



2024

Code d'éthique international

Toujours avancer pour protéger ce qui est important



Sommaire

| | |
|--|----|
| Sommaire | 02 |
| Message de notre CEO | 03 |
| Notre mission, nos valeurs, nos comportements et nos programmes..... | 04 |

01 Notre boussole

| | |
|-------------------------------------|----|
| Pourquoi avons-nous un Code ?..... | 06 |
| Faire des choix éthiques | 06 |
| Responsabilités | 07 |
| S'exprimer et demander conseil..... | 08 |
| Principe de non-représailles | 09 |

02 Notre environnement de travail

| | |
|---------------------------------------|----|
| Santé et sécurité | 10 |
| Conformité environnementale..... | 10 |
| Qualité et sécurité des produits..... | 11 |
| Amélioration continue..... | 11 |

03 Notre équipe

| | |
|---|----|
| Activités commerciales internationales..... | 12 |
| Conformité aux règles du commerce | 13 |
| Respect sur le lieu de travail | 14 |
| Diversité, équité et inclusion | 15 |
| Conflits d'intérêts | 16 |
| Communication responsable..... | 17 |

04 Nos partenaires commerciaux

| | |
|---|----|
| Responsabilité des fournisseurs | 18 |
| Concurrence loyale..... | 19 |
| Prévenir le soudolement et la corruption..... | 20 |
| Tiers | 21 |
| Cadeaux et divertissements | 23 |
| Lutte contre le blanchiment d'argent | 23 |
| Relations avec les gouvernements..... | 23 |

05 Documents officiels

| | |
|---|----|
| Livres comptables, registres et rapports tenus avec rigueur | 24 |
| Protection des données et confidentialité | 25 |
| Informations confidentielles et exclusives | 26 |
| Cybersécurité..... | 28 |
| Délit d'initié | 29 |

06 Notre monde

| | |
|---|----|
| Pérennité | 30 |
| Citoyenneté dans nos communiqués..... | 32 |
| Droits de l'Homme et lutte contre l'esclavage | 32 |
| Activité politique | 33 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| Nos ressources supplémentaires | 34 |
| Index..... | 35 |

Message de notre CEO

Notre Code d'éthique international (le « Code ») est essentiel pour établir et expliquer nos attentes en matière de comportement et de conduite de nos affaires. En rejoignant OneBerry, notre entreprise a gagné en reconnaissance en tant que leader de l'industrie. De ce fait, chacun de nous doit prendre très au sérieux nos rôles individuels et collectifs, non seulement pour rester à la tête de l'industrie mais également pour renforcer cette position. Ce faisant, nous ne ferons jamais de compromis sur nos valeurs, notre marque ou notre réputation pour remporter des contrats.

Les valeurs de notre fondation sont le Partenariat, l'Excellence, la Croissance et la Sécurité. Ces valeurs nous unissent, inspirent l'innovation et sont la clé de relations commerciales durables. Vous verrez d'autres valeurs évoquées dans ce Code, comme la transparence, l'honnêteté, la véracité et l'intégrité. Ce ne sont pas seulement des mots, mais notre façon de travailler.

Nous devons tous nous familiariser avec ce Code. Il nous appartient à tous de comprendre les principes sur lesquels se fonde le Code et de répondre aux attentes de comportement qu'il promeut. Le Code est pratique, car il offre des conseils, des exemples et des exercices pour apprendre à reconnaître les problèmes. Il n'a pas vocation à être exhaustif, mais il permet d'orienter vers les décisions quand la marche à suivre peut sembler confuse.

N'oubliez pas qu'à chaque fois que vous avez un doute sur ce que vous devez faire, vous pouvez demander conseil à votre supérieur ou à tout haut dirigeant. Vous pouvez également contacter votre service RH local, tout membre du Comité d'éthique, du service Éthique et Conformité ou le Service juridique. Enfin, notre ligne téléphonique est ouverte 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 pour répondre à toutes vos questions d'éthique. Cette ligne est gérée par un fournisseur tiers et indépendant. Vous pouvez choisir de garder l'anonymat, quand cela est permis par les lois locales, mais soyez rassuré que notre politique anti-représailles ne tolère aucune violation et vous serez protégé si vous pensez avoir été témoin d'un comportement qui enfreint notre Code et quand vous le reportez.

Je vous remercie de vos bonnes actions au quotidien et de votre engagement pour protéger notre marque et notre réputation de leader du marché.



Kevin J. Kwilinski
CEO
Berry Global Group, Inc.



Notre mission

Toujours avancer pour protéger ce qui est important.

Nos valeurs et nos comportements

Les valeurs de partenariat, d'excellence, de croissance et de sécurité aident à nous guider dans nos comportements pour rester unis, concentrés, agiles et responsables.



Partenariats

Nous sommes pleinement conscients de l'importance des partenariats solides et durables dans tous les domaines de notre organisation, nous considérons donc nos employés, nos clients, nos fournisseurs et les communautés dans lesquelles nous sommes établis comme nos partenaires.



Excellence

Nous recherchons l'excellence dans toutes nos actions en optimisant nos processus, en améliorant nos initiatives de développement durable et en fournissant des produits et des services de la plus haute qualité à nos clients. Nous sommes convaincus que la formation et le développement continu de nos employés nous permettent d'offrir un excellent service à nos clients.



Croissance

La croissance stratégique est essentielle à notre entreprise. La croissance peut se présenter sous diverses formes : la croissance financière, la croissance de la clientèle, le développement personnel et professionnel de nos employés, la croissance et l'innovation quand il s'agit de nos produits, et la croissance globale de Berry.



Sécurité

C'est notre valeur primordiale. La sécurité est au cœur de toutes nos actions. Nous respectons et appliquons des normes strictes pour que nos installations soient sûres et respectueuses de l'environnement.

Notre programme d'Éthique et Conformité

Le programme global d'Éthique et Conformité soutient notre mission en nous permettant de progresser pour toujours protéger nos employés, nos actifs, nos partenaires, notre marque et notre réputation en promouvant une culture éthique, en fournissant des outils pour bien faire, en créant un environnement de travail positif et sûr et en garantissant le respect de toutes les lois et réglementations locales.






Notre boussole

Pourquoi avons-nous un Code ?

Notre code est la base de notre culture éthique et définit des attentes claires tant pour nous que pour nos partenaires à travers le monde. Cependant, il ne traite pas de toutes les situations que nous pouvons rencontrer ou de toutes les lois que nous devons suivre. Il est destiné à servir de guide pour nous aider à prendre les bonnes décisions, et dans les situations où la marche à suivre est floue, il fournit des ressources supplémentaires qui nous aideront à gagner en clarté.

