

GREENFIELD GLOBAL

RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

CONTENU

La mission de Greenfield 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. Ce rapport annuel sur la durabilité rend compte de nos progrès.

1. INTRODUCTION			4. SOCIAL		
1.1	Message de notre président-directeur général	4	4.1	Santé et sécurité au travail	27
1.2	Faits saillants de 2024	6	4.2	Nos gens et notre culture	35
1.3	Greenfield en bref	7	4.3	Droits de la personne	40
			4.4	Relations avec la communauté et impact	43
2. LA DURABILITÉ À GREENFIELD			5. GOUVERNANCE		
2.1	Message de notre directrice SSE	11	5.1	Gouvernance et éthique	48
2.2	Approche et ambitions en matière de durabilité	12	5.2	Gestion des risques	51
2.3	Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents	13	5.3	Approvisionnement responsable	54
3. ENVIRONNEMENT			6. ANNEXE		
3.1	Climat, énergie et émissions	15	6.1	À propos de ce rapport	59
3.2	Gestion de l’eau	19	6.2	Interactions avec les parties prenantes	60
3.3	Réduction des déchets et économie circulaire	22	6.3	Index du contenu GRI	62
			6.4	Mise en garde au sujet des déclarations prospectives	67

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

- 1.1 Message de notre président-directeur général
- 1.2 Faits saillants de 2024
- 1.3 Greenfield en bref

1.1

MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Howard Field
Président-directeur général,
Greenfield Global

Chez Greenfield, notre mission est claire : développer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d’accélérer les solutions durables pour la santé de la planète. Nous croyons fermement que le succès de Greenfield repose sur le bien-être à long terme de nos employés, de nos communautés et de notre environnement.

Comme nous l’avons observé récemment, ce type de mentalité axée sur le développement durable a perdu de la force dans certains secteurs d’activité. De nombreuses entreprises nord-américaines ont réduit, ou pire encore, elles ont mis fin à leurs investissements durables en invoquant les répercussions de changements politiques et de turbulences économiques. C’est immensément décevant. La logique du court terme, ce n’est pas la façon de faire de Greenfield.

Nous sommes une entreprise familiale privée où les employés sont passionnés par notre mission et par le modèle d’organisation que nous visons à bâtir. Nous ne nous laissons pas influencer par les personnes au pouvoir pour des mandats de quatre ans. En fait, nous sommes plutôt en train d’intensifier nos ambitions et nos initiatives durables.

Et heureusement, nous ne sommes pas les seuls. Il y a encore de nombreuses entreprises aux vues similaires aux nôtres qui ont également à cœur le développement durable et les enjeux liés aux changements climatiques et à la biodiversité. Il est rassurant d’en voir des exemples parmi nos nombreux clients des secteurs des sciences de la vie, de l’alimentation, des arômes, des parfums, des boissons et des biocarburants. Nous travaillons fort pour renforcer les relations que nous entretenons avec nos partenaires ayant les mêmes valeurs fondamentales que nous.

Optimiser nos efforts pour faire avancer les choses

Notre engagement demeure le même, mais notre approche a changé à la lumière des tendances macroéconomiques défavorables auxquelles nous faisons face. Plus particulièrement, nous consacrons plus de temps à développer des coalitions pour accroître la portée de notre voix dans des secteurs comme les biocarburants. Et nous devons redoubler d’efforts pour mobiliser les capitaux nécessaires afin de soutenir les ambitieux projets d’énergies vertes que nous préparons. Nous voyons grand nombre d’entreprises reconnues suspendre

ou abandonner leurs projets d’énergie verte en raison de défis liés au financement, ou simplement en raison d’un excès de prudence politique ou économique en cette période d’incertitude. Nous continuons de montrer l’exemple en poursuivant nos efforts pour encourager l’audace des entreprises et des gouvernements face aux défis environnementaux communs.

En dépit de ces obstacles, nous investissons des millions de dollars pour réduire notre intensité carbonique (IC) et pour concevoir des produits qui pourront remplacer les produits issus des combustibles fossiles. Notre usine de Varennes au Québec ouvre la voie pour Greenfield dans la production d’énergie renouvelable, comme l’e-méthanol et l’hydrogène vert. Nous sommes également très engagés dans la progression des technologies de carburant d’aviation durable. Nous pouvons déjà compter sur l’appui solide du gouvernement, mais nous recherchons aussi d’autres partenaires stratégiques, puisque ce projet exige des efforts et des investissements importants. Alors que le monde fait face à des phénomènes météorologiques dévastateurs de plus en plus fréquents, nous sommes convaincus de la nécessité d’agir pour le climat.

Nos employés, notre source d’inspiration

Je suis toujours honoré de constater que de nombreuses personnes chez Greenfield défendent activement la durabilité. Nul besoin de convaincre qui que ce soit. Il existe un riche filon d’idées et d’initiatives durables qui circulent au sein de notre entreprise, et c’est très gratifiant pour moi de participer à leur réalisation.

Prenons l’exemple de la santé et de la sécurité. L’an dernier, Greenfield a été reconnue parmi les employeurs les plus sûrs du Canada, dans la catégorie Chimie, mettant en lumière nos employés et leur dévouement indéfectible à créer un milieu de travail bienveillant et épanouissant.

Je suis particulièrement fier que nous continuions à bâtir une équipe de direction diversifiée, portée par des voix fortes, une expérience éprouvée et des perspectives uniques. Il ne s’agit pas de cocher des cases, mais plutôt de rassembler les bonnes personnes afin de faire naître des idées variées et d’assurer une mise en œuvre rigoureuse.

Accélérer notre impact grâce à la philanthropie

Nous nous efforçons également d’avoir un impact positif sur nos communautés. Au fil des ans, Greenfield a soutenu diverses œuvres de bienfaisance, sans toutefois soutenir une cause à l’échelle mondiale. Cela est sur le point de changer.

En mai 2025, un important client m’a convié à un souper-bénéfice à New York au profit de la Breast Cancer Research Foundation (BCRF). J’ai été subjugué par les efforts incroyables déployés par la BCRF, et ses contributeurs, afin de lutter contre le cancer du sein et d’accompagner les femmes dans leur cheminement face à cette maladie.

Ce fut un moment décisif. J’ai commencé à réfléchir à la manière dont Greenfield pourrait participer à ce mouvement qui est si significatif et pertinent pour notre entreprise. Tout d’abord, il s’agit d’un enjeu de

santé qui concerne plus de la moitié de la population mondiale, puisque les hommes peuvent également être touchés par le cancer du sein. Ensuite, nos produits sont utilisés par de nombreux laboratoires et instituts de recherche qui développent des traitements et des remèdes liés au cancer. Même si nous évoluons au sein de la chaîne d’approvisionnement des sciences de la vie, nous n’avions pas encore réinvesti nos profits dans ce secteur essentiel. Et finalement, un grand nombre de nos clients du domaine des soins personnels, des arômes et des parfums, entre autres, ont formé une communauté dédiée à la lutte contre cette terrible maladie.

J’ai commencé par établir des liens pour comprendre l’économie circulaire dans son ensemble, en lien avec la durabilité, la santé de la planète et de ses habitants, et les sciences de la vie. Sans oublier le caractère très personnel de cette maladie et les répercussions qu’elle a sur nos amis, notre famille et nos collègues. Une femme sur huit développera un cancer du sein

au cours de sa vie. Un véritable engagement envers la durabilité consiste à trouver un équilibre entre les intérêts des individus, de la planète et du profit.

Ce soir-là, Greenfield a remis 20 000 \$ à la BCRF et j’ai décidé que notre entreprise deviendrait un partenaire pleinement engagé dans le soutien de cette mission. Nous voulons mobiliser pleinement Greenfield autour de cette cause et rejoindre l’écosystème d’entreprises qui soutiennent la recherche de pointe sur le cancer du sein, afin de rendre possibles des avancées essentielles.

En conclusion

Bref, Greenfield progresse sur la voie de la mise en place de solutions durables, que ce soit en assurant le succès et le bien-être de ses employés, en restaurant l’environnement naturel ou en stimulant l’innovation en santé pour la société. Nous sommes résolus à honorer cet engagement, malgré un contexte marqué

par des défis macroéconomiques, des fluctuations et le mutisme vert. Nous avons hâte de faire avancer les idées, le travail d’équipe et les partenariats qui permettront d’entraîner des résultats concrets à long terme.



Howard Field
Président-directeur général, Greenfield Global



1.2

FAITS SAILLANTS DE 2024*

Environnement

596
millions de litres d'éthanol – grade carburant produits, ce qui compense l'équivalent de 417 millions de litres d'essence

51 %
de réduction des déchets dangereux par rapport à l'an dernier

70,000 t
de déchets organiques détournés de l'enfouissement, soutenant les efforts du Québec pour réduire et valoriser ses déchets organiques

Objectif : réduire de 20 % la consommation d'eau d'ici 2027

≈ 15,3 M\$
investis depuis plus de 10 ans en R-D et en études techniques préliminaires pour l'avancement de projets clés visant à réduire l'intensité carbonique de nos produits

Social

766
employés au total, soit une augmentation par rapport aux 730 de l'année précédente

25 %
des membres de la haute direction sont des femmes

Cote d'engagement des employés
76 %
supérieur à la référence,

Lauréate du prix de l'employeur le plus sûr du Canada dans le domaine de la chimie par Sécurité au travail au Canada

Obtention de la certification FSC 22000 pour la sécurité alimentaire

84
organismes communautaires soutenus par l'entremise de notre programme de dons de bienfaisance

Gouvernance

Nommée l'une des sociétés les mieux gérées au Canada pour une dixième année consécutive (membre platine)

EcoVadis Médaille de bronze en matière de durabilité

Officialisation d'une politique de dénonciation pour renforcer notre culture de la transparence et de la responsabilité, et favoriser le signalement de situations d'inconduite réelles ou potentielles

Création d'une politique d'approvisionnement durable pour des décisions d'achats responsables sur le plan environnemental et social

0
incident de cybersécurité

* Les faits saillants reflètent la période couverte par le présent rapport, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

¹ Source : Peakon

1.3

GREENFIELD EN BREF

 **Kuala Lumpur, Malaisie**
Centre de ventes

 **Palo Alto, Californie**
Centre administratif

 **Winnebago, Minnesota**
Distillerie

Tiverton, Ontario
Distillerie

Ottawa, Ontario
Bureau des relations
avec le gouvernement

 **Shelbyville, Kentucky**
Usine de production et
de conditionnement

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

Brampton, Ontario
Usine de production et de conditionnement

Brookfield, Connecticut
Usine de production et de conditionnement

Toronto, Ontario
Centre administratif

Mississauga, Ontario
Siège social

Johnstown, Ontario
Distillerie

Boucherville, Québec
Centre de ventes et de distribution

Varennnes, Québec
Bioraffinerie

 **Portlaoise, Irlande**
Installation de production

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 – grade 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, nous exécutons au-delà de 35 000 commandes en provenance de plus de 50 pays grâce à nos 18 installations et à une imposante chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous exploitons également l'une des plus importantes usines de biométhanisation d'Amérique du Nord. Plus de 70 000 tonnes de matières résiduelles organiques y sont transformées annuellement en gaz naturel

renouvelable (GNR), sur une capacité de 120 000 tonnes. Une [liste de nos produits](#) est accessible sur notre site Web.

L'entreprise est une pionnière dans l'industrie des carburants renouvelables au Canada depuis plusieurs décennies. Nos équipes de scientifiques 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, est sous contrôle familial et se classe au palmarès des « sociétés

les mieux gérées au Canada » à titre de membre Platine depuis 2015. Elle 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. En Irlande, notre installation de Portlaoise a été l'un des premiers bâtiments à émissions quasi nulles (NZEB) au pays, et en Europe.

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

Notre vision, notre mission et nos principes



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

Libérer le potentiel des individus, des partenariats et de la nature afin d'accélérer les solutions durables pour la santé de la planète.



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 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.

CHAPITRE 2

LA DURABILITÉ À GREENFIELD

- 2.1 Message de notre directrice SSE
- 2.2 Approche et ambitions en matière de durabilité
- 2.3 Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents

2.1

MESSAGE DE NOTRE DIRECTRICE SSE

Christa Morphew

Directrice SSE,
Greenfield Global



Chez Greenfield, notre engagement à l'égard de la gérance environnementale, de la santé et la sécurité, et de la durabilité fait tout simplement partie de notre manière de mener nos affaires de façon responsable. À titre de directrice Santé, sécurité et environnement, et de responsable des rapports sur la durabilité et des initiatives ESG, je suis fière de communiquer les progrès que nous avons réalisés et le chemin que nous continuons de suivre.

Les défis de notre planète – y compris les changements climatiques, les pénuries de ressources et l'atteinte à la diversité biologique – demeurent urgents et persistants, et il est essentiel de les relever pour un avenir plus durable. C'est pourquoi, quelle que soit l'évolution du climat politique, nous demeurons fermement résolus dans notre mission d'agir en tant que gardiens responsables de la Terre. Notre approche est fondée sur une vision à long terme, une intégrité scientifique et un profond sentiment de responsabilité envers nos employés, nos communautés, nos investisseurs et les générations futures.

Cette année, notre rapport sur la durabilité reflète l'équilibre que nous nous efforçons d'atteindre entre progrès et pragmatisme, innovation et responsabilité, croissance et préservation de l'environnement.

Il existe une multitude de façons de faire mieux, à la fois comme entreprise et comme société. Nous continuons à évaluer et optimiser nos activités, à trouver des moyens de réduire nos émissions, à renforcer la sécurité et à appuyer le développement durable au sein de notre chaîne de valeur.

La durabilité n'est pas une tendance, c'est un principe fondamental qui oriente notre stratégie, façonne notre culture et nous aide à faire preuve de résilience et à gérer les risques. De l'avancement des technologies propres au mieux-être des employés et à la promotion de communautés inclusives, nos efforts sont guidés par la croyance que privilégier des pratiques d'affaires durables constitue une stratégie judicieuse, servant de porte d'entrée vers un avantage concurrentiel, la confiance des clients et des parties prenantes, et la création de valeur à long terme.

Nous croyons que notre approche équilibrée et notre engagement soutenu en matière de responsabilité environnementale, sociale et éthique engendreront des retombées positives et durables pour la marque Greenfield et l'ensemble de nos parties prenantes.

« Cette année, notre rapport sur la durabilité reflète l'équilibre que nous nous efforçons d'atteindre entre progrès et pragmatisme, innovation et responsabilité, croissance et préservation de l'environnement. »

2.2

APPROCHE ET AMBITIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

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 croyons fermement au pouvoir des partenariats et 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.

Notre cadre de durabilité, qui comprend trois piliers (environnement, social et gouvernance), est aligné sur nos stratégies commerciales. Pour chaque pilier, nous avons mis en œuvre de nombreuses pratiques exemplaires et initiatives, en nous concentrant sur les [thèmes pertinents en matière de durabilité](#) pour notre entreprise et nos parties prenantes.



Environnement



Social



Gouvernance

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.
- Les comités de gouvernance ESG et 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 :

- Directeur SSE
- Directeur de NetZero et de la gestion du carbone

POINT SAILLANT

Faire progresser la gestion de la durabilité au sein de Greenfield



Greenfield a obtenu une « médaille de bronze » pour sa performance en 2024. Cette distinction est décernée par EcoVadis, une agence indépendante de notation de la durabilité qui évalue des milliers d'entreprises dans le monde sur la manière dont elles gèrent et intègrent la durabilité. La médaille de bronze est octroyée au top 35 % des entreprises évaluées par EcoVadis au cours d'une année donnée. Nous nous réjouissons de constater que notre score s'est élevé de plusieurs points depuis notre dernière évaluation en 2023, témoignant ainsi de nos progrès en matière de gestion durable grâce à la mise en place de politiques et de pratiques supplémentaires. L'évaluation EcoVadis a également mis en évidence des lacunes, notamment sur le plan des rapports et des indicateurs clés du rendement qui concernent les enjeux d'approvisionnement durable. Ces axes d'amélioration continueront de guider nos priorités à mesure que nous poursuivrons nos efforts pour atteindre le niveau Argent.

2.3

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES ET THÈMES PERTINENTS

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. Consulter l'annexe pour le résumé de nos [interactions avec les parties prenantes en 2024](#).

Nos thèmes pertinents

Nous concentrons nos efforts de développement durable et de publication de nos résultats sur les questions les plus pertinentes pour nos parties prenantes et notre entreprise. Les thèmes pertinents représentent les impacts les plus significatifs de Greenfield sur l'économie, l'environnement et les personnes. Nous avons cerné, hiérarchisé et validé ces thèmes dans le cadre d'une évaluation de la pertinence, dont la dernière avait été menée en 2023. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les normes 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. Nous avons également pris en compte les résultats des sondages auprès des parties prenantes, y compris nos clients, ainsi que leurs commentaires.

La matrice ci-dessous présente la liste complète des thèmes pertinents que nous avons identifiés, par ordre d'importance. Aux fins de notre rapport, les thèmes similaires ont été regroupés, ce qui a mené à l'obtention des 10 thèmes clés exposés dans ce rapport. Notre approche et nos progrès dans chacun de ces thèmes sont décrits dans les éléments d'information correspondants tout au long du présent rapport.

Un cheminement continu

En 2024, nous avons fait appel à un consultant de renommée mondiale en développement durable, Anthesis Group, afin de revoir notre programme ESG et nos stratégies, notamment nos priorités, notre feuille de route, nos ressources et nos objectifs. Au cours de cet exercice, nous avons aussi examiné les possibilités d'optimiser la réduction des émissions, la gestion de l'eau et l'approvisionnement responsable. Ces observations nous permettent d'améliorer nos efforts ESG pour l'avenir.

