic dans les aéroports.

Nous soutenons nos services de sécurité par des services de planification et de conseil, ainsi que par des solutions technologiques de pointe, telles que le gardiennage virtuel et la surveillance à distance, l'analyse des données, la télévision en circuit fermé, la gestion du contrôle des accès et la conception, l'installation et l'entretien de systèmes de surveillance intégrés. Nos services de gardiennage virtuel et de surveillance à distance sont offerts à partir d'un centre de commande ultramoderne certifié

TMA 5 diamants, ainsi que d'autres centres de commande hautement compétents à travers l'Amérique du Nord.

À partir de plus de 130 emplacements au Canada et aux États-Unis, nous proposons une expertise approfondie dans de nombreux secteurs, notamment les aéroports, les ports, les propriétés commerciales, les institutions financières, les soins de santé, l'éducation, le transport, les télécommunications, les chantiers de construction, les ambassades et les corps diplomatiques, le pétrole et le gaz, les ONG, les gouvernements et plus encore.

L'impartition d'agents de sécurité en uniforme constitue une part importante de nos services de sécurité. Nos agents remplissent d'abord un rôle d'observation et de contrôle, appliquant des mesures préventives afin de détecter et de décourager les menaces potentielles à la sécurité, qu'elles soient externes ou internes. Nous nous chargeons du recrutement, de la sélection, de la formation, de la planification et de la supervision des agents de sécurité en uniforme pour le compte de nos clients.



### MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE

Nous avons fait nos preuves en tant que fournisseur de sécurité de premier plan au Moyen-Orient et en Afrique, opérant dans des pays émergents et complexes, notamment dans des zones où ont lieu d'importants efforts de consolidation de la paix et de reconstruction, ainsi que dans des pays en développement plus stables. Nombre de nos clients dans cette région représentent des entreprises et des organisations basées dans l'OCDE.

En plus de servir de grandes multinationales dans les secteurs de l'extraction, de l'agriculture, des infrastructures et du développement, nous sommes un partenaire de choix pour certains des gouvernements les plus influents du monde. Notamment, les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et l'Union européenne nous font confiance pour les aider à sécuriser leurs installations, leur personnel et leurs opérations à l'étranger.

## Suite GardaWorld Sécurité

### GARDAWORLD FEDERAL SERVICES



À l'œuvre dans le monde entier, nos experts sur le terrain nous permettent d'acquérir une compréhension unique des réalités locales et des menaces potentielles partout où la protection et la sécurité sont nécessaires, ce qui nous donne une perspective exclusive pour proposer des solutions sur mesure et adaptées à la géographie. Et parce que notre succès repose sur la contribution des personnes que nous employons, nos programmes de recrutement et de formation de haute qualité donnent la priorité aux membres de la communauté locale, une politique qui correspond ou même dépasse les objectifs de développement durable fixés par nos clients.

#### FEDERAL SERVICES

GardaWorld Federal Services (GWFS) est l'unité d'affaires de la Corporation GardaWorld qui se concentre uniquement sur la prestation de services fiables, rapides et de qualité en soutien aux missions, en particulier pour le gouvernement américain (USG). Depuis sa création en 2003, GWFS a soutenu de nombreuses agences du gouvernement américain, des gouvernements d'état et locaux ainsi que des clients commerciaux

en leur fournissant des services professionnels de soutien médical et de sécurité.

GWFS a fait ses preuves en proposant des programmes complets et efficaces permettant le déploiement rapide de solutions médicales d'urgence, de sécurité et de logistique, et ce tant au niveau national qu'international. Reconnus pour notre intégrité et notre approche hautement éthique, nous fournissons des services et du personnel de la plus haute qualité dans le cadre de programmes critiques du gouvernement américain, tels que le programme WPS II (Worldwide Protective Services) du Département d'État américain (DOS), l'opération Allies Welcome du Département de la sécurité intérieure (DHS) et l'opération Allies Refuge du Département de la défense (DoD).

#### GESTION INTÉGRÉE DES RISQUES DE CRISIS24

Crisis24 s'est taillé une solide place dans l'industrie de la sécurité et de la gestion des risques en combinant adroitement expertise, expérience sur le terrain et capacité de déploiement à grande échelle. Alimentée en continu par des

renseignements fiables, l'équipe de Crisis24 fournit notamment des services de conseil et de stratégie, de réponse aux crises, de solutions de protection globale, d'enquête et d'évaluation des risques, de renseignement et de formation.

Grâce à nos centres des opérations mondiales et à notre plateforme technologique utilisant l'intelligence artificielle, nous protégeons les individus, les organisations et leurs données contre tous les types de risques et de menaces. Nos centres sont placés sous la responsabilité d'analystes et d'experts en sécurité hautement spécialisés qui fournissent une assistance et des informations essentielles 24/7, 365 jours par an. L'acquisition de WorldAware Inc. en 2020 nous a permis de renforcer considérablement nos compétences en gestion des risques, en apportant une dimension supplémentaire à notre plateforme pour améliorer le service offert à nos clients dans le monde entier.

## GARDAWORLD TRANSPORT DE VALEURS



Leader canadien en solutions intégrées de gestion du numéraire et l'un des trois plus importants fournisseurs de services de transport de valeurs aux États-Unis, GardaWorld Transport de valeurs offre à ses clients aux États-Unis et au Canada une approche entièrement intégrée pour gérer leur écosystème de numéraire. Dans le domaine du Transport de valeurs, nous offrons le transport sécuritaire par véhicules blindés entre les détaillants et les banques ou entre les réserves et les institutions financières, ainsi que l'entretien et la gestion des guichets automatiques. Les services de gestion du numéraire comprennent le traitement des espèces, l'imagerie de chèques, les prévisions de trésorerie et les solutions d'automatisation des espèces telles que les coffres-forts intelligents et les recycleurs qui détectent la fausse monnaie, comptent les espèces et contrôlent à distance les comptes de crédit.

Nos solutions de transport de valeurs combinent véhicules blindés, systèmes de traitement des dépôts, systèmes de traitement des devises à grande vitesse, coffres-forts et autres technologies d'automatisation et de gestion des espèces. Axés principalement sur les régions à forte densité urbaine et les centres financiers, nous fournissons nos solutions de transport de valeurs à plus de 11 000 clients, couvrant les 10 provinces canadiennes et les 48 États continentaux des États-Unis.

Notre expertise aide nos clients à minimiser les risques, à augmenter leur productivité, à optimiser leurs processus et systèmes et à améliorer leur agilité stratégique globale. Grâce à nos plateformes informatiques avancées, nous offrons des services à valeur ajoutée tels que le suivi des actifs, des rapports électroniques consolidés pour une conciliation simplifiée des comptes et des dépôts, l'utilisation

du transfert électronique, l'imagerie de chèques et les listes de signatures électroniques, ainsi que des services spécialisés de surveillance et de préparation de fonds de change.

Nous tirons parti de technologies innovantes telles que le traitement des devises à grande vitesse, les technologies d'automatisation de la trésorerie et les plateformes d'IA pour les prévisions de liquidités. Nous misons également sur notre expertise logistique et sur des partenaires exceptionnels pour gérer de manière sûre et efficace les écosystèmes de trésorerie de nos clients. Notre portefeuille de technologies différenciées et innovantes soutient non seulement notre position de fournisseur de premier plan de ces services à valeur ajoutée, mais nous permet aussi de répondre à tout besoin d'externalisation supplémentaire dont nos clients pourraient avoir besoin.

# Une culture entrepreneuriale

Les valeurs qui nous animent guident tout ce que nous faisons. L'intégrité, la confiance, la vigilance et le respect sont des valeurs si essentielles à notre culture qu'elles sont portées par tous les employés sur le sceau de leur uniforme et suivies par tout le personnel, des agents de sécurité aux dirigeants. Chacun de nos employés fait partie d'une grande équipe qui partage ces valeurs et suit la même feuille de route éthique. Ce faisant, nous gagnons la confiance et le respect de nos clients, de nos partenaires et de tous ceux avec qui nous sommes en contact.

Nous sommes une organisation de confiance bâtie sur l'expertise, la collaboration, la constance et l'esprit entrepreneurial. Gérés par des propriétaires-exploitants, nous maintenons un modèle d'entreprise reposant fortement sur le service à la clientèle et l'engagement des employés, une façon de faire approuvée tant par nos employés que par nos clients.

Notre Code d'éthique encadre le travail et les relations d'affaires de tous nos employés. À cette fin, nous avons mis en place une structure de gouvernance pour nous assurer que notre Code d'éthique est respecté, valorisé et géré efficacement dans l'ensemble de l'entreprise. Le comité de gouvernance approuve et supervise notre Code d'éthique. Le conseil d'administration de chaque unité d'affaires de notre groupe, les équipes de direction et les équipes juridiques partagent tous la responsabilité de promouvoir un environnement de travail éthique et de s'assurer que le Code d'éthique est distribué, compris et suivi au sein de leurs équipes. Pour en savoir plus, consultez notre section sur la gouvernance à la page 24.

## Suite

### Une culture entrepreneuriale

# Mes actions comptent

Dans son travail quotidien, chaque employé de GardaWorld doit suivre deux principes directeurs : se responsabiliser en prenant les choses en main et agir

de façon responsable. Cela signifie d'abord de savoir se remettre en question et s'efforcer de toujours faire mieux, mais également de toujours donner l'exemple et de

contribuer activement à une culture qui respecte les valeurs éthiques, les communautés, les gens et l'environnement.

#### JE SUIS UN AMBASSADEUR DE NOTRE CULTURE

- Je me lance des défis.
- Je montre l'exemple.
- J'adhère à nos valeurs fondamentales d'intégrité, de confiance, de vigilance et de respect.

#### JE SUIS DROIT ET HONNÊTE

- Je n'accepte aucune forme de corruption ou de paiement irrégulier.
- J'évite les conflits d'intérêts.
- Je respecte les biens de l'entreprise et de ses clients.

#### JE FAVORISE UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET INCLUSIF

- Je traite tous mes collègues équitablement et avec respect.
- Je ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence.

#### JE SOUTIENS LES COMMUNAUTÉS ET LA SOCIÉTÉ

- Je travaille à améliorer le développement et le bien-être des communautés que nous servons dans le monde entier.

#### JE PROTÈGE LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DE TOUS

- J'agis de manière responsable.
- Je suis conscient de mon environnement.
- Je m'assure que je suis en état de remplir mes fonctions au quotidien.

#### JE PRENDS SOIN DE L'ENVIRONNE- MENT

- Je préserve les ressources et évite de gaspiller l'eau ou l'énergie.
- Je contribue aux engagements de l'entreprise en matière de développement durable.

#### JE RESPECTE LES DROITS HUMAINS

- Je ne tolère en rien la traite des êtres humains, le travail des enfants ou l'esclavage sous quelque forme que ce soit.
- Si je suis témoin d'un tel acte, je le signale immédiatement à l'entreprise.

#### JE NE PARTAGE PAS LES INFORMATIONS PRIVÉES

- Je protège les informations confidentielles qui me sont confiées.
- Je ne discute pas des informations confidentielles que je détiens sur l'entreprise ou nos clients.

#### J'ADHÈRE AU CODE D'ÉTHIQUE

- Le Code est destiné à guider mes actions au quotidien et à m'aider à faire ce qu'il faut.
- Je respecte les lois et les règlements qui s'appliquent à moi et à mon travail.

#### JE M'EXPRIME ET DEMANDE DE L'AIDE

- Je signale toute action inappropriée à mon superviseur, au service juridique, aux ressources humaines ou par le biais de la ligne d'assistance éthique confidentielle.

## Suite *Une culture entrepreneuriale*

# Notre résilience et notre agilité pendant la pandémie de COVID-19

Nous avons répondu aux demandes opérationnelles auxquelles nos unités d'affaires ont été soumises tout au long de la pandémie, démontrant ainsi les avantages de notre modèle agile. Alors que de nombreuses entreprises ont cessé leurs activités et réduit leurs besoins quotidiens en matière de sécurité, d'autres, notamment les municipalités et les fournisseurs de soins de santé, ont eu besoin de notre soutien pour tenir leurs engagements. En conséquence, nos services ont été déclarés essentiels dans toutes les juridictions dans lesquelles nous opérons.

