



2021

# RAPPORT ESG

## LE PARCOURS ESG DE CINTAS

NOUS APPUYER SUR NOTRE **HISTOIRE**  
ET SUR NOS **RÉUSSITES** LORSQUE  
NOUS NOUS PRÉPARONS **POUR L'AVENIR**

**CINTAS** ESG



# FAITS SAILLANTS DE 2021

## FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT



Réduction de notre consommation totale d'énergie de **6,9 % par rapport à l'exercice 20**

Réduction de notre consommation d'eau de **5,1 % par rapport à l'exercice 20**



Nous avons détourné **94,4 %** de nos déchets des décharges grâce à divers efforts de réutilisation et de recyclage

## FAITS SAILLANTS SOCIAUX

Nous avons dépensé **387,7 millions de dollars** auprès de fournisseurs divers, ce qui représente **16,9 %** du total de nos dépenses auprès des fournisseurs - deux records pour l'entreprise



Réduction du Taux total d'incidents à déclarer (TTID) de nos employés partenaires à **1,70, le meilleur résultat jamais atteint par la société**

Don de **3,8 millions de dollars** d'EPI et d'autres produits de sécurité aux communautés locales pour soutenir les programmes liés à la COVID-19



## PRIX ET RECONNAISSANCES



Classée n° **410** dans le classement Fortune 500 de 2021, notre meilleur classement à ce jour



Reconnue comme l'un des « **Meilleurs employeurs pour la diversité** » par Forbes

Classée n° **6** sur la liste *Selling Power* des « **50 Best Companies to Sell For** »



Nommée « **Meilleur endroit où travailler pour l'intégration des personnes handicapées** » par le Disability Equality Index (indice d'égalité des handicaps)

## DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

Le présent rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) de 2021 de Cintas Corporation contient des déclarations prospectives. La loi de 1995 sur la réforme des litiges relatifs aux valeurs privées prévoit une sphère de sécurité contre les litiges civils pour les déclarations prévisionnelles. Les déclarations prospectives peuvent être identifiées par des mots tels que « estimations », « anticipe », « prédit », « projets », « plans », « s'attend », « a l'intention », « but », « cible », « prévision », « croit », « cherche », « ambitionne », « pourrait », « devrait », « peut » et « sera », ou les versions négatives de ces mots, termes et expressions similaires, ainsi que par le contexte dans lequel ils sont utilisés. Ces déclarations sont basées sur les attentes, les estimations et les projections actuelles de Cintas et ne sont valables qu'à la date où elles sont faites.

Vous ne devez pas vous fier indûment aux déclarations prospectives. Nous ne pouvons pas garantir que toute déclaration prospective se réalisera. Ces déclarations sont soumises à divers risques, incertitudes, hypothèses potentiellement inexacts et autres facteurs qui pourraient entraîner une différence entre les résultats réels et ceux présentés ou évoqués dans le présent rapport ESG. Les facteurs susceptibles de provoquer une telle différence comprennent, notamment : notre capacité à atteindre avec succès nos objectifs environnementaux et sociaux présentés dans ce rapport ESG dans les délais prévus, y compris notre objectif de gaz à effet de serre (GES) zéro net, en raison d'un certain nombre de risques et d'incertitudes, tels que : les changements de lois, de réglementations ou de politiques publiques; l'alignement de la communauté scientifique sur les approches de mesure; l'évolution de la technologie; la complexité des chaînes d'approvisionnement en matières premières

et l'adoption de pratiques et d'outils de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement; la qualité des infrastructures de recyclage et de gestion des déchets sur les marchés locaux; la volatilité des marchés des matériaux recyclés; les coûts d'investissement et d'exploitation de la mise en œuvre des technologies de recyclage et de gestion des déchets; et les risques, incertitudes et autres sujets évoqués dans notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice clos le 31 mai 2021 et dans nos rapports sur les formulaires 10-Q et 8-K que nous déposons auprès de la U.S. Securities and Exchange Commission des États-Unis. Cintas ne s'engage pas à publier des révisions des déclarations prospectives ou à les mettre à jour, que ce soit à la suite de nouvelles informations ou pour refléter des événements, des circonstances ou tout autre développement imprévu survenant après la date à laquelle ces déclarations sont faites, sauf si la loi l'exige. Les risques et incertitudes décrits dans

le présent document ne sont pas les seuls auxquels nous pouvons être confrontés. D'autres risques et incertitudes actuellement inconnus de nous ou que nous considérons actuellement comme non significatifs peuvent également nuire à nos activités. Les investisseurs ne doivent pas interpréter la divulgation d'un facteur de risque comme signifiant que le risque ne s'est pas encore matérialisé.

Les objectifs de l'entreprise présentés dans ce rapport ESG sont des aspirations et non des garanties ou des promesses que ces objectifs seront atteints. Les statistiques et les indicateurs relatifs aux questions ESG sont des estimations et peuvent être basées sur des hypothèses ou des normes en développement.

L'inclusion d'informations liées à l'ESG ou d'autres informations dans ce rapport ne signifie pas que ces informations sont nécessairement importantes pour les investisseurs.

## TABLE DES MATIÈRES

### 2 À PROPOS DE CINTAS

2	Faits saillants de 2021	10	À propos de ce rapport
2	Déclarations prospectives	11	Nous sommes Cintas
3	Bienvenue	12	L'esprit fait la différence
4	Nos initiatives en matière de produits et services axés sur l'ESG	14	Collaboration avec parties prenantes
5	L'ESG est au cœur de Cintas	16	Notre réponse continue à la COVID-19
8	Message de notre PDG		

### 17 ENVIRONNEMENT

18	Environnement	29	Déchets et utilisation des matériaux
20	Climat et énergie		
25	Intendance de l'eau		

### 31 SOCIAL

32	Notre personnel	43	Relations de travail
33	Diversité, équité et inclusion	45	Droits de la personne
35	Recrutement de talents	46	Sécurité et santé
36	Rétention de talents	49	Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
37	Rémunération	51	Diversité des fournisseurs
38	Performance et avancement	52	Communautés locales
39	Formation et développement		
41	Engagement des employés et des partenaires		

### 57 GOVERNANCE

58	Gouvernance de l'ESG	63	Cybersécurité, données et confidentialité des clients
60	Éthique et intégrité	64	Conformité réglementaire
61	Politique fiscale		
62	Politique publique		

### 65 ANNEXE

66	Définitions	71	Index GRI
67	Remarques et méthodologies	78	Index du SASB
68	Calculs référencés		

# BIENVENUE

Bienvenue dans notre rapport environnemental, social et de gouvernance (ESG) de 2021, le dernier rapport annuel dans lequel nous partageons notre parcours ESG, y compris nos performances, nos succès et nos opportunités, avec nos actionnaires, nos clients, nos employés partenaires, les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et les autres parties intéressées.

Comme nous nous sommes engagés à le faire en 2020, nous avons élargi notre reddition de comptes cette année pour inclure des données supplémentaires et plus de détails sur notre parcours ESG. Le rapport de 2021 comprend :

- Initiatives en matière de climat et d'énergie
- Interactions avec l'eau
- Innovations en matière de matériaux et de déchets
- Chaîne d'approvisionnement durable
- Efforts en matière de diversité et d'inclusion
- Développement des employés et des partenaires
- Stratégie en matière de sécurité et de santé
- Positions sur les droits de la personne et les droits du travail

- Fondements de la gouvernance, de l'éthique et de l'intégrité

À mesure que nous progressons dans notre parcours ESG, nous prévoyons de continuer à développer nos rapports, nos idées et nos analyses dans les éditions futures de notre rapport ESG annuel.

Merci de l'intérêt que vous portez à Cintas. Nous vous invitons à en savoir plus sur nos initiatives liées à l'ESG dans l'aperçu qui suit.



# NOS INITIATIVES EN MATIÈRE DE PRODUITS ET SERVICES AXÉS SUR L'ESG

Nos produits et services sont créés dans une optique de durabilité et dans une mentalité de « Réduire, Réutiliser, Recycler ». Cette approche est intégrée dans toutes nos unités commerciales :

## LOCATION D'UNIFORMES



- Économies d'eau et d'énergie significatives par rapport au procédé traditionnel de lavage à domicile
- Les procédés exclusifs réduisent les besoins en produits chimiques de lavage, en eau et en énergie
- L'amélioration des processus réduit la quantité de charges de lavage
- Détergent respectueux de l'environnement

## SERVICES AUX ÉTABLISSEMENTS



- Proposer des produits certifiés Green Seal
- Fournir des produits chimiques « respectueux de l'environnement » (DfE)
- Produits sans emballage
- Les serviettes en microfibres réduisent le besoin de produits jetables
- Proposer des tapis de sol fabriqués à partir de 50 % de matières recyclées

## PREMIERS SECOURS ET SÉCURITÉ



- La gamme de produits répond aux besoins des clients en matière de santé et de bien-être
- Offrir une formation certifiée aux techniques de sauvetage
- Proposer des produits contenant des matériaux recyclés lorsque cela est possible
- Le système Waterbreak encourage les récipients réutilisables pour réduire ou éliminer l'utilisation de bouteilles en plastique
- Les centres de distribution recyclent les déchets en carton ondulé/plastique
- Dons d'EPI et d'articles de sécurité en surplus à diverses organisations caritatives

## PROTECTION CONTRE L'INCENDIE



- Les systèmes d'alarme et de suppression protègent les vies
- Les systèmes d'éclairage des sorties permettent une évacuation sûre en cas d'urgence
- Offrir un programme d'échange d'extincteurs
- Recycler le gaz Halon, les batteries scellées au plomb, l'aluminium, l'acier et le laiton des anciens extincteurs

## DESIGN COLLECTIVE



- Plus de 100 modèles d'uniformes fabriqués à partir de matériaux durables
- Tissu exclusif ComfortFLEX<sup>MC</sup> fabriqué à partir de polyester recyclé
- Regeneration Collection<sup>TM</sup> fabriqué à partir de bouteilles en plastique recyclées
- Collecte des vieux vêtements des clients et les transformation en fibre Martex
- Recyclage et réutilisation des vêtements en fin de vie

# L'ESG EST AU CŒUR DE CINTAS

Le concept de responsabilité sociale des entreprises a évolué au cours des dernières décennies. Alors que le concept traduisait autrefois l'engagement d'une entreprise en matière de philanthropie et de pratiques sociales responsables, il intègre désormais également son impact sur l'environnement, la manière dont elle se gouverne et dont elle contrôle la conformité. L'intérêt du public pour la stratégie globale des entreprises en matière environnementale, sociale et de gouvernance - ou ESG - est un concept relativement récent et en pleine évolution.

Chez Cintas, nous considérons notre entrée dans la reddition de comptes ESG officiels et le développement de notre stratégie ESG à l'échelle de l'entreprise comme les dernières étapes de notre progression.

Cela s'explique par le fait que bon nombre des concepts ESG fondamentaux que nous mesurons et rapportons aujourd'hui sont ancrés dans notre entreprise depuis des décennies. Ces fondements sont inhérents à notre culture d'entreprise et à notre état d'esprit « Réduire, Réutiliser, Recycler ».

Notre modèle économique durable est né il y a près de 100 ans, à l'origine même de l'entreprise, et n'a cessé d'évoluer dans tout ce que nous avons fait depuis. Ce développement n'est donc pas un saut radical pour nous. Il s'agit plutôt d'une évolution naturelle de nos pratiques commerciales de longue date.

## NOS ORIGINES

Les principes durables de l'entreprise remontent à nos origines, en 1929, pendant la Grande Dépression. Doc Farmer et sa femme Amelia, artistes de cirque au chômage, ramassaient les chiffons sales

que les entreprises locales avaient jetés, les ramenaient chez eux pour les laver et revendaient les chiffons propres aux entreprises de la région de Cincinnati. Sans le savoir, ils ont créé une économie circulaire locale et l'esprit de débrouillardise qui fait aujourd'hui la réputation de Cintas. Ils ont également créé notre modèle économique durable.

Au fur et à mesure de la croissance de l'entreprise, leur petit-fils, Richard « Dick » Farmer, a créé une activité florissante de location d'uniformes de travail en 1959. Il a mis en œuvre le même modèle économique et a offert aux entreprises une option facile, abordable et durable pour équiper leurs employés. En louant aux entreprises leurs uniformes, il s'est rendu compte que nous pouvions prolonger la durée de vie des



Doc et Amelia Farmer

vêtements, les laver et les sécher de manière plus responsable et durable que ne le feraient les employés chez eux, tout en préservant les ressources naturelles. Sa vision a lancé l'entreprise sur la voie de la réussite et a confirmé qu'une idée commerciale durable pouvait être couronnée de succès à l'époque moderne... une idée en avance sur son temps.

D'autres expansions dans les domaines des services aux établissements, des premiers secours et de la sécurité, ainsi que de la protection contre les incendies, sous la direction des PDG suivants - Bob Kohlhepp (1996-2003) et le fils de Dick, Scott Farmer (2003-2021) - ont approfondi le modèle économique. Les nouvelles offres de Cintas étaient fondées sur la réutilisation et le recyclage des produits en fin de vie et sur la réduction de l'utilisation

globale des ressources naturelles. Ils ont également introduit des produits et des services qui aident nos clients à garder leurs établissements, leurs employés et leurs clients plus propres, plus sûrs et plus sains.



Scott Farmer (PDG 2003-2021), Dick Farmer (PDG 1968-1996), Bob Kohlhepp (PDG 1996-2003)



Dick Farmer avec un employé partenaire en 1961

## QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

Dick Farmer - que nous considérons comme le fondateur de l'actuelle Cintas - a documenté et formalisé notre culture d'entreprise dans son livre *The Spirit Is The Difference* ([voir p. 12](#)). Sa philosophie est toujours d'actualité et constitue le fondement de notre activité.

*L'esprit fait la différence* est un manuel décrivant la manière dont nous gérons notre entreprise. Ses thèmes centraux sont la collaboration et le respect commun, tant pour nos concitoyens que pour le monde qui nous entoure. Le respect et la valorisation des uns et des autres et de leurs contributions à notre activité sont primordiaux. Au fil du temps, cela a conduit à un engagement fantastique des employés et des partenaires, à des taux de rétention élevés, à un programme de sécurité de classe mondiale et à une philosophie de gestion largement respectée. Tout cela a soutenu notre innovation permanente, qui a contribué à minimiser l'impact environnemental de notre activité.

Notre conviction inébranlable de faire ce qui est juste guide nos efforts pour favoriser un environnement favorable et inclusif pour tous nos employés partenaires. Ils sont pris en compte dans toutes nos décisions : nous examinons soigneusement les impacts potentiels sur eux, tout comme nous examinons les impacts potentiels sur notre activité globale. Notre attention et notre compassion s'étendent également aux personnes concernées par nos activités, notamment nos clients, nos fournisseurs, nos vendeurs et nos partenaires commerciaux.

Nous attendons des interactions éthiques avec toutes les parties prenantes ([voir p. 14](#)).

Nous insistons également sur le fait que nous sommes une entreprise citoyenne et un bon gestionnaire en nous gouvernant selon les principes fondamentaux de responsabilité, d'équité, de comportement éthique et de conformité.

En bref, nous pensons que nous menons nos affaires de la bonne manière.

## CINTAS D'AUJOURD'HUI

L'ingéniosité de Doc et Amelia et les activités axées sur l'environnement menées il y a près de 100 ans restent au cœur de notre entreprise en 2021. Au fur et à mesure de notre croissance, nous avons adopté des processus et des politiques visant à promouvoir la conduite de nos activités dans le respect des normes éthiques les plus strictes et à placer les personnes au centre de toutes nos décisions.

La croissance de nos activités a été soutenue par notre état d'esprit ESG. Aujourd'hui, Cintas :

- Intègre des pratiques durables dans l'ensemble de ses activités
- Prolonge la durée de vie des biens consommables afin de réduire leur impact environnemental global
- Nettoie les articles plus efficacement que le marché grand public et que nos concurrents<sup>1,2</sup>
- Offre des alternatives plus performantes et plus durables aux produits jetables ou à usage unique
- Offre des salaires compétitifs, des avantages sociaux étendus et un soutien permanent, des possibilités de formation et de développement à tous ses employés partenaires



- Soutient et promeut la santé, la sécurité et le bien-être de employés partenaires, ainsi que de clients et de leurs employés
- S'engage dans les communautés au sein desquelles elle exerce activités en possédant et en entretenant des biens immobiliers et des biens d'équipement, en étant des contribuables équitables et en soutenant les initiatives locales et les priorités communautaires.

Nous sommes fiers que notre histoire d'ingéniosité et d'innovation ait abouti à des pratiques de pointe et à une réduction continue de l'utilisation des ressources naturelles. La prise en compte des impacts environnementaux dans nos décisions commerciales s'est avérée être une stratégie fructueuse et bénéfique pour notre réussite financière.

Lorsqu'un client utilise les services de Cintas ou porte nos uniformes, il a choisi de minimiser son empreinte écologique. Parmi les quatre options disponibles sur le marché - Cintas, nos concurrents, les articles jetables ou les solutions de bricolage - Cintas est la plus efficace en termes d'énergie et d'eau, réutilise plus de matériaux et a besoin de moins de matières premières que les autres options.

Pour nos clients, cela signifie que nous les aidons à réduire leur empreinte écologique. Pour ceux qui envisagent des options de blanchisserie à domicile, le lavage et le séchage traditionnels à la maison utilisent en moyenne 84 % d'eau et 69 % d'énergie en plus que nous.<sup>3</sup>

1 [Voir p. 68](#) : Annexe > Calculs référencés > Comparaison entre Cintas et le lavage à la maison.

2 [Voir p. 68](#) : Annexe > Calculs référencés > Comparaison des secteurs d'activité de Cintas et de TRSA.

3 [Voir p. 68](#) : Annexe > Calculs référencés > Comparaison entre Cintas et le lavage à la maison.

## QUELLE EST LA PROCHAINE ÉTAPE?

Les concepts d'exploitation d'une entreprise durable et de prise de décisions respectueuses de l'environnement ne sont pas nouveaux pour nous. Nous avons continuellement amélioré notre gestion environnementale, nos stratégies en matière de ressources humaines et nos processus de gestion. À mesure que les priorités ESG se sont précisées et que cette mesure holistique des affaires a évolué, nous avons observé, écouté et appris.

Aujourd'hui, nous nous joignons au dialogue de manière plus significative : nous définissons, mesurons et créons des stratégies formelles centrées sur les principes ESG.

Ce que nous avons accompli jusqu'à présent n'est qu'un début. Nous avons déjà réussi, mais nous ne sommes qu'au début de notre cheminement - un cheminement qui sera davantage ancré dans les plateformes et les concepts ESG. L'une des valeurs fondamentales de notre entreprise ([voir p. 13](#)) est un mécontentement positif. Elle nous pousse à faire plus, à être meilleurs et à avoir un impact positif plus important dans notre monde.

Notre nouvelle ambition d'atteindre [Zéro net d'émissions de gaz à effet de serre \(GES\) d'ici 2050](#) n'est que la prochaine étape de notre jeune parcours. Ce qui a commencé en 2019 comme un effort de collecte et d'analyse des données de notre entreprise pour notre premier rapport ESG se poursuit aujourd'hui comme un examen des activités à l'échelle de l'entreprise qui devrait se poursuivre jusqu'en 2023.

En août, nous avons créé notre [nouveau poste de vice-président de l'ESG et chef de la conformité \(CCO\)](#) et mené à bien une réorganisation de plusieurs départements pour former un nouveau département de risque et de conformité qui rend compte au nouveau vice-président de l'ESG et CCO. Ce groupe définira et mettra en œuvre notre stratégie, nos activités, notre suivi et notre conformité en matière d'ESG.

Au fur et à mesure de notre évaluation à l'échelle de l'entreprise, nous continuerons à examiner nos processus dans le contexte de

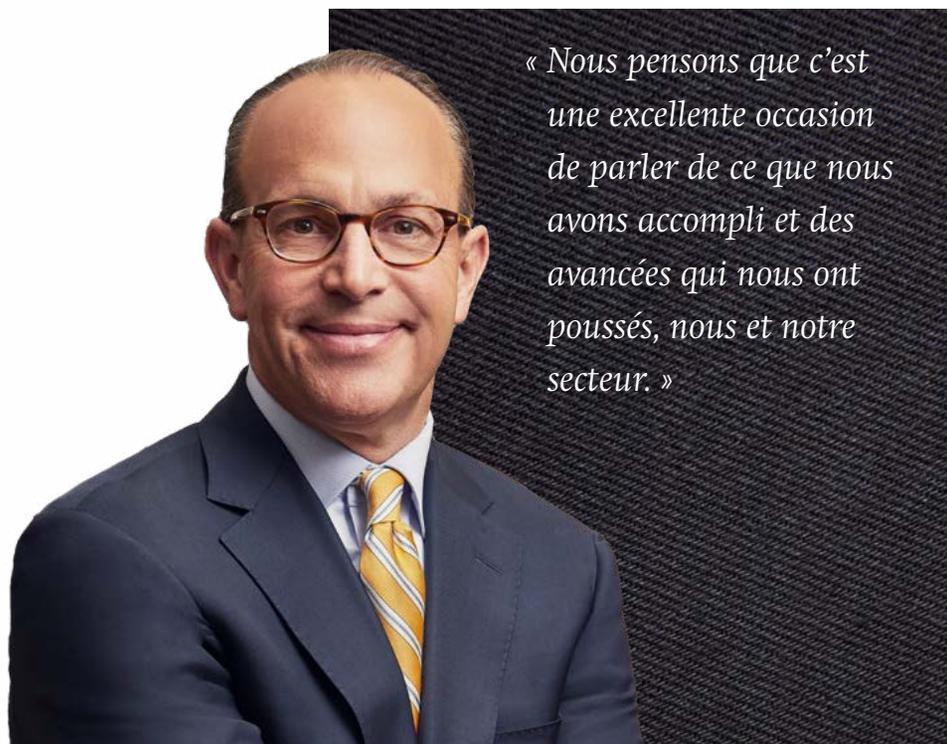
l'évolution du paysage ESG. Nous prévoyons d'identifier d'autres possibilités de réduire notre impact sur l'environnement, et de réaliser des réductions opérationnelles encore plus importantes en matière d'énergie, d'émissions, d'eau, de matières premières et de déchets. Nous prévoyons également de renforcer nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion, de capital humain, de sécurité et de santé, ainsi que nos objectifs de gouvernance, entre autres.

Notre entreprise est fondée sur les principes liés à l'ESG depuis le début. Chaque nouveau directeur général a introduit des initiatives qui ont renforcé nos engagements envers l'environnement, notre personnel et nos processus.

Aujourd'hui, Todd Schneider - notre nouveau président et directeur général - expose sa vision de l'avenir dans les pages suivantes.



# MESSAGE DE NOTRE PDG



*« Nous pensons que c'est une excellente occasion de parler de ce que nous avons accompli et des avancées qui nous ont poussés, nous et notre secteur. »*



Le mot « sans précédent » est devenu beaucoup trop courant au cours des deux dernières années.

Premièrement, nous nous sommes mobilisés contre une pandémie mondiale qui nous a mis au défi de nous concentrer sur la santé et la sécurité de manière nouvelle et innovante. Les communautés se sont unies pour résister aux vagues les unes après les autres d'un virus mortel, alors que nos communautés scientifiques et de recherche mondiales travaillaient ensemble pour développer la meilleure arme contre la COVID-19 : les vaccins.

Simultanément, nous avons été confrontés à des événements climatiques sans précédent. La COVID-19 a été au centre de notre attention collective ces deux dernières années, mais on ne peut ignorer la cadence croissante des catastrophes météorologiques - vagues de chaleur, vagues de froid, tempêtes violentes, incendies de forêt, ouragans, blizzards et sécheresses dans le monde entier.

Cet été, le groupe de travail des Nations unies a publié un rapport soulignant que le changement climatique et le réchauffement de la planète s'aggravent à un rythme accéléré et qu'il est nécessaire de redoubler d'efforts pour en atténuer les effets.

Nous reconnaissons que le changement climatique est un problème mondial. En tant qu'entreprise citoyenne, nous devons envisager et nous engager dans des activités et des initiatives qui contribuent à réduire notre impact environnemental. À cette fin, en septembre 2021, nous avons annoncé notre ambition d'atteindre des émissions nettes de GES nulles d'ici 2050.

En tant qu'entreprise, nous pensons qu'il s'agit d'une prochaine étape naturelle pour nous, car le modèle commercial que nous utilisons depuis près d'un siècle est basé sur des pratiques commerciales durables et un état d'esprit « Réduire, Réutiliser, Recycler ».

Compte tenu de notre activité et de notre secteur d'activité, nous comprenons que la réalisation de l'objectif « Zéro net » est ambitieuse, mais nous nous engageons à faire notre part pour innover et explorer les nouvelles technologies qui seront nécessaires tout au long de ce parcours. Nous devons passer au crible nos processus opérationnels - y compris les sources d'énergie que nous utilisons et notre flotte - et nous aurons besoin du soutien et de l'adhésion de nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement.

Ce processus ne se fera pas du jour au lendemain - il s'agira d'un cheminement jusqu'en 2050, dans presque 30 ans. Cela va demander du temps, de l'attention, des ressources et du dévouement. Notre ambition Zéro net va pousser toute notre entreprise à réfléchir de manière encore plus critique à nos activités et à créer des moyens plus durables d'aider nos clients à être Prêts pour la journée de travail<sup>MC</sup>.

Notre culture d'entreprise ([voir p. 32](#)) est basé sur le fait de faire ce qui est juste et d'utiliser le mécontentement positif pour se mettre au défi d'être meilleur. Dans cette optique, nous avons réduit de manière significative notre empreinte environnementale. Nous avons innové et mis en œuvre des processus nouveaux et améliorés, notamment nos initiatives d'excellence opérationnelle qui augmentent notre « capacité sans coût » ([voir p. 26](#)).

Les communautés scientifiques et de recherche se concentrent sur les mêmes questions. Nous pensons que Cintas peut tirer parti de leurs découvertes et de leurs percées, les combiner avec ses propres innovations et améliorer encore son impact environnemental et sociétal à l'approche de 2050.

Nous sommes certes impatients de relever les défis à venir, mais nous sommes extrêmement fiers de ce que nous avons accompli jusqu'à présent. Parfois, nous ne nous félicitons pas assez des efforts que nous déployons pour réduire notre impact sur l'environnement, contribuer à une atmosphère inclusive et positive pour nos employés partenaires et nous positionner comme une entreprise morale, éthique et exemplaire. Nous pensons que c'est une excellente occasion de parler de ce que nous avons accompli et des avancées qui nous ont poussés, nous et notre secteur.

Nous faisons beaucoup, beaucoup de choses de classe mondiale chez Cintas, mais nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous devons continuer à nous stimuler et à nous dépasser pour être meilleurs et avoir un impact plus fort, d'une manière honnête et admirable.

L'histoire de Doc et Amelia Farmer est au cœur de notre histoire ESG. Chacun des leaders qui ont suivi s'est appuyé sur leur ingéniosité et a intégré la durabilité et d'autres concepts ESG plus profondément dans nos activités. Le lien inné entre les pratiques commerciales intelligentes et les activités durables est au cœur du passé, du présent et de l'avenir de Cintas, et contribue à nous distinguer sur le marché.

Ce rapport est un instantané de nos efforts et la base de notre cheminement à venir. C'est ce que nous appelons notre parcours ESG, et il ne fait que commencer.

Pour savoir d'où nous venons et où nous voulons aller, nous vous invitons à consulter notre rapport ESG de 2021.

Merci pour votre soutien continu.



**Todd Schneider**  
Président et chef de la direction

*« Cela nous guidera vers l'avenir et continuera à positionner Cintas comme un citoyen du monde responsable. »*



**QUELQUES MOTS DE NOTRE VICE-PRÉSIDENT DE L'ESG ET CCO**

L'ESG est un domaine qui évolue rapidement et qui fait l'objet d'une attention croissante de la part de nombreuses parties prenantes, et je suis honoré d'être chargé de diriger les activités de Cintas dans ce domaine. Nous avons déjà mis en place de nombreuses initiatives réussies, qui ont permis d'améliorer nos propres processus et ceux de notre secteur au fil des ans.

Nos efforts continus en matière de durabilité et de réduction des ressources, de diversité et d'inclusion, de santé et de sécurité, ainsi que de respect des lois et des réglementations constituent une formidable base sur laquelle nous allons fonder notre avenir. Et nous avons l'intention de renforcer notre réputation de programmes de classe mondiale dans ces domaines à mesure que nous avançons.

Tout en poursuivant l'examen ambitieux de nos activités, nous allons commencer à élaborer une nouvelle stratégie ESG complète et intégrée. Cela nous guidera vers l'avenir et continuera à positionner Cintas comme un citoyen mondial responsable.



**Christy Nageleisen**  
Vice-présidente de l'ESG et responsable de la conformité



# À PROPOS DE CE RAPPORT

Le rapport ESG de 2021 de Cintas est le deuxième rapport de ce type à être publié par l'entreprise et comprend des informations et des données de performance du 1er juin 2020 au 31 mai 2021, sauf indication contraire. Nous avons l'intention de produire ce rapport chaque année.

Les données relatives à l'énergie, aux émissions et à l'eau sont présentées pour les activités de notre division Location aux États-Unis,<sup>4</sup> qui englobe nos activités de location d'uniformes et de services aux établissements. Les activités de location aux États-Unis<sup>5</sup> représentent environ 93 % du chiffre d'affaires de la division Location pour l'exercice 21 et 74 % du chiffre d'affaires de l'entreprise pour l'exercice 21. Les sujets sociaux et de gouvernance couvrent l'ensemble de notre organisation.

Toutes les références et données financières sont notées en dollars américains. Nous définissons plus précisément les termes utilisés et annotons les références supplémentaires et les méthodologies de rapport dans l'annexe à la fin de ce rapport.

Le rapport a été préparé en se référant aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Une liste complète des divulgations GRI pertinentes pour Cintas est disponible en annexe.

Les données incluses dans ce rapport sont à jour jusqu'à la fin de l'exercice 21, sauf indication contraire. Cintas n'est pas obligée de mettre à jour le rapport de 2021 après sa publication initiale le 16 novembre 2021, mais se réserve le droit de procéder à des modifications si nécessaire.

Certaines données environnementales communiquées précédemment ont été mises à jour depuis la publication du rapport de 2020.

- Des ajustements mineurs ont été apportés aux calculs afin de refléter des données d'émissions plus précises, basées sur la localisation, provenant de chaque compagnie de services publics spécifique pour les années rapportées. En 2020, nos données ont utilisé des moyennes par pays dans nos calculs d'émissions.
- Nos ensembles de données sur l'énergie et les émissions ont été élargis pour inclure tous les sites de location américains<sup>6</sup> en activité pendant les périodes de déclaration, y compris les succursales. En 2020, nous avons rapporté des données environnementales uniquement pour nos sites de traitement de location.
- Les données ont été saisies pour la flotte de location américaine et intégrées aux données sur l'énergie et les émissions pour les années déclarées. Les données relatives à la flotte n'ont pas été communiquées en 2020.

- En outre, les données relatives à l'eau ont été converties en mégalitres (ML) pour notre rapport de 2021 après avoir été rapportées en kilogallons (kgal) dans notre rapport de 2020.
- Enfin, nous avons créé une nouvelle mesure d'intensité qui fait figurer le chiffre d'affaires au dénominateur pour nos valeurs d'intensité d'émissions, d'énergie et d'eau. Cela nous aidera à refléter l'activité et la croissance de notre entreprise lorsque nous continuerons à développer nos rapports dans les années à venir. Dans notre rapport de 2020, ces valeurs ont été calculées en fonction du quintal (Cwt)<sup>7</sup> de poids transformés.

De plus, notre performance environnementale a mis en évidence des améliorations continues entre l'exercice 19 et l'exercice 21. Cependant, l'effet de la pandémie de la COVID-19 sur nos performances et nos données ne peut être complètement isolé des autres progressions d'efficacité et de processus qui ont contribué à l'amélioration des performances. La pandémie de la COVID-19 a débuté au quatrième trimestre de l'exercice 20 et s'est poursuivie pendant les quatre trimestres de l'exercice 21.<sup>8</sup>

Pour plus d'informations sur le rapport ESG 2021 de Cintas ou si vous avez des questions, veuillez nous contacter à l'adresse ESG@cintas.com, ou par le biais de votre plateforme habituelle de communication avec les parties prenantes.

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- [Formulaire 10-K pour l'exercice 21 de Cintas](#)
- [Circulaire de sollicitation de procurations de 2021](#)
- [cintas.com](#)
- [cintascares.com](#)
- [Relations avec les investisseurs de Cintas](#)
- [Rapport ESG 2020 de Cintas](#)

4 [Voir p. 66](#) : Annexe > Définitions > Activités de la division location aux États-Unis.

5 [Voir p. 66](#) : Annexe > Définitions > Activités de location aux États-Unis.

6 [Voir p. 66](#) : Annexe > Définitions > Emplacements de location aux États-Unis.

7 [Voir p. 66](#) : Annexe > Définitions > Quintal (Cwt).

8 [Voir p. 67](#) : Annexe > Notes et méthodologies > Effet de la COVID-19 sur les données et les performances.

# NOUS SOMMES CINTAS

Cintas Corporation aide plus d'un million d'entreprises de tous types et de toutes tailles à être Prêtes pour la journée de travail<sup>MC</sup> en toute confiance. Nos produits et services contribuent à maintenir les établissements et les employés de nos clients propres et sûrs, et à les mettre en valeur.