Environnement



- [Climat, énergie et émissions](#)
- [Gestion de l'eau](#)
- [Réduction des déchets et économie circulaire](#)

Social

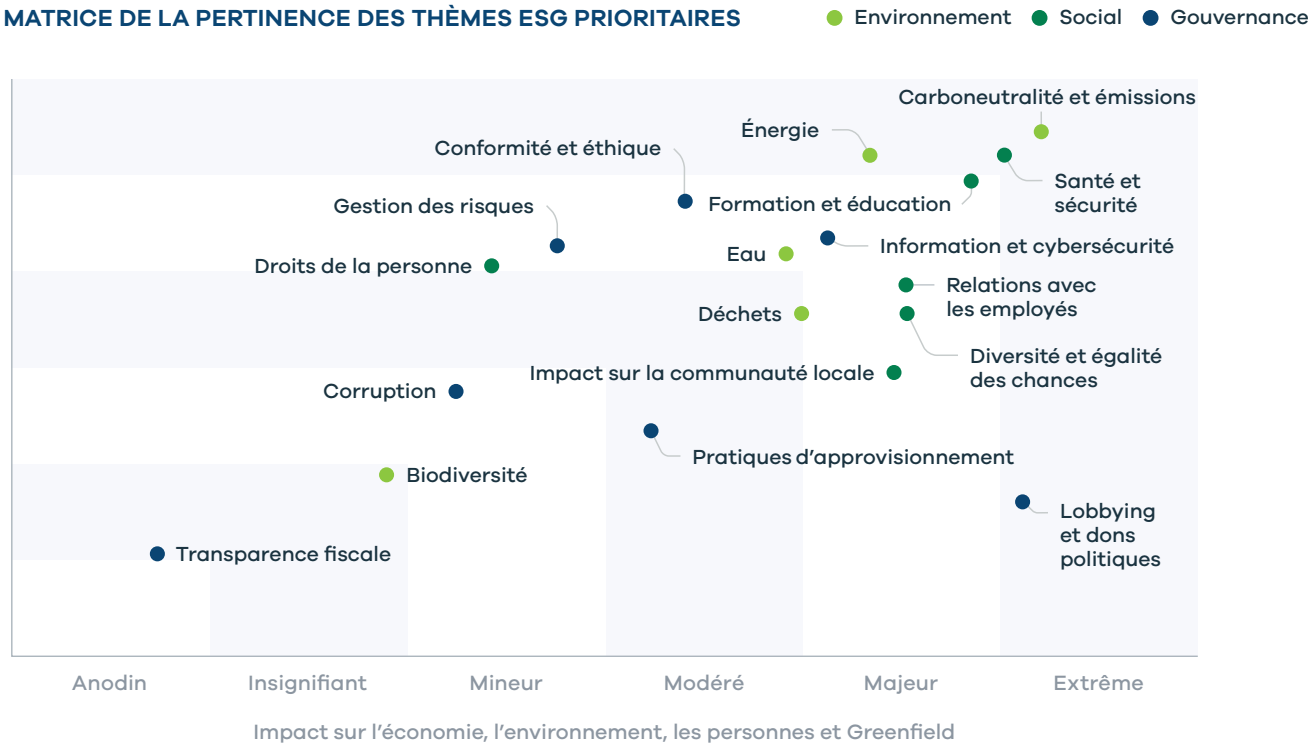


- [Santé et sécurité au travail](#)
- [Nos gens et notre culture](#)
- [Droits de la personne](#)
- [Relations avec la communauté et impact](#)

Gouvernance



- [Gouvernance et éthique](#)
- [Gestion des risques](#)
- [Approvisionnement responsable](#)



CHAPITRE 3

ENVIRONNEMENT

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

3.1

CLIMAT, ÉNERGIE ET ÉMISSIONS

Pourquoi c'est important

Il y a plus de 10 ans, Greenfield a décidé de jouer un rôle de premier plan dans la transition énergétique mondiale vers une économie sobre en carbone. Alors que le monde est confronté à de nouvelles crises et à de grandes oppositions géopolitiques qui menacent le mouvement en faveur de l'action climatique, Greenfield refuse de se laisser influencer par une vision ou des tendances à court terme. Nous estimons que la lutte contre le changement climatique est plus pertinente que jamais et qu'elle requiert un engagement soutenu, à long terme.

Approche de gestion

Nous travaillons à atténuer les risques climatiques pour notre entreprise et nos parties prenantes en réduisant notre empreinte carbone et en diminuant 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.

Mesure et réduction de notre empreinte carbone

Nos installations et nos activités ont un impact sur l'environnement. 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 continuons de nous attaquer 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. Nos 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 notre

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 et de mettre en œuvre des façons de réaliser des économies d'énergie. Par exemple, notre bâtiment en Irlande a été l'un des premiers en Europe à être construit pour répondre aux critères de consommation énergétique quasi nulle (NZEB).

Les émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) de portées 1 et 2 de Greenfield sont suivies en continu à l'échelle de nos installations conformément au Protocole des GES. Nous recueillons les données pertinentes liées à toutes les activités de l'entreprise générant des GES. Ces données sont ensuite divulguées publiquement dans le présent rapport annuel. De plus, notre comité de gouvernance de NetZero s'emploie à créer une feuille de route pluriannuelle visant la décarbonation de nos installations de production et de conditionnement.

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 fabriquons des produits qui aident d'autres entreprises à réduire leur impact sur le climat. Notre offre inclut les produits suivants :

- **Éthanol – grade carburant** / Notre éthanol – grade carburant contribue à réduire les émissions liées au transport au Canada en remplaçant une partie de l'essence dans les mélanges de carburants. L'IC de notre éthanol est nettement inférieure à celle de l'essence*. Nous demeurons résolus à explorer de nouvelles possibilités pour réduire davantage l'IC de nos produits grâce à la recherche continue, à l'optimisation de nos procédés, à un approvisionnement durable et à des initiatives ciblées de réduction de l'IC.
- **Carburant d'aviation durable** / Greenfield a investi en recherche et développement pour convertir l'éthanol en carburants d'aviation durables.
- **Carburant pour le transport maritime** / Nous développons un procédé visant à convertir l'électricité verte et le CO₂ biogénique en e-méthanol, une solution énergétique durable destinée au transport maritime et aux applications industrielles.
- **Alcool de grande qualité** / Greenfield fabrique un alcool de maïs-grain de grande qualité qui, dans

plusieurs applications industrielles, remplace l'alcool synthétique issu du charbon ou du pétrole.

- **Biométhane** / Par l'intermédiaire de notre filiale en propriété exclusive Biogaz EG, Greenfield a développé et exploite aujourd'hui un biométhaniseur de grande capacité. Il transforme en biogaz les matières organiques des habitations, des restaurants et des usines de transformation des aliments. Cette technologie novatrice se trouve à l'installation de la SÉMECS à Varennes, au Québec. En moyenne, elle permet de détourner 70 000 tonnes de matières organiques résiduelles des sites d'enfouissement chaque année et peut traiter jusqu'à 120 000 tonnes annuellement.
- **Solutions à faible émission de carbone pour l'agriculture** / Nous travaillons avec les producteurs de grains et l'industrie céréalière pour promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion durable.

Autres produits offerts 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. Il constitue également un élément clé de la nouvelle génération de carburants à faible intensité carbonique.

- **Coproduits du maïs-grain** / Nous visons à maximiser chaque composant du grain de maïs-grain. 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 – utilisée dans l'alimentation du bétail et de la volaille
 - Drêche humide de distillerie – utilisée dans l'alimentation du bétail et de la volaille
 - Huile de maïs-grain – utilisée dans l'alimentation du bétail, ainsi que dans la production de biocarburants comme le diesel renouvelable

* L'éthanol – grade carburant présente une intensité carbonique inférieure à celle de l'essence fossile, comme l'indiquent le rapport annuel d'ECCC (données sur les combustibles propres de 2023) ainsi que les intensités carboniques attribuées aux filières certifiées dans le cadre du LCFS (Low Carbon Fuel Standards) de la California Air Resources Board (CARB).

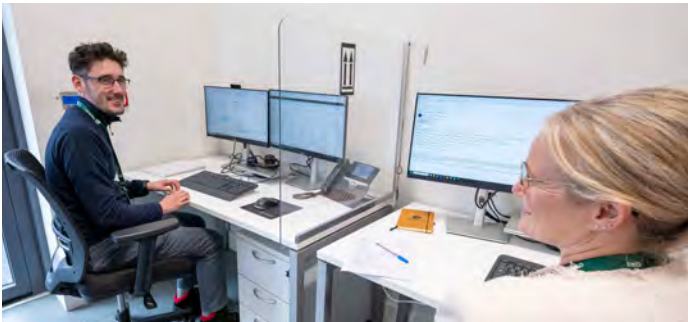
Initiatives externes

La transition vers une économie sobre en carbone 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 de ce règlement, les producteurs d'éthanol – grade carburant génèrent des crédits carbone en fonction de l'IC de leur procédé de fabrication. Plus l'IC est faible, plus la valeur du crédit augmente.

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.



Émissions atmosphériques

Nos activités produisent également d'autres émissions, notamment des dioxydes de soufre (SO₂), des oxydes d'azote (NO_x) 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. Ainsi, nos équipes ont 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.

Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Établir nos émissions de portée 1 et 2 et communiquer ces informations publiquement.	Atteint.
Déterminer les indicateurs clés de rendement qui permettront à Greenfield de faire un meilleur suivi de ses performances en matière d'émissions.	Atteint.
Établir un plan à long terme pour atteindre la carboneutralité.	Accent mis sur la réduction des émissions de portée 1 et 2 principalement.

DONNÉES SUR LES ÉMISSIONS

	2022	2023	%	2024	%	Unité
Émissions annuelles de NOx	140,55	174,82		170,56		tonnes
Émissions annuelles de SO ₂	12,67	11,27		11,44		tonnes
Émissions annuelles de GES – portée 1	301 369,92	385 421,00	94,10	414 566,54	94,20	tonnes
Émissions annuelles de GES – portée 2*		24 198,00	5,90	25 329,42	5,80	tonnes
Émissions annuelles de GES – portée 3	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.
Tonnes d'équivalent dioxyde de carbone	S. O.	409 619,00	S. O.	439 895,96	S. O.	t éq CO ₂
Non-conformités environnementales de type atmosphérique (NCE air)**	2	1		2		

* La portée 2 n'avait pas été déclarée dans le rapport de l'an dernier pour l'exercice financier 2023; elle a été ajoutée dans le présent rapport. Un recalcul des données de 2023 a été effectué à la suite du constat que certaines installations n'avaient pas inclus les carburants liquides dans leurs calculs. La majeure partie de l'augmentation observée en 2024 est attribuable à une année complète de production à notre nouvelle unité d'alcool de grande pureté à Johnstown, en Ontario.

** 2024 NCE (air)

1. La consommation de vapeur de l'usine a été réduite afin de rincer la colonne à bière, ce qui a fait chuter la température de l'oxydeur thermique sous le minimum exigé par le permis d'émissions atmosphériques. L'événement a été déclaré aux autorités.

2. Une panne d'électricité à l'usine, combinée à de forts vents, a provoqué l'extinction de la flamme de la torche, entraînant le rejet de biogaz dans l'atmosphère. L'événement a été déclaré aux autorités. Aucune amende ni ordonnance n'a été émise dans l'un ou l'autre des cas.

Faits saillants 2024

- Nos installations de production de vrac ont produit 596 millions de litres d'éthanol – grade carburant en 2024 (comparativement à 620 millions de litres en 2023), pour ainsi remplacer l'équivalent de 417 millions de litres d'essence.
- En 2024, nous nous sommes lancés dans l'élaboration d'un ambitieux plan de réduction des émissions de GES à long terme que nous comptons mettre en œuvre d'ici la fin de 2025. Cette démarche globale, menée par une équipe multidisciplinaire d'experts de Greenfield, ciblera les émissions de portée 1 et 2. Nous examinons actuellement plusieurs initiatives sous la loupe de l'alignement stratégique, du potentiel de réduction des émissions et de la capacité à atteindre la rentabilité financière établie.
- Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi le développement d'un projet de biométhaniseur avec la municipalité de Chatham-Kent qui détournera des déchets organiques des sites d'enfouissement pour produire de l'énergie renouvelable. Greenfield exploite un projet similaire à Varennes, au Québec, avec des municipalités locales. 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.
- Pour concrétiser son engagement à explorer d'autres moyens de réduire l'IC de ses produits, Greenfield a investi plus de 1,8 million \$ en 2024 dans la R-D et les efforts techniques d'avant-projet pour faire avancer les projets clés. Parmi ces projets, notons le système de dégazage de la colonne à bière de Johnstown, dont l'achèvement est prévu en 2025, ainsi que le système de recompression mécanique de la vapeur, dont la date d'achèvement reste à déterminer. Au cours des dix dernières années, nous avons investi environ 15 millions \$ dans l'étude et l'avancement d'initiatives de réduction de l'IC.

Objectifs 2025

- Officialiser** les objectifs et les cibles de réduction des émissions de GES à long terme.
- Publier** une feuille de route pour la réduction de l'IC avec des étapes et des indicateurs clés de rendement.
- Continuer** d'évaluer et de privilégier les investissements dans les technologies visant à réduire les émissions.
- Améliorer** la planification des immobilisations pour les projets de réduction de l'IC.
- Élaborer** un plan d'engagement des parties prenantes autour des initiatives de réduction des émissions de GES.
- Étudier** les possibilités d'inclure le suivi des émissions de portée 3 dans notre programme d'approvisionnement responsable.



POINT SAILLANT

Sur la piste du carburant d'aviation durable



Rick Lehoux

Directeur de l'ingénierie centrale, Greenfield

« Je suis ravi de participer à ce parcours transformateur vers des carburants plus écologiques et des technologies climatiques importantes », déclare Rick Lehoux, directeur de l'ingénierie centrale chez Greenfield, dont l'équipe dirige nos initiatives en matière de carburants liquides durables. « Greenfield décarbonise les émissions des véhicules légers au Canada depuis des décennies, en produisant de l'éthanol – grade carburant à partir de maïs-grain qui est mélangé à l'essence. Le carburant d'aviation durable est pour nous une étape naturelle qui offre d'immenses possibilités compte tenu de l'augmentation des émissions de GES dans le secteur de l'aviation. »

Nos équipes de chercheurs et d'ingénieurs se consacrent au développement de la prochaine génération de carburants renouvelables à faible teneur en carbone. Nous démontrons ce qui est possible en prouvant des concepts, puis nous faisons équipe avec les gouvernements et les clients pour développer des solutions qui fonctionnent. Le carburant d'aviation en est un exemple. Greenfield travaille à mettre au point deux filières de production de carburant d'aviation plus propre : l'une dérivée des déchets et l'autre de l'éthanol et d'autres types d'alcools.

De déchets à carburant

Il y a plus de huit ans, nous avons formé un partenariat unique avec Arno de Klerk de la Faculté d'ingénierie de l'Université de l'Alberta, dans le but de créer une technologie qui convertit tous les types de biomasse, y compris les flux de déchets forestiers, agricoles et organiques, en carburant d'aviation durable (SAF). Nous avons surnommé cette démarche notre projet « sauver le monde ». L'utilisation de déchets pour fabriquer du carburant a le potentiel de réduire considérablement les émissions mondiales de GES dans les secteurs des transports et de l'agriculture, et ce jusqu'à 90 %. Dans certains cas, ce pourcentage est encore plus élevé comparé au carburant d'aviation actuel d'origine fossile.

Avec le soutien financier d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, nous avons entrepris la conception d'une usine pilote en 2021. Nous en avons terminé la mise en service en 2024 et nous visons une exploitation 24/7 d'ici la fin de 2025. Ce carburant d'aviation de remplacement est dérivé exclusivement de matières premières durables. Par exemple, les déchets disponibles en Ontario permettraient d'éliminer tout le carburant d'aviation d'origine fossile utilisé à l'aéroport Pearson. À ce jour, nous avons suscité un très vif intérêt de la part d'une industrie aéronautique à la recherche d'une énergie abordable et plus propre.

* ASTM : American Society for Testing and Materials, un organisme international de normalisation qui élabore et publie des normes techniques portant sur un large éventail de matériaux, de produits, de systèmes et de services.

D'alcools mélangés à carburant

Greenfield est également à l'origine d'un procédé de conversion de l'éthanol et d'un mélange d'autres alcools, dont le méthanol, en carburant d'aviation. Le méthanol peut être fabriqué sans combustibles fossiles. En effet, nous pouvons utiliser le dioxyde de carbone (CO₂) produit par nos fermenteurs et le combiner avec de l'hydrogène vert issu de l'électrolyse de l'eau, dans un procédé alimenté par de l'électricité verte. Il s'agit d'une autre solution énergétique transformatrice pour les compagnies aériennes. L'éthanol – grade carburant produit à partir de maïs-grain, qui est actuellement mélangé à de l'essence, peut gagner du terrain comme nouvelle matière première pour le carburant d'aviation. Notre équipe de scientifiques a récemment obtenu un brevet pour cette technologie qui, selon nous, ouvrira le prochain chapitre de l'industrie de l'éthanol de maïs-grain.

