

GREENFIELD GLOBAL

RAPPORT SUR L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL ET LA GOUVERNANCE 2023



Contenu

Nous sommes heureux de vous présenter notre premier rapport sur l'engagement environnemental et social et la gouvernance (ESG). Notre mission est de libérer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète.

1.0 Introduction

1.1	Message de notre président-directeur général	4
1.2	Faits saillants ESG 2023	6
1.3	Greenfield en bref	7
1.4	Notre vision, nos principes et nos valeurs	9
1.5	À propos de ce rapport	10

2.0 Les facteurs ESG à Greenfield

2.1	Contribution à une croissance durable	13
2.2	Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents	14
2.3	Notre parcours à venir	16

3.0 Environnement

3.1	Climat, énergie et émissions	19
3.2	Gestion de l'eau	25
3.3	Réduction des déchets et économie circulaire	28

4.0 Social

4.1	Santé et sécurité au travail	35
4.2	Nos gens et notre culture	42
4.3	Droits de la personne	48
4.4	Relations avec la communauté et impact	51

5.0 Gouvernance

5.1	Gouvernance et éthique	57
5.2	Gestion des risques	62
5.3	Approvisionnement responsable	66

6.0 Annexes

6.1	Index du contenu GRI	70
6.2	Mise en garde au sujet des déclarations prospectives	77





1.0

INTRODUCTION



1.1

Message de notre président-directeur général

Notre premier rapport ESG est une étape importante pour Greenfield. Bien que nos activités s'inscrivent dans l'optique de la durabilité depuis des décennies, raconter notre histoire a été relégué au second plan en faveur de l'exécution de notre mission. Nous lançons aujourd'hui une nouvelle façon de partager nos efforts en matière de développement durable avec le niveau d'attention, de rigueur et de discipline qu'ils méritent.

Parce que Greenfield est une entreprise privée sous contrôle familial, nous ne faisons pas l'objet d'un examen aussi minutieux que les sociétés ouvertes. Nous ne sommes pas non plus soumis aux mêmes exigences de divulgation. Autrement dit, nous ne sommes pas tenus de publier un rapport ESG. En tant qu'entreprise en pleine croissance déterminée à jouer un rôle de premier plan en développement durable, nous mesurons toutefois la valeur de faire preuve d'une plus grande transparence sur nos activités. Nous observons en outre un intérêt

croissant de la part de nos clients, de nos employés et d'autres parties prenantes qui veulent connaître nos positions face aux enjeux de société critiques comme l'urgence climatique, les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et les menaces pour les droits de la personne.

La vérité est que notre mission est, et a toujours été, profondément ancrée dans la mise en valeur du potentiel des individus, des partenariats et de la nature. Notre engagement à fournir notre part d'efforts pour accélérer le déploiement de solutions durables pour la santé de notre planète est indéfectible. Alors, pourquoi ne pas mettre en lumière ce que nous faisons et l'impact que nous avons? Après tout, nos parties prenantes méritent d'être informées de nos démarches en matière de développement durable, et nous sommes fiers de partager les mesures mises en œuvre.

C'est ici que la présentation de rapports entre en jeu. En plus de transmettre des données et des détails sur notre rendement,

les rapports comme celui-ci servent de catalyseur. La communication externe de nos performances ESG aidera à faire de nous une meilleure entreprise et un meilleur groupe de dirigeants. Je veux que ce rapport ESG annuel nous pousse, moi et mon équipe de direction, à agir à tous les niveaux des facteurs ESG et à demeurer responsables, authentiques et attentifs aux enjeux en constante évolution qui comptent le plus pour nos principales parties prenantes.

La préparation de ce premier rapport nous a amenés à comparer nos pratiques ESG à des indicateurs internationaux, à savoir les normes de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI), et à présenter un aperçu significatif de nos activités. Nous sommes en tête dans plusieurs thèmes ESG et à la traîne dans d'autres. Dans un esprit de transparence, j'aimerais souligner les thèmes dans lesquels nous excellons, ceux sur lesquels nous devons travailler ainsi que la direction que nous allons prendre à partir de maintenant.



Howard Field
Président-directeur général,
Greenfield Global

Ce que nous avons fait de bien

Nous avons plusieurs raisons d'être fiers. Nous continuons à trouver de nouvelles façons de réduire notre propre empreinte carbone tout en réduisant l'intensité carbonique (IC) de nos produits. Pour assurer l'avenir de notre planète, nous savons que nous devons ramener nos niveaux de dioxyde de carbone atmosphérique à 350 parties par million ou moins. C'est pourquoi nous avons fait de « < 350 » notre vision et notre cri de ralliement chez Greenfield. Sachez-le bien, nous sommes motivés à faire ce qu'il faut.

Dans presque tous les projets que nous entreprenons, nous visons à conjuguer développement durable, rendements financiers et avantages concurrentiels. En matière de développement durable, Greenfield est un pionnier de l'industrie des carburants renouvelables au Canada depuis des décennies. Aujourd'hui, nous innovons dans l'éthanol à faible émission de carbone, une matière première polyvalente



cruciale pour produire des articles de tous les jours comme le carburant, les désinfectants pour les mains, les cosmétiques, les produits industriels, les produits pharmaceutiques et les boissons alcoolisées. Au cours de la dernière année, notre distillerie de Varennes, au Québec, a obtenu la certification ISO 50001 en gestion de l'énergie – une « étoile d'or » pour les entreprises qui s'engagent à réduire leurs émissions et à adopter des pratiques d'efficacité énergétique.

Nos pratiques de sécurité robustes et efficaces sont un autre de nos points forts. Assurer la sécurité des personnes est notre priorité absolue et tout le monde chez Greenfield le sait. Le taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) est un indicateur clé de la sécurité que nous suivons pour nous responsabiliser. Je suis ravi d'annoncer que cette mesure a diminué au cours des dernières années et que nos taux sont en deçà des moyennes de l'industrie.

La satisfaction de la clientèle est une autre facette importante que nous nous efforçons d'optimiser, et les résultats en témoignent. Selon notre sondage annuel auprès des clients, notre indice de recommandation client (NPS) est passé à 71, l'un des plus élevés de l'industrie. Ce n'est pas seulement un chiffre; ce résultat est le gage du formidable dévouement de notre équipe Greenfield Global et de notre passion pour l'excellence dans notre service à la clientèle.

Enfin, nous tenons à maintenir l'engagement de nos employés et à leur permettre de réaliser leur plein potentiel. Notre équipe Personnes et culture met tout en œuvre pour que nos politiques, notre formation, notre culture, nos avantages sociaux et nos possibilités de carrière répondent aux besoins de nos employés. Notre indice de satisfaction des employés est en hausse. Notre résultat le plus récent de 45 indique que nos employés sont

satisfaits et fidèles. Même si ces données positives sont le reflet de nos pratiques de gestion, de notre culture et de notre engagement global, nous viserons sans cesse à améliorer ce résultat en déployant des efforts continus pour consolider la réputation de Greenfield en tant qu'excellent lieu de travail.

Ce que nous devons améliorer

Bien que je sois fier de nos réalisations, il nous reste encore beaucoup de travail à faire, comme le révèle ce rapport. Pour commencer, nous devons mettre en place de meilleurs systèmes pour suivre les indicateurs ESG de manière plus fiable et cohérente dans l'ensemble de nos activités mondiales. Nos systèmes actuels sont tout simplement trop fragmentés et désorganisés. Nous avons également besoin de cibles et d'objectifs plus concrets pour stimuler davantage notre performance ESG et évaluer nos progrès.

Notre entreprise évolue et la diversité de la représentation au sein de notre conseil d'administration doit en faire autant. Nous avons fait du bon travail pour créer un lieu de travail inclusif où les gens se sentent bienvenus et capables d'être eux-mêmes, et il y a une représentation de divers groupes dans notre population d'employés. Il est temps d'appliquer la même vision à notre conseil d'administration. À l'origine, notre conseil d'administration était composé d'investisseurs et de représentants des prêteurs de l'entreprise. L'homogénéité doit faire place à la diversité si nous voulons réellement adhérer aux normes d'inclusion que nous nous sommes fixées.

Quelques réflexions pour conclure

L'objectif de Greenfield est centré sur la durabilité. C'est notre raison d'être. Les bénéfices et le succès découleront de notre

engagement à poursuivre la décarbonation des carburants et des produits que nous mangeons, buvons et utilisons au quotidien. En tant qu'entreprise mondiale, employeur, fournisseur de matières premières, acheteur de biens et de services et partenaire communautaire, nous sommes bien placés pour jouer un rôle de catalyseur pour les changements nécessaires à une économie, à une société et à une planète plus durables.

En 2024, je célèbre mon dixième anniversaire chez Greenfield. Je suis fier de notre croissance et de nos réalisations au cours de cette décennie. Plus important encore, je suis reconnaissant pour l'énergie et la créativité des membres de notre équipe qui s'emploient à la recherche incessante de solutions durables chez Greenfield.

J'aimerais terminer par une dernière observation. De nombreux employés ont des proches qui travaillent également chez Greenfield. C'est pour moi la preuve de nos efforts constants pour créer un excellent lieu de travail et intégrer des pratiques responsables dans tous les aspects de notre entreprise. Le plus grand compliment est quand quelqu'un dit : « Je veux que ma fille/mon fils travaille chez Greenfield. » Ensemble, continuons d'innover, de collaborer et de protéger la santé de notre planète, aujourd'hui et jour après jour.

Howard Field
Président-directeur général,
Greenfield Global

« La vérité est que notre mission est, et a toujours été, profondément ancrée dans la mise en valeur du potentiel des individus, des partenariats et de la nature. Notre engagement à fournir notre part d'efforts pour accélérer le déploiement de solutions durables pour la santé de notre planète est indéfectible. »



1.2

Faits saillants ESG 2023



Expansion

du projet avec des municipalités québécoises pour convertir les déchets organiques en gaz naturel renouvelable (GNR) - une première du genre en Amérique du Nord



Prix de manutention sécuritaire du CN

en reconnaissance de notre engagement envers la manutention et l'expédition sécuritaires des produits réglementés



Médaille de bronze EcoVadis

décernée par cette société d'évaluation de la durabilité après que nous ayons démontré un système de gestion solide, qui prend en compte les critères de durabilité



Nommée l'une des sociétés les mieux gérées au Canada

pour la neuvième année consécutive, membre Platine



L'usine de Varennes, au Québec, certifiée conforme à ISO 50001 en gestion de l'énergie



Amélioration du score d'engagement des employés à 45

contre 38 l'année précédente



Excellents résultats en matière de sécurité

avec le plus bas TRIR des cinq dernières années à 1,47



Certification internationale en matière de durabilité

exigences atteintes pour la quatrième année consécutive



Lauréate d'un prix parmi les employeurs les plus sûrs du Canada



Prix Canada pour l'excellence en 2023

dans la catégorie Excellence, Innovation et Mieux-être^{MD}

*Les faits saillants reflètent la période couverte par le présent rapport, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.



1.3

Greenfield en Bref



Palo Alto, Californie
Centre administratif

Winnebago, Minnesota
Distillerie

Shelbyville, Kentucky
Usine de production et de conditionnement

Tiverton, Ontario
Distillerie

Ottawa, Ontario
Bureau des relations avec le gouvernement

Chatham, Ontario
Innovation et chaîne d'approvisionnement (DMO), distillerie

Brookfield, Connecticut
Usine de production et de conditionnement

Toronto, Ontario
Centre administratif

Brampton, Ontario
Usine de production et de conditionnement

Mississauga, Ontario
Siège social

Johnstown, Ontario
Distillerie

Boucherville, Québec
Centre de ventes et de distribution

Varenes, Québec
Bioraffinerie

Portlaoise, Irlande
Installation de production

Kuala Lumpur, Malaisie
Centre de ventes

Depuis 1989, Greenfield Global se positionne en tant que fournisseur principal d'alcools de grande pureté, de solvants de spécialité, de solutions de mélanges sur mesure et d'éthanol-carburant. Des clients de partout dans le monde lui font confiance, tant des sociétés issues du classement Fortune 500 que des entreprises individuelles.

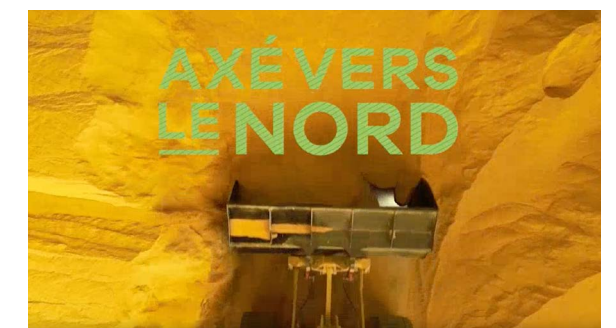
Greenfield œuvre essentiellement dans les secteurs des carburants renouvelables, des alcools de consommation, des sciences de la vie, de l'alimentation, des arômes, des parfums, des soins personnels et des alcools industriels. Chaque année, Greenfield exécute au-delà de 35 000 commandes en provenance de plus de 50 pays grâce à ses 18 installations et à son imposante chaîne d'approvisionnement mondiale. L'entreprise exploite également l'une des plus importantes usines de biométhanisation d'Amérique du Nord. Plus de 120 000 tonnes de matières

résiduelles organiques y sont transformées annuellement en gaz naturel renouvelable (GNR). Une [liste de nos produits](#) est accessible sur notre site Web.

Notre mission est de libérer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète. L'éthanol à faible teneur en carbone de Greenfield aide l'industrie à se décarboner et à atteindre les objectifs de carboneutralité (fondés sur l'analyse du cycle de vie), et nos équipes de chercheurs et d'ingénieurs ne cessent d'innover et de produire d'autres

carburants et produits chimiques durables, tels que l'hydrogène vert, le méthanol vert, le carburant d'aviation durable et le GNR.

Greenfield, dont le siège social se trouve à Mississauga, au Canada, possède des installations au Canada, aux États-Unis et en Irlande : cinq distilleries d'alcool, cinq installations de mélange et de conditionnement, et huit entrepôts. Notre entreprise sous contrôle familial se classe au palmarès des « sociétés les mieux gérées au Canada » à titre de membre Platine depuis 2015.



[Regardez la vidéo](#) pour en savoir plus sur Greenfield.

Nos marchés

Ingrédients et produits chimiques de spécialité



Sciences de la vie

Alimentation, arômes, parfums

Industrie

Soins personnels

Extractions

Boissons et spiritueux distillés



Co-emballage

Propriétaires de marques établies

Distillateurs artisanaux

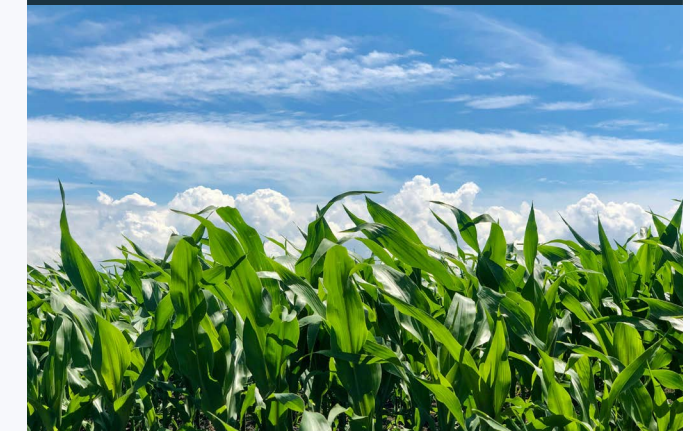
Énergie renouvelable



Biocarburants

Gaz naturel renouvelable

Agroalimentaire



Huile de maïs-grain

Drêche sèche de distillerie avec solubles

Drêche humide de distillerie avec solubles

Drêche humide de distillerie

Solubles condensés de maïs-grain

1.4

Notre vision, nos principes et nos valeurs

Notre vision, nos valeurs et nos principes fondamentaux jettent les assises nécessaires à notre parcours de durabilité et à notre engagement envers l'excellence en matière d'ESG.

Notre vision

Fournir de manière responsable des solutions et produits novateurs contribuant à inverser le changement climatique et à ramener les niveaux de dioxyde de carbone dans l'atmosphère à 350 parties par million ou moins.

Notre mission

Chez Greenfield, la mission est de libérer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète.

Nos valeurs

- Intégrité
- Honnêteté
- Respect
- Engagement
- Ouverture au changement

Nos principes

Innovation

Nous saisissons constamment les occasions de développer de nouveaux produits et procédés et de nouvelles méthodes pour répondre aux diverses exigences élevées de nos clients.

Collaboration

Nous sommes à la fois catalyseur et collaborateur. Nous travaillons avec des partenaires pour tirer le maximum de nos produits existants et pour développer des solutions sur mesure en fonction des exigences de nos clients.

Responsabilité

Notre engagement de redonner aux communautés locales au Canada et aux États-Unis ne se limite pas au minimum. Nous redonnons à la planète en transformant des ressources renouvelables en carburants et produits chimiques à faible teneur en carbone.

Agilité

Non seulement notre équipe est rapide, elle a aussi la souplesse et la créativité nécessaires pour s'adapter aux besoins des clients et développer des solutions sur mesure dans les délais impartis.

Discipline

À chaque usine, et pour chaque client, pour chaque livraison, nous privilégions la qualité. Nous exploitons une chaîne d'approvisionnement étanche et transparente, tout en satisfaisant aux normes réglementaires les plus élevées.

1.5

À propos de ce rapport

Contenu et portée du rapport

Dans notre rapport ESG 2023, nous présentons des informations sur les engagements, les pratiques, les initiatives et les impacts de Greenfield en lien avec nos efforts en matière de développement durable ainsi que les thèmes ESG les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties prenantes. Ces thèmes concernent les répercussions réelles et potentielles les plus considérables (positives ou négatives) de Greenfield sur les individus, la société, l'environnement et l'économie.

Le présent rapport, qui englobe toutes nos installations et activités au Canada et ailleurs dans le monde, reflète notre performance globale du 1^{er} janvier au

31 décembre 2023. Dans certains cas, des résultats historiques peuvent être mentionnés. Dans le présent rapport, les mentions « Greenfield », « l'entreprise », « nous », « notre » et « nos » désignent Greenfield Global Inc. (y compris ses filiales et sociétés affiliées, à l'exception de Biogaz EG). Les données environnementales de Biogaz EG et de la SÉMECS ne sont pas incluses dans le rapport 2023. Sauf indication contraire, toutes les données financières sont exprimées en devise canadienne et toutes les informations contenues dans le présent rapport sont arrêtées en date du 31 décembre 2023.

Cadre de travail

La structure et le contenu du présent rapport ont été préparés en fonction des normes volontaires de la Global Reporting Initiative (GRI), qui sont les lignes directrices les plus utilisées au monde en matière de rapports sur le développement durable. Consultez [l'index du contenu GRI](#) pour trouver nos informations ESG. Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

Notre rapport ESG 2023 marque notre première année de reddition de comptes sur notre performance en matière de développement durable.

Parcours de la durabilité

Preuve de notre engagement en faveur de la transparence, de la communication avec nos parties prenantes et de l'éthique commerciale, nous continuerons à suivre notre performance en matière de développement durable et à en rendre compte chaque année. Comprendre nos impacts, les mesurer et en parler ouvertement permet de mettre en évidence nos points forts et nos possibilités d'amélioration et, ultimement, d'intensifier nos efforts en matière d'ESG et d'assurer la transition vers un avenir plus durable.

Comment nous joindre

Pour nous faire part de vos commentaires sur ce rapport ou sur nos efforts en matière d'ESG, voici quelques moyens de nous contacter :

Courriel : sustainability@greenfield.com

En ligne : [Nous joindre | Greenfield](#)

Téléphone : 1-905-790-4575





2.0

LES FACTEURS ESG À GREENFIELD

« À notre avis, toutes les entreprises et tous les gouvernements doivent se préoccuper de la durabilité de notre planète et de notre société partagée. Chez Greenfield, nous sommes animés d'un sentiment d'urgence pour créer et développer des solutions pour un avenir durable. »

Q et R

avec Christa Morphew

Directrice SSE



Comment Greenfield met-elle en œuvre ses principes en matière de développement durable?

Bien que nous en soyons à la publication de notre tout premier rapport ESG, nous avons intégré des pratiques commerciales durables et responsables dès la création de l'entreprise : de la fabrication de produits de grande qualité à la mise en place de pratiques progressistes sur le lieu de travail, en passant par la collaboration avec des partenaires éthiques.

Ce rapport montre notre engagement en faveur du développement durable et de la transparence à nos parties prenantes, qui peuvent ainsi en savoir plus sur les efforts de Greenfield en matière d'ESG, efforts déployés depuis longtemps ou récemment. Le présent rapport marque la prochaine étape de notre parcours, car nous plaçons la barre plus haut en matière de durabilité et nous permettons à nos parties prenantes d'avoir une vue détaillée de notre approche ESG, de nos performances et de la manière dont nous créons de la valeur.

Êtes-vous enthousiaste quant à l'avenir de Greenfield?

Je suis très enthousiaste quant à l'avenir de l'entreprise! Greenfield occupe une place de choix sur le marché et s'engage de manière authentique pour la durabilité, qui s'inscrit dans notre mission. Nous appliquons l'approche du développement durable à notre façon de travailler et à nos décisions afin de générer des impacts positifs pour la société, tout en améliorant la durabilité de nos activités.

Je suis donc convaincue que Greenfield continuera à faciliter les changements dont le monde a besoin pour faire face aux défis majeurs comme la crise climatique, la pollution par les plastiques et l'appauvrissement de la biodiversité. Bâtir un avenir plus durable nécessite du leadership, des idées innovantes et de la collaboration, et notre approche ESG est

ancrée dans ces principes fondamentaux. Pour Greenfield, la durabilité, ce n'est pas une lubie ni un engouement passager – c'est un mode de vie qui permettra à notre héritage de perdurer.

Pour Greenfield, la durabilité, ce n'est pas une lubie ni un engouement passager – c'est un mode de vie qui permettra à notre héritage de perdurer.

2.1

Contribution à une croissance durable

Le développement durable est au cœur de la mission de Greenfield et du respect de notre engagement SSE : *Pour la santé des gens et de la planète.*

Notre approche et nos ambitions en matière d'ESG

Chez Greenfield, nous sommes guidés par notre mission de libérer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète. En basant nos décisions sur la durabilité, nous adoptons une approche globale et structurée qui permet de prendre en compte et d'intégrer efficacement les objectifs, les critères et les pratiques ESG dans nos activités.

Nos principes et valeurs constituent les fondements essentiels de notre parcours de la durabilité. Nous avons accompli un travail considérable au sein de Greenfield pour rendre nos activités plus durables et renforcer notre capacité à gérer les risques ESG. Nous collaborons également avec nos clients, d'autres entreprises et des partenaires communautaires pour atteindre nos objectifs en matière de développement durable, tout en apportant

notre aide pour contribuer à d'autres changements positifs, car nous sommes tous concernés. Nous croyons fermement au pouvoir des partenariats pour relever les défis mondiaux et soutenir les efforts internationaux tels que les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies.

Pour guider nos actions, nous avons établi un cadre ESG holistique qui comprend trois piliers : environnement, social et gouvernance. Nous avons aligné nos stratégies commerciales sur ces piliers et mis en œuvre de nombreuses pratiques exemplaires et initiatives, en nous concentrant sur les thèmes pertinents en matière d'ESG pour notre entreprise et nos parties prenantes.



Gestion du développement durable

Le développement durable fait partie intégrante de notre structure de gouvernance :

- Notre équipe SSE a la responsabilité globale du développement du programme ESG de Greenfield, de la collecte des données, du suivi des objectifs de durabilité de l'entreprise et de la préparation de rapports sur ces objectifs.
- Les chefs des unités d'affaires sont responsables des objectifs et des performances des projets de durabilité au niveau des installations.
- Le comité de gouvernance ESG et le comité de gouvernance de NetZero jouent un rôle crucial dans l'intégration du développement durable à la principale stratégie commerciale de Greenfield et dans la réalisation des objectifs ESG.

Les postes en lien avec la durabilité sont les suivants :

- Directrice SSE (Christa Morpew)
- Directeur de NetZero et de la gestion du carbone (Brian Gartley)
- Directeur des marchés de l'éthanol et du carbone (Benny Chak)
- Chef de la durabilité des grains (Aodin MacDonell)

2.2

Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents

Le dialogue avec nos parties prenantes

Greenfield compte diverses parties prenantes qui sont touchées par nos activités de manière directe et indirecte. Nous échangeons régulièrement avec nos parties prenantes et nous sommes à leur écoute afin de mieux comprendre leurs points de vue et de pouvoir répondre activement à leurs besoins en constante évolution. Le tableau ci-contre résume les moyens de communication utilisés en 2023.