Les origines de notre entreprise familiale (voir p. 5) remontent à 1929 et à la Grande Dépression, lorsque Doc et Amelia Farmer collectaient, lavaient et revendaient les chiffons des magasins de Cincinnati. La société Cintas d'aujourd'hui a vu le jour en 1968, lors du lancement des nouveaux programmes de location d'uniformes de Richard « Dick » Farmer, qui utilisait un nouveau tissu exclusif. Avec le concept de location d'uniformes de Dick comme point d'ancrage de la croissance, Cintas s'est imposée comme une puissance dans le secteur en développement des services aux entreprises. Dick a introduit la société en bourse en 1983, et les PDG suivants, Bob Kohlhepp et Scott Farmer, ont continué à développer la société en l'étendant aux services aux établissements, aux premiers secours et à la sécurité, à la protection contre les incendies et à la vente directe d'uniformes.

L'action ordinaire de Cintas, dont le siège social est situé à Cincinnati, dans l'Ohio, est cotée au Nasdaq Global Select Market sous le symbole CTAS et fait partie de l'indice Standard & Poor's 500 et de l'indice Nasdaq-100. La société s'est classée au 410e rang du classement Fortune 500 de 2021.

Implantés en Amérique du Nord, nos clients vont des petites entreprises de services et de fabrication aux grandes sociétés employant des milliers de personnes. Avec une base de clients aussi diversifiée, aucun client ne représente plus de 1 % de notre revenu total.

Nous desservons nos clients par l'intermédiaire de quatre unités commerciales : Location (location d'uniformes et services aux établissements), premiers secours et sécurité, protection contre l'incendie et bien-être de la collectivité. Notre gamme de produits et de services comprend des uniformes, des tapis, des vadrouilles, des serviettes, des fournitures pour les salles de toilettes, des offres d'hydratation sur le lieu de travail, des produits de premiers soins et de sécurité, des défibrillateurs externes automatisés (DEA), des douches oculaires, des formations à la sécurité, des extincteurs, des systèmes d'arrosage et des services d'alarme.

## L'EXERCICE 21 EN CHIFFRES



**7,11** milliards de dollars de chiffre d'affaires



**1,11** milliard de dollars de revenu net

Plus d'un million de clients aux États-Unis et au Canada



Environ **11 000** circuits de livraison locaux



**460** établissements en activité

Environ **40 000** employés partenaires



Plus de **90 %** de nos ventes émanent d'entités basées aux États-Unis



**13** centres de distribution



# L'ESPRIT FAIT LA DIFFÉRENCE

Nos principes directeurs sont soigneusement décrits dans *The Spirit Is The Difference*, un livre basé sur les idées personnelles de notre fondateur Richard « Dick » Farmer. La publication est fréquemment citée par les dirigeants et la direction.

Bien que l'idée d'une stratégie ESG devienne populaire des décennies plus tard, la philosophie sur laquelle Dick a fondé la structure de gestion de notre entreprise était très centrée sur l'ESG. Il était en avance sur son temps.

*L'esprit fait la différence*, explique comment nous nous efforçons continuellement de donner la priorité à la valeur de l'entreprise à long terme, de nous assurer que notre personnel soit impliqué et au centre de toutes nos décisions, et de fonctionner de manière éthique, morale et conforme. Ces trois concepts définissent l'ESG et mettent davantage l'accent sur notre culture d'entreprise.

Pour comprendre comment l'ESG a été intégré dans notre entreprise depuis ses débuts, il est utile d'en savoir plus sur nous-mêmes - et sur les personnes qui se trouvent derrière l'entreprise.

Chez Cintas, nous ne nous considérons pas comme des employés, du personnel ou des collègues, mais comme des partenaires.

Le terme « partenaire » fait référence à la confiance et au respect mutuels que nous avons les uns pour les autres, ainsi qu'aux valeurs et à la culture responsables de nos réalisations. Considérer les autres comme des partenaires de notre réussite collective est essentiel à notre mode de fonctionnement et constitue le fondement de notre culture d'entreprise. C'est ce qui rend Cintas si unique et si spéciale.

Chez Cintas, notre culture unique est tout aussi essentielle que nos produits et services. En fait, elle fait toute la différence, car elle a un impact sur la qualité des employés partenaires que nous recrutons, sur la façon dont nous communiquons et interagissons entre nous, avec nos clients et nos fournisseurs, et sur nos normes de performance de classe mondiale.

Nous attribuons notre succès à notre culture d'entreprise. C'est la pierre angulaire de nos valeurs, de nos comportements, de notre façon de travailler et de la manière dont nous abordons nos activités. Il est essentiel de créer et d'entretenir des relations solides, et de s'engager à prendre soin les uns des autres.

Notre culture comporte trois éléments : notre objectif principal, notre caractère d'entreprise et notre système de gestion.

## NOTRE PRINCIPAL OBJECTIF

Dick Farmer pensait que les organisations avaient besoin d'un principe directeur sur lequel fonder toutes leurs décisions et que, sans ce principe, elles étaient vouées à l'échec.

C'est dans cet esprit que notre conseil d'administration a établi notre objectif principal en 1979 :

Cette déclaration s'étend à l'ensemble de notre entreprise, donne une orientation à notre organisation et définit clairement nos attentes et nos normes pour notre équipe de direction. Les décisions prises par l'entreprise sont mesurées par rapport à notre objectif principal.

« *Nous pensons que c'est une excellente occasion de parler de ce que nous avons accompli et des avancées qui nous ont poussés, nous et notre secteur.* »



Dick Farmer rencontre les employés partenaires de la production



## NOTRE CARACTÈRE D'ENTREPRISE

Nous avons soigneusement examiné les caractéristiques et les comportements que nous voulons et aspirons à adopter les uns envers les autres, envers nos clients et envers les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Il s'agit notamment des éléments suivants.

- **Honnêteté et intégrité dans tout ce que nous faisons :** Nous ne trichons pas entre nous, avec nos clients ou avec notre communauté. Nous donnons des réponses honnêtes et un compte rendu exact de nous-mêmes.
- **Des valeurs éthiques et morales élevées :** Nous croyons en une stricte séparation des affaires professionnelles et personnelles. Nous sommes très attentifs aux cadeaux, aux divertissements et aux courtoisies d'affaires. Nous ne voulons rien faire qui puisse nous mettre dans une position compromettante ou nous faire perdre notre objectivité. Nous encourageons les employés partenaires à se poser ces questions basiques, mais incisives comme guide :
  - Est-ce légal? Est-ce que je respecte la loi ou la politique de l'entreprise?
  - Comment me sentirai-je par rapport à moi-même?
  - Comment me sentirai-je si ma décision est rendue publique?
  - Est-ce que je me sentirai bien si ma famille l'apprend?

*Chez Cintas, nous croyons fermement que notre culture d'entreprise - nos employés et les principes, valeurs et comportements que nous cultivons et partageons - est responsable de notre succès. Et nous pensons que la viabilité de notre culture aura le plus grand impact sur nos réalisations futures.*

**L'esprit de Cintas fait vraiment la différence!**

- **Respect total de toutes les lois et réglementations gouvernementales :** Après nous être assurés que nous comprenons les lois et réglementations gouvernementales auxquelles nous sommes soumis dans le cadre de nos activités, ainsi que les possibilités qui s'offrent à nous à cet égard, nous nous efforçons de les respecter. Il n'y a pas d'autre façon de gérer une entreprise.
- **La minutie :** Si cela vaut la peine d'être fait, cela vaut la peine d'être fait correctement et mérite une attention approfondie.
- **Une attitude spartiate à l'égard de notre activité :** Nous examinons chaque coût très attentivement et nous nous demandons : « Si je devais acheter ce produit avec mon propre argent, le dépenserais-je pour cela? »
- **Faire ce qui est juste, pas ce qui est opportun :** Nous ne visons pas les gains à court terme au détriment de la valeur à long terme. Au lieu de cela, nous nous concentrons sur ce qui est la bonne chose à faire.
- **Humilité et respect pour tous les employés partenaires :** Chacun chez Cintas apporte une contribution essentielle à notre succès. Nous reconnaissons le potentiel de chaque être humain et veillons à impliquer tout le monde. Nous voulons que chaque employé partenaire soit un membre confiant et contribuant à l'équipe. Les dirigeants n'ont pas toutes les réponses et bien souvent, les solutions les

plus intelligentes et les meilleures peuvent venir des premières lignes, là où le travail est effectué.

- **Apparence professionnelle :** Nous avons un code vestimentaire dans tous nos établissements et nous croyons que l'apparence de notre personnel, de nos établissements et de nos véhicules en dit long sur nous-mêmes et notre entreprise.
- **Courtoisie :** L'une des caractéristiques de nos interactions est la simple courtoisie - les bonnes manières et la politesse. Nous pensons que les personnes sympathiques attirent les personnes sympathiques et que la courtoisie est contagieuse. C'est particulièrement vrai dans une entreprise de services comme la nôtre.
- **Enthousiasme :** Une attitude positive et l'optimisme sont indispensables dans un environnement au rythme rapide comme le nôtre. Une attitude positive permet de cultiver le succès.
- **L'urgence compétitive :** Dépasser les besoins de nos clients et de nos collègues employés partenaires est une nécessité commerciale simple et primordiale. Nous devons nous occuper des détails de notre activité avec un sentiment d'urgence, d'enthousiasme, de professionnalisme et de minutie.

- **Un mécontentement positif :** Nous ne sommes jamais satisfaits du statu quo, ou contents de laisser les choses telles qu'elles sont. Nous cherchons toujours à améliorer nos processus, nos systèmes, nos produits et nos services.

## NOTRE SYSTÈME DE GESTION

Nous sommes guidés par un système de gestion dynamique, avec des politiques et des procédures qui contribuent à promouvoir notre fiabilité et notre cohérence opérationnelle. Toutefois, nous laissons une certaine marge de manœuvre et dispensons des conseils pour aider nos employés partenaires à prendre les décisions qui répondent le mieux aux besoins de nos clients et de notre entreprise.

En fait, nous sommes une entreprise de systèmes reposant sur des façons de faire établies. Nos politiques et procédures sont des directives spécifiques décrivant la manière de gérer certaines situations récurrentes. Notre système de gestion est la constitution sur laquelle nous gérons notre entreprise et il nous guide dans ce que nous devons faire et ne pas faire.



# COLLABORATION AVEC PARTIES PRENANTES

Notre principal objectif ([voir p. 12](#)) identifie clairement les trois groupes que nous considérons comme nos principales parties prenantes : les clients, les employés partenaires et les actionnaires. Chez Cintas, chacun est égal à l'autre. En outre, nous avons un groupe diversifié d'autres parties prenantes dans le monde entier qui comptent pour nous et pour nos activités. Leurs opinions et leurs interactions avec nous nous fournissent d'autres points de vue qui éclairent nos décisions commerciales. Ces groupes comprennent les personnes qui fabriquent nos produits, les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, les organisations à but non lucratif avec lesquelles nous nous engageons et les représentants du gouvernement qui influencent et définissent les politiques publiques. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos principaux groupes de parties prenantes et de nos activités d'engagement avec eux au cours de l'exercice 21.

## EMPLOYÉS PARTENAIRES



### COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS

- Réunions individuelles, d'équipe et d'entreprise
- Examens annuels des performances
- Courriels et vidéos des dirigeants
- Développement personnel et professionnel et formations
- Interaction directe (Politique de la porte ouverte et gestion en marchant)
- Médias sociaux
- Enquêtes sur l'engagement
- Séances d'écoute
- Ligne directe/d'assistance (confidentielle et contrôlée par un tiers)
- Journée de l'esprit Cintas et autres célébrations et reconnaissances de fêtes et d'étapes importantes
- Volontariat
- Participation aux comités locaux

### THÈMES ABORDÉS

- Salaires et avantages compétitifs
- Main-d'œuvre diversifiée et inclusive
- Santé et bien-être des travailleurs
- Sécurité et santé
- Apprentissage et développement
- Impacts environnementaux et sociaux
- Soutien axé sur les partenaires, y compris le Fonds d'aide aux partenaires de Cintas
- Réflexion sur façon dont nous faisons des affaires : Objectif principal, caractéristiques de l'entreprise, et politiques et procédures de Cintas
- Notre gestion continue des questions liées à la COVID-19

## CLIENTS



### COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS

- Interactions régulières en face à face lors de la prestation de services
- Réunions en personne et virtuelles pour examiner le compte et les l'avancement par rapport aux objectifs
- Interactions directes avec le service clientèle et le numéro 1-800
- Portail clients *myCintas.com*
- Étude de marché, y compris l'enquête Net Promoter Score (NPS) et les groupes de discussion
- Suivi et engagement dans les médias sociaux
- *cintas.com* et *cintascares.com*
- Efforts de marketing, dont campagnes publicitaires nationales à la télévision, à la radio et en ligne

### THÈMES ABORDÉS

- Offres de produits et de services
- Qualité des produits et des services
- Impact des produits et services de Cintas sur l'utilisateur final
- Continuité des activités
- Pratiques commerciales durables
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Questions et demandes relatives au service à la clientèle
- Diversité des employés et des partenaires et diversité des fournisseurs
- Questions de gouvernance
- Notre gestion des pratiques commerciales liées à la COVID-19



**ACTIONNAIRES**

**COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS**

- Assemblée annuelle des actionnaires
- Déclarations financières (Circulaire de sollicitation de procurations, formulaire 10-K, etc.)
- Conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels
- Recours aux relations avec les investisseurs, selon les besoins
- Conférences et forums pour les investisseurs
- Dividendes
- Engagement média
- Visites des établissements et visites virtuelles
- Visites proactives aux actionnaires (en personne et virtuellement)

**THÈMES ABORDÉS**

- Performance financière
- Situation des affaires et du marché
- Allocation du capital
- Gouvernance d'entreprise
- Rémunération des dirigeants
- Rapports ESG
- Incidences sur l'environnement
- Diversité et inclusion
- Gestion du capital humain
- Droits de la personne et pratiques de travail
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Sécurité et confidentialité des données
- Activité civique
- Activités communautaires et philanthropiques
- Notre réponse continue à la COVID-19



**ORGANISATIONS PHILANTHROPIQUES ET COMMUNAUTAIRES**

**COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS**

- Partenariats communautaires et bénévolat
- Participation à des conférences et des forums
- Collaborations pour faire avancer les priorités communes
- Relations stratégiques
- Investissements philanthropiques
- Dialogues communautaires

**THÈMES ABORDÉS**

- Philanthropie
- Opportunités économiques
- Sécurité, préparation et réponse
- Une main-d'œuvre et un lieu de travail diversifiés et inclusifs
- Incidences sur l'environnement



**FOURNISSEURS**

**COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS**

- Réunions régulières
- Formations
- Code de conduite des vendeurs
- Audits périodiques

**THÈMES ABORDÉS**

- Qualité et cohérence des produits
- Conformité réglementaire
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Examens des performances
- Transparence et divulgation
- Matériaux et emballages
- Innovation et partage d'idées
- Incidences sur l'environnement
- Droits de la personne et pratiques de travail
- Diversité des fournisseurs
- Mentorat et développement des fournisseurs



**FONCTIONNAIRES DU GOUVERNEMENT ET INFLUENCEURS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE**

**COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS**

- Réunions avec les responsables locaux sur nos marchés
- Lettres et témoignages (soumis et en personne)
- Adhésion et participation à des associations professionnelles et à des organisations à vocation politique
- Réunions avec des élus fédéraux et d'État et d'autres personnes influentes en matière de politique
- PAC de Cintas Partners
- Visites des établissements et visites virtuelles

**THÈMES ABORDÉS**

- Emploi et travail
- Infrastructure
- Commerce
- Fiscalité
- Climat et énergie
- Diversité et inclusion
- Durabilité
- Marques commerciales
- Sécurité et santé
- Engagement communautaire

# NOTRE RÉPONSE CONTINUE À LA COVID-19

Alors que la pandémie de COVID-19 se poursuivait tout au long de l'exercice 21, nous avons renforcé notre engagement à soutenir nos employés partenaires, nos clients et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Grâce à notre large gamme de services et de produits essentiels, nous nous sommes engagés à faire notre part pour soutenir la réponse de notre nation à la pandémie.

## PROTÉGER NOS EMPLOYÉS PARTENAIRES

Pour soutenir le travail essentiel de nos employés partenaires, nous avons fait ce qui suit :

- Amélioration des précautions dans les établissements de Cintas et les sites des clients grâce à des protocoles de nettoyage et des pratiques de sécurité rigoureuses
- Fourniture d'EPI aux employés partenaires
- Mise en place d'horaires de travail à domicile pour les employés partenaires dont le poste le permet
- Mise en place d'un programme de protection salariale pour les employés partenaires dont la rémunération a été fortement affectée par la pandémie
- Élargissement des prestations d'invalidité de courte durée
- Don de 2 millions de dollars au Fonds d'aide aux partenaires de Cintas
- Nous avons continué à accorder des augmentations annuelles de salaire aux employés partenaires de première ligne tout au long de la pandémie

- Suppression des primes aux cadres supérieurs et réduction de 10 % des salaires des cadres supérieurs afin de protéger le plus grand nombre d'emplois possible et de garantir notre capacité à offrir des augmentations annuelles au mérite à nos employés partenaires de première ligne
- Encourager la vaccination et fournir des ressources en matière d'éducation et de programmation

## SOUTENIR NOS CLIENTS

Pour rester un partenaire fiable quant à la capacité de nos clients à être **Prêts pour la journée de travail**<sup>MC</sup>, nous faisons ce qui suit :

- Poursuite de la fourniture de produits et de services essentiels aux entreprises de première ligne tout au long de la pandémie, notamment les hôpitaux, les laboratoires, les fournisseurs de denrées alimentaires, les épiceries et les services publics
- Accélération de la production et élargissement de l'approvisionnement en désinfectants pour les mains, masques et gants, afin de faciliter l'accès des clients à ces produits difficiles à trouver lorsqu'ils étaient difficiles à obtenir ailleurs
- Élargissement de nos services aux établissements pour inclure de nouveaux services de désinfection électrostatique, ainsi que des services de pulvérisation de désinfectants et d'assainisseurs
- Lancement du Total Clean Program<sup>TM</sup>, qui combine des fournitures de nettoyage essentielles, un lavage hygiénique et des services sur site UltraClean<sup>MC</sup>

## AU SERVICE DE NOS COMMUNAUTÉS

Pour soutenir les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités et nos partenariats philanthropiques, nous avons fait ce qui suit :

- Don de produits d'une valeur de 3,8 millions de dollars - notamment des masques, des gants et des désinfectants pour les mains - afin de protéger les membres de la communauté contre la COVID-19

- Soutien actif aux écoles, aux professionnels de la santé, aux officiers de police, aux pompiers et aux techniciens médicaux d'urgence dans nos communautés locales



# ENVIRONNEMENT

- 18 Environnement
- 20 Climat et énergie
- 25 Intendance de l'eau
- 29 Déchets et utilisation des matériaux

# ENVIRONNEMENT

La conscience environnementale fait partie de nos racines, notre entreprise ayant pour origine une pratique commerciale consistant à récupérer et à réutiliser les chiffons d'atelier des usines locales. Aujourd'hui encore, nous nous efforçons de minimiser notre empreinte environnementale et de préserver les ressources naturelles tout en tenant compte des impacts actuels et futurs sur nos employés partenaires et nos clients, ainsi que sur les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Dans le cadre de notre [nouvelle ambition d'atteindre des émissions de GES Zéro net](#)

d'ici 2050, nous identifierons des stratégies pour réduire nos émissions de GES de portées 1 et 2 et explorerons les possibilités de réduire les émissions de GES de portée 3 de notre chaîne d'approvisionnement. Nous continuerons également à identifier les moyens de réduire l'énergie, l'eau, les matières premières et les déchets dans l'ensemble de nos activités. Nous restons déterminés à innover et à explorer les nouvelles technologies qui seront nécessaires à notre cheminement vers le Zéro net.

Pour accroître l'impact positif que nous avons sur l'environnement, nous avons commencé

à investir dans notre flotte et à introduire des véhicules qui ne consomment pas de carburant à base de carbone, et nous sommes en train de déployer la technologie « Smart Truck » pour améliorer la planification de nos itinéraires, ce qui contribuera à réduire la consommation de carburant, à augmenter le rendement énergétique et à diminuer les émissions.

Dans nos établissements, nous poursuivons nos efforts pour réduire notre empreinte carbone en identifiant les moyens de réduire notre consommation d'énergie. Nous avons également réussi à améliorer la conservation de l'eau dans l'ensemble de nos activités

et nous étudions les moyens d'accroître la réutilisation dans le but de réduire davantage nos taux de prélèvement d'eau globaux. Notre « Programme zéro déchet » ([voir p. 29](#)) contribue à détourner des milliers de tonnes de déchets de la mise à la décharge.

En innovant avec les matériaux, nous explorons les moyens de créer des économies circulaires - et même des systèmes en circuit fermé - pour nos vêtements.

Nos débuts modestes et durables, il y a près de 100 ans, restent la base de nos processus commerciaux aujourd'hui.

## CINTAS PAR OPPOSITION AU LAVAGE À DOMICILE

Notre processus de lavage est plus économe en eau et en énergie que les processus de lavage traditionnels de lavage à la maison. Non seulement nous utilisons moins de ressources naturelles pour traiter la même quantité de linge que le lavage à la maison, mais nous sommes également en mesure de maximiser le volume de nos charges pour réduire le nombre total de cycles de lavage, ce qui contribue à réduire davantage notre impact environnemental global. En bref, nous sommes capables de laver beaucoup plus avec beaucoup moins.

Les procédés traditionnels de lavage à la maison consomment, en moyenne :

**1,90 gallon d'eau**

Lavage traditionnel à la maison

**1,03 gallon d'eau**

Cintas

**84 % plus d'eau que Cintas**

**2 143 Btu d'énergie**

Lavage traditionnel à la maison

**1 530 Btu d'énergie**

Cintas

**69 % plus d'eau que Cintas**

On trouvera plus de détails sur les comparaisons entre le processus de lavage de Cintas et le lavage à la maison dans l'annexe à [p. 68](#).

## CINTAS : LA MEILLEURE OPTION

Notre large gamme de produits et de services aide non seulement nos clients à être **Prêts pour la journée de travail**<sup>MC</sup>, mais aussi à faire des économies tout en leur offrant un choix plus respectueux de l'environnement.

Nos solutions en matière d'uniformes et de vêtements sont de parfaits exemples de ces économies.

### Il existe quatre options disponibles sur le marché en matière de lavage :

- Cintas
- Nos concurrents<sup>9</sup>
- Articles jetables
- Lavage à la maison ou options de bricolage<sup>10</sup>

Parmi ces choix, Cintas est le plus économe en eau et en énergie.

En outre, les saletés et les effluents provenant du lavage à la maison sont déversés directement dans le système d'assainissement, alors que nos

établissements doivent respecter les réglementations locales et les normes d'autorisation qui nous obligent à éliminer ces substances des eaux usées avant qu'elles ne soient rejetées.

Même en dépit des récents développements en matière de lavage à la maison - des fonctionnant à température à des machines plus efficaces - l'utilisation des services d'uniformes de Cintas réduit l'impact environnemental global de l'obtention, du lavage et de l'entretien des uniformes.

<sup>9</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison des secteurs d'activité de Cintas et de TRSA.

<sup>10</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison entre Cintas et la lavage à la maison.

## L'IMPACT DE LA COVID-19 SUR LES INDICATEURS D'INTENSITÉ

Au cours de l'exercice 21, nos émissions, notre consommation d'énergie et notre consommation d'eau ont toutes été réduites d'au moins 5,6 % par rapport à nos valeurs de l'exercice 20, lorsqu'on les rapporte à notre nouvelle mesure du chiffre d'affaires. Bien que nous ayons réalisé des réductions de nos intensités environnementales, nous pensons que ces réductions n'ont pas été aussi importantes qu'elles auraient pu l'être en l'absence de la pandémie de COVID-19.<sup>11</sup>

Un grand nombre de nos clients sont des entreprises non essentielles qui ont eu des capacités variables à fonctionner pendant les mesures sanitaires imposées par le gouvernement et la santé publique, ce qui a eu un impact sur l'éventail d'articles traités par nos établissements de location. Cela a entraîné une réduction significative des articles qui utilisaient des processus de nettoyage standard de moindre intensité, notamment les uniformes généraux, les vêtements et les tapis.

Dans le même temps, nous avons fait face à une augmentation spectaculaire de la demande pour nos procédés de nettoyage hygiénique, répondant aux besoins accrus de nombreuses entreprises essentielles - notamment les hôpitaux, les entreprises liées au secteur médical et les fournisseurs de services alimentaires.

En outre, la proportion d'uniformes provenant de clients des services publics et des municipalités a augmenté en comparaison, et ces vêtements ont eu tendance à être plus sales et à nécessiter plus de nettoyage.

L'effet de ces conditions temporaires a augmenté le nombre de cycles de rinçage nécessaires - ainsi que la température de l'eau requise - pour atteindre le niveau de nettoyage nécessaire. Cela a augmenté notre consommation d'eau et d'énergie au cours de l'exercice 21. Alors que le nombre total de livres lavées au cours de l'exercice 21 a diminué, l'énergie et l'eau totales requises pour laver ces mêmes livres ont augmenté par quintal par rapport à l'exercice 20.<sup>12</sup>

De plus amples informations sur l'impact de la COVID-19 sur nos efficacités, rapportées par livre, se trouvent dans l'annexe à [p. 70](#).

Indépendamment de ces changements, cependant, l'amélioration de l'efficacité de la production au cours de l'exercice 21 nous a permis de surmonter les effets temporaires de la COVID-19 sur notre gamme de produits de lavage. Ainsi, même si nous avons diminué le volume de production au cours de l'exercice 21 en raison de la COVID-19, nous avons constaté des améliorations nettes de nos valeurs d'intensité d'émissions, d'énergie et d'eau par million de dollars de chiffre d'affaires au cours de l'exercice 21 par rapport à l'exercice 20.

## RECALCUL DES VALEURS D'INTENSITÉ

Chez Cintas, nous avons commencé à calculer nos valeurs d'intensité environnementale pour l'énergie, les émissions et l'eau par million de dollars de chiffre d'affaires. Notre secteur des services aux entreprises a tendance à calculer les valeurs d'intensité comme une mesure du poids du linge traité en livres, mais nous pensons un indicateur rapporté au chiffre d'affaires représente et reflète mieux l'ensemble des activités de notre entreprise.

Les indicateurs d'intensité sont devenus de plus en plus importants à mesure que notre activité se développe. En ajustant nos valeurs d'intensité à un indice de chiffre d'affaires, nous serons désormais en mesure de faire des comparaisons d'une année sur l'autre, de notre performance

environnementale. Cela nous aidera à identifier les impacts des améliorations opérationnelles tout en continuant à étendre la reddition de comptes à l'ensemble de notre organisation.

Aux fins du présent rapport, nous utilisons notre nouvelle mesure du chiffre d'affaires pour expliquer notre propre performance de l'exercice 19 à l'exercice 21. Dans les situations de ce rapport où nous comparons notre performance à celle de notre secteur, nous le faisons après avoir converti les données de Cintas et de TRSA en unités comparables et en utilisant le dénominateur par livre. Ces données et cette méthodologie sont fournies plus loin dans ce rapport.<sup>13</sup>

## VALEURS D'INTENSITÉ

INDICATEUR	UNITÉ	EXERCICE 20	EXERCICE 21	CHANGEMENT EN %
Intensité énergétique	GJ/\$M	1 452,53	1 346,74	-7,3 %
Intensité des émissions	MTCO <sub>2e</sub> /\$M	96,57	88,59	-8,3 %
Intensité de l'eau	ML/\$M	0,214	0,202	-5,6 %
<b>Chiffre d'affaires<sup>14</sup></b>	<b>\$M</b>	<b>5 243 \$</b>	<b>5 267 \$</b>	<b>0,46 %</b>
<b>Tonnage</b>	<b>CWT</b>	<b>24 298 215</b>	<b>22 239 728</b>	<b>-8,5 %</b>

<sup>11</sup> Voir p. 67 : Annexe > Remarques et méthodologies > Effet de la COVID-19 sur les données et les performances.

<sup>12</sup> Voir p. 70 : Annexe > Calculs référencés > Impact de la COVID-19 sur le compétition du lavage et les mesures par quintal. (Cwt).

<sup>13</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison des secteurs d'activité de Cintas et de TRSA.

<sup>14</sup> Chiffre d'affaires des opérations de location aux États-Unis pour l'exercice 21.

# CLIMAT ET ÉNERGIE

Nous sommes conscients que le changement climatique est un problème mondial et qu'il s'agit d'une question que les entreprises doivent prendre en compte et aborder à l'avenir. Les risques auxquels nous sommes confrontés chez Cintas sont vastes et peuvent avoir des répercussions financières et physiques, tant pour nous que pour nos clients.

Soucieux de protéger l'avenir de notre environnement, de nos communautés et de nos activités, nous avons mis en œuvre des initiatives et des programmes qui soutiennent l'action climatique en réduisant nos émissions de GES et notre consommation d'énergie.

À mesure que nous poursuivons notre examen des activités de l'entreprise par rapport à nos priorités ESG, nous espérons identifier des objectifs et des cibles qui nous aideront à réaliser notre ambition d'atteindre l'objectif « Zéro net » d'ici 2050. Nous avons également l'intention de collaborer avec nos « fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale »<sup>15</sup> pour recueillir leurs données sur les émissions des portées 1 et 2, et nous prévoyons de travailler avec eux pour identifier les moyens de réduire leurs émissions de GES dans leurs propres chaînes de valeur.



Nous avons réduit nos émissions totales de CO<sub>2</sub>e provenant des activités de location aux États-Unis de **7,8 % au cours de l'exercice 21**.

## DONNÉES SUR LES ÉMISSIONS ET PERFORMANCES

ÉTABLISSEMENTS ET FLOTTE DE LOCATION AUX ÉTATS-UNIS <sup>17</sup>	UNITÉS	EXERCICE 19	EXERCICE 20	EXERCICE 21
Portée 1 (brut direct)	MTCO <sub>2</sub> e	428 551	403 030	377 772
Portée 2 (brut indirect)	MTCO <sub>2</sub> e	116 005	103 285	88 857
<b>Total des émissions de portées 1+2</b>	<b>MTCO<sub>2</sub>e</b>	<b>544 555</b>	<b>506 315</b>	<b>466 628</b>
Réductions annuelles d'émissions de portées 1+2	MTCO <sub>2</sub> e	s.o.	38 240	39 687
% de changement annuel dans les émissions de portées 1+2	%	s.o.	-7,0 %	-7,8 %
% de changement par rapport à l'année de base (Exercice 19)	%	s.o.	-7,0 %	-14,3 %
<b>Intensité des émissions de GES</b>	<b>MTCO<sub>2</sub>e/\$M</b>	<b>105,78</b>	<b>96,57</b>	<b>88,59</b>
Réductions annuelles d'émissions brutes	MTCO <sub>2</sub> e	s.o.	-9,21	-7,97

La réduction de nos émissions de portée 3, ainsi que la réduction de notre consommation d'eau, de nos déchets et de nos besoins en matières premières en aval, seront également essentielles pour atteindre notre objectif de zéro émission de gaz à effet de serre tout en réduisant l'impact environnemental global de notre chaîne de valeur.

## RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

### Émissions provenant de nos activités

La consommation d'énergie et de carburant de nos activités de location aux États-Unis<sup>16</sup> entraîne des émissions de GES.

Au cours de l'exercice 21, nos émissions de GES pour les activités de location aux États-Unis ont totalisé 466 628 tonnes métriques d'équivalents de dioxyde de carbone

(MTCO<sub>2</sub>e). Cela représente une réduction de 7,8 % par rapport à l'exercice 20, et une réduction brute de 14,3 % par rapport à l'exercice 19. Nos émissions de GES de portée 1 ont été inférieures de près de 6,3 % à celles de l'exercice 20, et nos émissions de portée 2 ont diminué de près de 14,0 %.

Diverses initiatives d'excellence opérationnelle (voir p. 23) - qui s'appuyaient sur notre initiative de conversion de la chimie du lavage TRUpath™ (voir p. 25) - ont été mises en œuvre dans toute l'entreprise et ont contribué à améliorer la durée des cycles de lavage, la capacité de chargement et d'autres efficacités de processus. Ces mesures ont permis de réduire à la fois les émissions de GES et la consommation d'énergie.

### Réduire les émissions des véhicules

Nous possédons l'une des plus grandes

flottes de véhicules commerciaux des États-Unis et nous cherchons à réduire les émissions de nos véhicules.

Dans le but de continuer à réduire nos émissions de portée 1, nous avons éliminé près d'un tiers de notre flotte de véhicules diesel aux États-Unis au cours des quatre dernières années. Nous prévoyons de remplacer nos véhicules diesel restants en Californie d'ici la fin de 2021 (voir p. 22), et nous prévoyons d'introduire les premiers véhicules entièrement électriques dans notre flotte en tant qu'échantillons d'essai plus tard cette année (voir pg. 25).

En outre, nous avons commencé à installer la technologie Smart Truck dans la flotte de notre division Location à la fin de 2020. Cette technologie évalue le temps passé à conduire et à faire tourner le moteur au ralenti, rend

<sup>15</sup> Voir p. 66 : Annexe > Définitions > Fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

<sup>16</sup> Voir p. 67 : Annexe > Remarques et méthodologies > Expansion des données environnementales dans le rapport ESG 2021 et retraitements des données sur les émissions.

<sup>17</sup> Voir p. 67 : Annexe > Remarques et méthodologies > Expansion des données environnementales dans le rapport ESG 2021 et retraitements des données sur les émissions.

la planification des itinéraires plus efficace et contribue à améliorer le rendement énergétique, entre autres avantages attendus.

Conformément à notre ambition Zéro net, nous continuerons d'explorer et d'évaluer des stratégies visant à réduire l'empreinte

climatique de notre flotte par divers moyens - notamment en augmentant l'efficacité énergétique, en utilisant des véhicules à carburant alternatif et en optimisant nos itinéraires - et en travaillant avec nos fournisseurs de transport pour identifier les

technologies nouvelles et émergentes qui pourraient contribuer à nos efforts.