Après avoir validé la preuve de concept, nous construisons maintenant une installation pilote à Sarnia, en Ontario, qui devrait être pleinement opérationnelle en 2026. Nous mettrons notre technologie à l'essai sur le terrain, avec l'objectif de construire une usine de démonstration dans quelques années. Nous prévoyons que l'installation pilote produira assez de carburant d'aviation pour fournir à l'ASTM* des preuves suffisantes pour certifier le carburant issu de notre filière comme carburant d'aviation durable utilisable à 100 %. Compte tenu de la taille de l'industrie de l'éthanol – grade carburant, notre solution de transformation d'alcools mélangés en carburant d'aviation a le potentiel de décarboniser une partie importante du secteur de l'aviation.

3.2

GESTION DE L'EAU

Pourquoi c'est important

L'eau est une ressource partagée et essentielle pour tous, et indispensable aux activités mondiales de Greenfield. À ce titre, la gestion responsable de l'eau est une considération primordiale dans nos décisions et nos activités, surtout pour la production d'éthanol, qui est très dépendante de l'eau.

Approche de gestion

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. Nous reconnaissons la responsabilité qui nous incombe de minimiser les répercussions directes sur les plans d'eau.



Conservation et traitement de l'eau

Greenfield prélève de l'eau directement ou indirectement (eaux souterraines, eaux de surface et eau achetée) pour les 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 et à conserver l'eau des ressources locales 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. Nous cherchons des moyens de limiter notre consommation d'eau et de réutiliser l'eau dans nos procédés, et nous nous appuyons 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 à l'échelle de 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 des environs.
- 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 et aux réglementations.

* La technologie ICM (Integrated Corn Milling) consiste en un procédé intégré de transformation du maïs-grain visant à maximiser les rendements, avec une approche efficace et durable.

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.

Performance en 2024

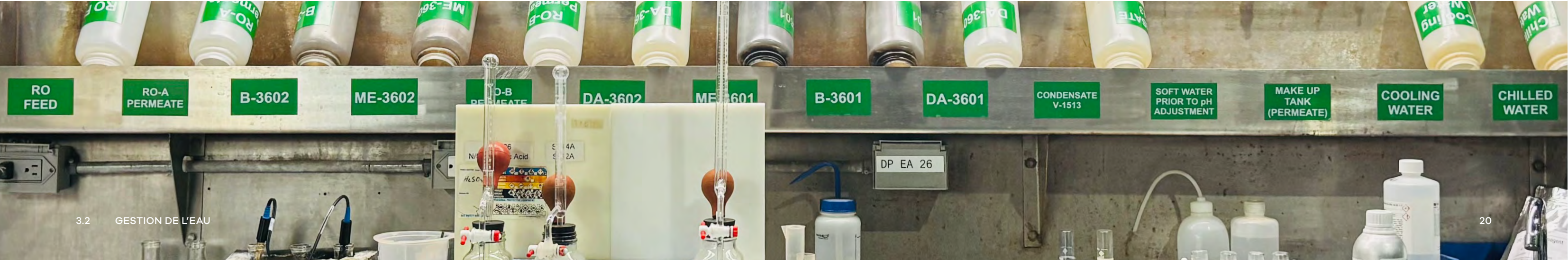
Objectifs 2024	Résultats 2024
Évaluer les possibilités de réduire davantage l’intensité de la consommation d’eau dans nos distilleries qui n’ont pas été conçues par ICM.	Études réalisées pour évaluer les possibilités et établir un objectif de réduction de la consommation d’eau. Solutions trouvées pour réduire la consommation d’eau à notre installation de Chatham.
Fixer des objectifs de gestion de l’eau afin d’atteindre la meilleure efficacité en matière d’utilisation de l’eau.	Objectif fixé de réduction de la consommation d’eau de 20 % d’ici 2027.

Faits saillants 2024

- En 2024, la consommation totale d’eau pour nos activités mondiales a été de 2,25 millions de m³, contre 2,04 millions de m³ l’année précédente. Cette valeur comprend l’eau utilisée pour les mélanges et vendue aux clients. Cette hausse sur 12 mois est attribuable à une production accrue aux distilleries de Johnstown, Chatham et Tiverton.
- Au cours de l’année, nous avons continué à nous concentrer sur l’amélioration de nos pratiques

en matière d’eau. Un groupe de projet spécialisé a travaillé avec la distillerie non conçue par ICM (Chatham) de Greenfield pour cerner les possibilités de réduire la consommation d’eau. Le groupe a fixé un objectif de réduction de la consommation d’eau de 20 % à atteindre d’ici 2027. Nous commencerons à déployer de nouvelles mesures de réduction de la consommation d’eau en 2025 pour nous aider à progresser vers cet objectif.

Nous avons fixé un objectif de réduction de la consommation d’eau de 20 % à atteindre d’ici 2027.



- Greenfield a connu deux incidents liés à l'eau en 2024, tous deux en août, à notre installation de Johnstown :
 - Les concentrations mensuelles totales de chlore résiduel étaient élevées, à 0,03 mg/L (limite de 0,01 mg/L). L'équipe de l'installation a immédiatement fermé la sortie d'eau et mené une enquête qui a révélé que les niveaux de bisulfite de sodium (traitement de l'eau pour éliminer le chlore) devaient être ajustés. La quantité accrue d'eau de procédé a probablement contribué à l'augmentation

du chlore résiduel. Après avoir corrigé le problème, nous avons effectué un nouveau test le lendemain, qui n'a révélé aucun chlore libre. Nous avons donc pu rouvrir la sortie d'eau. Bien qu'il n'y ait eu aucune incidence à l'extérieur de l'installation, nous avons avisé l'autorité de déclaration environnementale de l'Ontario et consigné l'incident dans notre système de déclaration interne.

- Un résultat élevé pour le phosphore total a conduit à l'évacuation non conforme de 306 m³ d'eau de procédé dans le puisard, au lieu

d'isoler et de diluer l'effluent. L'équipe de l'installation a rapidement identifié le problème, isolé les eaux rejetées et mis en œuvre la procédure adéquate. L'effluent a été dilué, puis testé de nouveau jusqu'à ce que les niveaux de phosphore soient inférieurs à 1,0 mg/L. Nous n'avons repris le rejet d'eau qu'après avoir confirmé le tout conforme. Aucun dommage à l'environnement n'a été constaté. L'incident a été classé comme une non-conformité environnementale due à un écart de procédure, ce qui renforce l'importance de la formation continue et de l'amélioration des procédures.

Objectifs 2025

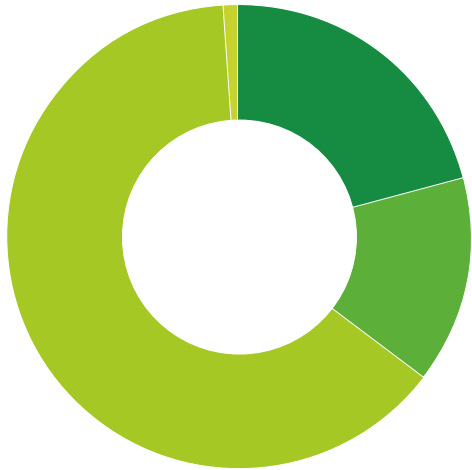
- Mettre en œuvre** des initiatives en vue de réduire de 20 % la consommation d'eau d'ici 2027.
- Continuer** à chercher des façons de réduire la consommation d'eau et de la réutiliser.
- Présenter** un résultat de zéro non-conformité environnementale liée au rejet de l'eau.

PRÉLÈVEMENT D'EAU TOTAL PAR SOURCE EN 2024
(million de m³)



Eaux de surface	0,91
Eaux souterraines	0,53
Eau achetée	1,92

REJET D'EAU TOTAL PAR SOURCE EN 2024
(million de m³)



Eaux de surface	0,23
Eaux souterraines	0,16
Égout public ou privé	0,70
Autres destinations*	0,01

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

Prélèvement, consommation et rejet d'eau (million de m³)	2022	2023	2024
Prélèvement d'eau absolu¹	2,85	3,01	3,35
Consommation d'eau absolue²	1,77	2,04	2,25
Rejet d'eau absolu	1,09	0,97	1,10

Intensité de la consommation d'eau dans la production (L/L)³	2022	2023	2024
Toutes les installations	3,22	3,25	3,64
Installations de vrac	3,21	3,73	4,17
Installations de conditionnement	0,08	0,08	0,07

Non-conformités environnementales (NCE) en lien avec l'eau	2022	2023	2024
Toutes les installations	0	3	2

¹ Le prélèvement d'eau comprend les eaux de surface, les eaux souterraines et l'eau achetée.
² La consommation comprend l'eau utilisée pour les mélanges finaux et envoyée aux clients.
³ L'intensité, exprimée en litres par litre, est un indicateur clé de rendement qui indique la quantité d'eau utilisée à l'installation pour une unité produite.



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.

- Optimiser les programmes de recyclage.
- Réutiliser les matériaux, 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.
- Offrir des 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. 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.

Afin de limiter la consommation de papier de bureau, la plupart des installations de Greenfield sont passées au cours des dernières années à un système électronique de classement et de tenue des dossiers.

Exploiter pleinement la valeur du maïs-grain

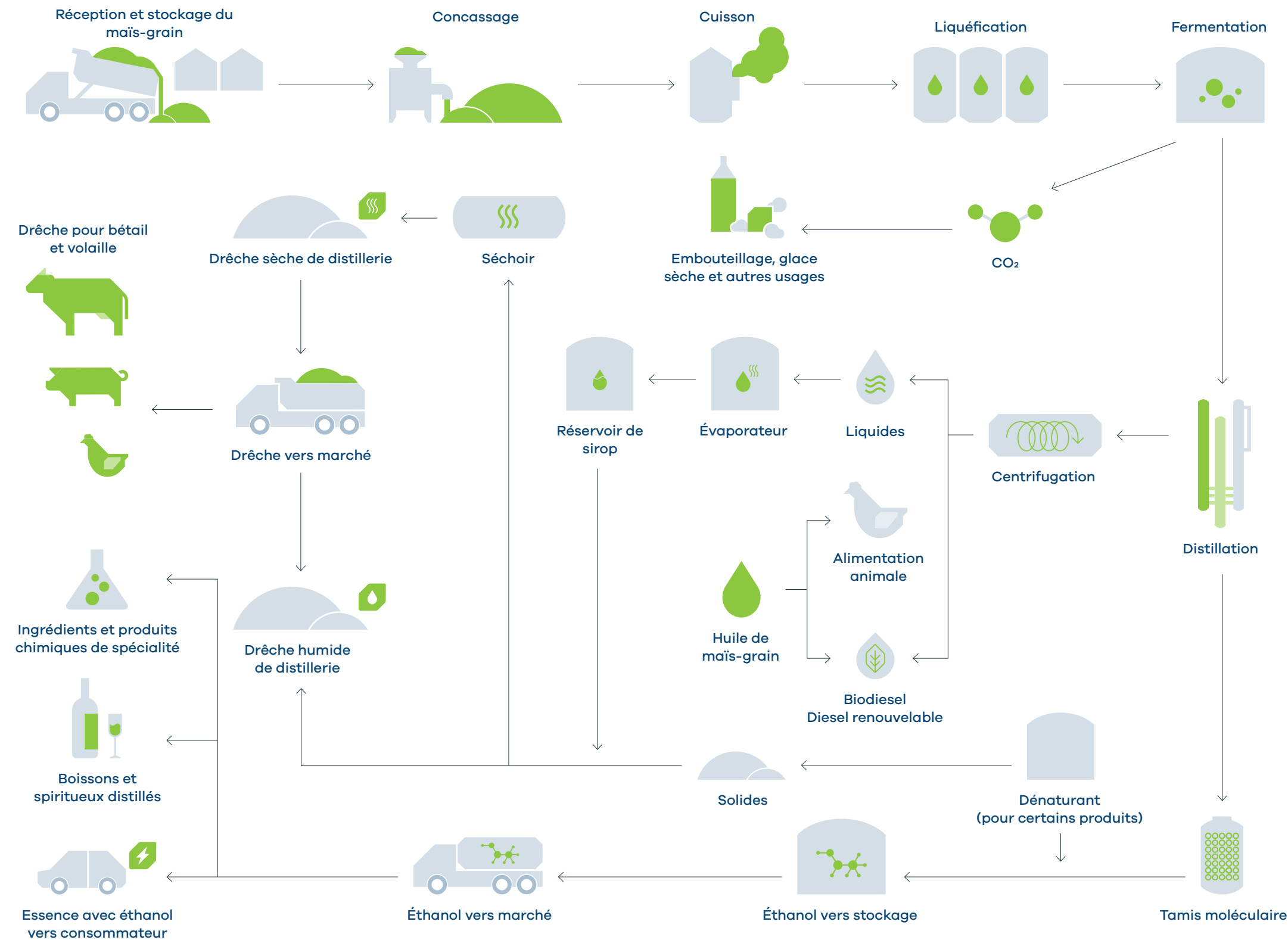
Le maïs-grain est une matière première essentielle pour nos activités. En tant que producteur, conditionneur et distributeur d'éthanol de premier plan, nous valorisons chaque molécule du grain de maïs-grain dans notre procédé de production. Ancrés dans notre philosophie anti-gaspillage, nous nous efforçons de maximiser chaque grain de maïs-grain 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 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
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.	Projets entrepris pour réduire les déchets, comme notre projet de biométhanisation proposé à Chatham.
Explorer d'autres avenues pour donner une seconde vie aux matériaux.	Efforts poursuivis pour trouver de nouveaux clients et débouchés pour la prise en charge ou la récupération des matériaux.
Réduire de 20 % les cas de non-conformité environnementale (déversements) par rapport à l'année précédente.	Réduction de 85 % atteinte.

Faits saillants 2024

- Notre production globale de déchets en 2024 s'élève à 2 040,42 tonnes. Ce chiffre est nettement inférieur à celui de l'année précédente grâce aux efforts de réduction des déchets.
 - Nous avons maintenu des programmes de recyclage dans toutes nos installations pour détourner des matériaux des sites d'enfouissement. Ces programmes permettent de collecter le verre, le plastique, l'aluminium, les ÉPI, l'acier et d'autres matériaux recyclables. Greenfield continue de proposer des contenants retournables en acier inoxydable et des bacs-citernes à de multiples segments de clientèle. Nous les remplissons et les expédions pour utilisation, puis ils sont retournés à Greenfield pour être remplis de nouveau. Ce service permet de réduire les déchets et la manipulation de matériaux, puisque les clients n'ont plus à se débarrasser de leurs propres contenants de produits chimiques dangereux en les envoyant dans les sites d'enfouissement.
- Le nombre d'incidents de perte de confinement primaire, qui sont des rejets non planifiés de matières hors de leur confinement prévu, a diminué de 31 %.
 - Notre installation de Varennes, au Québec, a continué d'appuyer la province dans ses efforts pour détourner les déchets organiques des sites d'enfouissement. Dans le cadre de ce projet, nous utilisons notre procédé novateur de biométhanisation pour convertir les déchets biosolides en biogaz et en biofertilisant.
 - Au début de l'année, notre installation de Johnstown, en Ontario, a mené une enquête approfondie sur les causes des

déversements survenus en 2023 après le démarrage de la nouvelle unité de production d'alcool de grande pureté. L'équipe de l'installation a procédé à des ajustements qui ont permis de réduire considérablement les déversements en 2024.

Nous avons maintenu des programmes de recyclage dans toutes nos installations pour détourner des matériaux des sites d'enfouissement.

TRAITEMENT DES DÉCHETS

	2022	2023	2024
Déchets non dangereux			
Réutilisation, recyclage ou récupération	17,49 %	25,92 %	44,91 %
Incinération comme combustible avec valorisation énergétique	0,52 %	0,84 %	2,37 %
Incinération sans valorisation énergétique	0,00 %	0,68 %	0,67 %
Enfouissement	38,10 %	30,71 %	34,23 %
Autres méthodes ¹	43,90 %	41,85 %	17,81 %
Déchets dangereux			
Réutilisation, recyclage ou récupération	28,14 %	83,91 %	59,15 %
Incinération comme combustible avec valorisation énergétique	0,00 %	0,12 %	31,68 %
Incinération sans valorisation énergétique	70,71 %	15,42 %	7,65 %
Enfouissement	1,11 %	0,54 %	1,04 %
Autres méthodes ²	0,04 %	0,01 %	0,48 %

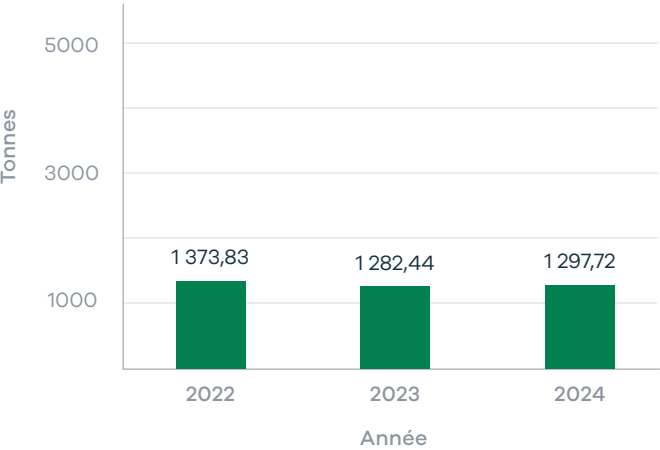
Des écarts ont été relevés dans les données sur les déchets de 2022 et 2023 présentées dans le rapport de l'an dernier. Nous avons donc recalculé et redéclaré les données correctes pour ces années dans les tableaux de performance liés aux déchets de cette section. Les taux ont également été mis à jour afin de refléter ces recalculs pour toutes les années.