Groupes de parties prenantes	Moyens de communication utilisés en 2023	Principaux thèmes
Employés	<ul style="list-style-type: none"> Plateformes de communication interne (p. ex., intranet, infolettres, courriel) Assemblées d'information et événements internes au niveau de l'entreprise, des installations et des unités d'affaires Réunions d'équipe Comités d'employés/groupes de travail Sondage sur l'engagement et autres méthodes de rétroaction Formation Médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Rendement commercial Reconnaissance des employés, valeur de notre travail Charge de travail raisonnable Avantages et rémunération Sécurité Durabilité
Employés potentiels	<ul style="list-style-type: none"> Site Web Médias sociaux Réputation/références Entrevues Stages Recrutements 	<ul style="list-style-type: none"> Valeurs de l'entreprise Avantages et rémunération Rendement Durabilité Engagement communautaire
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Interactions par téléphone, courriel, médias sociaux Sondages Appels de vente Salons professionnels Informations techniques Magazines spécialisés Visites d'usines Médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Pratiques d'approvisionnement durable Rendement commercial Durabilité Coût Qualité Données environnementales Sécurité des produits
Gouvernements et organismes de régulation	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue avec les décideurs politiques, les organismes de régulation et les gouvernements Soumissions Visites d'installations Échange d'informations techniques Inspections et audits 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports de conformité Informations techniques Durabilité Conformité physique

Groupes de parties prenantes	Moyens de communication utilisés en 2023	Principaux thèmes
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Processus d'approvisionnement (p. ex., appels d'offres, contrats de fournisseurs) Évaluations préalables Interactions par téléphone, courriel et rencontres Journée d'appréciation des fournisseurs Présentations Évaluations du rendement Sommets de fournisseurs Salons professionnels/foires/expositions agricoles Magazines spécialisés Site Web Médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Critères et attentes de rendement Principes et normes (code de conduite des fournisseurs) Durabilité Sécurité
Organismes communautaires	<ul style="list-style-type: none"> Investissements et partenariats communautaires Bénévolat des employés Adhésions (membres) Interactions par téléphone, courriel, médias sociaux Allocutions Visites d'installations Journées d'engagement communautaire Dons/commandites 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité Gestion de l'environnement Planification des interventions d'urgence Programmes de conformité Émissions Commandites communautaires Durabilité
Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Réunions annuelles et trimestrielles Réunions spéciales Notes aux actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> Rendement commercial Stratégie Exécution Informations importantes Durabilité

Nos thèmes pertinents en matière d'ESG

En 2023, nous avons hiérarchisé et validé nos « thèmes pertinents » en matière d'ESG, qui sont définis comme les thèmes qui représentent les impacts les plus significatifs de Greenfield sur l'économie, l'environnement et les personnes. Nous nous sommes appuyés sur les orientations de la Global Reporting Initiative (GRI) et avons réalisé des entretiens avec les parties prenantes, des recherches, une cartographie des impacts et une rencontre de validation.

Les entretiens ont été menés avec les dirigeants de Greenfield et des personnes clés de l'entreprise dont le travail implique un ou plusieurs éléments ESG. Quant à nos recherches, elles ont porté sur les

tendances ESG, les cadres de durabilité (p. ex., GRI, ODD), les développements ESG de l'industrie, les avis d'experts et les pratiques de pointe en matière de durabilité, puis nous avons analysé nos propres pratiques dans ce contexte. Nous avons également tenu compte des sondages auprès des parties prenantes, y compris nos clients, et de leurs commentaires.

Les résultats de l'évaluation sont présentés dans la matrice de la pertinence ci-contre, où 18 thèmes sont identifiés par ordre d'importance. Nous regroupons ces thèmes selon les trois piliers de notre cadre ESG : environnement, social et gouvernance.

Les résultats ont été présentés à la direction de Greenfield pour examen et validation. Après un examen plus poussé, les thèmes similaires ont été regroupés et nous avons obtenu nos 10 thèmes ESG prioritaires. Le présent rapport est structuré autour de ces thèmes, qui contribuent à orienter la planification ESG de Greenfield. Notre approche et nos progrès dans chacun de ces thèmes sont décrits dans les éléments d'information correspondants tout au long du présent rapport. Nous gardons le dialogue ouvert avec nos parties prenantes et continuerons d'être à leur écoute pour revoir nos thèmes pertinents ESG sur une base régulière.

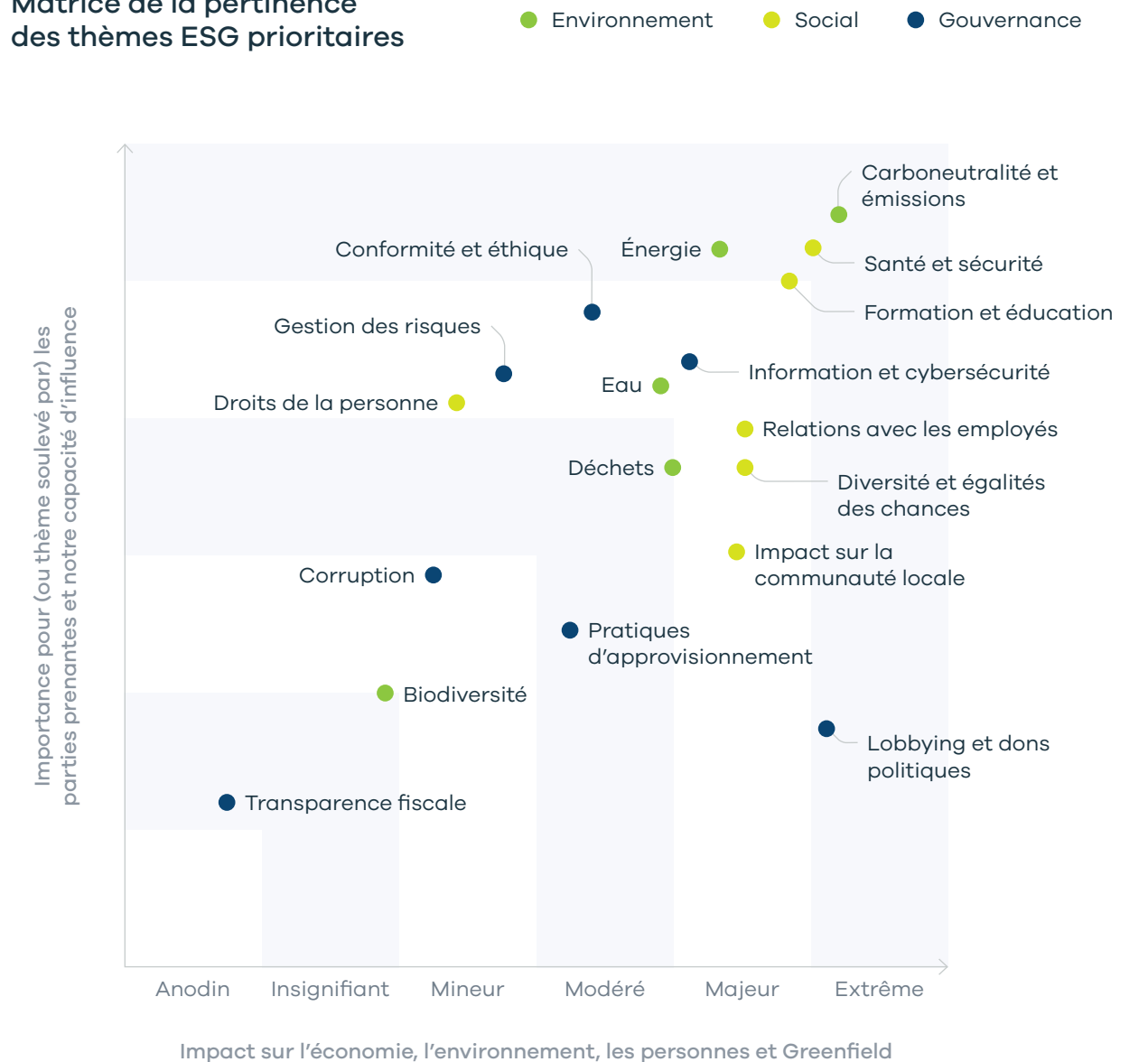
Piliers ESG et thèmes pertinents

Environnement	
Climat, énergie et émissions	p. 19
Gestion de l'eau	p. 25
Réduction des déchets et économie circulaire	p. 28

Social	
Santé et sécurité au travail	p. 35
Nos gens et notre culture	p. 42
Droits de la personne	p. 48
Relations avec la communauté et impact	p. 51

Gouvernance	
Gouvernance et éthique	p. 57
Gestion des risques	p. 62
Approvisionnement responsable	p. 66

Matrice de la pertinence des thèmes ESG prioritaires



2.3

Notre parcours à venir

En pleine évolution du monde et de l'économie internationale, Greenfield s'adapte aux changements pour atténuer les risques, ouvrir la voie à de nouvelles opportunités et stimuler l'innovation. Nous continuons à enrichir notre programme ESG de nouveaux engagements et de nouvelles initiatives afin de refléter cette période de transition et notre ambition d'accélérer les solutions durables dont la société a besoin. Nous redoublons d'efforts pour apprendre et accomplir davantage sur notre parcours de la durabilité. Notre avenir collectif dépend de la manière dont nous nous investissons et agissons maintenant.



Points forts et possibilités d'amélioration

En 2023, nous avons demandé à EcoVadis, une société d'évaluation de la durabilité, de comparer Greenfield à d'autres entreprises de notre secteur en fonction de thèmes pertinents ESG. Nous sommes fiers que Greenfield ait reçu la médaille de bronze EcoVadis pour avoir démontré un système de gestion solide, qui prend en compte les critères de durabilité.

Nous avons élaboré des plans d'action et de suivi pour combler nos lacunes en matière d'ESG, tout en continuant d'exploiter nos points forts. Un résumé de l'évaluation d'EcoVadis est présenté dans le tableau ci-contre.

Évaluer nos progrès

Dans le cadre de notre démarche de publication de rapports ESG, nous prévoyons ajouter d'autres indicateurs ESG quantifiables, notamment des indicateurs clés du rendement et des objectifs que nous suivrons et surveillerons, et en fonction desquels nous nous évaluerons continuellement. Nos prochains rapports feront état de nos performances par rapport à ces paramètres.

Résumé de l'évaluation d'EcoVadis

Pilier	Points forts ESG	Lacunes ESG
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> Efficacité énergétique grâce à des technologies ou des équipements Mesures de contrôle pour prévenir les impacts à l'extérieur des installations Gestion des déchets Utilisation de systèmes de récupération de la chaleur résiduelle Certification environnementale (ISO 14001) 	<ul style="list-style-type: none"> Objectifs environnementaux (p. ex., cibles de réduction des GES) Déclaration des émissions de GES
Social	<ul style="list-style-type: none"> Santé et sécurité au travail Sécurité des produits Perfectionnement des compétences Sondage sur la satisfaction des employés 	<ul style="list-style-type: none"> Rapports sur la diversité et l'équité et indicateurs clés de rendement
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'éthique 	<ul style="list-style-type: none"> Formation et contrôles en matière de lutte contre la corruption Documents de l'entreprise sur l'évaluation des risques Politiques, procédures et normes en matière d'approvisionnement durable

« Nous continuons à enrichir notre programme ESG de nouveaux engagements et de nouvelles initiatives afin de refléter cette période de transition et notre ambition d'accélérer les solutions durables dont la société a besoin. »



3.0

ENVIRONNEMENT

« Il y a plus de 12 ans, Greenfield a décidé de jouer un rôle de premier plan dans la transition énergétique mondiale vers une économie sobre en carbone. Nous n'avons pas relâché nos efforts en 2023 : nous avons réduit notre propre empreinte et fourni à nos clients et partenaires du monde entier des solutions leur permettant de décarboner leurs activités. »

Q et R

avec Richard Gagnon

Vice-président et directeur général,
Énergie renouvelable



Quel était le principal objectif environnemental de Greenfield en 2023?

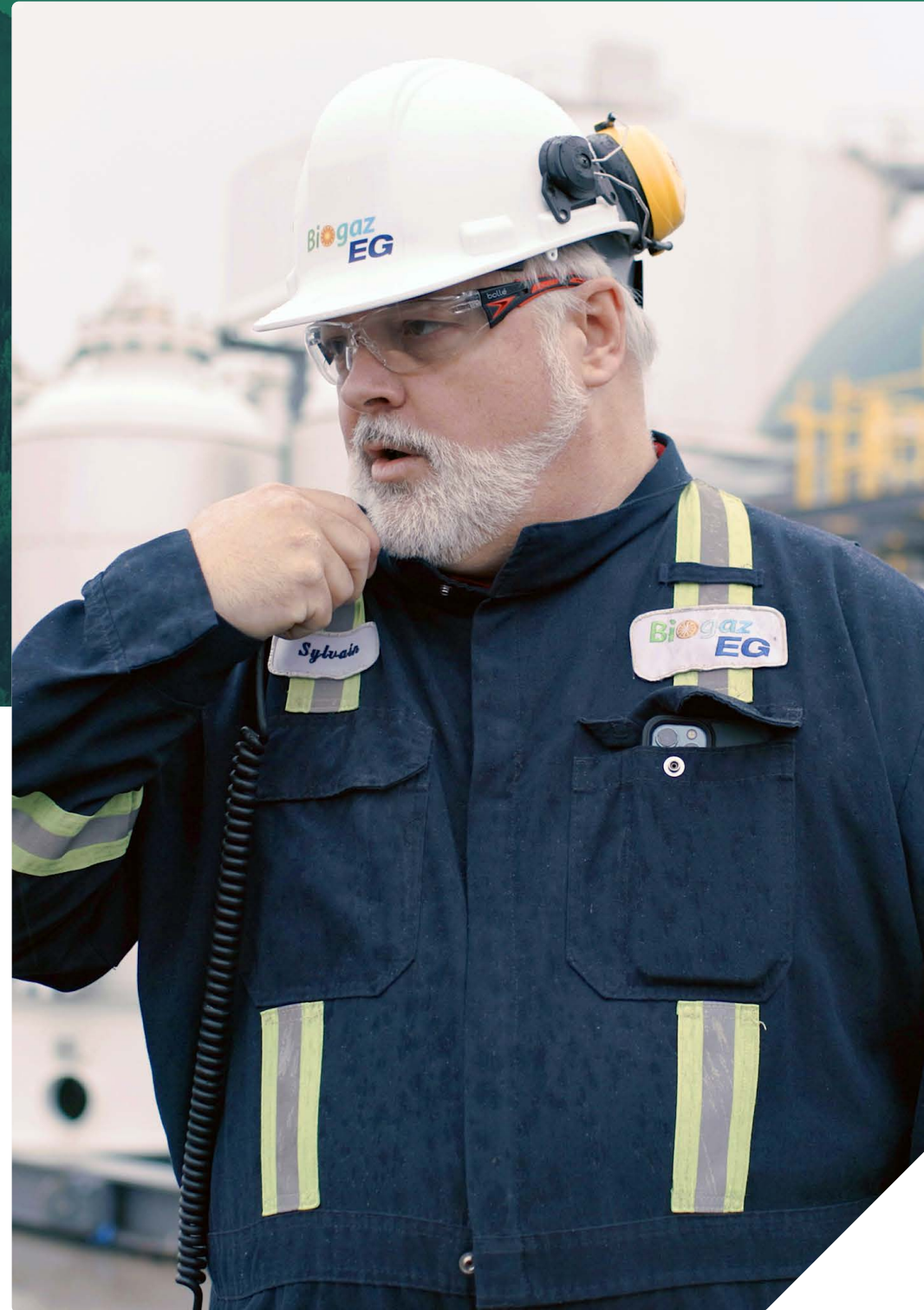
Nous avons continué à nous concentrer sur les innovations en matière d'énergie renouvelable, tout en cherchant d'autres moyens d'accroître l'efficacité énergétique dans nos activités. Nous avons converti une partie importante de notre source d'énergie fossile historique au GNR et au biogaz d'origine organique, ce qui a contribué à une réduction considérable des émissions de GES dans nos activités actuelles.

Afin de répondre aux besoins et aux attentes de nos clients et de la société en matière de développement durable, nous continuons à mettre au point et à fournir des produits qui permettent à nos clients de décarboner leurs activités et d'atteindre leurs objectifs de développement durable.

Par exemple, Greenfield dirige le développement d'un nouvel électrocarburant qui aura un impact important sur la réduction des GES dans le secteur du transport maritime, comparativement aux carburants diesel marins traditionnels d'origine fossile. Des technologies propres seront utilisées pour convertir le CO₂ biogénique issu de notre procédé de fermentation et le faire réagir avec l'hydrogène vert fabriqué à partir d'une source d'énergie renouvelable. Cette initiative illustre un engagement à promouvoir un modèle d'économie circulaire dans le cadre d'une nouvelle stratégie d'investissement dans le développement.

Quels sont vos projets d'avenir?

Chez Greenfield, notre mentalité d'amélioration continue s'applique également à nos stratégies climatiques et environnementales. En 2024 et dans les années à venir, nous trouverons de nouvelles façons de réduire notre empreinte carbone et d'intégrer des critères de durabilité dans la conception de nouveaux produits, motivés par notre vision de contribuer à ramener le CO₂ dans l'atmosphère de la planète à moins de 350 ppm (parties par million). L'un de nos objectifs clés est de produire plus d'éthanol plus propre et de réduire encore davantage l'intensité carbonique (IC) de nos activités, reconnues comme exemplaires dans l'industrie – une confirmation de nos investissements et de nos réalisations à ce jour.



3.1

Climat, énergie et émissions

Pourquoi c'est important

La lutte contre la crise climatique est une priorité environnementale pour Greenfield et nos parties prenantes, et l'une des tâches les plus critiques au monde. Les risques et impacts économiques, sociaux et environnementaux actuels et futurs engendrés par un climat changeant sont substantiels et se manifestent partout sur Terre. Nous reconnaissons que les gouvernements et les entreprises comme la nôtre doivent prendre des mesures rigoureuses pour réussir la transition à un monde à faible émission de carbone et sauvegarder une planète habitable.

Approche de gestion

Nous travaillons à atténuer les risques climatiques pour notre entreprise et nos parties prenantes, à réduire notre empreinte carbone et à diminuer l'intensité carbonique (IC) de nos produits, tout en créant des solutions durables pour nos clients. Nos efforts sont guidés par la [Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité de Greenfield](#), qui définit notre objectif d'œuvrer pour la santé des gens et de la planète, ainsi que par notre vision « < 350 », qui consiste à ramener les niveaux de dioxyde de carbone atmosphérique à moins de 350 parties par million.



Réduction de notre empreinte carbone

Nos installations et nos activités ont un impact sur l'environnement, et comprendre comment réduire efficacement ces répercussions est une priorité pour nous. Nous n'en sommes qu'aux premières étapes du parcours climatique de Greenfield et nous nous attaquons à notre empreinte climatique (consommation d'énergie et émissions opérationnelles).

Nous dépendons du gaz naturel et de l'électricité pour alimenter nos activités. Ces sources constituent plus de 99 % de notre consommation totale d'énergie. Les autres sources d'énergie sont le diesel et l'essence utilisés pour les équipements mobiles, qui représentent 0,2 % de la consommation totale d'énergie. Nous surveillons et suivons la consommation d'énergie mensuellement, et nous continuons à chercher des moyens de réduire notre consommation d'énergie et à investir dans ceux-ci. Par exemple, dans un certain nombre de nos installations, nous avons mis en place un éclairage à DEL avec des capteurs de mouvement et d'arrêt automatique. Nous tentons également de déterminer des façons de réaliser des économies d'énergie dans nos nouveaux projets. Ainsi, notre bâtiment en Irlande est l'un des premiers en Europe à avoir été construit pour répondre aux critères de consommation énergétique quasi nulle (NZEB).

Le suivi des émissions de GES de Greenfield se fait actuellement au niveau des installations dans le cadre de notre

rigoureux rapport de conformité. Nous avons commencé à compiler ces données dans le but d'établir des objectifs de réduction des émissions. Notre comité de gouvernance de NetZero s'emploie à créer une feuille de route quinquennale pour la décarbonation de nos installations de production et de conditionnement. Nous tendons également vers des objectifs de durabilité plus larges.

Notre vision « < 350 » consiste à ramener les niveaux de dioxyde de carbone atmosphérique à moins de 350 parties par million.



Des produits qui répondent au changement climatique

Un volet important de notre approche est de saisir les occasions de croissance liées au climat. Nous conférons du changement climatique avec nos clients et nos fournisseurs et nous produisons des carburants et des produits à faible teneur en carbone qui aident d'autres entreprises à réduire leur impact sur le climat. Notre offre inclut :

- **Éthanol-carburant** – Notre éthanol-carburant est un produit à faible IC qui remplace les carburants fossiles dans le réseau de transport canadien. L'IC de notre éthanol-carburant est comparable à l'ensemble de l'industrie et nettement inférieure à l'essence qu'il remplace.
- **Carburant d'aviation durable** – Greenfield a investi en recherche et

développement pour convertir l'éthanol en carburants d'aviation durables.

- **Alcool de grande qualité** – Greenfield fabrique un alcool de maïs de grande qualité qui remplace l'alcool synthétique issu du charbon ou du pétrole dans plusieurs applications industrielles.
- **Biométhane** – Par l'intermédiaire de sa filiale en propriété exclusive Biogaz EG, Greenfield a développé le biométhaniseur qui transforme en biogaz les matières organiques des habitations, des restaurants et des usines de transformation des aliments. Cette innovation est exploitée par Greenfield à l'installation de la SÉMECS à Varennes, au Québec, qui détourne la matière organique des sites

d'enfouissement pour créer de l'énergie renouvelable.

- **Solutions à faible émission de carbone pour l'agriculture et l'industrie pharmaceutique** – Nous travaillons avec les producteurs de grains et l'industrie céréalière pour promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion durable. De plus, nous collaborons avec un consortium de clients pharmaceutiques pour ouvrir la voie vers la carboneutralité dans leur chaîne d'approvisionnement.



Nous conférons du changement climatique avec nos clients et nos fournisseurs et nous produisons des carburants et des produits à faible teneur en carbone qui aident d'autres entreprises à réduire leur impact sur le climat.

Offres de produits supplémentaires avec des avantages liés au climat

- **Dioxyde de carbone (CO₂) biogénique de grande pureté** : Produit d'une fermentation soigneusement gérée par Greenfield. Nous nous efforçons de le capter, de le réutiliser, de le vendre ou de le rediriger, et il remplace souvent le CO₂ généré par des sources non renouvelables. Notre objectif est de minimiser les rejets dans l'atmosphère en maximisant la réutilisation. Ce CO₂ est vendu à des clients responsables à des fins de lyophilisation, de production de boissons gazeuses et d'amélioration du rendement de serres.
- **Coproduits du maïs** : Nous visons à maximiser chaque composant du grain de maïs. Après l'extraction, la centrifugation et le séchage, nous produisons et vendons les fibres, les

protéines et les lipides restants à des clients responsables pour les usages suivants :

- Drêche sèche de distillerie – Un composant riche en nutriments utilisé dans l'alimentation du bétail et de la volaille.
- Drêche humide de distillerie – Un composant riche en nutriments utilisé dans l'alimentation du bétail et de la volaille.
- Huile de maïs-grain – Un composant à haute teneur énergétique utilisé dans l'alimentation du bétail et de la volaille, ainsi que dans la production de biocarburants comme le diesel renouvelable.





Émissions atmosphériques

Nos activités produisent également d'autres émissions, notamment des dioxydes de soufre, des oxydes d'azote et des particules. Chaque installation est régie par les limites fixées par son permis d'émissions atmosphériques délivré par le corps administratif de son territoire d'exploitation. Pour s'assurer de la conformité de l'installation, des vérifications sont effectuées régulièrement au cours de l'année. Certaines mesures sont suivies en temps réel (p. ex., la température, la pression, les particules), tandis que d'autres sont effectuées à une fréquence déterminée et réalisées par une tierce partie (p. ex., les essais à

la cheminée). Là où cela était possible, des seuils inférieurs d'alarme ont été programmés pour nous avertir dès que les opérations s'écartent de la direction souhaitée, donnant ainsi à nos équipes le temps d'apporter les redressements nécessaires pour éviter les non-conformités environnementales. Plusieurs contrôles techniques, comme les systèmes d'oxydation thermique, les systèmes de filtres à manches, les épurateurs de CO₂ et les torches du biométhaniseur, sont également en place pour garantir que nos activités respectent les limites spécifiées.

Données sur les émissions de Greenfield (émissions en tonnes)

Données atmosphériques	2022	2023
Émissions annuelles de NO _x	140,55	174,82
Émissions annuelles de SO ₂	12,67	11,27
Émissions annuelles de GES – portée 1	301 868,07	385 593,33
Non-conformités environnementales de type atmosphérique (NCE air)*	2	1

* 2023 NCE (air) – Une soupape de surpression s'est levée sur un biométhaniseur en raison du blocage d'une conduite, entraînant un relâchement de biogaz dans l'atmosphère. L'incident a été signalé aux autorités; aucune amende ou injonction n'a été émise.

Initiatives externes

La transition vers une économie carboneutre exige une action et une collaboration mondiales. Nous sommes actifs sur de nombreux fronts, travaillant en étroite collaboration avec nos clients, nos partenaires et les gouvernements afin de partager nos connaissances, de recueillir des informations et de déterminer les meilleures pratiques.