La souplesse et la résilience de notre modèle d'affaires nous ont permis de donner la priorité au soutien de notre personnel, mais également de réorienter rapidement nos employés de première ligne, les faisant passer de tâches rendues obsolètes par la pandémie vers celles devenues cruciales. Cette souplesse a assuré le maintien d'une forte demande pour nos services et nous a permis de continuer à susciter un haut niveau de confiance de la part de nos clients, un aspect essentiel de notre offre.

Il était primordial de s'assurer que nos employés minimisent les risques pour eux-mêmes et pour leur entourage dans l'exercice de leurs fonctions. À cette fin, nous avons été en mesure de mettre rapidement en place de nombreuses mesures pour prévenir la propagation de la COVID-19, y compris des documents de formation et de coaching sur la prévention du virus et la distribution de l'EPI nécessaire, des messages préventifs, ainsi que des protocoles de nettoyage et de désinfection renforcés. Dans la mesure du possible, nous avons également cherché à assurer la plus grande flexibilité possible en ce qui concerne les emplacements de travail, à couvrir le coût de tout test de dépistage de la COVID-19, à fournir des mises à jour pédagogiques une fois les vaccins disponibles et à nous adapter aux besoins de ceux qui souhaitent recevoir le vaccin.



SERVICES HOSPITALIERS, CALGARY, CANADA

*Suite*  
*Une culture entrepreneuriale*

## Reconnaissance de nos employés de première ligne : campagne Nos indispensables

Au plus fort de la pandémie, nous avons lancé une campagne visant à reconnaître l'engagement et les efforts incessants de nos employés de première ligne pendant une période sans précédent. L'objectif était d'inspirer, d'encourager et de montrer notre appréciation pour nos équipes. La campagne s'est déroulée tout au long du printemps et de l'été 2020 et a englobé toutes nos plateformes numériques, où notre vidéo a suscité l'attention du monde entier et a été visionnée 11 millions de fois.



AFFICHE DE LA CAMPAGNE NOS INDISPENSABLES 2020

# Gouvernance du cadre ESG

# Élaboration de notre approche du développement durable

Notre entreprise se distingue par l'importance que nous accordons à la gestion des risques et à l'adoption d'une approche équitable envers toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. Nous traitons les principaux risques liés au développement durable selon des normes élevées, en nous basant sur les domaines qui sont importants pour notre secteur et nos

unités d'affaires. Chaque unité d'affaires a mis au point des systèmes de gestion, des politiques et des procédures solides, en plaçant la sécurité et les gens au cœur de tout.

Au cours des deux dernières années, nous nous sommes efforcés de nous assurer que notre approche était conforme à notre objectif de

création de valeur de manière durable. L'un des aspects essentiels de cette approche a été l'élaboration de piliers de développement durable et leur alignement sur les objectifs en la matière développés par les Nations Unies. Alors que de plus amples détails à ce sujet sont présentés à la page 26, voici les principaux piliers de notre stratégie ESG :

## Gouvernance et contrôle

Des stratégies ESG efficaces commencent par  
une gouvernance et un contrôle solide.

### Sécurité et confiance

Systèmes de gestion et  
performance de premier  
ordre en santé et sécurité

Sécurisation des actifs,  
des emplacements et du  
personnel des clients

Les clients ont confiance en notre  
capacité à répondre à leurs  
attentes de manière constante

### Personnes et communautés

Développement de notre personnel  
par l'investissement et la formation

Engagement à avoir un impact  
positif partout où nous opérons

Niveaux élevés de dons caritatifs  
dans le monde entier

### Impact environnemental

Un engagement à faire plus  
pour atténuer notre empreinte  
environnementale

Ensemble de données initiales sur  
les émissions sont détaillées dans  
ce rapport

*Suite*

*Élaboration de notre approche du développement durable*

# Alignement avec les ODD de l'ONU

## En 2015

L'Assemblée générale des Nations unies adopte les 17 objectifs de développement durable, qui visent à créer la prospérité économique, l'inclusion sociale et la durabilité environnementale pour tous. Formant un plan directeur pour un avenir plus durable, les ODD requièrent l'implication des gouvernements, des entreprises, des universités et des citoyens du monde entier.

## En 2020

Nous avons entrepris de déterminer où nous pourrions apporter la plus grande contribution aux ODD. Il s'agissait d'abord de faire correspondre les 17 objectifs et 169 cibles aux politiques officielles définies par notre entreprise ainsi que par chacune de nos unités d'affaires. Le résultat de ce processus a été utilisé pour évaluer notre alignement global et notre contribution à chaque objectif. Tel que mentionné dans les faits saillants de ce rapport, nous considérons que les ODD avec lesquels nous sommes le plus en phase sont ceux qui sont également soutenus par nos activités d'affaires.



Suite

Élaboration de notre approche du développement durable

# Piliers du développement durable

## CADRE POLITIQUE ET CONTRIBUTION AUX ODD

Nous reconnaissons que l'alignement et la contribution aux objectifs de développement durable des Nations unies n'est que le début du parcours. Notre intention est de renforcer nos pratiques dans ces domaines et de rendre compte de ces progrès dans les années à venir.

| Personnes et communautés                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                               | Impact environnemental                                                                                                                                             | Sécurité et confiance                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3</b> BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>                                                                                        | <b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES<br>                                                                                                          | <b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE<br>                                                                                         | <b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES<br>                                                                                                                                          | <b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES<br> | <b>16</b> PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES<br>                          |
| Politique de Santé et sécurité<br>Santé, sécurité et environnement - communication, participation et consultation<br>Santé et sécurité - manuel du contractant<br>Sécurité des transports terrestres et aériens | Politique de diversité des genres<br>Politique de lutte contre le harcèlement<br>Politique de recrutement et de sélection<br>Politique d'égalité des chances<br>Approche - femmes dans la sécurité<br>Formation et développement | Responsabilité organisationnelle de GardaWorld<br>Pacte Mondial de l'ONU-EMEA<br>Manuel de soutien aux familles<br>Manuel de l'entrepreneur<br>Vétérans chez GardaWorld<br>Bâtir des relations avec les communautés autochtones | Responsabilité organisationnelle de GardaWorld<br>Pacte Mondial de l'ONU-EMEA<br>Avantage autochtone<br>Impact sur les affaires et analyse des intervenants<br>Politique de règlement des griefs des intervenants externes<br>École de leadership/ Famijeunes | Environnement - politique et déclaration d'intention<br>ISO - EMEA                                                                                                 | Mécanisme de règlement des griefs des intervenants externes<br>Protection des ambassades, des personnes et des capitaux<br>Engagement avec des organismes nationaux |

Principales activités de notre entreprise alignées à ces objectifs :

- S'efforcer d'être un leader en matière de santé et sécurité, en utilisant une approche basée sur les données
- S'engager auprès de diverses communautés pour assurer des pratiques inclusives dans toutes nos opérations.
- S'efforcer d'accroître la diversité et l'inclusion de notre personnel, mais aussi des communautés que nous servons.
- Politiques de diversité des genres, formation contre le harcèlement et approche positive de la présence des femmes en sécurité
- Formation et contrôle étendus en matière de droits humains, de lutte contre la corruption et les pots-de-vin
- Développement de notre politique environnementale inaugurale
- Protection des personnes, des organisations et des biens

# Gouvernance d'entreprise

## Un encadrement robuste

La supervision de nos activités dans le monde entier et de notre cadre de gouvernance incombe au conseil d'administration, qui s'engage à faire preuve de transparence, à respecter les normes de gouvernance et de comportement éthique les plus strictes et à améliorer et protéger la création de valeur économique à long terme pour toutes les parties prenantes.

Les principales responsabilités du conseil d'administration sont les suivantes : assurer le leadership et développer la stratégie ; préserver l'intégrité et la supervision de l'entreprise ; évaluer et planifier la succession.

Le conseil d'administration est chargé d'agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise et de nos actionnaires en supervisant la haute direction, en fournissant des conseils pour le développement de la stratégie et des politiques de l'entreprise, en vérifiant et en approuvant les principales décisions de la compagnie et en aidant à fixer et à atteindre les objectifs de l'organisation. Le conseil favorise notre succès à long terme en supervisant efficacement la gestion des risques et en faisant preuve d'un esprit d'entreprise. De plus, le conseil fait la promotion de l'amélioration constante de GardaWorld et des valeurs liées aux facteurs ESG.

### **UN CONSEIL D'ADMINISTRATION EXPÉRIMENTÉ**

La majorité de nos administrateurs sont considérés comme indépendants et les différents comités de notre conseil sont présidés par des administrateurs indépendants. Ils apportent un ensemble diversifié de compétences, d'antécédents et d'expériences aux délibérations du conseil, notamment dans les domaines de la gestion des cadres, du risque, du leadership, des finances, de l'économie, de l'information financière et dans l'élaboration de politiques.

## Suite

### Gouvernance d'entreprise

# Conseil d'administration

Le conseil d'administration est dirigé par notre fondateur, président et chef de direction, Stephan Crétier. La majorité des membres sont considérés comme indépendants. Le conseil a un directeur principal, membre indépendant du conseil, qui préside les réunions des administrateurs indépendants et s'assure que le conseil agit indépendamment de la haute direction et que les administrateurs indépendants ont suffisamment d'occasions de se réunir sans elle.

Le Conseil a deux sous-comités permanents clés, le Comité de gouvernance d'entreprise et le Comité d'audit. Le Conseil fait la promotion des valeurs liées aux facteurs ESG.

Le comité de gouvernance d'entreprise est responsable de la supervision du Code d'éthique, du service d'assistance éthique de l'entreprise, des politiques et décisions relatives à la gouvernance d'entreprise et de l'évaluation de la rémunération des dirigeants. Ce comité est également chargé de superviser nos politiques, stratégies et performances relatives aux facteurs ESG.

Le comité d'audit est responsable du respect des directives, des procédures et des pratiques financières dans l'ensemble des activités de l'entreprise, ainsi que de leur amélioration continue. Le comité d'audit agit en tant que partie indépendante et objective pour notamment vérifier nos processus de reporting financier et de contrôle interne, et pour s'assurer que nous adoptons une politique de divulgation appropriée.

*Suite*  
*Gouvernance d'entreprise*

## Code d'éthique



Notre succès est étroitement lié à l'adhésion à des principes fondamentaux qui régissent nos activités. Nous nous assurons en permanence que toutes nos activités, ainsi que celles de nos filiales, contractants, administrateurs, dirigeants et employés, respectent à la fois toutes les lois applicables et nos propres normes d'éthique commerciale.

En 2020 et 2021, nous avons entrepris une vérification complète des différents codes et politiques en place dans l'entreprise et avons élaboré notre premier Code d'éthique international et unifié. Le nouveau Code d'éthique unifié s'applique désormais à toutes les unités d'affaires et opérations à l'échelle mondiale.

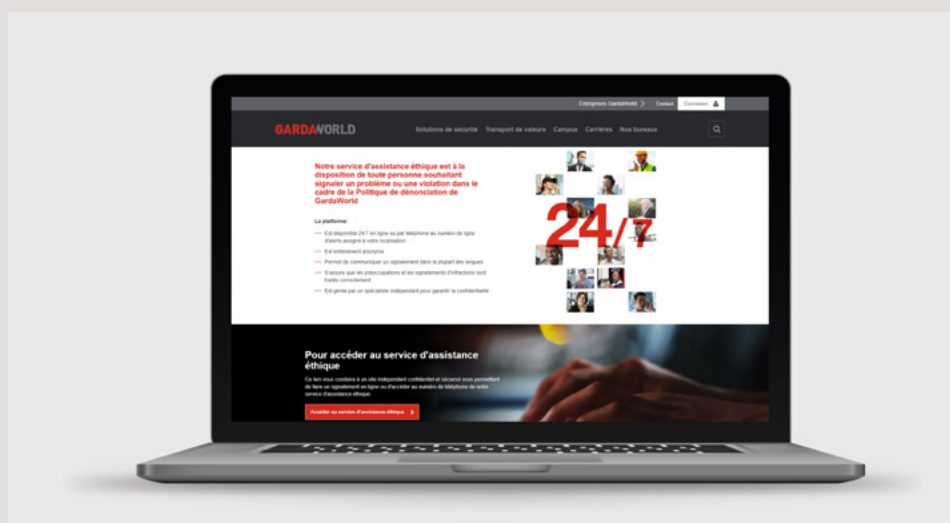
Afin de promouvoir la compréhension du nouveau Code à l'échelle de l'entreprise, son lancement a été soutenu par une campagne de communication complète qui incluait notamment des vidéos de certains de nos leaders, des courriels et des messages réguliers sur nos différents canaux de communication interne.