Faire des choix éthiques

Nous devons agir avec intégrité, ce qui signifie bien faire même lorsque personne ne nous regarde. Bien que le fait que nous devons faire ce qu'il faut ne soit pas contestable, il n'est pas toujours facile de déterminer la bonne marche à suivre. Nous faisons de notre mieux pour éduquer et communiquer sur les questions éthiques, mais nous sommes également conscients des défis posés par le travail dans une organisation mondiale et complexe. Dans ces situations difficiles, nous vous recommandons de vous poser les questions suivantes :

-  **1 Est-ce légal ?**
-  **2 Est-ce que cela respecte les codes et les politiques de Berry ?**
-  **3 Est-ce cohérent avec les valeurs et les comportements de Berry ?**
-  **4 Ma décision permettra-t-elle à Berry de conserver sa solide réputation ?**
-  **5 Serais-je d'accord si mes actions étaient portées à la connaissance du public ?**

Si vous avez répondu oui à ces cinq questions, vous êtes probablement en train de faire la bonne chose.
Si vous avez répondu non ou si vous avez des doutes, alors demandez conseil à votre manager, ou à un membre de l'équipe RH, Éthique et Conformité ou le Service juridique..



Responsabilités des membres de l'équipe Berry

Il nous appartient à tous de

- Agir avec intégrité, conformément à nos valeurs et nos comportements
- Comprendre et appliquer les attentes du Code
- Demander conseil quand la bonne action à entreprendre ne semble pas évidente
- Signaler quand quelque chose ne vous semble pas normal

Responsabilités des dirigeants de Berry

En outre, nos dirigeants sont responsables de :

- Donner le ton en matière d'éthique à leurs équipes
- Créer un environnement « portes ouvertes », écouter respectueusement et prendre les préoccupations au sérieux
- Reconnaître ceux qui font bien
- Faire remonter les préoccupations
- Empêcher les représailles contre ceux qui signalent un problème



SCÉNARIO

Je soupçonne qu'un membre de l'équipe a enfreint une politique de l'entreprise, mais je n'en ai pas été directement témoin. Je ne veux pas accuser quelqu'un de quelque chose qu'il n'a pas fait. Dois-je dire quelque chose ?



Nous ne savons peut-être pas avec certitude si quelqu'un a enfreint une politique de Berry. Si vous avez des raisons de croire qu'une violation a eu lieu, nous vous encourageons à vous **exprimer**. N'hésitez pas à parler avec votre manager, le service Ressources Humaines, Éthique et Conformité, ou le Service juridique ou appelez la ligne d'assistance Éthique. Ils maintiendront la confidentialité autant que possible tout en évaluant la situation et en déterminant si d'autres actions sont nécessaires.

S'exprimer et demander conseil

Nous sommes tenus de **s'exprimer** lorsque quelque chose ne nous semble pas correct ou de poser des questions lorsque la ligne de conduite éthique n'est pas claire. Il existe de nombreuses façons de demander des conseils ou de signaler un problème de violation du Code.

1. La plupart des problèmes peuvent être traités par votre responsable hiérarchique direct. En cas de doute, vous pouvez toujours parler librement à votre supérieur direct ou à un responsable du niveau suivant.
2. Si vous n'êtes pas à l'aise pour en discuter avec votre supérieur ou si vous pensez que votre question n'a pas été traitée, vous pouvez en parler au service RH, Éthique et Conformité, ou le Service juridique.
3. Nous avons également un Comité d'éthique, qui comprend des représentants de chacune de nos divisions, des domaines fonctionnels clés et des régions du monde. N'hésitez pas à contacter n'importe quel membre du Comité et, si nécessaire, il fera remonter votre question.
4. Vous pouvez toujours signaler un problème ou demander des conseils en appelant gratuitement la ligne d'assistance ouverte 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ou en faisant une déclaration sur le site internet. Vous pouvez trouver le numéro de téléphone pour votre pays sur le site internet de l'assistance téléphonique éthique. Elle est gérée par un fournisseur externe. Vous avez la possibilité de garder l'anonymat (quand la loi de votre pays le permet), mais nous vous encourageons à donner votre nom, car l'absence du nom de la personne ayant fait le signalement peut rendre l'enquête approfondie difficile.



Principe de non-représailles

Nous apprécions le comportement des membres de l'équipe du monde entier qui font ce qu'il faut et **s'expriment** lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une faute a été commise et qui coopèrent avec l'enquête lorsqu'on leur demande de discuter d'un problème. L'une des façons dont Berry s'efforce de maintenir un environnement ouvert permettant aux gens de **s'exprimer** et de demander conseil est notre engagement à ne pas exercer de représailles. Les représailles sont des mesures prises pour impacter négativement l'environnement de travail actuel d'un membre de l'équipe à la suite de sa prise de parole ou de sa coopération dans le cadre d'une enquête.

Berry interdit toute forme de représailles contre toute personne qui s'exprime de bonne foi. Les représailles n'ont pas leur place à Berry, car elles nuisent à la personne faisant le signalement et à notre culture d'intégrité, elles créent un environnement toxique et érodent la confiance dans le processus d'enquête. C'est pourquoi il est si important que les dirigeants créent un environnement ouvert et invitant chacun à s'exprimer librement ses préoccupations. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles, contactez immédiatement le service Éthique et Conformité ou votre service ressources humaines local.

Ligne d'assistance Éthique

Il est de notre responsabilité à tous de nous **exprimer** quand quelque chose ne semble pas normal. Parlez à votre Manager ou au Service Ressources Humaines, ou appelez la ligne d'assistance, pour poser des questions ou signaler une action fautive, une violation de la loi ou des règlements, ou un comportement contraire à l'éthique, tel que :

- Préoccupations concernant la sécurité ou l'environnement
- Abus de drogues ou d'alcool
- Harcèlement ou discrimination
- Vol ou fraude
- Menaces ou violences



berryglobal.ethicspoint.com

Notre environnement de travail

Santé et sécurité

La sécurité n'est pas seulement notre priorité absolue, c'est aussi une valeur fondamentale. Alors que nous suivons et surveillons de nombreux indicateurs et collectons des milliers de données de sécurité par mois, nous pensons que la sécurité n'est pas une question de chiffres, mais il s'agit simplement d'assurer notre propre sécurité et celle des membres de notre équipe. Pour ce qui est de la santé et de la sécurité, nous ne pouvons accepter que l'excellence. L'excellence ne peut être atteinte qu'en incluant chaque membre de l'équipe et en donnant à chacun une voix dans notre programme de sécurité.