Entre autres, Greenfield s'engage auprès des gouvernements à apporter expertise et points de vue au dialogue sur les politiques publiques concernant les risques climatiques et les solutions. Notre plaidoyer en faveur de mesures d'incitation visant à encourager les solutions de rechange à faible teneur en carbone dans le secteur des transports a contribué à façonner le Règlement sur les combustibles propres du gouvernement canadien en vertu duquel les producteurs d'éthanol-carburant génèrent des crédits carbone en fonction de l'IC de leur procédé de fabrication.

Responsabilité

Formé en 2022, notre comité de gouvernance de NetZero est chargé du parcours climatique de Greenfield. Le comité définit la vision et la stratégie globales de l'entreprise en lien avec le climat. Le directeur de NetZero et de la gestion du carbone ainsi que différentes unités d'affaires sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives précises.

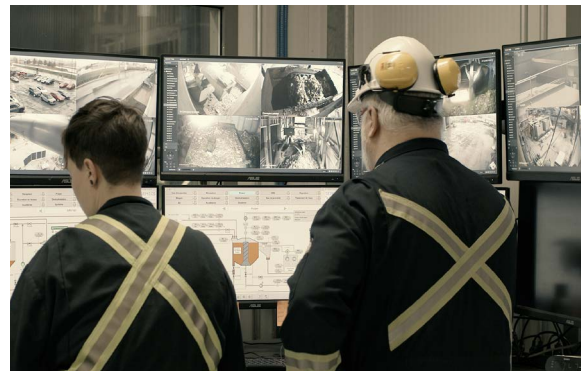
Performance en 2023

- L'année dernière, notre comité de gouvernance de NetZero a mené un processus solide en plusieurs étapes pour nous aider à calculer nos émissions de GES et l'étendue de notre empreinte carbone à l'échelle mondiale, en s'appuyant sur le Protocole des GES. Nous avons établi la limite de l'évaluation des émissions de GES pour notre entreprise mondiale et recueilli des données pertinentes sur toutes nos activités qui émettent des GES. Nous achevons actuellement la comptabilisation des émissions de GES de portée 1 et 2 pour l'exercice 2023 et prévoyons publier les résultats à la fin de 2024.
- Nos installations de production de vrac ont produit plus de 620 millions de litres d'éthanol-carburant en 2023, pour ainsi remplacer l'équivalent de 435 millions de litres d'essence.
- En 2023, Greenfield a noué un partenariat avec la municipalité de Chatham-Kent pour développer un projet de biométhaniseur qui détournera les déchets organiques des sites d'enfouissement pour produire de l'énergie renouvelable – voir le point saillant qui suit.
- Toujours en 2023, nous avons embauché notre premier directeur de NetZero et de la gestion du carbone, dont le rôle est de guider Greenfield dans le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de carboneutralité.



Prochaines étapes

- **Établir nos émissions de portée 1 et 2** et communiquer ces informations publiquement.
- **Déterminer les indicateurs** clés de rendement qui permettront à Greenfield de faire un meilleur suivi de ses performances en matière d'émissions.
- **Établir un plan à long terme** pour atteindre la carboneutralité.



POINT SAILLANT

Un partenariat pour transformer les déchets organiques en énergie renouvelable

Pour concrétiser notre engagement à l'égard de l'innovation environnementale et de l'émergence de solutions aux préoccupations mondiales en matière de changement climatique et de gestion des déchets, Greenfield a conclu l'an dernier une collaboration de valorisation énergétique des déchets avec la municipalité de Chatham-Kent, en Ontario, au Canada.

Ce partenariat unique met en œuvre un projet visant à convertir les déchets organiques et les boues des eaux d'égout municipal, qui se retrouveraient normalement dans les sites d'enfouissement, en gaz naturel renouvelable (GNR). L'usine de Greenfield à Chatham-Kent utilisera des technologies avancées de biométhanisation pour accélérer la transformation des déchets organiques en GNR. Greenfield exploite un projet similaire à Varennes, au Québec, avec des municipalités locales de la province.

Lorsque les déchets organiques sont envoyés au site d'enfouissement, ils se décomposent et libèrent du méthane, un puissant gaz à effet de serre (GES). La biométhanisation est un procédé qui convertit, dans des conditions contrôlées, les déchets organiques en biométhane, que l'on peut purifier pour obtenir un GNR.

En plus d'améliorer la gestion des déchets et de réduire les émissions de GES, ce projet viendra compléter les initiatives existantes à la distillerie Greenfield de Chatham qui génèrent d'autres avantages.

Par exemple, la chaleur résiduelle de la distillerie est utilisée pour chauffer les serres de tomates à proximité, qui sont détenues et exploitées par un tiers. Cette énergie, qui équivaut aux besoins en chauffage de 1000 maisons, permet de réduire la consommation de combustible fossile pour chauffer les serres. De plus, 55 000 tonnes de dioxyde de carbone produit par notre procédé sont captées et utilisées par les serres pour accroître le rendement des plants, au lieu d'être relâchées dans l'atmosphère.

Chez Greenfield, nous continuerons à travailler étroitement avec nos partenaires, nos fournisseurs et les municipalités pour trouver des solutions au changement climatique et générer de la valeur pour nos parties prenantes.





3.2

Gestion de l'eau

Pourquoi c'est important

L'eau est une ressource partagée et essentielle pour tous. La rareté et la qualité de l'eau sont donc des considérations primordiales pour nos activités, surtout pour la production d'éthanol, qui est très dépendante de l'eau. L'eau est également cruciale pour les collectivités où nous exerçons nos activités. Notre objectif n'est pas seulement de protéger l'approvisionnement en eau et la qualité de l'eau, mais aussi de réduire le plus possible toute perturbation éventuelle pour les collectivités et les parties prenantes qui partagent cette ressource avec nous.

Approche de gestion

Nous reconnaissons la responsabilité qui nous incombe de minimiser les répercussions directes sur les plans d'eau. Greenfield prélève de l'eau directement ou indirectement (eaux souterraines, eaux de surface et eau achetée) pour nos activités de production. Dans certains cas, l'eau est également utilisée dans le produit final afin de répondre aux exigences en matière de concentration et de qualité de nos clients.

Bien qu'aucune de nos activités ne se situe dans des zones en situation de haut risque ou de stress élevé pour les plans d'eau, nous nous engageons à protéger les ressources en eau locales et à conserver l'eau afin d'éviter qu'une zone n'atteigne un tel statut. C'est pourquoi nous ne consommons pas plus d'eau que nécessaire pour mener à bien nos activités et cherchons des moyens de limiter la consommation d'eau dans nos procédés et de la réutiliser, en nous appuyant sur des pratiques avancées de gestion de l'eau. Nous faisons le suivi de la consommation d'eau ainsi que de l'eau réutilisée ou recyclée à chacune de nos installations.

Nos chefs d'équipe d'ingénierie et de projet partout chez Greenfield collaborent à des stratégies de gestion de l'eau et travaillent également avec nos clients et nos fournisseurs pour développer des applications et des technologies qui peuvent réduire l'utilisation de l'eau. Par exemple :

- Au cours des dernières années, nous avons amélioré nos méthodes de recyclage de l'eau de procédé afin de capter la vapeur d'eau et de la retourner dans le procédé.
- Dans certains cas, nous transformons dans nos installations l'eau en eau chaude et en vapeur que nous fournissons ensuite à nos clients.
- Nos distilleries de Johnstown, en Ontario, et de Varennes, au Québec, sont toutes deux conçues (ICM) de manière à économiser l'énergie et l'eau. L'énergie est hautement intégrée afin

d'optimiser l'efficacité et d'éliminer les flux d'énergie résiduelle. Ainsi, la condensation de la vapeur est collectée et réutilisée à quatre reprises, tandis que l'eau prélevée des rivières voisines est utilisée comme eau de refroidissement sans contact tout au long du procédé avant d'être renvoyée dans le cours d'eau naturel.

Nous veillons à ce que les eaux rejetées dans les égouts municipaux et les cours d'eau soient correctement traitées et respectent les limites réglementaires afin d'éviter les impacts sur l'environnement. Toutes les sorties d'eau sont autorisées par les instances des territoires où nous exerçons nos activités, conformément aux limites permises.

Chaque installation de production de vrac a mis en place des stratégies pour réduire au minimum sa consommation d'eau et suit des procédures normalisées d'exploitation pour la gestion des effluents. La conservation de l'eau est un facteur dont nous tenons compte dans tous nos projets et nous nous efforçons de trouver des moyens d'améliorer l'efficacité.

Les exutoires font l'objet d'une surveillance en temps réel et des points de consigne d'alarme signalent tout problème avant la sortie. Des bassins de rétention d'urgence sont prévus s'il s'avère nécessaire de tester des échantillons avant le rejet de l'eau dans l'environnement. Les employés sont formés dès leur première affectation et suivent régulièrement des cours de perfectionnement sur la gestion des effluents.



Responsabilité

Chaque installation et chaque unité d'affaires est responsable de superviser la gestion de l'eau, y compris les initiatives de réduction, et d'en rendre compte à la haute direction. Nous évaluons l'utilisation de l'eau et suivons l'intensité du prélèvement d'eau par unité de production.

« Nous ne consommons pas plus d'eau que nécessaire pour mener à bien nos activités et cherchons des moyens de limiter la consommation d'eau dans nos procédés et de la réutiliser. »



Performance en 2023

- En 2023, la consommation totale d'eau pour nos activités mondiales a été de 2,04 millions de m³, contre 1,77 million de m³ en 2022. Cette valeur comprend l'eau utilisée pour les mélanges et vendue aux clients. Cette hausse sur 12 mois est attribuable à une production accrue et à une augmentation de l'approvisionnement de la clientèle.
- Nous nous sommes conformés à tous nos permis d'utilisation de l'eau.

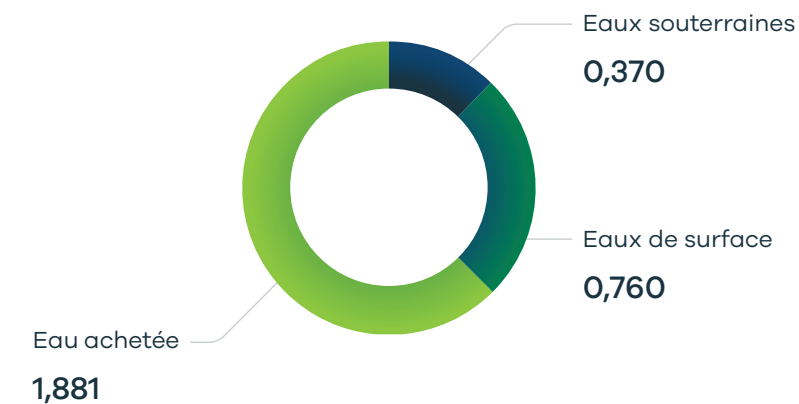
Prélèvement, consommation et rejet d'eau (million de m ³)	2022	2023
Prélèvement d'eau absolu	2,85	3,01
Consommation d'eau absolue	1,77	2,04
Rejet d'eau absolu	1,09	0,97

Le prélèvement d'eau inclut les eaux de surface, les eaux souterraines et l'eau achetée. L'eau consommée par rapport à la valeur de différence de l'eau rejetée inclut l'évaporation et la consommation en cours de procédé ainsi qu'une grande partie de la liste des ingrédients pour un certain nombre de produits (en fonction des besoins en matière de concentration et de qualité).

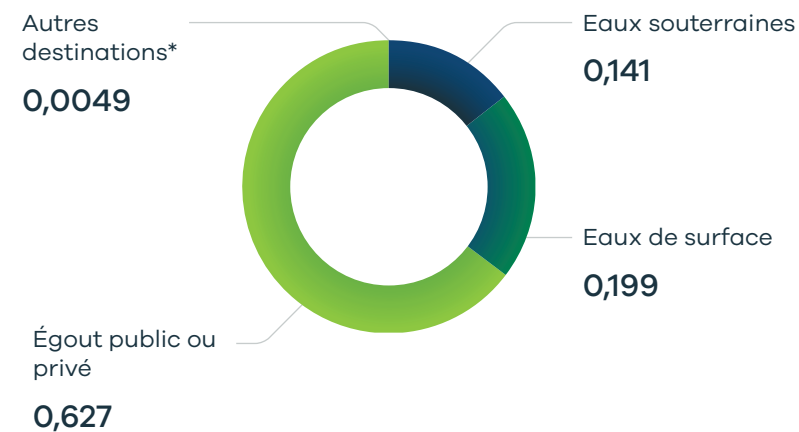
Intensité de la consommation d'eau (L d'eau/L de production)	2022	2023
Toutes les installations	3,22	3,25
Installations de vrac	3,21	3,73
Installations de conditionnement	0,08	0,08

Légère augmentation de l'utilisation et de l'intensité de la consommation d'eau en 2023, principalement due au démarrage d'une nouvelle installation en Irlande et d'une nouvelle unité d'alcool de grande pureté à Johnstown.

Prélèvement d'eau total par source en millions de m³ en 2023



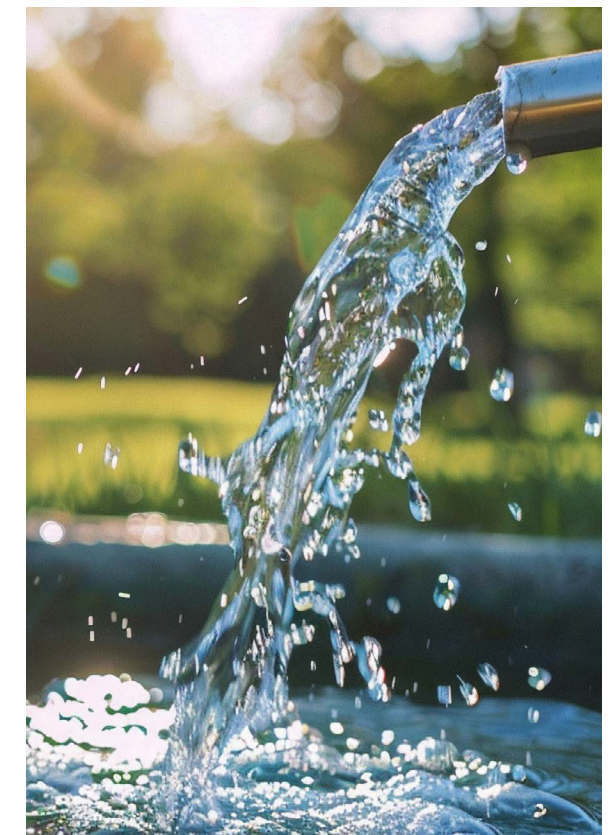
Rejet d'eau total par source en millions de m³ en 2023



* La catégorie « Autres destinations » correspond à la quantité estimée d'eau utilisée pour les mélanges et envoyée aux clients.

Prochaines étapes

- Évaluer les possibilités de réduire davantage l'intensité de la consommation d'eau dans nos distilleries qui n'ont pas été conçues par ICM.
- Fixer des objectifs de gestion de l'eau afin d'atteindre la meilleure efficacité en matière d'utilisation de l'eau.





3.3

Réduction des déchets et économie circulaire

Pourquoi c'est important

La production de déchets peut avoir des impacts négatifs sur notre entreprise ainsi que sur l'environnement et la santé humaine. La réduction des déchets, la préservation des ressources et l'innovation en faveur d'activités durables permettent d'atténuer les risques et de diminuer les coûts pour notre entreprise. Parallèlement, nous reconnaissons qu'il nous incombe d'aider à résoudre les problèmes mondiaux en matière de déchets, notamment la pollution par les plastiques, grâce à une utilisation responsable des ressources et à une bonne gestion des déchets. Ces efforts contribuent en outre à réduire les émissions de GES.

Approche de gestion

Chez Greenfield, nous adoptons une approche stratégique de la gestion des déchets afin d'améliorer notre efficacité opérationnelle et la rentabilité à long terme de nos usines, tout en respectant notre mission d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète.

Nos principaux flux de déchets sont les suivants :

- **Déchets non dangereux** – Cette catégorie comprend les fournitures de bureau (comme le papier), les déchets alimentaires, les plastiques et les emballages autour de nos produits.
- **Déchets dangereux** – Cette catégorie comprend les matières non conformes et non vendables (p. ex., l'alcool), le matériel d'essai en laboratoire et les produits chimiques dangereux destinés à l'entretien des systèmes.



L'ensemble de notre procédé de production est basé sur la minimisation des déchets, leur manipulation en toute sécurité et l'amélioration continue de nos pratiques de gestion des déchets, conformément à la norme ISO 14001. Nous avons adopté des initiatives de réduction des déchets et des principes d'économie circulaire à l'intérieur et à l'extérieur de nos installations, fondés sur les principes de gestion des déchets «4R» (réduction, réutilisation, recyclage, récupération). En voici quelques exemples :

- Réduire au minimum les emballages de produits et les matières plastiques.
- Abandonner progressivement les plastiques à usage unique.
- Faire l'achat de matériaux en vrac.
- Encourager les clients à accepter des chargements en vrac et à envisager des pratiques d'économie circulaire.
- Mettre en œuvre des programmes de recyclage.
- Réutiliser les matériaux et les déchets, dans la mesure du possible, dans nos procédés de production.
- Rechercher des partenaires capables d'utiliser des produits qui seraient autrement envoyés à l'incinération.
- Envoyer les déchets appropriés aux agriculteurs pour qu'ils les utilisent dans leurs propres processus agricoles (p. ex., les biosolides).

Des protocoles et des précautions ont été mis en place sur les lieux de travail pour s'assurer que les employés manipulent les déchets, en particulier les déchets dangereux, en toute sécurité et pour garantir un environnement de travail sain. Ces pratiques vont de procédures de manipulation des déchets clairement définies à des équipements de sécurité appropriés en passant par une signalisation bien visible. Les employés sont également formés à la manipulation responsable des déchets et sont encouragés à faire part de leurs idées d'amélioration.

L'ensemble de notre procédé de production est basé sur la minimisation des déchets, leur manipulation en toute sécurité et l'amélioration continue de nos pratiques de gestion des déchets.



Exploiter pleinement la valeur du maïs

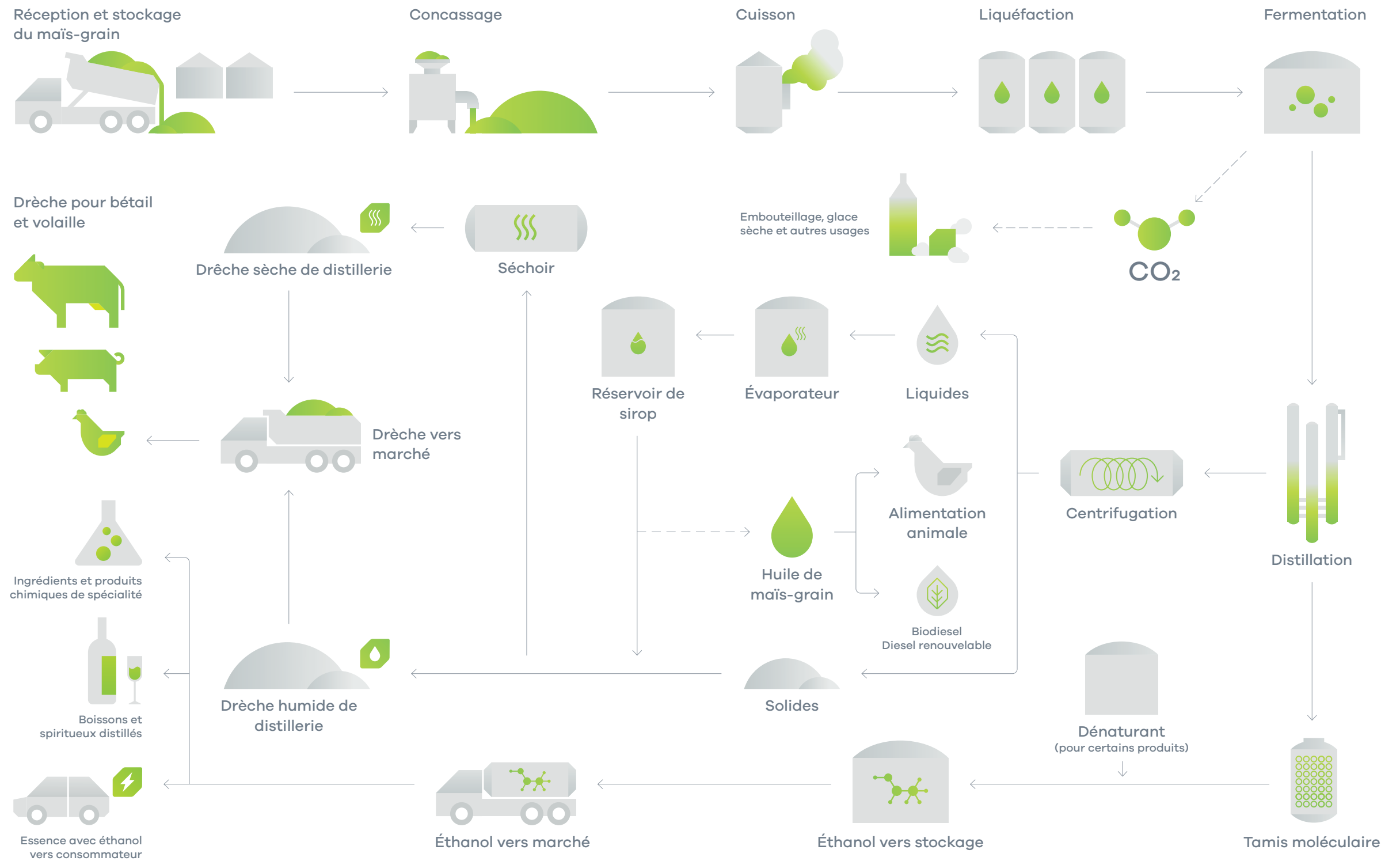
Le maïs est une matière première essentielle pour nos activités. En tant que producteur, conditionneur et distributeur d'éthanol de premier plan, chaque molécule du grain de maïs utilisée dans le procédé de production nous est précieuse. Ancrés dans notre philosophie anti-gaspillage, nous nous efforçons de maximiser chaque grain de maïs grâce à notre approche holistique de la production d'éthanol.



Responsabilité

Chaque installation est responsable de la gestion de ses déchets. La direction supervise les performances globales et le respect des exigences réglementaires.

Procédé de production d'éthanol à partir de maïs-grain



Performance en 2023

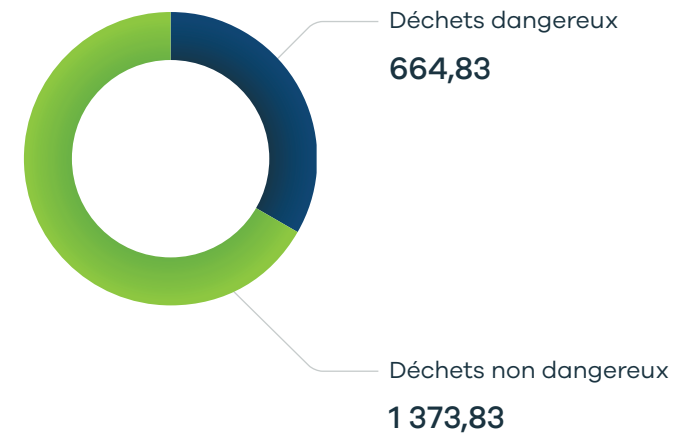
En 2023, Greenfield a généré 3864 tonnes (T) de déchets totaux (2022 : 2039 T), comprenant à la fois des déchets dangereux (67 %) et non dangereux (33 %) – voir les graphiques ci-dessous. Bien que notre flux de déchets non dangereux ait diminué considérablement par rapport à l'année précédente, nous avons enregistré une augmentation des déchets dangereux sur 12 mois principalement en raison de nouvelles activités de construction, notamment celles-ci :

- Élimination ponctuelle du matériel de lancement et de validation du contrôle de la qualité à l'installation nouvellement construite en Irlande.
- Démarrage de notre nouvelle unité de production d'alcool de grande pureté à notre usine de Johnstown, qui a connu des fuites de tuyauterie pendant la construction et le démarrage initial. Les fuites ont été

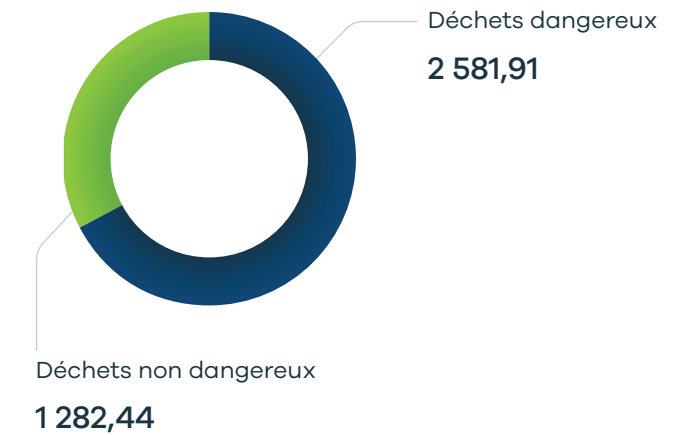
maîtrisées sur place et les déchets dangereux (solution d'eau et d'alcool à < 5 %) ont été envoyés pour être éliminés de façon appropriée.

