

# Sealed Air®



---

## Code de conduite de Sealed Air Corporation



## Message du PDG (Message du président et chef de la direction)



*Nous sommes dans une entreprise dont l'objet est de protéger, de (Nous sommes en affaires pour protéger) résoudre les défis critiques de l'emballage et de laisser notre monde meilleur que ce que nous avons trouvé.*

En réalisant cet objectif très important, nous devons être conscients non seulement de ce que nous faisons, mais aussi de la façon dont nous le faisons. Notre Code de conduite nous guide dans la gestion de nos processus et interactions quotidiens avec professionnalisme, respect et intégrité.

Il ne s'agit pas d'un manuel à classer. Notre Code de conduite incarne ce que nous valorisons comme organisation et la façon dont nous devons agir.

Tout comme nous favorisons l'excellence opérationnelle dans l'ensemble de notre entreprise, nous devons constamment nous efforcer d'instaurer une culture de l'excellence. Les politiques et les produits ne rendent pas une entreprise spéciale, ce sont les gens qui le font. Chaque jour, les personnes avec qui nous travaillons à l'intérieur et à l'extérieur de notre organisation déterminent notre expérience de travail. **Les gens sont importants.**

Parce que les gens sont importants, il est de la responsabilité des employés de Sealed Air de travailler en collaboration, d'être justes et honnêtes les uns envers les autres et d'encourager continuellement une communication respectueuse. Nous voulons que tous les employés aient l'impression d'avoir été traités (et de traiter les autres) avec le plus haut niveau de professionnalisme et de dignité. La façon dont vous parlez entre vous est essentielle. **Les mots sont importants.**

Chaque interaction et chaque décision que nous prenons nous rapproche ou nous éloignent de plus en plus de la culture que nous voulons protéger et que nous voulons créer.

**Les mots comptent parce que les collaborateurs comptent.**

Ted Doheny



# Table des matières

## Nos valeurs comptent

- 4 Notre énoncé d'objectif
- 4 Nos valeurs fondamentales

## Notre intégrité compte

- 5 Nous dirigeons avec intégrité
- 6 Faire le bon choix
- 7 Nos responsabilités
- 8 Ressources

## Nos collaborateurs comptent

- 10 Notre culture
- 10 Notre engagement

## Nos relations comptent

- 12 Nos clients
- 12 Nos actionnaires
- 12 Nos partenaires d'affaires

## Nos mots comptent

- 13 Respecter l'impact des mots

## Nos décisions comptent

- 14 Au-delà de la conformité
- 15 Corruption et peau-de-in
- 17 Antitrust et concurrence loyale
- 18 Délit d'initié
- 19 Lois internationales
- 20 Conflits d'intérêts
- 21 Cadeaux et marques d'hospitalité
- 23 Dossiers d'entreprise

## Notre réputation compte

- 24 Protéger ce que nous avons bâti pour
- 25 notre marque
- 26 Nos innovations
- 27 Nos informations

## Nos communautés comptent

- 28 Laisser à notre monde une meilleure
- 29 Collectivité
- 30 Viable
- 30 Intérêts personnels et activités politiques

## Dernières réflexions

## Divulgaration d'informations





# Nos valeurs comptent

Nous sommes dans les affaires pour protéger, pour résoudre des problèmes d'emballage critiques et pour laisser notre monde meilleur que ce que nous avons trouvé.

Savoir qui nous sommes, ce que nous représentons et ce qui nous rend unique est essentiel pour bâtir une marque forte et unifiée et une culture et une entreprise prospères (performantes).

Nos valeurs sont importantes parce qu'elles définissent ce en quoi nous croyons et ce qui nous guidera alors que nous nous efforçons de laisser notre monde meilleur que celui que nous avons trouvé. Nos valeurs représentent notre culture et expriment clairement les attentes que nous avons les uns envers les autres.



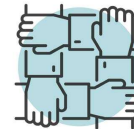
## INTÉGRITÉ

Chaque jour, nous choisissons volontairement de faire ce qui est juste, quelle que soit la situation.