Berry attend beaucoup de tous ses employés, y compris de :

- Identifier et atténuer les risques dans leur environnement de travail
- Utiliser leur droit de suspendre le travail quand un risque est perçu
- Signaler tous les incidents, les presque-accidents et les opportunités de réduire les risques

À Berry, nous pensons qu'aucune tâche, aucune commande à expédier ni une production à exécuter ne vaille la peine de compromettre la sécurité des membres de notre équipe.



Qualité et sécurité des produits

Berry suit les normes les plus strictes en matière de responsabilité du cycle de vie de nos produits. Notre objectif est de fournir des produits, des services et des solutions sûrs et de grande qualité qui répondent aux attentes de nos clients. Notre système de gestion de la qualité, guidé par les normes ISO, assure la force de notre culture qualité. Nous sommes impartiaux dans nos contrôles qualité et honnêtes dans la résolution des problèmes que nous identifions tout au long du processus. Il ne s'agit pas simplement de passer le problème à quelqu'un d'autre, à nous de nous **exprimer** et de résoudre le problème dès que possible. Cela signifie que nous nous efforçons de communiquer à nos clients des informations réglementaires précises au sujet de nos produits. Berry travaille également étroitement avec sa chaîne d'approvisionnement pour s'engager dans un approvisionnement responsable axé sur l'innovation et la durabilité sans compromettre la qualité.

Amélioration continue

L'amélioration continue est au cœur de toutes nos actions. Elle est synonyme de croissance et de développement, que ce soit sur un plan personnel ou professionnel. Nous nous efforçons d'améliorer l'efficacité de nos systèmes en nous appuyant sur la technologie, le travail d'équipe et les compétences de notre personnel. Tout le monde est encouragé à réfléchir à la manière dont nous pouvons améliorer les postes de travail, aiguiser les compétences que nous possédons déjà et en développer de nouvelles. Si des problèmes récurrents continuent de survenir, il est alors important de se concentrer tout en restant agile, d'aller au fond du problème et d'en découvrir l'origine. Il est de la responsabilité des dirigeants de reconnaître les membres de l'équipe qui apportent des idées d'amélioration continue.

Conformité environnementale

Berry est conscient que les procédés de fabrication ont un impact sur l'environnement. Nous nous engageons non seulement à respecter toutes les lois et réglementations environnementales, mais aussi à nous tenir responsables de faire tout notre possible pour protéger l'environnement. Ceci inclut les actions suivantes :

- Établir des partenariats avec les fournisseurs pour continuer d'offrir des produits de la plus grande qualité tout en réduisant l'utilisation de matériaux
- Diminuer les émissions de gaz à effet de serre en améliorant l'efficacité énergétique
- Réduire la quantité de déchets générés
- Veiller à ce que les déchets soient soigneusement éliminés en suivant des méthodes sûres et responsables
- Ne pas exposer les membres de l'équipe ou d'autres personnes à des substances dangereuses ou toxiques

Guidés par des objectifs basés sur la science (SBT), nous sommes tous responsables d'adopter un état d'esprit qui cherche à toujours aller au-delà pour minimiser notre impact environnemental sur la planète. Que ce soit en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre, en minimisant nos déchets ou en participant à des initiatives communes à l'industrie comme **Operation Clean Sweep**®, nous ferons toujours notre travail, voire plus, pour protéger la planète.

SCÉNARIO

Nous sommes en retard et je vérifie la qualité d'une grosse commande. Malheureusement, elle ne répond pas à nos normes qualité. Cependant, si je signale ce manque de qualité, nous risquons de ne pas atteindre nos objectifs financiers. Dois-je fermer les yeux sur le problème juste une fois ?



Nous devons toujours faire preuve de transparence. Ceci signifie que nous avons une obligation de nous **exprimer** sur ce problème de qualité. Cela garantira que notre client continue de recevoir le produit de la plus grande qualité, nous aurons l'opportunité d'améliorer le processus et d'éviter que la situation ne se reproduise à l'avenir.

Les membres de notre équipe



Conformité aux règles du commerce

Chacun à Berry est tenu de se conformer aux lois et aux réglementations en vigueur régissant le commerce international et les autres transactions internationales, notamment sur les points suivants :

- Importation
- Exportation
- Réexportation
- Divulgarion des données techniques à des ressortissants étrangers
- Participation à des boycotts
- Embauche des ressortissants étrangers
- Paiements à des fonctionnaires d'État
- Vente des produits à des entités gouvernementales

Se contenter de respecter la loi peut ne pas être assez. Nos politiques et procédures de conformité aux règles du commerce peuvent contenir des conditions supplémentaires qui vont au-delà des lois et réglementations en vigueur. Ces politiques visent à identifier et à traiter les risques associés à la conformité aux règles du commerce dans l'ensemble de l'organisation. Tout membre de l'équipe Berry qui enfreint ces politiques fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est de la responsabilité du Groupe de conformité aux règles du commerce de communiquer ces politiques aux personnes concernées au sein de Berry et de les former sur les responsabilités spécifiques liées à ces politiques.

Si vous avez des questions concernant la conformité aux règles du commerce, vous devez demander conseil au Groupe de conformité aux règles du commerce.

Activités commerciales internationales



Nous avons connu une croissance rapide à travers nos acquisitions. Accueillir de nouvelles entreprises et de nouveaux collègues dans la famille Berry est toujours une raison pour se réjouir. Notre croissance nous a donné l'opportunité de pénétrer de nouveaux marchés à travers le monde. Bien que chaque région ait sa propre façon de travailler, il est essentiel de respecter toutes les lois et les réglementations locales en vigueur et de ne pas compromettre nos valeurs lors de toute relation commerciale. Chacun de nous doit s'en tenir responsable.

SCÉNARIO

Un contrat est rédigé de telle sorte qu'il laisse apparaître un sentiment anti-boycott. Je pense demander des éclaircissements, mais je ne veux pas transmettre le contrat à la mauvaise personne. Que dois-je faire ?



Vous devez contacter le Groupe de conformité aux règles du commerce immédiatement. Ils se pencheront sur votre question et vous aideront à déterminer la meilleure marche à suivre.



Respect sur le lieu de travail

Nous nous engageons à créer un environnement de travail sûr. Ceci signifie que nous devons traiter les autres avec dignité et respect. La discrimination ou le harcèlement basé sur les caractéristiques suivantes sont strictement interdits :

- Origine ethnique
- Orientation sexuelle
- Nationalité
- Couleur
- Grossesse
- Statut de vétéran
- Sexe
- Religion
- Handicap
- Genre
- Croyances
- Âge

Si vous avez raison de croire qu'un tel comportement s'est produit, vous avez l'obligation de vous **exprimer**. Nous avons un processus simplifié pour enquêter en priorité et avec rigueur sur toutes les plaintes de harcèlement.