- Pour remédier à une augmentation des fuites et des déversements mineurs (à déclaration non obligatoire) enregistrés l'année précédente, nous avons pris des mesures correctives en 2023 comprenant la mise en œuvre de méthodes de maintenance préventive, l'organisation de campagnes de sensibilisation des employés afin de définir clairement les attentes et les procédures, et l'établissement d'un objectif visant à réduire de 10 % le nombre d'événements de « perte de confinement primaire » (c.-à-d. les gouttes, fuites ou déversements légers). Grâce à ces efforts, nous avons enregistré une baisse de 20 % des événements de perte de confinement primaire, qui sont passés de 131 en 2022 à 105 en 2023.

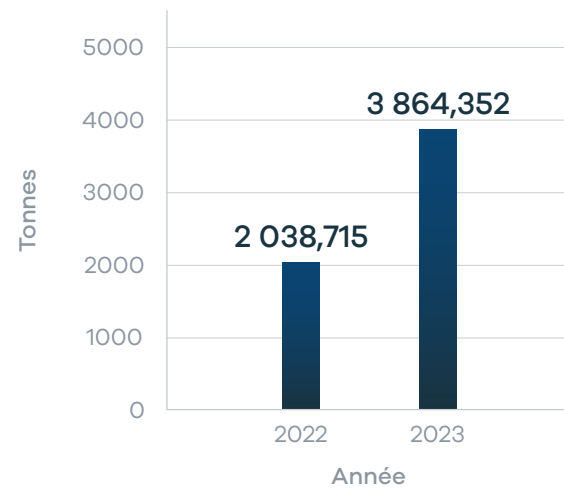
Déchets générés par type en 2022 (en tonnes)



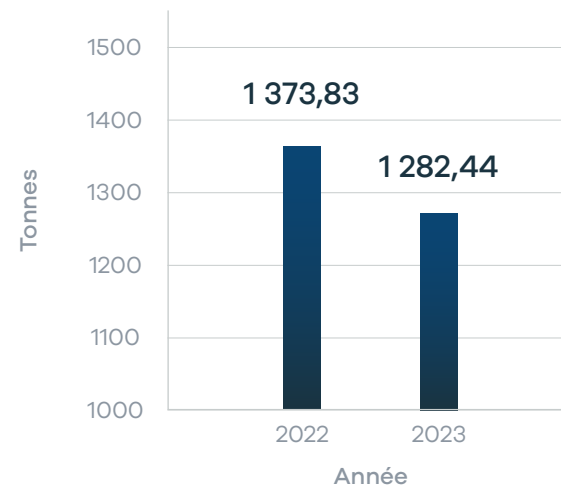
Déchets générés par type en 2023 (en tonnes)



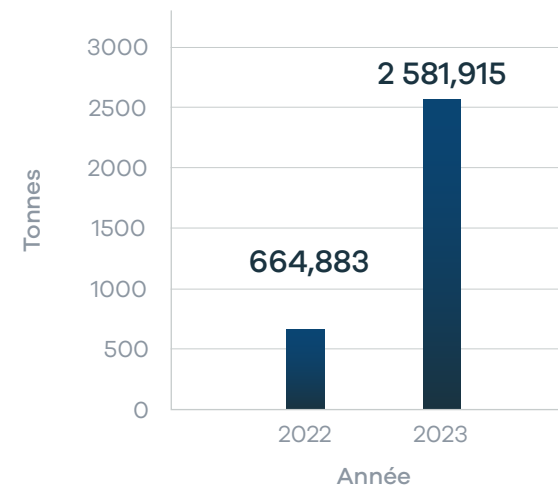
Total de déchets générés (tous les types, par année, en tonnes)



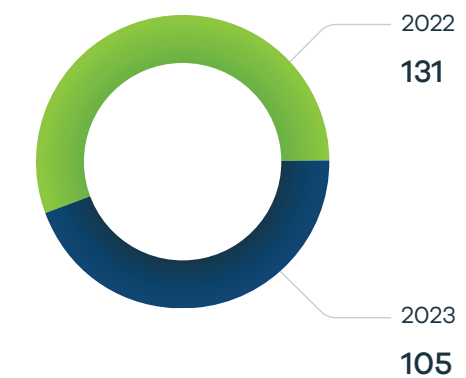
Total de déchets non dangereux générés (en tonnes)



Total de déchets dangereux générés (en tonnes)



Nombre de pertes de confinement primaire par année



- Afin de limiter la consommation de papier de bureau, la plupart des installations de Greenfield sont passées à un système électronique de classement et de tenue des dossiers au cours des dernières années. L'installation de Winnebago, que nous avons acquise récemment, a réalisé cette transition du papier au numérique au cours de l'année 2023. Tout le papier jeté a été envoyé à une entreprise de recyclage qui déchiquette et recycle le papier pour en faire des articles réutilisables, réduisant

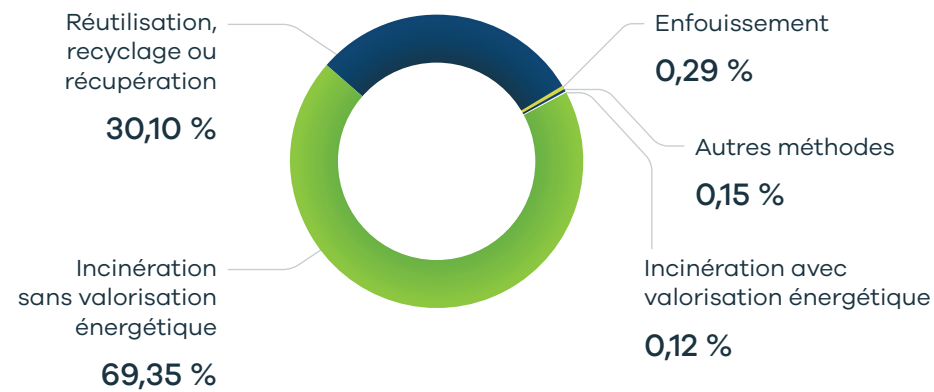
ainsi les déchets envoyés aux sites d'enfouissement.

- Notre installation de Chatham a établi un partenariat avec un fournisseur pour l'achat de nos bacs-citernes et fûts de plastique usagés. Ainsi, 478 bacs-citernes et 60 fûts en plastique ont évité les sites d'enfouissement, ce qui a permis de réaliser des économies par rapport aux coûts de l'élimination traditionnelle.
- Des programmes de recyclage sont en place dans toutes nos installations

pour détourner des matériaux des sites d'enfouissement. Ces programmes permettent de collecter le verre, le plastique, l'aluminium, le PPE, l'acier et d'autres matériaux recyclables. L'année dernière, nous avons découvert que l'entreprise qui devait ramasser les articles recyclés à l'une des installations de Greenfield ne le faisait pas, si bien que les matériaux étaient jetés avec les déchets ordinaires. Ce manquement a été corrigé depuis.

- Greenfield continue d'appuyer la province de Québec dans le cadre d'un projet de gestion des déchets organiques. En 2023, nous avons contribué à détourner 40 000 T de déchets organiques des sites d'enfouissement au moyen de notre procédé novateur de biométhanisation à notre installation de Varennes, au Québec, qui convertit les déchets en biogaz et en biofertilisant.

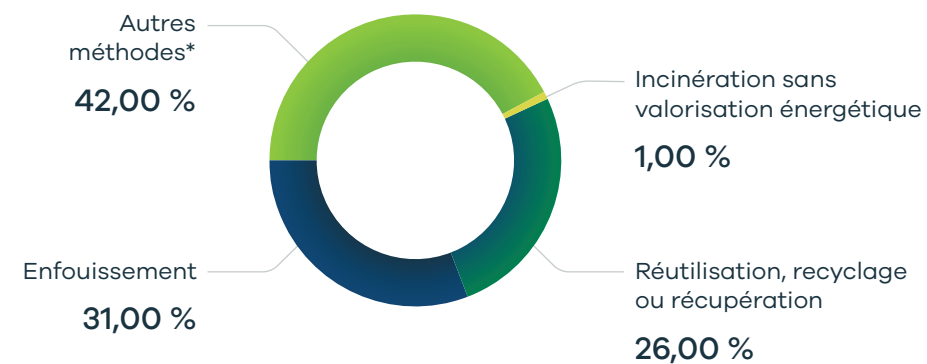
Traitement des déchets dangereux par type en 2022 (en tonnes)



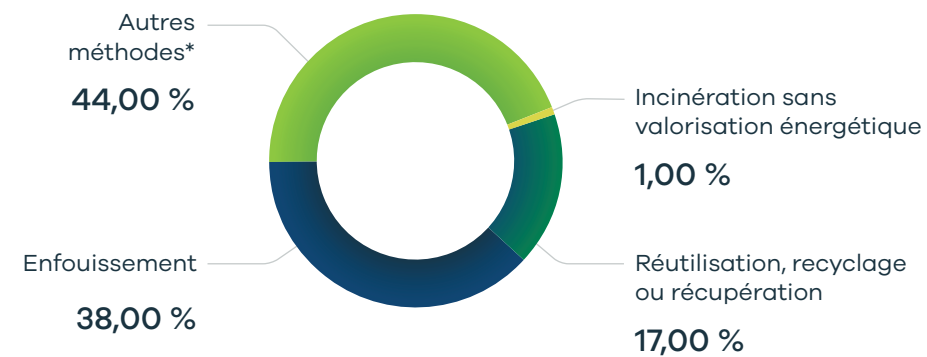
Traitement des déchets dangereux par type en 2023 (en tonnes)



Traitement des déchets non dangereux par type en 2022



Traitement des déchets non dangereux par type en 2023



* Une autre méthode de traitement des déchets non dangereux est l'envoi des déchets appropriés au Centre de biométhanisation de la SÉMECS pour être transformés en GNR (drèche sèche/humide de distillerie non conforme, eaux de lavage, etc.).

Prochaines étapes

- Continuer à chercher** des solutions d'affaires circulaires et des solutions de réduction des déchets dans nos activités et dans l'ensemble de nos chaînes de valeur.
- Explorer d'autres avenues** pour donner une seconde vie aux matériaux.
- Réduire** de 20 % les cas de non-conformité environnementale.





4.0

SOCIAL

« Greenfield s'est fixé comme objectif d'accroître son impact social positif pour permettre au plus grand nombre de personnes possible de prospérer. »

Q et R

avec Ashley Cato

Vice-présidente, Personnes et culture



Quelles sont les priorités de Greenfield en matière d'engagement social?

La durabilité est un aspect important de notre stratégie d'entreprise, et pour Greenfield, c'est essentiellement une question de gens : les gens qui œuvrent au sein de l'entreprise, les gens avec lesquels nous faisons affaire et les gens de nos collectivités. Greenfield s'est fixé comme objectif d'accroître son impact social positif pour permettre au plus grand nombre de personnes possible de prospérer.

L'incertitude économique et le contexte mondial actuel exposent de nombreuses personnes à des défis économiques et sociaux. Par notre leadership et nos actions, nous souhaitons renforcer notre contribution pour bâtir une société juste et durable. C'est pourquoi nous nous employons à aller au-delà des exigences minimales attendues de la part des entreprises. Nous investissons dans des pratiques rigoureuses en matière de santé et sécurité, nous valorisons le perfectionnement des employés, nous

protégeons les droits de la personne, nous faisons la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, et nous soutenons des programmes communautaires. Dans un souci d'amélioration continue, nous nous efforçons sans cesse de devenir meilleurs.

Par notre leadership et nos actions, nous souhaitons renforcer notre contribution pour bâtir une société juste et durable.

Quels sont vos objectifs pour 2024 et les années à venir?

Nous visons principalement à créer une culture de travail axée sur la haute performance grâce à des objectifs clairs, à la responsabilisation et à la reconnaissance. Nous avons à cœur de préserver et d'approfondir le profond sentiment de loyauté et d'engagement des employés envers Greenfield, afin qu'ils continuent à se rallier aux valeurs de l'entreprise, à se mobiliser vers l'atteinte de nos objectifs et à être les meilleurs ambassadeurs de notre marque! Nous souhaitons que nos employés développent un fort sentiment d'appartenance et qu'ils évoluent au sein de Greenfield en sachant qu'ils pourront y poursuivre toute leur carrière.

Les grands leaders sont des catalyseurs d'équipes performantes, c'est pourquoi nous misons sur le renforcement des compétences de notre personnel-cadre et sur le développement de notre bassin de futurs dirigeants, grâce à de nouveaux investissements en perfectionnement du leadership et en gestion du rendement.



4.1

Santé et sécurité au travail

Pourquoi c'est important

Nous tenons à ce que chaque employé, entrepreneur ou visiteur qui met le pied à une installation de Greenfield puisse rentrer à la maison à la fin de la journée sans avoir subi de blessures ou causé un quelconque préjudice. La sécurité de nos environnements de travail est primordiale vu la nature de nos activités commerciales, qui vont de la réalisation d'études en laboratoires à la fabrication en usine avec des équipements lourds et des produits chimiques de spécialité. Assurer la sécurité de nos opérations est un aspect essentiel pour être un employeur responsable et honorer notre engagement « pour la santé des gens ».

Approche de gestion



Pour la santé des gens et de la planète

Portés par notre promesse *Pour la santé des gens et de la planète*, nous intégrons les enjeux de santé, de sécurité et d'environnement (SSE) à toutes les facettes de notre entreprise, car nous avons à cœur le bien-être de notre personnel et des collectivités au sein

desquelles nous évoluons. Pour Greenfield, la sécurité est un engagement qui s'étend bien au-delà d'une seule journée; c'est une préoccupation et une priorité de tous les jours, et notre but ultime est d'atteindre zéro blessure consignée.

Normes et politiques en matière de sécurité

Notre engagement *Pour la santé des gens et de la planète* s'inscrit dans un cadre de politiques et de normes d'entreprise. Et cela commence par une [politique SSE](#), déployée à l'échelle de l'entreprise, qui définit notre philosophie générale et nos engagements en matière de sécurité envers nos employés, nos entrepreneurs et nos collectivités. Affichée dans chacune de nos installations dans le monde, cette politique insiste sur le fait que la sécurité est une responsabilité partagée. Elle est signée et approuvée par les membres de la haute direction, et elle est revue annuellement par chacun de nos employés.

En complément de cette politique, nous avons établi un ensemble de lignes directrices pour les dirigeants et les employés :

- **Norme SSE en matière de leadership** – Cette norme traite des attentes plus spécifiques liées aux enjeux de SSE et renforce le rôle important que jouent les superviseurs, la direction et l'ensemble des gestionnaires dans l'exercice de leur leadership auprès de leurs équipes respectives relativement à la mise en œuvre du système de gestion SSE de Greenfield. Ainsi, l'équipe de direction de chaque installation a l'obligation d'évaluer son engagement, sa performance et sa progression en matière de leadership. À plusieurs installations, des membres

du comité sur la sécurité sont invités à se joindre à l'équipe de direction pour réaliser cette évaluation. Dès qu'une situation à améliorer est soulevée, des mesures correctives et préventives sont élaborées et suivies jusqu'à la conclusion de l'intervention.

- **Attentes en matière de performance** – Ce document définit les attentes minimales en matière de performance pour l'ensemble des employés en ce qui concerne le respect des exigences SSE et le travail sécuritaire dans les installations de Greenfield.
- **Attentes envers la direction** – Ce document décrit les attentes minimales en matière de performance pour tous les membres de la direction, y compris les superviseurs de première ligne, en ce qui concerne le respect des exigences SSE.

Chaque année, nos employés doivent revoir ces attentes et renouveler leur engagement à assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues et du personnel sur le lieu de travail.



Système de gestion SSE

Le système de gestion SSE de Greenfield couvre l'ensemble des processus et des procédures de sécurité à l'échelle de l'entreprise. Il vise la mise en place de procédures de démarrage, d'exploitation et d'arrêt en toute sécurité et de procédures d'urgence, ainsi que de contrôles SSE appropriés. Nous nous assurons également que nos employés aient l'équipement adéquat, les bons outils et la formation

nécessaire afin d'accomplir leur travail en toute sécurité.

Ce système fait l'objet de vérifications régulières de la part de ressources internes et externes. Par exemple, nos installations font appel à des consultants indépendants pour réaliser des vérifications de conformité périodiques afin de s'assurer du respect des réglementations locales en matière de sécurité. Toutes nos installations

en exploitation au Canada ont obtenu la certification ISO 45001 – Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que la certification ISO 14001 – Systèmes de management environnemental. Nos installations situées aux États-Unis et en Irlande fonctionnent selon des systèmes de gestion similaires.



Identification des dangers et évaluation des risques

Pour chaque installation, nous avons réalisé une évaluation complète afin d'identifier, d'évaluer et de classer les risques en matière de sécurité. Des évaluations de suivi et des mises à jour sont effectuées en fonction du niveau de risque attribué au moment de l'évaluation initiale ou de la réévaluation.

Nous portons une grande attention à la sécurité des procédés dans toutes nos installations. Ainsi, nous sommes en mesure de détecter et de gérer en continu les risques susceptibles d'affecter les personnes ou les actifs. Voici un aperçu de nos activités :

- Chaque installation (le cas échéant) doit effectuer une analyse des dangers liés aux procédés selon un calendrier précis pour chaque équipement et secteur d'exploitation afin de réduire le risque d'événements catastrophiques.
- Des programmes de gestion du changement sont aussi en place pour s'assurer que les risques en matière de SSE soient évalués et contrôlés soigneusement avant de procéder à un quelconque changement (y compris tout changement relatif au personnel clé).
- Les revues de sécurité préalables au démarrage sont nécessaires pour s'assurer que tout procédé nouveau ou modifié soit sûr et opérationnel avant le démarrage.
- Grâce à nos programmes d'intégrité mécanique et de maintenance préventive, nous nous assurons que nos équipements sont conçus et installés correctement, et qu'ils sont utilisés et entretenus convenablement.
- Nous fournissons de l'information sur la sécurité des procédés à tous les secteurs

afin que les employés concernés soient au courant des dangers associés aux tâches à exécuter.

- Les installations ont recours à un système de permis de travail sécuritaire pour s'assurer qu'il y ait une trace écrite pour la réalisation de toute activité autorisée dans un lieu précis ou concernant certains équipements en particulier, pendant une période déterminée. Ces permis sont utilisés afin de contrôler et coordonner le travail, et de veiller à ce que les dangers en matière de sécurité et d'ordre physique, chimique, biologique, ergonomique et psychologique ont été examinés et pris en considération.

Des inspections en milieu de travail sont réalisées périodiquement et coordonnées conjointement par les membres du comité SSE et les membres de la direction. Les conclusions de ces inspections sont discutées avec le responsable du secteur, puis ce dernier est chargé de veiller à l'application des correctifs nécessaires, de façon à résoudre efficacement toute situation problématique. Le comité SSE de l'installation devra aussi consulter les employés concernés afin de déterminer si la situation est résolue et si des mesures efficaces ont été adoptées.

Des inspections informelles doivent être effectuées quotidiennement par chaque employé avant, pendant ou à la fin de son quart de travail, et au retour des pauses. Nous nous attendons à ce que nos employés signalent toute situation potentiellement dangereuse et, si possible, qu'ils rectifient toute situation dangereuse rencontrée au cours de leur journée de travail.

Formation sur la sécurité et mobilisation des employés

Tous les employés de Greenfield ont la responsabilité d'incarner notre engagement Pour la santé des gens et de la planète. Nous assumons notre responsabilité, tant pour nous-mêmes que pour les autres, afin de faire preuve de leadership et d'améliorer constamment notre performance SSE.

Nous investissons considérablement dans la formation en santé et sécurité afin de nous assurer que nos employés connaissent bien les procédures à suivre pour les secteurs et les tâches relevant de leur responsabilité, ainsi que les protocoles en matière de SSE, et ce, en accordant une attention particulière aux nouveaux et aux jeunes employés. Une formation générale est offerte à tous les employés, et de la formation additionnelle sur les dangers spécifiques au lieu de travail est dispensée au personnel concerné.

Diverses méthodes sont utilisées pour s'adapter à différents styles d'apprentissage, notamment de la formation en salle, sur le terrain et assistée par ordinateur. Par l'entremise de l'Université Greenfield (GGU), notre système de gestion de l'apprentissage à l'échelle de l'entreprise, les employés peuvent consulter les options de formation qui s'offrent à eux, suivre des cours et avoir un aperçu de leur cheminement. Les superviseurs et les directeurs doivent s'assurer que les membres de leurs équipes sont formés et qualifiés avant d'accomplir les tâches qui leur sont confiées, et que de la formation de mise à niveau leur est offerte au besoin.

Le succès de notre programme de santé et sécurité repose sur la mobilisation de nos employés, qui a permis de réduire le nombre de blessures consignées au cours des dernières années. Notre main-d'œuvre contribue à bâtir une culture de sécurité de plusieurs façons :

- Chaque installation dispose de comités officiels composés de travailleurs et de gestionnaires qui se rencontrent sur une base régulière pour discuter de différentes questions en lien avec la santé et la sécurité au travail.
- Les employés participent à des projets liés à la sécurité, notamment en ce qui a trait à l'analyse des risques, l'évaluation des programmes et l'élaboration et la révision de programmes de formation.
- À partir de notre site intranet, les employés peuvent accéder à différentes ressources SSE, notamment nos normes et directives en matière de sécurité, nos rapports SSE, nos thématiques mensuelles et de l'information générale sur des questions de SSE.
- La plupart des réunions, de même que les activités de début de journée, commencent par une capsule SSE. Ces capsules ont lieu à tous les niveaux de l'entreprise, autant lors des séances du conseil d'administration et des visites d'installations avec des partenaires externes qu'au sein des divers services lors des réunions de début de quart. En quelques minutes, on discute d'un sujet en lien avec la sécurité, des dangers à éviter, des mesures préventives à adopter et de la pertinence pour Greenfield.
- Nous soutenons et reconnaissons les employés qui signalent des situations dangereuses ou qui suggèrent des façons d'améliorer la sécurité.

Notre engagement collectif à l'égard de la sécurité signifie que nous ne cessons jamais d'apprendre et d'évoluer. Nous encourageons les employés à développer de nouvelles compétences, à se tenir informés des nouveautés en matière de sécurité et à être toujours à l'affût de moyens pour rendre nos lieux de travail encore plus sûrs.

Gestion des incidents

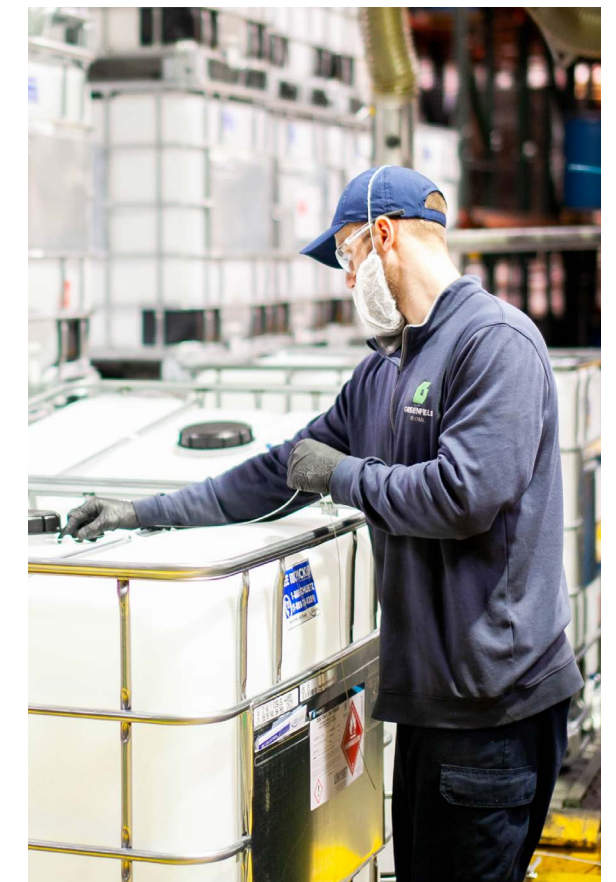
Greenfield respecte une norme relative aux enquêtes et aux rapports d'incidents dont l'objectif est de garantir que chaque incident lié à la sécurité est déclaré et classifié, et qu'il fasse l'objet d'une analyse des causes fondamentales, pour que des mesures correctives soient mises en place par la suite. Tous les incidents, peu importe leur gravité, sont examinés pour en déterminer la cause et en tirer des leçons. Pour les événements graves ou à potentiel élevé, l'équipe responsable de l'enquête doit rédiger un rapport formel et le remettre à la haute direction. Le tout est communiqué sur une base trimestrielle au conseil d'administration.

Nous nous efforçons d'apprendre de ces incidents, afin d'éviter que des événements similaires ne se reproduisent. Par conséquent, nous partageons nos conclusions et nos perspectives avec l'ensemble de notre entreprise et avec nos entrepreneurs, nos visiteurs et la collectivité, s'il y a lieu.