¹ 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.).
² Les autres méthodes pour les déchets dangereux désignent un traitement préalable visant à réduire ou éliminer leur caractère dangereux avant leur gestion ultérieure.

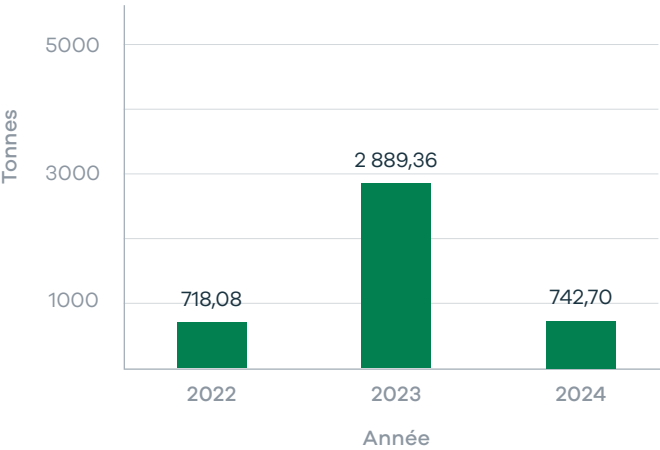
DÉVERSEMENTS

	2022	2023	2024
Total NCE (en lien avec les déversements)	1	13	2
Confiné sur le site	1	8	2
Non confiné sur le site	0	5	0

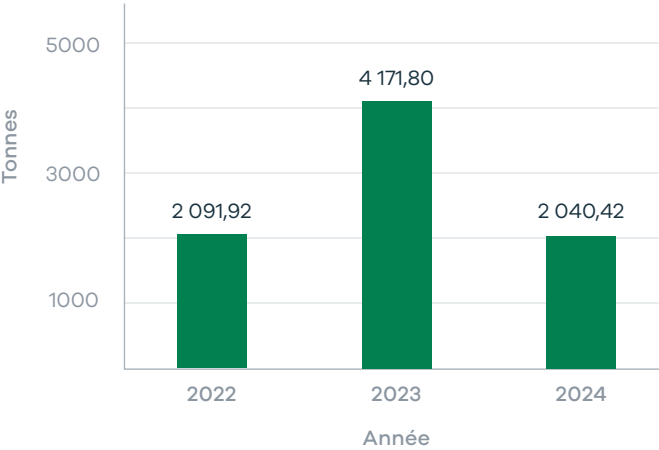
TOTAL EN DÉCHETS NON DANGEREUX GÉNÉRÉS
(million de tonnes/année)



TOTAL EN DÉCHETS DANGEREUX GÉNÉRÉS
(million de tonnes/année)



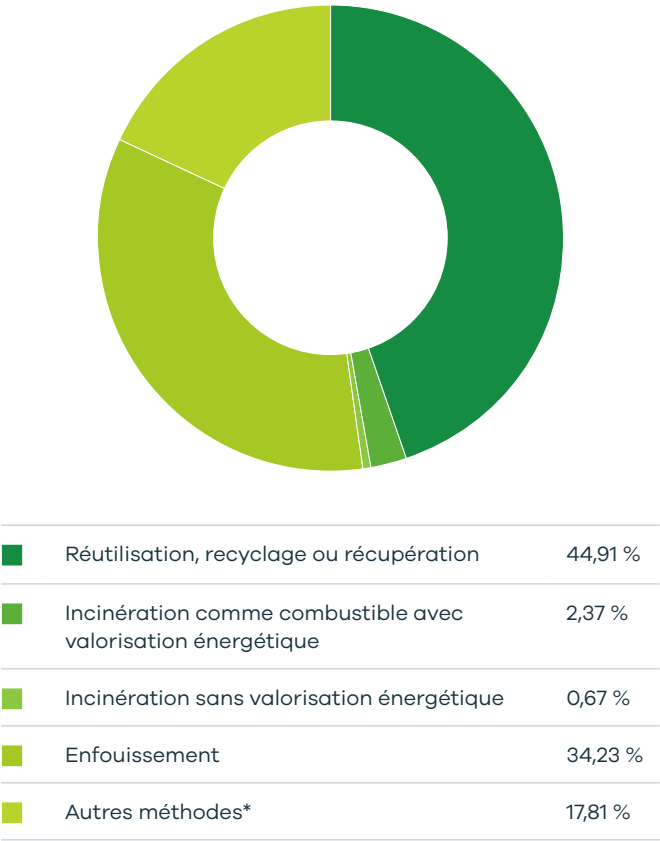
TOTAL DE DÉCHETS GÉNÉRÉS DE TOUS TYPES
(million de tonnes/année)



Objectifs 2025

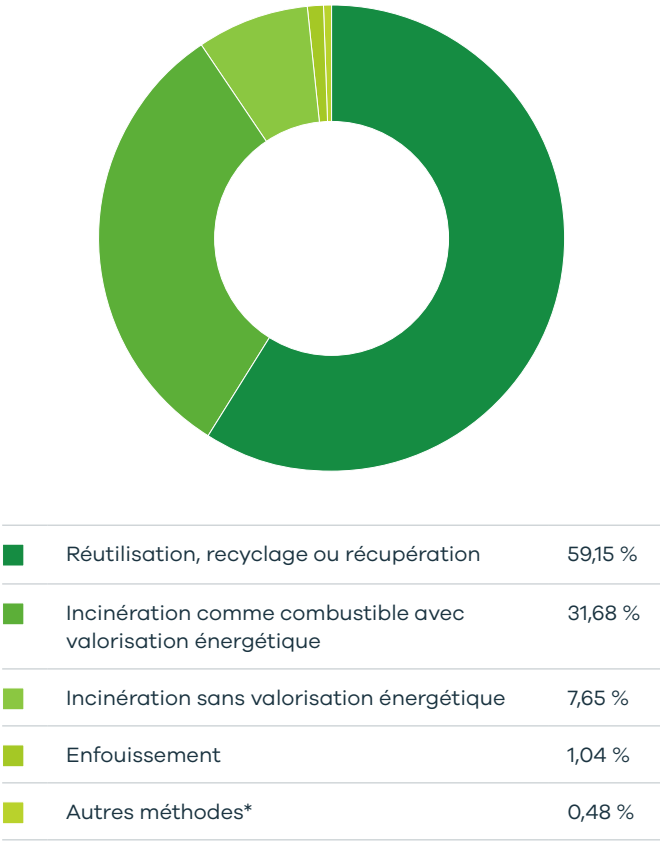
- Continuer à chercher des moyens de réduire les déchets ou de les récupérer.

TRAITEMENT DES DÉCHETS NON DANGEREUX PAR TYPE EN 2024



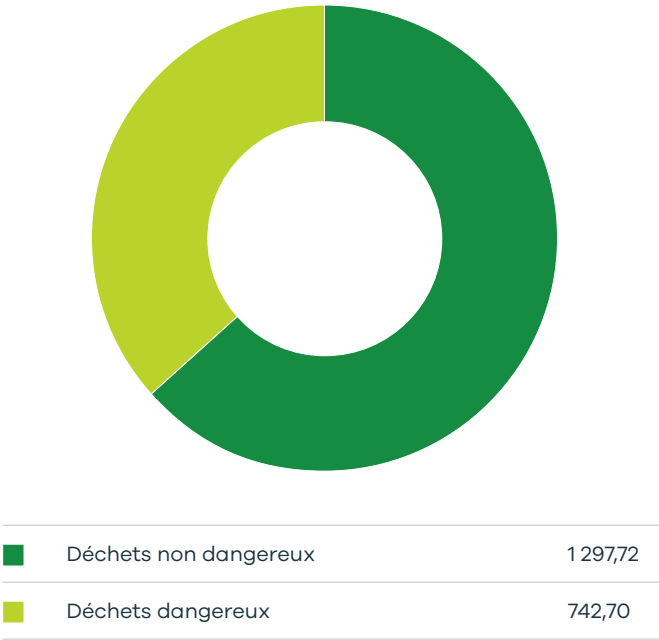
* Une autre méthode de traitement des déchets non dangereux est l'envoi des déchets appropriés au Centre de biométhanisation de la SÉMECS pour être transformés en GNR (drêche sèche/humide de distillerie non conforme, eaux de lavage, etc.).

TRAITEMENT DES DÉCHETS NON DANGEREUX PAR TYPE EN 2024



* Les autres méthodes pour les déchets dangereux désignent un traitement préalable visant à réduire ou éliminer leur caractère dangereux avant leur gestion ultérieure.

DÉCHETS GÉNÉRÉS PAR TYPE EN 2024 (tonnes)



CHAPITRE 4

SOCIAL

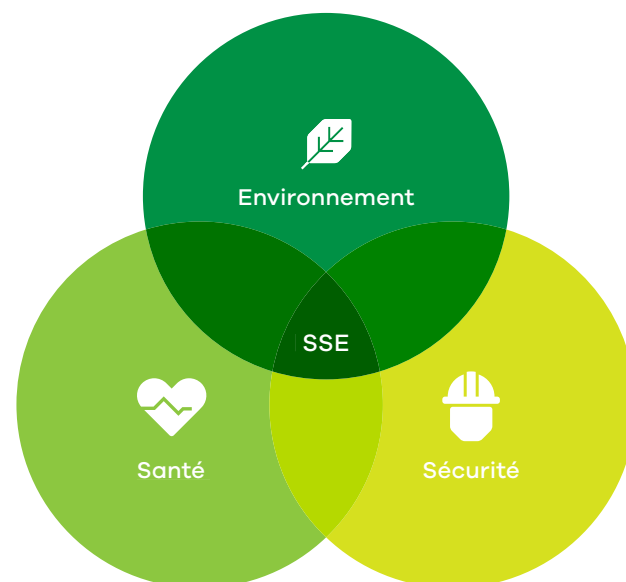
- 4.1 Santé et sécurité au travail
- 4.2 Nos gens et notre culture
- 4.3 Droits de la personne
- 4.4 Relations avec la communauté et impact

4.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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



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. 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.

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

- **Norme SSE en matière de leadership** – Notre norme traite des attentes plus spécifiques liées aux enjeux de SSE et renforce le rôle important que jouent les superviseurs, les directeurs et les membres de la haute direction 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 toutes 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, évaluations des risques et sécurité des procédés

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 à l'exploitation.
- 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 la situation.

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 connexes en matière de SSE. Nous accordons 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. Afin de tenir compte des différents styles d'apprentissage, diverses méthodes sont utilisées, 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. Notre main-d'œuvre contribue à bâtir notre 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. Une discussion de quelques minutes permet d'aborder un sujet en lien avec la sécurité, les dangers à éviter, les mesures préventives à adopter et 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.

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.



L'année dernière, notre équipe de Chatham a participé à un certain nombre d'exercices d'urgence. Nous planifions régulièrement de tels exercices pour que nos employés demeurent vigilants et préparés.

Gestion des incidents

Nous gérons, suivons et communiquons de façon proactive tous les types d'incidents liés à la SSE et à la sécurité des procédés, ainsi que les quasi-incidents, tout au long de l'année. Cette approche nous permet de mieux comprendre les risques potentiels et les possibilités d'amélioration, renforçant ainsi notre capacité à prévenir leur récurrence et à améliorer la sécurité opérationnelle à l'ensemble de nos installations.

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, qui en fait l'examen et aborde le rapport SSE comme premier point à l'ordre du jour de chacune de ses réunions.

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

Les entrepreneurs 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.



Évaluation de l'efficacité du programme

Nous restons déterminés à évaluer régulièrement nos programmes de santé et de sécurité, à appliquer les leçons tirées de l'expérience et à affiner continuellement nos pratiques afin de réduire la fréquence et l'impact des incidents liés à la sécurité des procédés dans toutes nos activités. Nous établissons des objectifs en matière de sécurité et 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.



Greenfield a été reconnue «Employeur le plus sûr au Canada» dans le domaine de la chimie, ce qui témoigne de notre leadership dans l'industrie en matière de sécurité au travail.



Sécurité 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 assurons la gestion active et la disponibilité d'un répertoire de fiches de données de sécurité de tous les produits sous notre responsabilité, y compris ceux que nous fabriquons à l'interne, conformément aux réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.
- 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.). Nous veillons ainsi à respecter 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 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.
- Nous maintenons des voies de communication avec la clientèle permettant aux parties prenantes de signaler toute préoccupation. Nous hiérarchisons, examinons et traitons chaque préoccupation.

Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Atteindre un TRIR (employés et entrepreneurs) de 1,3 ou moins.	2,18
Maintenir le nombre de blessures consignées en dessous de 10.	17
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.	Nouveaux indicateurs clés de rendement fixés et suivis.
Effectuer des évaluations à toutes les installations pour cerner les possibilités d'améliorer la gestion de la sécurité des procédés.	Atteint.
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.	Atteint; formation prévue pour le premier semestre de 2025.
Obtenir une certification en matière de sécurité alimentaire pour nos distilleries de l'Ontario, au Canada.	Atteint.



Employeur le plus sûr au Canada dans le domaine de la chimie



0
rappel de produit en 2024



100 %
des lots ont fait l'objet d'une vérification de la conformité des produits en 2024



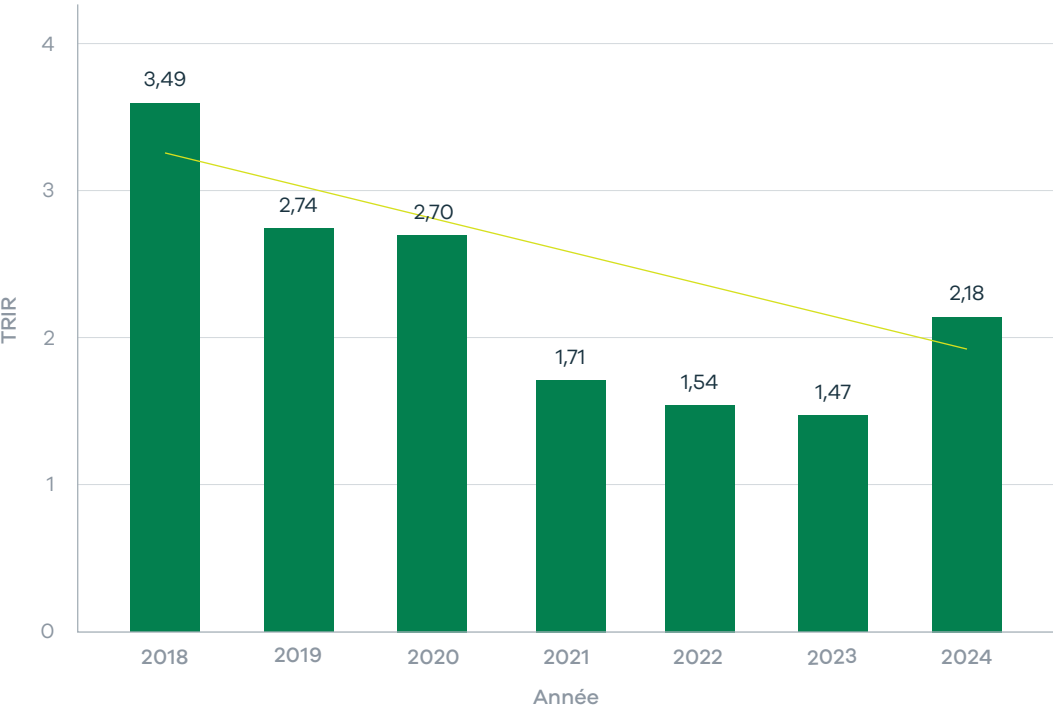
100 %
des exercices de rappel planifiés ont été réalisés en 2024, avec une réduction du taux d'écart de 100 %



Faits saillants 2024

- En 2024, nous avons constaté une diminution du nombre total de blessures (premiers secours et consignées) par rapport à l'année précédente, passant de 51 à 47. Ce résultat regroupe les données relatives aux employés et aux entrepreneurs. Notre taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) est toutefois passé de 1,47 l'année précédente à 2,18. Au total, nous avons consigné 17 blessures, contre 12 en 2023. Consultez les tableaux d'accompagnement pour plus de détails. Au 31 décembre 2024, 54 % des installations de Greenfield avaient cumulé au moins 12 mois sans blessure consignée. L'année dernière, notre installation de Chatham a atteint un taux de zéro blessure consignée pour la première fois en sept ans.
- Nous avons mené des enquêtes approfondies sur toutes les blessures (premiers secours et consignées) afin de comprendre la cause et les facteurs contributifs de chaque cas. Pour limiter la récurrence de telles blessures, nous avons mis en œuvre des mesures correctives et préventives, notamment un programme renforcé de sensibilisation aux dangers, dont l'amélioration a été jugée nécessaire. En 2025, nous comptons déployer un programme plus formel d'observation par les pairs et de formation sur la sensibilisation aux dangers.
- En 2024, nous avons effectué des évaluations internes complètes de la gestion de la sécurité des procédés dans toutes nos distilleries. Chaque installation a été évaluée en fonction de 17 éléments clés, conformément à la réglementation américaine OSHA 29 CFR 1910.119 et à la norme canadienne CSA Z767-17. Les notes ont été attribuées selon la robustesse de chaque élément, 100 % représentant un alignement complet sur les normes et une absence d'écart. Si la note moyenne des installations est encourageante à 90 %, les résultats varient de 72 % à 99 %, ce qui souligne à la fois les points forts de nos programmes et les possibilités d'amélioration. Nous sommes fiers d'annoncer des performances élevées dans plusieurs domaines critiques, notamment l'évaluation des risques, les revues de sécurité préalables au démarrage, les enquêtes sur les incidents, les vérifications de conformité, la participation des employés et la planification de la gestion des risques. Ces résultats reflètent la force de notre culture de sécurité et l'efficacité de nos systèmes actuels. Parallèlement, nous avons cerné des possibilités de renforcer la documentation et les procédés dans certains domaines, tels que les systèmes de gestion, l'information sur la sécurité des procédés, les procédures d'exploitation, la gestion des entrepreneurs et les mesures d'urgence. Pour rectifier le tir, nous avons élaboré des plans de comblement des lacunes dont nous assurons la mise en œuvre et le suivi.
- En 2024, nos distilleries canadiennes ont fait l'objet d'une analyse des lacunes, d'une vérification interne et d'un audit de certification externe, ce qui a mené à l'obtention, en août, de la certification FSSC 22000 du système de gestion de la sécurité alimentaire, reconnue à l'échelle internationale. Il s'agit d'une étape importante pour nos équipes et d'une solide assurance de qualité pour notre clientèle.