SCÉNARIO

J'ai participé à une réunion récemment où nous parlions de produits conçus principalement pour les femmes. J'étais la seule femme à la réunion et on m'a demandé mon opinion, car je « connaissais le sujet ». Je ne pense pas que la personne qui a dit ça avait de mauvaises intentions, mais ça m'a mis mal à l'aise. Que dois-je faire ?



Quelle que soit l'intention, vous avez l'opportunité de vous **exprimer** et de partager vos préoccupations. Vous pouvez toujours parler de la situation avec votre manager ou avec le service RH. Ils vous soutiendront et aborderont le problème avec la personne qui a fait le commentaire.

Diversité, équité et inclusion

Nous apprécions le fait que malgré l'identité de chacun, les gens se rassemblent pour devenir une communauté. C'est ce qui nous rend unique et nous unit. Ensemble, nous construisons et façonnons notre culture au quotidien pour que chacun se sente bienvenu et connecté. Grâce à notre réseau de diversité et d'inclusion plugIN, les membres de notre équipe reçoivent des ressources pour les aider à avoir une expérience de travail positive. Nous sommes réunis au sein de OneBerry grâce aux objectifs stratégiques de recrutement et de développement de plugIN, à l'expérience positive des membres de l'équipe, à l'engagement des clients et des fournisseurs, aux partenariats communautaires et à la croissance de l'entreprise.

Notre mission de diversité et d'inclusion vise à garantir que chaque membre de l'équipe se sente apprécié, inclus et a le sentiment de faire partie intégrante du succès de notre organisation. Cela nous permet de tirer parti des compétences, des attributs et des talents de chaque individu. Cela se traduira par une culture qui accueille les gens venant de tous les horizons, de toutes les cultures et expériences.





Conflits d'intérêts

Nous devons prendre des décisions qui servent les intérêts de Berry. Un conflit d'intérêts survient lorsque nos intérêts personnels remettent en cause notre capacité à prendre la meilleure décision au nom de l'entreprise. Puisque nous valorisons l'intégrité, l'honnêteté et la transparence, une situation ne serait-ce qu'aux apparences d'un conflit d'intérêt doit être signalée de manière appropriée pour éviter toute perception de favoritisme.

Par exemple, un conflit d'intérêt peut être :

- Des relations personnelles. Faire partie du comité de sélection si l'un des fournisseurs potentiels est un ami proche ou un parent.
- Des intérêts financiers. Avoir un intérêt financier plus que nominal chez un fournisseur, un client ou un concurrent de Berry.
- Des opportunités commerciales. Recevoir un avantage personnel venant des affaires que vous avez découvertes dans le contexte de votre travail à Berry.
- L'utilisation des actifs de Berry à des fins personnelles. Créer une entreprise en utilisant les actifs de Berry, tels que le temps et les matériaux.
- Cadeaux, voyages et divertissements. Offrir et recevoir des cadeaux qui peuvent influencer une décision commerciale ou en donner l'apparence.

En règle générale, les conflits peuvent être facilement résolus. Il est important d'adopter une attitude responsable et de divulguer immédiatement tout conflit réel, perçu ou potentiel à votre responsable ou au service Éthique & Conformité. Ils travailleront ensemble pour résoudre le problème le plus rapidement possible.

SCÉNARIO

J'ai un ami qui pourrait être un très bon fournisseur pour Berry. Dois-je m'abstenir de recommander son entreprise afin d'éviter un conflit d'intérêt ?



Vous pouvez toujours recommander un ami ou un membre de votre famille comme fournisseur potentiel de Berry. Nous voulons traiter avec les meilleurs partenaires de notre chaîne de valeur. Cependant, vous ne pouvez pas participer au processus de sélection, car votre amitié pourrait vous empêcher de prendre une décision impartiale, ou au moins, votre relation amicale pourrait donner l'impression que vous n'êtes pas impartial.



Berry Global

Communiquer de manière responsable

Berry utilise les réseaux sociaux comme plateformes sur lesquelles nous partageons nos dernières innovations, nos partenariats et nos réalisations en matière de développement durable. Nous sommes particulièrement fiers de voir les membres de notre équipe du monde entier partager nos messages avec leurs amis, leur famille et leurs collègues. Cela renforce notre image de marque et notre réputation. Il est important de se souvenir que seuls certains membres de l'équipe sont désignés pour parler au nom de l'entreprise, que ce soit aux investisseurs, aux médias ou à la communauté locale. Cette équipe fait en sorte de parler avec une seule voix OneBerry.

Nous devons assumer la responsabilité de nos publications sur les réseaux sociaux de la manière suivante :

- Nous ne devons jamais partager des informations qui ne sont pas dans le domaine public, qu'il s'agisse d'informations sur notre entreprise, nos fournisseurs ou nos clients.
- Tout commentaire doit être fait en votre nom et non en celui de l'entreprise, et identifié comme tel.
- Les propos harcelants et discriminatoires ne seront pas tolérés.

 **Aimer**

 **Commenter**

 **Partager**





Nos partenaires commerciaux

Responsabilité des fournisseurs

Il n'y a qu'une seule façon de faire des affaires et c'est la bonne façon. Cette attente s'adresse sans équivoque à tous les employés de Berry. Nos fournisseurs sont également tenus au même principe éthique. Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs :

- Respectent toutes les lois et réglementations locales, et, lorsque notre Code est plus contraignant, qu'ils respectent nos principes de conduite des affaires
- Respectent les droits de l'homme internationaux et les normes de travail équitables décrites dans notre Politique mondiale des droits de l'homme
- Concourent sur le marché de manière équitable, transparente et honnête
- Respectent toutes les lois et réglementations sur l'environnement
- Offrent à leurs employés un environnement de travail sûr et sain
- Divulguent tout conflit d'intérêts potentiel lié à leur activité avec Berry
- Démontrent leur engagement envers la diversité des fournisseurs
- Répondent à nos demandes rapidement, y compris, mais sans s'y limiter, en matière d'audits, de certification, du Code de conduite des fournisseurs et de rapports sur les minerais de conflit

Si vous êtes un fournisseur et qu'une décision n'est pas claire, consultez le Code de conduite des fournisseurs de Berry ou contactez sans hésiter votre interlocuteur chez Berry. Vous pouvez également utiliser la ligne d'assistance Éthique de Berry pour demander des conseils ou signaler tout manquement.



Concurrence loyale

Berry pense que la concurrence stimule l'innovation et profite aux consommateurs. Nous menons nos affaires de manière loyale et honnête et respectons toutes les lois sur la concurrence. Cela signifie que nous n'entrerons pas dans les discussions ou dans les accords avec nos concurrents concernant :

- Les prix
- L'attribution de marchés ou de territoires
- La soumission des offres truquées

Nous devons également éviter d'avoir des propos sévères à l'encontre des produits et services de nos concurrents.