Chacune de nos installations dispose d'un solide plan de gestion des urgences qui fait l'objet d'exercices réguliers. Chaque année, nous fixons un objectif quant au nombre d'exercices d'urgence à exécuter pour renforcer leur importance.

Sécurité des entrepreneurs

Nous accordons une grande importance aux relations que nous entretenons avec nos entrepreneurs. D'ailleurs, ils sont pris en considération dans l'ensemble de nos processus et programmes SSE, et nous collaborons étroitement avec eux pour veiller à ce que nos croyances et nos attentes en lien avec les enjeux de SSE soient intégrées dans leur travail quotidien. Nous nous attendons à ce que nos entrepreneurs travaillent non seulement de façon sécuritaire, mais qu'ils signalent également tout danger observé. Les blessures subies par nos entrepreneurs, alors qu'ils se trouvent à nos installations, sont prises en compte par nos indicateurs de blessures consignées.



Services de santé au travail

Greenfield offre un éventail de services de santé au travail, notamment des évaluations audiométriques, des mesures d'hygiène industrielle et des analyses des exigences physiques. À l'heure actuelle, ces services sont adaptés à certaines installations où des risques et des exigences réglementaires ont été ciblés. Dans le cadre de notre engagement envers des pratiques de gestion exemplaires, nous sommes en train de mettre au point une norme d'entreprise complète en matière de santé au travail. L'adoption de cette norme vise à officialiser les protocoles existants et à établir les attentes pour toutes nos installations.



Sécurité des clients et des produits

Chez Greenfield, nous considérons la sécurité de nos produits et de nos clients comme faisant partie intégrante de notre engagement envers l'excellence. Grâce à des tests rigoureux, un processus d'élaboration méticuleux et l'observation des exigences et règles de l'industrie, nous nous assurons que nos produits respectent les plus hautes normes de sécurité avant qu'ils ne se retrouvent entre les mains de nos clients. De plus, nous fournissons de l'information complète sur nos produits et nous assurons un service à la clientèle accessible pour offrir à nos clients les connaissances et les ressources nécessaires pour utiliser nos produits de façon sécuritaire et responsable.

En analysant constamment les retours d'information et en investissant continuellement dans la recherche et le développement en sécurité, nous aspirons à favoriser une culture de sécurité et de confiance, où le bien-être de nos clients

demeure fondamental à toutes les étapes d'interaction avec nos produits.

En ce qui a trait à la sécurité des produits, notre approche englobe plusieurs mesures clés :

- Nous tenons à jour les fiches signalétiques de tous les produits sous notre responsabilité, y compris ceux que nous fabriquons à l'interne.
- Dans les cas pertinents et applicables, nous fournissons à nos clients de l'information sur les concentrations de certains produits chimiques ou matières d'intérêt dans nos produits (p. ex. : métaux lourds, résidus de pesticides, impuretés élémentaires, etc.), pour nous assurer que nous respectons les normes et règlements appropriés en matière de qualité.
- Nous adhérons à des pratiques de fabrication strictes et nous mettons

en place des systèmes rigoureux pour garantir la qualité de nos produits, atténuant ainsi les risques de contamination et d'adultération.

- Nos protocoles comportent des mesures visant à prévenir toute forme d'adultération délibérée.
- Par l'entremise d'audits réguliers, nous maintenons nos certifications ISO 9001 et EXCiPACT (Brookfield, Connecticut et Portlaoise, en Irlande), assurant des normes de qualité et de sécurité continues.
- Pour tous les produits applicables, nous respectons les exigences réglementaires, y compris celles établies par Santé Canada, la Food and Drug Administration (FDA) aux États-Unis et la Health Products Regulatory Authority (HPRA) en Irlande.

Évaluation de l'efficacité du programme

Nous établissons des objectifs en matière de sécurité et nous examinons de près les comportements et les critères pertinents, notamment les indicateurs retardés et avancés, tels que le taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) et le nombre d'observations.

Nous accordons une grande valeur aux commentaires de nos gens, surtout ceux de nos employés qui travaillent dans des secteurs où la sécurité constitue un risque réel, et nous encourageons les employés et les entrepreneurs à s'exprimer. Nous incitons les employés et les entrepreneurs à nous faire part de toute préoccupation ou suggestion d'amélioration en lien avec la sécurité. Nous notons le nombre d'observations et les conditions jugées dangereuses, parce que nous croyons qu'il est possible d'intervenir avant qu'une situation ne devienne un quasi-incident. Deux fois par année, nous demandons aussi à tous les membres du personnel de répondre à un sondage sur l'engagement des employés, lequel contient des questions portant précisément sur les enjeux de SSE.

Chaque mois, des rapports de rendement en matière de sécurité sont produits et transmis à la haute direction. Ils nous permettent de suivre des indicateurs clés et de soulever des questions pertinentes. Notre nouveau système logiciel de gestion SSE en ligne permet aux membres de la direction de voir les données de sécurité en temps réel.



Performance en 2023

- En 2023, nous avons atteint le taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) le plus bas de l'histoire de Greenfield, c'est-à-dire 1,47 (2022 : 1,54). Ce résultat, qui regroupe les données relatives aux employés et aux entrepreneurs, figure parmi les plus bas de l'industrie¹. Au total, nous avons consigné 12 blessures (2022 : 14) découlant d'incidents liés au travail et n'ayant fait aucun décès ni aucune blessure grave. Neuf de nos 13 installations, représentant 70 % de notre main-d'œuvre, ont atteint un jalon remarquable l'an dernier en cumulant au moins 12 mois sans blessure consignée. Et cinq d'entre elles maintiennent un tel bilan de sécurité depuis plus de deux ans.
- Nous n'avons pas réussi à atteindre tous nos objectifs par rapport aux indicateurs de sécurité (voir tableau à droite).

Par exemple, pour les incidents avec premiers secours, notre objectif était fixé à 30, mais le résultat réel a été de 39. Nous avons donc élaboré des initiatives en vue d'améliorer nos résultats en 2024.

- Au cours de la dernière année, nous avons déployé avec succès la plateforme Cority, un système logiciel de gestion SSE qui mise sur une technologie novatrice et des pratiques exemplaires pour renforcer encore davantage notre culture de sécurité. Cette puissante plateforme nous permet de simplifier nos processus SSE, d'optimiser la collecte de données et de soutenir l'amélioration continue de nos performances en matière de sécurité.
- En 2023, nous avons réussi à renouveler une certification clé en matière de santé et sécurité, c'est-à-dire la norme ISO 45001. Il s'agit d'un processus important que nous entreprenons tous les trois ans, et qui comprend des audits internes et des audits de surveillance externes annuels pour s'assurer que nos pratiques sont alignées avec les principales normes internationales. La certification ISO 45001 s'applique à 40 % de nos installations (toutes nos installations canadiennes de production de vrac et de conditionnement détiennent la certification).
- Nous avons réalisé 50 exercices d'intervention d'urgence au total, contre 44 l'année précédente; la plupart des installations ont effectué au moins trois exercices. Ces simulations constituent un élément essentiel de nos plans de mesures d'urgence, parce qu'elles

donnent à nos employés l'occasion d'exercer leurs rôles et responsabilités dans un cadre contrôlé. Cela nous permet d'assurer leur sécurité et leur capacité à réagir en cas d'urgence réelle. Nos installations demandent aussi régulièrement à leurs services d'urgence locaux de participer à ces exercices.

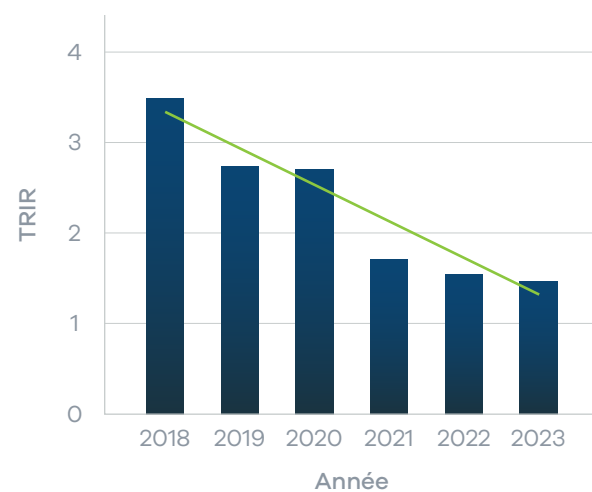
- Greenfield a été lauréate d'un prix parmi les trois employeurs les plus sûrs du Canada pour 2023 dans la catégorie Chimie. Cet honneur prestigieux souligne notre engagement inébranlable et reconnaît Greenfield en tant qu'employeur affichant un bilan exemplaire en matière de santé et sécurité au travail.
- Chaque année, en juin, Greenfield organise une journée SSE à l'échelle de l'entreprise. Lors de cet événement, toutes les installations prennent part à différentes activités de sécurité et de renforcement d'équipe pour réaffirmer notre engagement en matière de SSE. L'an dernier, le personnel a participé notamment à des simulations et des défis de sécurité, ainsi qu'à des séances de formation sur la sécurité.

12 %

de moins en 2023 pour tous les types de blessures

¹ Taux d'incidents OSHA 2022 par industrie (fabrication de produits chimiques et fabrication d'alcool éthylique)

Taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) de Greenfield Global



1,47
le plus bas TRIR de l'histoire de Greenfield

50
exercices d'intervention d'urgence

Obtention d'un prix parmi les employeurs les plus sûrs du Canada

Les membres de l'équipe ont assisté au gala des employeurs les plus sûrs au Canada à Toronto.

70 %
des installations n'ont consigné aucune blessure pendant au moins 12 mois

Autres indicateurs de sécurité	Objectif	Résultats 2023
Premiers secours (mineurs à majeurs)	< 30	39
Quasi-incidents autosignalés	> 70 %	50 %
Observations	> 500	318

Prochaines étapes

- **Atteindre un TRIR de 1,3** ou moins.
- **Maintenir le nombre de blessures** consignées en dessous de 10.
- **Développer de nouveaux indicateurs** clés de rendement en ce qui a trait aux blessures entraînant un arrêt de travail et aux incidents liés à la sécurité des procédés.
- **Effectuer des évaluations** à toutes les installations pour cerner les possibilités d'améliorer la gestion de la sécurité des procédés.
- **Élaborer un plan de communication mondial** en cas de crise, conformément à la norme de gestion des urgences, pour assurer une réponse rapide et efficace à tout événement inattendu.
- **Obtenir une certification en matière de sécurité** alimentaire pour nos distilleries de l'Ontario, au Canada.



POINT SAILLANT

Tiverton, là où notre parcours vers l'excellence en sécurité a commencé

La distillerie exploitée à Tiverton, en Ontario, est la toute première usine de Greenfield à avoir vu le jour. Depuis son inauguration en 1989, elle a connu de nombreux changements, succès et revers. Toutefois, une constante demeure : la sécurité est prise au sérieux depuis toujours.

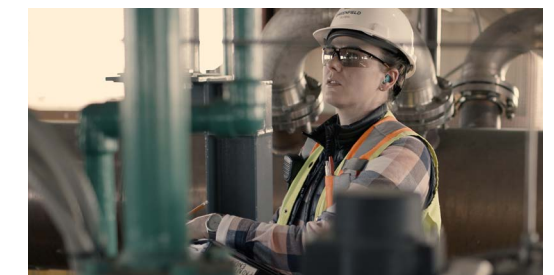
À l'usine de Tiverton, qui produit de l'éthanol-carburant, de l'alcool industriel et de la drêche de distillerie de grande qualité, les pratiques en matière de sécurité ont évolué au fil des ans en même temps que l'entreprise, pour devenir à la fois plus complexes et plus étendues. Nous avons instauré plusieurs programmes de sécurité et apporté des améliorations à l'ensemble de nos activités afin de prévenir les incidents en tout genre et d'assurer la sécurité du personnel. Nous avons notamment modifié et remplacé des équipements, modernisé nos installations et développé des ressources liées à la sécurité.

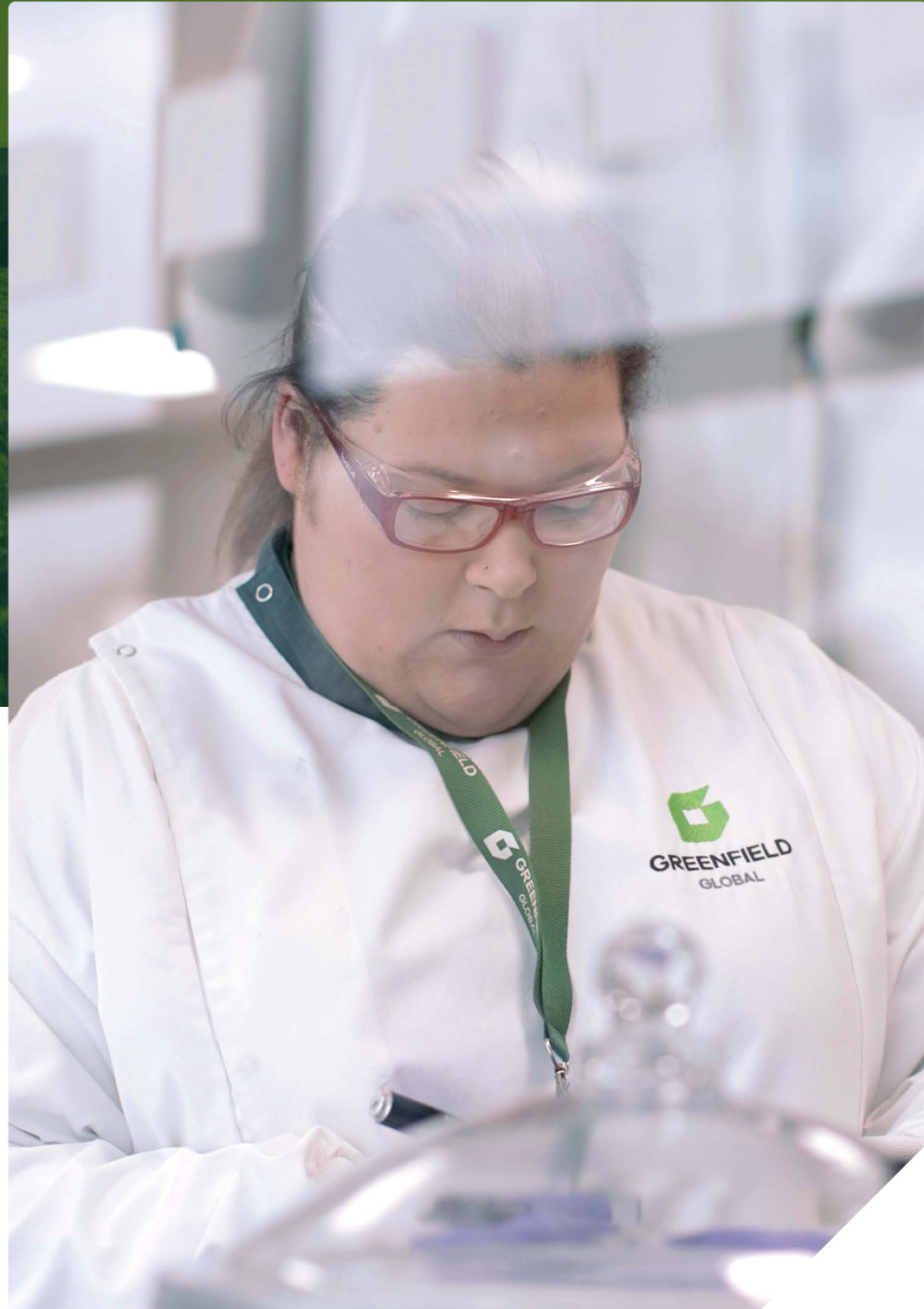
En mettant l'accent sur des examens réguliers des risques et des incidents, sur la gestion de la sécurité des procédés et sur la participation aux vérifications réglementaires et aux audits ISO (9001, 14001, 45001), nos équipes ont soutenu un processus d'apprentissage continu, en plus de

favoriser l'adoption des meilleures pratiques. Ces efforts combinés ont permis d'atteindre l'excellence en matière de sécurité, marquée par aucune blessure consignée au cours des huit dernières années.

Jim Murr, directeur d'usine, au service de Greenfield depuis plus de 32 ans, et Dianne Schenk, directrice SSE, comptant plus de 20 ans d'expérience en SSE, s'entendent pour dire que ces réalisations sont également attribuables aux gens de nos équipes et à leur esprit de collaboration, notamment l'engagement quotidien des employés à adopter une mentalité axée sur la sécurité, ainsi qu'à collaborer avec les entrepreneurs pour assurer la sécurité de tous.

Bien des choses ont changé aux installations de Tiverton depuis les 35 dernières années, mais l'héritage d'excellence en matière de sécurité perdure encore aujourd'hui.





4.2

Nos gens et notre culture

Pourquoi c'est important

Nos gens et notre culture sont au cœur du succès de Greenfield. Pour stimuler l'innovation et soutenir l'excellence au sein de l'entreprise, nous devons continuer à instaurer un milieu de travail inclusif, intéressant et bienveillant, qui attirera et encouragera les meilleurs talents. Une solide culture favorise également la satisfaction des employés, ce qui se traduit par un meilleur service à la clientèle, une productivité accrue, une sécurité renforcée et un impact positif sur nos collectivités et l'environnement.

Approche de gestion

Nous sommes engagés à maintenir un environnement de travail dynamique et inclusif, et à encourager nos employés à perfectionner leurs compétences, acquérir de nouvelles perspectives et préserver leur bien-être. Notre approche est conçue pour favoriser une culture forte et pour accompagner efficacement notre main-d'œuvre grâce à de multiples politiques et programmes.

Nos politiques en milieu de travail définissent les valeurs, les normes et les pratiques propres à Greenfield. Elles établissent aussi des attentes claires en ce qui concerne la conduite des employés, afin d'instaurer une culture organisationnelle à la fois positive et productive. Voici ce que ces politiques comprennent :

- **Code de conduite** – Tous les employés doivent adhérer à notre code de conduite qui préconise l'intégrité, l'équité, le respect et les comportements éthiques.
- **Politique relative à la diversité et à l'égalité** – Nous sommes engagés à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif. Cette politique décrit notre approche relativement au recrutement, aux promotions et au maintien d'une main-d'œuvre à l'image des collectivités que nous desservons.

- **Politique sur l'accessibilité** – Cette politique définit notre engagement à offrir nos services d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance des personnes ayant un handicap.
- **Politique en matière d'accommodement** – Nous offrons des accommodements raisonnables aux employés en situation de handicap en leur garantissant l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi et aux ressources.
- **Politiques en matière de relations avec les employés** – Plusieurs politiques régissent nos relations avec les employés et visent à créer un milieu de travail caractérisé par une communication claire, la résolution des conflits et le soutien aux employés.
- **Politique en matière de santé et de sécurité** – Cette politique définit l'engagement de Greenfield à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, et l'approche utilisée.

Formation et perfectionnement

Nous investissons dans le perfectionnement de nos employés afin qu'ils puissent atteindre tout leur potentiel et avoir un impact au sein de Greenfield. Nous offrons une variété de programmes de formation qui englobent tant les compétences techniques que générales. Afin de tenir compte des diverses préférences d'apprentissage de nos employés, nous proposons des programmes offerts en différents formats, notamment des formations en ligne via GGU, notre système de gestion de l'apprentissage.

Par l'entremise de plans individuels, nous offrons des programmes ciblés qui favorisent le perfectionnement professionnel et préparent les employés pour des responsabilités et possibilités futures. De plus, dans le cadre de notre programme de remboursement des droits de scolarité, nous finançons les formations, les activités d'éducation continue et les cours de perfectionnement professionnel admissibles que nos employés suivent en dehors de l'entreprise.



Shawn Dickson

Ingénieur d'exploitation
Chatham, Ontario

« Lorsque je suis arrivé à Greenfield en tant qu'étudiant, j'ai vite compris que Greenfield avait une forte culture d'entreprise qui encourage la collaboration, la créativité et la croissance personnelle. Comme j'avais un passé militaire, ça m'a interpellé cette importance accordée au travail d'équipe, à la communication ouverte et à l'apprentissage continu. »



Rémunération et avantages sociaux

Greenfield offre à tous ses employés à temps plein des salaires compétitifs, des augmentations salariales annuelles et un ensemble complet d'avantages et d'incitatifs qui inclut un régime collectif d'avantages sociaux, des régimes de retraite, des programmes de REER/401K, des congés payés et le programme de récompenses Greenfield. Par ailleurs, notre programme ÉTOILE souligne les contributions remarquables des employés, ce qui favorise une culture de reconnaissance et de motivation.

« Notre programme ÉTOILE souligne les contributions remarquables des employés. »



Bien-être des employés

Nous soutenons le bien-être global de nos employés en leur donnant la possibilité de prendre soin de leur bien-être et d'améliorer leur condition. Par exemple :

- **Dispositions de travail flexibles** – En fonction du poste occupé et du lieu de travail concerné, les employés peuvent tirer parti de dispositions flexibles conçues pour favoriser la conciliation travail-vie personnelle.
- **Programme d'aide aux employés (PAE)** – Par l'entremise de notre PAE, nous nous assurons que nos employés ont accès à des ressources en matière de santé et de bien-être.
- **Campagnes de mise en forme** – Greenfield organise des défis de mise en forme au cours desquels les employés sont invités à comptabiliser en groupe leur nombre de pas ou leurs activités physiques pour atteindre leurs objectifs de santé.
- **Remboursement des frais liés à l'activité physique** – Nous démontrons notre appui aux employés qui adoptent de saines habitudes de vie grâce à l'exercice physique et au bien-être, en remboursant leurs dépenses liées à l'amélioration ou au maintien de leur condition physique.

Relations avec les employés

Nous cherchons constamment à créer une expérience globale positive pour nos employés et nous nous assurons d'offrir à notre personnel une variété de canaux de communication pour interagir avec la direction. Notre PDG et nos dirigeants organisent régulièrement des assemblées d'information, en ligne et en personne, pour communiquer avec les employés et les différentes unités d'affaires. En plus, les employés peuvent exprimer en toute confiance leurs préoccupations ou leur mécontentement grâce à notre processus de règlement des plaintes.

Par l'entremise de notre réseau de ressources pour les employés, du comité PEAC (President's Employee Advisory Committee) et des comités locaux sur les relations de travail, nous encourageons un esprit de communauté au sein de l'entreprise. Le PEAC regroupe des gens

de l'équipe Personnes et culture, ainsi que des représentants des employés pour chacune de nos installations Greenfield Global. Les membres du comité se réunissent plusieurs fois par année afin de collaborer, d'échanger des idées, de poser des questions et de formuler des commentaires constructifs sur des sujets en lien avec l'expérience des employés.





Diversité et égalité des chances

Greenfield croit en l'importance de créer un environnement de travail inclusif et équitable, soutenu par une main-d'œuvre et une direction qui sont à l'image des clients et des collectivités qu'elle dessert. Nous veillons à ce que l'ensemble des politiques, des programmes et des pratiques de Greenfield soit exempt d'obstacles, intentionnels ou non, fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, la citoyenneté, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation familiale ou le handicap des employés ou des candidats, conformément aux lois et aux normes sur les droits de la personne. Nous nous opposons fermement à toute forme de harcèlement, de racisme, de discrimination et de haine.

Plus précisément, notre approche en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances repose sur les fondements suivants :

- souscrire au principe d'égalité d'accès à l'emploi, et adopter des pratiques de recrutement et de promotion fondées sur le mérite et le potentiel;
- rémunérer équitablement le personnel en fonction de la valeur du travail accompli, en plus de cibler et traiter les facteurs susceptibles de contribuer à des écarts salariaux;
- établir des objectifs relativement à la représentation équitable, y compris l'équilibre entre les femmes et les hommes aux postes de direction, et développer des programmes visant à soutenir ces objectifs;
- collaborer avec les employés et les organismes communautaires représentant différents groupes

afin d'élaborer des stratégies pour le recrutement, la formation et l'avancement de groupes ciblés, y compris les femmes, les minorités raciales, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap;

- cultiver un sentiment d'appartenance envers Greenfield, à titre d'entreprise qui valorise la diversité et qui respecte la dignité de chaque individu.

Greenfield s'engage à favoriser l'accessibilité et à créer un lieu de travail accessible à tous. En ce qui concerne nos services aux employés, nous offrons des mesures d'adaptation et des accommodements de travail flexibles sur demande, notamment lors du processus de recrutement, pour garantir un accès égal aux candidats ayant un handicap. Pour nos clients avec un handicap, nous offrons un service téléphonique entièrement accessible, des appareils fonctionnels et des installations accessibles. Nous mettons en place des formations relatives à l'accessibilité pour nos employés, nos bénévoles et d'autres intervenants qui traitent avec le public, ou tout autre tiers agissant en leur nom, notamment tous ceux qui participent à l'élaboration et l'approbation des politiques, pratiques et procédures en lien avec le service à la clientèle.