TAUX DE FRÉQUENCE DE BLESSURES CONSIGNÉES (TRIR) DE GREENFIELD GLOBAL



TAUX DE BLESSURES AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (LTIR), MOYENNE MOBILE SUR 12 MOIS



BLESSURES

Type de blessures	2022	2023	2024
Blessures consignées*	14	12	17
Premiers secours	43	39	30
Nombre total de blessures	57	51	47

* Une blessure liée au travail qui nécessite plus que des premiers secours et qui peut impliquer des jours d'arrêt de travail.

INCIDENTS SIGNALÉS

Type d'incidents	2022	2023	2024
Incidents liés à la sécurité des procédés	10	17	20
Incidents graves liés à la sécurité des procédés	0	2	0
Quasi-incidents liés à la sécurité des procédés	43	19	24
Nombre total d'incidents signalés	53	38	44

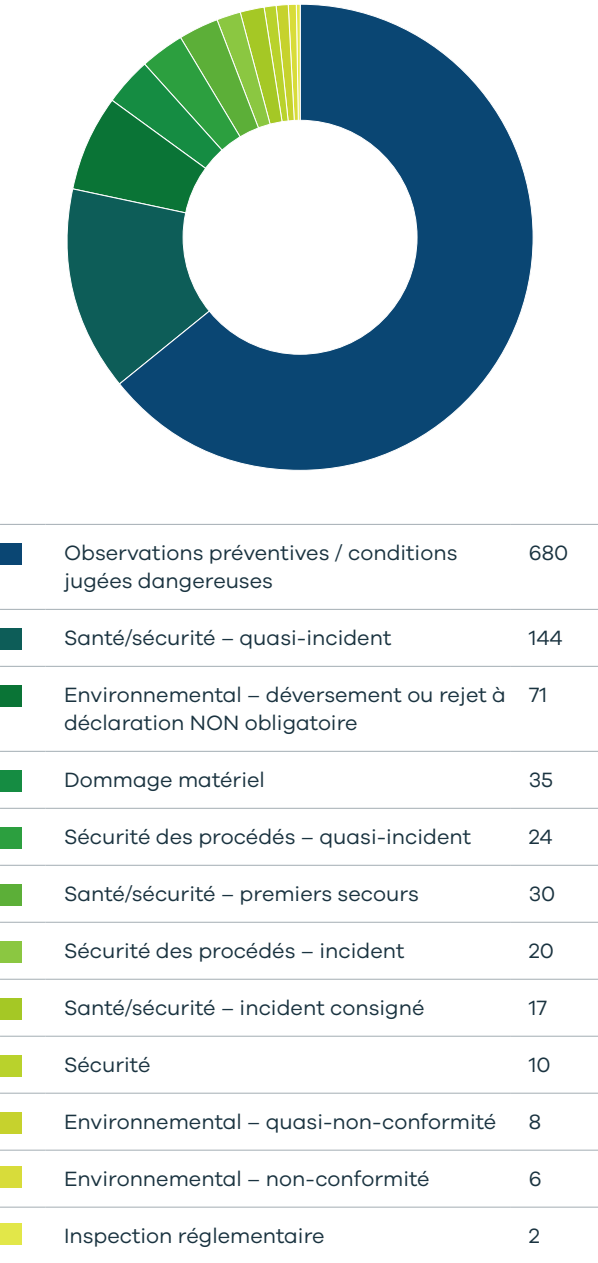


- En novembre 2024, nous avons réuni tous les responsables de la sécurité de Greenfield pour une séance complète d'examen et de planification en personne. Les discussions qui ont eu lieu au cours de ces trois jours ont porté sur les tendances émergentes, les indicateurs clés de rendement, les indicateurs avancés et retardés, et les moyens de garantir l'alignement des fonctions SSE afin de mieux soutenir nos employés. Le groupe a examiné et hiérarchisé les normes SSE de l'entreprise, exploré les stratégies pour accroître la résilience et surmonter les défis, et a entrepris la planification des objectifs pour 2025. Les participants ont visité la distillerie de Chatham pour observer les pratiques de sécurité et ont suivi un atelier sur la sécurité des procédés animé par un expert tiers.
- Au cours de l'année 2024, nos équipes partout chez Greenfield ont réalisé 52 exercices d'urgence, soit huit de plus que notre objectif pour l'année. Ces exercices sont importants pour aider notre personnel à se préparer et à comprendre ses responsabilités ainsi que les procédures de sécurité en cas de diverses situations d'urgence sur le lieu de travail, comme les déversements de produits chimiques, les incendies et les catastrophes naturelles. Consultez les tableaux d'accompagnement pour plus de détails.
- En 2024, nous avons entrepris une révision complète et interservices de notre nouveau processus d'approbation du développement de produits, couvrant notamment les enjeux

SSE, la qualité, les ventes, l'ingénierie, le leadership commercial et la logistique. Grâce à notre système de gestion de la qualité, qui est profondément ancré dans les meilleures pratiques ESG mondiales, comme la transparence, la responsabilisation et l'amélioration continue, nous avons rationalisé les flux de travail et resserré la gouvernance sans compromettre la sécurité ou la rigueur. Chaque nouveau produit fait désormais l'objet d'évaluations de sécurité uniformes, d'une identification des risques et d'une documentation solide, assurant la cohérence avec les normes internes et les exigences réglementaires. Il en résulte un cycle d'approbation des produits plus efficace qui maintient des normes de sécurité inébranlables pour nos employés et une qualité sans compromis pour notre clientèle.

- Nous sommes fiers que Greenfield ait reçu le prix « Employeur le plus sûr au Canada » dans le domaine de la chimie pour 2024. Cette distinction reflète notre engagement profond à faire de la sécurité un élément central de notre culture, en veillant à ce que chaque membre de l'équipe rentre chez lui sain et sauf chaque jour. Conséquemment, les Services d'urgence, d'aviation et de lutte contre les feux de forêt du ministère des Richesses naturelles de l'Ontario nous ont demandé de partager notre approche en matière de santé et sécurité au travail chez Greenfield afin de trouver des idées pour améliorer leur propre programme de sécurité au travail.

TOUS LES SIGNALEMENTS SSE EN 2024 PAR TYPE PRINCIPAL



Les observations préventives et les conditions jugées dangereuses sont des événements signalés que les employés ont identifiés ou traités avant qu'ils ne deviennent un quasi-incident ou un incident grave. Certains événements peuvent avoir plus d'une catégorisation ou plus d'un type; le tableau ci-dessus représente la répartition du type principal de chaque événement.

PERFORMANCE DES EXERCICES DE GESTION DES URGENCES

Année	Nombre total d'exercices d'urgence réalisés dans toutes les installations
2022	44
2023	50
2024	52 (objectif de 44)

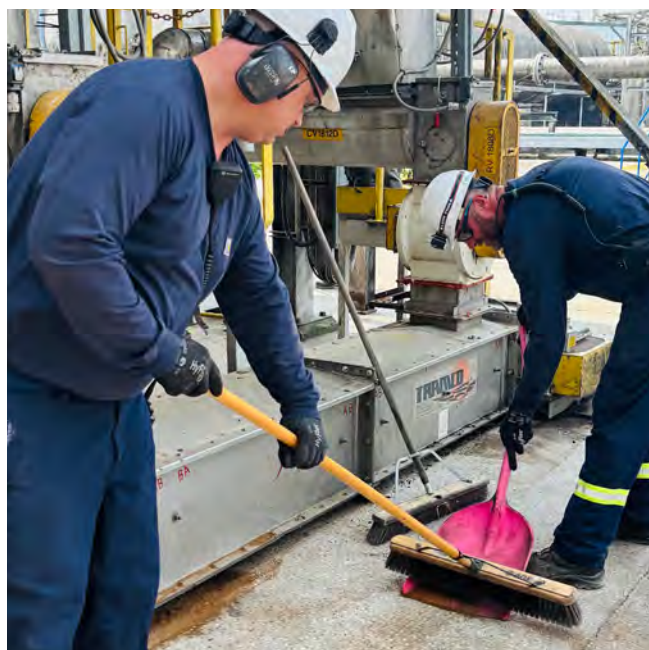
NOMBRE D'EXERCICES RÉALISÉS PAR SCÉNARIO

Scénario d'exercice	Nombre d'exercices
Incendie	21
Déversement et rejet	13
Rejet d'ammoniac	2 (exercice sur table : 1)
Rejet de gaz inflammable	1
Premiers secours	8
Atteinte à la sécurité	2 (exercice sur table : 1)
Évacuation	7
Mise à l'abri sur place	9
Déversement en laboratoire	2
Blessure critique	3
Intempéries	2
Déraillement de train	1
Total	71

Ce tableau représente les types/scénarios d'exercices et leur format. Remarque : Le nombre total d'exercices diffère du nombre de scénarios, car certains exercices comprennent plusieurs scénarios.

Objectifs 2025

- Offrir de la formation en gestion des urgences et en communication de crise.
- Mettre en œuvre des programmes d'observation par les pairs axés sur le comportement dans nos installations d'Ingrédients et produits chimiques de spécialité.
- Atteindre un TRIR inférieur à 1,5.
- Maintenir le nombre de blessures consignées en dessous de 10.
- Réduire le nombre de blessures avec arrêt de travail à moins de 3.
- Évaluer la nécessité d'une politique autonome de sécurité des produits.
- Obtenir la certification FSSC 22000 du système de gestion de la sécurité alimentaire pour l'installation canadienne de conditionnement de Greenfield.



POINT SAILLANT

La création d'une solide culture de sécurité à l'installation de Greenfield à Chatham

L'installation de Greenfield à Chatham a déployé des efforts considérables pour améliorer ses programmes de sécurité au cours des dernières années, et nous en constatons déjà les résultats. En 2024, l'installation a atteint un taux de zéro blessure consignée pour la première fois en sept ans, un exploit qui s'est prolongé sur les six premiers mois de 2025 et au-delà (en date de la publication).

« Nous nous sommes efforcés de modifier notre culture de sécurité dans son ensemble, et l'énorme changement qui s'est opéré dans la mentalité et l'engagement des employés est incroyable », déclare Stephanie Maness, directrice, Santé, sécurité et environnement à Greenfield.

« La plus grande transformation est sans doute le passage d'une approche réactive à une approche proactive de la sécurité chez les employés. Aujourd'hui, nos gens ne se contentent pas d'être à l'affût des dangers potentiels, mais prennent des mesures préventives pour y remédier. Ils comprennent que la santé et la sécurité sont non seulement une obligation, mais la pierre angulaire d'un lieu de travail et d'une entreprise florissants. »

Greenfield encourage tous ses employés, de la première ligne à la direction, à se sentir à l'aise de parler des questions de santé et de sécurité, à se responsabiliser et à suggérer des améliorations lorsqu'ils observent quelque chose de malsain ou de dangereux.

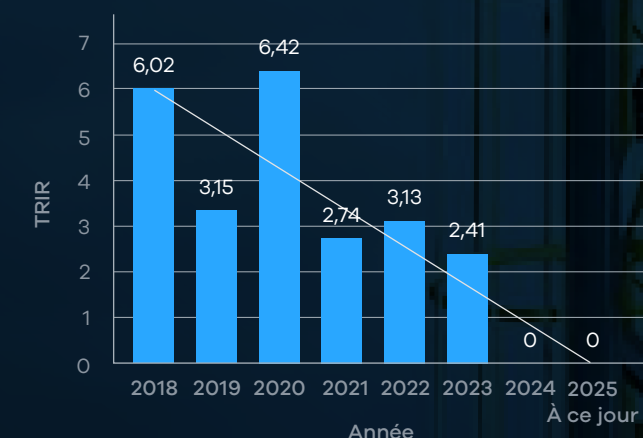
Initiatives récentes en matière de sécurité

À l'installation de Chatham, qui compte plus de 90 employés, les principaux risques pour la sécurité sont les glissades, les trébuchements et les chutes, l'exposition aux produits chimiques et la poussière combustible provenant du concassage du maïs-grain. Pour minimiser ces risques et les autres risques de sécurité, l'équipe de sécurité a récemment adopté plusieurs initiatives, toutes conçues pour favoriser une culture positive de sécurité.

L'une de ces initiatives est « Observation/signalement de conditions jugées dangereuses ». Dans le cadre de cette initiative, les employés doivent signaler à la direction tout risque potentiel pour la sécurité, et la situation doit être traitée en temps opportun. « Nos employés sont pour ainsi dire nos yeux et nos oreilles sur le terrain », mentionne Cory Cronin, directeur d'usine. « Nous ne saurions trop insister sur l'importance de repérer et de signaler les risques au travail. Rien n'est trop petit pour être signalé. Nous voulons qu'il n'y ait aucune blessure; c'est l'objectif ultime. »

L'installation de Chatham a également révisé ses procédures d'urgence et son système d'intervention. Auparavant, les employés étaient nombreux à ne pas savoir quoi faire dans différentes situations d'urgence. En multipliant les exercices d'urgence dans l'installation, le personnel sait maintenant comment réagir en cas d'incident.

TAUX DE FRÉQUENCE DE BLESSURES CONSIGNÉES (TRIR) DE CHATHAM



En outre, une formation améliorée en santé et sécurité a été mise en place ces dernières années, avec un nouveau contenu livré dans un format convivial et attrayant. La formation a suscité des réactions très positives chez les employés.

« Les progrès du programme de sécurité de Chatham reposent sur la participation active de chacun », ajoute Cory. Mais notre progression ne s'arrête pas ici. La sécurité est un parcours sans fin; c'est notre priorité permanente absolue. La sécurité passe avant la production. La sécurité passe avant le profit. »

4.2
NOS GENS ET
NOTRE CULTURE

Pourquoi c'est important

La sécurité est une préoccupation et une priorité de tous les jours à Greenfield. 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 blessure ou 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.

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 organisationnelle positive et productive et pour accompagner efficacement notre main-d'œuvre grâce à de multiples politiques et programmes.

Politiques clés relatives au milieu de travail	Descriptions
Code de conduite	Définir les règles, les valeurs, les attentes et les normes de l'entreprise afin de promouvoir un comportement éthique et une prise de décision responsable pour tous les employés de Greenfield.
Politique relative à la diversité et à l'égalité	Énoncer 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	Résumer notre engagement à offrir 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	Promouvoir nos normes et nos attentes en matière de conduite des fournisseurs et de relations commerciales avec Greenfield.
Politique en matière de santé et de sécurité	Décrire notre engagement à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, et l'approche utilisée.

Favoriser une culture d'apprentissage forte

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 proposons des programmes de formation qui englobent tant les compétences techniques que générales et qui sont offerts en différents formats, notamment notre système de gestion de l'apprentissage en ligne, l'Université Greenfield Global (GGU).

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.





Rémunération, avantages sociaux et reconnaissance

Chez Greenfield, nous offrons à tous nos 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 programmes de REER/401K, des régimes de retraite, des congés payés et le programme de récompenses Greenfield.

Afin de célébrer le travail assidu et le dévouement de nos employés, nous avons mis en place le programme ÉTOILE de Greenfield. Il s'agit d'un programme de reconnaissance par les pairs qui permet aux employés de se féliciter mutuellement pour avoir démontré nos principes fondamentaux. Chaque mois, les employés disposent d'un certain nombre de points pour exprimer leur reconnaissance envers leurs collègues. Ces derniers ont ensuite la possibilité d'échanger les points reçus contre des articles provenant d'un catalogue Amazon.

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** – Nous organisons des défis de mise en forme dans le cadre desquels les employés atteignent leurs objectifs de santé en cumulant leurs pas ou leurs activités physiques en groupe.
- **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.

Écoute et communication

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 les chefs de nos unités d'affaires organisent régulièrement des assemblées d'information, en ligne et en personne, pour communiquer avec les employés. 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. 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.

Accessible à partir de notre intranet, la plateforme Viva Connections regroupe en un seul endroit des nouvelles, des échanges et d'autres ressources pertinentes, afin d'aider tous les membres de l'entreprise à demeurer informés et engagés.

Une culture inclusive

Nous sommes engagés à favoriser un milieu de travail équitable qui valorise la diversité et l'inclusion, et qui est à l'image des clients et des collectivités que nous desservons. Nous pensons que la diversité va bien au-delà des chiffres; il s'agit de cultiver un climat de respect, d'honnêteté et d'intégrité. Et ce sont aussi des qualités que nous recherchons chez nos employés potentiels.

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. Nos efforts sont conformes 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.

Nous pensons que la diversité va bien au-delà des chiffres; il s'agit de cultiver un climat de respect, d'honnêteté et d'intégrité.