Le Code d'éthique a été intégré dans le processus d'accueil de tous les nouveaux employés dans le monde entier, et nous développons actuellement des modules de formation améliorés applicables à l'ensemble de l'entreprise.

## Suite Gouvernance d'entreprise

# Politique de dénonciation et service d'assistance éthique

En tant que leader mondial dans le secteur des services de sécurité, nous considérons qu'il est de notre responsabilité d'intervenir systématiquement dans toute activité considérée comme illégale, malhonnête, inappropriée ou contraire à l'éthique. À cette fin, nous avons élaboré une politique de dénonciation qui s'applique à tous les intervenants internes ou externes de l'entreprise dans le monde entier. Pour aider à instaurer cette politique, nous avons mis sur pied un service d'assistance éthique pour signaler toute préoccupation ou violation. De plus amples détails sur la politique de dénonciation sont présentés à la page 41.



AFFICHE POUR LA CAMPAGNE PORTANT SUR LE SERVICE D'ASSISTANCE ÉTHIQUE

# Rapport sur le développement durable : notre approche

Le rapport sur le développement durable de cette année est une première étape officielle qui nous permet de mieux communiquer notre approche et notre gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance tout au long de notre chaîne de valeur. Nous reconnaissons l'importance croissante de la transparence de nos efforts pour créer de la valeur de manière durable, sur la base d'une série de thèmes que nous avons identifiés comme importants pour notre entreprise et ses différents intervenants. Des détails supplémentaires sur le processus que nous avons suivi pour identifier ces thèmes sont présentés plus loin.

Lors de l'élaboration de ce rapport, notre approche s'est inspirée de plusieurs normes et cadres de référence en matière de rapports sur le développement durable. Les lignes directrices et les recommandations de la Global

Reporting Initiative (GRI), du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et de leur structure de présentation d'informations liées au développement durable ont toutes été prises en compte pour la création de ce rapport. En outre, les ODD de l'ONU ont joué un rôle clé dans le développement de notre stratégie globale liée aux facteurs ESG et au développement durable. À la fin de ce rapport, nous présentons des indicateurs de correspondance entre une sélection des informations que nous divulguons et ces systèmes de reporting externes, ainsi que la manière dont ces informations s'inscrivent dans le cadre de nos contributions aux ODD de l'ONU.

## STRUCTURE DES DONNÉES

Tout en continuant à améliorer les informations que nous publions, nous veillons à améliorer nos procédures de suivi, de contrôle et de mesure de performance en lien

avec les facteurs de durabilité pertinents et importants pour notre entreprise et notre secteur. La création de notre structure de données sur les indicateurs ESG, soutenue par des contributions constantes de chacune de nos unités d'affaires, sera essentielle à notre capacité à stimuler la performance dans le futur. Bien que nous n'en soyons qu'au début de ce parcours, les mesures prises au cours des deux dernières années constitueront de solides bases sur lesquelles nous pourrions bâtir tant notre approche du développement durable et des facteurs ESG que des rapports solides. La préparation de nos futurs rapports suivra l'exemple des meilleurs rapports de développement durable à travers le monde afin de faciliter la compréhension externe de notre approche.

*Suite*

*Rapports sur le développement durable : notre approche*

## La matérialité au cœur de la démarche

Dans le cadre du processus d'élaboration de notre approche du développement durable et des facteurs ESG, GardaWorld, avec l'aide de deux consultants expérimentés, a procédé à une évaluation approfondie afin d'identifier les domaines les plus importants pour l'entreprise et toutes les parties prenantes. Bien qu'il y ait une constance dans la divulgation d'informations sur les facteurs ESG et le développement durable, il peut parfois être difficile d'identifier et d'évaluer quelles informations sont les plus utiles. Le processus a été mené pour assurer que la conception d'une stratégie à long terme se concentre sur la prise en compte des risques et des opportunités les plus importants liés au développement durable.

Conformément aux pratiques établies, nous avons identifié les enjeux de développement durable les plus importants pour notre entreprise et différents intervenants,

ainsi que ceux qui pourraient avoir un impact sur notre capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme. Le processus s'est avéré hautement bénéfique pour l'organisation et a permis d'éclairer la prise de décision, d'aider l'entreprise à se concentrer sur les risques et opportunités importants découlant de ces enjeux et, enfin, de fournir une plateforme pour améliorer nos rapports. Les résultats de l'évaluation ont également permis de développer une structure de données initiale, qui permettra à l'entreprise d'améliorer ses performances dans chacun des domaines clés au fil du temps.

Bien que les questions matérielles traitées et leur lien avec nos piliers de développement durable ne soient ni exhaustives ni figées, nous sommes convaincus qu'elles dressent un tableau complet de notre approche du développement durable.

Nous sommes convaincus que ces questions continueront à évoluer au fil du temps, tout comme nos rapports et nos performances dans ce domaine.

*Suite*

*Rapports sur le développement durable : notre approche*

## Identification des enjeux matériels



# Nos piliers du développement durable

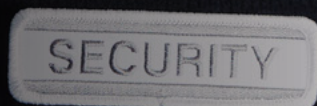


Sécurité et  
confiance

Personnes et  
communautés

Impact  
environnemental

# Sécurité et confiance



# Des normes de sécurité de premier plan



PAYS OÙ NOUS OPÉRONS QUI DISPOSENT DE  
COMITÉS FORMELS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Piliers du développement durable :  
Sécurité et confiance, personnes et communautés

## NOTRE OBJECTIF GLOBAL : ADHÉRER AUX NORMES DE SÉCURITÉ LES PLUS STRICTES ET RÉDUIRE CHAQUE ANNÉE LE NOMBRE D'INCIDENTS DE SÉCURITÉ.

Puisque la raison d'être de notre entreprise est étroitement liée à la sécurité, nous considérons essentiel de respecter les plus strictes normes de sécurité, de conformité et d'éthique. D'abord, qu'ils soient agents de sécurité ou chauffeurs, nos employés sont confrontés quotidiennement à une multitude de risques matériels.

Face à ces risques, nous avons la responsabilité de garantir la sécurité de nos employés, de nos clients, de nos partenaires et des communautés dans lesquelles nous opérons.

Toutes nos unités d'affaires travaillent sans relâche pour l'atteinte de cet objectif crucial. Qu'il s'agisse de services de sécurité ou de transport de valeurs en Amérique du Nord, ou de services de sécurité à travers le Moyen-Orient et l'Afrique, cette sécurité est au cœur de toutes nos activités et est essentielle à notre réussite en tant qu'entreprise.

Chacune de nos unités d'affaires a formellement documenté ses politiques, procédures et processus liés aux risques en santé et sécurité au travail (SST). Ces politiques s'ajoutent aux principes globaux, tels que les sept règles d'or de la SST au Canada, les principes généraux de sécurité aux États-Unis et les procédures opérationnelles courantes au Moyen-Orient et en Afrique.

### Enraciner une culture de la sécurité - Services de sécurité Canada

Au cours de la dernière année, suite à une évaluation approfondie de notre approche en matière de sécurité, nous avons apporté un certain nombre d'améliorations à notre encadrement de la SST. Plus précisément, nous avons procédé à la nomination de conseillers régionaux, d'un conseiller national principal et d'un directeur national pour superviser les pratiques de SST et recommander des améliorations. Nous avons ainsi pu identifier deux objectifs principaux pour l'année : l'amélioration des évaluations de risque et le perfectionnement des enquêtes liées à la sécurité.

SIGMA-HR OHS, un logiciel destiné à promouvoir la santé et la sécurité au travail, a également été mis en place. Tous les utilisateurs ont reçu une formation approfondie pour maximiser son efficacité.

## Suite

### Des normes de sécurité de premier plan



Une véritable culture de la sécurité est intégrée à tous les aspects de nos activités, dans l'ensemble de l'entreprise. D'ailleurs, des professionnels travaillent aux côtés de tous les employés pour assurer une attention constante à la sécurité. De la planification stratégique à la mise en place sur le terrain, les efforts en santé et sécurité sont notamment soutenus par les méthodes suivantes :

- Planification préalable et vérification des tâches
- Indicateurs retardés
- Contrôle des données
- Analyse des incidents

L'intégration des efforts d'amélioration de la sécurité est pilotée par les responsables des unités d'affaires et leurs subordonnés directs. Cependant, la propriété du processus de sécurité ne relève pas uniquement des ressources humaines ou de ceux qui se concentrent explicitement sur la

SST. Conformément à notre approche globale de la gestion des risques, notre processus de sécurité est géré par les responsables des unités d'affaires et les directeurs, et est adopté et soutenu par tous.

Les données sur les performances en matière de sécurité sont suivies et enregistrées dans tous les domaines d'activité. Nos procédures de SST permettent des processus automatisés de reporting et de suivi des incidents en direct. Le suivi des incidents par nos équipes permet d'analyser la cause profonde, le coût de l'incident et le nombre d'heures en service du personnel impliqué. La capacité d'analyser ce type de données nous permet d'identifier de manière proactive les risques pour la sécurité, ainsi que de sensibiliser les employés, les partenaires et les clients avant de commencer à travailler sur des éléments susceptibles d'entraîner un incident ou une blessure.

Plus nous avons de données et plus nous sommes sensibilisés, plus nous avons la possibilité d'atténuer le risque d'incidents de sécurité.

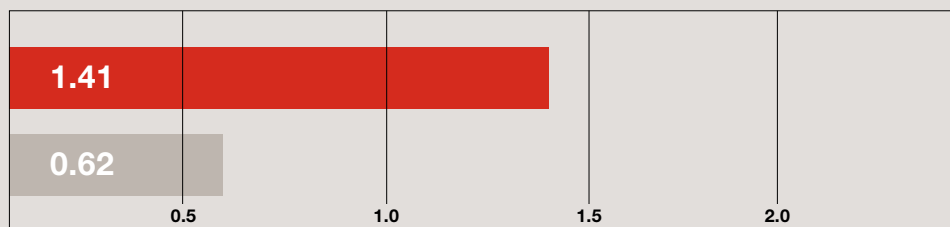
Nos taux d'incidents et nos taux d'accidents avec arrêt de travail continuent d'être plus faibles que ceux de nos pairs des services de sécurité mondiaux.

#### COVID-19 - Un test de la sécurité du personnel

Notre organisation étant décentralisée, nous disposons d'une certaine souplesse dans la manière de gérer les restrictions et la variance des risques liés à COVID-19, tant au niveau régional que national.

Mais les paroles doivent aussi être suivies d'actions, et nous avons réussi à relever ces défis avec nos employés dans le monde entier. Des messages de prévention, de nettoyage et d'assainissement ainsi que des EPI ont été distribués, en reconnaissant que plusieurs de nos employés étaient confrontés à des défis quotidiens.

Dans un souci de protéger notre personnel tout au long de la pandémie, nous avons suivi de près les conseils des Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (CDC) aux États-Unis, de l'Organisation mondiale de la santé et d'autres organisations de santé publique.