Évaluation de notre performance

Nous surveillons et évaluons continuellement nos politiques, programmes et activités de ressources humaines pour nous assurer qu'ils répondent aux besoins de notre main-d'œuvre. Nous réalisons aussi des sondages régulièrement, y compris un sondage sur l'engagement des employés, pour mesurer la satisfaction et le niveau d'engagement des employés. Des outils et des ressources sont en place pour nous permettre de réagir aux commentaires et d'améliorer les conditions de travail. Par ailleurs, nous souhaitons comptabiliser le nombre d'heures de formation effectuées en moyenne par les employés afin de mieux mesurer nos investissements en matière de perfectionnement.

Responsabilité

L'obligation de rendre des comptes incombe au vice-président, Personnes et culture, avec l'appui des directeurs, Personnes et culture, au sein des unités d'affaires, et par notre équipe de gestionnaires, Personnes et culture. Nous adoptons une approche axée sur la collaboration, mais nous sommes aussi en position de nous adapter et de nous concentrer sur les besoins uniques de nos unités d'affaires et de nos installations, parce que nous plaçons les gens au premier plan.

« Greenfield croit en l'importance de créer un environnement de travail inclusif et équitable. »

Performance en 2023

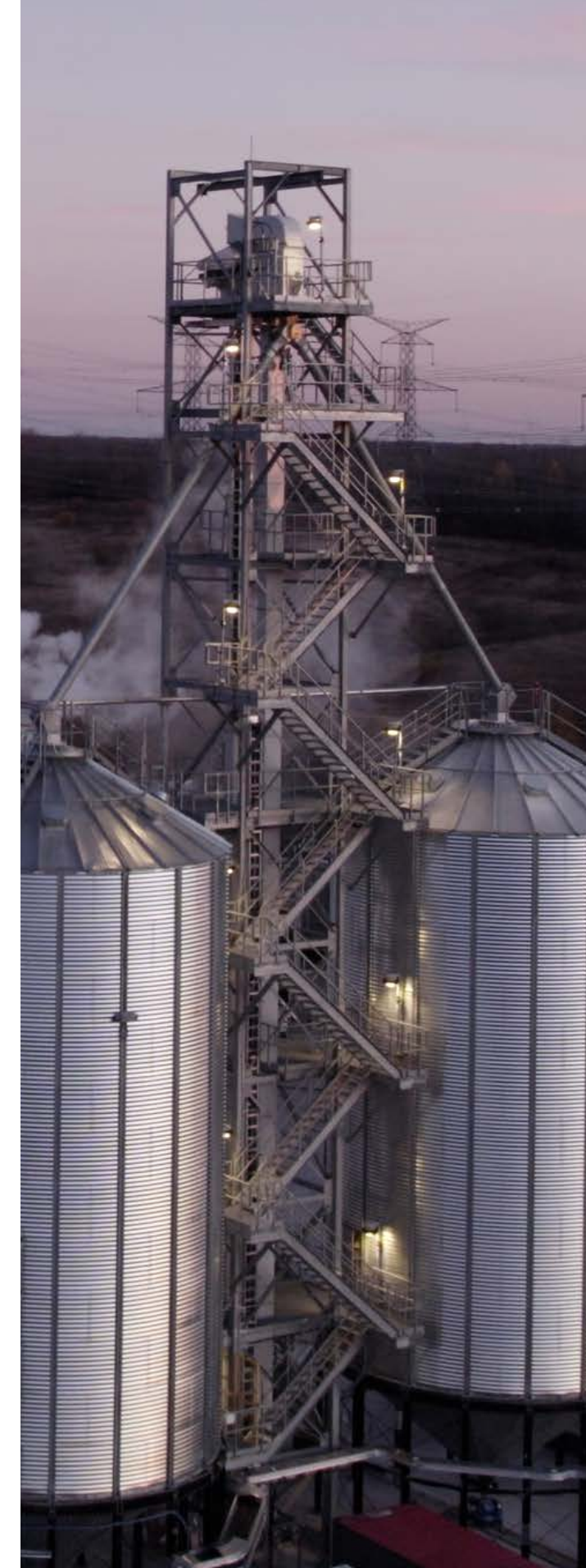
- L'an dernier, nous avons poursuivi nos efforts visant à faire progresser la diversité de genres et notre culture d'inclusion. En 2023, les femmes représentaient 33 % de notre main-d'œuvre mondiale, en hausse par rapport à 32 % l'année précédente.
- Au cours des 18 derniers mois, nous avons mené à deux reprises un sondage en ligne confidentiel sur le niveau d'engagement des employés, et nous avons obtenu d'excellents taux de participation, soit environ 88 %. Le score s'est amélioré, passant de 38 en 2023 à 45 au début de 2024. Les employés nous ont attribué une note élevée quant à l'établissement d'objectifs, à la compatibilité organisationnelle et au travail gratifiant, tandis que la charge de travail et la liberté d'opinion figuraient parmi les points à améliorer. Les unités d'affaires ont reçu de la rétroaction et ont élaboré des plans d'action pour réagir aux résultats, lorsque nécessaire.
- La rétention est un autre moyen d'évaluer l'engagement des employés. En 2023, notre taux de roulement global était de 18 %, et le taux de rétention s'établissait à 81,1 %. Le taux de rétention continue au début de 2024 montre une amélioration par rapport au taux de 86 % en 2023.
- En 2023, nous avons investi plus de 400 000 \$ dans la formation et le perfectionnement de nos effectifs à l'échelle mondiale. Nous avons mis à niveau notre système de gestion de l'apprentissage (GGU) pour faciliter la coordination des formations d'équipes,

et nous avons collaboré avec Go1, l'expert mondial en la matière, pour consolider et améliorer notre éventail de cours offerts.

- Nous avons déployé la plateforme Viva Connections pour améliorer l'expérience des employés. Accessible à partir de notre intranet, ce nouvel outil regroupe des nouvelles, des échanges et d'autres ressources pertinentes afin d'aider tous les membres de l'entreprise à demeurer engagés et informés.
- En plus de nos initiatives de reconnaissance déjà en place, nous avons déployé en 2023 le programme ÉTOILE qui s'adresse à l'ensemble de notre main-d'œuvre. Ce programme permet aux employés de manifester leur appréciation pour un travail remarquable en accordant des points ÉTOILE à leurs pairs. Ainsi, les employés peuvent soumettre une rétroaction positive publiquement en attribuant des points ÉTOILE aux personnes ayant surpassé les attentes, favorisant une culture axée sur l'être humain.

**Plus de
400 000 \$**
consacrés à la formation des employés

Profil de la main-d'œuvre		
Nombre total d'employés dans le monde		730
Par genre	Homme	67 %
	Femme	33 %
Par pays	É.-U.	218
	Canada	468
	Irlande	44
Par unité d'affaires	Distilleries et activités industrielles	274
	Ingrédients et produits chimiques de spécialité	184
	Énergie renouvelable	156
	Services partagés	109
Par génération	Milléniaux	46,09 %
	Génération X	37,45 %
	Baby-boomers	9,05 %
	Génération Z	7,41 %
Par statut d'emploi	Temps plein	697
	Temps partiel	9
	Contractuel	20



Prochaines étapes

- **Continuer à créer** une culture axée sur la haute performance grâce à des objectifs clairs, à la responsabilisation et à la reconnaissance.
- **Investir dans des programmes** de perfectionnement en leadership pour renforcer notre bassin de futurs dirigeants.
- **Accroître le nombre d'heures de formation** par employé et proposer de nouvelles options d'apprentissage.
- **Revoir la structure de rémunération** pour améliorer l'équité et la transparence.



POINT SAILLANT

Inciter les femmes et les filles à poursuivre leurs ambitions en sciences

La science est au cœur de nos activités, et nous sommes fiers de pouvoir compter sur les compétences scientifiques de femmes dont les contributions sont essentielles au succès de l'entreprise.

Un bel exemple est celui d'Hanan El-Sayed, Ph. D., ing., qui occupe le poste d'ingénieure principale des procédés chez Greenfield et qui est une référence dans son domaine.

Elle travaille à l'élaboration de solutions technologiques novatrices et durables pour contrer les changements climatiques, destinées à la création de carburants renouvelables qui favoriseront la santé de la planète à long terme. Au service de Greenfield depuis cinq ans, elle souhaite transmettre aux autres ce qu'elle a appris dans les domaines des sciences et des affaires.

En plus de ses fonctions de gestionnaire chez Greenfield, elle s'investit aussi bénévolement auprès de l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario pour accompagner les diplômés en génie tout au long de leur parcours, en particulier les femmes et les nouveaux arrivants.

Son conseil pour les filles qui envisagent une carrière scientifique?

« Suivez votre passion et vos rêves, n'ayez pas peur. Si vous avez du talent, les possibilités d'avenir se manifesteront et vous connaîtrez du succès. Inscrivez-vous à des programmes d'études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et exposez-vous au milieu le plus rapidement possible. Il y a tant de modèles de femmes formidables dans le domaine. Inspirez-vous d'elles et suivez leurs traces. »





4.3

Droits de la personne

Pourquoi c'est important

Partout dans le monde, les entreprises doivent respecter les libertés et les droits fondamentaux dans le cadre de leurs activités et relations, mais pour Greenfield, prioriser les droits de la personne va au-delà du simple respect des règles. Il s'agit d'une nécessité stratégique qui renforce nos convictions éthiques, notre stabilité opérationnelle et notre création de valeur globale. Notre engagement à respecter les droits de la personne est essentiel afin de favoriser un avenir durable pour toutes nos parties prenantes.

Approche de gestion

Nous avons à cœur d'adopter des pratiques commerciales qui favorisent le bien-être, la dignité et les droits fondamentaux de nos employés, de nos clients et des collectivités au sein desquelles nous menons nos activités.

Nous défendons les droits de chaque personne et nous nous assurons que nos activités commerciales, ainsi que nos conditions de travail, respectent les normes, lois et réglementations internationales qui s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les employés temporaires, à temps partiel, migrants, étudiants, contractuels, directs et provenant d'agence.

Notre engagement en faveur des droits de la personne se reflète dans l'ensemble de notre entreprise, grâce à l'adoption de pratiques élaborées selon les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Nous adhérons à différentes politiques et normes d'entreprise qui couvrent plusieurs aspects en lien avec les droits de la personne, notamment notre *code d'éthique*, notre *politique sur la diversité et l'inclusion* et nos *principes et normes de la politique en matière de pratiques commerciales responsables*. À l'heure actuelle, Greenfield ne dispose d'aucune politique indépendante universelle sur les droits de la personne, mais nous comptons remédier à la situation en 2024.

Sensibilisation aux droits de la personne

Nous intégrons de la formation et de l'information sur les droits de la personne dans plusieurs de nos cours et programmes, y compris dans la formation sur le code d'éthique. Par exemple :

- Tous nos nouveaux employés reçoivent une formation sur notre code d'éthique qui couvre l'éthique des affaires et d'autres thématiques liées aux droits de la personne.
- Tous les employés suivent une formation sur le harcèlement et la discrimination.

Nous collaborons activement avec les parties prenantes, y compris nos clients, nos fournisseurs et nos collectivités, afin de comprendre leurs attentes et de connaître leurs préoccupations relativement aux droits de la personne, entre autres. Comme mentionné dans la section [Approvisionnement](#)



[responsable](#) du présent rapport, nous portons une attention particulière aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement et nous appliquons une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violation de ces droits, notamment en ce qui a trait à l'usage de la force, aux pratiques coercitives ou au travail des enfants.

Notre processus de dénonciation est un élément essentiel de nos Principes et normes sur la politique en matière de pratiques commerciales responsables, où l'on décrit en détail la manière de signaler tout problème. En 2024, nous prévoyons officialiser une politique autonome de dénonciation.

Responsabilité

Le vice-président, Personnes et culture, est responsable d'aborder et de gérer toutes les questions relatives aux droits de la personne. Nous avons mis en place des procédures de vérification diligente à l'égard des droits de la personne pour évaluer notre performance et en rendre compte.



Notre engagement en faveur des droits de la personne se reflète dans l'ensemble de notre entreprise, grâce à l'adoption de pratiques élaborées selon les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*.

Performance en 2023

- En fonction de notre vérification diligente, nous confirmons qu'il n'y a eu aucun recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos installations ou au sein des activités menées par Greenfield à l'échelle mondiale en 2023. De plus, aucune revendication n'a été soulevée par nos employés en ce qui concerne les droits de la personne, et aucune préoccupation en ce sens n'a été portée à notre attention par des parties prenantes externes.
- Vers la fin de 2023, nous avons commencé à analyser nos chaînes d'approvisionnement et à effectuer des évaluations des risques liés à nos fournisseurs concernant le travail forcé ou le travail des enfants. Cette évaluation cible des critères clés, tels que la région ou le pays d'origine, l'industrie, le volume acheté et l'utilisation faite des matières

premières dans les produits finis que nous fabriquons. Les conclusions de cette étude se retrouvent dans un rapport publié par Greenfield au début de 2024 ([Report on Forced and Child Labour in Canadian Supply Chains](#)). Parmi les fournisseurs qui ont répondu au sondage, aucun n'a signalé avoir connaissance de la présence de travail forcé ou de travail des enfants dans son entreprise ou sa chaîne d'approvisionnement.

Zéro

plainte liée aux droits de la personne déposée par des employés ou des parties prenantes externes



Prochaines étapes

- **Déterminer s'il est nécessaire** de réaliser une évaluation formelle des risques relativement aux droits de la personne.
- **Revoir les sections sur les droits de la personne** dans tous nos documents et déterminer si une politique indépendante en la matière serait souhaitable.
- **Officialiser** une politique de dénonciation.
- **Développer un programme de formation** sur les droits de la personne et l'offrir aux employés en 2024.
- **Au début de 2024, tous les employés canadiens, ainsi que certains employés aux États-Unis** participant aux acquisitions, devront suivre une formation afin de reconnaître et de comprendre les cas de travail forcé ou de travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement.





4.4

Relations avec la communauté et impact

Pourquoi c'est important

Des collectivités fortes et résilientes sont cruciales pour la durabilité de notre entreprise et nos employés qui y vivent. S'investir au sein des communautés est une excellente manière de soutenir notre voisinage, mais il s'agit aussi d'un engagement qui a une résonance personnelle chez nos employés, renforçant leur confiance dans notre marque et nos activités.

Approche de gestion

Nous sommes déterminés à renforcer les collectivités au sein desquelles nous évoluons et travaillons. Notre engagement inspire également nos employés, qui se réjouissent de pouvoir soutenir des causes locales et générer une valeur significative pour les autres.

Nos activités philanthropiques comprennent les dons de bienfaisance, les dons en nature, la participation à des événements locaux et les actions bénévoles de nos employés, y compris leur engagement dans des associations et des organisations sans but lucratif locales. Chaque année, nous soutenons une multitude de causes, notamment le sport chez les enfants, l'éducation, les soins de santé, les services sociaux, les banques alimentaires et la protection de l'environnement. Nous travaillons en partenariat avec différents groupes et

intervenants communautaires afin de maximiser l'impact de nos investissements et de nous assurer que nos gestes philanthropiques répondent réellement aux besoins locaux.

Toutes nos installations, y compris nos centres administratifs, gèrent leur propre budget dédié aux dons caritatifs, en choisissant les causes et les activités locales qu'ils souhaitent appuyer. À certains endroits, ce type de décision est même confié à un comité. Toutefois, nous songeons actuellement à centraliser notre programme philanthropique. En effet, nous voulons élaborer une stratégie mieux ciblée et mieux coordonnée pour faire face aux défis sociétaux, tout en tenant compte de l'avis des intervenants locaux.

Depuis quelques années, le Fonds communautaire Greenfield, créé en

2020, vient en aide à des communautés confrontées à des difficultés liées à la COVID-19. Le Fonds a remis un montant total de 400 000 \$ à diverses organisations. Au départ, ce fonds avait été créé dans une perspective temporaire et ponctuelle. Cependant, à la suite des commentaires positifs reçus de la part des communautés, nous évaluons les différentes possibilités de restructuration du fonds afin qu'il réponde à d'autres besoins.

Plus de 400 000 \$

en dons à diverses organisations
en 2022 et 2023



Dons pour le sport chez les jeunes



Plantation d'arbres dans nos collectivités



Dons à des banques alimentaires locales





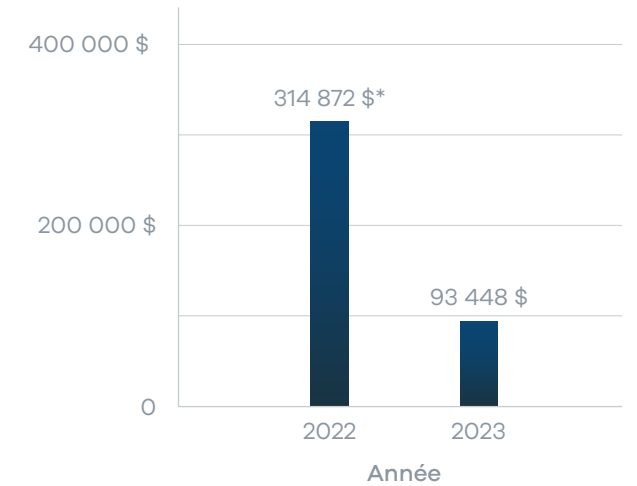
Performance en 2023

- En 2023, nous avons remis plus de 93 000 \$ pour soutenir les activités de 51 organismes sans but lucratif, notamment Centraide, Habitat pour l'humanité, Grands Frères Grandes Sœurs, Relais pour la vie et Club Rotary.
- Nos employés ont donné de leur temps pour apporter un impact positif dans la vie de gens des communautés où ils vivent et travaillent. Ils se sont mobilisés pour participer à différentes activités, allant de corvées de nettoyage à des collectes de denrées alimentaires.
- En 2023, pour une septième année, notre usine de Chatham (Ontario) a remis une bourse Angelo Ligori à une personne de Chatham-Kent étudiant en génie. Cette bourse doit son nom à un ingénieur et employé de longue date de Greenfield.

100 %

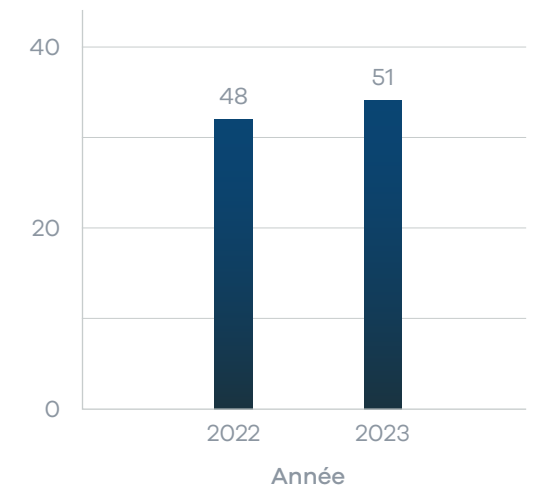
Pourcentage de nos installations actives au niveau communautaire

Dons de bienfaisance par année



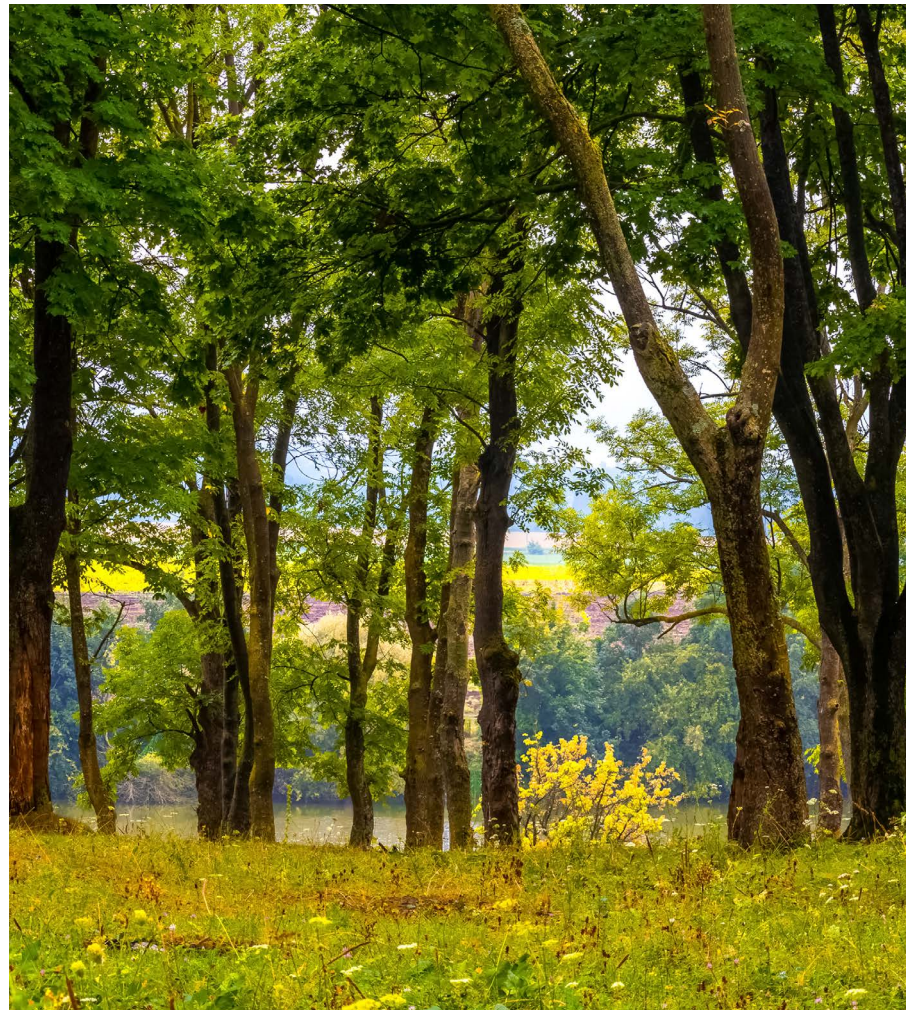
*En 2022, un don unique de 200 000 \$ a été fait pour soutenir le développement et le lancement du Greenfield Global Trail, un sentier polyvalent (marche, vélo...) de 21,5 km à Chatham, en Ontario.

Nombre d'organismes ayant reçu un don



Prochaines étapes

- **Examiner les options** pour centraliser le programme philanthropique de Greenfield et ainsi maximiser les bénéfices pour nos communautés.
- **Explorer différentes avenues** afin de restructurer le Fonds communautaire Greenfield.



POINT SAILLANT

Des gestes concrets en 2023

« Notre engagement inspire également nos employés, qui souhaitent s'investir dans des causes locales et créer une valeur significative pour les autres. »



Marche 5K Blue & Green

En Nouvelle-Angleterre, des employés participent à la marche Blue & Green de 5 km, la plus importante activité de financement de la région en lien avec le don et la transplantation d'organes.



Jour de la Terre

Dans le cadre du Jour de la Terre, les employés de l'installation de Johnstown, en Ontario, participent à une corvée de nettoyage des routes et fossés de la région afin de rendre leur environnement plus propre et sécuritaire pour tous.



Bourse d'études en génie

Une étudiante en génie a reçu la bourse Angelo Ligorì 2023. Cette bourse doit son nom à un ingénieur et employé de longue date de Greenfield : Angelo Ligorì. La bourse est remise à un futur bachelier en génie de Chatham-Kent, en Ontario.



Nettoyage du printemps

À Winnebago, au Minnesota, les employés prennent part à une corvée de nettoyage du printemps en ramassant les déchets dans leur quartier.



Collecte de denrées

Chaque année, en novembre, l'installation de Tiverton organise une collecte de denrées pour une banque alimentaire. Les employés se livrent à une compétition amicale pour déterminer le service qui aura été le plus généreux.



5.0

GOUVERNANCE

«Être un leader de confiance dans le secteur est ancré dans une bonne gouvernance d'entreprise.»

Q et R

avec Ron Kean

Vice-président et avocat-conseil



Pour une entreprise sous contrôle familial comme Greenfield, quelle importance revêt la gouvernance dans la réussite?

Nous pensons que toutes les entreprises responsables, sous contrôle familial ou non, doivent mettre en place des mécanismes de gouvernance solides. Et Greenfield ne fait pas exception à la règle. La gouvernance d'entreprise est essentielle pour mener et superviser de façon fluide nos différents secteurs d'activité à l'échelle internationale, et elle est importante pour gagner – et garder – la confiance des parties prenantes, des clients et des fournisseurs de Greenfield, ainsi que pour préserver notre réputation et nos intérêts sur des marchés économiques mondiaux excessivement concurrentiels.

Nous sommes fiers que Greenfield continue d'être classée parmi les sociétés les mieux gérées au Canada, une distinction que nous avons obtenue chaque année depuis 2015. Nous travaillons très fort pour développer et mettre en œuvre des contrôles et des pratiques de gestion afin de garantir que nos activités respectent ou dépassent les exigences réglementaires et qu'elles sont conformes à nos politiques et procédures.

Nous sommes fiers que Greenfield continue d'être classée parmi les sociétés les mieux gérées au Canada, une distinction que nous avons obtenue chaque année depuis 2015.

Quelles sont les prochaines étapes du parcours de gouvernance de Greenfield?