Il est acceptable de se renseigner sur la concurrence, mais seulement de manière éthique. Il est toujours préférable d'utiliser des sources d'information publiques (par exemple, les déclarations de procuration, les appels aux investisseurs et les sites internet des entreprises). Les tentatives d'obtenir des informations non publiques auprès d'un concurrent est un comportement malhonnête, qui manque de transparence et est par conséquent interdit.

Que faire si un concurrent rencontré sur un salon commence à parler d'informations sensibles ?

1. Mettre fin à la conversation
2. Indiquer que vous ne souhaitez pas participer à cette discussion
3. Partir
4. Contacter votre manager, le service Éthique et Conformité ou le Service juridique immédiatement

SCÉNARIO

J'essaie de mieux comprendre la concurrence. Grâce à une source de confiance, j'ai l'opportunité d'accéder à des documents contenant des informations sensibles qui n'ont pas encore été rendues publiques. Que dois-je faire ?



Nous n'accepterons jamais de documents qui contiennent des informations sensibles sur la concurrence. Nous recherchons seulement des informations qui sont dans le domaine public et nous les utilisons pour informer nos décisions. Si on vous remet des informations sensibles sur la concurrence, veuillez contacter le Service juridique immédiatement.





Prévenir le soudoiment et la corruption

Nous gagnons sur le marché grâce aux mérites de nos produits et à des partenariats fondés sur la confiance. Aucune transaction commerciale aussi lucrative soit-elle, ne peut justifier les compromis sur notre intégrité. Certaines lois anti-corruption font la différence entre soudoyer un fonctionnaire d'État ou un employé du privé, alors que nous ne faisons pas la distinction entre les deux. Toutes les formes de soudoiment et de corruption sont absolument interdites. Le soudoiment comprend le fait d'offrir, de promettre ou de donner quoi que ce soit de valeur, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'influencer indûment le décideur dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou d'obtenir un avantage commercial.

Même le plus petit pot-de-vin, souvent appelé « paiement de facilitation », n'est pas acceptable. Des paiements de facilitation sont de petits pots-de-vin payés à un fonctionnaire d'État pour sécuriser ou accélérer un service gouvernemental de routine. Par exemple, un paiement de facilitation peut servir à :

- Traiter des permis, des visas et des formalités administratives générales
- Obtenir des permis
- Connecter aux services des collectivités
- Faciliter le dédouanement
- Faire parvenir le courrier

SCÉNARIO

Je suis frustré(e) par le temps qu'il faut pour obtenir un permis. Personne ne me rappelle. Je suis allé(e) au bureau local et on m'a expliqué que ce problème pourrait facilement être résolu contre le paiement d'une somme modique. La somme est vraiment symbolique, devrais-je payer ?



C'est considéré comme un pot-de-vin. Nous ne pouvons pas offrir quoi que ce soit de valeur, quel que soit le montant, pour obtenir un permis. Informez-les que vous ne paierez pas et contactez le service Éthique et Conformité ou le Service juridique immédiatement.

Tiers

Les tiers font partie intégrante de nos affaires. Ils sont essentiels pour répondre aux demandes des clients et lutter contre la corruption et les comportements contraires à l'éthique. Des tiers représentent souvent notre entreprise, mais ils ne doivent pas servir de moyen de dissimuler des paiements illicites. Tout comme nous ne pouvons pas faire un paiement inapproprié à un fonctionnaire d'État, nous ne pouvons pas utiliser un tiers pour effectuer ce paiement en notre nom. Ceci est illégal et aura un impact négatif sur notre image de marque et notre réputation. Nous pouvons être tenus responsables des actions des tiers qui nous représentent.

Nous devons rester vigilants aux signaux d'alarme des tiers. Les signaux d'alarme ne nous empêchent pas nécessairement de faire affaire avec un tiers, mais ils représentent des risques que nous devons documenter et atténuer. Les signaux d'alarme des tiers comprennent :

- La prestation des services dans des pays où la corruption est affaire courante ou avec des antécédents de corruption
- L'exposition à des fonctionnaires d'État
- La réticence à partager des informations (par exemple, la structure organisationnelle)
- Les demandes de versement des paiements sur un compte bancaire situé à l'étranger
- La réticence à signer un contrat contenant des clauses contre la corruption et le soudoiment
- Les accords de conseil rédigés en termes vagues
- Le manque d'expérience dans les services ou l'industrie pour lesquels ils sont contractés
- Les sociétés écrans constituées dans des paradis fiscaux
- Les remises trop importantes
- Les commissions excessives
- Une allégation antérieure de corruption ou de comportement illégal
- Le manque de documentation sur les travaux en cours
- Le manquement à la demande de fournir des documents de voyage et de dépenses détaillés

Face à ces signaux d'alarme, vous devez vous **exprimer** et contacter le service Éthique et Conformité ou le Service juridique.

Cadeaux et divertissements

Chez Berry, nous savons que la confiance se mérite. Nous savons que les partenariats sont renforcés lors d'événements et de dîners. Un cadeau d'une valeur marchande nominale (moins de 75 USD par an) est généralement acceptable. Il n'est jamais acceptable, quelle qu'en soit la valeur, de donner ou de recevoir des cadeaux qui influencent, ou qui semblent influencer, une décision commerciale. Les cadeaux inacceptables sont par exemple :

- De l'argent ou des équivalents (p.ex. des bons d'achat, des coupons, des cartes cadeaux)
- Des cadeaux qui peuvent être revendus (comme des bijoux)
- Un cadeau avec une valeur marchande élevée (même si c'est un cadeau promotionnel)
- Une promesse d'embauche
- Offrir ou recevoir des cadeaux non conformes à la politique interne du fournisseur ou du client

Les cadeaux et les divertissements fréquents ou coûteux peuvent certainement créer un conflit d'intérêts réel ou apparent. Nous devons être responsables pour éviter, ne serait-ce que, l'apparence d'un conflit d'intérêt et faire preuve de courage pour dire « non » lorsque quelque chose semble louche. Cela peut être difficile lorsque vous ne voulez pas blesser quelqu'un, en particulier dans un contexte culturel différent. Si vous avez des questions, vous pouvez les poser à votre manager, au service Éthique et Conformité ou au Service juridique.

SCÉNARIO

On m'a offert un cadeau somptueux, mais je ne veux pas le rejeter de peur de paraître ingrat ou de blesser la personne qui me l'offre. Puis-je l'accepter ?



Peut-être. Commencez par expliquer la politique de Berry qui stipule que vous pouvez accepter uniquement des cadeaux de valeur nominale (moins de 75 USD par an). Si cela ne marche pas, acceptez-le et signalez-le à votre responsable et au service Éthique et Conformité dès que possible. Le Comité d'éthique prendra alors une décision sur la meilleure façon de traiter ce cadeau.



Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est illégal et est interdit chez Berry. Le blanchiment d'argent consiste, que cela soit dans le cas d'une personne ou d'une entité, à dégager des revenus d'une activité criminelle comme le terrorisme, le trafic de drogue et la traite des êtres humains, et faire paraître que ces revenus sont générés à partir de sources légitimes. Cette activité peut être difficile à détecter, mais il est vital pour nous d'être pleinement conscients des signaux d'alarme suivants :

- Le client fournit des informations insuffisantes (par exemple, sur la propriété effective ou des détails sur la nature de l'entreprise)
- Le client exige des achats importants sans donner l'explication
- Le client n'est pas disposé à tenir un registre comptable précis
- Les demandes de paiements depuis et vers des comptes bancaires qui ne font pas parties de la transaction

Si vous soupçonnez une activité de blanchiment d'argent, contactez immédiatement le Service juridique.

Relations avec les gouvernements

Berry prend très au sérieux sa responsabilité de participer à des transactions justes et honnêtes, directement et indirectement, avec les gouvernements du monde entier. Nous sommes conscients du risque accru que représente le travail avec des fonctionnaires d'État et des organismes de réglementation. Nous ne chercherons pas à corrompre en offrant « quoi que ce soit de valeur » afin d'influencer un fonctionnaire d'État. Par « quoi que ce soit de valeur », nous entendons toute forme d'avantage, y compris, mais sans s'y limiter, les avantages pécuniaires ou équivalents, les cadeaux, les services, les offres d'emploi, les prêts, les frais de voyage, les divertissements, les contributions politiques, les dons de bienfaisance, les remises excessives, les indemnités journalières, les parrainages, les honoraires ou tout autre avantage similaire.

Qui est un fonctionnaire d'État ?

- Un fonctionnaire ou un autre employé du gouvernement, ou quelqu'un qui agit au nom du gouvernement (par exemple, un député, un inspecteur des douanes, un militaire ou un policier)
- Un candidat politique, un employé ou représentant d'un parti agissant au nom d'un candidat ou d'un parti
- Les employés d'une entité détenue ou contrôlée par l'État (par exemple, des services publics tels que l'eau, le gaz et l'électricité) et des hôpitaux, des universités et des médias appartenant à l'État
- Des employés ou représentants d'une organisation internationale publique (par exemple, la Croix-Rouge internationale, la Banque Mondiale ou les Nations Unies)
- Un membre de la famille proche d'une des personnes citées ci-dessus

Documents officiels

Livres comptables, registres et rapports tenus avec rigueur

L'intégrité financière ne doit jamais être compromise. Cela commence par la tenue rigoureuse et honnête de nos livres comptables et des registres. Nous devons enregistrer toutes nos transactions financières dans la période où elles ont eu lieu. Aucun revenu ou dépense ne doit être déclaré en avance ou en retard dans le but d'atteindre des objectifs financiers. Aucune transaction ne doit être enregistrée en dehors de la comptabilité officielle. Si une telle situation survenait, vous devez vous **exprimer**, en parler à votre manager, au service Éthique et Conformité et au service d'Audit Interne.

Nous sommes les garants financiers de la société. Nous devons être honnêtes dans toutes les activités de tenue de dossiers, y compris nos feuilles de temps de présence, nos listes de contrôle qualité, nos notes de frais et nos factures. Ces documents doivent être remplis complètement et justement, quelle que soit l'urgence.

Nous sommes également responsables de la tenue des dossiers commerciaux conformes à notre politique de conservation des dossiers, et ce, en :

- Respectant les périodes de conservation qui correspondent à des documents et enregistrements spécifiques
- Identifiant et enregistrant précisément tous les documents objets d'une « conservation légale »
- Détruisant tous les documents qui ne sont pas nécessaires à des fins commerciales ou juridiques



SCÉNARIO

La fin du trimestre approche, je m'aperçois que j'ai dépassé le budget de déplacement. Puis-je retarder l'envoi de mes fiches de frais pour ne pas dépasser le budget ?



Non. Nos dépenses doivent être enregistrées et communiquées avec justesse. Vous aurez peut-être une conversation difficile, mais elle sera bien plus facile que d'expliquer pourquoi vous n'aviez pas envoyé vos justificatifs de frais dans les temps.

Protection des données et confidentialité

Nous sommes chargés de protéger les informations personnelles avec le plus haut niveau d'excellence. Beaucoup d'entre nous traitent les informations personnelles de nos fournisseurs, de nos collègues et de nos clients. Nous collectons uniquement les informations dont nous avons besoin, nous stockons ces informations avec soin, nous les partageons uniquement lorsque nous y sommes légalement autorisés sur la base du besoin de savoir et nous détruisons correctement ces dossiers lorsqu'ils ne servent plus à des fins commerciales ou légales. Les lois et réglementations sur la confidentialité des données varient selon les régions du monde, alors assurez-vous de demander conseil au Service juridique ou à IMS si vous avez des questions.

Les données personnelles sont utilisées pour identifier un individu. Par exemple :

- Nom
- Adresse IP
- Information de contact
- Informations sur la santé
- Adresse e-mail
- Informations sur l'identifiant gouvernemental
- Nom sur les réseaux sociaux
- Données financières

Informations confidentielles et exclusives

Berry reconnaît que les informations confidentielles doivent être traitées avec le plus grand soin. Nous devons nous assurer que nous identifions correctement tous les enregistrements nécessaires comme étant CONFIDENTIELS. Si un tiers a besoin d'accéder à des informations confidentielles, il doit d'abord signer un accord de non-divulgateur.

Nous devons tous veiller à ne pas discuter d'informations confidentielles dans un cadre public, ce qui inclut nos collègues de Berry. Ne présumez pas que simplement parce que quelqu'un travaille avec vous, il a accès ou doit avoir accès à des informations confidentielles. C'est pourquoi nous devons être vigilant sur ce que nous disons dans les espaces publics de Berry, y compris la cafétéria, les salles de conférence, le parking et les couloirs. Il vaut mieux être trop prudent. Si vous avez besoin de conseils sur le partage d'informations confidentielles ou si vous pensez que quelqu'un possède à tort de telles informations, vous devez contacter votre responsable ou votre Service juridique.

Exemples d'informations confidentielles :

- Planning de production
- Stratégie marketing
- Informations financières non publiques
- Données de tarification
- Plan de recherche et développement
- Données sur le partenaire commercial



SCÉNARIO

On m'a envoyé par erreur des informations qui n'étaient pas identifiées comme confidentielles mais qui contenaient en fait des informations sensibles. Que dois-je faire ?