Notre approche 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;
- cibler et traiter de manière proactive 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;
- cultiver un sentiment d'appartenance envers Greenfield, à titre d'entreprise qui valorise la diversité et qui respecte la dignité de chaque individu.

Andrea Kent, vice-présidente, Industrie et affaires gouvernementales à Greenfield, a participé au Women's Grain Symposium organisé par Grain Farmers of Ontario à titre de conférencière et de panéliste. L'événement réunissait des femmes dans le but de développer des relations significatives, d'échanger des connaissances, de réfléchir aux moyens de franchir les barrières et d'explorer de nouvelles possibilités en agriculture.

Chez Greenfield, nous nous engageons également à créer un lieu de travail accessible à tous. 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 personnes ayant un handicap.

Pour nos clients avec un handicap, nous proposons un service téléphonique entièrement accessible, des appareils fonctionnels et des installations accessibles. Nous offrons 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. Et nous fournissons une formation accrue aux employés qui participant à l'élaboration et à 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 et des sondages éclair, 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.

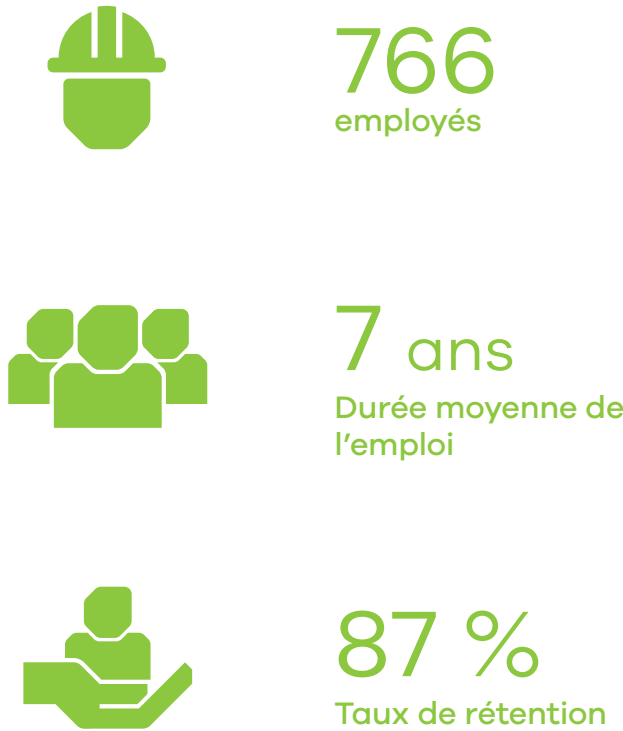
Responsabilité

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. Ils collaborent avec notre équipe de gestionnaires, Personnes et culture. Nous travaillons en équipe, avec une approche axée d'abord sur les personnes et favorisant la collaboration. Cette structure nous permet de nous adapter et de répondre aux besoins uniques de chacune de nos unités d'affaires et installations.



Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Continuer à créer une culture axée sur la haute performance grâce à des objectifs clairs, à la responsabilisation et à la reconnaissance.	Mesures prises pour améliorer le milieu de travail à la suite des commentaires recueillis lors du sondage sur l'engagement des employés de l'année précédente. Selon les sondages éclair réalisés en 2024, ces changements se sont révélés efficaces.
Investir dans des programmes de perfectionnement en leadership.	Examen des meilleures pratiques en matière de perfectionnement du leadership afin de déterminer les initiatives les plus adaptées pour Greenfield.
Accroître le nombre d'heures de formation par employé.	Même si nous disposons d'un système universel pour le suivi de la formation formelle des employés, toutes les formations ne sont pas systématiquement enregistrées dans ce système — notamment les séances non numériques ou informelles — bien qu'elles le soient aux installations locales. Par conséquent, il reste difficile d'obtenir un portrait complet et précis du nombre exact d'heures de formation réalisées dans l'ensemble de l'entreprise.
Revoir la structure de rémunération pour améliorer l'équité et la transparence.	Embauche d'un spécialiste de la rémunération qui se consacre à cet objectif; mise à jour du programme de primes à court terme.



Faits saillants 2024

- Notre main-d'œuvre mondiale a augmenté par rapport à l'an dernier, passant de 730 à 766. Alors que les embauches se poursuivent et que nous continuons de former les nouveaux membres de l'équipe, la rétention des meilleurs talents demeure une priorité. La durée moyenne de l'emploi est de sept ans, et près de la moitié de nos employés sont en poste depuis au moins cinq ans. Les taux de rétention de Greenfield continuent de surpasser les moyennes de l'industrie. En 2024, notre taux de rétention s'établissait à 86,8 % (en hausse par rapport à 81,1 % en 2023), alors que notre taux de roulement global était de 10,9 %, comparativement à 18 % en 2023.
- Afin de compléter notre sondage semi-annuel sur l'engagement, le dernier ayant été réalisé en 2023, nous avons mené des sondages éclair en mai et en novembre 2024. Ces courts questionnaires nous permettent d'obtenir un aperçu des perceptions et des sentiments des employés à l'égard de l'efficacité de nos initiatives en milieu de travail, tout particulièrement dans des domaines où nous avons appliqué des stratégies ciblées d'amélioration. Les résultats des sondages de 2024 continuent de démontrer des niveaux élevés de satisfaction et d'engagement des employés, avec un taux eNPS moyen de 45. Un taux supérieur à 30 est considéré comme bon, alors qu'un taux dépassant 50 est réputé excellent. Bien que ces résultats soient positifs, ils montrent que certains volets de l'expérience employé peuvent être améliorés.
 - Nous avons revu le programme de primes à court terme (STIP) de l'entreprise pour renforcer le lien entre rendement et récompense. En 2024, il s'agissait de la première année au cours de laquelle nous avons versé des bonis selon la nouvelle structure qui est liée aux résultats financiers.
 - L'an dernier, nous avons revu notre programme d'anniversaire afin de mieux reconnaître les membres de notre personnel ayant 15 ans de service et plus dans l'entreprise. Nous avons aussi mis en place un tableau de bord de la direction pour optimiser le programme ÉTOILE de Greenfield, en permettant aux membres de la direction de surveiller les indicateurs de rendement individuel et de mieux comprendre la performance des équipes. Ainsi, chaque mois, ils reçoivent un récapitulatif des reconnaissances attribuées, ainsi que des recommandations pour optimiser leurs initiatives de valorisation.

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Année	2023	2024
Par genre		
Homme	67 %	68 %
Femme	33 %	32 %
Par pays		
É.-U.	218	230
Canada	468	490
Irlande	44	46
Par unité d'affaires		
Boissons et spiritueux distillés	6	6
Distilleries et activités industrielles	274	277
Ingrédients et produits chimiques de spécialité	184	196
Énergie renouvelable	156	152
Services partagés	109	135
Par génération		
Génération Z	7 %	11 %
Milléniaux	46 %	46 %
Génération X	37 %	36 %
Baby-boomers	9 %	7 %
Par statut d'emploi		
Temps plein	697	712
Temps partiel	9	11
Contractuel	20	15
Étudiant	4	28
Nombre total d'employés dans le monde	730	766



- Au cours de l'année, notre PDG a effectué une tournée dans 11 installations de Greenfield. Les employés ont accueilli très positivement ces visites, qui comprenaient des assemblées d'information et des séances de questions en personne. Ils ont d'ailleurs manifesté un fort désir de voir cette tradition annuelle se poursuivre. En plus des assemblées d'information avec le PDG, les chefs des unités d'affaires ont également tenu des rencontres avec leurs équipes respectives en cours d'année.

Au cours de l'année, notre PDG a effectué une tournée dans 11 installations de Greenfield.

Objectifs 2025

- Mettre en œuvre des améliorations au programme de gestion du rendement.
- Lancer un programme de perfectionnement du leadership.

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. Cela s'applique 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 autonome universelle sur les droits de la personne; toutefois, nous avons intégré des exigences en matière de droits de la personne dans notre code de conduite des employés ainsi que dans nos principes et normes de la politique.

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.

Sensibilisation aux droits de la personne

Nous intégrons de la formation et de l'information sur les droits de la personne dans plusieurs des cours et programmes internes de Greenfield, 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 l'élimination du harcèlement et de la discrimination dans nos milieux de travail.
- Tous les employés au Canada, ainsi que certains employés aux États-Unis participant aux acquisitions, reçoivent une formation sur l'identification et la prévention du travail forcé et du travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement.

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 politique et notre processus de dénonciation décrivent en détail les rôles, les responsabilités et les manières de signaler tout enjeu.

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.

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 personnes, entre autres.



Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Déterminer s'il est nécessaire de réaliser une évaluation formelle des risques relativement aux droits de la personne.	Il a été déterminé que, même si le profil de risque de Greenfield est minimal, nous procéderons à une évaluation interne des droits de la personne en 2025 et divulguerons les conclusions.
Revoir les sections sur les droits de la personne dans tous nos documents et déterminer si une politique indépendante en la matière serait souhaitable.	Après analyse, il est conclu qu'il serait bénéfique d'adopter une politique autonome en matière de droits de la personne; l'élaboration de cette politique se fera en 2025.
Officialiser une politique de dénonciation.	Atteint.
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.	Atteint.

Faits saillants 2024

- En 2024, dans le cadre de notre vérification diligente, nous n'avons relevé aucun recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos installations ou au sein de nos activités menées à l'échelle mondiale. De plus, nous n'avons enregistré aucune plainte fondée relative aux droits de la personne l'an dernier.
 - En 2024, nous avons adopté une politique autonome de dénonciation qui vient compléter le code de conduite de Greenfield. La nouvelle politique offre un cadre permettant aux employés, aux entrepreneurs et aux autres parties prenantes de signaler à Greenfield toute préoccupation
- relative à une conduite inappropriée ou contraire à l'éthique. Toute personne peut effectuer un signalement de façon confidentielle, si désiré, et sans crainte de représailles. La politique précise aussi les rôles, les responsabilités et les échéanciers. Nous prévoyons mettre la politique en œuvre à l'échelle de l'entreprise au cours de 2025.

 - Nous avons mené une analyse pour évaluer la pertinence d'avoir une politique autonome en matière de droits de la personne. En s'appuyant sur les informations recueillies, nous avons conclu que l'élaboration de ce type de politique serait
- bénéfique pour plusieurs raisons, notamment pour énoncer de manière officielle l'engagement de Greenfield en faveur des droits de la personne et pour ancrer la responsabilité de respecter ces droits dans toutes les fonctions de l'entreprise et toutes les relations avec des tiers.

Objectifs 2025

- Réaliser une évaluation des risques relativement aux droits de la personne.
- Élaborer et mettre en œuvre une politique formelle en matière de droits de la personne.
- Intégrer la nouvelle politique aux principes et aux normes de Greenfield afin de combler les lacunes existantes.



4.4

RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTÉ ET IMPACT

Pourquoi c'est important

Depuis de nombreuses années, Greenfield se dévoue afin de répondre aux besoins des collectivités au sein desquelles elle évolue. Nous comprenons que des collectivités prospères sont cruciales pour la durabilité de notre entreprise et de nos employés qui y vivent. Notre engagement communautaire inspire également nos employés, qui sont enthousiastes à l'idée de soutenir des causes locales et d'apporter une valeur significative aux autres.

Approche de gestion



Chez Greenfield, nous nous efforçons d'avoir une incidence positive sur la société. Nos activités philanthropiques comprennent les dons de bienfaisance, les dons en nature et la participation à des événements locaux. De plus, nous sommes à la fois fiers et solidaires des 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.

Dans le cadre de ses relations avec les communautés, Greenfield appuie tous les paliers de gouvernement dans la recherche d'options avantageuses pour l'économie, la société et l'environnement. Situé à quelques pas de la Colline du Parlement, notre bureau d'Ottawa travaille à promouvoir la mission et les objectifs stratégiques de Greenfield par l'entremise de politiques publiques, d'action communautaire, d'activités de représentation auprès du gouvernement, de relations avec les médias et de communications.

87 %

de nos installations ont
été actives au niveau
communautaire en 2025

Responsabilité

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.

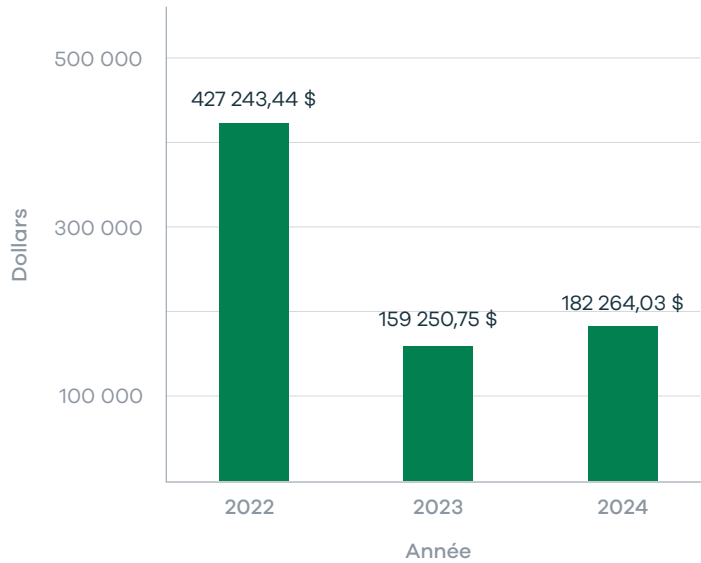
Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Examiner les options pour centraliser le programme philanthropique de Greenfield et ainsi maximiser les bénéfices pour nos communautés.	Après avoir analysé différentes options afin de centraliser le programme de dons, il a été jugé nécessaire de mettre en place un comité central afin d'établir des normes, de fournir des lignes directrices et d'assurer la cohérence au sein de l'organisation. Le comité sera formé en 2025. Le PDG en assumera initialement la direction pour assurer un lancement réussi du projet.
Explorer différentes avenues afin de restructurer le Fonds communautaire Greenfield.	Il a été convenu de trouver un organisme à but non lucratif approprié avec lequel s'associer dès 2025.

Faits saillants 2024

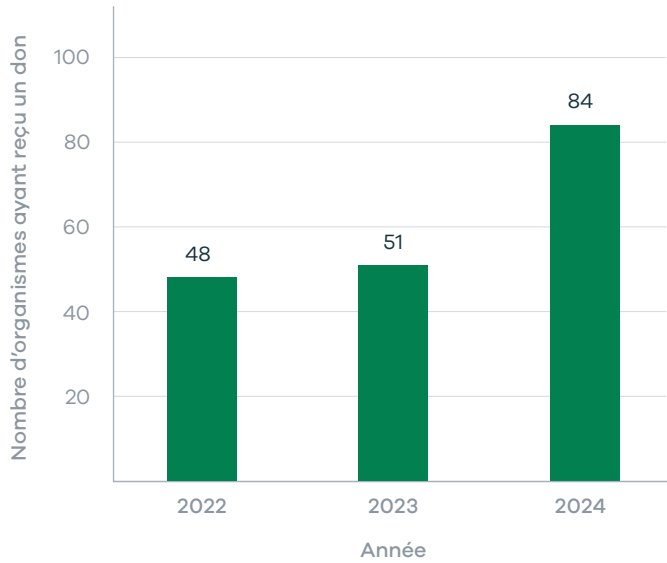
- En 2024, nous avons versé 182 264 \$ à des organismes communautaires locaux au sein des collectivités où nous exerçons nos activités, une hausse par rapport aux 159 250 \$ de l'année précédente.
- Nous avons pu soutenir 84 organisations par l'entremise de nos contributions, tant au Canada, qu'aux États-Unis et en Irlande, ce qui représente une hausse par rapport aux 51 de 2023. Notre engagement s'est notamment traduit par un appui à la fondation Kincardine and Community Health Care, à Centraide Leeds et Grenville, à la Fondation du Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO), à Cancer de l'ovaire Canada et à la fondation William Osler Health System.

DONS DE BIENFAISANCE PAR ANNÉE



Les indicateurs de soutien aux communautés pour 2022 et 2023 sont déclarés de nouveau afin d'inclure les commandites communautaires, qui n'avaient pas été prises en compte lors des périodes de déclaration précédentes. En 2022, nous avons fait un don unique de 200 000 \$ pour soutenir le développement et le lancement du Greenfield Global Trail à Chatham, en Ontario.

NOMBRE D'ORGANISMES AYANT REÇU UN DON



Soutenir les soins de santé en Ontario

Depuis plus de 10 ans, Greenfield soutient des soins de santé exceptionnels en versant fièrement des dons à la fondation William Osler Health System (Osler). Osler est un réseau hospitalier regroupant trois emplacements uniques – l'Hôpital civique de Brampton, l'Hôpital général d'Etoibicoke et le Centre Memorial de Peel pour les services intégrés de santé – desservant 1,3 million de résidents dans la région du Centre-Ouest de la province. Pour souligner ce dixième anniversaire, l'Hôpital civique de Brampton et la fondation [William Osler Health System](#) ont accueilli des membres de l'équipe de Greenfield.