INDICATEURS CLÉS DE LA SST  
DE GARDAWORLD EN 2021

- Taux total d'incidents à enregistrer (TRIR)
- Taux d'accidents avec arrêt de travail (LTIR)

## Suite

### Des normes de sécurité de premier plan

#### PROMOUVOIR UNE CULTURE DE SÉCURITÉ

Conformément aux principes fondamentaux qui dictent notre gestion des affaires et des risques, notre réussite au chapitre de la sécurité repose sur une approche décentralisée. Ainsi, chaque unité d'affaires a la capacité de concevoir et d'élaborer un programme de SST personnalisé répondant aux besoins spécifiques de ses employés et aux défis auxquels ses activités sont confrontées. Bien que certains aspects de notre approche de la SST soient uniformes dans toutes les unités d'affaires, par exemple l'importance accordée à la formation et au maintien de notre position de leader de l'industrie, la flexibilité du cadre décentralisé encourage l'adhésion et assure ainsi une meilleure performance globale. Nous présentons ici certains des aspects les plus positifs des méthodes que nous utilisons pour assurer tant une performance de sécurité optimale que l'intégration d'une culture de la sécurité dans toute l'organisation.

L'ensemble du personnel est informé de nos attentes et de notre engagement à réduire les incidents liés à la sécurité. Donner à chaque membre de l'équipe les compétences et les connaissances nécessaires pour assumer ses responsabilités quotidiennes en toute sécurité est un élément central de notre approche de la SST. Au cours des dernières années, nous avons affiné nos programmes de développement et de formation afin d'en améliorer la flexibilité et la pertinence, avec une formation adaptée à chaque poste en fonction

du degré de risque et de la complexité des mesures d'atténuation. Notre objectif est que chaque employé puisse approfondir sa compréhension de la manière d'évaluer les risques et d'y répondre.

Des initiatives telles que l'introduction d'un programme de 44 heures de formation en 22 modules pour tous les directeurs au Moyen-Orient et en Afrique soulignent l'importance accordée à la sécurité et à des répercussions dans toute l'organisation. En outre, toutes les unités d'affaires disposent de plans de sécurité et de réponse aux situations d'urgence spécifiques à leur emplacement.

#### SÉCURITÉ DE LA COMMUNAUTÉ

La sécurité et le bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons sont de la plus haute importance, et nous déployons tous les efforts possibles pour établir des liens avec elles. Dans toutes les unités d'affaires, le personnel et les dirigeants s'assurent que la planification des opérations est guidée par une attention constante à la sécurité de la communauté.

#### SÉCURITÉ DES CONTRACTUELS

La sécurité des employés contractuels est également une priorité. Ils bénéficient des mêmes protections que le personnel permanent et reçoivent des niveaux de formation similaires pour les sensibiliser aux risques liés à leur travail.

#### Sensibilisation à la sécurité du personnel

Une structure solide de santé et de sécurité peut être minée par un manque de sensibilisation du personnel. Au cours de la dernière année, notre unité d'affaires de transport de valeurs aux États-Unis a pris de nombreuses mesures pour assurer que la SST demeure une priorité, tant pour les employés que pour la direction.

Une attention particulière a été accordée à l'expansion des programmes de formation en santé et sécurité environnementales disponibles sur leurs plateformes d'apprentissage en ligne, au déploiement d'un programme national de sécurité au travail et de sensibilisation aux maladies liées à la chaleur et à un programme d'hydratation spécifique à la Californie, et finalement à l'amélioration de l'éducation et de la sensibilisation au signalement des blessures graves. De plus, un questionnaire OSHA a été ajouté à l'équipe de conformité pour renforcer la structure existante déjà en place.

Il est prévu d'étendre la formation et l'éducation en SST de l'équipe de direction sur le terrain et de mettre continuellement à jour les programmes de SST afin que chaque employé dispose de la formation, des connaissances et des ressources nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle des gens qui l'entourent.

## Suite

### Des normes de sécurité de premier plan

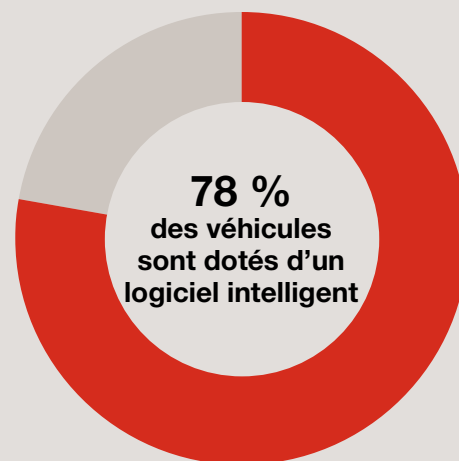
#### SÉCURITÉ DES TRANSPORTS

La logistique est une composante essentielle de nos activités et nous sommes conscients que le déplacement d'un grand nombre de personnes et de biens de valeur présente des risques pour la sécurité. Conformément à notre approche globale de la SST, nous avons élaboré des normes de meilleures pratiques pour réduire les risques liés à la sécurité des transports et nous nous assurons que tous les employés sont pleinement conscients de leurs responsabilités.

Le transport routier reste un domaine exigeant et complexe pour un certain nombre d'industries. Afin d'atténuer les risques liés aux accidents de la circulation, nous préconisons la sécurité tant dans les pratiques et les comportements que dans la conception des véhicules. Selon l'Organisation mondiale de la santé, les accidents de la route font environ 1,35 million de morts chaque année. En 2020, nos travailleurs ont parcouru plus de 209 millions de km dans l'ensemble de nos activités à bord de près de 6 000 véhicules.

L'année dernière, nous avons dispensé plus de 16 000 heures de formation sur la sécurité des transports à nos employés et contractuels. Toutes les unités d'affaires offrent des programmes de sécurité routière, notamment la formation et l'éducation des nouveaux conducteurs. La flotte mobile des Services de sécurité du Canada est équipée d'une technologie télématique qui nous permet de savoir précisément où se trouvent nos véhicules à partir de n'importe quelle succursale, et de dépêcher les véhicules disponibles les plus proches des sites de nos clients.

Les véhicules sont surveillés 24/7 et les informations sont relayées en temps réel. Par ailleurs, l'historique des déplacements de chaque véhicule est conservé, ce qui signifie que nous pouvons obtenir un relevé des heures d'arrivée et de départ pour n'importe quel emplacement à n'importe quel moment. Nous avons également instauré des fonctionnalités supplémentaires telles que le suivi de la consommation de carburant, de la marche au ralenti du moteur et des habitudes de conduite, ce qui est



POURCENTAGE DE VÉHICULES DOTÉS  
D'UN LOGICIEL INTELLIGENT

conforme à de nombreuses stratégies municipales « Pensez vert et conduisez prudemment » visant à promouvoir la durabilité environnementale. Outre le suivi des itinéraires des véhicules, les fonctionnalités télématiques permettent le suivi des distances parcourues pour se rendre sur le site de chaque client et en revenir, ainsi que le suivi des comportements des conducteurs tels que les excès de vitesse, les freinages brusques et les virages serrés.

Tandis que nous nous efforçons d'éliminer tous les incidents, nous sommes également rigoureux dans notre suivi du trafic et des questions plus larges de santé et de sécurité. Toute infraction commise par un conducteur fait immédiatement l'objet d'une enquête par le département des ressources humaines, et des mesures disciplinaires sont possibles.

Comme pour la SST, notre équipe de direction est régulièrement informée de l'évolution de notre approche de la sécurité des transports, ainsi que des indicateurs suivis par les unités d'affaires.

#### En 2020

Des caméras de tableau de bord utilisant l'intelligence artificielle ont été testées en Amérique du Nord. Le programme pilote est toujours en cours et la grille d'évaluation est présentement à l'étude.

| Indicateur de performance         | Données consolidées de<br>GardaWorld pour 2021 |
|-----------------------------------|------------------------------------------------|
| Accidents de la route /100 000 km | 0,409                                          |

# Pratiques commerciales éthiques

Piliers du développement durable :  
Gouvernance et contrôle

**NOS OBJECTIFS GLOBAUX :  
AGIR AVEC INTÉGRITÉ,  
ASSURER UNE APPROCHE  
DE TOLÉRANCE ZÉRO POUR  
TOUTES LES FORMES DE  
POTS-DE-VIN ET DE  
CORRUPTION, FOURNIR  
DES MÉCANISMES DE  
GRIEF RIGOUREUX ET  
PROMOUVOIR LES NORMES  
LES PLUS ÉLEVÉES POUR LA  
PROTECTION DES DONNÉES.**

Nous attendons de nos employés qu'ils travaillent conformément à nos politiques et à nos formations et qu'ils traitent les autres avec respect, équité et dignité. Notre code d'éthique international définit des attentes claires quant à la façon de travailler et s'applique à tous nos employés. Il souligne que la façon de fournir des services est aussi importante que les services que nous fournissons. Comme nous l'avons souligné, nous proposons régulièrement aux employés des formations et des communications à propos du code d'éthique afin

de nous assurer qu'il fait partie intégrante de notre culture et de notre façon de penser au quotidien. Nos attentes vis-à-vis des fournisseurs sont documentées par le biais d'exigences, d'engagements et d'évaluations régulières afin de les aider à développer et à renforcer leurs relations avec nous.

## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Nous appliquons une politique de tolérance zéro pour toutes les formes de pots-de-vin ou de corruption, que le bénéficiaire soit un fonctionnaire ou un simple citoyen. Alors que les risques peuvent se manifester n'importe où, nous sommes conscients que la corruption présente un risque particulièrement élevé pour certains secteurs et dans certaines régions. C'est pourquoi nous prenons très au sérieux notre responsabilité de communiquer une approche de tolérance zéro à nos employés, contractuels et fournisseurs.

Notre code d'éthique international interdit explicitement de s'engager dans la corruption sous quelque forme que ce soit. Il stipule clairement que les employés ne doivent jamais offrir, proposer, promettre, recevoir ou solliciter un paiement irrégulier ou s'engager dans une quelconque forme de versement illicite. Chaque employé doit se conformer aux conditions de tous les appels d'offres et processus de soumission gouvernementaux et éviter de s'engager dans toute transaction irrégulière en relation avec les gouvernements, quelles que soient les circonstances. Une formation adaptée est proposée aux employés dont l'emplacement ou le rôle est considéré comme présentant un risque plus élevé de pots-de-vin et de corruption.

## Suite

### Pratiques commerciales éthiques

#### GRIEFS ET DÉNONCIATION

La dénonciation est reconnue comme un outil important dans la prévention et la détection de la corruption et de toute autre forme de malversation. En révélant des actes répréhensibles au sein d'une organisation, les lanceurs d'alerte peuvent éviter des dommages, protéger les droits humains, contribuer à sauver des vies et préserver l'État de droit. La nature clandestine des comportements corrompus signifie qu'ils peuvent ne jamais être révélés, à moins que les cas ne soient signalés par des personnes qui les découvrent dans le cadre de leur travail.

Conformément à notre engagement à maintenir les normes éthiques et professionnelles les plus élevées, nos intervenants internes et externes sont vivement encouragés à faire part de leurs inquiétudes concernant tout manquement à l'éthique, soit directement par l'entreprise, ses employés, dirigeants ou administrateurs, soit indirectement par les syndicats, contractuels ou fournisseurs.

C'est dans cette optique que nous avons établi une politique complète de dénonciation qui vise à gérer la réception, la consignation et le traitement des plaintes et des préoccupations au sujet des activités considérées comme illégales, malhonnêtes, contraires à l'éthique ou autrement inappropriées. La politique de dénonciation explique notamment comment utiliser les canaux de communication internes et externes pour faire part de ces

préoccupations en toute confidentialité et de manière anonyme (si désiré), sans crainte de représailles d'aucune sorte. La politique de dénonciation est disponible sur le site Web de l'entreprise à l'adresse <https://www.garda.com/fr/servicedassistanceethique>.

#### CONCURRENCE LOYALE

Nous croyons en un environnement libre et équitable où la concurrence est honnête et basée sur l'intégrité, la qualité des produits, le prix et le service à la clientèle. Nous respectons sans réserve les lois sur la concurrence de chaque pays dans lequel nous opérons.

Comme le stipule notre Code d'éthique, notre entreprise continuera à livrer une concurrence vigoureuse et indépendante. Toutefois, cette priorisation de la performance ne se fera jamais au détriment d'un comportement éthique. Nous n'utiliserons pas de tactiques de marketing ou de publicité trompeuses, ni de méthodes de négociation inappropriées pouvant être interprétées comme un moyen d'intimider ou de forcer un client à acheter un produit ou un service. De même, nous ne participerons jamais à des cartels ou à d'autres procédés visant à restreindre ou à entraver la concurrence loyale.