Même si le document n'était pas marqué comme CONFIDENTIEL, vous devez le détruire immédiatement. Vous devez ensuite informer l'expéditeur que vous avez reçu le document par erreur et contacter le Service juridique.

Nous devons protéger les informations confidentielles afin de conserver nos positions de leader sur le marché. Elles ne sont pas dans le domaine public et ont donc plus de valeur pour nous. Ceci nous démarque de la concurrence et nous donne un avantage concurrentiel. C'est pourquoi nous devons veiller à ce que ces informations confidentielles soient protégées comme il se doit et partagées uniquement avec ceux qui ont besoin de les connaître.

Cela inclut la protection de notre propriété intellectuelle (brevets, secrets commerciaux, droits d'auteur et marques commerciales) et le respect de la propriété intellectuelle d'autrui en obtenant les accords appropriés avant de l'utiliser, le cas échéant. Berry est fier des innovations des membres de ses équipes du monde entier, mais il est important de se rappeler que tous les développements et concepts créés alors que vous êtes employé de Berry appartiennent à l'entreprise.

Cybersécurité

Berry met à notre disposition des équipements physiques et électroniques (tels que des ordinateurs, du matériel et des logiciels) pour faire notre travail. Il est de notre responsabilité de les protéger comme s'ils étaient les nôtres. Nous devons être extrêmement vigilants, car le nombre de cyber-attaques est en hausse. Le simple fait de cliquer sur le mauvais lien peut compromettre les informations sensibles de l'entreprise, abîmer notre réputation et amoindrir notre avantage concurrentiel.

De bonnes pratiques de cybersécurité sont, par exemple :

- Créer des mots de passe complexes
- Utiliser une 'authentification multifacteur
- Être suspicieux des courriels demandant des informations urgentes
- Identifier les courriels d'hameçonnage et contacter le service d'assistance technique
- Signaler immédiatement si vos biens sont perdus ou volés

Restez vigilant, si quelque chose semble louche, contactez le service d'assistance technique immédiatement.



SCÉNARIO

J'ai des difficultés à accéder à ma boîte courriel chez Berry et je dois envoyer un document contenant des informations confidentielles. Puis-je les envoyer depuis ma boîte courriel personnelle ?



Nous comprenons que les problèmes techniques peuvent être frustrants. Cependant, vous ne pouvez pas utiliser votre boîte personnelle à des fins professionnelles. Contactez le service technique pour résoudre votre problème.

SCÉNARIO

J'ai récemment entendu des nouvelles qui pourraient affecter le prix de nos actions. Je ne sais pas si la rumeur est vraie, mais je ne veux pas rater une telle opportunité. Puis-je acheter des actions ?



Non, car si la rumeur est vraie, alors vous êtes en possession d'informations importantes non publiques. Acheter (ou vendre) des actions sur la base d'informations matérielles non publiques est considéré comme un délit d'initié ce qui en sus d'être contraire à l'éthique est illégal.

Délit d'initié

Au cours de notre travail, nous pouvons prendre connaissance d'informations de l'entreprise qui ne sont pas connues du public. Lorsque ces informations peuvent avoir un impact sur l'achat ou la vente de titres de la société par un opérateur boursier, elles sont qualifiées d'« informations importantes et non publiques » jusqu'à ce qu'elles deviennent publiques ou ne soient plus importantes. Tout dirigeant, administrateur ou employé de la société qui détient des informations importantes non publiques est un initié.

Il est contraire à l'éthique et illégal pour un initié d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise ou de partager des informations importantes et non publiques avec d'autres, car cela leur donne un avantage injuste. Vous êtes tenu responsable des transactions lorsque vous êtes en possession d'informations privilégiées en vertu de votre emploi à Berry.

Exemples d'informations importantes et non publiques :

- Résultats financiers futurs significatifs
- Fusions, acquisitions et cessions prévues significatives
- Développement de nouveaux produits significatifs
- Changement de dirigeant à venir
- Contentieux significatif en cours

Vous devez vous conformer à notre politique de commerce des titres, y compris à toutes les périodes d'interdiction référencées dans la politique. En cas de doute si les informations en question seraient des informations importantes non publiques, traitez-les comme telles. Enfin, il incombe à chacun d'entre nous de travailler avec intégrité et dans le respect de la loi.

Notre monde

Pérennité

Toujours progresser pour construire un avenir plus durable est à la fois notre mission de développement durable et l'état d'esprit que nous adoptons. Nous nous efforçons de créer des produits et des services qui ne nuisent pas à la capacité des générations futures à subvenir à leurs besoins.

Les plastiques sont les substrats les plus diversifiés et les plus innovants. Nous pensons que les plastiques sont les meilleurs matériaux parmi nos nombreux produits et applications. Les avantages du plastique sont, entre autres, de :

- Sauver et améliorer des vies
- Réduire le gaspillage alimentaire en prolongeant la durée de conservation et en protégeant les aliments tout au long de la chaîne d'approvisionnement
- Avoir un impact environnemental global inférieur aux alternatives
- Utiliser moins d'énergie et d'eau par rapport aux substrats alternatifs
- Générer moins d'émissions de gaz à effet de serre et de déchets que les alternatives
- Les emballages en plastique sont largement recyclables
- Permettre de réduire le poids des produits, ce qui à la fois réduit la consommation de ressources naturelles et augmente l'efficacité du transport

Malgré ces nombreux avantages, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer continuellement nos produits et processus pour garantir une consommation et une production responsables. Nous devons honorer notre engagement envers **Operation Clean Sweep**® et éviter les pertes de résines dans l'environnement. Nous devons concevoir nos produits de manière à optimiser l'utilisation des matériaux, notamment en concevant des emballages réutilisables, recyclables ou compostables. Nous devons augmenter notre utilisation des matières premières recyclées et renouvelables. Nous devons également optimiser nos processus pour minimiser notre consommation d'énergie et d'eau, ainsi que notre production de déchets et nos émissions de gaz à effet de serre. Enfin, nous devons augmenter la part d'énergies renouvelables et diminuer la part d'énergies fossiles. En abordant de manière proactive ces nombreux défis, nous serons non seulement préparés à la transition vers une économie circulaire avec des émissions nettes de gaz à effet de serre nulles, mais nous en serons des leaders.

Si vous souhaitez vous impliquer davantage dans nos efforts de développement durable, veuillez contacter l'un des membres de l'équipe de développement durable de votre site. Si vous n'êtes pas sûr si votre site a une équipe de développement durable, demandez à votre manager ou au service RH.





SCÉNARIO

J'ai récemment rendu visite à un fournisseur et j'ai vu des enfants travailler dans l'usine dans des conditions dangereuses. Je sais que tout le monde n'a pas les mêmes normes que Berry, mais je ne peux pas ignorer ce que j'ai vu. Que dois-je faire ?