- Nos employés ont offert bénévolement de leur temps pour améliorer la vie des communautés où nous vivons et travaillons. Par exemple :
 - En Irlande, notre équipe a organisé un concours de pâtisseries pour recueillir des fonds pour l'organisme Children's Health Ireland.
 - À Mississauga, en Ontario, notre équipe des finances a mis sur pied une campagne de « Père Noël secret » pour venir en aide à une famille dans le besoin, grâce à une collecte de cadeaux et de cartes-cadeaux.
- L'an dernier, nous avons effectué un examen approfondi de notre programme philanthropique pour évaluer son efficacité et trouver des moyens d'accroître son efficacité, sa cohérence et son impact. En tenant compte des observations, nous avons décidé de créer un programme centralisé de dons soutenu par un comité dédié chargé de définir les normes, les directives et les objectifs à l'échelle de l'entreprise en matière de dons

communautaires. Dans le cadre de cet effort d'amélioration, nous restructurons également le Fonds communautaire Greenfield, dont la dernière utilisation remonte à la pandémie de 2020-2021, afin de faire croître et guider nos activités d'investissement communautaire, en conformité avec les valeurs et la stratégie de l'entreprise.

Nos employés ont offert bénévolement de leur temps pour améliorer la vie des communautés où nous vivons et travaillons.



Opération « Père Noël secret » de Greenfield

Pendant la période des Fêtes, dans le cadre de l'opération « Père Noël secret » de Greenfield, une panoplie de cadeaux ont été remis à une famille dans le besoin.



Bourse d'études en génie Angelo Ligori 2024

Futur diplômé de l'Ursuline College Chatham, Jack Grochmal a reçu la bourse d'études en génie Angelo Ligori 2024 de Greenfield remise par Veselin Nikolov, directeur de la qualité, DMO. Cette bourse est remise à une personne de Chatham-Kent (Ontario) qui suit un programme de baccalauréat en génie. Elle doit son nom à un ingénieur et employé de longue date de Greenfield.

Objectifs 2025

- **Créer** une stratégie de dons ciblés.
- **Restructurer** le Fonds communautaire Greenfield.
- **Lancer** un nouveau partenariat afin de mieux cibler et d'optimiser les dons communautaires de Greenfield.

POINT SAILLANT

Égayer le temps des Fêtes d'une famille dans le besoin

Avec l'aide de ses collègues de l'équipe des finances, Joshua McRae a contribué à orchestrer une campagne de collecte « Père Noël secret » l'an dernier, pour venir en aide à une famille dans le besoin du sud de l'Ontario. Plus de 800 \$ ont été amassés en argent, jouets et cartes-cadeaux d'épicerie, soit plus du double de l'objectif fixé. C'est une mère profondément touchée et ses enfants qui ont reçu ce don à l'occasion des Fêtes.

« C'est un sentiment fabuleux de pouvoir venir en aide aux plus démunis avec un geste venant du cœur », confie Joshua, qui est aussi bénévole

pour la banque alimentaire de Flamborough, près de Hamilton, en Ontario. D'ailleurs, c'est cet organisme qui a choisi la famille bénéficiaire pour la campagne de levée de fonds de Greenfield.

« J'ai lu au sujet de la pénurie alimentaire croissante dans nos communautés, et cela a vraiment résonné en moi. Dès que j'ai su que la banque alimentaire où je suis bénévole lançait une collecte de nourriture et de cadeaux pour aider des familles locales dans le besoin, je n'ai pas hésité une seconde », raconte Joshua.

Vu le succès obtenu par la campagne, et portés par leur désir d'en faire davantage, Joshua et ses collègues ont convenu de reconduire l'initiative en 2025 et de soutenir au moins deux familles, en plus d'offrir leur aide bénévolement en cuisinant des repas pour la banque alimentaire de Flamborough. Joshua ajoute : « L'expérience que nous avons vécue l'an dernier a été très inspirante. Nous pouvons être fiers d'avoir posé ce geste et d'avoir pris plaisir à le faire. »



« Nous avons uni nos efforts pour offrir des Fêtes plus douces à une mère monoparentale et ses deux enfants. »



Joshua McRae

Directeur, Planification et analyse financières, Boissons et spiritueux distillés, Greenfield

CHAPITRE 5

GOUVERNANCE

- 5.1 Gouvernance et éthique
- 5.2 Gestion des risques
- 5.3 Approvisionnement responsable

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 juridiques 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 au sein de notre effectif à l'échelle mondiale.

Approche de gestion

Notre conseil d'administration

Le conseil d'administration supervise l'orientation stratégique et la gestion globale de Greenfield. Il 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, apportent des perspectives diverses, ne participent pas à la gestion quotidienne, et 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 la gestion des risques, 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 Greenfield, notamment la production, la chaîne d'approvisionnement et la logistique.
- **Vice-présidents de chaque unité d'affaires** (Énergie renouvelable, Ingrédients et produits chimiques de spécialité, Boissons et spiritueux distillés, Innovation et chaîne

d'approvisionnement) – Superviser les activités de Greenfield dans leur secteur de responsabilité.

- **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 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 et nous dévoilons des éléments d’informations sur la durabilité.

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 avons pour objectif d’établir et de respecter des normes de conduite élevées et nous imposons une tolérance zéro à l’égard de toute forme de comportement ou d’activité non éthique. Nous disposons d’un code d’éthique détaillé et nous veillons à son application. 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.

Les employés et les tiers sont encouragés à s’exprimer s’ils prennent connaissance d’un acte répréhensible présumé ou d’une violation de notre code. Nous disposons d’une adresse courriel de dénonciation (compliance@greenfield.com) permettant à toute personne de signaler ses préoccupations de manière confidentielle et sans crainte de représailles.

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.

Communications avec les parties prenantes

Nous maintenons un dialogue actif avec nos parties prenantes, notamment les employés, les clients, les fournisseurs et les collectivités locales, 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.

Durabilité et responsabilité

Guidés par notre engagement en matière de durabilité, nous intégrons les éléments de durabilité dans notre planification stratégique et nos activités. 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 Greenfield 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	Descriptions
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 Greenfield.
Politique sur la diversité et l’inclusion	Promouvoir un lieu de travail diversifié et inclusif, qui reflète notre engagement 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.
Politique de dénonciation	Offrir un moyen confidentiel et sécuritaire permettant aux employés de signaler tout comportement non éthique ou toute violation des politiques de l’entreprise.

Gouvernance de la durabilité

Le conseil d’administration et la haute direction continuent d’intégrer les engagements et les stratégies de Greenfield en matière de durabilité dans le cadre de gouvernance de l’entreprise.

Un comité de direction supervise les initiatives en matière de durabilité de Greenfield, intègre les questions ESG dans les décisions stratégiques et garantit la cohérence avec les objectifs généraux de l’entreprise. Nous avons également nommé au conseil d’administration un membre possédant une

expertise en matière de durabilité – l’ancien ministre de l’Environnement de l’Ontario – afin d’assurer une supervision et une orientation sur les questions liées au développement durable.

Reflétant l’importance que nous accordons aux enjeux de durabilité, nous avons défini des indicateurs de rendement pour la haute direction en lien avec des objectifs de durabilité couvrant les volets Social, Environnement et Gouvernance.

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 consultations et de démarches de la part de l’équipe de Greenfield,

le gouvernement fédéral canadien a adopté le Règlement sur les combustibles propres. Dans ce cadre, les producteurs d’éthanol – grade carburant peuvent générer des crédits en réduisant l’intensité carbonique de leurs procédés de fabrication, ce qui reconnaît et récompense les investissements visant à réduire les émissions.

Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Formaliser les exigences relatives à la formation consacrée au code de conduite.	Atteint. Tous les nouveaux employés doivent désormais réussir cette formation, et les taux d'achèvement sont suivis.
Créer et finaliser une politique autonome sur la dénonciation.	Atteint. Déploiement et formation en 2025.

Faits saillants 2024

- Les femmes représentent 25 % de notre équipe de la haute direction, alors que 7 membres sur 24 s'identifient comme femme.
- 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 système de dénonciation.
- Au cours de l'année, nous avons procédé à l'officialisation des exigences relatives à la formation obligatoire sur le code de conduite, en plus de mettre sur pied un système de suivi pour

mesurer les taux d'achèvement. La formation vise à renseigner les employés sur les différents éléments du code de conduite de Greenfield. Chaque nouvel employé doit suivre la formation dès son entrée en fonction pour qu'il comprenne bien les valeurs, les attentes et les règles de notre entreprise, ainsi que les obligations éthiques et juridiques à respecter dans le cadre d'un emploi chez Greenfield.

- Afin de consolider notre cadre de documents de gouvernance et d'instaurer une culture éthique, nous avons élaboré deux nouvelles politiques : une

politique autonome de dénonciation (autrefois intégrée dans d'autres politiques et normes d'entreprise) et une politique d'approvisionnement durable (voir la section [Approvisionnement responsable](#) pour plus de détails). La politique de dénonciation vise à renforcer notre culture de transparence et de responsabilité au sein de Greenfield, tout en encourageant le signalement de tout acte répréhensible, sans crainte de représailles.



Les femmes représentent 25 % de notre équipe de la haute direction, alors que 7 membres sur 24 s'identifient comme femme.

Objectifs 2025

- Déployer la nouvelle politique de dénonciation et donner la formation.
- Officialiser une politique autonome de durabilité (actuellement intégrée dans la politique SSE).
- Mettre à jour et documenter la structure de gouvernance de Greenfield.



5.2

GESTION DES RISQUES

Pourquoi c'est important

Greenfield évolue dans un environnement commercial complexe, imprévisible et hautement dynamique. 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

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. Cependant, notre approche est centrée sur une prise de risque intelligente qui n'expose pas inutilement l'entreprise à des effets négatifs.

Gouvernance des risques

Chez Greenfield, chacun joue un rôle dans la gestion des risques susceptibles d'avoir un impact sur nos activités et nos parties prenantes. Bien que la gestion des risques soit une responsabilité partagée, nous disposons d'une structure de gouvernance claire pour gérer les risques, y compris les risques en matière de durabilité.

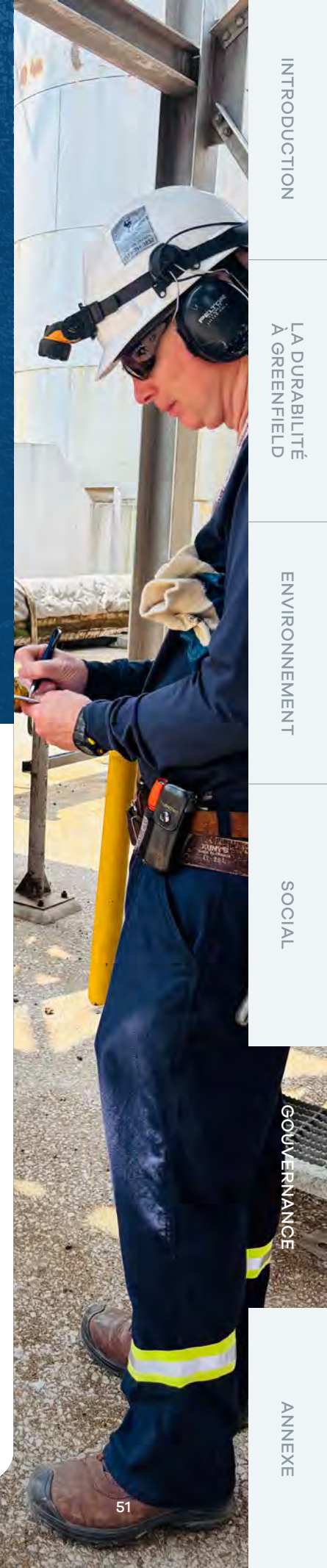
- **Conseil d'administration** : Favoriser une culture qui soutient la gestion du risque d'entreprise en procédant à l'examen annuel des politiques en matière de risques, y compris le goût du risque, et en veillant à ce que l'exposition aux risques reste appropriée.
- **Comité de vérification** : Superviser le processus de gestion du risque d'entreprise, examiner l'identification

par la direction des risques importants, 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 de la haute direction** : 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 le directeur financier 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.



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 approuvé par le conseil d'administration. Par exemple, la tolérance au risque est très faible dans des domaines susceptibles d'avoir un impact négatif sur nos performances en matière de sécurité, de gouvernance d'entreprise ou d'enjeux éthiques, ou de porter atteinte à notre marque et notre réputation. En revanche, 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.

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.



Traitement des risques en matière de durabilité

L'approche de Greenfield pour définir et gérer les risques en matière de durabilité (comme le risque climatique et les cybermenaces) est 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 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 auxquels sont typiquement 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. Ces outils 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 répercussions potentielles 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 sont présentés dans la section correspondante du présent rapport.

Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
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.	Suivi rigoureux des risques externes, notamment les cybermenaces, les tarifs et les événements géopolitiques. Recours à une firme externe pour renforcer nos capacités de surveillance.
Renforcer nos outils et capacités de gestion des risques.	Accent mis sur le développement, la planification et la formation en communication de crise. Réalisation d'évaluations de vulnérabilité et mise en œuvre de mesures d'atténuation des risques, au besoin.

Faits saillants 2024

- En 2024, nous n'avons connu aucun incident de cybersécurité avec violation de données. Au cours de l'année, nous avons réalisé 100 % des tests de cybersécurité prévus. Ces derniers visaient à évaluer à la fois les connaissances et les réactions des employés dans diverses situations, mais aussi nos systèmes de sécurité des TI. Les tests font partie de nos efforts continus pour favoriser une culture de sensibilisation à la cybersécurité, en accord avec nos objectifs ESG visant à garantir des opérations commerciales résilientes, éthiques et sécurisées.
- Le 27 juin, Greenfield Global a tenu sa première journée de sensibilisation à la sécurité, réaffirmant son engagement à l'égard de la sécurité numérique en tant qu'élément de sa gouvernance globale et de ses pratiques de gestion des risques. L'événement visait à informer les employés sur les nouvelles menaces à la cybersécurité afin d'encourager les membres du personnel à jouer un rôle actif dans la protection de notre infrastructure numérique. Parmi les activités, mentionnons l'affichage d'information en direct, une séance interactive de questions et réponses accessible dans tous les emplacements et des jeux-questionnaires bilingues sur la cybersécurité. Nous avons aussi remis des prix aux employés les plus performants, qui ont encouragé la participation et insisté sur l'importance de la responsabilité individuelle pour préserver la sécurité organisationnelle.
- Fidèles à notre engagement constant envers la cybersécurité et la résilience opérationnelle, nous avons effectué des démarches l'an dernier afin de mandater un tiers pour procéder à l'examen formel de notre programme de continuité des activités en cas de cyberincident. Ce programme a pour objectif d'assurer la continuité des activités essentielles de Greenfield en cas d'incident lié à la cybersécurité, tels que des attaques par rançongiciel, des fuites de données et des défaillances de systèmes, et de permettre la restauration efficace de nos systèmes et de nos données à la suite d'une perturbation. Le recours à un expert externe nous permettra d'obtenir une évaluation objective de nos capacités actuelles, de cerner les possibilités d'amélioration et de valider l'efficacité de notre préparation face à d'éventuelles perturbations cybernétiques. Cette initiative aura lieu au cours de 2025.
- En 2024, nous avons fait appel à une firme spécialisée externe afin de soutenir notre équipe responsable de la cybersécurité, notamment par l'entremise d'un service de surveillance continue des risques et des incidents potentiels liés à la sécurité.

Objectifs 2025

- Mandater** une tierce partie pour procéder à l'examen de notre programme de continuité des activités en cas de cyberincident.
- Mener** une évaluation des risques liés à la continuité pour nos principaux clients.



5.3

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Pourquoi c'est important

L'approvisionnement responsable constitue le véritable fondement de nos efforts pour minimiser notre impact sur l'environnement et accroître l'efficacité dans la gestion de nos ressources. Cette pratique 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 de Greenfield. L'approvisionnement responsable renforce également notre engagement envers une société saine en veillant au respect de pratiques de travail équitables et en soutenant le bien-être des collectivités d'où proviennent nos intrants et matières premières.

Approche de gestion



Nous avons intégré des pratiques d'approvisionnement responsable à nos activités et nous utilisons notre influence en tant qu'importante entreprise acheteuse pour générer des retombées positives au sein de notre chaîne d'approvisionnement. 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 certains arômes et parfums ainsi que des souches de levure précises. Aucune des matières premières que nous achetons ne provient de la région du Xinjiang en Chine.

La majorité des produits et services que nous achetons proviennent du Canada. Notre principal poste de dépense est le maïs-grain, qui est presque toujours acheté dans un rayon de 100 km de chaque usine. 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.

Greenfield dispose d'un programme de formation interne visant à sensibiliser les membres de notre équipe à l'approvisionnement responsable et au respect des droits de la personne. Nous avons également mis en place une nouvelle politique d'approvisionnement durable afin d'orienter les décisions d'achat à l'échelle de l'entreprise.

Greenfield dispose d'un programme de formation interne visant à sensibiliser les membres de notre équipe à l'approvisionnement responsable et au respect des droits de la personne.

Vérification diligente

Dans le cadre de notre processus standard d'évaluation des fournisseurs, nous procédons à la vérification diligente de chacun. Notre objectif est de choisir seulement 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, notamment le respect de toutes les lois applicables. Ces attentes sont présentées dans notre document [Principes et normes de la politique en matière de pratiques commerciales responsables](#). Le document en question est affiché sur notre site Web.

Nous attendons de tous nos fournisseurs, grands et petits, qu'ils respectent les mêmes normes professionnelles et les mêmes valeurs que nous nous imposons, notamment le respect de toutes les lois applicables.



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

Nous entretenons des relations étroites et positives avec nos fournisseurs, ce qui nous permet de surveiller et d'évaluer tout impact négatif, y compris toute atteinte aux droits de la personne. 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.

Dans le cadre de notre processus annuel d'examen et d'évaluation des risques ainsi que de notre obligation de déclaration relative au travail forcé et au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement canadiennes, nous veillons à ce que les fournisseurs avec lesquels nous travaillons ne participent à aucune forme d'esclavage moderne.