## PLEINS FEUX SUR : TECHNOLOGIE SMART TRUCK

Avec une flotte de service aussi importante que la nôtre - qui effectue de nombreux arrêts sur des millions de kilomètres - nous avons étudié comment de petits changements dans les itinéraires et les habitudes des conducteurs pouvaient avoir un impact important sur nos résultats. Ce travail a abouti à notre technologie Smart Truck, lancée fin 2020.

Notre programme Smart Truck nous fournit des données détaillées sur les itinéraires, le temps de conduite et le temps d'inactivité, entre autres. Déjà installés sur plus de 9 800 véhicules, nous avons analysé les données et les tendances, et obtenu des informations qui, selon nous, nous aideront à apporter des changements importants à nos opérations d'acheminement à l'avenir.

### Changer le comportement des conducteurs

Laisser nos camions tourner au ralenti à chaque arrêt chez un client - au lieu de couper le moteur - était une des habitudes des conducteurs que nous cherchions à faire évoluer. La réduction du temps de marche au ralenti d'un camion pourrait avoir un effet immédiat sur notre impact environnemental, car une heure de marche au ralenti consomme environ un gallon d'essence et entraîne l'émission de quatre livres de CO<sub>2</sub>.

Lorsque la technologie Smart Truck a été installée dans nos camions et que nous avons commencé à analyser les données, nous avons observé une réduction des temps d'inactivité, car nos conducteurs étaient mieux informés sur le système. À mesure que le programme devient pleinement opérationnel dans notre division de location et que les nouvelles habitudes des conducteurs s'ancrent, nous prévoyons des réductions cumulatives plus importantes de nos moyennes de temps d'inactivité.

### Les gains d'efficacité futurs résultant du camion intelligent

À mesure que des données plus complètes et établies sont collectées sur l'ensemble de notre flotte de location, nous prévoyons que notre technologie Smart Truck nous aidera à identifier et à créer des itinéraires plus efficaces. Ces changements continus nous aideront à offrir une meilleure expérience à nos clients tout en réduisant les kilomètres parcourus et la consommation de carburant, alors que nous desservons les mêmes clients.

Une meilleure efficacité de l'acheminement signifie également que nous augmentons la capacité des itinéraires, ce qui permet de desservir davantage de clients sans ajouter de véhicules supplémentaires à la flotte.

Notre technologie Smart Truck a déjà démontré le potentiel des gains d'efficacité liés à la modification des comportements. À mesure que nous approfondissons les données issues de cette technologie, nous espérons identifier des possibilités de gains encore plus importants dans l'ensemble de nos activités, notamment en ce qui concerne notre consommation de carburant et nos émissions de gaz à effet de serre, ce qui nous permettra de réduire à la fois nos coûts et notre impact environnemental.



La technologie Smart Truck nous aidera à créer des itinéraires plus efficaces et à réduire notre impact sur l'environnement.

## PLEINS FEUX SUR : TRANSFORMER NOTRE FLOTTE

Avec l'une des plus grandes flottes d'entreprise d'Amérique du Nord, nous avons plus de 14 000 véhicules sur la route, comprenant nos camions et fourgonnettes de service blancs bien connus et nos voitures d'employés partenaires en location.

Notre flotte est au cœur de notre réussite et permet à nos professionnels du service d'aider les entreprises à être **PRÊTES™** à ouvrir leurs portes en toute confiance.

Après un examen de notre flotte commerciale, nous avons mis en œuvre deux initiatives clés visant à réduire notre consommation de combustibles fossiles et nos émissions de portée 1 :

- Retrait des véhicules diesel de notre flotte
- Déploiement de nos premiers véhicules entièrement électriques en service à temps plein

### Retrait des véhicules à moteur diesel

L'élément le plus important de cette revitalisation du parc automobile a été le retrait progressif des véhicules à moteur diesel de notre parc.

Nous avons entamé ce processus au cours de l'exercice 18, lorsque 45 % de nos véhicules de service de location aux États-Unis fonctionnaient au diesel. Quatre ans plus tard, à la fin de l'exercice 21, ce pourcentage était tombé à 31 % - soit 3 017 de nos 9 783 véhicules de service de location aux États-Unis.

En outre, nous prévoyons de finaliser le remplacement de 181 véhicules à moteur diesel en Californie d'ici la fin de 2021. C'est beaucoup plus tôt que l'échéance de 2023 fixée pour ces types de véhicules par le

California Air Resources Board, qui exige que divers types de véhicules répondent à des normes spécifiques en matière d'émissions de gaz d'échappement.

### Bienvenue aux véhicules électriques

Notre parc de véhicules de service est une source importante de nos émissions de GES de portée 1. Nous serons donc ravis d'introduire nos premiers véhicules entièrement électriques dans le courant de l'exercice. Cintas comprend que le passage des véhicules à carburant fossile à des véhicules à carburant alternatif sera un facteur important dans notre capacité à réduire nos émissions de GES.

Nos précédentes tentatives pour tester et introduire des véhicules à carburant alternatif - y compris les véhicules électriques, à gaz naturel comprimé (GNC) et hybrides - se sont heurtées à des difficultés.

Par exemple, contrairement aux véhicules de livraison traditionnels, nos véhicules de service ne s'allègent pas au cours de la journée. C'est particulièrement vrai pour ceux utilisés dans nos centres de location d'uniformes, où les représentants de service collectent des vêtements sales et souillés tout au long de la journée, ce qui entraîne des charges utiles relativement constantes au début et à la fin de leurs trajets. La technologie antérieure des véhicules électriques ne produisait pas une puissance constante ou une autonomie suffisante pour rendre ces options viables pour Cintas.

Nous avons actuellement un petit nombre de véhicules fonctionnant au GNC dans notre flotte, mais ces véhicules sont plus performants dans des conditions de conduite

continue ou sur de longues distances, plutôt que dans les situations de démarrage et d'arrêt que présente notre modèle basé sur les itinéraires.

En outre, les efforts antérieurs visant à utiliser des véhicules hybrides se sont également heurtés à des obstacles en raison de notre modèle basé sur les itinéraires, ainsi que de la disparition d'un important producteur d'hybrides de qualité professionnelle. La technologie hybride actuelle n'a pas encore répondu à nos besoins spécifiques - notamment les kilomètres parcourus, le temps de parcours et les charges utiles - mais nous continuons à travailler avec les fournisseurs d'hybrides à l'identification d'une solution viable.

Compte tenu de la nature unique de notre secteur des services aux entreprises, nous avons mis au défi les fournisseurs de véhicules électriques de mettre au point des solutions répondant aux besoins particuliers de notre flotte. Aujourd'hui, les fabricants des tout derniers véhicules de service électriques s'engagent à fournir la puissance et la durabilité nécessaires pour répondre à un plus grand nombre de nos besoins professionnels et nous aider à fonctionner de

manière plus durable et plus respectueuse de l'environnement.

D'ici janvier 2022, nous prévoyons de mettre en service 13 véhicules électriques provenant de trois producteurs différents. Six sites de location et deux sites de First Aid & Safety dans le nord-est et l'Upper Midwest, ainsi que sur la côte ouest, recevront ces premiers véhicules électriques. L'intégration d'un petit nombre de véhicules électriques dans nos activités nous permettra d'évaluer leurs performances, leur durabilité et leur fiabilité dans diverses conditions commerciales.

Il est important de vérifier que les véhicules électriques peuvent fonctionner efficacement dans le cadre de notre modèle économique basé sur les itinéraires, alors que nous étudions les moyens possibles de réduire nos émissions de GES de portée 1. Si ces premiers modèles fonctionnent comme prévu, nous prévoyons de mettre en service d'autres véhicules de service électriques et d'entamer l'examen d'une stratégie plus robuste en matière de véhicules électriques qui pourrait nous aider à réaliser notre ambition de réduire les émissions de gaz à effet de serre de portée 1 de notre empreinte commerciale.



### RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

L'énergie est vitale pour notre activité, et son utilisation efficace est essentielle à notre réussite à long terme. Il entre également dans notre rôle d'entreprise citoyenne de chercher à réduire notre consommation globale d'énergie et d'adopter des pratiques plus efficaces pour que notre énergie aille plus loin. Notre engagement permanent en faveur de l'environnement et des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités se manifeste par nos processus et nos innovations : de la modernisation de l'éclairage de nos établissements aux initiatives d'excellence opérationnelle qui rendent nos processus de lavage plus efficaces sur le plan énergétique.

Sur nos sites de location aux États-Unis, l'énergie que nous utilisons comprend l'électricité (principalement pour l'éclairage et les équipements de traitement) et le carburant - y compris le gaz naturel et le propane, entre autres - pour les séchoirs, les chaudières, les tunnels à vapeur et le chauffage des établissements. Les totaux de notre consommation d'énergie globale comprennent également notre consommation de diesel et d'essence pour alimenter notre flotte.

#### Utiliser notre énergie de manière efficace

L'identification des réductions continues de notre consommation d'énergie et la diminution de l'intensité énergétique sont des priorités. Au cours de l'exercice 21, nos activités de location aux États-Unis ont enregistré une réduction de 12,5 % de la consommation d'énergie depuis l'exercice 19, en grande partie grâce aux initiatives d'efficacité énergétique dans nos établissements de traitement [\(voir p. 26\)](#).

Le gaz naturel représente la majorité de

### DONNÉES ET PERFORMANCES ÉNERGÉTIQUES

ÉTABLISSEMENTS ET FLOTTE DE LOCATION AUX ÉTATS-UNIS	UNITÉS	EXERCICE 19	EXERCICE 20	EXERCICE 21
<b>Consommation totale d'énergie</b>	<b>GJ</b>	<b>8 102 045</b>	<b>7 615 622</b>	<b>7 093 273</b>
Variation en % par rapport à l'année précédente	%	s.o	-6,0 %	-6,9 %
Électricité	GJ	934 117	886 558	799 575
Gaz naturel	GJ	4 122 243	3 862 060	3 587 198
Propane	GJ	17 577	14 146	19 507
Essence	GJ	1 801 652	1 836 400	1 843 892
Diesel	GJ	1 138 275	914 049	721 415
E85	GJ	88 163	102 409	121 685
Méthanol	GJ	18	1	1
<b>Variation par rapport à l'année de base (exercice 19)</b>	<b>GJ</b>	<b>s.o</b>	<b>-486 423</b>	<b>-1 008 772</b>
Variation en % par rapport à l'année de base (exercice 19)	%	s.o	-6,0 %	-12,5 %
<b>Rapport d'intensité énergétique<sup>18</sup></b>	<b>GJ/\$M</b>	<b>1 573,82</b>	<b>1 452,53</b>	<b>1 346,74</b>

notre consommation brute d'énergie, soit 3,6 millions de gigajoules (GJ) pour l'exercice 21, ce qui représente une réduction de 7,1 % par rapport à notre consommation de gaz naturel pour l'exercice 20. Nous avons également apporté des améliorations significatives pour accroître la productivité tout en rendant nos processus plus efficaces sans ajouter de coûts d'investissement substantiels. Ces initiatives d'excellence opérationnelle comprennent une mesure plus précise du poids de la charge sale afin de réduire notre consommation d'eau, d'énergie et de produits chimiques.

- Notre réduction continue de la consommation d'énergie - y compris une réduction de 14,4 % de l'électricité depuis l'exercice 19 - est le résultat de plusieurs initiatives, telles que notre initiative d'éclairage DEL [\(voir p. 24\)](#).



<sup>18</sup> Nous incluons le carburant, l'électricité, le chauffage, le refroidissement et la vapeur dans notre ratio d'intensité énergétique. Le ratio prend en compte la consommation d'énergie au sein de l'organisation.

## PLEINS FEUX SUR : PASSER À L'ÉCLAIRAGE PAR DEL

Avec près de 500 sites de toutes tailles à travers les États-Unis et le Canada, nous disposons d'un grand nombre de mètres carrés d'établissements qui nécessitent un éclairage approprié. Mais cela signifie également que notre éclairage consomme beaucoup d'énergie.

Au cours de l'exercice 19, nous avons lancé un projet à l'échelle de l'entreprise visant à réduire notre consommation d'énergie dans certains de nos sites les plus énergivores. Le projet a fait suite à de plus petites initiatives individuelles d'installation de DEL sur plusieurs sites qui ont donné les premières indications de réductions significatives de la consommation d'énergie que l'éclairage DEL pourrait apporter dans nos établissements.

Actuellement, nous avons remplacé (ou sommes en train de le faire) l'éclairage des établissements par des alternatives DEL dans plus de 100 sites - y compris nos centres de distribution et nos sites de traitement - qui représentent près de 5,9 millions de pieds carrés d'établissements.

Nos conversions d'éclairage DEL ont déjà permis de réduire la consommation d'énergie de plus de 16 millions de kilowattheures par an, et ce chiffre augmentera à mesure que tous les établissements identifiés pour la conversion dans le cadre du projet actuel à grande échelle seront entièrement convertis. Près de 27 000 luminaires à incandescence et fluorescents ont été remplacés jusqu'à présent, et le projet à l'échelle de l'entreprise devrait être achevé d'ici la fin de l'exercice 22.

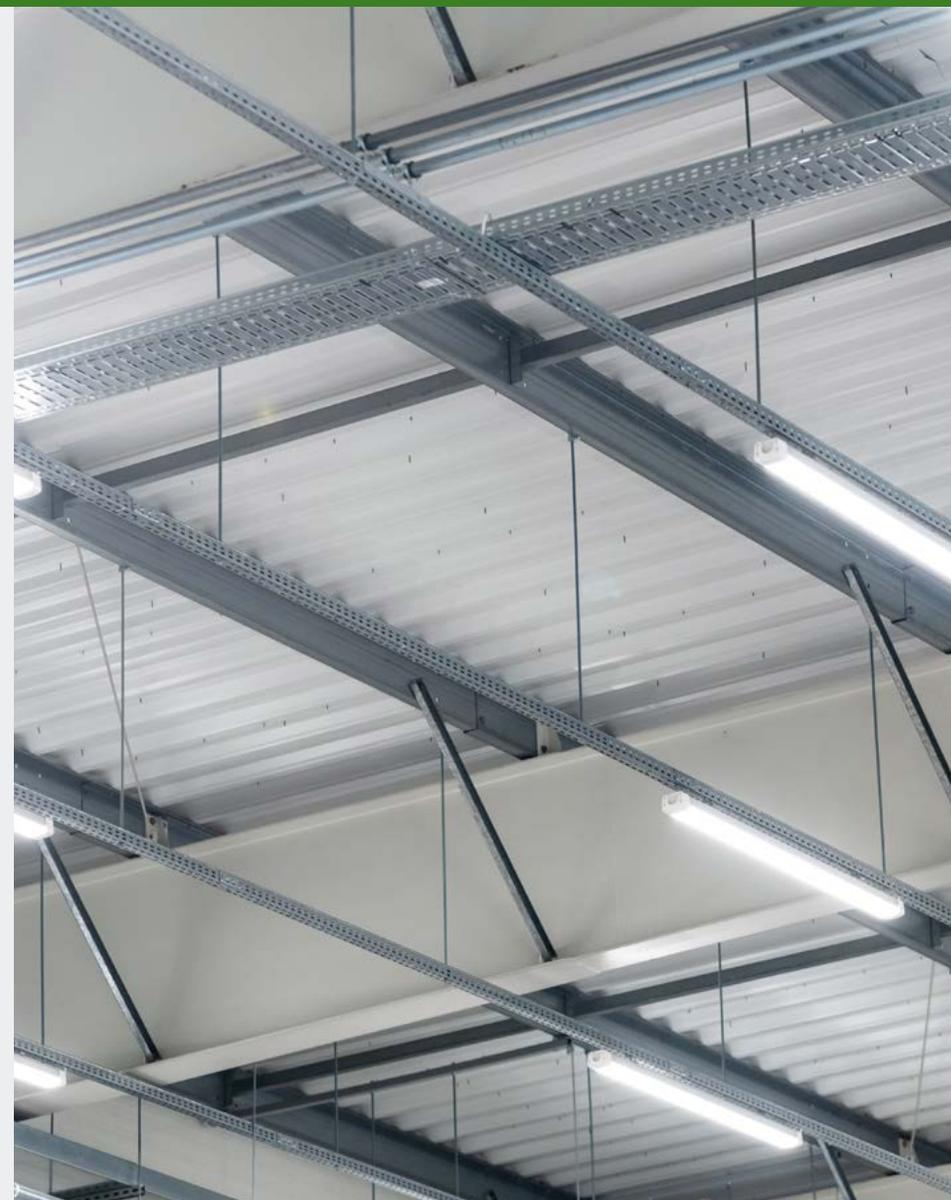
Avec environ 60 % des sites participant au projet actuel à l'échelle de l'entreprise déjà entièrement convertis, l'initiative d'éclairage DEL à grande échelle a réduit nos émissions de GES de près de 7 500 tonnes métriques par an, ce qui représente une réduction de 5 % de notre consommation d'électricité et de nos émissions de portée 2. Notre consommation d'énergie devrait continuer à diminuer à mesure que le projet de conversion à grande échelle est achevé.



Nous avons réduit notre consommation annuelle d'énergie pour l'éclairage de plus de **16 millions de kWh**

Près de **27 000** luminaires ont été remplacés jusqu'à présent

Le projet d'éclairage à DEL a réduit nos émissions de portée 2 de **5 %** jusqu'à présent.



Le projet d'éclairage DEL a permis de réduire nos émissions de portée 2 de 5 % jusqu'à présent.

# INTENDANCE DE L'EAU

L'eau est une ressource essentielle à notre activité et un élément nécessaire à la prestation de nos services. En raison de notre dépendance à l'égard de l'eau, nous sommes conscients qu'il nous incombe de réduire au minimum notre consommation d'eau et de rejeter l'eau que nous utilisons d'une manière écologiquement responsable.

Réduire notre dépendance à l'égard de l'eau douce fait partie de notre responsabilité d'entreprise citoyenne, mais c'est aussi une question de bon sens économique. Moins nous utilisons d'eau, plus nos coûts sont bas. Notre stratégie d'utilisation de l'eau comporte trois éléments principaux : la conservation et la minimisation de l'eau que nous prélevons, l'efficacité des processus qui réduisent davantage l'utilisation de l'eau et les technologies de réutilisation de l'eau.

## NOTRE CHEMINEMENT EN MATIÈRE D'EAU

Au cours des 30 dernières années, nous nous sommes efforcés de développer et d'innover des pratiques de gestion de l'eau plus consciencieuses et plus responsables. Nos efforts ont non seulement profité à notre propre entreprise - en réduisant notre consommation d'eau et en abaissant nos coûts - mais ils ont également poussé notre secteur à améliorer ses pratiques en matière d'eau.

Tout au long de notre parcours le domaine de nous avons mis au défi nos partenaires et fournisseurs d'innover et de moderniser le secteur de la blanchisserie commerciale. Nous avons ouvert la voie en optimisant les formules de lavage, en testant et en mettant en œuvre des technologies d'économie et de réutilisation de l'eau, et en adoptant des comportements de bon sens qui, mis bout

à bout, réduisent considérablement notre consommation d'eau douce et nos coûts.

### Conservation de l'eau

Nous sommes fiers de nos efforts en matière de conservation de l'eau, et nous savons que notre engagement a eu un impact plus important sur l'ensemble du secteur. Au cours des dernières décennies, nous nous sommes efforcés de réduire au minimum notre prélèvement sur les sources d'eau douce.

Plus récemment, entre l'exercice 15 et l'exercice 20, nous avons réduit de 16 % les gallons d'eau nécessaires pour laver une livre de linge.

La technologie de la chimie de lavage a joué un rôle central dans la réduction de notre consommation d'eau. Notre collaboration

avec notre fournisseur de longue date, WSI, qui a été primé, pour développer des formules de lavage plus efficaces, a été essentiel pour nous aider à faire baisser notre compteur de gallons par livre.

Au début de notre aventure, les sites situés dans des régions soumises à un stress hydrique ont dû faire face à de strictes restrictions d'eau, et nous avons travaillé avec WSI à créer des formules de lavage nécessitant moins d'eau. Ce travail a non seulement permis de répondre aux exigences des sites en matière de consommation d'eau, mais il a également profité à l'ensemble de notre activité de blanchisserie - et au secteur. Pendant ce temps, nous avons continué à trouver des moyens d'améliorer nos besoins en eau et notre consommation d'énergie.

Les développements de la chimie de lavage comme le Clearpath et, plus récemment, les formulations TRUpath™ nous ont aidés à réduire encore plus notre consommation d'eau. TRUpath™ à lui seul nous a permis de réduire notre indicateur de gallons par livre de 11 % en moyenne dans toutes les buanderies depuis que nous l'avons introduit au cours de l'exercice 19.

Et même si nous utilisons moins d'eau, nos usines de traitement et notre processus de lavage continuent de répondre aux normes de certification de propreté hygiénique, ce qui est essentiel pour nos clients.



### Améliorations et efficacités opérationnelles

La technologie nous a propulsés loin dans notre cheminement en matière d'eau, mais nos améliorations dans l'utilisation de l'eau ont également été soutenues par l'ingéniosité et la responsabilité traditionnelles. Nous appelons cette couche supplémentaire de conscience professionnelle « excellence opérationnelle ».

Notre croyance en un mécontentement positif nous pousse à examiner constamment comment nous pouvons être plus efficaces et plus précis dans notre processus de lavage, et à tirer le meilleur parti de nos avancées technologiques, comme la chimie et les formules de lavage.

Notre personnel composé d'ingénieurs en environnement, d'ingénieurs en recherche et développement et de Ceintures noires Six Sigma travaille avec les employés partenaires de la gestion des établissements à identifier les améliorations potentielles en termes d'efficacité et de coûts. Il contribue également à garantir que tout nouveau processus respecte nos normes de qualité strictes et la conformité aux certifications de processus.

Nous affinons continuellement nos opérations et découvrons de meilleures façons d'exécuter les mêmes processus. Ces techniques et processus propriétaires superposés nous distinguent souvent davantage de nos concurrents, et surtout du lavage à la maison. Après la mise en œuvre complète de TRUpath™ dans nos sites de traitement à la fin de l'exercice 19, notre indicateur de gallons par livre a diminué de 9,5 % en glissement annuel au cours de l'exercice 20, démontrant l'impact autonome de nos initiatives d'excellence opérationnelle sur une année complète.

Comme Doc et Amelia Farmer l'ont prouvé pendant la Grande Dépression, un peu d'ingéniosité permet d'avoir un impact important. En continuant à identifier et à mettre en œuvre l'excellence opérationnelle, nous réduisons notre consommation d'eau - et nos coûts - encore plus. L'excellence opérationnelle va de pair avec la science pour nous permettre de mieux faire ce que nous faisons et comment nous le faisons, et, en fin de compte, de réduire notre consommation d'eau et nos coûts.

Trente ans après le début de notre cheminement en matière d'eau, nous pensons que l'ingéniosité, la chimie et la technologie des lessives nous ont permis de nous rapprocher du plancher potentiel de notre consommation d'eau par ces moyens. Mais nous pensons que nous pouvons faire encore mieux et minimiser davantage notre utilisation. La prochaine étape de notre cheminement en matière d'eau consiste à maximiser notre stratégie de réutilisation de l'eau.

### Réutilisation de l'eau

La technologie de réutilisation de l'eau existe depuis des décennies, qu'il s'agisse de technologies aussi simples que des tablettes pour restituer l'eau potable dans la nature ou de systèmes industriels à grande échelle qui prélèvent l'eau usée et la traitent pour divers besoins non potables.

Actuellement, nous réutilisons des quantités importantes d'eau dans certains établissements, tandis que nous nous efforçons d'accroître la réutilisation dans d'autres établissements où cela est possible.

À ce jour, nous avons testé de nombreuses technologies de réutilisation au cours de notre cheminement en matière d'eau et en avons mis plusieurs en œuvre dans notre entreprise. À mesure que les technologies

de réutilisation évoluent, nous continuerons à évaluer leur efficacité et la manière dont elles peuvent s'intégrer à notre modèle économique.

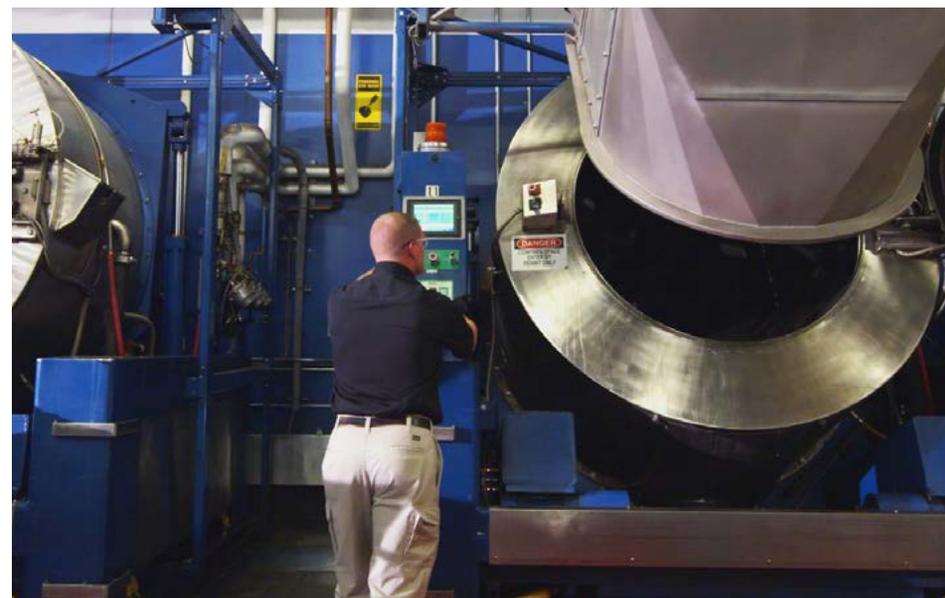
Bien que nous ayons intégré des capacités de réutilisation dans certains de nos sites, il existe des défis qui limitent une plus grande adoption dans notre processus de lavage. Nous ne pourrions jamais réutiliser 100 % de notre eau de lavage, car l'évaporation élimine naturellement un pourcentage de l'eau que nous utilisons. De plus, il existe des limitations spécifiques à certains de nos processus de nettoyage pour certains vêtements particuliers. En outre, la capacité de certaines technologies actuelles à fonctionner de manière cohérente à l'échelle des normes d'hygiène internationales suscite des inquiétudes, mais le développement se poursuit dans ces domaines.

Nous pensons que se concentrer sur la réutilisation est notre prochaine grande opportunité d'apporter des améliorations significatives à notre prélèvement d'eau.

Nous n'atteindrons peut-être jamais le point où nous pourrions mener nos activités dans un système d'eau entièrement en circuit fermé, mais nous pensons pouvoir tirer parti de la technologie de réutilisation pour atteindre une capacité supérieure à celle que nous avons actuellement.

Nous avons fait des progrès fantastiques dans notre cheminement en matière d'eau et nous avons réduit considérablement notre consommation d'eau au fil des ans. Les données montrent que Cintas est le choix le plus efficace en matière de consommation d'eau et d'énergie pour le lavage des vêtements, qu'il s'agisse de lavage commercial<sup>19</sup> ou d'options à la maison. Pourtant, nous voulons pousser encore plus bas nos paramètres de consommation d'eau.

Notre cheminement dans le domaine de l'eau a été jalonné d'avancées et de succès, et nous pensons que nous devons continuer à introduire des solutions qui réduisent encore davantage notre utilisation des ressources naturelles.



<sup>19</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison des secteurs d'activité de Cintas et de TRSA.

**RÉDUIRE NOS BESOINS EN EAU**

Bien que notre processus de lavage soit en moyenne 84 % plus économe en eau que les processus traditionnels de lavage à la maison,<sup>20</sup> nous nous efforçons constamment de réduire notre empreinte sur l'eau.

Au cours de l'exercice 21, nos activités de location aux États-Unis ont prélevé 8 861 mégalitres<sup>21</sup> (ML) d'eau douce, soit 7,6 % de moins que pour l'exercice 20 et 14,4 % de moins que pour l'exercice 19.

L'eau utilisée dans nos établissements de location aux États-Unis au cours de l'exercice 21 provenait de 12 grands bassins fluviaux, cinq sources représentant plus de 80 % de notre eau : Mississippi-Missouri (36,2 %), golfe du Mexique (16,0 %), Saint-Laurent (10,6 %), côte de l'Atlantique Nord (9,5 %) et État de Californie (9,4 %).

Nous nous appuyons sur une combinaison de projets d'utilisation rationnelle de l'eau et d'améliorations des processus opérationnels pour réduire notre dépendance à l'égard de l'eau douce. Par exemple, alors que la majorité de l'eau que nous utilisons pour nos activités de location aux États-Unis est achetée à des tiers, nous traitons et réutilisons l'eau - lorsqu'elle est disponible - pour le rinçage des tapis.

Nous avons également installé des systèmes de récupération et de réutilisation de l'eau dans de nombreux établissements, et nous envisageons d'étendre l'utilisation de techniques telles que la filtration sur membrane céramique à d'autres établissements dans les prochaines années. Bien que les systèmes à membrane puissent être plus coûteux et difficiles à entretenir, les systèmes installés sur les sites que nous avons

**DONNÉES SUR L'UTILISATION DE L'EAU ET PERFORMANCE**

ÉTABLISSEMENTS DE LOCATION AUX ÉTATS-UNIS	UNITÉS	EXERCICE 19	EXERCICE 20	EXERCICE 21
<b>Prélèvement total d'eau</b>	<b>ML</b>	<b>10 355</b>	<b>9 591</b>	<b>8 861</b>
Prélèvement total d'eau - Régions en difficulté	ML	2 308	2 139	2 021
Variation annuelle du prélèvement d'eau	ML	s.o	-764	-730
Variation en % par rapport à l'année précédente	%	s.o	-7,4 %	-7,6 %
Variation en % par rapport à l'année de base (exercice 19)	%	s.o	-7,4 %	-14,4 %
<b>Décharge totale d'eau</b>	<b>ML</b>	<b>9 142</b>	<b>8 471</b>	<b>7 798</b>
Décharge totale d'eau - Régions en difficulté	ML	1 953	1 808	1 704
Variation annuelle du débit d'eau	ML	s.o	-671	-673
Variation en % par rapport à l'année précédente	%	s.o	-7,3 %	-7,9 %
Variation en % par rapport à l'année de base (exercice 19)	%	s.o	-7,3 %	-14,7
<b>Consommation totale d'eau<sup>22</sup></b>	<b>ML</b>	<b>1 213</b>	<b>1 120</b>	<b>1 063</b>
Consommation totale d'eau - Régions en difficulté	ML	355	331	317
Variation annuelle de la consommation d'eau	ML	s.o	-93	-57
Variation en % par rapport à l'année précédente	%	s.o	-7,7 %	-5,1 %
Variation en % par rapport à l'année de base (exercice 19)	%	s.o	-7,7 %	-12,4 %
<b>Intensité d'eau<sup>23</sup></b>	<b>ML/\$M</b>	<b>0,236</b>	<b>0,214</b>	<b>0,202</b>

acquis ont permis d'atteindre des niveaux de réutilisation plus élevés que les systèmes traditionnels de prétraitement des eaux usées.

Au fil de l'évolution de notre utilisation de l'eau, nous sommes passés d'un processus de gestion de l'eau basé sur la conformité à un processus qui donne la priorité à la réduction de la consommation et à la promotion de l'innovation. Il s'agit d'une stratégie que nous continuerons à privilégier à l'avenir.

**ÉVALUATIONS DES RISQUES LIÉS À L'EAU**

Nous évaluons régulièrement les moyens de réduire les prélèvements d'eau dans les régions soumises à un stress hydrique. Au cours de l'exercice 21, nous avons prélevé 2 021 ML de ces régions, soit 5,5 % de moins qu'au cours de l'exercice 20.

Notre évaluation des risques liés à l'eau en 2021 a permis d'identifier 38 unités de location américaines dans des zones soumises à un stress hydrique élevé ou extrêmement élevé. L'eau provenant de ces zones représente 22,8 % du prélèvement total d'eau pour l'exercice 21.

Pour réduire les dépenses d'exploitation et sa dépendance à l'égard de l'eau douce, Cintas a installé des systèmes de récupération de l'eau dans plusieurs usines situées dans ces zones de stress hydrique et nous étudions la possibilité d'en installer d'autres à l'avenir. Ceux-ci traitent les eaux usées de nos machines à laver de taille industrielle pour les réutiliser dans les mêmes processus, ou les recycler pour d'autres usages.



Cintas est un membre fondateur du Laundry Environmental Stewardship Program (LaundryESPM™).

<sup>20</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison entre Cintas et le lavage à la maison.  
<sup>21</sup> Voir p. 67 : Annexe > Remarques et méthodologies > Hypothèses relatives aux données sur l'eau.  
<sup>22</sup> Voir p. 67 : Annexe > Remarques et méthodologies > Hypothèses relatives aux données sur l'eau.  
<sup>23</sup> Nous calculons la consommation totale d'eau comme mesure dans notre ratio d'intensité de l'eau.

## GESTION DES EAUX USÉES

Au cours de l'exercice 21, nous avons restitué 7 798 ML - soit 88 % - de l'eau douce que nous avons prélevée aux masses d'eau locales.

Nos processus de lavage génèrent beaucoup moins d'eaux usées que le lavage à la maison, car nous utilisons moins d'eau pour la même quantité de produits. Nous utilisons en moyenne 1,0 gallon d'eau par livre, alors que le lavage à la maison utilise en moyenne 1,9 gallon d'eau par livre.<sup>24</sup>

Contrairement aux procédés de lavage à la maison, nous prétraitons et réutilisons les effluents de nos procédés de lavage de décharge. En outre, nos rejets dans les systèmes publics de traitement des eaux sont effectués conformément aux normes locales de rejet et aux exigences en matière de permis.

## DÉTERGENTS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Au lieu d'utiliser des solvants de nettoyage à sec agressifs, nous utilisons des détergents sans NPE<sup>25</sup> plus respectueux de l'environnement. Nous sommes le premier blanchisseur industriel à utiliser des normes de lavage exemptes à 100 % de NPE, de phosphates et d'EDTA<sup>26</sup> dans toutes nos blanchisseries d'Amérique du Nord.