La bonne gouvernance d'entreprise est en effet un parcours, un parcours qui nécessite des contrôles solides en matière d'éthique et de gestion des risques dans les pratiques commerciales quotidiennes, afin de permettre l'identification proactive des possibilités d'amélioration. Actuellement, nous nous concentrons sur le renforcement de nos normes, politiques et pratiques d'approvisionnement en vue d'améliorer la résilience et d'atteindre les objectifs ESG au sein de notre chaîne d'approvisionnement dans le monde entier, surtout dans le contexte des menaces climatiques croissantes, des exigences de transparence et d'autres impératifs réglementaires.

Conformément à la mission de Greenfield, nous voulons nous assurer que les produits et services que nous achetons sont aussi durables que possible, tout en limitant les impacts négatifs sur l'environnement, les personnes ou la gouvernance. Nous sommes toujours à la recherche de moyens d'améliorer et d'intégrer la durabilité dans notre chaîne d'approvisionnement.



5.1

Gouvernance et éthique

Pourquoi c'est important

En tant que multinationale spécialisée dans l'éthanol, les solvants, les produits pour bioprocédés et les biocarburants, Greenfield Global évolue dans des secteurs très réglementés où une gouvernance saine et des pratiques éthiques sont essentielles pour maintenir la confiance, répondre aux exigences légales ou réglementaires et incorporer les meilleures pratiques émergentes. Une gouvernance solide et une conduite éthique ne protègent pas seulement la réputation de notre entreprise, mais favorisent également une culture de la responsabilité parmi nos quelque 730 employés travaillant dans les centres administratifs, les distilleries et les usines de conditionnement.

Approche de gestion

Notre conseil d'administration

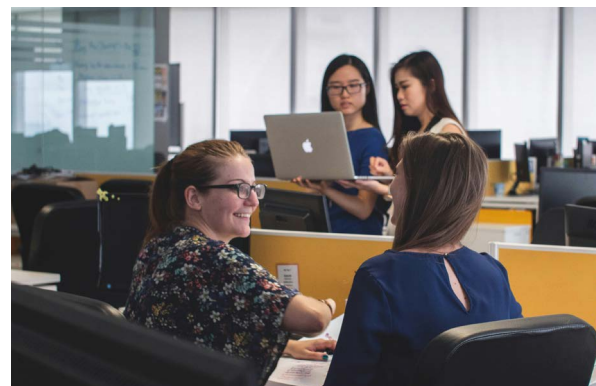
Le conseil d'administration est la plus haute instance de gouvernance chargée de superviser la gestion globale et l'orientation stratégique de Greenfield. Le conseil d'administration est composé des personnes suivantes :

- **Président** – Un administrateur indépendant dirige le conseil d'administration et veille à l'efficacité des pratiques de gouvernance.
- **Directeur général** – Un membre du conseil d'administration est responsable de l'ensemble des activités et de la gestion de l'entreprise.
- **Administrateurs indépendants** – Les administrateurs indépendants, qui ne font pas partie de la haute direction, assurent une supervision impartiale et apportent des perspectives diverses.
- **Administrateurs non dirigeants** – Ces membres ne participent pas à la

gestion quotidienne, mais possèdent une expertise spécifique ou une connaissance du secteur.

Le conseil d'administration a créé deux comités axés sur des domaines de gouvernance précis :

- **Comité de vérification** – Ce comité supervise les rapports financiers, les contrôles internes et le processus de vérification externe. Il est composé d'administrateurs indépendants possédant une expertise financière.
- **Comité de rémunération** – Composé d'administrateurs indépendants, ce comité supervise la rémunération de la haute direction et veille à ce qu'elle soit en cohérence avec le rendement et les objectifs stratégiques de l'entreprise.



Haute direction

La haute direction est responsable des activités quotidiennes de Greenfield et rend compte au conseil d'administration. Voici les postes clés :

- **Président-directeur général** – Diriger l'entreprise et mettre en œuvre les stratégies approuvées par le conseil d'administration.
- **Directeur financier** – Gérer les finances de l'entreprise, y compris la planification financière, la gestion des risques et les rapports financiers.
- **Vice-président exécutif, Distilleries et activités industrielles** – Superviser les principales activités de l'entreprise, notamment la production, la chaîne d'approvisionnement et la logistique.
- **Vice-président, Personnes et culture** – Veiller au respect des exigences juridiques et réglementaires concernant nos employés et superviser les programmes d'éthique et de conformité.

Cette structure de gouvernance et sa composition garantissent que Greenfield Global opère dans la transparence, la responsabilité et l'intégrité, ce qui favorise la confiance avec les parties prenantes et soutient la croissance durable de l'entreprise.





Politiques, principes et pratiques de gouvernance

Notre cadre de gouvernance comprend des politiques, des principes et des pratiques clés fondés sur notre engagement à respecter les normes éthiques les plus élevées.

Transparence et partage d'informations : Nous communiquons régulièrement et clairement avec les parties prenantes concernées à propos des activités, des résultats financiers et des objectifs stratégiques de l'entreprise. Entre autres, nous publions des rapports annuels, nous dévoilons des éléments d'informations ESG et nous maintenons des canaux ouverts pour les demandes de renseignements des parties prenantes.

Indépendance du conseil d'administration : Une grande partie du conseil d'administration est indépendante de la direction afin d'assurer une supervision et une prise de décision impartiales, ce qui permet d'atténuer les conflits d'intérêts et de favoriser une gouvernance objective.

Conduite éthique et conformité : Nous disposons d'un code d'éthique détaillé que nous appliquons. Il décrit les comportements attendus et les normes de conformité pour tous les employés, y compris les politiques de lutte contre la corruption et de protection des dénonciateurs. Lors de leur embauche, les employés prennent connaissance du code, et doivent attester qu'ils le comprennent et qu'ils s'y conformeront.

Gestion des risques : Nous mettons en œuvre de solides cadres de gestion des risques afin d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques dans tous les secteurs de l'entreprise, y compris les risques liés à l'exploitation, aux finances, à l'environnement et à la réputation.

Communication avec les parties prenantes : Nous maintenons un dialogue actif avec nos parties prenantes, notamment les employés, les clients, les fournisseurs et les collectivités, afin de comprendre leurs préoccupations et leurs attentes. Nous y parvenons entre autres grâce à des mécanismes de rétroaction régulière et des initiatives de collaboration visant à aborder la question des intérêts des parties prenantes.

Durabilité et responsabilité : Nous intégrons les éléments ESG dans la planification stratégique et les activités de l'entreprise. Par exemple, nous fixons et atteignons des objectifs de développement durable, tels que la réduction des émissions de carbone et la promotion d'un approvisionnement responsable.

Responsabilisation et suivi du rendement : Des mécanismes clairs de responsabilisation sont en place pour la haute direction et le conseil d'administration, y compris des évaluations du rendement, l'établissement d'objectifs mesurables, et la cohérence entre la rémunération des dirigeants et la réalisation de ces objectifs. Nous examinons et comparons régulièrement les pratiques de gouvernance d'entreprise de Greenfield avec celles de nos pairs de l'industrie et avec les meilleures pratiques.

Conformité juridique et réglementaire : Nous respectons rigoureusement toutes les lois et réglementations applicables dans les régions où l'entreprise mène ses activités. Notre équipe suit l'évolution de la réglementation et veille à ce que les politiques internes soient mises à jour en conséquence.

Principales politiques de gouvernance

Code d'éthique	Détailler les normes éthiques et les attentes envers tous les employés.
Politique sur les conflits d'intérêts	Veiller à ce que les dirigeants et les employés évitent les situations où les intérêts personnels sont en conflit avec les intérêts de l'entreprise.
Politique sur la diversité et l'inclusion	Promouvoir un lieu de travail diversifié et inclusif, qui reflète l'engagement de l'entreprise pour l'égalité et le respect de tous les salariés.
Principes et normes de la politique en matière de pratiques commerciales responsables	Promouvoir nos normes et nos attentes en matière de conduite des fournisseurs et de relations commerciales avec Greenfield.

Gouvernance de la durabilité

Le conseil d'administration et la haute direction s'engagent pleinement en faveur du développement durable et continuent d'intégrer les engagements et les stratégies de Greenfield en matière de durabilité dans le cadre de gouvernance de l'entreprise. Nous voulons nous assurer que nos initiatives ESG sont gérées efficacement, qu'elles sont alignées sur nos objectifs stratégiques et qu'elles contribuent à la création de valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes.

Nous avons créé un comité de direction pour superviser les initiatives en matière de durabilité, intégrer les questions ESG dans les décisions stratégiques et garantir la cohérence avec les objectifs généraux de l'entreprise. Nous avons également nommé au conseil d'administration un membre possédant une expertise dans les questions de durabilité et d'ESG afin d'assurer une supervision et une orientation éclairées sur les questions liées au développement durable. M. John Wilkinson est l'ancien ministre de l'Environnement de l'Ontario et est considéré comme un expert en matière d'ESG, avec une grande expérience des conseils d'administration et des entreprises.

Nous continuons à travailler pour intégrer davantage la durabilité dans le cadre de gouvernance et la prise de décision de Greenfield. Voici quelques-unes de nos initiatives actuelles :

- Développement d'indicateurs de rendement pour les membres de la haute direction en lien avec les objectifs de durabilité, tels que la réduction des émissions de carbone, l'amélioration de l'efficacité énergétique et le renforcement de la responsabilité sociale.

- Élaboration d'une politique de durabilité décrivant nos engagements en matière de protection de l'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance éthique. Cette politique sera rendue publique et communiquée à l'ensemble de l'entreprise avant la fin de 2024.
- Intégration de facteurs ESG dans le cadre de gestion des risques de Greenfield afin d'identifier et d'atténuer les risques potentiels liés à la durabilité, comme les impacts du changement climatique, les changements réglementaires et les questions sociales.
- Augmentation de la divulgation ESG, notamment par la publication régulière de rapports sur la durabilité.

Nous continuons à travailler pour intégrer davantage la durabilité dans le cadre de gouvernance et la prise de décision de Greenfield.

Soutien d'une culture éthique

Nous nous efforçons toujours de fixer des normes de conduite élevées et d'y adhérer, et nous ne tolérons aucune forme de comportement ou d'activité contraires à l'éthique. Il faut faire ce qui est bien et prendre de bonnes décisions qui reflètent nos valeurs.

Les employés et les tiers sont encouragés à s'exprimer s'ils ont connaissance d'une suspicion d'acte répréhensible ou d'une violation du code de Greenfield. Nous disposons d'une adresse électronique confidentielle pour les dénonciations (compliance@greenfield.com) que toute personne peut utiliser pour faire part de ses préoccupations sans craindre de représailles.

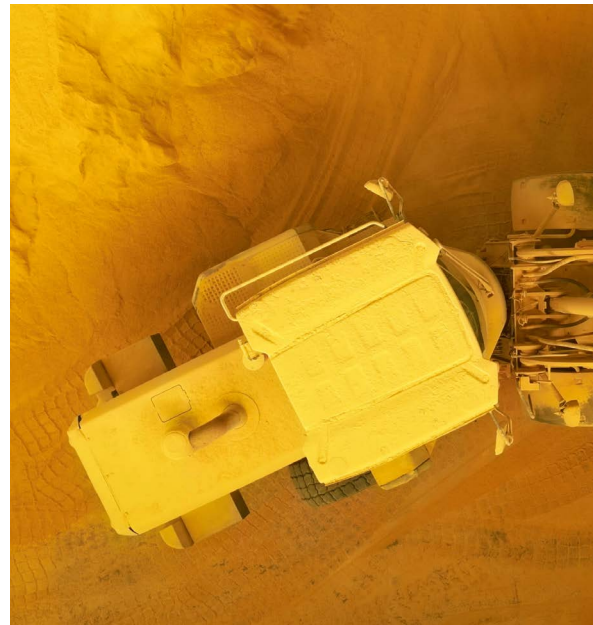
Activités en lien avec les politiques publiques

Greenfield participe activement au processus des politiques publiques. Nous apportons notre point de vue sur les questions clés susceptibles d'affecter nos activités, nos secteurs d'exploitation et nos parties prenantes. Par exemple, nous avons joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la politique environnementale en travaillant en étroite collaboration avec les gouvernements fédéral et provinciaux. Après des années de consultation et de plaidoyer de la part de l'équipe de Greenfield, le gouvernement fédéral canadien a adopté le Règlement sur les combustibles propres qui permet aux producteurs d'éthanol de générer des crédits carbone en fonction de l'intensité carbonique (IC) de leur procédé de fabrication.



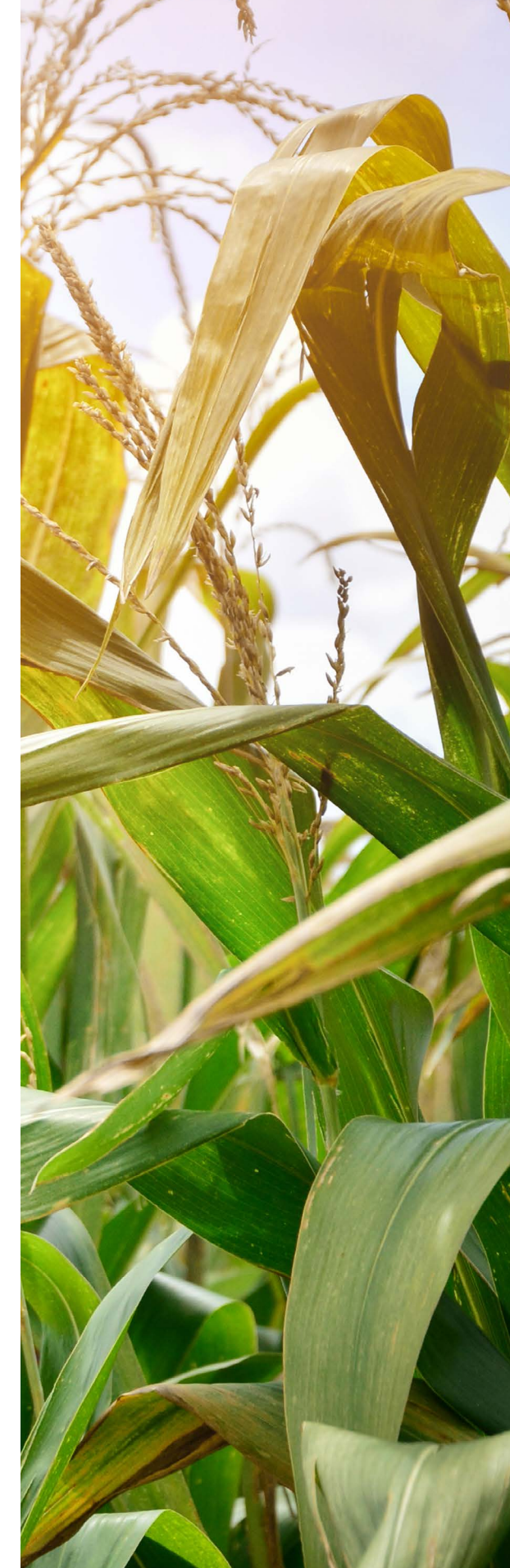
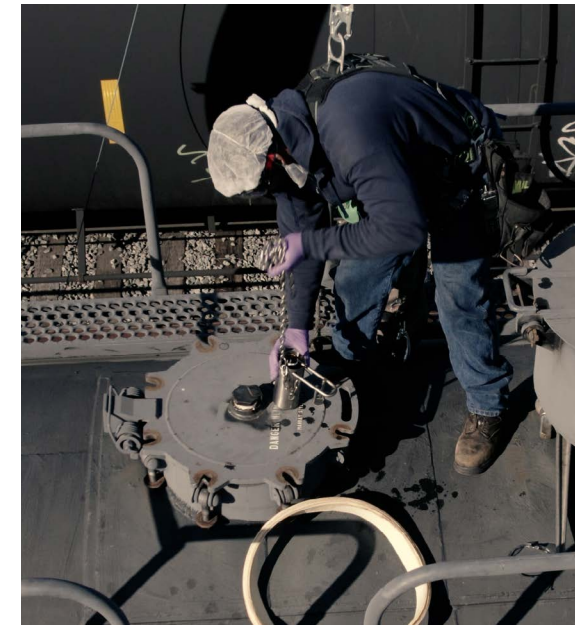
Performance en 2023

- La diversité au niveau du conseil d'administration reste un défi. En 2023, le conseil d'administration ne comptait aucune femme ni aucun autre membre reflétant les indicateurs communs de diversité. Nous nous sommes engagés à accroître la diversité du conseil d'administration et continuons à explorer les meilleures pratiques de recrutement dans ce domaine.
- Nous n'avons reçu aucune plainte liée à l'éthique de la part d'employés ou d'autres parties prenantes par l'intermédiaire de notre courriel de dénonciation.
- Nous avons reconnu la nécessité d'effectuer une évaluation des risques liés à la chaîne d'approvisionnement afin de rédiger un rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes, qui a été publié au début de 2024.
- Au cours de l'année 2023, notre vice-présidente de l'industrie et des affaires gouvernementales a collaboré avec des représentants du gouvernement canadien et des chefs d'entreprise pour contribuer à l'élaboration de politiques publiques (p. ex., le Règlement sur les combustibles propres) qui favorisent les combustibles renouvelables et encouragent l'innovation pour soutenir les produits et les technologies à faible teneur en carbone.



Prochaines étapes

- **Formaliser les exigences relatives à la formation consacrée au code de conduite**, qui comprendra une formation sur la lutte contre la corruption (actuellement dispensée seulement lors de l'intégration des nouveaux employés).
- **Créer et finaliser une politique autonome sur la dénonciation** (actuellement intégrée dans notre code de conduite et nos principes et normes).





5.2

Gestion des risques

Pourquoi c'est important

Chez Greenfield, chacun joue un rôle dans la gestion des risques potentiels susceptibles d'avoir un impact sur nos activités et nos parties prenantes. Une gestion proactive des risques assure la sécurité et le bien-être de notre personnel, renforce la résilience de notre chaîne d'approvisionnement, instaure la confiance des parties prenantes et nous permet de rester en conformité avec les exigences réglementaires. La gestion responsable des risques permet également de s'assurer du fonctionnement ininterrompu des procédés de production et des processus de distribution de Greenfield sur divers marchés, notamment les sciences de la vie, les soins personnels, l'alimentation, les arômes, les parfums, les boissons alcoolisées, les produits chimiques industriels et les biocarburants.

Approche de gestion

Greenfield est active dans un environnement commercial complexe, imprévisible et en évolution rapide. Nous nous engageons à mettre en œuvre la stratégie de Greenfield et à créer de la valeur pour nos parties prenantes en gérant les risques externes et internes susceptibles d'affecter nos employés, nos clients, nos collectivités et nos activités. Les membres de la haute direction et du conseil d'administration de Greenfield comprennent que la prise de risque est nécessaire pour innover et faire croître l'entreprise, mais notre approche est centrée sur une prise de risque intelligente qui n'expose pas inutilement l'entreprise à des effets négatifs.

Nous nous engageons à mettre en œuvre la stratégie de Greenfield et à créer de la valeur pour nos parties prenantes en gérant les risques externes et internes susceptibles d'affecter nos employés, nos clients, nos collectivités et nos activités.

Goût du risque

Notre goût du risque – le niveau de risque que nous sommes prêts à prendre pour atteindre nos objectifs – sert à déterminer quels risques accepter ou non, conformément à notre vision, à notre mission et à nos valeurs. La direction établit des tolérances au risque pour chaque risque important identifié afin de refléter le niveau de goût du risque établi par le conseil d'administration. Par

exemple, le goût du risque est très faible dans des domaines susceptibles d'avoir un impact négatif sur nos performances en matière de sécurité, de gouvernance d'entreprise, de questions éthiques, de marque et de réputation, alors que nous acceptons un niveau de risque plus élevé pour les occasions commerciales et technologiques qui créent des avantages supplémentaires pour notre entreprise.

Gestion du risque d'entreprise

Notre cadre de gestion du risque d'entreprise définit nos systèmes et procédures d'identification, d'évaluation, de hiérarchisation et de gestion des risques ainsi que des occasions potentielles. Compte tenu de la nature décentralisée de nos activités mondiales, chaque secteur d'activité est responsable en définitive de l'évaluation, du traitement et du suivi de ses risques pertinents, notamment par le biais de réunions et de discussions régulières sur ceux-ci.

Comme Greenfield est en croissance et en expansion, nous reconnaissons les avantages d'une approche plus unifiée et holistique pour assurer une

identification et une évaluation cohérentes et normalisées des risques associés à nos activités commerciales, et nous avons commencé à travailler en ce sens.





Traitement des risques ESG

L'approche de Greenfield pour définir et gérer les risques ESG émergents et actuels (comme le risque climatique et les cybermenaces) est proactive, complète et intégrée dans notre stratégie globale des affaires et de la gestion du risque d'entreprise. Notre processus comprend plusieurs étapes :

- **Identification des risques** – Nous communiquons avec nos diverses parties prenantes (y compris les employés, les membres de la haute direction et du conseil d'administration, les clients, les fournisseurs, les distributeurs, les investisseurs, les organismes de réglementation et les collectivités) pour nous aider à identifier les risques ESG qu'elles considèrent comme pertinents. Nous analysons également des rapports de l'industrie, des études de cas et des analyses comparatives afin de comprendre les risques ESG communs auxquels sont confrontées des entreprises similaires, et nous surveillons les réglementations et politiques pertinentes dans les pays où nous exerçons nos activités.
- **Évaluation des risques** – Nous évaluons et hiérarchisons les risques ESG à l'aide d'outils tels que la matrice d'évaluation des risques, l'analyse quantitative et qualitative, l'analyse de scénarios et la cotation des risques, qui nous aident à comprendre comment les différents risques ESG peuvent affecter Greenfield dans différentes conditions et différents délais. Par exemple, nous effectuons des évaluations des risques climatiques afin d'identifier les impacts potentiels du changement climatique sur nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, et nous

effectuons des évaluations régulières de la cybersécurité afin de cerner les vulnérabilités des systèmes.

- **Plans de gestion des risques** – Pour nous assurer d'une gestion efficace des risques, nous élaborons et mettons en œuvre des plans de gestion des risques assortis de mesures spécifiques à prendre, d'échéanciers et de responsabilités.
- **Surveillance continue** – Nous révisons et actualisons régulièrement nos pratiques de gestion des risques afin de rester à l'affût des nouvelles menaces.

De plus amples détails sur la manière dont nous gérons certains risques ESG comme le changement climatique sont présentés dans la section correspondante du présent rapport.

L'approche de Greenfield pour définir et gérer les risques ESG émergents et actuels (comme le risque climatique et les cybermenaces) est proactive, complète et intégrée dans notre stratégie globale des affaires et de la gestion du risque d'entreprise.

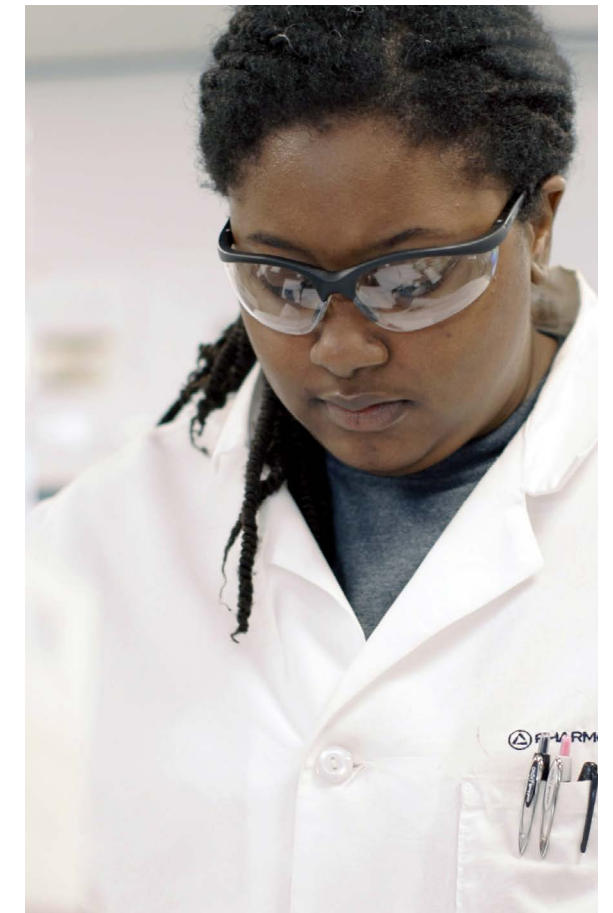
Gouvernance des risques

Bien que la gestion des risques soit une responsabilité partagée par tous les employés de Greenfield, nous disposons d'une structure de gouvernance claire pour gérer les risques, y compris les risques ESG. Voici quelques rôles clés en 2023 :

- **Conseil d'administration** – Favoriser une culture qui soutient la gestion du risque d'entreprise en procédant à l'examen annuel des politiques en matière de risques, y compris le goût du risque, et en veillant à ce que l'exposition aux risques reste appropriée.
- **Comité de vérification** – Superviser le processus de gestion du risque d'entreprise, examiner l'identification des risques importants par la direction, s'assurer que des processus sont en place pour gérer et atténuer les risques, et rendre compte des niveaux d'exposition aux risques au conseil d'administration et au président-directeur général.
- **PDG et comité d'entreprise** – Promouvoir et intégrer la gestion des risques dans l'ensemble de l'entreprise, en veillant à ce qu'elle soit prise en compte dans toutes les décisions stratégiques et opérationnelles et en favorisant un environnement solide de gestion des risques.
- **Vice-présidents exécutifs et directeurs généraux des unités d'affaires** – Rendre compte régulièrement des risques commerciaux importants, préparer des registres de risques, informer la haute direction des changements de structure ou de processus, veiller à ce que des contrôles de gestion des risques soient en place et favoriser une culture dans

laquelle les risques sont identifiés et signalés rapidement.