En tant qu'organisation mondiale, nous comprenons et respectons les différences culturelles. Cependant, notre engagement envers Global Compact des Nations Unies et la Déclaration sur les principes fondamentaux et le droit du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) reste entier. Ces engagements sont conformes à notre politique mondiale sur les droits de l'homme, ce qui confirme que nous condamnons le travail des enfants et les mauvaises conditions de travail non seulement dans notre établissement, mais également au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Veuillez contacter votre manager ou le service Éthique et Conformité dès que vous prenez connaissance d'une telle situation.

Citoyenneté dans nos communiqués

Les communautés où nous vivons et travaillons font partie intégrante de notre succès. Nous sommes tous encouragés à nous investir dans nos communautés locales. Que ce soit en offrant notre temps, notre talent ou nos ressources, nous avons la possibilité d'avoir un impact immédiat et de soutenir les générations futures. Nous pensons que de petits gestes peuvent avoir un impact important, en particulier lorsque nous nous appuyons sur l'amplitude de notre réseau pour bien agir.

S'impliquer dans sa communauté est à la fois une responsabilité individuelle et une responsabilité d'entreprise. Nous en constatons la puissance quand nous travaillons ensemble. Berry s'efforce d'organiser des événements bénévoles, tels que la Journée mondiale du nettoyage, où les membres de l'équipe (et leurs familles) peuvent ramasser les déchets et améliorer les communautés du monde entier dans lesquelles nous travaillons et vivons.

Si vous avez une idée de projet de bénévolat ou si vous souhaitez organiser un événement, nous vous encourageons à en parler à votre responsable ou au service RH.

Activité politique

Berry encourage ses employés à participer au processus politique. Cependant, nous ne pouvons pas utiliser les ressources de l'entreprise (le temps, les installations ou les fonds) pour poursuivre nos propres intérêts politiques. Vous ne serez pas remboursé pour les contributions versées à un candidat ou à un parti. Nous ne devons pas faire pression sur nos collègues ou sur nos partenaires commerciaux pour qu'ils participent aux mêmes activités politiques que nous. Votre emploi ne sera pas affecté par votre affiliation politique, et nous vous encourageons à respecter les choix des autres.

Berry travaille directement et indirectement avec des gouvernements du monde entier. Il est particulièrement important que nous ne fassions pas usage de notre rôle à Berry pour influencer une décision d'un gouvernement. Nous devons être honnêtes et transparents dans nos relations commerciales et nous ne pouvons pas offrir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire d'État dans l'espoir d'obtenir un avantage commercial.

Droits de l'homme et lutte contre l'esclavage

Berry respecte la dignité humaine et la valeur de chaque personne. Conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, nous respectons et promouvons les droits de l'homme dans nos opérations et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Nous pensons que le travail doit être libre, ce qui signifie que nous condamnons toutes les formes de travail forcé. Nous n'autorisons pas le travail des enfants dans nos installations et attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à la même politique.

Nous nous engageons également à créer un lieu de travail exempt de discrimination et à promouvoir une solide culture de la sécurité. Nous respectons toutes les lois, réglementations et coutumes locales en ce qui concerne les salaires et le temps de travail. Nous comprenons les risques associés à l'esclavage moderne (y compris le travail forcé, la servitude, le travail des enfants et la traite des êtres humains) et nous nous tenons ainsi que nos fournisseurs responsables de nous **exprimer** si quelque chose ne semble pas correct. De plus amples informations sont disponibles sur notre Politique générale en matière de droits de l'homme.

Si vous avez des raisons de croire qu'il y a une violation des droits de l'homme dans l'une de nos installations ou dans notre chaîne d'approvisionnement, contactez immédiatement le service Ressources Humaines, Éthique et Conformité ou le Service juridique.



Nos ressources internationales supplémentaires

Communications pr@berryglobal.com

Cybersécurité helpdesk@berryglobal.com

Éthique et Conformité compliance@berryglobal.com

Numéro d'assistance Éthique <https://berryglobal.ethicspoint.com>

Relations avec les investisseurs ir@berryglobal.com

Service juridique legalsupport@berryglobal.com

Affaires réglementaires regulatoryaffairs@berryglobal.com

Pérennité sustainability@berryglobal.com

Conformité aux règles du commerce gtc@berryglobal.com

Index

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|---|---------------------------------|
| Activité politique | 23, 33 | Harcèlement sexuel | 14 |
| Blanchiment d'argent | 23 | Importation | 13 |
| Boycott | 13 | Inclusion | 15 |
| Cadeaux | 16, 22, 23 | Informations confidentielles | 8, 26-28 |
| Client | 11, 16, 21, 23 | Informations importantes non publiques | 17, 29 |
| Comité d'éthique | 3, 8, 22 | Investisseur | 15, 19, 34 |
| Commerce international | 13 | Ligne d'assistance | 3, 8-9, 34 |
| Communications externes | 17, 28 | Média | 23, 25 |
| Concurrence | 19, 27 | Non-divulgaration | 26 |
| Concurrent | 16, 19 | Obtenir des conseils | 6-9, 13, 18, 25-26 |
| Confidentialité des données | 25 | Paiement de facilitation | 20 |
| Conflits d'intérêts | 16, 22 | Propriété intellectuelle | 27 |
| Conservation des dossiers | 24 | Pérennité | 10, 30, 34 |
| Corruption | 20-21 | Qualité et sécurité des produits | 11 |
| Cybersécurité | 28 | Quoi que ce soit de valeur | 20, 23, 33 |
| Discrimination | 9, 14, 32 | Relations | 16, 18-23 |
| Diversité | 15, 18 | Représailles | 3, 7, 9 |
| Divertissement | 16, 22-23 | Respect | 14, 18, 32 |
| Droits de l'homme | 18, 32-33 | Responsabilités de leader | 7, 11 |
| Délit d'initié | 29 | Réseaux sociaux | 16, 25 |
| Enquête | 8-9 | Santé | 10, 25 |
| Environnement | 10, 30 | Secrets commerciaux | 27 |
| Exportation | 13 | Signalement des sujets de préoccupation | 7-9, 13, 14, 16, 18 |
| Fonctionnaire d'État | 20-21, 23, 33 | Soudolement | 20-21 |
| Fournisseur | 5, 10, 15-16, 18, 22, 25, 32-33 | Sécurité | 3, 5, 9-11, 32 |
| Fraude | 9, 24 | S'exprimer | 3, 7-14, 20, 21, 23, 24, 28, 32 |
| Hameçonnage | 28 | Tiers | 20-21, 26 |
| Harcèlement | 9, 14 | | |