## PLEINS FEUX SUR : L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE EN ACTION

Si la technologie a joué un rôle clé dans notre cheminement en matière d'eau - et continuera à jouer un rôle important en perfectionnant nos méthodes de conservation et en innovant dans notre stratégie de réutilisation - d'autres initiatives apparemment simples ont également contribué à réduire nos besoins en eau et en énergie au fil des ans.

Nous appelons ces améliorations des processus opérationnels exclusifs, ou simplement « excellence opérationnelle ».

Nous avons apporté des améliorations significatives en rendant notre processus plus efficace, sans ajouter de coûts d'investissement substantiels. Des processus plus efficaces, ainsi qu'une formation et une responsabilisation accrues des employés et des partenaires, ont

permis de réduire considérablement nos prélèvements d'eau et notre consommation d'énergie. Le fait d'être précis dans ce que nous faisons et comment nous le faisons a eu un impact majeur. Nous avons constaté qu'à mesure que nous améliorons la précision de nos processus, la technologie et les innovations que nous avons introduites deviennent encore plus efficaces.

Notre dernière initiative d'excellence opérationnelle est un processus exclusif qui permet de mesurer plus précisément le poids des charges souillées. Des mesures plus précises permettent de fournir des données plus précises sur chaque charge que nous lavons, d'améliorer l'efficacité de notre rayon de lavage et de réduire notre consommation d'eau, d'énergie et de produits chimiques.

Ces informations supplémentaires aident la direction de l'usine à identifier les inefficacités potentielles, à responsabiliser les employés partenaires spécialistes quant à la façon dont ils chargent leurs ballots à laver et, en fin de compte, à rendre l'ensemble de notre processus de blanchisserie plus efficace.

Les premières mises en œuvre ont montré à quel point cette amélioration des processus aura un impact lorsqu'elle sera entièrement déployée dans l'ensemble de l'entreprise. Sur la base du programme pilote, nous estimons qu'il améliorera notre efficacité opérationnelle de plus de 13 %, réduira notre prélèvement d'eau annuel de plus de 350 millions de gallons et permettra d'économiser plus de 16 millions de dollars en coûts de services publics et de chimie.



<sup>24</sup> Voir p. 68 : Annexe > Calculs référencés > Comparaison entre Cintas et le lavage à la maison.

<sup>25</sup> Ethoxylate de nonylphénol.

<sup>26</sup> Acide éthylènediamine-tétraacétique.

# DÉCHETS ET UTILISATION DES MATÉRIAUX

En raison de la nature de notre activité, nous travaillons avec une quantité importante de matériaux. Adopter une approche responsable dans la manière dont nous nous approvisionnons, éliminons et gérons nos intrants est une démarche commerciale judicieuse. Elle est également essentielle à nos efforts continus pour créer une économie circulaire plus étendue pour nos produits d'habillement. En outre, nous nous efforçons de répondre aux attentes croissantes de nos clients, de nos employés partenaires et des parties prenantes en matière d'offres de produits plus durables.

Nous avons une longue expérience de la réduction, de la réutilisation et du recyclage des déchets. En fait, c'est comme ça que Doc et Amelia ont lancé notre entreprise. À mesure que nous poursuivons notre examen organisationnel, nous prévoyons de fournir des informations plus détaillées concernant nos efforts en matière de déchets dans les prochaines éditions de notre rapport ESG. Parallèlement, nous continuons à chercher des moyens de réduire les déchets dans nos activités.

Par exemple, notre programme « zéro déchet » a débuté en 2013 dans le but de réduire les déchets aboutissant à la décharge et s'est poursuivi jusqu'à l'exercice 21. Le programme couvre huit de nos centres de distribution, chacun d'entre eux mettant en œuvre des processus spécifiques qui détournent plus de 90 % de leurs déchets des sites d'enfouissement. Ils sont donc certifiés TRUE par Green Business Certification Inc.

Par le biais de notre activité Design Collective, nous développons de nouvelles façons de

## PLEINS FEUX SUR : PROGRAMME ZÉRO DÉCHET

Notre programme « zéro déchet » a été lancé au cours de l'exercice 13 dans le but de réduire les déchets aboutissant à la décharge. Le programme comprenait initialement sept de nos centres de distribution, chacun mettant en œuvre des plans spécifiques pour augmenter le taux de détournement des décharges.

Après deux ans de planification et de formation, et deux autres années pour mettre en œuvre et superviser le programme, Cintas a obtenu la certification TRUE de Green Business Certification Inc. dans ses sept établissements au cours de l'exercice 17. Au cours de l'exercice 19, notre centre de distribution de Chicago a été le plus récent établissement à obtenir sa certification TRUE, qu'il a conservée depuis.

Au cours de l'exercice 21, les huit centres de distribution qui participent à notre programme « zéro déchet » ont été recertifiés comme « TRUE Certified ».

réutiliser et de recycler les matériaux. Notre objectif est de développer des économies circulaires - et même en boucle fermée - qui réduisent notre dépendance à l'égard des matières premières et répondent à l'intérêt croissant pour les vêtements durables ([voir p. 30](#)).

Cela a confirmé que chaque site a détourné au moins 90 % de ses déchets des décharges, ce qui a donné un taux de détournement de 94,4 % pour l'ensemble des établissements participants l'année dernière.

Au cours de l'exercice 21, nos centres de distribution ont ainsi détourné des décharges 1 188 tonnes de carton, 48 tonnes de plastique, 75 tonnes de produits mélangés, 176 tonnes de tissu, 601 tonnes de palettes et 59 tonnes de papier. Le centre de distribution de Mason (Ohio), qui est rattaché au siège social de Cintas, a affiché un taux de détournement de 97,98 % au cours de l'exercice 21, soit la meilleure note jamais obtenue par un site Cintas.

Dans le cadre de nos efforts de réacheminement au cours de l'exercice 21, nous avons notamment réacheminé 50 tonnes de produits et autres articles des centres de distribution pouvant bénéficier à

d'autres personnes vers Ministère Matthieu 25 et autres organisations caritatives.

Le succès de ce programme est défini par l'engagement de nos employés partenaires de la distribution envers nos objectifs de zéro déchet. Chaque site a sa propre équipe verte qui soutient les efforts de nos employés partenaires de production pour réduire, réutiliser et recycler nos déchets.

Ils forment, motivent et contrôlent le travail de chaque site, assurent la coordination avec le personnel de la chaîne d'approvisionnement mondiale de l'entreprise et partagent les meilleures pratiques au sein de l'organisation.

Nous continuerons à travailler avec tous nos sites afin de maximiser le détournement des déchets. L'adhésion et le soutien de nos employés partenaires nous ont montré qu'il y a un grand désir d'étendre ce type d'initiative à toute notre organisation.



Au cours de l'exercice 21, Cintas a donné **216 tonnes** de matériaux récupérés à Ministère Matthieu 25

## PLEINS FEUX SUR : INNOVATION DANS LES MATÉRIAUX

Notre division Design Collective (enregistrée sous le nom de Uniform Direct Sales dans nos documents financiers) crée et vend des programmes d'uniformes personnalisés, avec des clients qui comptent parmi les plus grandes entreprises et marques de voyage et d'hôtellerie du monde. Cette division commerciale a été notre championne de l'innovation en matière de tissus et de matériaux et elle continue à imaginer des moyens de créer une économie plus circulaire et, potentiellement, un système entièrement en circuit fermé pour nos vêtements.

Les programmes de vêtements durables de The Design Collective permettent de détourner davantage de vêtements et de matériaux en fin de vie des décharges et de réduire notre dépendance globale à l'égard des matières premières. Grâce à nos processus de lavage de pointe, les entreprises qui s'associent à nous pour leurs programmes d'uniformes prennent une voie plus directe et plus respectueuse de l'environnement en réduisant leur utilisation des ressources naturelles.

Pour répondre à la propension de nos clients pour des uniformes et des vêtements fabriqués de manière plus durable, le Design Collective a concentré ses efforts sur la conception et l'essai de plusieurs nouveaux produits et programmes.

- **Textiles durables** : Nous développons l'utilisation de polyester recyclé et de textiles écologiques et durables, qui sont actuellement disponibles dans plus de 100 de nos styles d'uniformes. Ces textiles comprennent le ComfortFLEX<sup>MC</sup>, propriété de Cintas, le DuPont Sorona<sup>MC</sup>, le bambou, le coton organique, le polyester recyclé/RPET, le Tencel<sup>MC</sup> et d'autres fibres cellulosiques. Notre collection Regeneration est composée de REPVEVE<sup>MC</sup>, créé à partir de bouteilles recyclées.



- **Vêtements de recyclage** : En partenariat avec Martex Fiber, nous collectons les vêtements en fin de vie auprès des clients pour les réutiliser dans de nouveaux produits commerciaux. Ce type de matériau marbré est généralement utilisé dans les textiles de post-consommation comme les sièges et l'isolation des véhicules automobiles, la literie, l'isolation acoustique et les équipements sportifs. Nombre de nos clients participent à cette initiative et contribuent à réduire l'impact environnemental de leurs changements de vêtements.
- **Polyester recyclé traçable** : Les déchets traçables de nos clients sont traités et transformés en fibres de polyester recyclées REPVEVE<sup>MC</sup>. Cette fibre est ensuite utilisée pour produire des vêtements et des accessoires, notamment des articles pour notre collection Regeneration.
- **Recyclage/réutilisation des vêtements** : Les vêtements sont recyclés en fin de vie et peuvent être transformés en d'autres vêtements, accessoires ou produits de consommation.
- **Vêtements récupérés** : Nous nous associons à diverses organisations caritatives pour faire don de vêtements récupérés ou inutilisés. Au cours de l'exercice 21, les vêtements récupérés faisaient partie des plus de 432 000 livres - soit 216 tonnes - de biens récupérés que nous avons donnés à Ministère Matthieu 25.

- **Des vêtements à circuit fermé de la marque Cintas** : Nous pouvons imaginer un avenir qui comprend des gammes de produits de la marque Cintas produites entièrement dans un processus en boucle fermée. Les parties prenantes de nos groupes Location, Design Collective et Chaîne d'approvisionnement mondiale étudient si une telle initiative est possible à l'échelle de l'entreprise sans sacrifier la performance et la durée de vie de nos uniformes. Même une gamme de produits à plus petite échelle aurait un impact immédiat sur notre empreinte environnementale en réduisant notre dépendance à l'égard des matières premières et en diminuant nos déchets.



# SOCIAL

- 32 Notre personnel
- 33 Diversité, équité et inclusion
- 35 Recrutement de talents
- 36 Rétention des talents
- 37 Rémunération
- 38 Performance et avancement
- 39 Formation et développement
- 41 Engagement des employés et des partenaires
- 43 Relations de travail
- 45 Droits de la personne
- 46 Sécurité et santé
- 49 Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
- 51 Diversité des fournisseurs
- 52 Communautés locales

# NOTRE PERSONNEL

Chez Cintas, nos employés partenaires sont le cœur de notre entreprise. Nos politiques et procédures nous instruisent et nous guident dans la gestion de nos activités et nous aident à maintenir une qualité constante. Mais en tant que prestataire de services, c'est notre personnel et notre culture d'entreprise qui nous définissent en définitive.

Nos employés partenaires font vivre l'essence de Cintas chaque jour en aidant nos clients à être **Prêts pour la journée de travail**<sup>MC</sup>. Ce sont eux qui rendent Cintas vraiment unique.

## ENGAGER NOS EMPLOYÉS PARTENAIRES

Notre objectif chez Cintas est de favoriser un environnement de travail où chacun des employés peut contribuer à notre succès collectif. Lorsque c'est le cas, nous pensons qu'ils sont plus susceptibles de se sentir engagés professionnellement. Et les employés engagés sont beaucoup plus susceptibles de rester, de sorte que nous conservons leurs connaissances et leurs compétences pour contribuer à l'amélioration de l'entreprise.

Dans son livre « *The Spirit Is The Difference* », notre fondateur Dick Farmer a bien noté : « Il est important de reconnaître le potentiel de chaque être humain. Il est important d'impliquer tout le monde, et de faire de chacun un membre confiant et contributif de l'équipe. » C'était vrai lorsque Dick a fondé la Cintas des temps modernes et c'est toujours vrai aujourd'hui : sa philosophie constitue le fondement de nos stratégies en matière de capital humain et de ressources humaines.

## NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE ET NOTRE CARACTÈRE

Notre culture d'entreprise exceptionnellement forte sous-tend tout ce que nous faisons. Le respect commun de tous nos employés partenaires est fondamental, et nous croyons que chacun contribue à notre réussite collective - qu'il s'agisse d'un nouvel employé partenaire chargeant des camions dans l'un de nos établissements de traitement du linge ou d'un cadre de 35 ans dirigeant l'une de nos divisions commerciales.

Nos employés partenaires incarnent notre [caractère d'entreprise](#). Nous attendons d'eux qu'ils soient professionnels, enthousiastes, minutieux, honnêtes, humbles, éthiques, respectueux de la loi et courtois. Nous attendons d'eux qu'ils fassent ce qui est juste, pas ce qui est opportun. Et le mécontentement positif a contribué à améliorer notre activité, renforcée par notre urgence concurrentielle.

## UNE BASE SOLIDE

Chez Cintas, nous avons la chance d'avoir environ 40 000 employés partenaires qui incarnent ces qualités, donnant à notre entreprise une base incroyablement solide. Nous avons travaillé dur pour instaurer un environnement où chaque employé partenaire est en mesure d'utiliser ses forces et ses talents pour nous aider à atteindre nos objectifs commerciaux, tout en se sentant soutenu et encouragé dans la poursuite de ses objectifs professionnels.

Nous pensons que nos employés partenaires sont nos meilleurs défenseurs et représentants de la marque, principalement parce qu'ils sont engagés et épanouis dans leur carrière. Parce qu'ils donnent tant d'eux-mêmes pour nous, nous savons qu'il est de notre responsabilité de bien traiter nos employés partenaires, en proposant des programmes qui soutiennent leur santé et leur bien-être, et en leur offrant des

opportunités professionnelles épanouissantes qui leur ouvrent un chemin de croissance et de développement continu.

Cet engagement envers notre personnel a créé un cycle positif et dynamique qui nourrit la cohérence et les performances de notre personnel à l'origine de notre succès continu en tant qu'entreprise.



# DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Notre stratégie globale de diversité, d'équité et d'inclusion chez Cintas comporte cinq composantes :

- **Engagement des employés et des partenaires** - Recrutement, rétention, développement et promotion
- **Gouvernance** - Politiques d'inclusion offrant des chances égales à tous les partenaires et candidats
- **Citoyenneté d'entreprise** - Philanthropie, bénévolat et responsabilité sociale de la base et des entreprises
- **Diversité des fournisseurs** - Inclusion économique, innovation et valeur
- **Marketing multiculturel** - Écouter les clients et fournir des produits et services innovants qui dépassent leurs attentes

Nous nous sommes engagés à une main-d'œuvre composée d'employés partenaires représentatifs de différentes générations, races, religions, capacités, orientations sexuelles et autres catégories d'identification, ainsi que d'employés partenaires qui apportent une diversité de pensée à notre entreprise. Nous voulons que notre personnel reflète les communautés dans lesquelles nous travaillons.

## POURQUOI LA DIVERSITÉ EST IMPORTANTE

Nous pensons que le fait de réunir des employés partenaires ayant des perspectives, des expériences de vie et des antécédents différents profite à tous. Nous avons constaté que lorsque l'on réunit des personnes d'horizons différents, tout le monde profite du partage des perspectives et des expériences, ce qui permet d'approfondir la compréhension, l'empathie et la compassion. Cela permet d'améliorer les idées, les solutions et les résultats qui servent mieux nos clients, nos actionnaires et les autres parties prenantes à long terme.

Notre main-d'œuvre diversifiée nous aide à mieux comprendre comment nos produits et services sont perçus, comment ils répondent aux besoins de nos clients et quelles innovations pourraient profiter à notre entreprise. Le fait de pouvoir s'appuyer sur un large éventail d'expériences nous aide également à pénétrer de nouveaux marchés et à gagner de nouveaux clients.

La quasi-totalité de nos effectifs - 99,3 % - sont des employés à temps plein et près de 36 % sont des femmes. Les données démographiques de notre entreprise sont également représentatives des communautés dans lesquelles nous opérons, puisque près de 43 % de nos employés partenaires s'identifient comme appartenant à une minorité démographique (ou non-blancs).

Nos efforts pour diversifier la composition raciale et ethnique de notre personnel ont été reconnus par l'inclusion de Cintas dans la liste des « meilleurs employeurs pour la diversité » de *Forbes* et dans celle des « 30 meilleurs champions de la diversité du magazine *DiversityPlus* ».

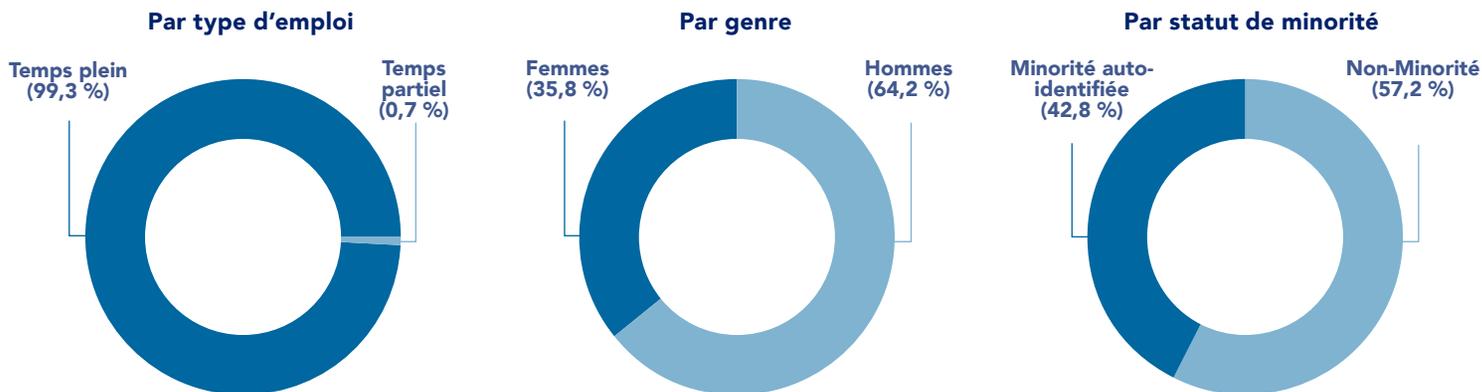
Outre les définitions les plus courantes de la diversité, nous cherchons également à élargir la perspective de notre main-d'œuvre avec d'autres types de diversité, notamment la diversité de pensée et les employés partenaires handicapés ou affiliés à l'armée. Nos programmes de sensibilisation des militaires sont régulièrement reconnus

pour leur soutien et leur efficacité dans la transition des membres du service vers la vie civile, notamment par G.I. Jobs (Top Military-Friendly Employers) et Military Spouse (Top Military Spouse Friendly Employers).

Nos efforts pour embaucher des employés partenaires handicapés nous ont également valu d'être reconnus par le Disabled Equality Index comme une entreprise ayant obtenu un « score de 90 » et de recevoir le « Influencer Award » d'Autism Speaks.

Nos [Groupes de ressources d'entreprise pour les partenaires \(PBRG\)](#) contribuent à renforcer le sentiment de communauté et d'appartenance sur le lieu de travail. Quatre groupes distincts offrent un soutien par les pairs à nos employés, partenaires féminins, noirs/africains, latino-américains/hispaniques et militaires. Pour en savoir plus sur nos PBRG, voir [p. 40](#).

## RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL



## DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES EMPLOYÉS ET LES PARTENAIRES

RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR SEXE	TOTAL	HOMME	FEMME
Total employés partenaires	40 099	25 723	14 376

Type d'emploi			
Temps plein	39 814	25 565	14 249
Pourcentage des actifs	99,3 %	63,8 %	35,5 %
Temps partiel et autres	285	158	127
Pourcentage des actifs	0,7 %	0,4 %	0,3 %

Employés partenaires par âge			
Moins de 30 ans	8 115	5 757	2 358
Pourcentage des actifs	20,3 %	14,4 %	5,9 %
30-50	22 051	15 138	6 913
Pourcentage des actifs	55,0 %	37,8 %	17,2 %
Plus de 50 ans	9 933	4 828	5 105
Pourcentage des actifs	24,7 %	12,0 %	12,7 %

EFFECTIF TOTAL - PAR DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DE L'EEO	POURCENTAGE
Blanc	52,6 %
Latino-américain/Hispanique	19,4 %
Noir/Afro-américain	13,3 %
Asiatique	3,7 %
Double appartenance ou plus	2,2 %
Amérindien/Alaskien	0,4 %
Autochtone hawaïen/Insulaire du Pacifique	0,3 %
Non spécifié	8,1 %



# RECRUTEMENT DE TALENTS

## ATTIRER LES MEILLEURS

Afin de constituer un vivier de candidats diversifiés et qualifiés, nous publions nos postes à l'interne et à l'externe. Nous utilisons divers sites d'emploi populaires, notamment LinkedIn, Indeed, Snagajob, WayUp et DirectEmployers Association, ainsi que des sites sectoriels spécifiques à un poste. Nous utilisons également des plateformes de médias sociaux et des services de recrutement pour les postes spécialisés ou ceux pour lesquels la base de recrutement locale peut être limitée. En outre, nous travaillons avec un ensemble diversifié de groupes et d'organisations minorités dans tout le pays pour recruter et trouver des candidats.

Les employés partenaires peuvent postuler à n'importe quel poste interne publié sur notre site Web consacré aux carrières. En outre, ils mettent à jour chaque année des profils personnels détaillés - qui comprennent les objectifs de carrière, les compétences et les avancées en matière d'éducation - dans notre système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Cela permet aux responsables du recrutement de voir l'ensemble des talents de Cintas et de trouver des candidats internes qui, autrement, ne seraient peut-être pas au courant des possibilités offertes.

Nous faisons un suivi de nos stratégies d'acquisition de talents - ainsi que des voies négligées ou sous-utilisées pour trouver des candidats - et nous surveillons l'efficacité de notre proposition de valeur pour rester un employeur de choix.

## RECRUTEMENT SUR LE CAMPUS : IDENTIFIER NOS FUTURS TALENTS

Nous avons recours à un vaste réseau de recrutement sur les campus pour certains de nos postes, notamment nos programmes de stagiaires en gestion (MT) et nos offres de stages. Nous avons noué des relations avec de nombreux collègues et universités aux États-Unis et au Canada - y compris des collègues et universités historiquement noirs (HBCU) et l'association hispanique des collègues et universités - qui nous aident à trouver des candidats qualifiés.

Notre programme de stages est ouvert aux étudiants de premier cycle et les expose à toutes les facettes de notre activité. Nous offrons des salaires compétitifs, une formation approfondie et un perfectionnement dans un secteur de Cintas, ainsi que la possibilité de passer directement à notre programme MT après l'obtention du diplôme.

Nous avons également développé des programmes d'apprentissage et d'observation compétitifs avec un petit groupe d'universités. Ceux-ci permettent aux candidats potentiels d'en apprendre davantage sur notre activité auprès des employés partenaires de la direction locale avant de postuler.

## DONNÉES SUR LE RECRUTEMENT DES TALENTS

EMBAUCHE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS ET PARTENAIRES POUR L'EXERCICE 21	TOTAL	POURCENTAGE
Homme	5 923	67,1 %
Femme	2 904	32,9 %
<b>Total des nouvelles embauches</b>	<b>8 827</b>	<b>100 %</b>

CATÉGORIE D'ÂGES	TOTAL	MOINS DE 30 ANS	30 À 50 ANS	PLUS DE 50 ANS
Homme	67,1 %	30,9 %	31,2 %	5,0 %
Femme	32,9 %	12,2 %	15,4 %	5,3 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>43,1 %</b>	<b>46,6 %</b>	<b>10,3 %</b>



# RÉTENTION DE TALENTS

Avec environ 40 000 employés partenaires à l'échelle de l'entreprise, nous disposons d'une main-d'œuvre dynamique et talentueuse dont les compétences et l'expérience couvrent des centaines de disciplines. Chaque personne apporte un point de vue et une expérience uniques au travail, et notre objectif est de garder les employés partenaires talentueux engagés et de soutenir leur croissance et leur développement.

Nos salaires compétitifs et nos avantages complets sont attrayants pour les employés potentiels, mais nous nous distinguons par l'importance que nous accordons au développement professionnel.

Nous avons évalué la proposition de valeur d'un travail chez Cintas à chaque étape de la carrière d'un employé partenaire et dans chaque secteur opérationnel, de nos établissements de production aux représentants de service et de vente (RSS), en passant par les postes de gestion et d'administration. Nous avons constaté que nos employés partenaires apprécient la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, d'exécuter de nouvelles tâches plus fréquemment et de faire évoluer leur carrière plus rapidement.

## NOTRE PHILOSOPHIE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Souvent, le meilleur candidat pour un poste est déjà présent dans l'entreprise et nous lui offrons la possibilité de continuer à se développer et à s'épanouir professionnellement sans avoir à chercher un autre emploi.

Notre approche nous distingue des autres entreprises : plutôt qu'une échelle d'ascension dans l'entreprise, nous proposons un parcours flexible vers une carrière significative à long terme.

## DONNÉES SUR LA RÉTENTION DES TALENTS

### Roulement volontaire pour l'exercice 21

TAUX VS EFFECTIFS	TOTAL	POURCENTAGE
Homme	4 515	11,3 %
Femme	2 318	5,8 %
<b>Taux de rotation volontaire total</b>	<b>6 883</b>	<b>17,1 %</b>

PAR CATÉGORIE D'ÂGES	TOTAL	MOINS DE 30 ANS	30 À 50 ANS	PLUS DE 50 ANS
Homme	66,1 %	23,9 %	34,5 %	7,7 %
Femme	33,9 %	9,3 %	16,7 %	7,9 %
<b>Taux de rotation volontaire par pourcentage</b>	<b>100 %</b>	<b>33,2 %</b>	<b>51,2 %</b>	<b>15,6 %</b>

### Taux de rotation involontaire pour l'exercice 21

TAUX VS EFFECTIFS	TOTAL	POURCENTAGE
Homme	1 122	2,8 %
Femme	638	1,6 %
<b>Taux de rotation involontaire total</b>	<b>1 760</b>	<b>4,4 %</b>

PAR CATÉGORIE D'ÂGES	TOTAL	MOINS DE 30 ANS	30 À 50 ANS	PLUS DE 50 ANS
Homme	63,8 %	18,4 %	32,5 %	12,9 %
Femme	36,2 %	6,5 %	16,1 %	13,6 %
<b>Taux de rotation involontaire en pourcentage</b>	<b>100 %</b>	<b>24,9 %</b>	<b>48,6 %</b>	<b>26,5 %</b>

Chez Cintas, nous sommes en mesure d'offrir différentes carrières et possibilités d'emploi pour répondre aux besoins professionnels de chacun, avec des opportunités latérales et ascendantes qui constituent un soutien et un investissement permanent de l'entreprise dans leur développement.

Entre nos différentes divisions commerciales et départements d'entreprise, nous pouvons offrir aux employés partenaires de nouvelles opportunités et expériences professionnelles. Par exemple, une personne peut commencer en tant que partenaire de production ou dans l'un de nos centres de distribution, tandis que

son étape suivante peut être sur le terrain, en interaction avec les clients. À partir de là, ils pourraient se lancer dans la gestion locale.

Nous pensons qu'il s'agit d'une caractéristique déterminante chez Cintas et que c'est un facteur clé qui nous a permis de retenir les meilleurs talents.

# RÉMUNÉRATION

Cintas offre des régimes de rémunération concurrentiels à ses employés partenaires, notamment des salaires et des traitements, un ensemble complet d'avantages sociaux et un programme de retraite généreux. Les employés partenaires sont payés à la semaine.

De plus amples informations sur notre stratégie de rémunération figurent dans la [Circulaire de sollicitation de procurations de 2021](#), y compris la stratégie et les politiques de rémunération de notre Conseil d'administration, ainsi que les programmes de rémunération et les ratios de rémunération spécifiques au Conseil d'administration et à la direction générale.

## AVANTAGES POUR LES EMPLOYÉS

Les employés partenaires à temps plein et à temps partiel peuvent s'inscrire à notre programme complet d'avantages sociaux, qu'il s'agisse de programmes individuels ou de l'ensemble des prestations. Les employés partenaires deviennent admissibles à la plupart des options de prestations contributives après 30 jours d'emploi, tandis que notre programme de retraite présente des critères d'admissibilité différentes.

Notre programme d'avantages sociaux comprend une assurance maladie, une prévoyance et des cotisations de retraite, des congés payés, des comptes de frais flexibles et d'épargne santé, une couverture d'invalidité et une assurance-vie de base. Nous avons également des programmes visant à encourager un mode de vie sain et aider aux déplacements et à la parentalité.

Cintas donne accès à plusieurs régimes d'assurance maladie à tous ses employés partenaires, ainsi qu'à une couverture d'assurance dentaire et optique. Les employés partenaires peuvent choisir de participer à des plans avec différents niveaux et combinaisons de co-paiements, de franchises et de dépenses personnelles, y compris une option d'assurance maladie gratuite. Les employés partenaires peuvent réduire leurs taux d'assurance maladie en participant à des évaluations annuelles confidentielles de leur santé et en partageant les résultats avec leurs médecins.

Depuis de nombreuses années, nous proposons notre programme Live Well et encourageons nos employés partenaires à progresser dans leur parcours de santé et de bien-être. L'entreprise propose un dépistage biométrique annuel gratuit, des vaccins annuels gratuits contre la grippe, des vaccins contre la COVID-19 et l'accès à des programmes de désaccoutumance au tabac et de perte de poids. En outre, notre programme d'assistance aux employés (PAE) offre un accès gratuit à des services de conseil pour les questions de santé mentale, juridiques et financières.

Cintas offre des programmes d'avantages sociaux alternatifs à un nombre restreint d'employés partenaires dont les régimes d'avantages sociaux sont négociés séparément dans le cadre de leurs conventions collectives respectives.

## LE PLAN PARTENAIRES ET L'AIDE À LA RETRAITE

La grande majorité de nos employés partenaires sont admissibles à notre programme de retraite à trois volets, dénommé « Partners Plan », qui comprend un compte d'investissement REER traditionnel, un programme d'actionnariat salarié (ESOP) et une participation aux bénéfices.

Après trois mois de service, tous les employés partenaires sont automatiquement inscrits à notre programme de REER. Les participants cotisent automatiquement à leur fonds de retraite à hauteur de 3 % de leur salaire, sauf s'ils choisissent de s'en retirer ou de désigner un montant différent avant de devenir admissibles; ce pourcentage peut être modifié à tout moment après l'inscription. En fonction de l'admissibilité, les contributions de l'entreprise sont allouées aux premiers 10 % des contributions des employés-partenaires à leurs comptes REER. Le compte REER est entièrement acquis après cinq ans d'emploi chez Cintas.

Cintas verse également des contributions annuelles discrétionnaires aux comptes de retraite individuels des employés partenaires sous forme de participation aux bénéfices et de son ESOP. Les contributions sont approuvées par le Conseil d'administration sur la base des performances financières de l'entreprise et sont distribuées selon un système de points ancrés dans l'ancienneté et la rémunération. Les deux formes de contribution sont versées automatiquement et sont entièrement acquises après trois ans de présence dans l'entreprise. Depuis l'exercice 15, Cintas a augmenté ses contributions discrétionnaires annuelles de 28,2 millions de dollars à 55,8 millions de dollars pour l'exercice 21.

Un nombre restreint de nos employés partenaires couverts par des conventions collectives disposent d'autres programmes de retraite, dont un nombre limité de plans à prestations définies. De plus amples informations sur ces plans spécifiques figurent dans notre [Formulaire 10-K de l'exercice 21](#).



# PERFORMANCE ET AVANCEMENT

Notre activité repose sur la passion, l'expertise et le dévouement de nos collaborateurs, et notre engagement en faveur de leur développement de carrière est vital pour le succès de notre entreprise.

Chaque année, nous adoptons une approche globale des performances et de l'avancement de nos employés partenaires. Cela permet non seulement de soutenir les objectifs immédiats de l'entreprise et du personnel, mais aussi de positionner nos employés partenaires de manière à maximiser leur performance chez Cintas, aujourd'hui et tout au long de leur carrière.

## BILANS ANNUELS DES PERFORMANCES

Chaque année, chaque employé partenaire prend part à notre processus d'évaluation annuelle des performances. Pour tous les

partenaires salariés, le processus de révision comprend à la fois une auto-évaluation et une évaluation par le gestionnaire de leurs performances par rapport à leurs objectifs professionnels et à leurs objectifs de développement.

En outre, les partenaires salariés et leurs gestionnaires conviennent de nouveaux objectifs pour l'année à venir. Ceux-ci comprennent généralement deux ou trois objectifs professionnels mesurables ainsi que des plans de développement individuels. Les gestionnaires ont accès à une large sélection d'outils et de ressources de développement pour aider les employés partenaires à s'améliorer dans de nombreux domaines de leadership et autres compétences, notamment l'intelligence émotionnelle, la prise de parole en public, la délégation et la résolution des conflits.

Le processus d'évaluation des performances permet également de déterminer les ajustements potentiels de la rémunération par le biais d'augmentations au mérite, d'ajustements au marché, de promotions et de changements de poste ou de responsabilité.

## PLANIFICATION DE LA SUCCESSION

La planification de la succession fait partie intégrante de notre activité. Cela se produit à tous les niveaux de notre entreprise, pas seulement au niveau de la direction. Elle fait partie intégrante de notre processus d'évaluation annuelle des performances, est ancrée dans notre culture et constitue un élément clé de la stratégie de croissance et de continuité des activités de notre entreprise.