- **Groupe de travail sur le risque de marché** – Se réunir chaque semaine pour gérer le risque de marché des matières premières.
- **Directeurs et superviseurs** – Identifier les risques dans leur secteur, s'assurer que des contrôles efficaces de la gestion des risques sont en place et promouvoir une culture de sensibilisation aux risques.



Performance en 2023

- Au cours de l'année, nous avons renforcé nos capacités d'identification et de gestion des risques et des impacts ESG. Par exemple :
 - Nous avons lancé le projet Iceberg, notre nouveau progiciel de gestion intégré qui rationalise et automatise les systèmes précédents et offre une visibilité en temps réel sur les différents aspects de l'ensemble de nos activités, y compris les risques.

- Toutes les distilleries et toutes les installations de conditionnement conformes à la norme ISO ont procédé à l'examen annuel de leurs risques et vulnérabilités.

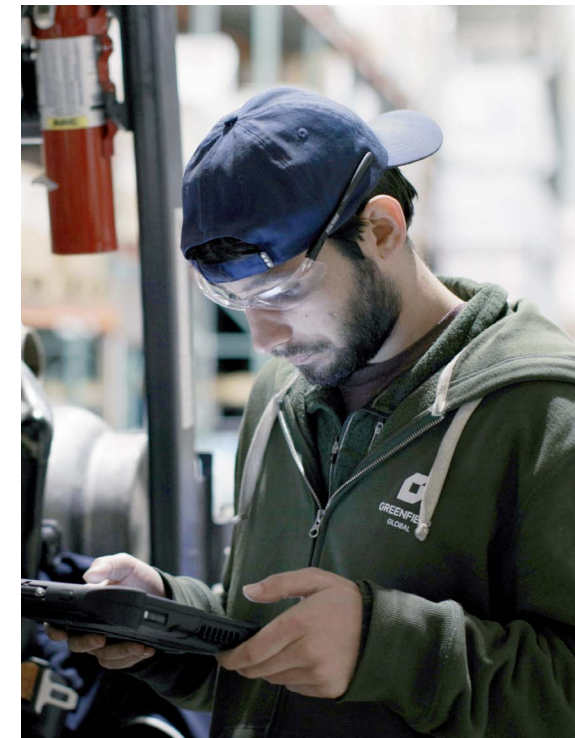
100 %

des tests de cybersécurité prévus ont été réalisés



Prochaines étapes

- **Continuer à surveiller de manière proactive** le contexte externe afin d'évaluer les risques ESG potentiels pour les activités et les parties prenantes de Greenfield.
- **Renforcer** nos outils et capacités de gestion des risques.





5.3

Approvisionnement responsable

Pourquoi c'est important

Véritable fondement de nos efforts pour minimiser notre impact sur l'environnement, l'approvisionnement responsable garantit que les matières premières que nous achetons sont obtenues et utilisées de manière à préserver les ressources naturelles et à réduire l'empreinte écologique. Cet engagement est d'autant plus essentiel que nous devons composer avec des réglementations environnementales de plus en plus strictes et des attentes élevées de la société en matière de pratiques commerciales durables. D'un point de vue économique, l'approvisionnement responsable améliore l'efficacité de la gestion des ressources, réduit les déchets et ouvre la porte des marchés qui accordent la priorité à la durabilité. L'approvisionnement responsable, qui encourage des pratiques de travail équitables et soutient le bien-être des collectivités d'où proviennent nos matières premières, s'inscrit en parfaite cohérence avec notre dévouement envers la responsabilité sociale.

Approche de gestion

Nous nous engageons à intégrer des pratiques d'approvisionnement responsables dans nos activités, ce qui nous permet de renforcer non seulement notre alignement sur les objectifs mondiaux de développement durable, mais également de souligner notre engagement en faveur d'un leadership éthique dans l'industrie de l'éthanol et de l'alcool de grande pureté.

La majorité des produits et services que nous achetons proviennent du Canada. Notre principal poste de dépense est le maïs-grain, dont la totalité a été achetée dans un rayon de 100 km de chaque usine au cours des trois dernières années. D'autres dépenses d'approvisionnement importantes sont le gaz naturel, l'eau, l'électricité, les enzymes, la levure, les dénaturants et les produits chimiques en vrac. Nous avons également identifié nos fournisseurs d'emballages et nos fournisseurs logistiques comme étant critiques.

La plupart de nos fournisseurs mènent leurs activités au Canada et aux États-Unis. Greenfield ne s'approvisionne pas en matières premières en Afrique et très peu en Europe et en Asie. Parmi les produits provenant de Chine et d'Inde, on retrouve des arômes et parfums ainsi que certaines souches de levure. Aucune des matières premières que nous achetons ne provient de la région du Xinjiang en Chine.

Vérification diligente

Dans le cadre de notre processus standard d'évaluation des fournisseurs, nous procédons à la vérification diligente de chacun dans le but de choisir des entreprises éthiques et responsables pour faire affaire avec nous.

Nous attendons de tous nos fournisseurs, grands et petits, qu'ils respectent les mêmes normes professionnelles et les mêmes valeurs que nous nous imposons, et qu'ils agissent dans le respect de toutes les lois applicables. Ces attentes sont présentées dans notre document [Principes et normes de la politique pour des pratiques commerciales responsables](#) (les « principes »). Les principes sont affichés sur notre site Web et communiqués à tous les fournisseurs, qui doivent les accepter par écrit. Greenfield se réserve le droit de procéder à des vérifications ou à des évaluations raisonnables pour s'assurer du respect des principes, et peut mettre fin à une relation avec tout fournisseur qui ne les respecte pas.

Respect des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement

Dans le cadre de notre approche d'approvisionnement responsable, nous portons une attention particulière aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement et nous appliquons une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violation de ces droits, notamment en ce qui a trait à l'usage de la force, aux pratiques coercitives ou au travail des enfants. Nous ne faisons pas affaire ni ne nous associons avec des entreprises ou des entités qui approuvent le travail des enfants, la traite des personnes, ou les pratiques coercitives consistant à contraindre une personne

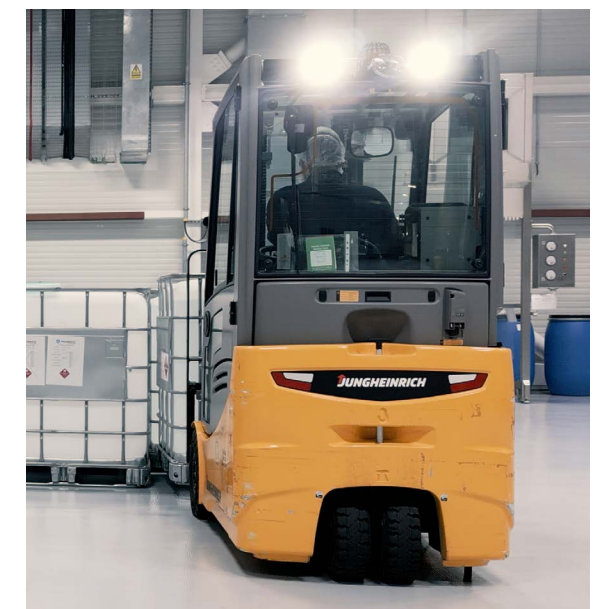
à travailler ou à imposer un travail avec peu ou pas de liberté de choix, ou qui s'y livrent, et nous refusons de les tolérer.

Nous entretenons des relations étroites et positives avec nos fournisseurs, ce qui nous permet de surveiller et d'évaluer tout impact négatif sur les droits de la personne. Actuellement, nous n'effectuons pas de vérifications formelles pour évaluer les performances et les pratiques des fournisseurs en matière de droits de la personne.

Responsabilité

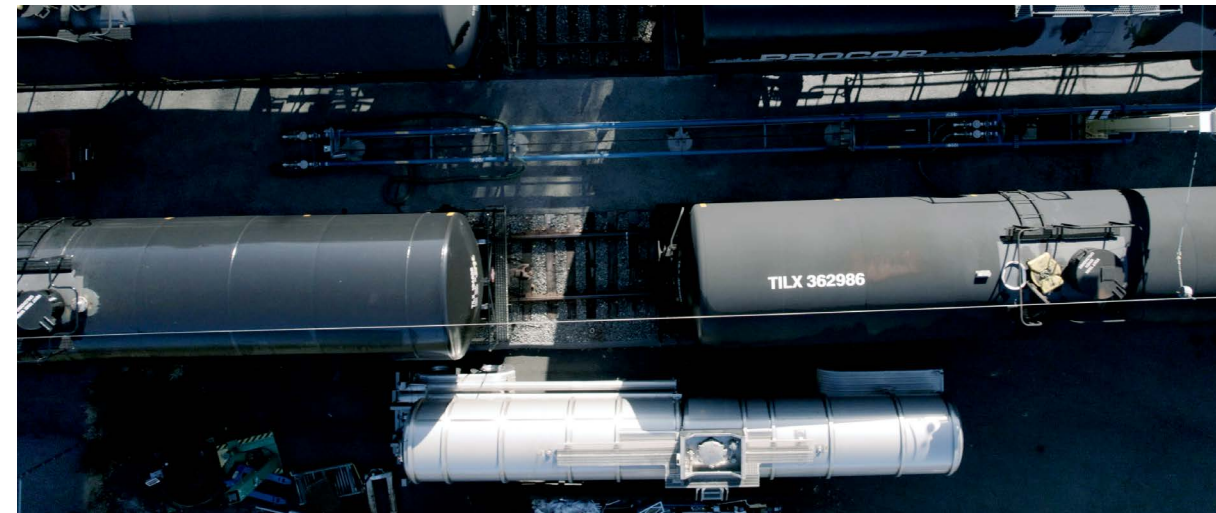
La fonction d'approvisionnement est décentralisée chez Greenfield. Chaque unité d'affaires est responsable de l'approvisionnement dans son secteur d'activités, dans le respect des principes.

« Nous attendons de tous nos fournisseurs, grands et petits, qu'ils respectent les mêmes normes professionnelles et les mêmes valeurs que nous nous imposons. »



Performance en 2023

- Au cours de l'année, nous avons lancé une initiative majeure visant à renforcer notre engagement pour un approvisionnement responsable. L'initiative a pour objet la mise à jour des pratiques d'approvisionnement de Greenfield compte tenu des attentes croissantes en matière d'ESG concernant les chaînes d'approvisionnement. En 2023, nous avons notamment travaillé sur les éléments suivants :
 - Examen de la nécessité de disposer d'un processus formel, d'une politique et d'attentes claires pour s'assurer que nos pratiques d'approvisionnement comprennent des éléments ESG plus forts et plus étendus.
- Formation d'un groupe de travail chargé d'examiner les points forts, les lacunes et les occasions d'amélioration ainsi que de déterminer des solutions appropriées.
- Élaboration d'une politique d'approvisionnement durable.
- Exploration d'objectifs et de systèmes de suivi pour mesurer notre efficacité.
- En 2023, nous avons également cartographié notre chaîne d'approvisionnement et procédé à une évaluation des risques de nos fournisseurs en fonction des critères suivants, conformément aux lignes directrices de Sécurité publique Canada : secteur d'activité, région/pays d'origine de l'approvisionnement, volume des achats, incorporation ou



non des matières premières dans les produits finis que nous fabriquons. Nous avons également demandé à nos fournisseurs de remplir un questionnaire pour nous aider à connaître les mesures qu'ils prennent pour découvrir et réduire le travail forcé ou le travail des enfants dans leurs chaînes de production et d'approvisionnement. Puis nous avons demandé l'assurance que chaque fournisseur n'est pas au courant du recours au travail forcé ou au travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

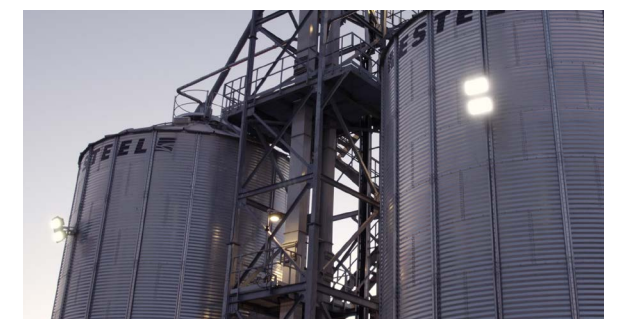
- Nous avons mis au point un programme de formation pour sensibiliser les membres de notre équipe à l'approvisionnement responsable et au respect des droits de la personne.

Le déploiement de la formation a commencé en février 2024.

- Nous avons mené des recherches et commencé à préparer le premier [rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes](#) de Greenfield, qui a été publié en mai 2024. Le rapport résume les mesures que nous avons prises en 2023 pour identifier et atténuer les risques d'esclavage moderne dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement. Aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été recensé dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement en 2023.

Prochaines étapes

- **Finaliser la politique d'approvisionnement durable** avec l'approbation du conseil d'administration (2024).
- **Fixer des objectifs en matière d'approvisionnement durable** pour 2025 et les années suivantes.
- **Poursuivre le dialogue** avec nos principaux fournisseurs en matière de développement durable.
- **Cibler les ressources externes** les plus utiles pour soutenir le parcours d'approvisionnement durable de Greenfield.
- **Évaluer les options centralisées concernant** les ressources d'approvisionnement de l'entreprise afin de faciliter le programme d'approvisionnement durable.
- **Examiner les possibilités de partenariat** avec des sociétés externes pour aider à la vérification de nos fournisseurs (p. ex., SEDEX, EcoVadis, etc.).



10

Nombre de types de produits ou de services identifiés comme critiques en 2023

Équipe d'approvisionnement durable

Mise sur pied pour identifier les lacunes et mettre en place un plan d'action pour améliorer nos pratiques d'approvisionnement



6.0

ANNEXES

6.1

Index du contenu GRI

Notre rapport ESG a été préparé en référence aux normes volontaires de la Global Reporting Initiative (GRI). L'index fournit le numéro de page ou le lien vers l'endroit où se trouve chaque élément d'information.

GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-1	Détails sur l'organisation	<p>Nom : Greenfield Global Inc.</p> <p>Siège social : 6985 Financial Drive, bureau 501, Mississauga (Ontario) Canada, L5N 0G3.</p> <p>Installations : page 7.</p> <p>Forme juridique : Greenfield Global est une société fermée.</p>
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Greenfield en bref, page 7 . À propos de ce rapport, page 10 .
2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	<p>Année civile 2023</p> <p>Les faits saillants ESG reflètent la période couverte par le présent rapport, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. Les demandes de renseignements ou les commentaires sur ce rapport et son contenu peuvent être adressés à sustainability@greenfield.com.</p>

GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-4	Reformulation des informations	À propos de ce rapport, page 10 . Nos thèmes pertinents en matière d'ESG, page 15 . Les données environnementales de la SÉMECS ne sont pas incluses dans le rapport 2023.
2-5	Assurance externe	À propos de ce rapport, Cadre de travail - en référence à la GRI, page 10 .
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Greenfield en bref, page 7 .
2-7	Employés	Nos gens et notre culture, page 42 . Profil de la main-d'œuvre, page 46 .
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Nous collaborons avec des entrepreneurs qui sont généralement recrutés pour des tâches précises liées à un projet ou pour une durée déterminée. Les travailleurs contractuels représentent environ 3 % de la main-d'œuvre de Greenfield et sont intégrés dans nos programmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance suprême dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .



GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-15	Conflits d'intérêts	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 .
2-16	Communication des préoccupations majeures	Gouvernance et éthique, Gouvernance de la durabilité, page 60 . Nos thèmes pertinents en matière d'ESG, page 15 .
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance et éthique, Gouvernance de la durabilité, page 60 . Nos thèmes pertinents en matière d'ESG, page 15 .
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 .
2-19	Politiques de rémunération	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 . Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents, page 14 . Nos gens et notre culture, Rémunération et avantages sociaux, page 44 .
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 .
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Message de notre président-directeur général, page 4 .
2-23	Engagements politiques	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 . Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 . Principes et normes de Greenfield Global. Rapport de Greenfield Global sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes.
2-24	Intégration des engagements politiques	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 .

GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 . Gouvernance des risques, page 64 . Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents, page 14 .
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration, page 58 . Gouvernance des risques, page 64 . Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents, page 14 . Gouvernance et éthique, Gouvernance de la durabilité, page 60 .
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 . Climat, énergie et émissions, Émissions atmosphériques, page 19 . Gestion de l'eau, Responsabilité, page 26 .
2-28	Adhésions à des associations	Greenfield Global est un membre actif de ces groupes et associations de défense des intérêts de l'industrie à l'échelle nationale et internationale : <ul style="list-style-type: none"> American Fats and Oils Association (AFOA) Association canadienne de l'hydrogène (ACH) Association canadienne des carburants (ACC) Association des commerçants de grains du Québec (ACGQ) Association des consommateurs industriels de gaz (ACIG) Association québécoise de la production d'énergie renouvelable (AQPER) Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC) Bruce County Beef Farmers



GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-28 suite	Adhésions à des associations	<ul style="list-style-type: none"> • Concertation Grains Québec (CGQ) • Distillers Grains Technology Council (DGTC) • Growth Energy • Hydrogène Ontario (CHFCA) • Independent Lab Distributor Association (ILDA) • International Pharmaceutical Excipients Council – Americas (IPEC-Americas) • Ireland Canada Business Association (ICBA) • Low Carbon Centre of Excellence (CUBE) • Methanol Institute • Minnesota Biofuels Association • National Association of Scientific Materials Managers (NAOSSM) • National Grain and Feed Association (NGFA) • National Institute of Oilseed Products (NIOP) • Northeast Agribusiness and Feed Alliance (NEAFA) • Ontario Agribusiness Association (OABA) • Ontario Cattle Feeders (OCFB) • Renewables Industries Canada • Shelby County Industrial & Development Foundation (SCIDF) • Société des parcs d'engraissement du Québec (SPEQ) • Tugboat Institute • Vinegar Institute

GRI 2 : Informations générales 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents, page 14 .
2-30	Négociations collectives	S. O.

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
3-1	Processus pour déterminer les thèmes importants	À propos de ce rapport, page 10 . Nos thèmes pertinents en matière d'ESG, page 15 .
3-2	Liste des thèmes pertinents	À propos de ce rapport, page 10 . Nos thèmes pertinents en matière d'ESG, page 15 .
Impacts économiques indirects		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Relations avec la communauté et impact, Approche de gestion, page 52 .
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Relations avec la communauté et impact, Performance en 2023, page 53 .
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Relations avec la communauté et impact, Performance en 2023, page 53 .
Pratiques d'achats		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion, page 67 .
204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Approvisionnement responsable, Approche de gestion, page 67 .
Lutte contre la corruption		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance et éthique, Approche de gestion, page 58 .
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Gestion des risques, Approche de gestion, page 63 .
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Gouvernance et éthique, page 57 .
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Gouvernance et éthique, Performance en 2023 page 61 . Il n'y a eu aucune plainte liée à l'éthique pour 2023.

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Comportement anticoncurrentiel		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 .
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance, page 59 .
Materials		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Réduction des déchets et économie circulaire, Approche de gestion, page 29 .
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	Réduction des déchets et économie circulaire, Performance en 2023, page 31 .
301-2	Matières recyclées utilisées	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion, page 20 . Climat, Énergie et Émissions, Point saillant, page 24 .
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Réduction des déchets et économie circulaire, Performance en 2023, page 31 . Réduction des déchets et économie circulaire, Traitement des déchets non dangereux par type, Autres méthodes, page 32 .
Énergie		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion, page 20 .
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Climat, énergie et émissions, page 19 .
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Climat, énergie et émissions, page 19 .
302-3	Intensité énergétique	Climat, énergie et émissions, page 19 .
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Climat, énergie et émissions, page 19 .



GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Énergie		
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	Climat, énergie et émissions, page 19 .
Eau et effluents		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gestion de l'eau, Approche de gestion, page 26 .
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Gestion de l'eau, page 25 .
303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Gestion de l'eau, page 25 .
303-3	Prélèvement d'eau	Gestion de l'eau, page 25 .
303-4	Rejet d'eau	Gestion de l'eau, page 25 .
303-5	Consommation d'eau	Gestion de l'eau, page 25 .
Émissions		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion, page 20 .
305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Climat, énergie et émissions, page 19 .
305-2	Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Climat, énergie et émissions, page 19 .
305-3	Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	Climat, énergie et émissions, page 19 .
305-4	Intensité des émissions de GES	Climat, énergie et émissions, page 19 .
305-5	Réduction des émissions de GES	Climat, énergie et émissions, page 19 .
305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Climat, énergie et émissions, page 19 .

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Déchets		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Réduction des déchets et économie circulaire, Approche de gestion, page 29 .
306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Réduction des déchets et économie circulaire, page 28 .
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Réduction des déchets et économie circulaire, page 28 .
306-3	Déchets générés	Réduction des déchets et économie circulaire, page 28 .
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Réduction des déchets et économie circulaire, page 28 .
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Réduction des déchets et économie circulaire, page 28 .
Évaluation environnementale des fournisseurs		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion, page 67 .
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Approvisionnement responsable, page 66 .
Emploi		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion, page 43 .
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Nos gens et notre culture, page 42 .
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Nos gens et notre culture, page 42 .



GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Santé et sécurité au travail		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion, page 36 .
403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-3	Services de santé au travail	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail, page 35 .
403-9	Accidents du travail	Santé et sécurité au travail, page 35 . Taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) = nombre total de blessures ou maladies consignées x 200 000/nombre total d'heures travaillées sur une année, combiné (employés et entrepreneurs).
403-10	Maladies professionnelles	Inclus dans le calcul ci-dessus.
Formation et éducation		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion, page 43 .
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Nos gens et notre culture, page 42 .

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Formation et éducation		
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Nos gens et notre culture, page 42 .
Diversité et égalité des chances		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion, page 43 .
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Gouvernance et éthique, Performance en 2023, page 61 .
Lutte contre la discrimination		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion, page 43 .
Travail des enfants		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion, page 49 .
Travail forcé ou obligatoire		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion, page 49 .
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Notre politique ne permet pas l'emploi d'enfants mineurs, rapport de Greenfield Global sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes .
Droits des peuples autochtones		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion, page 49 .



GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Communautés locales		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Relations avec la communauté et impact, Approche de gestion, page 52 .
Évaluation sociale des fournisseurs		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion, page 67 .
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Approvisionnement responsable, page 66 .
414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Approvisionnement responsable, page 66 .
Santé et sécurité des consommateurs		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion, page 36 .
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion, Sécurité des clients et des produits, page 39 . Les catégories de produits importantes sont évaluées en termes d'impact sur la santé et la sécurité à l'aide des meilleures informations disponibles.
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion, Sécurité des clients et des produits, page 39 . Les installations ont obtenu de bons résultats lors des vérifications sur les produits destinés à l'alimentation animale et humaine, ainsi que lors des audits de la FDA concernant le respect de la loi sur la modernisation de la salubrité des aliments (Food Safety Modernization Act), sans aucune constatation négative.

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021		
Numéro de l'élément d'information	Titre de l'élément d'information	Numéro de page/réponse
Confidentialité des données des clients		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gestion des risques, Approche de gestion, page 63 .
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Gestion des risques, Performance en 2023, page 65 . 2023 : aucune fuite ni vol de données de clients.

6.2

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

Le présent rapport est fourni à des fins d'information générale uniquement et peut être modifié sans préavis. Il contient des déclarations prospectives sur les futurs plans et activités de Greenfield, ainsi que des énoncés sur nos stratégies, nos activités, nos objectifs, nos cibles, nos plans et priorités ESG, nos performances futures ou des hypothèses sur d'autres éléments à venir.

Par leur nature même, les déclarations prospectives ne constituent pas des garanties de performances futures et font l'objet de risques, d'incertitudes et d'autres facteurs – dont certains échappent au contrôle de l'entreprise – qui peuvent faire en sorte que les performances et résultats

réels de Greenfield diffèrent sensiblement de ceux exprimés ou sous-entendus dans ces déclarations. Nous jugeons ces déclarations prospectives raisonnables en fonction des informations dont nous disposons au moment de les émettre, mais il est possible que nous ne soyons pas en mesure de prévoir et prédire plusieurs facteurs de risque avec précision. Nous déconseillons donc au lecteur de se fier indûment aux déclarations prospectives.



Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce rapport et sur nos performances ESG, ainsi que de toute autre remarque ou question. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site www.greenfield.com.

Siège social

6985 Financial Drive, bureau 501
Mississauga (Ontario) L5N 0G3