#### UTILISATION RESPONSABLE DES DONNÉES

Le contrôle et la surveillance efficaces des risques liés à la sécurité de l'information sont des éléments essentiels de la gouvernance d'entreprise et des pratiques commerciales responsables, en particulier considérant l'accélération de la tendance à la numérisation dans tous les secteurs. Comme pour la plupart des entreprises, la gestion de données et leur sécurité constitue une part importante des opérations quotidiennes. Nous comprenons l'importance du respect de la vie privée et nous nous engageons à protéger les données personnelles de nos clients. Nos procédures sont conçues pour répondre à certaines des réglementations les plus strictes au monde en matière de protection des données, notamment la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels et des documents électroniques (« LPRPDE ») et le Règlement général européen sur la protection des données (RGPD). Nous adhérons également à toutes les autres législations connexes applicables. Notre approche est guidée par nos dix principes de confidentialité, détaillés sur notre site Web, ainsi que par notre code d'éthique, qui définit nos engagements envers nos employés, clients et autres parties impliquées sur l'utilisation de leurs données.

# Personnes et communautés



# Protéger toutes les composantes de la société

Piliers du développement durable :  
Gouvernance et contrôle

**NOTRE OBJECTIF GLOBAL :  
FAIRE PREUVE DU PLUS  
GRAND RESPECT POUR LES  
DROITS HUMAINS, JOUER  
UN RÔLE DE PREMIER PLAN  
DANS LA PROTECTION  
CONTRE TOUTE FORME  
D'ABUS ET PROMOUVOIR  
UNE PLUS GRANDE  
PROTECTION DANS LA CHAÎNE  
D'APPROVISIONNEMENT.**

Étant une entreprise de sécurité mondiale comptant plus de 120 000 employés, nos activités comportent intrinsèquement des risques liés aux droits humains, eux-mêmes associés à un ensemble de risques commerciaux et sociétaux. En respectant et en promouvant les droits humains reconnus internationalement, nous pouvons nous assurer que le travail est une source non seulement de revenus, mais également de dignité et de motivation pour les personnes que nous employons. Nos clients, employés, gouvernements et autres parties d'éthique n'en attendent pas moins de nous.

Les éléments essentiels du contrôle et de la diligence en matière de droits humains sont les suivants :

- s'engager globalement en faveur des droits humains
- évaluer l'impact des activités de l'entreprise sur les droits humains
- intégrer ces valeurs et cultures
- suivre les performances et les communiquer

Nous ne tolérons aucune forme de traite des êtres humains, de travail des enfants ou d'esclavage, y compris le travail forcé ou sous contrainte de quelque nature que ce soit. Nous sommes particulièrement vigilants quant aux risques encourus par nos opérations et avons développé des systèmes nous permettant d'appliquer des pratiques d'emploi équitables dans toute l'organisation. Nous adhérons aux meilleures pratiques en gestion des risques liés aux droits humains et notre approche s'inspire à la fois des principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail et de notre adhésion

fondatrice à l'Association du Code de conduite international (ICoCA), une initiative multipartite créée en 2013 pour assurer que les fournisseurs de services de sécurité privée respectent les droits humains et les lois humanitaires.

Avec les autres signataires, nous affirmons qu'il nous incombe de respecter les droits humains et de remplir nos responsabilités humanitaires envers toutes les personnes affectées par nos activités commerciales, notamment le personnel, les clients, les fournisseurs et la population de la région dans laquelle les services sont fournis. Nous reconnaissons également l'importance de respecter les différentes cultures rencontrées dans le cadre de notre travail, ainsi que les personnes avec lesquelles nous entrons en contact du fait de ces activités.

## Suite

### Protéger toutes les composantes de la société

En qualité de signataire du Code, de membre pleinement certifié de l'ICoCA et d'entreprise soutenant les ODD des Nations unies, nous avons été en mesure de développer une culture reposant sur un solide comportement éthique. Notre travail avec l'ICoCA, ainsi que l'utilisation de ses conseils et outils, s'est avéré inestimable pour promouvoir ces normes éthiques et réglementaires élevées. En outre, l'obligation de fournir des preuves de conformité au Code pour être éligible à de nombreux contrats de sécurité d'État nous a permis de devenir un leader dans les services de sécurité pour les secteurs diplomatique et humanitaire. Par ailleurs, nous avons été à même de constater un chevauchement croissant entre la gestion des risques et la conduite éthique.

En plus de l'ICoCA, nous avons de nombreux processus et procédures en place pour identifier et gérer efficacement les problèmes potentiels liés aux droits humains, et nos unités d'affaires ont adapté leur approche à cet égard en fonction de leur niveau d'exposition et de risque.

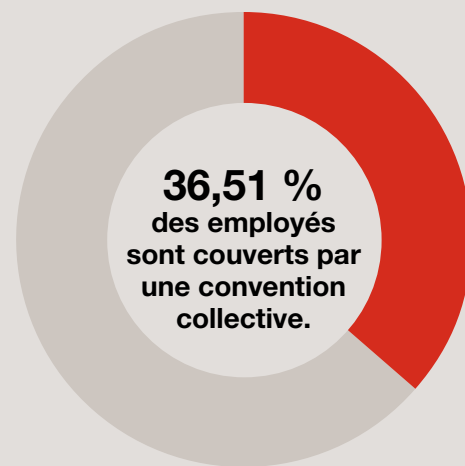
Grâce à son adhésion à de multiples normes et principes internationaux, notre unité d'affaires œuvrant au Moyen-Orient et en Afrique a établi une approche formalisée dans la gestion des impacts potentiels sur les droits humains. Elle participe

notamment au Pacte mondial des Nations unies, et ses engagements sont soutenus par un plan d'action visant la progression de principes mondialement reconnus liés aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Sous l'autorité de son comité de surveillance, l'unité d'affaires a également mis en place un groupe de travail sur les entreprises et les droits humains, qui est responsable de la surveillance et de la sensibilisation aux questions relatives aux droits humains.

Par ailleurs, deux de nos unités d'affaires ont obtenu une certification ANSI/ASIS PSC-1 pour leurs opérations dans le monde entier et doivent ainsi se soumettre à des vérifications et audits réguliers sur leurs pratiques en matière de droits humains.

#### LIBERTÉ D'ASSOCIATION

La liberté d'association est un droit humain fondamental proclamé dans la Déclaration universelle des droits humains, et nous avons le plus grand respect pour la liberté d'association de nos employés. Dans l'ensemble de nos activités, de l'Afrique de l'Est aux 26 syndicats différents représentant les agents des Services de sécurité aux États-Unis, en passant par la syndicalisation des agents au Canada, nous nous assurons que le droit à une convention collective est pleinement protégé.



POURCENTAGE D'EMPLOYÉS COUVERTS  
PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE.

#### CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La chaîne d'approvisionnement englobe l'achat de biens et de services autant pour un usage interne que pour l'exécution de contrats avec des clients. Alors que dans le cadre de nos propres activités nous assurons le respect des normes les plus élevées en matière de protection des droits humains, nous reconnaissons également notre responsabilité d'avoir, dans la mesure du possible, un impact positif sur les pratiques de ceux avec lesquels nous interagissons.



## Suite

## Protéger toutes les composantes de la société



POURCENTAGE DE CONTRATS COMPORTANT DES CLAUSES RELATIVES AUX DROITS HUMAINS

Nous avons mis en place des politiques de sélection et de gestion des fournisseurs ainsi que de diligence raisonnable qui prévoient des mécanismes de vérification et de sélection des partenaires commerciaux existants et potentiels. Elles tiennent compte des risques pour la réputation, et comprennent des politiques de diligence raisonnable spécifiques aux pots-de-vin et à la corruption. L'entreprise étend plusieurs de ses normes relatives aux droits de l'homme et à la santé et sécurité à ses fournisseurs et autres tierces parties.

Dans l'ensemble de nos opérations, nous avons renforcé l'engagement avec la chaîne d'approvisionnement sur un certain nombre de questions, en nous assurant que nous avons une image précise du risque ainsi que des comportements qui l'affectent :

- Nos services de transport de valeurs au Canada discutent présentement avec leurs fournisseurs afin d'obtenir des données précises sur différents aspects liés à la diversité et aux droits de la personne à travers la chaîne d'approvisionnement.

- Nos services américains de transport de valeurs travaillent à identifier un consultant externe qui procédera à des vérifications afin de s'assurer que tous les fournisseurs respectent les directives appropriées en matière de diversité.
- Nos services de sécurité au Canada concentrent leurs efforts sur l'engagement de leurs fournisseurs face au développement durable, avec pour objectif que tous les accords arrivant à échéance en 2021 et au-delà fassent l'objet de discussions claires afin de mettre l'accent sur le développement durable.

Si l'augmentation de l'engagement entre les unités d'affaires et les fournisseurs est une étape extrêmement positive, nous avons néanmoins cherché à accroître le nombre d'évaluations menées à propos de la chaîne d'approvisionnement. Avec ces progrès significatifs dans la surveillance des risques et des développements de la chaîne d'approvisionnement, nous augmentons la protection de notre entreprise et de tous les intervenants. Cependant, comme pour la plupart de nos efforts en matière d'ESG et de développement

durable, nous reconnaissons que nous pouvons continuer à nous améliorer et nous continuerons à favoriser un engagement plus poussé avec les fournisseurs et à développer notre diligence raisonnable des pratiques de la chaîne d'approvisionnement.

#### Conformité à la loi britannique sur l'esclavage moderne

Les services de sécurité de GardaWorld Moyen-Orient et Afrique publient une déclaration détaillée conforme aux exigences de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne, qui stipule que l'unité d'affaires s'engage à assurer qu'il n'y a pas d'esclavage moderne ou de trafic d'êtres humains dans ses chaînes d'approvisionnement ou dans toute autre partie de ses activités. Ses principaux programmes et politiques reflètent son engagement à agir de manière éthique et intègre dans toutes ses relations commerciales et à mettre en place et appliquer des systèmes et des contrôles efficaces pour s'assurer que l'esclavage et la traite des êtres humains n'ont lieu nulle part dans ses chaînes d'approvisionnement.

NOMBRE D'ÉVALUATIONS DE DILIGENCE RAISONNABLE - CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

| Indicateur de performance                                             | Données consolidées de GardaWorld pour 2021 |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Évaluations de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement | 1 476                                       |

# Le développement de nos gens

Piliers du développement durable :  
Personnes et communautés

## NOTRE OBJECTIF GLOBAL : DÉVELOPPER NOTRE PERSONNEL

Notre culture favorise le respect et l'intégration en élaborant des politiques visant à soutenir la réussite de tous les membres de notre équipe, peu importe qui ils sont et d'où ils sont originaires.

La diversité est non seulement un principe fondamental, mais aussi un objectif que nous nous efforçons d'atteindre chaque jour. En plus d'offrir l'égalité des chances, nous cherchons à assurer la pleine intégration de chaque employé dans son environnement de travail, indépendamment de son origine ethnique ou sociale, de sa race, de son sexe, de sa religion, de sa nationalité, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique distinctive. Offrir l'égalité des chances signifie également d'assurer un accès équitable aux opportunités internes telles que les promotions et les nominations. Nous savons que de solides pratiques de travail,

notamment des niveaux de rémunération appropriés qui encouragent la loyauté, des normes en matière de temps de travail et le respect des conventions collectives, se traduisent par une plus grande satisfaction et de meilleures performances pour les travailleurs, une meilleure rétention du personnel et une fidélité accrue à la marque, tant chez les employés que chez les clients.

## PRATIQUES DE TRAVAIL ET FORMATION

Nous nous engageons à respecter les meilleures pratiques internationales en matière de pratiques et de relations de travail, y compris l'adhésion aux conventions et aux cadres internationaux. Au Moyen-Orient et en Afrique, GardaWorld est signataire du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), dont l'un des principes centraux est l'adhésion à de solides pratiques de travail. Notre engagement en vertu de ces principes comprend le maintien de la liberté d'association et l'élimination de la discrimination

en matière d'emploi et de profession.