La planification de la succession chez Cintas est conçue pour fournir une feuille de route du capital humain de l'entreprise pour les trois à cinq prochaines années. Ce processus fournit à notre entreprise une analyse détaillée de nos collaborateurs et de leurs compétences, capacités, intérêts professionnels et objectifs. Le processus est détaillé et délibéré, et exige du temps, de l'attention et un examen attentif de la part de nos gestionnaires et de nos cadres.

En plus d'identifier le potentiel de leadership au sein de notre organisation, il nous aide également à détecter les lacunes potentielles en matière de connaissances ou de compétences qui se sont développées au cours de la dernière année. Pour les employés partenaires, les bilans annuels et la planification de la succession permettent d'identifier les possibilités de compétences et de connaissances. Pour l'entreprise, les

résultats de ce processus complet sont pris en compte dans la planification de la formation et du développement à court et à long terme, ainsi que dans notre stratégie de recrutement - tant pour le développement de candidats internes que pour la recherche de candidats externes.

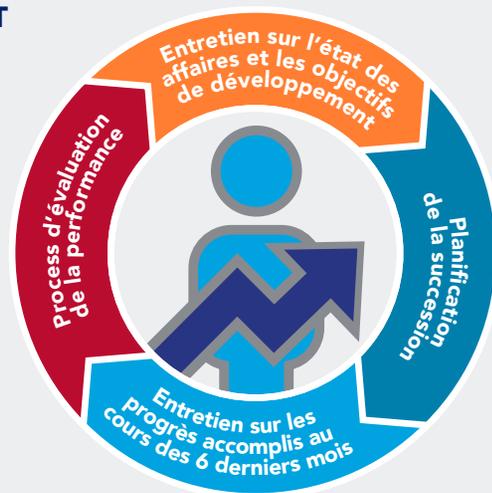
La planification de la succession nous aide également à identifier et à développer les futurs dirigeants de l'entreprise. Une fois qu'un employé partenaire est identifié comme ayant un potentiel ou des aptitudes élevés, il se voit offrir des ressources et des opportunités supplémentaires spécifiquement développées pour l'aider à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour poursuivre son parcours de carrière accéléré chez Cintas.

Les employés partenaires tiennent également à jour des informations personnelles sur leurs antécédents, leur formation, leurs prix et distinctions, leurs intérêts, leurs compétences et autres préférences professionnelles, y compris leur volonté de passer à un nouveau rôle. Cela permet aux responsables et aux superviseurs de mieux connaître les employés partenaires déjà présents dans l'entreprise lorsque des postes s'ouvrent ou que des promotions ou des changements de rôle sont envisagés.

De plus amples informations sur la planification de la succession et le développement des talents de notre PDG et des autres dirigeants figurent dans nos [Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise](#).

## CYCLE DE DÉVELOPPEMENT DES PARTENAIRES

Notre processus d'investissement dans le développement professionnel est vise à aider les employés partenaires à améliorer leurs performances, à atteindre leurs objectifs et à progresser dans leur carrière. Il s'agit d'un processus continu plutôt que d'un événement annuel, dont toutes les étapes sont continuellement liées entre elles.



# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

La formation et le développement continus sont des éléments majeurs du parcours professionnel d'un employé partenaire de Cintas. Chaque poste est assorti d'un programme de formations et/ou de certifications spécifiques, que Cintas fournit et facilite.

## FORMATION FORMELLE ET CERTIFICATIONS

Les partenaires de première ligne reçoivent une formation continue dans divers domaines spécifiques à leur poste, notamment des certifications en matière de sécurité et de processus et des certifications professionnelles.

Le département d'apprentissage et de développement (L&D) de Cintas offre un large éventail de formations, de séminaires et de modules d'apprentissage pour aider les employés partenaires à acquérir ou à développer des compétences et à améliorer leurs connaissances. Ces formations sont généralement dispensées par des employés qualifiés de Cintas et comprennent des sessions immersives de plusieurs jours en personne, des séminaires d'une journée ou d'une demi-journée, des classes virtuelles en direct ou des modules de formation à la demande (FDD) en ligne. Ces sessions rassemblent des employés partenaires de tous les États-Unis et du Canada. La plupart des cours de plusieurs jours ont historiquement été dispensés en personne, mais la COVID-19 a forcé une grande partie du catalogue L&D à se déplacer en ligne, soit sous forme de cours virtuels en direct, soit sous forme de TOD.

Les employés partenaires de la filière gestion doivent suivre des séances de formation

supplémentaires en classe afin d'être mieux placés pour diriger et gérer chez Cintas. Les cours obligatoires les plus courants sont les suivants : culture d'entreprise et leadership motivant; formation à la diversité et l'intégration; formation et certification Six Sigma; et recrutement méticuleux.

L'équipe L&D anime une série d'opportunités d'apprentissage spécifiques aux départements et aux divisions lors du déploiement de nouveaux produits, initiatives et campagnes. Son portail d'apprentissage centralisé permet aux employés partenaires d'accéder aux informations de manière consolidée et pratique, et leur permet également d'en savoir plus sur notre activité.

Les nouveaux gestionnaires, ou les employés partenaires qui ont démontré leur potentiel de leadership ou de gestion, peuvent également s'inscrire à des cours de formation qui les aideront à gérer efficacement leurs sites. En outre, ces employés partenaires peuvent également participer à des camps d'entraînement spécifiques à chaque division afin d'acquérir les connaissances dont ils ont besoin pour mener d'autres employés partenaires vers le succès.

## AUTRES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

En dehors des formations et des certifications formelles, nous offrons et animons également d'autres opportunités pour les employés partenaires afin qu'ils acquièrent davantage de connaissances, d'expérience et de soutien au travail. Il s'agit notamment de notre programme MT, de notre programme de mentorat, de nos PBRG et de notre programme de leadership de direction.

## Programme de stagiaires en gestion

Nombre de nos grands dirigeants ont commencé leur carrière dans notre programme MT. En fait, notre président exécutif, Scott Farmer, faisait partie de la toute première classe de MT en 1982, et le président-directeur général, Todd Schneider, est également diplômé du programme.

Les MT chez Cintas sont généralement embauchés à la fin de leurs études universitaires. Notre solide programme de recrutement sur le campus identifie chaque année des candidats MT potentiels, et le programme contribue à créer un pipeline de leadership durable pour l'entreprise.

Les MT acquièrent les compétences, les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir chez Cintas grâce à une formation sur le terrain, avec une découverte intensive de la pratique dans de nombreux secteurs de notre entreprise, notamment les ventes, le service, la production, les opérations et l'administration.

À la fin du programme de deux ans, Cintas travaille avec les stagiaires pour les placer dans des postes à temps plein, qui comprennent généralement des postes de vente sur le terrain, puis des rôles de gestion. Cette progression des responsabilités permet d'accélérer leur parcours professionnel.

## Mentorat

Cintas est un promoteur du mentorat professionnel; c'est un élément universel de notre stratégie de développement.

Notre philosophie du mentorat stipule que les relations mentor-mentoré doivent être professionnelles et basées sur la situation, et que les besoins du mentoré sont au

centre des préoccupations. Nous sommes convaincus que lorsqu'un processus formel de mentorat est suivi, le mentoré tire le plus grand profit de la relation.

La création de relations de mentorat fait l'objet d'une grande attention. Nous nous efforçons de positionner au mieux les mentors pour qu'ils puissent guider leurs protégés dans leur parcours professionnel actuel et les aider à acquérir les compétences, les connaissances et le discernement nécessaires pour franchir les prochaines étapes de leur carrière.

Le mentorat est un élément clé de notre planification de la relève et a donné d'excellents résultats en aidant à développer nos dirigeants actuels et futurs. Nous pensons que chaque relation unique entre mentor et mentoré doit avoir un but spécifique et défini, ainsi que des objectifs, des buts et des résultats.

Nous offrons également une formation formelle à nos nouveaux mentors afin qu'ils entrent dans le programme avec une solide compréhension du processus, de son application et du moment où il faut reconnaître qu'une relation mentor-mentoré est arrivée à son terme naturel.

Les employés partenaires commencent souvent leur carrière chez Cintas avec un mentor, puis changent de mentor à mesure qu'ils évoluent dans leur rôle, changent de poste ou progressent dans la hiérarchie. Le cycle se poursuit lorsqu'ils deviennent eux-mêmes des mentors et guident les nouveaux employés partenaires qui débutent leur carrière chez Cintas.

### Groupes de ressources d'entreprise pour les partenaires

Nos groupes d'affinité employés partenaires sont un élément important de notre stratégie globale en matière de ressources humaines et de capital humain. Nous avons quatre de ces PBRG.

Ces groupes distincts s'alignent sur nos objectifs professionnels et contribuent à assurer notre compétitivité continue, tout en permettant à l'étendue de l'expérience, des compétences, des perspectives et des talents de nos divers employés partenaires de briller véritablement.

Les PBRG offrent à leurs membres des moyens de faire entendre leur voix et leurs points de vue, ainsi qu'un espace où ils peuvent partager leurs expériences et se soutenir mutuellement. Ils constituent également une plateforme permettant à

la direction d'entendre directement nos employés partenaires sur les questions qui leur tiennent le plus à cœur. C'est un dialogue à double sens qui, selon nous, profite à tous, y compris à notre entreprise.

Nos PBRG jouent un rôle central dans le développement des employés partenaires à différents stades de leur carrière et mettent en relation des partenaires issus de milieux similaires dans un environnement propice. Alors que notre programme de mentorat est fondé sur des critères liés aux compétences et à l'emploi, nos PBRG sont fondés sur des antécédents communs et des expériences partagées. Il s'agit d'une fonction fondamentale de nos PBRG, et nous pensons qu'ils ont très bien réussi à donner une voix plus forte, des opportunités de leadership et un accès à la direction à beaucoup de nos employés.



## LE SYSTÈME CINTAS PBRG



### Les femmes apportent de la valeur ajoutée partout

Membres cibles : Femme employée-partenaire



### Un soutien pertinent et inspirant pour l'engagement et la responsabilisation

Membres cibles : Employés partenaires noirs/afro-américains



### Ensemble, nous offrons des opportunités et des solutions diverses

Membres cibles : Employés partenaires latino-américains/hispaniques



### Opportunités et ressources pour l'accélération du leadership chez les anciens combattants et les militaires

Membres cibles : Employés partenaires affiliés à l'armée

## Programme de leadership de direction

Nous avons lancé notre programme de leadership de direction (ELP) en 2015 afin d'aider à identifier et à accroître le bassin d'employés partenaires diversifiés les plus qualifiés pour occuper nos postes de cadres intermédiaires. Il s'agit notamment des chefs de service au niveau des directeurs d'entreprise et des directeurs généraux sur nos sites dans l'ensemble de l'organisation.

L'objectif de ce programme de 10 mois est d'améliorer les compétences de leadership des participants, leur connaissance des activités de Cintas et leur visibilité auprès des principaux dirigeants de notre entreprise à un stade clé de leur carrière de gestionnaire. Les participants sont nommés par les chefs d'entreprise. Au départ, une classe ELP a été organisée chaque année, ce qui a permis d'exposer environ 25 employés partenaires par an au programme avancé. En 2021, nous avons commencé à organiser deux sessions simultanées et avons augmenté la

participation à 35-40 employés partenaires par an. Au total, 135 employés partenaires sont diplômés du programme.

Le ELP comprend des sessions régulières avec les dirigeants de l'entreprise pour discuter des parcours et trajectoires de carrière, des philosophies de leadership et des stratégies commerciales générales. L'équipe de développement organisationnel de L&D, en coordination avec les cadres de l'entreprise, a créé trois séminaires de leadership uniques pour l'ELP, axés sur la communication, la responsabilité et la constitution d'équipes performantes. Chaque participant travaille directement avec un mentor exécutif au cours du programme pour obtenir des conseils personnels supplémentaires individualisés. Les participants au programme effectuent également une évaluation à 360° et reçoivent un retour d'information personnalisé dans le cadre de leur plan de développement continu.

# ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ET DES PARTENAIRES

Nous pensons que nos collaborateurs atteignent leur plein potentiel dans un environnement inclusif et qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils sont très impliqués dans l'entreprise et auprès de leurs collègues partenaires. En tant que prestataires de services, nous avons pu constater les avantages d'une main-d'œuvre engagée et épanouie, et ce que cela signifie pour nos clients.

En outre, les recherches universitaires et industrielles ont prouvé le lien direct entre la loyauté et l'engagement des employés et les indicateurs de performance essentiels des entreprises, tels que la fidélité des clients, le retour sur investissement et les performances financières.

## ENQUÊTES AUPRÈS DES EMPLOYÉS ET DES PARTENAIRES

Nous surveillons l'engagement général de notre personnel pour rester au fait de ses attitudes et opinions actuelles, puis nous utilisons les résultats pour mettre en œuvre des changements qui renforceront l'engagement des employés et des partenaires.

Pour ce faire, nous avons mené des enquêtes sur l'engagement des employés et des partenaires à l'échelle de l'entreprise en partenariat avec Willis Towers Watson en 2015 et 2019. Notre enquête comprend des questions relatives à l'entreprise et au lieu de travail afin d'évaluer les sentiments de nos employés partenaires à l'égard de l'entreprise

dans son ensemble et de leurs lieux de travail spécifiques. L'enquête anonyme de 50 questions prend environ 20 à 30 minutes à remplir, et offre également la possibilité de soumettre des commentaires ouverts et des réactions.

Nos enquêtes sur l'engagement des employés et des partenaires ont quatre objectifs d'apprentissage clés :

- Identifier les niveaux actuels d'engagement de nos employés partenaires
- Comprendre la perception qu'ont nos employés partenaires des éléments importants de notre culture
- Établir une nouvelle base de mesure concernant nos points forts et nos besoins de développement
- Déterminer comment nous pourrions avoir un impact sur les succès futurs de manière transformationnelle

Dans notre dernière enquête sur l'engagement, 87 % de notre personnel a choisi de participer et de fournir des réponses. L'enthousiasme de nos employés partenaires à participer a placé Cintas au-dessus de la « norme de haute performance » et a marqué une augmentation de 6 % de la participation par rapport à l'enquête précédente.

Notre score global d'engagement en 2019 a été de 90 %. Les notations par catégorie ont étayé notre engagement global envers notre personnel, notamment l'autonomisation, l'engagement durable, la sécurité et la diversité et l'intégration.

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ET DES PARTENAIRES

INDICATEUR	2015	2019
Note d'engagement	90 %	90 %
Taux de réponse	82 %	87 %

## L'INDICE CINTAS PAR RAPPORT AUX NORMES DE HAUTE PERFORMANCE

CATÉGORIE	2015	2019	VARIATION
Direction	0	5	+5
Sécurité	s.o	4	+4
Gestion des performances	-1	3	+4
Rétention	s.o	4	+4
Engagement durable	0	3	+3
Autonomisation	-1	2	+3
Développement et formation	-2	0	+2
Efficacité des gestionnaires	1	2	+1

### Réponse type de l'enquête de 2019 sur l'engagement des employés :

« Tous ceux avec lesquels je travaille sont incroyables et rendent la culture Cintas géniale. » Mes dirigeants et les autres partenaires sont tous prêts à m'aider lorsque j'ai des questions. Je n'ai jamais rencontré un partenaire, un superviseur ou un directeur qui n'était pas prêt à m'aider dans toutes les situations que j'ai rencontrées ».

## CE QUE NOUS AVONS APPRIS

Plusieurs thèmes individuels ont émergé des réponses.

- **Sécurité** - Nous privilégions un lieu de travail sûr. Nos dirigeants s'attaquent aux conditions dangereuses. Nos employés partenaires se sentent libres de faire part de leurs préoccupations.
- **Leadership** - Il y a une communication ascendante. Ils s'intéressent au bien-être de nos employés partenaires. Ils prennent des décisions conformes à notre culture d'entreprise. Ils présentent une vision claire.
- **Efficacité des gestionnaires** - Les gestionnaires assurent la reconnaissance et la rétroaction. Ils tiennent nos employés partenaires informés. Ils sont à la disposition de leur personnel.
- **Autonomisation** - Nous établissons des perspectives et des rôles professionnels clairs.
- **Diversité et inclusion** - Nous cherchons à créer un lieu de travail diversifié en soutenant la diversité.
- **Avantages sociaux** - Notre ensemble d'avantages sociaux répond aux besoins de nos employés partenaires.

### Réponse type de l'enquête de 2019 sur l'engagement des employés :

« *Cintas est une entreprise merveilleuse et je suis fier d'être un partenaire de Cintas!* » Tant que nous continuerons à nous concentrer sur nos partenaires, nos clients et la sécurité, travailler chez Cintas ne pourra que s'améliorer. »

Après chaque enquête, Willis Towers Watson a analysé les données et notre direction a examiné les résultats. Leur évaluation a été faite avec des objectifs au niveau de l'entreprise et du site, et des plans d'action ont été élaborés pour répondre aux opportunités identifiées par les résultats de l'enquête.

Le classement de l'indice de Cintas par rapport aux normes de haute performance s'est amélioré dans huit catégories entre l'enquête de 2015 et celle de 2019.

L'entreprise réalisera sa prochaine enquête sur l'engagement en 2022, et à l'avenir, nous prévoyons d'administrer des enquêtes sur l'engagement tous les deux ans.



# RELATIONS DE TRAVAIL

Cintas reconnaît et respecte les principes de la liberté d'association et le droit de nos employés partenaires à la négociation collective, conformément aux lois nationales applicables. Nous nous efforçons d'adhérer aux protocoles du National Labor Relations Board des États-Unis afin de soutenir leurs droits à exercer leur liberté d'association et de négociation collective.

Cintas reconnaît le droit des employés partenaires de former des syndicats ou d'y adhérer, y compris le droit à une élection supervisée par le gouvernement. Nous les encourageons à prendre des décisions éclairées en la matière.

Nous pensons que les décisions de nos employés partenaires en matière d'association doivent être prises consciemment, délibérément et en privé. Leurs décisions doivent être exemptes de toute possibilité d'influence extérieure induite ou de coercition.

Entre 2003 et 2011, nous avons résisté à une campagne nationale de syndicalisation au cours de laquelle un effort coordonné de plusieurs syndicats a exercé une pression soutenue sur Cintas pour qu'elle accepte une représentation syndicale au nom de chaque employé partenaire dans tous nos sites d'exploitation aux États-Unis. Nous ne pensions pas alors - et nous ne le pensons toujours pas - qu'une décision unilatérale de représentation était dans le meilleur intérêt de nos employés partenaires, et nous avons défendu leurs droits à une élection supervisée par le gouvernement fédéral et à la négociation collective.

Notre objection à cette campagne ne visait pas à bloquer les efforts de syndicalisation de nos employés partenaires. Cette campagne particulière visait à ce que la direction de Cintas retire à nos employés partenaires le droit de voter sur la question et à ce que la direction prenne cette décision pour nos employés, en leur nom. À l'époque, nous avions défini notre position concernant le droit de vote de nos employés partenaires par la phrase « Le droit de dire oui et la liberté de dire non ». Nous continuons à affirmer que toute décision de se syndiquer ne peut être prise que par nos employés partenaires et que la direction de Cintas ne devrait pas leur retirer cette possibilité.

Dans les domaines où nos employés partenaires ont voté pour une représentation syndicale, nous remplissons nos obligations de négociation telles que définies par la loi.

## ASSOCIATIONS ACTUELLES

Au 1er septembre 2021, un total de 935 de nos employés partenaires était couvert par des conventions collectives, ce qui représente environ 2,4 % de notre effectif. Aux États-Unis, 337 employés partenaires étaient représentés dans le cadre de 12 accords et au Canada, 598 étaient représentés dans le cadre de sept accords.

## LIEUX IDENTIFIÉS COMME À RISQUES

Cintas n'a pas identifié d'endroits dans le cadre de ses activités où le droit à la liberté d'association et à la négociation collective de ses employés partenaires pourrait être menacé.

Nous ne sommes pas en mesure de signaler les entités des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qui pourraient être exposées à de tels problèmes, mais notre code de conduite des fournisseurs exige qu'ils respectent les droits des travailleurs à la négociation collective et leur liberté d'association.

## PRÉAVIS MINIMUM

Dans les cas où des changements opérationnels sont prévus, nous nous efforçons de donner un préavis aussi long que possible à nos entités concernées, compte tenu de l'ampleur des changements imminents.

Dans les cas où une [Notification d'ajustement et de recyclage des travailleurs](#) est nécessaire, nous fournissons au moins le préavis minimum requis à notre ou nos entités concernées.

Toutes nos conventions collectives basées aux États-Unis comprennent des périodes de notification standard de 60 jours, comme l'exige la loi.



## LE DROIT DE DIRE OUI, ET LA LIBERTÉ DE DIRE NON

Dans presque tous les cas, lorsque nos employés partenaires ont l'occasion de voter pour une association dans une élection privée supervisée par le gouvernement, ils ont voté contre la représentation syndicale. Nos employés partenaires qui sont actuellement syndiqués l'ont fait alors qu'ils travaillaient pour une entreprise que nous avons ensuite rachetée.

Nous pensons que notre forte culture d'entreprise est fondamentale dans leur décision. Tous nos employés partenaires sont importants et essentiels à notre réussite. Nous apprécions leurs opinions et leurs réactions, quel que soit leur rôle dans l'entreprise.

Nous pensons que les meilleures solutions viennent de nos premières lignes - des employés partenaires qui font tourner nos usines de transformation et établissent des relations avec nos clients - car ce sont eux qui connaissent le mieux le travail.

Notre philosophie de gestion est basée sur le fait que les directeurs et les superviseurs interagissent avec leurs employés partenaires tous les jours, qu'ils circulent et discutent avec eux et qu'ils maintiennent une « porte ouverte » à leurs bureaux. Nous pensons que ces échanges permanents favorisent un environnement de communication ouverte et contribuent à créer des relations solides fondées sur la confiance et le respect.

Parce que nous apprécions tant nos employés partenaires, nous partageons notre succès avec eux. Nous reconnaissons leur engagement continu envers Cintas, nous célébrons leurs efforts pour nous maintenir en tête de notre secteur et nous leur offrons la rémunération compétitive de notre entreprise ([voir p. 37 pour plus d'informations](#)).

En outre, chaque employé partenaire ayant travaillé au moins 1 000 heures chez Cintas peut devenir actionnaire de la société, les actions étant fournies par le biais de notre régime d'actionnariat des salariés. Cela renvoie à notre culture d'entreprise et au fait que nous nous appelons tous « partenaires » : nous travaillons tous ensemble et jouons des rôles essentiels dans la réussite de notre entreprise, de sorte que nous sommes collectivement propriétaires de l'entreprise que nous avons contribué à construire.

Nous encourageons des pratiques de sécurité de classe mondiale dans toute notre organisation, et nous avons été

reconnus et honorés à plusieurs reprises pour nos processus et notre engagement en faveur d'un environnement de travail sûr, notamment par la plus haute reconnaissance de l'administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA) : le programme de protection volontaire (VPP).

Nos employés partenaires ont la possibilité d'élargir leur parcours professionnel. Nous facilitons la formation et la certification selon les besoins, nous donnons priorité à la croissance et au développement de nos employés partenaires, et nous préférons nettement promouvoir les employés.

Nous sommes convaincus que toutes ces raisons - et bien d'autres encore - ont permis de créer un environnement solide et ouvert dans lequel tous nos employés partenaires se sentent valorisés et soutenus. Et nous pensons que c'est la raison pour laquelle, lorsqu'on leur a présenté des options alternatives, ils ont choisi de ne pas voter pour l'association.



# DROITS DE LA PERSONNE

Cintas s'engage à faire respecter et à promouvoir les droits de la personne et les droits et la sécurité sur le lieu de travail, tant dans ses propres établissements que dans ceux avec lesquels elle fait des affaires dans le monde entier.

Nous respectons la valeur de tous les êtres humains. Notre objectif est de créer des opportunités pour que les individus puissent se dépasser tout en travaillant dans un environnement favorable qui offre à chacun une chance égale de développement et d'avancement.

Nous sommes fiers de notre culture d'entreprise, et notre position sur les droits de la personne en est le prolongement naturel.

## NOS NORMES ET EXIGENCES

En plus de nos propres politiques d'entreprise, nous soutenons les Nations Unies et les différents gouvernements internationaux, nationaux et d'État qui ont établi des exigences et des lois pour promouvoir le traitement équitable de tous les êtres humains. Ces lois fixent des normes de travail et de sécurité et soutiennent les efforts visant à garantir l'égalité de traitement des classes protégées.

Cette responsabilité n'incombe pas seulement à Cintas et à ses employés partenaires; elle incombe également à nos fournisseurs externes, à nos contractuels et à nos partenaires commerciaux. Bien qu'il existe des différences culturelles et sociétales dans le monde, notre [Code de conduite du fournisseur](#) exige que les fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement mondiale respectent nos normes en matière de droits de la personne et de pratiques de travail équitables.

Nos exigences intègrent de nombreuses conventions clés de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment :

- Convention sur le travail forcé (n° 29)
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98)
- Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100)
- Convention sur l'abolition du travail forcé (n° 105)
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)
- Convention de fixation du salaire minimum (n° 131)
- Convention sur les représentants des travailleurs (n° 135)
- Convention sur l'âge minimum (n° 138)
- Convention de négociation collective (n° 154)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants (n° 182)

Nous soutenons également les principes internationaux en matière de droits de la personne, notamment la Déclaration des droits de la personne des Nations unies, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (UNGP), la Convention européenne des droits de la personne et d'autres accords notables en matière de droits de la personne.

### Horaires et salaires

Nous exigeons que les travailleurs soient payés au moins au salaire minimum légal. Si nous comprenons que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires pour répondre aux exigences de la production, les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un temps de repos raisonnable pour assurer des conditions

de travail humaines et productives. Nous attendons de nos fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables dans leur pays concernant les heures de travail, les salaires et le paiement des heures supplémentaires.

### Travail des enfants et travail forcé

Cintas définit le travail des enfants comme tout travail effectué par des personnes âgées de moins de 16 ans, ou par des personnes n'ayant pas atteint l'âge fin de la scolarité obligatoire - si celui-ci est supérieur à 16 ans - tel que défini par le lieu où le travail est effectué. L'utilisation du travail des enfants par les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale de Cintas est strictement interdite, et ils ne doivent employer que des travailleurs qui répondent aux exigences d'âge minimum dans leur région.

Notre code de conduite des fournisseurs interdit strictement le recours au travail de prisonniers, au travail forcé, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains. Il interdit également d'utiliser ou d'acheter en connaissance de cause des matériaux ou des produits fabriqués par des entreprises qui ont recours à des travailleurs prisonniers non rémunérés, à la servitude sous contrat, à l'esclavage ou au trafic d'êtres humains. En outre, il interdit à nos fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale d'exiger d'un travailleur qu'il reste à leur service pendant une période quelconque contre son gré.

Nos politiques interdisent également la discrimination ou le harcèlement de tout employé partenaire sur la base de tout statut personnel ou de droits de la personne protégés par la loi ou le statut.

Cette politique s'étend à nos fournisseurs et prestataires.

Nous participons à l'[American Apparel & Footwear Association and Fair Labor Association Commitment to Responsible Recruitment](#), qui exige qu'aucun travailleur ne paie pour son emploi; que les travailleurs conservent leurs propres documents de voyage et leur liberté de mouvement; et que tous les travailleurs soient informés des conditions de base de leur emploi avant de se déplacer pour commencer à travailler. Nos fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale sont également censés s'engager dans cette voie.

Au cours de l'exercice 21, nous avons identifié les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale à risque qui sont connus pour faire des affaires en Chine et dans l'hémisphère oriental, et nous leur avons demandé d'attester qu'ils ne travaillent pas avec ou ne s'approvisionnent pas auprès de fournisseurs et prestataires (passés ou présents) dans la région autonome chinoise du Xinjiang Uyghur. Cette région est connue pour utiliser les Ouïghours et d'autres minorités musulmanes pour le travail forcé et l'emprisonnement.

### Négociation collective

Comme le veut la politique de Cintas, nous attendons de nos fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qu'ils respectent les droits de leurs travailleurs à se syndiquer et à négocier collectivement ([voir Relations de travail à la p. 43](#)). Les travailleurs doivent avoir le droit de prendre une décision éclairée sur la question, avoir droit à des élections libres, équitables et supervisées par le gouvernement, et ne pas être soumis à une représentation adoptée unilatéralement.

# SÉCURITÉ ET SANTÉ

Nous sommes extrêmement fiers de notre réputation de gestion de classe mondiale - et d'innovation - en matière de santé et de sécurité des employés. Il s'agit d'un engagement profondément ancré dans notre culture et qui figure également dans notre vision ambitieuse de la sécurité.

Notre vision de la sécurité comprend trois éléments : que chaque site Cintas soit exempt de blessures, que chaque employé partenaire s'engage à améliorer constamment la sécurité et que Cintas soit largement reconnue comme l'un des leaders mondiaux en matière de sécurité et de santé.

Nous avons réussi à maintenir nos employés partenaires en sécurité et en bonne santé, en grande partie grâce à notre contribution organisationnelle et à l'adhésion de chaque employé partenaire à la création d'un lieu de travail plus sûr. Notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité nous a permis d'atteindre les taux d'incidents les plus bas du secteur et d'être reconnus pour nos initiatives et nos résultats.

La sécurité a toujours été importante pour nous - elle fait partie de notre volonté de gérer notre entreprise de manière éthique et de soutenir le travail que nos employés partenaires font en notre nom. Cependant, un incident tragique survenu en 2007, qui a entraîné un décès sur le lieu de travail, a été un point d'inflexion dans notre parcours de sécurité. Depuis lors, nous avons donné priorité à la perpétuation d'une culture de la sécurité qui introduit sans relâche des méthodes de travail meilleures et plus sûres et qui fait un suivi des améliorations de nos performances en matière de sécurité.

En conséquence, nous avons considérablement réduit nos taux d'incidents,

en travaillant main dans la main avec nos employés partenaires pour créer un lieu de travail plus sûr. L'implication de nos travailleurs de première ligne dans notre démarche de sécurité s'est avérée essentielle à notre réussite.

## SYSTÈME DE GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail est un programme à plusieurs niveaux visant à identifier les dangers et les problèmes de sécurité, à mettre en œuvre des processus et des améliorations plus sûrs et à analyser notre organisation pour trouver des possibilités d'amélioration de la sécurité. Le système s'applique aux employés partenaires de Cintas, aux entrepreneurs, aux fournisseurs et prestataires et aux visiteurs dans nos établissements, ainsi que lors des déplacements et des travaux chez nos clients.

Pour continuer à promouvoir des normes de santé et de sécurité de classe mondiale, nous avons intégré le VPP de l'OSHA dans notre système de gestion de la santé et de la sécurité. Ce niveau élevé de planification et de protection encourage l'adoption de normes encore plus strictes en matière de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et contribue à leur mise en œuvre quotidienne.

Le VPP récompense les entreprises qui mettent en œuvre des systèmes efficaces de gestion de la santé et de la sécurité, et qui maintiennent des taux d'accidents et de maladies inférieurs aux moyennes nationales du Bureau of Labor Statistics dans leurs secteurs respectifs.

## PLEINS FEUX SUR : RÉALISATION VPP

Notre engagement envers le programme VPP de l'OSHA a établi une nouvelle norme pour les entreprises américaines. Au total, 117 sites Cintas ont été reconnus par l'OSHA comme certifiés VPP Star le 31 août 2021, total qui dépasse celui de toute autre entreprise américaine par une marge de trois contre un.

Nous croyons en ce programme et soutenons la mission de l'OSHA qui consiste à reconnaître les entreprises qui donnent la priorité à la sécurité et à la santé de leurs employés.

Nous sommes honorés de consacrer autant de temps et de ressources à l'obtention des certifications VPP Star dans toute notre organisation, ainsi qu'au maintien de nos certifications une fois obtenues.

### LES 10 MEILLEURES CERTIFICATIONS DU SITE VPP STAR

RANG	ENTREPRISE	SITES VPP
1	Cintas	117
2	GE	39
3	Raytheon	38
4	Marathon	32
	Milliken	32
	Covanta	32
7	NuStar	31
	Monsanto	31
9	Phillips	30
10	Sherwin Williams	29
	Total Safety	29



Le processus de certification VPP est rigoureux. Pour obtenir la certification, les entreprises doivent démontrer que la direction et les employés travaillent en coopération - et de manière proactive - pour prévenir les accidents du travail. Ils doivent faire preuve d'un engagement commun à l'égard de la prévention et du contrôle des risques, effectuer une analyse continue et mettre en œuvre des programmes de formation efficaces. Chaque site qui obtient la certification VPP doit fournir à l'OSHA des rapports annuels détaillés décrivant les améliorations apportées aux processus de sécurité et de santé. Ces sites doivent également se soumettre à un audit rigoureux sur site, effectué par l'OSHA et des évaluateurs tiers, tous les trois à cinq ans, pour conserver leur certification.

Au 31 août 2021, un total de 117 de nos sites avait obtenu la certification VPP Star<sup>27</sup> - trois fois plus que toute autre entreprise américaine.

### LES EMPLOYÉS PARTENAIRES SONT AU CŒUR DE L'IDENTIFICATION DES PRÉOCCUPATIONS

Un élément clé de notre réussite en matière de sécurité et de santé est l'investissement personnel continu de nos employés partenaires dans notre démarche. La sécurité est véritablement un travail d'équipe chez Cintas, et elle nous a permis de créer un lien plus profond et plus direct avec nos collaborateurs.

Pendant qu'ils sont au travail, nos employés partenaires sont formés à identifier les risques et les problèmes dans leur zone de travail, signaler les problèmes et ne pas effectuer de travaux dangereux ou travailler dans des conditions dangereuses qui pourraient causer des blessures ou des dommages.

Les sites sur le terrain ont un comité de sécurité et d'amélioration (SIC) désigné, qui comprend des employés partenaires formés provenant de tous les départements du site, ainsi que de l'équipe de direction locale.

### FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Les employés partenaires sont formés à plus de 50 sujets liés à la sécurité et à la santé chaque année, avec une exigence minimale de 10 heures de formation - offertes en personne ou en ligne, ou disponibles à la demande - avec des formations spécifiques attribuées en fonction du poste et du champ du travail. Ils sont ensuite évalués par des évaluations écrites, verbales ou basées sur les compétences, et leurs progrès sont suivis et examinés. La formation et l'évaluation sont menées par des instructeurs de l'entreprise ou de tiers basés localement, en fonction du sujet. Certaines formations sélectionnées - comme l'électricité et la sécurité des conducteurs - sont dispensées par des experts externes.

La plupart de nos programmes de formation ont été conçus en collaboration avec des experts du secteur et se concentrent sur des situations spécifiques à Cintas. Il s'agit notamment de la certification Cintas Maintenance Safety, qui a été reconnue par l'International Maintenance Conference en 2017. Tous les employés partenaires de la maintenance et de l'ingénierie doivent réussir le test écrit et le test de performance pour obtenir la certification.

La conduite sécuritaire est impérative chez Cintas. Nous avons collaboré avec des fournisseurs de services de sécurité des conducteurs pour nous aider à adapter leurs approches aux besoins uniques de nos conducteurs. Grâce à nos partenariats,

nous proposons des formations de conduite améliorées, des évaluations sur la route et des exercices de conduite pour mieux encadrer et évaluer les compétences de conduite. Pour renforcer nos politiques de sécurité au volant, nos dirigeants rappellent chaque année les pratiques de sécurité au volant, car nous nous efforçons d'être reconnus comme l'un des meilleurs employeurs par le Network of Employers for Traffic Safety (NETS).

Nos employés partenaires de première ligne ne sont pas les seuls à suivre une formation rigoureuse en matière de sécurité et de santé. Les responsables de notre équipe de sécurité et de santé (S et S) sont tenus de suivre le cours de 10 heures sur l'amélioration de la sécurité et le cours sur les compétences en matière de gestion de la sécurité de l'OSHA - un aperçu complet des principes de sécurité éprouvés qui figure dans le programme de sécurité et de santé de l'école de santé publique T.H. Chan de Harvard.

### ÉVALUATION ET MESURE PERMANENTES

La sécurité et la santé sont des engagements pris tout au long de l'année chez Cintas, et chaque niveau de l'organisation participe à nos efforts continus.

Les sites s'auto-évaluent en fonction des protocoles de sécurité et de santé et sont soumis à des évaluations de sécurité régulières par l'équipe S et S de notre entreprise. Nos sites procèdent également à des évaluations régulières des conducteurs, au cours desquelles un superviseur de service certifié [Smith System](#)<sup>MC</sup> Evaluator effectue un parcours avec un conducteur. Les résultats de ces évaluations doivent être vérifiés chaque mois par le directeur général de l'établissement.

Afin de garantir que nous nous concentrons continuellement sur l'amélioration de notre parcours de sécurité, chacune de nos divisions commerciales organise régulièrement des réunions sur la sécurité et la santé avec notre équipe S et S.

### INITIATIVES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

En plus de la formation spécifique au poste, nos employés partenaires reçoivent également une formation continue à une variété de sujets liés à la santé et au bien-être, notamment la nutrition, la flexibilité, la culture physique, les performances dans des températures extrêmes et l'hydratation. Les sites Cintas s'associent à des fournisseurs locaux de services médicaux et de bien-être tiers pour améliorer les connaissances de nos employés partenaires et aider les sites à minimiser et à éliminer les risques. Ils soutiennent également les demandes d'adaptation du travail et aident à surveiller les programmes et les exigences de retour au travail.

Notre équipe d'ergonomie primée, reconnue par l'International Ergonomics Association, contribue à réduire les accidents du travail tels que les foulures et les entorses en identifiant et en réduisant les risques. Des évaluations et des formations en matière d'ergonomie sont proposées à tous les employés partenaires. Les formateurs en ergonomie de notre entreprise nous ont aidés à réduire le nombre de blessures liées à l'ergonomie.

Les sites sont mis au défi de réduire les risques et de fixer des objectifs pour les mouvements économisés et les projets mis en œuvre à l'aide des meilleures pratiques en matière de solutions ergonomiques disponibles dans le catalogue Ergo de Cintas.

<sup>27</sup> Dossiers de l'OSHA en date du 31 août 2021. Récupéré sur [osha.gov/vpp/bylocation](https://www.osha.gov/vpp/bylocation) le 3 octobre 2021.

Les employés partenaires peuvent également soumettre leurs propres suggestions pour réduire les mouvements ou les contraintes et participer à notre propre concours Ergo. Les candidatures sont évaluées en fonction de leur créativité à faible coût pour résoudre les problèmes courants liés au travail, comme soulever, atteindre, pousser ou tirer. Les gagnants participent à des concours d'ergonomie nationaux et internationaux où ils se mesurent à des employés d'autres entreprises du monde entier. Nos employés partenaires ont remporté des Ergo Cups dans diverses catégories lors de l'Applied Ergonomics Conference trois fois au cours des quatre dernières années, et les solutions de nos employés partenaires ont également été reconnues par l'International Council on Systems Engineering.

Alors que la pandémie de la COVID-19 se poursuivait tout au long de l'exercice 21 et au-delà, nous avons mis à jour et ajusté notre plan de préparation à la COVID-19, en utilisant comme guide les avis actualisés des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) et de l'OSHA. En plus de l'amélioration de nos protocoles de nettoyage sur tous nos sites, conformément aux directives de l'OSHA, tous les employés partenaires sont tenus d'effectuer des évaluations quotidiennes de leur santé à la maison, d'améliorer leur hygiène personnelle et de se laver les mains, de porter des masques dans les zones publiques et partagées, de respecter la

distanciation sociale et les réductions de capacité d'accueil dans les zones publiques et les aires communes. En outre, des options de travail à la maison ont été proposées aux employés partenaires dont les fonctions le permettent.

**PARTAGER NOS CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ**

Notre équipe S et S ne se concentre pas uniquement sur les tâches quotidiennes de nos employés partenaires. Il s'agit également d'une ressource essentielle lors de l'examen et de l'installation de produits et d'équipements à usage interne, ainsi que lors du développement de l'efficacité de nos processus.

Notre volonté d'élever les normes de sécurité et de santé au niveau mondial ne s'arrête pas à nos portes. Les membres de notre équipe S et S primée proposent régulièrement des sessions de formation continue lors de conférences et de symposiums sur la sécurité et la santé dans le monde entier, et siègent également à des conseils, des panels et des comités professionnels influents dans ce domaine.

De plus, nous avons développé le système Safeload pour une manipulation plus sûre et plus ergonomique du linge sale, ainsi que le système de sécurité pour l'accès aux équipements de blanchisserie

industrielle. Nous avons également introduit le dispositif breveté Graceport pour la maintenance électrique en toute sécurité (désormais largement utilisé en dehors de notre entreprise), et nous avons codifié les processus de qualification des entrepreneurs en matière de sécurité.

À la demande du gouvernement hondurien, nous avons contribué à l'établissement d'une norme de sécurité et de santé et sommes devenus le premier lieu de travail au Honduras à recevoir la désignation « Safe Company with Safe Work ».



DONNÉES SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ	UNITÉS	EXERCICE 21
Taux total d'incidents à déclarer (TTID) <sup>28</sup>	%	1,70 %
Taux d'accidents avec arrêt de travail (TAAT) <sup>29</sup>	%	0,55 %
Accidents mortels (employés partenaires de Cintas)	Qté.	0

28 Calculé pour 100 travailleurs, sur la base de 200 000 heures travaillées.

29 Calculé pour 100 travailleurs, sur la base de 200 000 heures travaillées.

# CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE ET RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Un élément essentiel de notre activité est notre chaîne d'approvisionnement mondiale, qui fournit à nos employés partenaires les biens et produits nécessaires pour aider nos clients à être **Prêts pour la journée de travail**<sup>MC</sup>.

Pour soutenir nos relations avec nos plus grands fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale, notre département de la chaîne d'approvisionnement mondiale (GSC) est structuré de manière à soutenir efficacement les trois principaux segments de l'activité de Cintas : Vêtements (location d'uniformes et Design Collective), Services aux établissements, et Premiers secours et sécurité/incendie. Le GSC gère principalement nos plus grands fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Ces fournisseurs atteignent généralement un million de dollars ou plus d'achats chez Cintas et doivent répondre à des exigences spécifiques pour faire affaire avec nous.

Les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale sont tenus d'adhérer à nos politiques d'entreprise sur les accords d'achat et la conformité des fournisseurs, y compris les stipulations sur les obligations contractuelles, les tâches administratives, les exigences d'examen des activités des fournisseurs, les niveaux d'approbation des accords d'achat et les exigences du code de conduite.

Nous nous procurons des biens et des produits auprès d'un réseau mondial qui comprend des fournisseurs aux États-Unis ainsi qu'en Chine, en Colombie, au Costa Rica, en République dominicaine, en Égypte, au Salvador, en Éthiopie, en Allemagne, au Guatemala, en Haïti, au Honduras, en Inde, au

Kenya, en Malaisie, au Mexique, au Nicaragua, au Pakistan, aux Philippines, au Portugal et au Vietnam.

Notre chaîne d'approvisionnement fournit près de 90 % des produits finis pour nos vêtements de location d'uniformes et nos vêtements de Design Collective. Nos fournisseurs nous aident à la fois à fabriquer nos propres marques (Cintas, Design Collective by Cintas, Doc and Amelia et Fourmy) et à acquérir des produits de marques nationales.

En outre, nous nous procurons les matières premières et les composants des vêtements, tels que le tissu, les bandes réfléchissantes, les boutons, les boutons-pression, les fermetures éclair et les fils, auprès de fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qui investissent dans leur recherche et développement. Nous leur facilitons souvent l'acquisition des matières premières nécessaires à la fabrication de nos produits.

## CODE DE CONDUITE DES VENDEURS

Cintas s'engage à s'approvisionner en produits finis et en produits d'approvisionnement d'une manière légale, éthique et responsable. À cette fin, nous attendons des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qu'ils mènent leurs activités de manière tout aussi éthique et morale, tant au niveau national qu'international.

Les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale doivent se conformer à notre rigoureux [Code de conduite du fournisseur](#), qui décrit nos directives et nos exigences. Certaines dispositions clés du code comprennent des normes de travail équitables, conformément aux définitions de l'OIT, ainsi

que des politiques relatives aux minéraux de conflit et des exigences en matière de lutte contre la corruption.

Notre code de conduite des fournisseurs prévoit également des sanctions - pouvant aller jusqu'à l'annulation ou le refus d'un contrat avec Cintas - en cas de violation des dispositions. Les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale sont soumis à des audits annuels, en personne, qui passent en revue plus de 300 points de l'activité. Ces audits sont menés par des inspecteurs tiers indépendants, y compris ceux qui sont certifiés selon les normes WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production), ou d'autres qui sont certifiés aux normes mondiales d'audit de conformité. Les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale sont évalués par rapport à des plans d'actions correctives (CAP) si des problèmes sont identifiés lors des audits.

Alors que nous poursuivons l'examen des activités de l'entreprise en rapport avec nos priorités ESG et que nous commençons à identifier des objectifs dans le cadre de notre ambition d'atteindre des émissions de GES nettes nulles d'ici 2050, nous prévoyons de collecter des données sur les émissions de portées 1 et 2 auprès de nos fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous avons l'intention de travailler avec eux pour identifier les moyens de réduire leurs émissions de GES dans leur propre chaîne de valeur. La réduction de nos émissions de portée 3, ainsi que la réduction de notre consommation d'eau, de nos déchets et de nos besoins en matières premières en aval, seront essentielles pour atteindre l'objectif « zéro émission » d'ici 2050 et réduire l'impact environnemental global de notre chaîne de valeur.

## NORMES EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notre code de conduite des fournisseurs encourage les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale à respecter les normes relatives aux droits de la personne et aux pratiques de travail équitables. Il s'agit notamment des lois et règlements relatifs aux heures de travail, aux salaires et à la rémunération des heures supplémentaires, au travail des enfants, au travail de prisonniers, au travail forcé, à l'esclavage ou à la traite des êtres humains, à la discrimination, à la rémunération du travail, ainsi qu'à la négociation collective et au droit d'organisation.

De plus amples informations sur la position de notre entreprise sur ces questions sont disponibles dans la section Droits de la personne du présent rapport.

## ÉVALUATION ET SUIVI DES NOUVEAUX FOURNISSEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE

Pour confirmer que nous travaillons avec des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qui privilégient les normes de travail éthiques et traitent leurs employés équitablement, nous évaluons tous les nouveaux fournisseurs potentiels et surveillons les fournisseurs actuels.

Bien que nous reconnaissons l'existence de nombreux environnements juridiques et culturels différents à travers le monde, notre code de conduite des fournisseurs détaille nos attentes fondamentales à l'égard des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qui font affaire avec nous.

Les nouveaux fournisseurs potentiels de la chaîne d'approvisionnement mondiale et les nouveaux établissements des fournisseurs sont soumis à un processus d'examen et d'évaluation. Notre groupe de sélection identifie le nouveau fournisseur ou site potentiel et déclenche un examen de conformité sociale.

Avant que le processus d'évaluation ne commence, certaines situations - notamment la situation géographique ou les types de produits fabriqués - peuvent également déclencher une évaluation préliminaire des risques du site potentiel, qui est effectuée par un ingénieur de terrain de Cintas.

L'évaluation proprement dite, menée par un auditeur tiers indépendant, se poursuit par un audit de conformité physique de l'établissement, qui porte sur plus de 300 points. Le personnel du SGC de Cintas travaille alors avec le fournisseur à produire la documentation de conformité requise et expliquer toute action nécessaire pour se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs par le biais d'un CAP.

Ces constatations sont classées comme suit : inférieures aux normes minimales (INM), action immédiate (AI) et action corrective (AC). Le rapport décrit les mesures correctives requises pour toute constatation, avec la possibilité d'un audit de suivi pour documenter la conformité. Une fois que les mesures correctives sont étayées par la documentation appropriée, le fournisseur ou l'établissement est certifié pour faire affaire avec Cintas en tant que fournisseur de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Si l'établissement possède déjà un certificat de conformité délivré par un organisme de certification indépendant (tel que WRAP, Intertek, SA8000 ou un autre organisme reconnu), ces certifications répondent généralement à nos exigences.

Une fois qu'un fournisseur est certifié en tant que fournisseur de la chaîne d'approvisionnement mondiale, il est soumis à des audits de conformité annuels - similaires au processus d'évaluation initiale - pour conserver notre compte. Ces audits sont généralement menés en personne par des inspecteurs indépendants qui sont formés à la législation et aux exigences locales en matière de travail; ils parlent couramment la ou les langues parlées par la direction et les employés; ils s'entretiennent directement avec la direction de l'établissement et mènent des entretiens avec les employés.

#### Suivi de l'exercice 21

Au cours de l'exercice 21, nous avons effectué 139 audits de fournisseurs avec des visites en personne par des auditeurs tiers et avons confirmé la certification actuelle pour les fournisseurs détenant des certifications tierces actuelles ou avec le processus d'audit Cintas Desktop Remote. Cependant, l'impact de la COVID-19 sur les restrictions de voyage et sur la santé et la sécurité a nécessité des ajustements temporaires de certains éléments de notre processus d'audit.

Par conséquent, nous avons également effectué moins d'audits des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale présentant un risque faible à moyen, et nous avons renoncé aux exigences d'audit pour l'année pour les fournisseurs jugés à faible risque.

### PROMOUVOIR LES INTERACTIONS ÉTHIQUES

#### Formation aux questions relatives à la chaîne d'approvisionnement

En interne, chez Cintas, les employés partenaires ayant une responsabilité directe dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement reçoivent une formation interne obligatoire afin qu'ils soient informés et conscients des problèmes sociaux

qui pourraient survenir dans une chaîne d'approvisionnement mondiale. Il s'agit notamment du risque de travail des enfants, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne, ainsi que des questions relatives aux minéraux de conflit.

En utilisant des scénarios réels et en se référant aux réglementations mondiales actuelles, Cintas utilise des ressources externes [d'apprentissage en ligne TRACE](#), qui sont spécialisées dans le maintien des normes de conformité mondiales dans ces domaines. Les cours TRACE décrivent les exigences des lois mondiales relatives à la traite des êtres humains, notamment la loi britannique sur l'esclavage moderne et la réglementation américaine sur les acquisitions fédérales. Ils aident les apprenants à comprendre les risques de traite des êtres humains et à formuler un plan pour identifier et traiter la main-d'œuvre victime de la traite.

Grâce au programme de formation anti-corruption de Cintas, les employés partenaires du SGC qui sont directement impliqués dans des activités commerciales susceptibles de donner lieu à des activités de corruption sont identifiés pour recevoir une formation anti-corruption supplémentaire. Cette formation annuelle est supervisée par notre CCO et est distincte des autres modules de formation du SGC.

#### Signaler un problème

Nous fournissons plusieurs moyens aux employés partenaires de Cintas et aux parties externes d'exprimer leurs préoccupations ou de signaler des problèmes concernant les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Toute personne peut signaler un problème de manière anonyme en utilisant la ligne directe de Cintas - par téléphone ou en ligne - dont le personnel est composé 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 de tiers indépendant. Les employés partenaires de Cintas peuvent également faire part de leurs préoccupations

à leur supérieur hiérarchique, aux RH ou au cadre dirigeant. Les parties externes, y compris les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale, peuvent faire part de leurs préoccupations lors de l'audit annuel de conformité sur site, ou par le biais de leurs relations établies avec les responsables de catégorie et les ingénieurs de terrain de Cintas, ou encore dans le cadre des réunions annuelles d'examen des activités des fournisseurs.

### MINÉRAUX DE CONFLIT

Cintas n'achète pas de matières premières directement auprès des fonderies et attend des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qu'ils s'approvisionnent auprès de sources socialement responsables.

Le GSC procède à un examen annuel des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale afin d'identifier les fournisseurs susceptibles d'utiliser des minéraux de conflit dans leurs processus de production. Ils sont examinés à l'aide d'une enquête de qualification afin de déterminer s'ils sont susceptibles de nous fournir des composants, des produits ou des biens fabriqués à l'aide de minéraux de conflit. Les personnes identifiées sont inscrites à notre séminaire de formation sur les minéraux de conflit afin de comprendre notre [Politique sur les minéraux de conflit](#), et doivent également nous signaler leur utilisation de minéraux de conflit. Nous soumettons ensuite ces informations, dans la mesure requise, à la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale qui ne se conforment pas à notre examen annuel des minéraux de conflit sont passibles de sanctions, pouvant aller jusqu'au refus de faire affaire avec Cintas.

# DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

Nous pensons qu'une base de fournisseurs diversifiée permet d'améliorer les offres de produits, de mieux répondre aux besoins des clients et de refléter les données démographiques en constante évolution des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Elle permet également d'accroître la concurrence, la créativité et la flexibilité de notre chaîne d'approvisionnement.

Cintas fait appel à de nombreux fournisseurs différents pour répondre à ses besoins commerciaux, et l'une des mesures que nous avons privilégiées concerne nos dépenses auprès de fournisseurs certifiés divers.

Pour être considéré comme un fournisseur diversifié chez Cintas, le vendeur doit être une entreprise à but lucratif dont le siège social se trouve aux États-Unis ou dans ses territoires sous tutelle, et être détenu, exploité et contrôlé à au moins 51 % par un citoyen américain issu d'une minorité, une femme ou un ancien combattant.

Au cours de l'exercice 21, nous avons dépensé 387,7 millions de dollars auprès de fournisseurs diversifiés certifiés, ce qui représente 16,9 % de nos dépenses totales auprès des fournisseurs américains - établissant des records à la fois pour les dépenses totales et le pourcentage des dépenses. Nos dépenses en matière de diversité des fournisseurs pour l'exercice 21 ont été nettement supérieures à celles de l'année précédente, ce qui s'explique directement par le fait que quatre fournisseurs principaux d'EPI (masques, gants et blouses d'isolation) ont été certifiés comme fournisseurs diversifiés.

Depuis l'exercice 2007, nous avons dépensé 2,8 milliards de dollars auprès de fournisseurs diversifiés. Au cours de la décennie écoulée

depuis l'exercice 12, nous avons augmenté notre pourcentage de dépenses, qui est passé de 10,2 % à 11,4 % et 12,7 % entre l'exercice 16 et l'exercice 20.

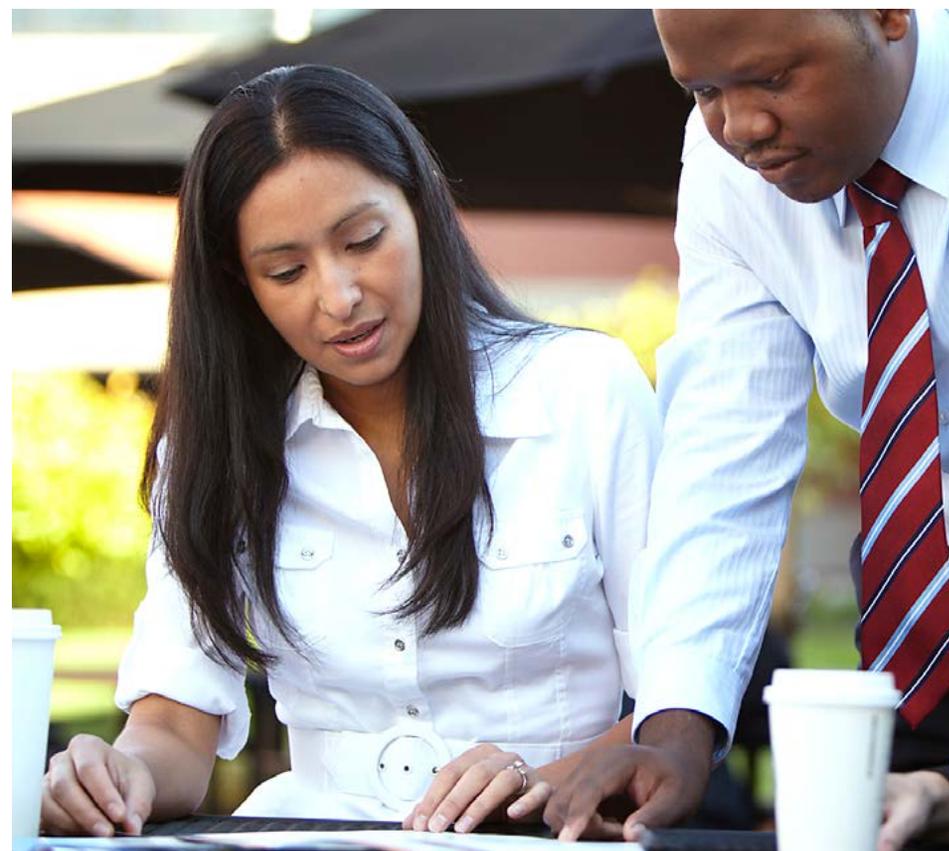
Pour défendre et promouvoir nos initiatives de diversité des fournisseurs, nous avons créé notre comité directeur exécutif de la diversité des fournisseurs, un groupe de plus de 35 cadres de Cintas qui servent d'agents de changement et de promoteurs de la diversité des fournisseurs dans toute notre entreprise. Ils contribuent à sensibiliser les employés partenaires à la proposition de valeur et à l'avantage concurrentiel qu'offre la diversité des fournisseurs.

Nous pensons que notre programme primé de diversité des fournisseurs est un modèle pour notre secteur et notre entreprise, et nous continuons à travailler avec divers organismes de défense nationaux et locaux, notamment le National Minority Supplier Development Council et le Women's Business Enterprise National Council. À Cincinnati, où nous avons notre siège, nous travaillons avec des organisations d'entreprises minoritaires comme la Chambre de commerce afro-américaine et la Chambre hispanique, ainsi que le Minority Business Accelerator - tous deux des sous-groupes de la Chambre de commerce de Cincinnati USA.

Notre programme a été couronné de succès depuis son lancement, et nous cherchons d'autres moyens d'inclure divers fournisseurs dans notre chaîne d'approvisionnement. Bien que nous ayons pour objectif d'augmenter nos dépenses d'une année sur l'autre auprès de fournisseurs diversifiés, nous cherchons également à augmenter nos dépenses auprès d'entreprises appartenant à des vétérans et à des anciens combattants handicapés.

## DÉPENSES AUPRÈS DE FOURNISSEURS DIVERSIFIÉS

ANNÉE	% DES DÉPENSES AMÉRICAINES	DÉPENSES EN DOLLARS AUPRÈS DE FOURNISSEURS DIVERSIFIÉS
EXERCICE 17	11,7 %	208,6 M\$
EXERCICE 18	12,1 %	231,3 M\$
EXERCICE 19	12,7 %	277,9 M\$
EXERCICE 20	11,4 %	247,8 M\$
EXERCICE 21	16,9 %	387,7 M\$



# COMMUNAUTÉS LOCALES

Nous sommes extrêmement fiers de l'impact que nous avons eu dans nos communautés locales grâce à nos activités philanthropiques. Cela comprend des dons en argent, des dons en nature et des collectes de fonds actives au nom d'organisations caritatives et sans but lucratif clés, que nous regroupons sous la bannière de [Cintas Cares](#), notre branche philanthropique.

En tant qu'entreprise, nous avons six partenariats et initiatives philanthropiques principaux : American Cancer Society, American Diabetes Association, American Heart Association, National Fallen Firefighters Foundation, Ministère Matthieu 25 et le Fonds d'aide aux partenaires de Cintas. Ils sont décrits plus en détail dans les deux pages suivantes.

Gérées au niveau de l'entreprise par le département des affaires générales, ces six initiatives permettent la participation de tous nos sites américains et de nos employés partenaires. Nos employés partenaires canadiens s'engagent et soutiennent les organisations locales concernées par le cancer, le diabète et la santé cardiaque.

L'un des éléments clés de notre succès philanthropique est l'enthousiasme de nos employés partenaires pour le don de soi. Notre programme « Impact Champions » anime nos initiatives sur nos sites locaux et confère une empreinte nationale à nos efforts. Plus de 250 champions de l'impact, répartis dans toute l'entreprise, travaillent avec leur personnel local des ressources humaines à sensibiliser et faire adhérer à nos principales initiatives.

Nous avons constaté un soutien local incroyable pour ces partenariats nationaux, ainsi qu'un engagement en leur faveur.



Le vice-président principal Todd Gregory, le président et chef de la direction Todd Schneider, le président et chef de l'exploitation du secteur de la location Jim Rozakis, le vice-président principal Scott Garula, le président exécutif Scott Farmer, le président et chef de l'exploitation du secteur de la protection contre les incendies John Amann et le président et chef de l'exploitation du secteur des premiers soins et de la sécurité Mark Carter célèbrent le partenariat philanthropique de Cintas avec l'American Heart Association à l'occasion de la Journée nationale du rouge.

NOS PARTENARIATS AVEC LES ENTREPRISES



**Société américaine du cancer**

Au niveau de l'entreprise, notre relation avec l'American Cancer Society a débuté en 2020 et comprend la collecte de fonds par le biais des événements nationaux Relay for Life et Making Strides Against Breast Cancer. Nous soutenons également l'organisation en organisant chaque automne une vente de vêtements à l'échelle de l'entreprise, dont le produit des achats par nos employés partenaires canadiens est versé à la Société canadienne du cancer.

Grâce à ce partenariat, nos employés partenaires ont accès à certaines des ressources de soutien de l'American Cancer

Society, notamment le programme Road To Recovery<sup>MC</sup>, une assistance en ligne aux patients 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des webinaires en direct sur la prévention du cancer avec des experts médicaux, et l'accès au Hope Lodge s'ils doivent se déplacer pour un traitement.

Bien que notre relation d'entreprise ait été établie récemment, les employés partenaires de Cintas soutiennent depuis longtemps l'American Cancer Society au niveau local. Au fil des ans, nous avons contribué à collecter près d'un million de dollars dans l'ensemble de nos sites.



**Association américaine du diabète**

Notre relation avec l'American Diabetes Association a débuté en 2019 et a été établie pour sensibiliser les communautés mal desservies et minoritaires au diabète. Dans le cadre de ce partenariat, l'American Diabetes Association a également établi un partenariat commercial avec notre division First Aid & Safety pour produire des trousseaux de santé contenant des articles de premiers soins dont les diabétiques ont fréquemment besoin, ce qui a permis de récolter plus de 250 000 dollars.

L'American Diabetes Association propose un test de dépistage du diabète gratuit et confidentiel à nos employés partenaires afin qu'ils puissent comprendre leur risque de développer un diabète de type 2. Il donne également accès à son application Diabetes Food Hub, qui propose des recettes et des options de planification des repas aux personnes vivant avec le diabète.





**Association américaine du cœur**

L’American Heart Association (AHA) est l’une de nos plus anciennes relations philanthropiques d’entreprise, qui remonte à 2005. Cintas est partenaire de l’AHA en tant que fournisseur de formation en RCP, en premiers soins et en DEA à l’échelle nationale, et nos formateurs certifiés de notre division de secourisme et de sécurité enseignent le programme de certification de l’AHA dans leurs cours. Depuis 2016, nous avons formé et certifié plus de 800 000 personnes à la RCP et aux premiers secours qui sauvent des vies.

Chaque année, les employés partenaires de Cintas à travers les États-Unis participent à la fois au Heart Mini-Marathon & Walk et à la Heart Walk nationale. Près de 500 employés partenaires ont participé aux deux événements virtuels organisés en 2021, ce qui a permis de collecter près de 50 000 dollars - total qui a contribué à notre engagement annuel global de 100 000 dollars envers l’organisation. Cintas est également un commanditaire de la campagne « Go Red for Women » de l’organisation.



**National Fallen Firefighters Foundation**

Nous avons officialisé notre relation avec la National Fallen Firefighters Foundation (NFFF), notre dernier partenaire philanthropique d’entreprise, en 2021. La NFFF travaille en étroite collaboration avec notre division de protection contre les incendies dans le cadre de diverses initiatives clés. Cintas est le principal commanditaire du programme 9/11 Memorial Stair Climbs de l’organisation, qui organise des collectes de fonds à travers les États-Unis en septembre et

octobre pour commémorer les événements du 11 septembre 2001. Les fonds collectés lors de ces événements soutiennent les familles des pompiers décédés et d’autres programmes du service d’incendie de la ville de New York.

La relation avec la NFFF est également une occasion pour Cintas de s’engager directement avec les services d’incendie locaux lorsque nous accueillons les programmes d’apprentissage et de développement de l’organisation « Prevent the Preventable » à travers les États-Unis.





**Ministère Matthieu 25**

Notre partenariat étendu avec Ministère Matthieu 25 remontent à 1998 et constituent notre plus ancienne relation philanthropique d'entreprise.

Nous aidons Ministère Matthieu 25 dans le cadre de ses efforts nationaux et mondiaux de secours aux sinistrés en fournissant des produits et des vêtements Cintas que l'organisation distribue aux communautés déplacées. La réponse de l'organisation en cas de catastrophe comprend une camionnette de la marque Cintas, dont nous avons fait don pour soutenir leurs efforts sur le terrain dans les zones sinistrées.

Par le passé, nous nous sommes également associés à Ministère Matthieu 25 pour amener les employés partenaires de Cintas à participer à des voyages missionnaires en Haïti et dans la région des Appalaches en Virginie occidentale, dans le cadre de notre campagne annuelle Clothe the Kids. Depuis 2003, nos employés partenaires ont fait don de près de 4 millions de vêtements et de fournitures scolaires à des enfants défavorisés et ont fait don de milliers d'heures de bénévolat. En plus d'aider les enfants dans le besoin, le programme contribue également à l'économie circulaire en trouvant un moyen positif de réutiliser les vêtements.



**Fonds d'assistance aux partenaires de Cintas**

Nous avons lancé le Fonds d'assistance aux partenaires de Cintas (FAPC) en 2019 pour fournir une aide financière à nos propres employés partenaires qui ont été négativement affectés par des catastrophes naturelles. Commencé avec un capital de départ de 500 000 dollars de la part de Cintas, le fonds est aujourd'hui évalué à près de 4 millions de dollars - y compris les dons permanents de nos propres employés partenaires par le biais de déductions salariales hebdomadaires et de contributions ponctuelles.

La mission du CPAF s'aligne sur l'ambition de notre entreprise de réduire son impact environnemental et de soutenir les efforts

mondiaux visant à atténuer le changement climatique. Avec la multiplication des événements météorologiques catastrophiques en Amérique du Nord - et de tous les types de catastrophes naturelles qui causent de plus en plus de dommages - nous reconnaissons la nécessité d'apporter un soutien à nos employés partenaires lorsque ces situations difficiles se produisent, souvent de manière inattendue.

Bien que l'admissibilité à l'aide financière de la FAPC soit actuellement limitée aux personnes touchées par des catastrophes naturelles, nous espérons bientôt étendre cette admissibilité à d'autres événements catastrophiques de la vie, afin d'aider davantage nos employés partenaires dans les moments où ils en ont le plus besoin.



**PROGRAMMES LOCAUX**

En plus de ces six programmes, nous avons également des programmes efficaces soutenus par notre siège social à Cincinnati. Il s'agit notamment des relations avec Adopt A Class, où des équipes d'employés volontaires présentent des leçons hebdomadaires dans des salles de classe locales, avec l'United Way of Greater Cincinnati et avec Dress for Success à Cincinnati.

Nos sites de terrain aux États-Unis et au Canada sont également encouragés à s'impliquer dans leurs communautés locales et à nouer des relations significatives pour leurs activités. Nous fournissons également des boîtes à outils et un soutien aux localités désireuses d'initier ce type de relations civiques et communautaires dans leurs villes et villages.