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.



Performance en 2024

Objectifs 2024	Résultats 2024
Finaliser la politique d’approvisionnement durable avec l’approbation du conseil d’administration.	Atteint.
Fixer des objectifs en matière d’approvisionnement durable pour 2025 et les années suivantes.	Atteint.
Poursuivre le dialogue avec nos principaux fournisseurs en matière de développement durable.	Atteint.
Cibler les ressources externes les plus utiles, le cas échéant, pour soutenir le parcours d’approvisionnement durable de Greenfield.	Différentes options analysées. Décision : continuer de gérer à l’interne toutes les questions d’approvisionnement. À venir : mise en place d’un système interne pour assurer la production de rapports plus cohérents pour l’ensemble des unités d’affaires.
Évaluer les options supplémentaires concernant les ressources d’approvisionnement de l’entreprise afin de faciliter le programme d’approvisionnement durable.	Reporté.
Examiner les possibilités de partenariat avec des sociétés externes pour aider à la vérification de nos fournisseurs.	Plusieurs sociétés externes évaluées. Décision : continuer à réaliser les vérifications des fournisseurs à l’interne pour le moment.

Faits saillants 2024

- En 2024, le conseil d’administration a approuvé une politique d’approvisionnement durable. Cette politique définit notre engagement à prendre des décisions d’achat responsables sur le plan environnemental et social, ainsi que nos attentes relatives à l’intégration de la durabilité aux pratiques d’approvisionnement de Greenfield.
- Afin d’optimiser la fonction d’approvisionnement au sein de Greenfield, nous avons confié à un tiers le mandat d’examiner toutes les étapes de notre processus d’achat. Cette dernière a procédé à l’analyse des lacunes de nos pratiques actuelles, tant pour l’équipe d’approvisionnement que pour chaque unité d’affaires. Nous avons établi des objectifs afin d’assurer une approche améliorée et harmonisée dans l’ensemble des unités d’affaires.





- Nous avons effectué un certain nombre d'évaluations pour mieux comprendre et mieux gérer nos fournisseurs ainsi que leurs pratiques ESG. Par exemple, nous avons évalué certains fournisseurs pour dresser la liste des produits et services que Greenfield achète qui ont les plus importantes répercussions sur l'environnement. Nous examinerons les conclusions en 2025.
- En 2024, dans le cadre de nos vérifications diligentes, nous n'avons relevé aucun incident ni problème en lien avec le travail forcé ou le travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Pour en arriver à ce constat, nous avons analysé notre chaîne d'approvisionnement, en plus de procéder à l'évaluation des risques associés à 65 de nos principaux fournisseurs. Notre attention s'est portée sur les critères suivants : région ou pays d'origine de l'approvisionnement, industrie ainsi que volume et valeur des matériaux achetés. De plus, nous avons sollicité les fournisseurs au moyen d'un questionnaire pour déclarer tout problème ou toute question relative aux droits de la personne au sein de leur entreprise, puis nous avons examiné les rapports ESG des fournisseurs

et consulté le registre du gouvernement du Canada sur les fournisseurs ayant soumis leur propre rapport conformément au projet de loi S-211. Par ailleurs, nous avons vérifié si nos fournisseurs étaient membres d'une plateforme mondialement reconnue en ESG et en durabilité, notamment Sedex, Ecovadis^{MD} et Responsible Care^{MD}. Ces plateformes exigent des entreprises qu'elles démontrent leur engagement à surveiller et à examiner les risques de travail forcé ou de travail des enfants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

- Nous poursuivons nos efforts pour intégrer les considérations ESG à notre programme d'approvisionnement. Pour 2025, nous avons fixé des cibles relatives à la surveillance du rendement des fournisseurs et aux moyens à prendre pour éviter toute relation d'affaires qui risquerait de nuire de façon inacceptable à nos objectifs de durabilité. Ces objectifs de performance seront établis de manière à refléter l'importance des vérifications de performance, des évaluations et des mécanismes de rétroaction.

Nous avons évalué certains fournisseurs pour dresser la liste des produits et services que Greenfield achète qui ont les plus importantes répercussions sur l'environnement.

Objectifs 2025

- **Officialiser** un questionnaire exhaustif d'évaluation ESG et toute autre exigence complémentaire pour les fournisseurs de premier niveau.
- **Fixer des cibles internes** pour la surveillance du rendement des fournisseurs et déterminer comment éviter toute relation avec des fournisseurs qui pourraient nuire de façon excessive à l'atteinte de nos objectifs de durabilité.
- **Examiner** les données de performance des fournisseurs et cibler les domaines nécessitant un engagement ou des efforts additionnels avec eux pour les aider à améliorer leurs pratiques ESG.



CHAPITRE 6

ANNEXE

- 6.1 À propos de ce rapport
- 6.2 Interactions avec les parties prenantes
- 6.3 Index du contenu GRI
- 6.4 Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

6.1

À PROPOS DE CE RAPPORT

Contenu et portée du rapport

Dans ce rapport, nous présentons des informations sur les engagements et la performance de Greenfield en matière de durabilité pour l'exercice financier 2024 (du 1^{er} janvier au 31 décembre) en lien avec les thèmes ESG (environnement, social et gouvernance) les plus pertinents pour notre entreprise et nos parties prenantes.

Le présent rapport englobe toutes nos installations et activités au Canada et ailleurs dans le monde, sauf dans les cas mentionnés ci-dessous. 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). Biogaz EG et la SÉMECS ne sont pas pris en compte dans les données environnementales déclarées pour 2024. 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 2024.

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.

Avec le présent rapport, nous en sommes à notre deuxième année consécutive de déclaration de nos performances en matière de durabilité. Il résulte d'un vaste processus de collecte et de validation des données, réalisé avec la participation de plusieurs secteurs de Greenfield et membres du personnel, afin de produire un document crédible, complet et solide. Notre équipe de direction a examiné et approuvé ce rapport. Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

Comment nous joindre

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce rapport. Vous pouvez communiquer avec nous de l'une des façons suivantes :

Courriel : sustainability@greenfield.com

En ligne : [Nous joindre](#)

Téléphone : 1-905-790-4575

6.2

INTERACTIONS AVEC LES
PARTIES PRENANTES

Groupe de parties prenantes	Moyens de communication utilisés en 2024	Principaux thèmes
Employés	• Plateformes de communication interne (p. ex., intranet, infolettres, courriel) • Assemblées d’information et événements internes au niveau de l’entreprise, de l’installation et de l’unité d’affaires • Réunions d’équipe • Comités d’employés/groupes de travail • Sondage sur l’engagement et autres méthodes de rétroaction • Formation • Médias sociaux	• Rendement commercial • Reconnaissance des employés, valeur du travail • Charge de travail raisonnable • Avantages et rémunération • Sécurité
Employés potentiels	• Site Web • Médias sociaux • Entrevues • Stages • Recrutements	• Valeurs de l’entreprise • Avantages et rémunération • Rendement • Durabilité • Engagement communautaire

Groupe de parties prenantes	Moyens de communication utilisés en 2024	Principaux thèmes
Clients	• Interactions par téléphone, par courriel et sur les médias sociaux • Sondages • Appels de vente • Salons professionnels • Informations techniques • Magazines spécialisés • Visites d’usines	• Approvisionnement durable • Rendement commercial • Durabilité • Coût • Qualité • Données environnementales • Sécurité des produits
Gouvernements et organismes de régulation	• Dialogue avec les décideurs politiques, les organismes de réglementation et les gouvernements • Soumissions • Visites d’installations • Échange d’informations techniques • Inspections et audits • Consultations et audiences publiques	• Rapports de conformité • Informations techniques • Durabilité • Conformité physique • Tables rondes de l’industrie et groupes de travail • Divulgence transparente des activités de relations gouvernementales
Fournisseurs	• Processus d’approvisionnement (p. ex., appels d’offres, contrats de fournisseurs) • Évaluations préalables • Interactions par téléphone, par courriel, en rencontre et sur les médias sociaux • Journée d’appréciation des fournisseurs • Présentations • Évaluations du rendement • Sommets de fournisseurs • Salons professionnels/foires/expositions agricoles • Magazines spécialisés • Site Web	• Critères et attentes de rendement • Principes et normes (Code de conduite des fournisseurs) • Durabilité • Sécurité

Groupe de parties prenantes	Moyens de communication utilisés en 2024	Principaux thèmes
Organisations communautaires	- Investissements et partenariats communautaires - Bénévolat des employés - Adhésions comme membre - Interactions par téléphone, par courriel et sur les médias sociaux - Allocutions - Visites d’installations - Journées d'engagement communautaire - Dons et commandites	- Sécurité - Gestion de l'environnement - Planification des interventions d'urgence - Programmes de conformité - Émissions - Commandites communautaires
Investisseurs	- Réunions annuelles et trimestrielles - Réunions spéciales - Notes aux actionnaires	- Rendement commercial - Stratégie - Exécution - Informations importantes - Durabilité - Tendances SSE

Participation dans l'industrie

Greenfield Global est un membre actif de ces groupes et associations de défense des intérêts de l’industrie à l’échelle nationale et internationale :

- American Fats and Oils Association
 - Association canadienne de l'hydrogène
 - Association canadienne des carburants
 - Association des commerçants de grains du Québec
 - Association des consommateurs industriels de gaz
 - Association québécoise de la production d'énergie renouvelable
 - Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière
 - Bruce County Beef Farmers
 - Concertation Grains Québec
 - Conseil canadien des affaires
 - Distillers Grains Technology Council
 - Growth Energy
 - Hydrogène Ontario
 - Hydrogène Québec
 - Independent Lab Distributor Association
 - International Pharmaceutical Excipients Council—Americas
 - Ireland Canada Business Association
 - Low Carbon Centre of Excellence
- Methanol Institute
 - Minnesota Biofuels Association
 - National Association of Scientific Materials Managers
 - National Institute of Oilseed Products
 - National Irish Safety Association
 - Northeast Agribusiness and Feed Alliance
 - Ontario Agribusiness Association

6.3

INDEX DU CONTENU GRI

Nous avons communiqué les informations en référence aux normes GRI pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Informations générales		
GRI 2 : Informations générales 2021		Numéro de page/réponse
2-1	Détails sur l'organisation	Nom : Greenfield Global Inc. Siège social : 6985 Financial Drive, bureau 501, Mississauga (Ontario) Canada, L5N 0G3 Installations : Page 7 Forme juridique : Greenfield Global est une société privée.
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Greenfield en bref page 7 À propos de ce rapport page 59
2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	Année civile 2024 Les faits saillants ESG reflètent la période couverte par le présent rapport, du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024. Les demandes de renseignements ou les commentaires sur ce rapport et son contenu peuvent être adressés à sustainability@greenfield.com .
2-4	Reformulation des informations	À propos de ce rapport page 59 Nos thèmes pertinents page 13 Les données environnementales de la SÉMECS ne sont pas incluses dans le rapport 2024 page 59 .
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Greenfield en bref page 7

Informations générales		
GRI 2 : Informations générales 2021		Numéro de page/réponse
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 48
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance suprême dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-15	Conflits d'intérêts	Gouvernance et éthique, Principales politiques de gouvernance page 49
2-16	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance et éthique, Gouvernance de la durabilité page 49 , Nos thèmes pertinents page 13
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49

Informations générales		
GRI 2 : Informations générales 2021		Numéro de page/réponse
2-19	Politiques de rémunération	Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49 , Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents page 13 , Nos gens et notre culture, Rémunération, avantages sociaux et reconnaissance page 36
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Message de notre président-directeur général page 3
2-23	Engagements politiques	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48 , Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49 , 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 48
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48 , Gouvernance des risques page 51 , Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents page 13
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Gouvernance et éthique, Conseil d'administration page 48 , Gouvernance des risques page 51 , Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents page 13 , Gouvernance de la durabilité page 49
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49 , Climat, énergie et émissions, Émissions atmosphériques page 16 , Gestion de l'eau, Responsabilité page 20
2-28	Adhésions à des associations	Participation dans l'industrie page 61
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Engagement des parties prenantes et thèmes pertinents page 13
2-30	Négociations collectives	S. O.

Thèmes pertinents		
GRI 3 : Informations générales 2021		Numéro de page/réponse
3-1	Processus pour déterminer les thèmes importants	À propos de ce rapport page 59 , Nos thèmes pertinents page 13
3-2	Liste des thèmes pertinents	À propos de ce rapport page 59 , Nos thèmes pertinents page 13
Présence sur le marché		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Relations avec la communauté et impact, Approche de gestion page 43
203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Relations avec la communauté et impact, Performance en 2024 page 44
201-3	Impacts économiques indirects significatifs	Relations avec la communauté et impact, Performance en 2024 page 44
Pratiques d'achats		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion page 54
204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Approvisionnement responsable, Approche de gestion page 54
Lutte contre la corruption		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance et éthique, Approche de gestion page 48
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Gestion des risques, Approche de gestion page 51
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Gouvernance et éthique page 48
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Gouvernance et éthique, Performance en 2024 page 50 . Il n'y a eu aucune plainte liée à l'éthique pour 2024.

Thèmes pertinents		
Comportement anticoncurrentiel		Numéro de page/réponse
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gouvernance et éthique, Politiques, principes et pratiques de gouvernance page 49
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Relations avec la communauté et impact, Performance en 2024 page 44
Matières		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Réduction des déchets et économie circulaire, Approche de gestion page 22
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	Réduction des déchets et économie circulaire, Performance en 2024 page 24
301-2	Matières recyclées utilisées	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion page 15 , Climat, énergie et émissions, Point saillant page 18
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Réduction des déchets et économie circulaire, Performance en 2024 page 24 , Réduction des déchets et économie circulaire, Traitement des déchets non dangereux par type, Autres méthodes page 24
Énergie		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion page 15
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Climat, énergie et émissions page 15
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Climat, énergie et émissions page 15
302-3	Intensité énergétique	Climat, énergie et émissions page 15
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Climat, énergie et émissions page 15
302-3	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	Climat, énergie et émissions page 15
Eau et effluents		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gestion de l'eau, Approche de gestion page 19

Thèmes pertinents		
Eau et effluents		Numéro de page/réponse
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Gestion de l'eau page 19
303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Gestion de l'eau page 19
303-3	Prélèvement d'eau	Gestion de l'eau page 19
303-4	Rejet d'eau	Gestion de l'eau page 19
303-5	Consommation d'eau	Gestion de l'eau page 19
Émissions		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Climat, énergie et émissions, Approche de gestion page 15
305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Climat, énergie et émissions page 15
305-2	Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Climat, énergie et émissions page 15
305-3	Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	Climat, énergie et émissions page 15
305-4	Intensité des émissions de GES	Climat, énergie et émissions page 15
305-5	Réduction des émissions de GES	Climat, énergie et émissions page 15
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	
305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Climat, énergie et émissions page 15
Déchets		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Réduction des déchets et économie circulaire, Approche de gestion page 22
306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Réduction des déchets et économie circulaire page 22

Thèmes pertinents		
Déchets		Numéro de page/réponse
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Réduction des déchets et économie circulaire page 22
306-3	Déchets générés	Réduction des déchets et économie circulaire page 22
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Réduction des déchets et économie circulaire page 22
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Réduction des déchets et économie circulaire page 22
Évaluation environnementale des fournisseurs		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion page 54
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Approvisionnement responsable page 54
Emploi		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion page 35
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Nos gens et notre culture page 35
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Nos gens et notre culture page 35
Santé et sécurité au travail		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion page 27
403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail page 27
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Santé et sécurité au travail page 27
403-3	Services de santé au travail	Santé et sécurité au travail page 27

Thèmes pertinents		
Santé et sécurité au travail		Numéro de page/réponse
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 27
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail page 27
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé et sécurité au travail page 27
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 27
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité au travail page 27
403-9	Accidents du travail	Santé et sécurité au travail page 27 . Taux de fréquence de blessures consignées (TRIR) = nombre total de blessures/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 35
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Nos gens et notre culture page 35
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Nos gens et notre culture page 35
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Nos gens et notre culture page 35
Diversité et égalité des chances		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion page 35
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Gouvernance et éthique, Performance en 2024 page 50

Thèmes pertinents		
Lutte contre la discrimination		Numéro de page/réponse
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Nos gens et notre culture, Approche de gestion page 35
Travail des enfants		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion page 40
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Rapport de Greenfield Global sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement
Travail forcé ou obligatoire		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion page 40
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Principes et normes de la politique en matière de pratiques commerciales
Pratiques de sécurité		
410-1	Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de la personne	Nos gens et notre culture page 35
Droits des peuples autochtones		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Droits de la personne, Approche de gestion page 40
Communautés locales		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Relations avec la communauté et impact, Approche de gestion page 43
Évaluation sociale des fournisseurs		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approvisionnement responsable, Approche de gestion page 54
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Approvisionnement responsable page 54
414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Approvisionnement responsable page 54

Thèmes pertinents		
Santé et sécurité des consommateurs		Numéro de page/réponse
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion page 27
Santé et sécurité des consommateurs		
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 produits page 30 . Les catégories de produits importantes sont évaluées en termes de répercussions 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 produits page 30
Commercialisation et étiquetage		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	
417-1	Exigences relatives à l'information sur les produits et les services, et l'étiquetage	Santé et sécurité au travail, Approche de gestion, Sécurité des produits page 30
Confidentialité des données des clients		
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Gestion des risques, Approche de gestion page 51
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 2024 page 53 . 2024 : aucune fuite ni vol de données de clients.

6.4

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 et/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 aux lecteurs 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