Lorsqu'un employé se joint à nous, il s'engage à respecter les valeurs de l'entreprise. Pour s'assurer que nos employés adhèrent pleinement à ces valeurs et les mettent en pratique, nous leur proposons un programme d'accueil et d'initiation complet et rigoureux. Ce programme comprend une présentation visant à familiariser le nouvel employé avec notre entreprise mondiale, notre histoire, les emplacements où nous opérons, le type de services que nous offrons, la structure de l'organisation et le rôle de l'employé au sein de l'entreprise et de son équipe. Un processus d'intégration fluide est vital et nous prenons des mesures pour nous assurer que c'est le cas. Aux États-Unis, par exemple, chaque employé des services de sécurité est contacté par différents membres de la direction à son 30<sup>e</sup>, 60<sup>e</sup> et 90<sup>e</sup> jour de travail pour discuter de tout enjeu et s'assurer que tout se passe bien.

## Suite

### *Le développement de nos gens*

Les formations en entreprise jouent un rôle clé en contribuant en permanence à l'instauration d'une culture de performance et de responsabilité par le biais de différentes formes d'apprentissage. Également, les gestionnaires jouent un rôle crucial en renforçant l'apprentissage et la croissance professionnelle des employés.

Nos programmes de formation portent sur le leadership, les ventes, les compétences professionnelles et les compétences générales, et sont offerts à tous les niveaux de l'organisation. Pour les postes sur le terrain, nous disposons également de programmes de formation spécialisés, axés sur les compétences opérationnelles et les connaissances spécifiques requises pour l'emploi.

Grâce à nos plateformes, les employés ont la possibilité d'apprendre et de se développer en permanence. En fin de compte, nous mettons l'accent sur l'engagement réciproque afin que les employés soient fiers de porter l'uniforme de GardaWorld et que nous soyons fiers d'investir en eux.

Pour nos collègues des services de sécurité du Moyen-Orient et de l'Afrique, c'est au cours des évaluations de rendement qu'une analyse des besoins en formation est effectuée. L'engagement du supérieur hiérarchique à gérer de manière proactive la croissance et le développement

professionnels de l'employé est essentiel dans ce processus. Toutes les lacunes identifiées sont prises en compte par le gestionnaire de la formation, qui voit à trouver et à organiser la formation nécessaire. Une fois la formation terminée, le gestionnaire de la formation assure un suivi auprès de l'employé et de son supérieur afin de mesurer l'efficacité de la formation.

Notre industrie est compétitive et se caractérise par un taux de roulement du personnel plus élevé que celui de nombreux autres secteurs. Nous reconnaissons l'importance de la gestion des talents comme l'un des facteurs clés soutenant la croissance de l'entreprise et assurant la continuité de nos activités dans un marché concurrentiel. Elle nous permet d'attirer et de retenir des candidats de haut niveau, de développer nos employés et de constamment anticiper les besoins futurs, tant au niveau local que mondial.

Pour les employés travaillant dans un environnement international, nos programmes de formation sur la culture locale mettent l'accent sur l'efficacité personnelle dans un contexte international, leur permettant d'opérer de manière efficace, confortable et sensible.

Nous offrons à nos employés une rémunération compétitive qui répond ou dépasse les normes du marché et les besoins quotidiens. Nous nous engageons à offrir un salaire décent à tous nos employés, dans tous les pays et régions où nous sommes présents.

En plus de salaires compétitifs, nous offrons à nos employés un éventail d'avantages sociaux, pouvant inclure des primes de recommandation, des prestations de soins de santé et une couverture dentaire pour les employés et leur famille.

# Supprimer les barrières à la diversité et à l'inclusion

Piliers du développement durable :  
Personnes et communautés

**NOTRE OBJECTIF GLOBAL :  
METTRE EN PLACE DES  
POLITIQUES ET DES  
PRATIQUES QUI ASSURENT  
QUE GARDAWORLD CONTINUE  
D'ÊTRE UNE ENTREPRISE  
ACCUEILLANTE POUR  
SES EMPLOYÉS ET SES  
COMMUNAUTÉS.**

Nous sommes fiers d'être un employeur qui respecte l'égalité des chances, qui traite ses employés avec dignité et respect et qui s'efforce de créer un environnement de travail reflétant la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons. Le prix Maurice Pollack nous a été décerné pour différentes initiatives visant à intégrer une main-d'œuvre ethnoculturelle diversifiée et à créer un accès égal à l'emploi. En effet, nous suivons un processus de recrutement transparent et non discriminatoire visant à employer des personnes hautement qualifiées, expérimentées et compétentes, avec pour objectif de maintenir un personnel aussi hautement compétent que diversifié.

Aux États-Unis, par exemple, l'un des principaux objectifs du comité national sur la diversité et l'inclusion des services de sécurité est d'assurer un afflux de candidats diversifiés. Au Canada, les services de sécurité ont établi des partenariats avec des associations externes pour promouvoir l'embauche de personnes autochtones, de nouveaux immigrants, de jeunes diplômés, de retraités et de femmes.

Le secteur de la sécurité est traditionnellement dominé par les hommes, une donnée que nous souhaitons changer. Chaque année, nous accueillons dans notre équipe de plus en plus de femmes, qui remettent en cause le statu quo et font preuve d'un professionnalisme et d'une compétence exceptionnels.

Bien entendu, la diversité ne se limite pas aux femmes, et nous nous sommes notamment engagés à aider les réservistes et les anciens combattants à trouver des carrières épanouissantes au sein de nos équipes. Plus de 10 000 réservistes

et anciens combattants se trouvent aujourd'hui dans nos rangs et nous permettent de bénéficier de leur expertise et de leur ambition.

Nous attachons une importance particulière à la création d'opportunités d'emploi accessibles, afin de donner aux personnes handicapées une chance de briller au sein de la communauté GardaWorld.

Dans cette communauté, il n'y a aucune place pour la discrimination. Nous voulons que nos employés soient fidèles à eux-mêmes et qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes, peu importe leur orientation ou leur identité sexuelle, leurs antécédents, la couleur de leur peau ou leur expérience.

Au cours des mois à venir, nous nous concentrerons sur la divulgation de données et de paramètres qui vont au-delà de la diversité des genres, conformément à notre conviction que la diversité se présente sous de nombreuses formes différentes.

## Suite

## Supprimer les barrières à la diversité et à l'inclusion

### HOMMAGE AUX FEMMES À L'OCCASION DU MOIS INTERNATIONAL DE L'HISTOIRE DE LA FEMME

Nous avons présenté les portraits de femmes qui occupent des postes traditionnellement considérés comme réservés aux hommes. L'objectif était d'inspirer les employées et de démontrer qu'aucun emploi n'est inaccessible dans notre entreprise.

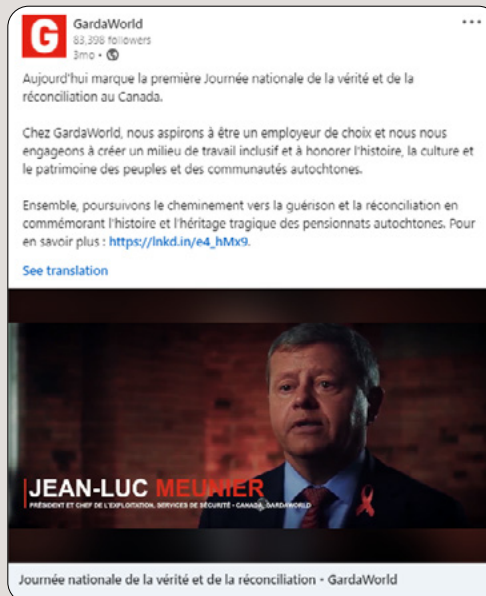


CAMPAGNE DU MOIS DE L'HISTOIRE DES FEMMES  
PRÉSENTANT CERTAINES DES FEMMES  
INSPIRANTES À L'EMPLOI DE GARDAWORLD

### NOUS AVONS SOULIGNÉ LA PREMIÈRE « JOURNÉE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION » AU CANADA

Afin de reconnaître et de rappeler l'importance d'honorer les enfants disparus et les survivants des pensionnats canadiens, l'équipe des Communications mondiales a collaboré avec les dirigeants de Services de sécurité Canada pour produire plusieurs vidéos soulignant notre engagement à soutenir les communautés autochtones du Canada. Ces vidéos ont été diffusées les 29 et 30 septembre dans le cadre d'une campagne nationale lancée sur toutes nos plateformes numériques.

Nous sommes fiers d'employer des membres des Premières nations dans le cadre de partenariats avec 19 d'entre elles. Nous offrons une formation et des services de soutien pour que tous puissent exceller ensemble en tant qu'équipe et en tant qu'organisation.



MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT ET CHEF DE  
L'EXPLOITATION, SERVICES DE SÉCURITÉ -CANADA  
À L'OCCASION DE LA JOURNÉE VÉRITÉ ET  
RÉCONCILIATION

« Merci de la part de  
notre Nation de  
sensibiliser et d'éduquer  
les gens à une journée  
aussi importante de  
l'histoire. Demain sera  
une journée de  
recueillement et nous  
donnera l'occasion de  
réfléchir à l'histoire  
tragique des pensionnats  
et d'honorer leurs  
survivants. Il s'agit d'un  
petit pas dans le long  
parcours qui nous attend.  
Merci, GardaWorld, de  
prendre part à la réflexion  
en cette journée. »

– Crystal Young,  
présidente et chef de  
direction du McKay Métis  
Group

## Suite

## Supprimer les barrières à la diversité et à l'inclusion

**Inclusion des Premières Nations**

GardaWorld a été fondée en 1995, un an avant que le dernier pensionnat autochtone du Canada, situé en Saskatchewan, ne ferme ses portes. Cette fermeture marquait la fin officielle de l'un des chapitres les plus sombres de l'histoire du Canada, où des milliers d'enfants autochtones ont été arrachés à leur foyer et amenés dans des écoles religieuses parrainées par le gouvernement et bâties pour les assimiler à la culture euro-canadienne. Cependant, leur détresse est loin d'être terminée.

Nous sommes une organisation mondiale dont le siège social se trouve à Tiohtià:ke (Montréal) et qui possède des bureaux sur plusieurs continents. Alors que l'inclusion des Autochtones est une cause que nous défendons depuis plus de vingt ans, il y a huit ans nous avons adopté ce que l'on appelait alors la Stratégie nationale de partenariat autochtone, qui comprenait une liste de sept principes directeurs visant à bâtir des ponts avec les communautés à travers le Canada.

Nous savions qu'il nous restait encore beaucoup à faire lorsque nous avons été honorés par la Society of Wood Buffalo Employment & Career Training en 1999 pour avoir assuré la représentation des Autochtones de la communauté du nord de l'Alberta et leur accès égal à la main-d'œuvre.

Alors que nous continuons à prendre la pleine mesure du parcours des peuples autochtones et des nombreux obstacles sociaux, environnementaux, politiques et économiques auxquels ils sont encore confrontés, nous avons le devoir de nous éduquer afin de devenir de meilleurs alliés et de favoriser une société plus équitable.

À bien des égards, l'année 2021 a permis de franchir une étape importante dans la compréhension de notre parcours collectif vers la réconciliation. Le 30 septembre a marqué la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada, en hommage aux enfants décédés alors qu'ils fréquentaient les pensionnats autochtones, ainsi qu'aux survivants, aux familles et aux communautés qui sont toujours affectés par l'héritage du système des pensionnats autochtones. La création de ce nouveau jour férié fédéral a été approuvée par le Parlement quelques jours après que la Première Nation Tk'emlúps te Secwépemc a confirmé la découverte des restes de 215 enfants sur le site d'un ancien pensionnat à Kamloops, en Colombie-Britannique.