**UNITED WAY**



**DRESS FOR SUCCESS**



United Way of Greater Cincinnati



**ADOPT A CLASS**

# GOVERNANCE

- 58 Gouvernance de l'ESG
- 60 Éthique et intégrité
- 61 Politique fiscale
- 62 Politique publique
- 63 Cybersécurité, données et confidentialité des clients
- 64 Conformité réglementaire

# GOUVERNANCE DE L'ESG

## APPROCHE DE LA GOUVERNANCE

Nous croyons que l'établissement d'une gouvernance forte et éthique est fondamental pour atteindre notre principal objectif : dépasser les attentes de nos clients afin de maximiser la valeur à long terme de Cintas pour nos actionnaires et nos employés partenaires. Cette approche permet d'aligner et de piloter nos performances financières et sociales et de garantir la responsabilité et la légitimité de nos parties prenantes.

Notre structure de gouvernance et de gestion est guidée par notre [Code de conduite et d'éthique commerciale](#), qui établit des attentes claires et cohérentes pour la prise de décision de tous les directeurs et employés partenaires de Cintas. Notre code de conduite exige le respect des lois et des règlements et contribue à préserver l'intégrité de notre entreprise. Chaque directeur, cadre, gestionnaire et employé partenaire est tenu de suivre une formation au code de conduite et d'éthique lorsqu'il rejoint l'entreprise, de signer une attestation de prise de connaissance de son contenu et de suivre une formation annuelle supplémentaire.

Nous nous engageons à être une entreprise citoyenne et nous nous efforçons d'intégrer les principes et les considérations ESG dans les activités quotidiennes de notre entreprise. Sous l'égide du conseil d'administration quant à notre approche stratégique de création de valeur durable à long terme, nous visons à exploiter notre entreprise d'une manière compatible avec la protection de l'environnement et l'amélioration de l'humanité tout en conservant la responsabilité de nos actions et décisions.

Lorsque nous réfléchissons à nos décisions d'entreprise, nous nous appuyons sur des processus internes qui comprennent une diligence raisonnable et une évaluation des risques disciplinées pour évaluer les résultats potentiels. Notre objectif principal et nos plans stratégiques jouent également un rôle important dans notre planification. Nos activités requièrent l'utilisation de combustibles fossiles, d'eau et de matières premières, et génèrent des émissions de gaz à effet de serre et des déchets, et nous sommes conscients des risques que cela représente. Nous travaillons avec notre conseil d'administration, notre direction et nos partenaires à gérer nos activités de manière à réduire, atténuer ou éliminer notre impact dans ces domaines.

## STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Notre gouvernance est placée entre les mains de notre conseil d'administration, notre organe de direction le plus élevé. Le conseil est élu chaque année par un vote d'un pour un des actionnaires de Cintas et supervise la gestion de notre société, comme l'indiquent nos [Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise](#).

Aujourd'hui, le conseil est composé de neuf administrateurs - sept hommes et deux femmes - et 33 % du conseil est diversifié (en termes de sexe, de race ou d'origine ethnique). Le conseil d'administration a créé quatre comités de travail pour traiter les questions clés de manière plus détaillée : le [Comité d'audit](#), le [Comité de rémunération](#), le [Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise](#) et le Comité exécutif.

De plus amples informations sur notre Conseil, y compris les responsabilités de leadership du conseil indépendant et ses positions de bonne gouvernance, figurent dans nos [Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise](#). Des informations supplémentaires sur les nominations, la gouvernance du Conseil et les activités des comités figurent dans notre [Circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice 21](#).

Au cours de l'année civile 2021, notre Conseil a connu quelques changements notables. Scott Farmer, qui était à la fois notre PDG et notre président depuis juin 2016, a pris sa retraite en tant que PDG et a fait la transition pour devenir notre président exécutif à compter du 1er juin 2021. À cette même date, Todd Schneider a été nommé nouveau président-directeur général et a rejoint le conseil d'administration en tant que nouveau directeur. Dans le cadre de sa nomination au Conseil, le Conseil a été augmenté d'un siège.

Après cinq ans d'une structure de gouvernance qui comprenait un rôle conjoint de président et de PDG, nous opérerons désormais dans le cadre d'une structure qui attribue le poste de président du conseil d'administration et le poste de PDG de la société à des personnes distinctes.

Tous les membres du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, du comité d'audit et du comité de rémunération satisfont aux exigences d'indépendance qui s'appliquent aux missions de ces comités, telles qu'établies à la fois par le Nasdaq et par la loi Sarbanes-Oxley.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'EXERCICE 22

De plus amples informations sur les membres de notre conseil d'administration, y compris des informations biographiques et des affiliations professionnelles, sont disponibles dans notre [Circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice 21](#).

**Gerald S. Adolph** Président du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise

**John F. Barrett** Comité de vérification, comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise

**Melanie W. Barstad** Comité de rémunération, Comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise

**Karen L. Carnahan** Comité de vérification, comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise

**Robert E. Coletti** Comité exécutif

**Scott D. Farmer** (Président exécutif) Comité exécutif

**Joseph Scaminace** (Administrateur principal) Comité de rémunération, Président du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, Président du comité exécutif

**Todd M. Schneider**

**Ronald W. Tysoe** Comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise

## SUPERVISION DE L'ESG

Au lieu de déléguer la surveillance des risques à un comité spécifique, l'ensemble de notre conseil d'administration supervise notre processus de gestion des risques. Cela inclut nos stratégies et initiatives liées à l'ESG, étant donné leur importance pour notre activité.

Le Conseil supervise et fait un suivi des questions liées à l'ESG, notamment les programmes environnementaux, la conduite sur le lieu de travail, la formation et le développement, la santé et le bien-être des employés partenaires, la diversité et l'inclusion, l'équité salariale, l'approvisionnement responsable et éthique, la cybersécurité et la confidentialité des données, et nos principales unités, activités, et la conformité.

Nous utilisons un processus de gestion des risques d'entreprise (GRE) pour surveiller, mesurer et gérer les risques, examiner notre exposition aux risques et soumettre certains risques clés à la discussion du conseil d'administration, le cas échéant. Les questions liées à l'ESG sont examinées régulièrement par l'ensemble du conseil d'administration, ainsi que lors des réunions des comités si nécessaire.

En plus des changements apportés à la composition du conseil d'administration en 2021, Cintas a créé un nouveau poste de direction pour diriger tous nos efforts en matière d'ESG. Notre nouveau vice-président ESG et CCO rend compte au directeur juridique et a assumé la responsabilité de faire des mises à jour régulières, d'avoir des échanges d'informations avec le conseil d'administration et de solliciter son avis sur la stratégie et les progrès de l'entreprise dans les domaines ESG.

Le vice-président de l'ESG et du CCO travaillera avec les dirigeants commerciaux et fonctionnels de l'ensemble de notre entreprise pour déterminer nos stratégies de durabilité en cours, ainsi que les politiques et les objectifs liés à nos initiatives de responsabilité d'entreprise.

En outre, le premier vice-président des ressources humaines et responsable de la diversité fait des points réguliers au conseil d'administration concernant les efforts de la société en matière de capital humain et de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que sur sa stratégie et ses performances par rapport aux objectifs fixés.

Nous encourageons nos parties prenantes à nous faire part de leurs commentaires sur nos activités ESG par le biais de leurs canaux de communication habituels, notamment leurs relations directes, les moyens accessibles au public comme la ligne directe Cintas, et la correspondance écrite adressée à ESG@cintas.com ou à notre secrétaire, comme indiqué dans notre [Circulaire de sollicitation de procurations de l'exercice 21](#).

## PRÉOCCUPATIONS CRITIQUES

Si un problème critique était identifié, il serait présenté au comité d'audit, puis immédiatement communiqué à l'ensemble du conseil d'administration. Aucun problème critique n'a été identifié au cours de l'exercice 21.

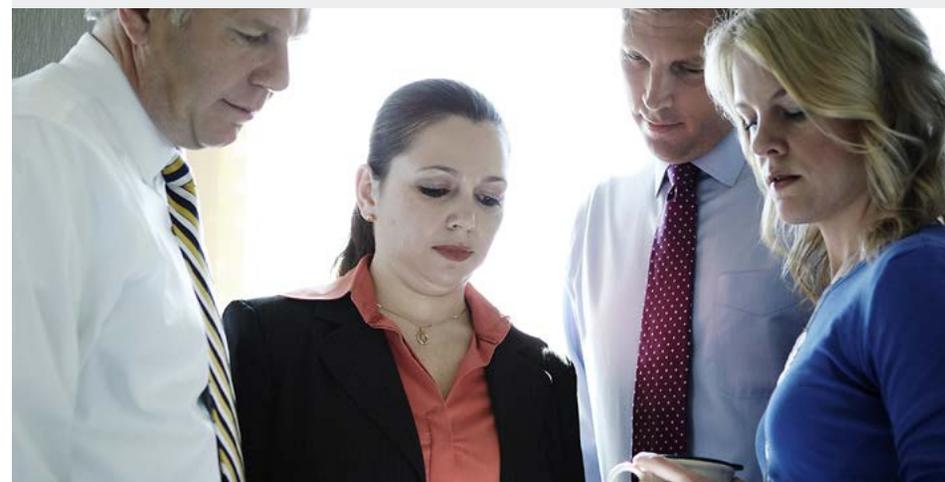
## SIGNALER UN PROBLÈME

Cintas s'engage à maintenir un lieu de travail éthique et responsable. Notre [Code de conduite et d'éthique commerciale](#) exige de nos employés partenaires et de ceux avec qui nous faisons des affaires qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables, et qu'ils signalent les situations ou les problèmes qui enfreignent la loi, les politiques de notre entreprise et nos principes fondamentaux.

Nous documentons les préoccupations et nous nous efforçons de préserver, dans les limites autorisées par la loi, la confidentialité de toute personne demandant des conseils ou signalant un comportement douteux et/ou une éventuelle violation. La politique de l'entreprise interdit les représailles à l'encontre de tout employé ou partenaire qui soulève ou signale un problème de conduite des affaires ou d'éthique, ou une infraction pressentie aux politiques ou des lois.

Tant les employés partenaires que les parties externes ont accès à plusieurs mécanismes pour signaler des questions ou des préoccupations. Chacun peut signaler toute infraction ou préoccupation par le biais de notre Ligne directe (en ligne ou par téléphone), une ressource tierce confidentielle dédiée aux parties prenantes de Cintas et fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

En outre, les employés partenaires disposent d'une voie structurée pour signaler leurs préoccupations - comme le prévoit notre politique d'entreprise - concernant les circuits de communication au sein de l'entreprise. Cette voie passe d'abord par leurs superviseurs, les RH ou les départements de conformité. Les parties externes disposent également de leurs propres canaux de communication directe pour faire part de leurs préoccupations.



# ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

« *L'une des plus grandes forces de Cintas a toujours été notre accent mis sur l'honnêteté et l'intégrité de chaque partenaire de l'entreprise.* »

**Scott Farmer,**  
Président exécutif  
(PDG, 2003-2021)

Nous nous engageons à interagir avec nos clients, nos employés partenaires, nos concurrents, nos collègues, nos actionnaires, nos fournisseurs, les agences gouvernementales et réglementaires, et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, d'une manière respectueuse et éthique et en conformité avec les exigences réglementaires et légales.

Nous avons de nombreuses politiques d'entreprise et de nombreux programmes de formation pour promouvoir une culture de conformité, et favoriser la compréhension par nos parties prenantes de nos principes et valeurs liés à l'éthique et à l'intégrité.

Nous offrons aux parties prenantes internes et externes des moyens confidentiels et exempts de représailles pour signaler leurs préoccupations ou des problèmes apparents.

Nous pensons que nous menons nos affaires de la bonne manière, en perpétuant les plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité.

## FORMATIONS

Les employés partenaires de Cintas reçoivent une formation à notre [Code de conduite et d'éthique commerciale](#) lors de leur premier jour officiel d'emploi chez nous. Ils reçoivent également un livret contenant le code lors de leur session d'orientation et doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont suivi et compris la formation.

En outre, les employés partenaires doivent suivre trois formations annuelles différentes axées sur l'éthique et l'intégrité : Code de conduite et d'éthique professionnelle, Prévention du harcèlement sur le lieu de travail et Prévention de la violence sur le lieu de travail. Ces formations sont soit réalisées par le biais d'une plateforme de formation en ligne à la demande, soit dispensées en personne pour les employés partenaires qui n'ont pas accès à un ordinateur au travail. Les résultats de notre formation annuelle sont également communiqués au conseil d'administration pour confirmer que nous maintenons la conformité.

En outre, les employés partenaires de la filière gestion reçoivent également un exemplaire du livre *The Spirit Is The Difference*. Rédigé par notre fondateur, Richard « Dick » Farmer, ce livre expose plus en détail notre culture d'entreprise et la manière dont elle s'inscrit dans notre code de conduite et d'éthique professionnelle.

Une formation supplémentaire spécifique au poste ou à la responsabilité est requise chaque année pour divers employés partenaires, notamment :

- **Formation AB1825** - Les salariés partenaires qui sont des résidents de Californie et les salariés partenaires qui travaillent en dehors de la Californie, mais gèrent des salariés-partenaires situés en Californie

- **Sensibilisation à la sécurité de l'information** - Employés partenaires ayant accès à un ordinateur au travail
- **Formation anti-corruption** - Employés partenaires qui pourraient potentiellement interagir avec un fonctionnaire ou un représentant étranger
- **Formation PCI** - Employés partenaires qui pourraient avoir accès aux données de cartes de crédit

## ANTI-CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

Dans le cadre de l'évaluation annuelle des risques de l'entreprise par notre direction générale, notre département « Risque et conformité » effectue des examens annuels de nos activités commerciales afin de détecter les risques de corruption. Nous n'avons pas identifié de cas de corruption au cours de ce processus.

Les risques qui ont été identifiés au cours de notre examen annuel des activités concernent nos entités de chaîne d'approvisionnement mondiale à l'étranger, qui embauchent des employés partenaires locaux présentant des différences culturelles; le fait de faire des affaires sur des marchés connus pour leur corruption; le recours à des courtiers en douane ou à des transporteurs pour importer des produits de fournisseurs internationaux; et les relations potentielles avec des fournisseurs ou des tiers.

En outre, notre positionnement général d'entreprise sur l'éthique des affaires couvre de nombreux sujets et préoccupations et présente nos attentes vis-à-vis de nos employés partenaires dans ces situations. Cette politique est communiquée à notre organe de gouvernance et à nos employés partenaires, qui reçoivent une formation sur son contenu.

En outre, notre département Risque et conformité s'assure que tous les fournisseurs appropriés collaborant avec notre chaîne d'approvisionnement mondiale connaissent nos politiques et nos attentes, qui sont énoncées dans notre [Code de conduite des fournisseurs](#). La conformité de nos fournisseurs est contrôlée par des audits annuels réalisés par des tiers.

Chaque année, nous identifions les employés partenaires directement impliqués dans nos activités commerciales qui ont le potentiel de donner lieu à des activités de corruption ou de subornation. Ces employés partenaires sont tenus de suivre une formation supplémentaire à la lutte contre la corruption, et nous effectuons régulièrement des audits pour nous assurer de la conformité permanente et identifier les problèmes potentiels.

## COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL

Nous sommes fiers de mener nos activités de manière éthique et légale, ce qui constitue la pierre angulaire de notre culture d'entreprise. Nous croyons au respect de toutes les lois et réglementations, y compris celles qui favorisent une concurrence libre et équitable sur le marché.

Notre code de conduite et d'éthique professionnelle et notre politique d'entreprise anti-corruption exigent de tous les employés partenaires qu'ils respectent toutes les lois et réglementations relatives à la concurrence et à l'antitrust, y compris celles qui interdisent la collusion pour manipuler un marché. Les sujets dans ce domaine sont également inclus dans notre formation annuelle sur le code de conduite et d'éthique professionnelle.

# POLITIQUE FISCALE

Nous sommes un contribuable transparent. Nous faisons preuve de transparence concernant les impôts que nous payons et nos prévisions de taux d'imposition effectif dans nos rapports financiers et lors de nos communications trimestrielles sur les résultats, qui sont accessibles au public.

Nous abordons notre stratégie fiscale selon une méthodologie à faible risque, et nous pensons qu'il est de notre responsabilité de payer notre juste part d'impôts. Nous nous engageons à nous conformer à toutes les lois et exigences fiscales applicables dans chaque juridiction dans laquelle nous exerçons nos activités.

Afin de nous assurer que nous identifions, retenons, déclarons et payons ce qui est effectivement dû au fisc et que nous évitons les problèmes de conformité potentiels, la société applique une stratégie fiscale créée par le vice-président de la fiscalité, supervisée et approuvée par le directeur financier, et présentée au comité d'audit du conseil d'administration. Des évaluations continues des risques sont effectuées pour aider à identifier et à rectifier tout problème potentiel de conformité. Les changements pertinents dans la politique ou les orientations réglementaires sont communiqués à la direction afin qu'elle comprenne les implications économiques. Nous faisons régulièrement appel à des conseillers tiers pour examiner notre stratégie fiscale actuelle et donner des conseils.

Les informations fiscales qui figurent dans nos états financiers audités sont préparées conformément à la norme GAAP ASC 740 et aux normes d'information de la SEC à tous égards importants. Ernst & Young, notre cabinet d'audit indépendant, examine les informations relatives à la fiscalité dans le cadre de son examen des documents déposés auprès de la SEC.

Cintas dialogue avec les autorités fiscales fédérales et statutaires au fur et à mesure des audits, et nous nous efforçons d'appliquer une approche transparente à tous les audits. Si une différence d'approche survient au cours d'un audit, Cintas travaille avec la juridiction pour arriver à un règlement raisonnable.

Nos implications fiscales et les avantages financiers disponibles offerts par les entités gouvernementales sont régulièrement évalués dans le cadre du fonctionnement normal et de la prise de décision. Au cours des trois derniers exercices entièrement déclarés, nous avons reçu 6,7 millions de dollars d'allègements fiscaux du gouvernement américain par le biais de multiples programmes d'incitation, y compris divers crédits d'emploi. De plus, au cours des trois derniers exercices, nous avons reçu 20 millions de dollars en déductions fiscales procurés par des dons de charité, dont un total de 8 millions de dollars pour l'exercice 21.

Nous entretenons des relations suivies avec un représentant tiers dans le cadre de nos efforts de revendication et d'éducation aux avantages de la politique fiscale, plus particulièrement le Tax Cuts and Jobs Act de 2017 et les priorités actuelles de la politique fiscale.



# POLITIQUE PUBLIQUE

## ACTION POLITIQUE

Cintas s'engage régulièrement et de manière proactive auprès d'un quarteron représentatif de décideurs politiques aux niveaux fédéral et provincial, ainsi qu'auprès d'organismes de réglementation, sur quatre questions centrales pour notre activité : l'infrastructure, la main-d'œuvre, la fiscalité et le commerce.

Nous collaborons également avec les entreprises, l'industrie et les organisations commerciales pour déterminer les positions sur ces questions afin de maintenir une croissance continue. Compte tenu de la taille de certaines de ces organisations et de la position de Cintas, les points de vue publics exprimés par certains de ces groupes ne correspondent pas toujours à nos opinions.

Nos efforts en matière de défense des intérêts et de politique publique visent à communiquer les positions de Cintas sur les lois et règlements existants et potentiels, à exposer un point de vue sur les mesures réglementaires qui affectent notre entreprise et à fournir un témoignage sous serment lorsque cela est nécessaire pour relayer nos expériences, nos positions et nos points de vue sur des sujets importants pour notre entreprise. Nous menons ce travail par divers moyens, notamment des réunions en face à face, des mémos et des prises de position, ainsi que des contributions politiques par le biais du comité d'action politique (PAC) des partenaires.

Guidés par notre politique d'entreprise anti-corruption, nous avons établi un processus formel qui dicte la manière dont nous pouvons dialoguer avec les décideurs politiques et toute organisation en rapport. En coopération avec des représentants tiers approuvés, le vice-président des affaires générales est chargé de développer et de maintenir les relations et les procédures pertinentes pour confirmer l'adhésion au processus de représentation de l'entreprise et coordonne toutes les communications entre les parties prenantes liées à la politique publique.

## CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Notre politique d'entreprise anti-corruption décrit la manière dont nous pouvons nous entretenir des relations avec des candidats et des représentants politiques. En tant qu'entreprise, Cintas Corporation ne verse pas de contributions aux candidats politiques.

Le PAC se charge des contributions politiques au nom de nos employés partenaires et est entièrement financé par des dons personnels volontaires de nos employés partenaires. Il n'est pas financé par l'entreprise et ne reçoit aucune directive de l'entreprise ou de son conseil d'administration. Un comité exécutif de 12 personnes gère le PAC et représente les points de vue des employés partenaires de toute l'organisation.

Ce groupe non partisan examine les contributions politiques potentielles en fonction de six critères :

- Stratégies importantes pour Cintas
- Présence de l'emploi de Cintas dans leur district/province
- Niveau d'approbation raisonnablement élevé dans leur district/province
- Soutien de la législation ou vote d'une manière qui est favorable à la croissance économique continue de Cintas
- Maintien de l'intégrité et des relations professionnelles dans leur poste au Congrès
- Membre d'un comité qui a une influence sur les questions importantes pour Cintas

Des dons ne sont pas faits aux candidats à la présidence.

Au cours du cycle électoral de 2020, le [PAC a fait des dons à 12 entités politiques](#) pour un total de 58 000 \$. Dans ce chiffre, les deux grands partis politiques étaient représentés - dont 46 000 \$ aux candidats ou organisations électorales représentant les Républicains et 12 000 \$ aux candidats ou organisations électorales représentant les Démocrates. Cela inclut un total de 10 000 \$ à des élus représentant les districts de l'Ohio où se trouve notre siège social et les comtés dans lesquels vivent la plupart de nos employés partenaires.



# CYBERSÉCURITÉ, DONNÉES ET CONFIDENTIALITÉ DES CLIENTS

Notre [Politique générale de confidentialité](#) décrit nos politiques et procédures régissant la collecte, l'utilisation et le stockage des données, ainsi que nos politiques de communication concernant ces dispositions. Il énumère également des considérations particulières pour les utilisateurs de la Californie et du Nevada.

Nous vivons et travaillons à une époque où les ordinateurs et les économies connectés sont essentiels à la vie quotidienne - y compris à notre fonctionnement quotidien - mais ils peuvent aussi être vulnérables aux interférences et aux attaques extérieures.

Nous nous appuyons largement sur des systèmes informatiques, y compris des systèmes tiers, pour traiter les transactions, conserver les informations et gérer nos activités. Nous pensons qu'il est dans le meilleur intérêt de notre entreprise, de nos clients, de nos employés partenaires, de nos fournisseurs et de toutes nos parties prenantes de maintenir des mesures de cybersécurité efficaces, proactives et à jour pour protéger la confidentialité, la sécurité et l'intégrité des informations personnelles et professionnelles.

Le comité d'audit du conseil d'administration supervise notre sécurité informatique. Le directeur de l'information (DPI) informe régulièrement le comité d'audit de nos processus de sécurité de l'information, notamment des nouvelles plateformes et des nouveaux systèmes, de sécurité/gouvernance de l'informatique, des menaces actuelles et des contre-mesures mises en place pour protéger les systèmes de

Cintas. Le DPI fournit également des mises à jour thématiques à l'ensemble du conseil d'administration tout au long de l'année. En outre, le comité d'audit contrôle la conformité de nos formations annuelles à la sécurité de l'information et à la conformité PCI.

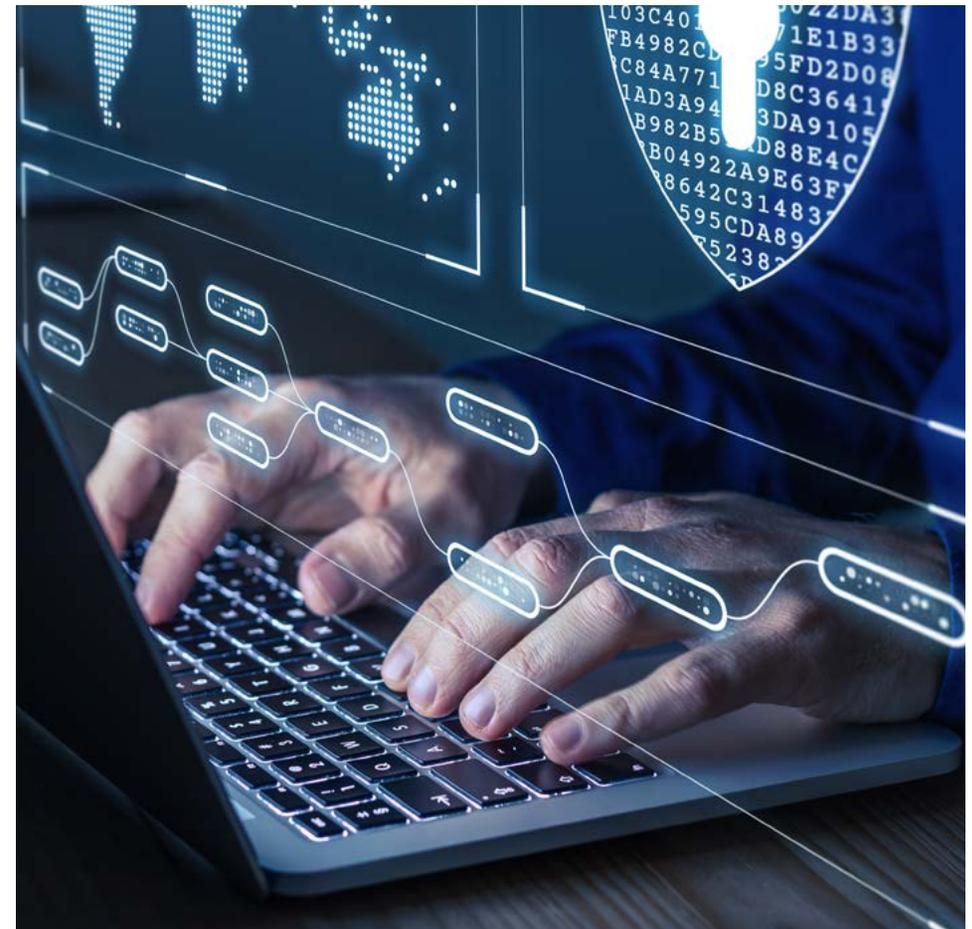
## CYBERSÉCURITÉ

Pour réussir, notre activité repose sur des systèmes informatiques complexes et intégrés, y compris des systèmes tiers. Ces systèmes nous permettent d'accéder facilement et instantanément aux informations sur les clients et les fournisseurs, de traiter des transactions dans le monde entier et de fournir d'autres informations générales nécessaires à la gestion de notre entreprise.

Nous avons connu des incidents de cybersécurité dans le passé, mais aucun de ces incidents, individuellement ou combinés, n'a eu d'effet négatif important sur nos activités ou nos entités. Nous disposons d'un ensemble solide de contrôles de sécurité, de mécanismes d'application des politiques et de systèmes de surveillance pour nous aider à faire face à ces menaces.

Nous disposons d'un plan de reprise après sinistre actif qui est fréquemment révisé et testé. Toutefois, nos systèmes informatiques sont susceptibles d'être endommagés ou interrompus par des pannes d'ordinateur ou de télécommunication, des catastrophes climatiques telles que des incendies, des tornades et des ouragans, des coupures de courant et des erreurs d'utilisation par les employés et les partenaires.

Même si nous pensons avoir adopté des mesures appropriées pour atténuer et neutraliser de nombreuses perturbations potentielles apparentes liées à l'informatique et aux réseaux, notre entreprise est toujours confrontée à un risque inconnu et imprévisible.



# CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE



Au cours de l'exercice 21, nous n'avons pas identifié de préoccupations importantes et fondées reçues par les voies normales de réclamation concernant nos actions liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité, à des pratiques discriminatoires, à des violations impliquant les droits des peuples autochtones, aux informations sur les produits et les services, ou à l'étiquetage et aux communications de marketing.

Nous avons connu un nombre relativement mineur de problèmes de non-conformité environnementale liés à des ordonnances locales sur un petit nombre de sites à travers le pays. Après avoir été informés de ces problèmes, nous avons pris les mesures correctives appropriées pour confirmer que la non-conformité ne se poursuivait pas et nous avons payé ce qui était dû. Aucun de ces problèmes n'a entraîné d'amendes ou de pénalités importantes ou significatives pour la société en vertu des exigences de déclaration applicables.

Aucun de nos sites n'est situé sur des zones protégées désignées. Au cours de l'exercice 21, aucun de nos établissements n'a été à l'origine de déversements importants pour notre entreprise ou les communautés dans lesquelles ils sont situés.

Des informations supplémentaires sur les autres procédures judiciaires figurent dans notre [Formulaire 10-K de l'exercice 21](#) (p. 27).

# ANNEXE

- 66 Définitions
- 67 Remarques et méthodologies
- 68 Calculs référencés
- 71 Indice GRI
- 78 Indice du SASB

# DÉFINITIONS

## FOURNISSEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT MONDIALE

Les références aux fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale tout au long de ce rapport ESG font référence à nos fournisseurs, prestataires et partenaires commerciaux qui traitent généralement des achats d'un million de dollars ou plus par Cintas et qui doivent répondre à des exigences spécifiques pour faire des affaires avec nous. Cintas et ses sites font aussi régulièrement affaire avec d'autres fournisseurs, prestataires et partenaires commerciaux qui ne dépassent pas ce seuil de dépenses et qui, aux fins de ce rapport, ne sont pas inclus ici.

## QUINTAL (CWT)

Aux États-Unis, le quintal « court » (Cwt) est égal à 100 livres (45,36 kg).

## ACTIVITÉS DE LA DIVISION LOCATION AUX ÉTATS-UNIS ACTIVITÉS DE LOCATION AUX ÉTATS-UNIS EMPLACEMENTS DE LOCATION AUX ÉTATS-UNIS

Nos sites et établissements basés aux États-Unis qui contribuent aux activités de notre division Location. Au cours de l'exercice 21, il s'agissait de 320 sites, dont 187 usines de transformation et 133 succursales. Le nombre de sites peut changer d'une année à l'autre en raison de fermetures, de consolidations et/ou de déménagements.

## PROGRAMME ZÉRO DÉCHET

Notre « programme zéro déchet » a débuté au cours de l'exercice 13 dans le but de réduire les déchets aboutissant dans les décharges et provenant de nos centres de distribution (DC). Le programme comprenait initialement sept de nos centres de distribution, et un huitième a rejoint le programme au cours de l'exercice 17. Chaque DC soumet annuellement ses informations sur le détournement des déchets afin de recertifier sa certification TRUE zéro déchet par Green Business Certification Inc.



# REMARQUES ET MÉTHODOLOGIES

## CADRE DE RAPPORT ET DIVULGATION DES DONNÉES

Dans notre rapport ESG 2021, nous avons rapporté les divulgations de notre entreprise en référence aux [Normes du Global Reporting Index \(GRI\)](#) telles qu'elles étaient disponibles au 1er juin 2021. Dans certains cas, nous avons choisi de ne pas communiquer les éléments requis par la GRI parce que nous prévoyons que les organismes fédéraux et réglementaires américains - y compris la Securities and Exchange Commission (SEC) et le Nasdaq - des directives qui pourraient entrer en conflit avec les exigences des normes de la GRI, ce qui nécessiterait des changements importants et des retraitements de nos données dans les années à venir. En outre, dans certains domaines de nos données sociales, nous avons choisi d'aligner nos divulgations sur les exigences de la GRI, plutôt que sur les exigences de déclaration EEO-1 du gouvernement fédéral américain (par exemple, les tranches d'âge des employés). À mesure que le gouvernement américain et les organismes de réglementation émettront des directives supplémentaires et continues sur les exigences en matière de rapports ESG, nous prévoyons de communiquer nos données comme il se doit pour répondre à toute exigence légale dans les années à venir.

## EFFET DE LA COVID-19 SUR LES DONNÉES ET LES PERFORMANCES

Notre performance environnementale s'est améliorée de manière continue entre l'exercice 19 et l'exercice 21. Cependant, l'effet de la pandémie de COVID-19 sur nos performances et nos données ne peut être isolé des autres progrès d'efficacité et de processus qui ont contribué à l'amélioration des performances.

La pandémie de COVID-19 a débuté au quatrième trimestre de l'exercice 20 et s'est poursuivie pendant les quatre trimestres de l'exercice 21.

## EXPANSION DES DONNÉES ENVIRONNEMENTALES DANS LE RAPPORT ESG 2021

Notre rapport ESG 2021 comprend des données environnementales élargies par rapport à ce qui a été publié pour la première fois dans notre rapport ESG 2020.

Pour notre rapport 2021, nos ensembles de données sur l'énergie et les émissions ont été élargis pour inclure tous les sites aux États-Unis dans l'empreinte de notre division Location - y compris les succursales. En 2020, nous avons rapporté des données environnementales uniquement pour nos établissements de traitement des locations. Tous les types de sites de location américains sont inclus dans nos données environnementales pour 2021.

De plus, des données ont été enregistrées pour la flotte de location américaine et intégrées aux données sur l'énergie et les émissions pour les années déclarées. Les données relatives à la flotte n'avaient pas été communiquées en 2020.

## RETRAITEMENTS DES DONNÉES SUR LES ÉMISSIONS

Dans notre rapport ESG 2021, nous avons recalculé nos données d'émissions antérieures et les avons reformulées dans cet ensemble de données. En plus de l'augmentation du nombre de sites inclus dans les rapports, nous avons également attribué avec plus de précision les facteurs d'émissions basés sur les sites pour les années concernées. Dans notre rapport ESG 2020, nos données sur les émissions ont utilisé des moyennes par pays pour nos sites basés aux États-Unis et au Canada. Dans le rapport 2021, le facteur d'émissions spécifique à la compagnie d'électricité de chaque site a été utilisé pour calculer les valeurs d'émissions. En outre, les données relatives à notre flotte américaine ont été incluses dans nos données environnementales pour 2021, qui ont également été prises en compte dans nos données sur les émissions cette année.

## HYPOTHÈSES RELATIVES AUX DONNÉES SUR L'EAU

Les données relatives à l'eau ont été converties en mégalitres (ML) pour notre rapport de 2021, après avoir été rapportées en kilogallons (kgal) dans notre rapport de 2020. En se référant à notre tableau de données sur l'eau :

- Le prélèvement est la somme de tous les compteurs d'eau (y compris l'irrigation).
- Les rejets sont traités pour répondre aux exigences locales en matière d'eaux de rejet. Le débit est calculé sur la base de l'eau prélevée moins l'eau consommée.
- Il n'y a pas eu de changement dans le stockage de l'eau. L'eau consommée est la somme de l'irrigation et de 10 % (facteur supposé d'évaporation) du reste de l'eau prélevée.

## CALCULS DE DONNÉES SPÉCIFIQUES AU PROCESSUS DE BLANCHISSERIE

Les données et les calculs utilisés dans les comparaisons de la performance de Cintas par rapport aux processus de lavage à la maison, et nos intensités de données environnementales par rapport au poids, sont inclus dans nos sites qui traitent le tonnage aux États-Unis. Cet ensemble de données comprend presque exclusivement des usines et ne comprend pas les données de nos succursales qui ne traitent pas le linge ou le tonnage.

Cet ensemble de données spécifique a été créé dans le but explicite d'effectuer des comparaisons de processus similaires. L'utilisation du même ensemble de données que celui présenté dans notre rapport ESG 2021 signifierait que les données relatives à l'énergie du parc de véhicules et les données relatives à l'énergie et à l'eau des établissements de non-traitement seraient incluses dans les calculs comparant spécifiquement les processus de blanchisserie. L'ensemble de données original aurait donné lieu à des comparaisons biaisées et inégales, ce qui a nécessité la formulation de l'ensemble de données concernant uniquement les établissements de traitement.

Les explications, les points de données et les calculs effectués dans cette annexe à l'aide de l'ensemble de données concernant uniquement le centre de traitement sont indiqués par un astérisque (\*).

# CALCULS RÉFÉRENCÉS

## COMPARAISON ENTRE CINTAS ET LE LAVAGE À LA MAISON\*

Les calculs de l'efficacité du processus de blanchisserie de Cintas par rapport à l'efficacité du processus de lavage traditionnel à la maison ont été effectués par Water Solutions Incorporated (WSI) à l'aide de calculs spécifiques au secteur, de valeurs d'eau et d'énergie spécifiques à Cintas pour l'exercice 21 et d'hypothèses générales pour les processus de blanchisserie industrielle et de lavage traditionnel à la maison.

Les valeurs de Cintas pour l'exercice 21, soit 1,03 gallon d'eau utilisée par livre de linge et 1 530 Btu<sup>30</sup> requis par livre de linge, ont été calculées à partir de nos données environnementales de l'exercice 21 par ENGIE Impact, et notre poids total traité dans tous les établissements de traitement de location a été recueilli et calculé par WSI.

Les hypothèses et les points de données de WSI :

- **Lavage de Cintas** : Température de l'eau de 145°F, température de l'eau froide de 60°F, 1,03 gallon d'eau utilisée par livre, et taille de la charge de 450 livres
- **Séchage Cintas** : Température de séchage de 145 °F, température de préchauffage de 84 °F, 1 530 Btu d'énergie utilisée par livre de tissu et taille de la charge de 450 lb
- **Lavage traditionnel à la maison** : Température de l'eau de 115°F, température de l'eau froide de 60°F, 1,90 gallon d'eau utilisée par livre,<sup>31</sup> et taille de la charge de 10,5 livres
- **Séchage traditionnel à la maison** : Température de séchage de 115 °F, température atmosphérique de 60 °F, 2 143 Btu d'énergie utilisée par livre de tissu,<sup>32</sup> et taille de la charge de 10,5 lb

D'après ces données et les calculs de WSI, le lavage traditionnel à la maison utilise en moyenne 84 % d'eau en plus par livre de linge que le processus de lavage de Cintas. En outre, le processus traditionnel de lavage à la maison - lavage et séchage - consomme en moyenne 69 % d'énergie de plus que le processus de lavage et de séchage de Cintas.

## COMPARAISON DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE CINTAS ET DE TRSA

L'Association des services de location de textiles (TRSA) recueille et publie des données sur la durabilité du secteur qui comprennent des contributions volontaires de ses membres et d'autres entreprises du secteur non membres.

La dernière édition du [Rapport sur le développement durable de la TRSA](#) a été publiée en 2018. Le rapport fournit des résultats sur une variété de sujets liés à l'environnement, notamment l'utilisation de l'eau et de l'énergie, le volume de production et les économies d'énergie des opérateurs de location de textiles. TRSA a collecté et reçu des données de 24 opérateurs, représentant un total de 132 établissements.

Cintas est membre de TRSA, mais ne contribue pas aux rapports de durabilité de l'organisation. À des fins de comparaison, les points de données du secteur TRSA référencés ci-dessous représentent l'ensemble de données « TRSA Operator Norm » dans ses rapports, et représentent la norme (moyenne) de l'opérateur de location de textile.

Chez Cintas, nous enregistrons et/ou rapportons nos données environnementales dans les unités suivantes :

- **Utilisation de l'eau** - kilogallons (kgal) et/ou mégalitres (ML)
- **Utilisation de l'énergie** - Gigajoules (GJ) et/ou mégajoules (MJ)
- **Émissions** - Équivalents de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>e)
- **Tonnage** - Quintal (Cwt)
- **Chiffre d'affaires** - Millions de dollars américains (M \$ US)

TRSA fournit ses données de durabilité dans les paramètres suivants :

- **Utilisation de l'eau** - Gallons par livre d'articles lavés (gal/livre)
- **Utilisation de l'énergie** - MMBtu et/ou Btu par livre d'articles lavés (Btu/livre)
- **Émissions** - CO<sub>2</sub> par livre d'articles lavés (CO<sub>2</sub>/livre)
- **Tonnage** - Livres
- **Chiffre d'affaires** - Sans objet

Afin d'effectuer des comparaisons précises de notre performance pour l'année 21 par rapport à la dernière norme d'opérateur TRSA disponible, nous avons dû convertir les moyennes du secteur fournies par TRSA et nos données en unités de mesure communes.

<sup>30</sup> Unité thermique britannique.

<sup>31</sup> Le chiffre de l'utilisation par le lavage à la maison de 1,9 gallon d'eau par livre a été calculé par WSI à partir des données fournies par le programme ENERGY STAR de l'Environmental Protection Agency (EPA) dans son onglet « What to Consider When Buying a Clothes Washer » à l'adresse [ENERGY STAR Certified Residential Clothes Washers](#), consulté le 24 septembre 2021.

<sup>32</sup> WSI a utilisé les besoins moyens en Btu par heure des sècheurs à gaz domestiques traditionnels (20 000 à 25 000 Btu par heure), tels que cités sur le site Web de Choose Energy à [Buying a Dryer : Natural Gas or Electric?](#), Consulté le 7 octobre 2021.

Pour les données TRSA, les MMBtu ont été convertis en Btu puis [convertis en mégajoules](#). (MJ). Les livres ont été converties en quintaux (100 livres par quintal). Les gallons ont été [convertis en kilogallons](#) (kgal). La calculatrice [Inch](#) a été utilisée pour les conversions d'énergie et le convertisseur [Kyles](#) a été utilisé pour les conversions d'eau.

La plupart des données de Cintas étaient déjà enregistrées et calculées dans les unités appropriées par ENGIE Impact et WSI à partir de l'utilisation et de la consommation de l'entreprise pour l'exercice 21. Dans les cas où les données étaient fournies dans des unités de mesure similaires, elles ont été converties par le facteur 10 nécessaire pour atteindre le degré de mesure correct.

Nous n'avons pas été en mesure d'offrir une comparaison de notre performance en matière d'émissions par rapport à la norme d'opérateur TRSA de 2018. Le rapport sur la durabilité de TRSA cite les émissions de gaz à effet de serre (GES) des participants par livre de production, ou les émissions de CO<sub>2</sub> par livre de textiles blanchis. Les données sur les émissions de Cintas sont présentées en équivalents d'émissions de GES, ou CO<sub>2</sub>e. Parce que nous ne pouvons pas confirmer comment les données sur le CO<sub>2</sub> de la TRSA sont recueillies ou si elles sont vraiment hors autres équivalents de GES - et parce que les données de Cintas ne sont disponibles qu'en équivalents d'émissions - nous n'avons pas été en mesure de fournir des comparaisons avec des points de données potentiellement non similaires.

VALEUR INTENSITÉ	MESURE D'INTENSITÉ DE CINTAS	MESURE D'INTENSITÉ TRSA	MESURE DE L'INTENSITÉ DE LA COMPARAISON
Intensité énergétique	Gigajoules par million de dollars de chiffre d'affaires (GJ/M \$)	Btu par livre (Btu/lb)	Mégajoules par quintal (MJ/Cwt)
Intensité de l'eau	Mégalitres d'eau consommés par million de dollars de chiffre d'affaires (ML/\$M)	Gallons d'eau prélevés par livre (gal/livre)	Kilogallons d'eau prélevés par quintal (kgal/Cwt)

COMPARAISONS ÉNERGÉTIQUES	DONNÉES TRSA	DONNÉES CINTAS*
Btu/lb	2 422	s.o
Btu/Cwt	242 200	s.o
MMBtu	32 030	4 176 359
MJ	33 793 348	4 406 280 000
MJ/Cwt	255,53	198,13
<b>Comparaison</b>		<b>(-22,46 %)</b>

COMPARAISONS DES EAUX	DONNÉES TRSA	DONNÉES CINTAS*
Gallons/lb	1,47	s.o
Tonnage	13 900 000	2 223 972 800
Cwt	139 000	22 239 728
kgal prélevé	20 400	2 288 996
Gallons prélevés	20 400 000	2 288 996 000
kgal/lb	0,00147	0,00103
kgal/Cwt	0,1467	0,1029
<b>Comparaison</b>		<b>(-29,86 %)</b>

## IMPACT DE LA COVID-19 SUR LA COMPOSITION DU LAVAGE ET LES MESURES PAR QUINTAL\*

Comme nous l'avons vu dans la section Environnement de « L'impact de la COVID-19 sur les mesures d'intensité », nos mesures d'intensité des émissions, de l'énergie et de l'eau nouvellement créées utilisent le million de dollars de chiffre d'affaires comme unité de mesure. Pour l'exercice 21, cette nouvelle mesure a montré des réductions des valeurs d'intensité par rapport à l'exercice 20 pour les trois mesures, car notre chiffre d'affaires a augmenté alors que notre utilisation totale a continué à diminuer.

Un examen plus approfondi de l'ensemble de nos données environnementales montre toutefois l'effet sous-jacent que l'impact de la COVID-19 sur notre gamme de lavages a eu sur nos valeurs d'intensité pour l'exercice 21. Bien que notre nouvelle mesure rapportée au chiffre d'affaires ait produit des réductions d'intensité, les gains de chiffre d'affaires ont surpassé les augmentations

de nos valeurs d'intensité causées par les changements spécifiques à notre composition de lavage requis pour l'exercice 21. Le besoin accru de linge hygiéniquement propre au cours de l'exercice 21 a nécessité plus de rinçages et de l'eau plus chaude par livre pendant le cycle de lavage par rapport à l'exercice 20 - comme expliqué à la [p. 19](#).

L'effet des changements de composition de lavage devient apparent lorsque nos valeurs d'intensité sont calculées en tant que facteur de quintal (Cwt), une mesure de 100 livres de linge.

Bien que notre consommation brute d'énergie, nos émissions et notre consommation d'eau aient diminué entre l'exercice 20 et l'exercice 21, la diminution du nombre de livres a été plus importante que les taux de réduction de l'énergie, des émissions et de l'eau, ce qui a entraîné une augmentation des valeurs d'intensité pour les trois paramètres lorsqu'ils sont calculés par quintal.

TONNAGE TRAITÉ	UNITÉ	EXERCICE 19	EXERCICE 20	PCT. VARIATION	EXERCICE 21	PCT. CHANGEMENT
Tonnage	Cwt	24 783 151	24 298 215	-2,0 %	22 239 278	-8,5 %

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE PAR QUINTAL	UNITÉ	EXERCICE 19	EXERCICE 20	PCT. VARIATION	EXERCICE 21	PCT. VARIATION
Énergie utilisée*	GJ	5 073 938	4 762 763	-6,1 %	4 406 280	-7,5 %
Intensité énergétique*	GJ/Cwt	0,2047	0,1960	-4,3 %	0,1981	1,1 %

INTENSITÉ DES ÉMISSIONS PAR QUINTAL	UNITÉ	EXERCICE 19	EXERCICE 20	PCT. VARIATION	EXERCICE 21	PCT. VARIATION
Émissions rejetées*	MTCO <sub>2</sub> e	544 555	506 315	-7,0 %	466 628	-7,8 %
Intensité des émissions*	MTCO <sub>2</sub> e/Cwt	0,2197 <sup>-1</sup>	0,2084 <sup>-1</sup>	-5,2 %	0,2098 <sup>-1</sup>	0,7 %

INTENSITÉ D'EAU PAR QUINTAL	UNITÉ	EXERCICE 19	EXERCICE 20	PCT. VARIATION	EXERCICE 21	PCT. VARIATION
Consommation d'eau*	ML	1 213	1 120	-7,7 %	1 063	-5,1 %
Intensité d'eau*	ML/Cwt	0,4894 <sup>-4</sup>	0,4610 <sup>-4</sup>	-5,8 %	0,4780 <sup>-4</sup>	3,7 %

# INDICE DE LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) DE 2021

Cet Indice GRI accompagne notre rapport ESG 2021 et fait référence aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI) telles qu'elles étaient disponibles au 1er juin 2021. À mesure que nous poursuivons notre examen organisationnel et que nous finalisons nos processus et nos stratégies pour progresser dans notre parcours ESG, nous espérons être en mesure de divulguer des informations supplémentaires. Les données de ce rapport portent sur la période du 1er juin 2020 au 31 mai 2021, sauf indication contraire. Pour une explication détaillée des indicateurs, visitez le site Web de la GRI : [globalreporting.org](http://globalreporting.org).

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
<b>Profil de l'organisation</b>		
102-01	Nom de l'organisation	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 1)
102-02	Activités, marques, produits et services	À propos de Cintas > Nous sommes Cintas
102-03	Domiciliation du siège	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 1)
102-04	Lieu d'activité	À propos de Cintas > Nous sommes Cintas <a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a>
102-05	Propriété et forme juridique	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 1)
102-06	Marchés desservis	À propos de Cintas > Nous sommes Cintas
102-07	Envergure de l'organisation	À propos de Cintas > Nous sommes Cintas
102-08	Informations sur les employés et autres travailleurs	Social > Diversité, équité et inclusion <a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a>
102-09	Chaîne d'approvisionnement	Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
102-10	Changements significatifs de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
102-11	Principe ou approche de précaution	Gouvernance > Gouvernance ESG > Approche de la gouvernance
102-12	Initiatives externes	Social > Communautés locales
<b>Stratégie</b>		
102-14	Déclaration du décideur principal	À propos de Cintas > Message de notre PDG
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	À propos de Cintas > Message de notre PDG
<b>Éthique et intégrité</b>		
102-16	Valeurs, principes, standards et normes de comportement	À propos de Cintas > L'esprit fait la différence
102-17	Mécanismes pour les conseils et les préoccupations en matière d'éthique	Gouvernance > Gouvernance ESG > Préoccupations critiques

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
<b>Gouvernance</b>		
102-18	Structure de gouvernance	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Structure de gouvernance
102-19	Délégation de pouvoirs	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Structure de gouvernance Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > <a href="#">Supervision de l'ESG</a>
102-20	Responsabilité au niveau de la direction pour les sujets économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > <a href="#">Supervision de l'ESG</a>
102-21	Consultation des parties prenantes sur des sujets économiques, environnementaux et sociaux	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > <a href="#">Supervision de l'ESG</a> Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Promouvoir les interactions éthiques > Signaler un problème
102-22	Composition de l'organe supérieur de gouvernance et de ses comités	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Structure de gouvernance Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Conseil d'administration de l'exercice 22 <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6)
102-23	Président de la plus haute instance de gouvernance	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Structure de gouvernance <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6)
102-24	Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 8)
102-25	Conflits d'intérêts	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 38)
102-26	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la définition de l'objectif, des valeurs et de la stratégie	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Approche de la gouvernance <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6) <a href="#">Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise</a>
102-27	Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Supervision de l'ESG
102-28	Évaluer les performances de la plus haute instance de gouvernance	<a href="#">Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise</a> (p. 5)
102-29	Identifier et gérer les impacts économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Supervision de l'ESG <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6-7)
102-30	Efficacité des processus de gestion des risques	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Supervision de l'ESG <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6)
102-31	Examen des thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Supervision de l'ESG <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 6-7)
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le rapport de durabilité	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Supervision de l'ESG
102-33	Communiquer les préoccupations critiques	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Préoccupations critiques
102-34	Nature et nombre total des préoccupations critiques	Gouvernance > Gouvernance de l'ESG > Préoccupations critiques
102-35	Politiques de rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 12)
102-36	Processus de détermination de la rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 12)

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
102-37	Participation des parties prenantes à la rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 39)
102-38	Ratio de la rémunération totale annuelle	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 32)
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de la rémunération totale annuelle	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 32) <a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations de 2021</a> (p. 28)
<b>Engagement des parties prenantes</b>		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
102-41	Conventions collectives	Social > Relations de travail
102-42	Identifier et sélectionner les parties prenantes	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
102-43	Approche de la collaboration avec les parties prenantes	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
102-44	Principaux sujets et préoccupations soulevés	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
<b>Pratique des rapports</b>		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 3)
102-46	Définition du contenu du rapport et les limites de la rubrique	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-47	Liste des sujets importants	À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
102-48	Retraitements de l'information	À propos de Cintas > À propos de ce rapport Annexe
102-49	Changements dans les rapports	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-50	Période de rapport	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-51	Date du rapport le plus récent	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-52	Cycle de rapport	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-53	Point de contact pour les questions concernant le rapport	À propos de Cintas > À propos de ce rapport
102-54	Revendications de rapports conformes aux normes de la GRI	À propos de Cintas > À propos de ce rapport Annexe
102-55	Indice du contenu de la GRI	Annexe > Indice GRI
<b>Performance économique</b>		
201-01	Valeur économique directe générée et distribuée	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 19)
201-02	Implications financières et autres risques et opportunités relatifs au changement climatique	Environnement > Climat et énergie
201-03	Obligations au titre des régimes à prestations définies et autres régimes de retraite	Social > <a href="#">Rémunération</a>
201-04	Aide financière reçue du gouvernement	Gouvernance > Politique fiscale

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
<b>Présence sur le marché</b>		
202-01	Ratios du salaire standard d'entrée par sexe par rapport au salaire minimum local	D'ici le début de l'exercice 22, nous prévoyons que le salaire minimum d'entrée payé aux employés partenaires horaires basés aux États-Unis sera d'au moins 15,70 dollars par heure. Ce chiffre peut être ajusté à la hausse, le cas échéant, en fonction de l'expérience professionnelle, de la situation géographique de l'établissement de travail de l'employé partenaire et/ou d'autres exigences impérieuses en matière de salaire minimum au niveau provincial ou fédéral. Ce chiffre est supérieur au salaire minimum fédéral américain actuel pour les employés ne percevant pas de pourboire (7,25 dollars de l'heure), qui est entré en vigueur en 2009.
<b>Impacts économiques indirects</b>		
203-02	Impacts économiques indirects significatifs	À propos de Cintas > Notre réponse continue à la COVID-19 Environnement
<b>Anti-Corruption</b>		
205-01	Opérations évaluées pour les risques liés à la corruption	Gouvernance > Éthique et intégrité > Anti-corruption et pots-de-vin
205-02	Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	Gouvernance > Éthique et intégrité > Anti-corruption et pots-de-vin
<b>Comportement anticoncurrentiel</b>		
206-01	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	Gouvernance > Éthique et intégrité
<b>Fiscalité</b>		
207-01	Approche de la fiscalité	Gouvernance > Politique fiscale
207-02	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Gouvernance > Politique fiscale
207-03	Implication des parties prenantes et préoccupations de la direction en matière de fiscalité	Gouvernance > Politique fiscale À propos de Cintas > Collaboration avec parties prenantes
<b>Matériaux</b>		
301-03	Produits récupérés et leurs matériaux d'emballage	Environnement > Déchets et utilisation des matériaux > Pleins feux sur : Innovation dans les matériaux
<b>Énergie</b>		
302-01	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Environnement > Climat et énergie > Réduire la consommation d'énergie
302-03	Intensité énergétique	Environnement > Climat et énergie > Réduire la consommation d'énergie
302-04	Réduction de la consommation d'énergie	Environnement > Climat et énergie > Réduire la consommation d'énergie
302-05	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Il n'y a pas eu de changements significatifs au cours de l'exercice 21.
<b>Eau et effluents</b>		
303-01	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Environnement > Gestion de l'eau
303-02	Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	Environnement > Gestion de l'eau

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
303-03	Prélèvement d'eau	Environnement > Gestion de l'eau > Gestion des eaux usées
303-04	Rejet d'eau	Environnement > Gestion de l'eau > Gestion des eaux usées
303-05	Consommation d'eau	Environnement > Gestion de l'eau > Gestion des eaux usées
<b>Émissions</b>		
305-01	Émissions directes de GES (portée 1)	Environnement > Climat et énergie > Réduction des émissions de GES
305-02	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (portée 2)	Environnement > Climat et énergie > Réduction des émissions de GES
305-03	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Dans le cadre de notre nouvelle ambition d'atteindre des émissions de GES Zéro net d'ici 2050, nous allons explorer les possibilités d'identifier et de réduire les émissions de GES de portée 3 de notre chaîne d'approvisionnement.
305-04	Intensité des émissions de GES	Environnement > Climat et énergie > Réduction des émissions de GES
305-05	Réduction des émissions de GES	Environnement > Climat et énergie > Réduction des émissions de GES
<b>Effluents et déchets</b>		
306-01	Rejet d'eau par qualité et destination	Environnement > Gestion de l'eau > Gestion des eaux usées
306-02	Déchets par type et méthode d'élimination	Environnement > Déchets et utilisation des matériaux > Pleins feux sur : Programme zéro déchet Actuellement, nous enregistrons les données sur les déchets de nos centres de distribution qui recyclent les déchets en carton ondulé/plastique.
306-03	Déversements importants	Gouvernance > Conformité réglementaire
306-05	Masses d'eau affectées par les rejets d'eau et/ou le ruissellement	Environnement > Gestion de l'eau > Gestion des eaux usées
<b>Conformité environnementale</b>		
307-01	Non-respect des lois et réglementations environnementales	Gouvernance > Conformité réglementaire
<b>Évaluation environnementale des fournisseurs</b>		
308-01	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères environnementaux	Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Évaluation et suivi des nouveaux fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale
<b>Emploi</b>		
401-01	Embauche de nouveaux employés et rotation du personnel	Social > Recrutement de talents Social > Rétention des talents
401-02	Avantages offerts aux employés à temps plein qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Social > Rémunération
<b>Relations patronales/syndicales</b>		
402-01	Délais de préavis minimum concernant les changements opérationnels	Social > Relations de travail > Préavis minimum
<b>Santé et sécurité au travail</b>		
403-01	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Social > Sécurité et santé > Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
403-02	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Social > Sécurité et santé > Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
403-03	Services de santé au travail	Social > Sécurité et santé > Initiatives en matière de santé au travail
403-04	Participation, consultation et communication des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	Social > Sécurité et santé
403-05	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Social > Sécurité et santé > Formation et développement
403-06	Promotion de la santé des travailleurs	Social > Compensation > Avantages pour les employés Social > Sécurité et santé > Initiatives en matière de santé au travail
403-07	Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés à l'activité professionnelle	Social > Sécurité et santé > Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
403-08	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Social > Sécurité et santé > Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
403-09	Accidents du travail	Social > Sécurité et santé > Partager nos connaissances en matière de sécurité
<b>Formation et éducation</b>		
404-01	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Social > Formation et développement Social > Sécurité et santé
404-02	Programmes d'amélioration des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Social > Formation et développement Social > Performance et avancement
404-03	Pourcentage d'employés soumis à un examen régulier de leurs performances et de leur évolution de carrière	Chez Cintas, la politique de l'entreprise veut que les employés partenaires se soumettent à un examen annuel ou en reçoivent un exemplaire, ce qui est un élément du programme annuel d'augmentation du mérite.
<b>Non-discrimination</b>		
406-01	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Gouvernance > Conformité réglementaire
<b>Liberté d'association et négociation collective</b>		
407-01	Entités et fournisseurs dans lesquels le droit à la liberté d'association et à la négociation collective peuvent être menacés	Social > Relations de travail
<b>Travail des enfants</b>		
408-01	Entités et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail des enfants	Social > Droits de la personne > Nos normes et exigences Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Normes en matière de droits de la personne
<b>Travail forcé ou obligatoire</b>		
409-01	Entités et fournisseurs présentant un risque important d'incidents de travail forcé ou obligatoire	Social > Droits de la personne > Nos normes et exigences Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Normes en matière de droits de la personne
<b>Droits des peuples autochtones</b>		
411-01	Incidents de violations des droits des peuples autochtones	Gouvernance > Conformité réglementaire

DIVULGATION	DESCRIPTION	NUMÉRO(S) DE PAGE, URL(S) ET/OU INFORMATIONS
<b>Évaluation des droits de la personne</b>		
412-01	Entités ayant fait l'objet d'un examen ou d'une évaluation d'impact sur les droits de la personne	Social > Droits de la personne Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
412-02	Formation des employés aux politiques ou procédures en matière de droits de la personne	Social > Droits de la personne Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
412-03	Accords et contrats d'investissement importants comprenant des clauses relatives aux droits de la personne ou ayant fait l'objet d'un examen des droits de la personne	Social > Droits de la personne Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs
<b>Communautés locales</b>		
413-01	Entités avec implication des communautés locales, évaluations d'impact et programmes de développement	Social > Communautés locales
413-02	Entités ayant des impacts négatifs réels et potentiels importants sur les communautés locales	Social > Droits de la personne Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs Gouvernance > Conformité réglementaire
<b>Évaluation sociale des fournisseurs</b>		
414-01	Nouveaux fournisseurs sélectionnés sur la base de critères sociaux	Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Évaluation et suivi des nouveaux fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale
414-02	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Social > Chaîne d'approvisionnement mondiale et relations avec les fournisseurs > Promouvoir les interactions éthiques
<b>Politique publique</b>		
415-01	Contributions politiques	Gouvernance > Politique publique > Action politique
<b>Santé et sécurité des clients</b>		
416-02	Incidents de non-conformité concernant les impacts des produits et services sur la santé et la sécurité	Gouvernance > Conformité réglementaire
<b>Marketing et étiquetage</b>		
417-02	Incidents de non-conformité concernant l'information et l'étiquetage des produits et services	Gouvernance > Conformité réglementaire
417-03	Incidents de non-conformité concernant les communications marketing	Gouvernance > Conformité réglementaire
<b>Protection de la vie privée des clients</b>		
418-01	Réclamations fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des pertes de données sur les clients	Gouvernance > Cybersécurité, données et confidentialité des clients
<b>Conformité socio-économique</b>		
419-01	Non-respect des lois et règlements dans le domaine social et économique	Gouvernance > Conformité réglementaire

# INDICE 2021 DU CONSEIL DES NORMES COMPTABLES DURABLES (SASB)

Alors que nous continuons à progresser sur l'ensemble de nos rapports ESG, cette année nous avons fait référence au cadre du Sustainable Accounting Standards Board (SASB) tout en élaborant notre rapport ESG 2021. En tant qu'entreprise dotée d'un modèle économique unique et complexe qui relève de plusieurs catégories de secteurs, nous avons choisi la norme SASB Professional & Commercial Services pour établir nos rapports en appui de la prise de décision des parties prenantes et la transparence des rapports. Pour une explication détaillée du cadre, visitez le site Web du SASB : <https://www.sasb.org/>.

SUJET	CODE	INDICATEUR COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	DONNÉES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	LIEU DE RÉFÉRENCE
Sécurité des données	SV-PS-230a.1	Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données	Discussion et analyse	s.o	Cintas adopte une approche à plusieurs niveaux de la sécurité du système. Nous utilisons des logiciels pour identifier les risques pour la sécurité du système, et effectuons une analyse régulière des mises à jour du système. Nous auditons et révisons régulièrement nos processus. En outre, Cintas effectue une maintenance régulière de la sécurité, notamment en émettant des correctifs pour le système, en effectuant des tests de pénétration et en surveillant le flux de données dans l'ensemble de l'entreprise, entre autres efforts de sécurité. Les employés partenaires de Cintas sont également tenus de suivre des cours annuels de formation en ligne pour les aider à identifier les risques en matière de sécurité numérique.	Gouvernance > Cybersécurité, données et confidentialité des clients <a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> > Rubrique 1A. Facteurs de risque
	SV-PS-230a.2	Description des politiques et pratiques relatives à la collecte, l'utilisation et la conservation des informations sur les clients	Discussion et analyse	s.o	Nous adhérons aux meilleures pratiques en matière de collecte, d'utilisation et de conservation des données relatives aux clients et nous nous soumettons à des audits réguliers. Nous mettons régulièrement en place des couches supplémentaires de contrôle de la confidentialité et ajustons nos pratiques si nécessaire.	Gouvernance > Cybersécurité, données et confidentialité des clients <a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> > Rubrique 1A. Facteurs de risque <a href="#">Politique générale de confidentialité de Cintas</a> <a href="#">Loi sur la confidentialité de Cintas Californie</a>

SUJET	CODE	INDICATEUR COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	DONNÉES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	LIEU DE RÉFÉRENCE
Sécurité des données	SV-PS-230a.3	(1) Nombre de violations de données, (2) Pourcentage impliquant des informations commerciales confidentielles (CBI) ou des informations d'identification personnelle (PII) des clients, (3) Nombre de clients affectés	Quantitative	Nombre, Pourcentage (%)	Au moment de la rédaction de ce rapport, nous n'avons connaissance d'aucun client dont les CBI ou les PII ont été affectés par les problèmes de cybersécurité rencontrés au cours de l'exercice 21.	Gouvernance > Cybersécurité, données et confidentialité des clients <a href="#">Formulaire 8-K pour l'exercice 21 (23 septembre 2020)</a> <a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> > Rubrique 1A. Facteurs de risque
Diversité et implication de la main-d'œuvre	SV-PS-330a.1	Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux/ethniques pour (1) les cadres supérieurs et (2) tous les autres employés	Quantitative	Pourcentage (%)	<b>Effectif total : Sexe</b> Femme = 35,8 % Homme = 64,2 %  <b>Effectif total : Représentation raciale/ethnique</b> Blancs = 52,6 % Latino américains/Hispaniques = 19,4 % Noirs/Africains américains = 13,3 % Asiatiques = 3,7 % Double appartenance ethnique ou plus = 2,2 % Autochtones américain/Alaskiens = 0,4 % Autochtones hawaïens/Insulaires du Pacifique = 0,3 % Non spécifié = 8,1 %	Social > Diversité, équité et inclusion
	SV-PS-330a.2	(1) Taux de rotation volontaire et (2) involontaire des employés	Quantitative	Taux	(1) Taux de rotation volontaire = 17 % (2) Taux de rotation involontaire = 4,4 %	Social > Rétention des talents
	SV-PS-330a.3	Implication des employés en pourcentage	Quantitative	Pourcentage (%)	Nous avons tout récemment mené des enquêtes sur l'engagement des employés et des partenaires à l'échelle de l'entreprise en partenariat avec Willis Towers Watson en 2019. Le score d'engagement des employés et des partenaires de Cintas est de 90 %. Les notations par catégorie ont étayé notre engagement global envers notre personnel, notamment l'autonomisation, l'engagement durable, la sécurité et la diversité et l'intégration.  L'entreprise réalisera sa prochaine enquête sur l'engagement en 2022, et nous prévoyons d'administrer des enquêtes sur l'engagement tous les deux ans.	Social > Engagement des employés et des partenaires

SUJET	CODE	INDICATEUR COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	DONNÉES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	LIEU DE RÉFÉRENCE
Intégrité professionnelle	SV-PS-510a.1	Description de l'approche visant à garantir l'intégrité professionnelle	Discussion et analyse	s.o	s.o	Gouvernance > Éthique et intégrité <a href="#">Code de conduite et d'éthique professionnelle</a> : Normes de conduite des affaires (p. 3) <a href="#">Code de conduite et d'éthique professionnelle</a> : Conflits d'intérêts (p. 4) <a href="#">Code de conduite et d'éthique professionnelle</a> : Responsabilité et respect du Code (p. 6)
	SV-PS-510a.2	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à l'intégrité professionnelle	Quantitative	Devise du rapport	s.o	<a href="#">Formulaire 10-K de l'exercice 21</a> (p. 14)

INDICATEUR D'ACTIVITÉ	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	DONNÉES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	LIEU DE RÉFÉRENCE
Nombre d'employés par statut : (1) temps plein et temps partiel, (2) temporaire, et (3) contractuel	Quantitative	Nombre	Temps plein 40 099; Temps partiel et autres : 285	Social > Diversité, équité et inclusion
Heures travaillées par les employés, pourcentage facturable	Quantitative	Heures, Pourcentage (%)	s.o	s.o



POUR EN SAVOIR PLUS, VISITEZ [CINTAS.COM/ESG](https://www.cintas.com/esg)  
OU BALAYEZ LE CODE QR



800.CINTAS1 | [CINTAS.COM](https://www.cintas.com)  
UNIFORMES ET VÊTEMENTS | SERVICES AUX ÉTABLISSEMENTS |  
PREMIERS SECOURS ET SÉCURITÉ | PROTECTION CONTRE L'INCENDIE

**CINTAS**® ESG