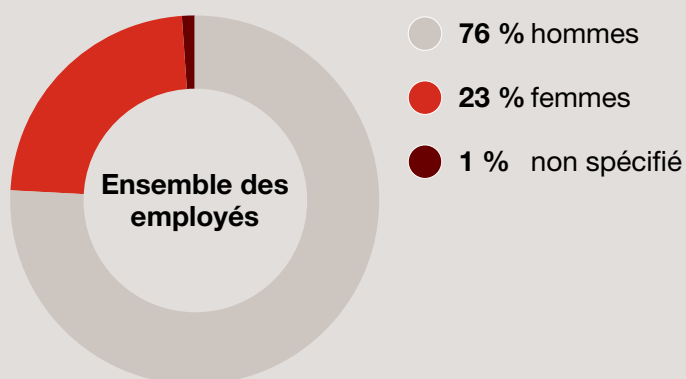


CAMPAGNE DE LA JOURNÉE NATIONALE DES PEUPLES AUTOCHTONES METTANT À L'HONNEUR LES EMPLOYÉS AUTOCHTONES DE GARDAWORLD

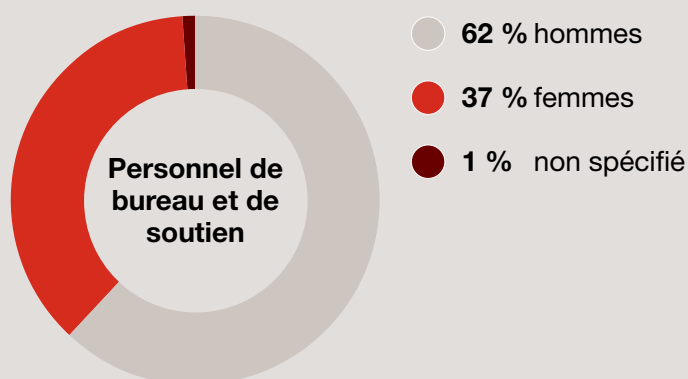
*Suite*

*Supprimer les barrières à la diversité et à l'inclusion*

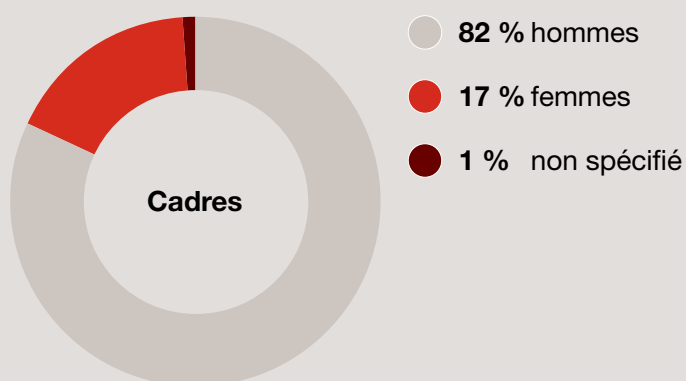
## Diversité: Répartition des employés



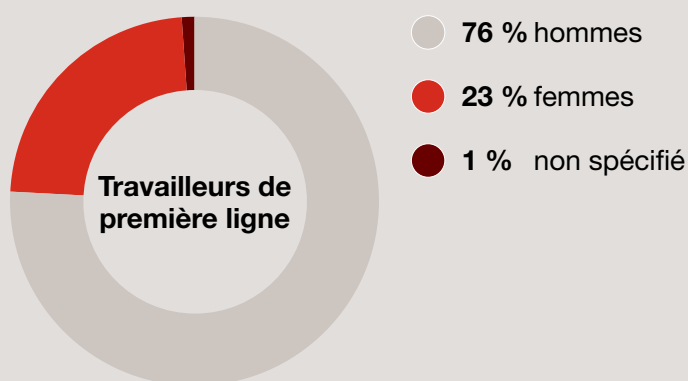
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS



PERSONNEL DE BUREAU ET DE SOUTIEN



CADRES



TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE

# Améliorer la santé et le bien-être

Piliers du développement durable :  
Personnes et communautés

## **NOTRE OBJECTIF GLOBAL : CULTIVER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL OÙ LES EMPLOYÉS SONT HEUREUX ET PRODUCTIFS.**

Plus de 120 000 employés sont les principaux responsables de notre succès, et leur santé et bien-être sont d'une importance capitale pour nous. Les initiatives que nous prenons en ce sens sont le prolongement de nos efforts pour faire respecter les normes de sécurité les plus élevées, qui sont inextricablement liées au bien-être des employés.

Dans le cadre de différentes politiques de santé et sécurité, nous reconnaissons l'importance des considérations relatives à la santé mentale, comme le stress et le stress post-traumatique, ainsi qu'à la santé physique. Pour nos employés, le bien-être passe aussi par le fait d'être appréciés et de savoir qu'en tant qu'employeur, nous les aiderons à s'épanouir et à réussir leur carrière. La santé mentale est de plus en plus considérée comme une composante essentielle des principes ESG et de l'engagement des employés, car nous estimons qu'elle est au cœur de nos efforts pour assurer la satisfaction et la productivité de nos employés.

De plus en plus, par exemple, pour nos équipes corporatives au Moyen-Orient, nous prenons soin de nos employés et des membres de leur famille immédiate par le biais d'un programme d'aide aux employés (PAE). Grâce au PAE, des informations pratiques et des conseils sur différents thèmes sont disponibles gratuitement par téléphone et par courriel, et des conseils sont offerts à l'heure et à l'emplacement qui conviennent à la personne concernée. Le PAE peut fournir un soutien sur une vaste étendue de questions professionnelles et personnelles dans des domaines tels que les relations humaines ou de couple, l'éducation des enfants, le stress, les changements de vie, le deuil, la pression sur le lieu de travail, l'estime de soi et la confiance, la poursuite d'intérêts personnels et la santé physique. Le cas échéant, des orientations vers des ressources financières ou juridiques locales sont également offertes.

## Suite

### Améliorer la santé et le bien-être

Aux États-Unis et au Canada, nous avons mis en place un programme d'engagement des employés pour notre équipe de transport de valeurs intitulé **On s'occupe les uns des autres**. Ce programme met en œuvre dans les succursales des initiatives qui reposent sur trois piliers : la sécurité, le travail d'équipe et la reconnaissance. Les activités et les communications du programme sont axées sur la création et le renforcement de la culture et du bonheur au travail, en dehors des avantages sociaux traditionnels, l'objectif étant d'aider nos employés à rester prudents, heureux et épanouis. Les initiatives comprennent des concours visant à renforcer l'esprit d'équipe, des infolettres trimestrielles soulignant les faits saillants du travail de nos équipes et de nos employés, un mur numérique de la renommée et un programme de reconnaissance de l'ancienneté.

Pour favoriser la santé physique et mentale, des tarifs préférentiels sont également proposés pour les abonnements à des salles de sport et à des séances d'exercice en ligne. Nous encourageons le personnel de tous niveaux à participer à des activités telles que le Jerusalem Dance Challenge, un défi de danse en ligne auquel se sont jointes des entreprises du monde entier, et la course Famijeunes, qui permet de collecter des fonds pour l'association caritative Famijeunes à Montréal.

Aux États-Unis, en plus du programme PAE offert aux employés et à leur famille immédiate vivant sous le même toit, les membres de

notre équipe de transport de valeurs ont accès à des programmes visant à favoriser leur bien-être physique et mental. Grâce à AETNA, notre plan de soins de santé, les employés ont accès à des programmes préventifs spécialisés pour répondre à des problèmes de santé spécifiques et à des soins médicaux préventifs facultatifs sans frais ou à un coût faible. Nous parrainons également la participation des employés à des événements externes liés à la santé, comme des courses à pied ou des sports d'équipe. Au Canada, nous offrons l'accès à LifeSpeak, une plateforme de bien-être qui contient des modules et des articles d'experts qui aident les employés à se concentrer sur leur santé mentale, et à des activités de déjeuner-causerie.

Démontrer notre reconnaissance envers nos employés est un élément important de notre culture. Au Canada, au cours de la troisième semaine de septembre, toute l'équipe de directeurs a fait le tour de nos bureaux pour célébrer la Semaine nationale d'appréciation de la sécurité.

Le mois de novembre est entièrement consacré à la reconnaissance des employés qui ont gravi les échelons de notre

entreprise. Pendant le temps des Fêtes, la direction se fait un devoir de faire le tour de nos bureaux pour remercier nos employés. Nous considérons qu'il est particulièrement important de souligner les accomplissements d'employés exemplaires et les histoires que les succursales souhaitent partager, ce que nous faisons par le biais de contenu en ligne et d'infolettres régulières. L'objectif est de soutenir le moral, d'encourager l'esprit d'équipe et d'inciter les gens à continuer de faire du bon travail.

Nous sommes également fiers de nos employés de longue date. Chaque année, le Transport de valeurs reconnaît l'ancienneté de ces employés en leur remettant un insigne spécialement conçu à cet effet et en leur témoignant une reconnaissance individuelle de la part de la direction de la succursale et de la région. Les employés sont honorés à chaque 5<sup>ème</sup> anniversaire de leur emploi. De plus, à leur 25<sup>ème</sup> anniversaire, les employés sont récompensés par l'équipe de direction et invités à un dîner et à une cérémonie de remise de prix organisés par notre chef de la direction, Stephan Crétier.



# Communautés – Soutenir la prospérité

Piliers du développement durable :  
Personnes et communautés

**OBJECTIFS GLOBAUX :  
S'ENGAGER DE MANIÈRE  
PRODUCTIVE AVEC TOUTES  
LES COMMUNAUTÉS DANS  
LESQUELLES NOUS OPÉRONS,  
PROMOUVOIR LA PROSPÉRITÉ  
DANS TOUS NOS SITES ET  
CONTRIBUER À DES ŒUVRES  
DE BIENFAISANCE.**

Dans toutes nos opérations, nous visons à établir des partenariats solides avec les communautés dans lesquelles nous travaillons. L'engagement actif avec les communautés est un élément essentiel de notre permis social d'exploitation. Toujours en plaçant notre rôle de sécurité au premier plan, nous nous engageons à améliorer le développement durable et le bien-être économique de ces communautés. Notre personnel est, dans la mesure du possible, le reflet des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Nous soutenons activement les initiatives sociales et les projets caritatifs qui favorisent la santé, l'éducation et la sécurité de ces communautés et nous sommes très fiers d'avoir un impact positif dans le monde entier.

Alors que notre présence mondiale se développe, nous évaluons constamment notre impact sur les communautés qui nous entourent et sa conformité à notre stratégie et à nos valeurs. Nous cherchons à promouvoir des pratiques durables et à soutenir les communautés locales partout où nous sommes présents. Avec plus de 120 000 employés dans 35 pays, notre engagement communautaire est guidé par les notions de respect, de prospérité et de responsabilité.

## Suite

### Communautés - Soutenir la prospérité



RWANDA – AFFICHE D'INFORMATION SUR LE CANCER DU COL DE L'UTÉRUS



RWANDA, CENTRE DE SANTÉ MAYANGE – DÉPISTAGE POUR LE CANCER DU COL DE L'UTÉRUS

#### Cancer du col de l'utérus au Rwanda: éduquer, traiter et dépister

Nous sommes devenus le principal partenaire pour la mise en place de BIO Ventures for Global Health (BVGH) dans le cadre du programme Educate, Screen and Treat (EST) consacré au cancer du col de l'utérus. En partenariat avec le Ministère de la Santé et le Centre Biomédical du Rwanda, le programme a permis à 5000 femmes d'accéder au test de dépistage du cancer du col de l'utérus dans le district de Bugesera au Rwanda en septembre 2021.

Plus précisément, nous avons :

- Fourni des chauffeurs et des moyens de transport pour tous les échantillons de dépistage collectés dans les 14 centres de santé.
- Développé, imprimé et distribué tout le matériel de communication imprimé associé au programme, y compris les affiches, les cartes d'information et les dépliants pour les agents de santé communautaires.
- Recruté un membre de l'équipe pour se dévouer au projet et fournir un soutien logistique et administratif sur le terrain.
- Apporté des contributions financières d'un montant total de 50 000 dollars américains.

## Suite

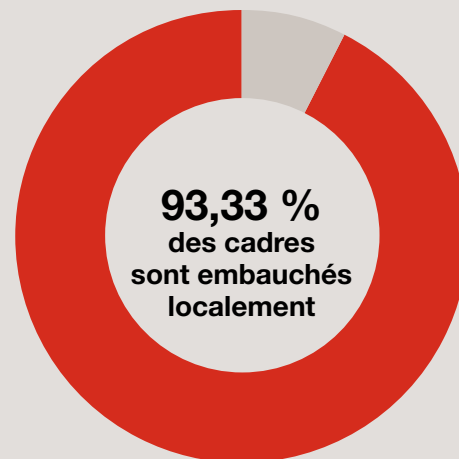
### Communautés - Soutenir la prospérité

#### IMPLICATION LOCALE

Nous nous engageons à contribuer à la croissance, à la stabilité et au développement durable des communautés en favorisant l'emploi, le développement professionnel et la sous-traitance de services au sein de ces mêmes communautés. Cet engagement est un facteur important non seulement pour avoir un impact économique positif sur une communauté, mais aussi pour assurer son adhésion et son soutien de nos pratiques commerciales.

#### INVESTISSEMENT SOCIAL

L'investissement social comprend les investissements financés par l'entreprise et les dons aux programmes communautaires, deux piliers essentiels de notre implication et de notre soutien aux communautés. En leur fournissant une expertise, un accès aux installations, une formation et d'autres ressources non financières, notre objectif est de créer une valeur partagée pour les communautés et de favoriser leur développement. Dans le monde entier, notre entreprise et nos collaborateurs ont soutenu des initiatives locales, notamment en appuyant les populations autochtones au Canada, les banques alimentaires à Denver, les abris Ewa'a aux EAU ou le Refuge au Royaume-Uni. Ces efforts nous permettent de faire une différence, nous en sommes convaincus.



POURCENTAGE DES CADRES EMBAUCHÉS  
LOCALEMENT

# Impact environnemental

# Une préoccupation croissante pour l'environnement

Piliers du développement durable :  
Impact environnemental

## **NOS OBJECTIFS GLOBAUX : RÉDUIRE NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET JOUER NOTRE RÔLE DANS LA CRÉATION D'UN AVENIR PLUS DURABLE.**

Nous nous engageons à créer une valeur durable à long terme en prenant des mesures proactives pour protéger l'environnement naturel de la planète et minimiser l'impact environnemental de nos activités commerciales dans le monde entier. En tant qu'une des plus grandes entreprises privées de services de sécurité au monde, nous reconnaissons notre responsabilité dans la préservation et la promotion des meilleures pratiques de sécurité et de développement durable afin de réduire notre impact sur l'environnement.

Dans un secteur qui n'est pas traditionnellement associé à un impact négatif important sur l'environnement, ou à des dommages environnementaux spécifiques, nous nous sommes concentrés ces dernières années sur les aspects sociaux et de gouvernance de nos activités commerciales, là où se situent la majorité de nos points d'impact. Si ce rapport avait été publié il y a seulement cinq ans, suite à nos évaluations de matérialité de l'époque, les détails sur l'environnement et le climat auraient pu être sensiblement moins nombreux.

Les dernières années ont permis de constater que chaque entreprise, quelle que soit l'ampleur relative de sa contribution aux changements climatiques, a un rôle à jouer dans la création d'un avenir plus durable. Nous ne faisons pas exception. À l'instar de nos partenaires d'affaires et de nos clients, nous plaçons la question des changements

climatiques au premier plan de notre leadership commercial.

Au cours des années 2020 et 2021, nous avons fait d'importants progrès vers une gestion environnementale plus efficace, grâce à l'engagement de toutes les unités commerciales et, pour la première fois, à la collecte de données sur les émissions. Ces efforts nous permettront d'améliorer nos performances et d'atténuer notre impact dans les années à venir. En tant qu'entreprise, nous reconnaissons que nous devons également développer notre stratégie et notre approche de la collecte et de la communication des données avant les prochaines exigences réglementaires.

Par conséquent, en 2022, nous élaborerons et mettrons en place une politique environnementale formelle énonçant nos engagements et nos priorités, faisant ainsi progresser la gouvernance environnementale au cœur même de nos activités quotidiennes.

## Suite

### *Une préoccupation croissante pour l'environnement*

Conformément à notre modèle d'affaires, nos émissions directes émanaient principalement de la consommation d'énergie et du transport, plus précisément de notre parc automobile. Suite à des vérifications approfondies et à un travail effectués dans toutes les unités d'affaires, nous avons pu, pour la première fois en 2021, calculer les GES résultant des opérations de notre flotte.

#### **GES DU PARC AUTOMOBILE: 129 406 TONNES**

Les véhicules électriques et hybrides joueront vraisemblablement un rôle clé dans les efforts de transition, en particulier pour une entreprise comme la nôtre où la capacité de servir les clients est liée à notre flotte. Pour réduire notre impact actuel sur l'environnement, nous cherchons des moyens de devenir plus efficaces dans notre utilisation du carbone. Alors que dans certains

cas, cela entraînera des dépenses plus importantes à court terme, nous prévoyons de récolter les fruits de notre stratégie à plus long terme grâce à la diversification de notre parc automobile. Ces dernières années, nous avons tout d'abord répondu aux exigences réglementaires pour assurer que tous nos véhicules répondent aux normes d'émissions. C'est le cas pour tous les nouveaux véhicules des unités de transport de valeurs aux États-Unis et au Canada depuis 2013, ce qui, avec d'autres initiatives, a soutenu une réduction de notre consommation de carburant. Pour la période à venir, nous devenons plus proactifs car nous cherchons à aller au-delà des exigences réglementaires et à atténuer notre impact sur l'environnement grâce à une plus grande efficacité énergétique de notre flotte.

Nous chercherons à réduire nos émissions de carbone de notre flotte en explorant des options alternatives et respectueuses de l'environnement lorsque cela sera possible, comme l'utilisation de véhicules plus légers, une optimisation et une efficacité accrues des itinéraires, des logiciels de gestion de flotte, la réduction du nombre total de véhicules sur la route et le remplacement des véhicules éligibles par des alternatives hybrides et/ou électriques.

Nous louons également l'ensemble de notre flotte, ce qui nous offre une plus grande souplesse pour passer plus rapidement à une flotte plus efficace.



*Suite**Une préoccupation croissante pour l'environnement*

Tout en poursuivant nos efforts pour améliorer nos performances dans ce domaine, nous élargirons la portée de notre approche de l'environnement en mettant l'accent sur la consommation d'énergie et la gestion des déchets. La collecte de données et la participation active des unités d'affaires sont des moyens d'assurer une plus grande responsabilité envers l'environnement. Au cours de la période à venir, nous prendrons également les mesures suivantes pour ancrer davantage une approche plus respectueuse de l'environnement dans l'ensemble de l'organisation :

**Encourager la sensibilisation et la formation.**

Nous soutiendrons, conseillerons et aiderons nos employés, contractuels, clients et fournisseurs à comprendre l'impact que leurs actions et décisions peuvent avoir sur l'environnement.

**Diversifier notre flotte.**

Chaque fois que c'est possible, nous nous efforcerons de réduire nos émissions de carbone en explorant des options alternatives et plus respectueuses de l'environnement pour notre flotte.

**Promouvoir le recyclage.**

Nous encouragerons activement nos employés à recycler les matériaux lorsque cela est possible et nous nous assurerons que les déchets sont éliminés correctement.

**Réduire l'utilisation du plastique.**

Nous utiliserons des produits plus durables ou des alternatives respectueuses de l'environnement dans la mesure du possible.

**Réduire les émissions et augmenter l'efficacité.**

Nous chercherons à mettre en place des processus pour réduire l'empreinte de nos émissions.

**Fixer des objectifs et suivre les performances.**

Nous nous efforcerons d'améliorer notre approche du suivi et de la mesure de notre performance environnementale en rendant compte de nos progrès dans nos rapports de développement durable.

# Données

# Index du rapport

En raison du cycle de publication de ce rapport, les références à la GRI ci-dessous sont basées sur les normes en vigueur en 2020 et 2021. Dans les prochains rapports, toutes les références seront alignées sur

les normes révisées de la GRI. Bien que le tableau ci-dessous ne prétende pas se conformer à un quelconque cadre externe, il renvoie aux normes globales.

| Pilier stratégique              | Mesures                                                                         | ODD ONU       | GRI       | SASB         | Référence de la page |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|--------------|----------------------|
| <b>Sécurité et confiance</b>    | TRIR                                                                            | ODD ONU 3, 8  | —         | TR-RO-320a.1 | 37                   |
|                                 | LTIR                                                                            | ODD ONU 3, 8  | GRI 403   | TR-MT-320a.1 | 37                   |
|                                 | Pays avec comité national de santé et de sécurité                               | ODD ONU 3, 8  | GRI 403   | —            | 36                   |
|                                 | Accidents de la route / 100 000 km                                              | ODD ONU 3, 8  | —         | —            | 39                   |
|                                 | Véhicules équipés de logiciels intelligents                                     | ODD ONU 3, 8  | —         | TR-AU-250a.1 | 39                   |
| <b>Personnes et communautés</b> | Contrats de fournisseurs comportant des clauses relatives aux droits humains    | ODD ONU 8     | GRI 414   | CG-AA-430b.1 | 45                   |
|                                 | Évaluation de la diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement | ODD ONU 8     | GRI 414   | CG-AA-430b.1 | 45                   |
|                                 | Pourcentage d'employés couverts par une convention collective                   | ODD ONU 8, 10 | GRI 407   | —            | 44                   |
|                                 | Composition de la main-d'œuvre                                                  | ODD ONU 5, 10 | GRI 405   | SV-PS-330a.1 | 51                   |
|                                 | Pourcentage de cadres recrutés au sein de la communauté locale                  | ODD ONU 10    | GRI 202-2 | —            | 56                   |
|                                 | Causes caritatives et communautés locales                                       | ODD ONU 10    | —         | —            | 56                   |
| <b>Impact environnemental</b>   | Émissions de portée 1                                                           | ODD ONU 13    | GRI 305-1 | TR-RO-110a.1 | 59                   |

# Définitions

## MESURE

### Taux total d'incidents enregistrables (TRIR)

### Taux d'accidents avec arrêt de travail (LTIR)

### Pays avec comité national de santé et de sécurité

### Accidents de la route/100 000 km

### Nombre total d'heures de formation à la sécurité des transports

### % de véhicules avec un logiciel intelligent installé

### Couverture du programme d'assistance aux employés

### Pourcentage d'employés couverts par une convention collective

### Composition de la main-d'œuvre par genre

### % de contrats de fournisseurs comportant des clauses relatives aux droits humains

### Nombre d'évaluations de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement

### Causes caritatives et communautés locales

### % de gestionnaires expatriés (internationaux) opérant dans un pays étranger

### Émissions de la flotte

## MÉTHODOLOGIE

Nombre total de cas enregistrables x 200 000 / nombre total d'heures travaillées par tous les employés au cours de l'année couverte

Nombre total d'accidents avec arrêt de travail x 200 000 / nombre total d'heures travaillées par tous les employés au cours de l'année couverte

Nombre total de comités de santé et de sécurité. La couverture est exprimée en pourcentage de comités de santé et de sécurité spécifiques aux unités commerciales dans tous nos pays d'opération

(Nombre total d'accidents de la circulation/nombre total de kilomètres parcourus) x 100,000

Nombre total d'heures de formation à la sécurité des transports dispensées à l'ensemble des employés et des contractants

Pourcentage de la flotte avec un logiciel intelligent installé

Nombre total d'employés ayant accès à un programme d'assistance aux employés x 100 / Nombre total d'employés

Nombre total d'employés couverts par une convention collective en pourcentage du total des employés

La composition par genres de la main-d'œuvre est ventilée pour montrer la diversité des genres de tous les employés, des cadres, du personnel de bureau et de soutien et des travailleurs de première ligne

(Nombre total de contrats de fournisseurs comprenant des dispositions relatives aux droits humains / nombre total de contrats de fournisseurs) x 100

Nombre total d'évaluations de la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement réalisées au cours de la période de référence

Montant total \$ CA réinvesti dans les causes caritatives et communautés locales

(Nombre total de gestionnaires internationaux expatriés / Nombre total de gestionnaires) x 100

Les données internes sur le carburant ont été utilisées pour calculer les émissions générées par le transport dans le cadre de nos opérations. Les émissions ont été calculées conformément au protocole GHG.

**GARDAWORLD**