## DÉTERMINÉ

Nous sommes encouragés à honorer nos engagements.



## COLLABORATIF

Nous fonctionnons sur la base de la confiance mutuelle et encourageons la diversité des réflexions pour atteindre un objectif commun.



## INNOVANT

Nous pensons sans limite pour résoudre les défis des clients, des entreprises et des défis sociétaux.



## Notre intégrité compte

---

## Nous dirigeons avec intégrité

Notre Code reflète notre objectif, nos valeurs et ce qui compte pour nous comme organisation et il est en vigueur en tout temps, partout. Bien que notre Code fasse référence aux employés (ce qui inclut les employés de nos sociétés affiliées et filiales), il s'applique à toute personne qui fait affaire avec Sealed Air ou en son nom, y compris mais sans s'y limiter nos administrateurs, dirigeants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux tiers.

Nous avons tous la responsabilité de promouvoir une culture éthique où l'intégrité passe avant tout. Nous savons que même si nous ne sommes pas toujours au travail, nos décisions peuvent avoir une incidence sur nous en tant qu'employés de l'entreprise et sur notre capacité d'accomplir nos tâches.

Nous avons la responsabilité de faire preuve d'intégrité tous les jours, d'être responsables de nos décisions et de ne jamais demander ou ordonner à quiconque de prendre des mesures qui pourraient compromettre nos valeurs, notre Code ou la loi.

Parce que Sealed Air s'engage à faire des affaires de la bonne façon, les violations de la loi, de ce Code ou d'autres politiques de Sealed Air peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Bien que nous ne soyons pas tenus d'être des experts sur tous les sujets contenus dans notre Code, on s'attend à ce que nous soyons véridiques et non trompeurs dans nos communications verbales et écrites avec les autres ; que nous agissions d'une manière conforme à nos valeurs, à notre Code et que nous respections les lois et règlements du (des) pays où nous travaillons. De plus, suivez la formation qui vous est assignée ; c'est la meilleure façon d'être au courant de ce que l'on attend de vous.

**Lorsque nous gérons avec intégrité, nous contribuons tous au succès de Sealed Air.**



---

## Faire le bon choix

Une décision éthique est toujours une bonne décision.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une décision que vous êtes sur le point de prendre est conforme au Code, posez-vous la question de savoir :

- ➡ Est-ce légal ?
- ➡ Intègre-t-elle avec nos valeurs ?
- ➡ Est-elle conforme à notre Code et à d'autres politiques ?
- ➡ Serais-je à l'aise si les autres l'apprenaient ?

Si vous pouvez répondre « OUI » à toutes les questions ci-dessus, l'action probable Pour les questions ci-dessus, arrêtez-vous et repensez-y. N'oubliez pas qu'en cas de doute au sujet d'une décision relative à notre Code, à nos politiques ou à la loi, il existe de nombreuses ressources pour vous aider à faire le bon choix.



### *L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?*

Il y a un conflit entre ce qui se trouve dans notre Code et les lois du pays où vous travaillez. Lequel devriez-vous suivre ?

**Réponse :** Nous devons nous conformer aux lois de chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités. Il se peut que votre pays ou votre activité particulière ait des politiques supplémentaires, qui sont conçues pour renforcer et compléter nos politiques d'entreprise et le Code. Ces politiques supplémentaires sont importantes et vous devriez vous familiariser avec elles. La meilleure approche dans cette situation est de suivre l'exigence la plus stricte et, si cela n'est pas clair, de demander conseil au service juridique.



---

## Notre intégrité compte

# Notre intégrité compte



## Nos responsabilités

Nous sommes tous responsables du maintien de notre culture éthique.

**L'intégrité commence au sommet.** Les leaders humains ont la responsabilité de donner l'exemple en matière d'éthique aux autres employés et de démontrer par leurs paroles et leurs actions que l'intégrité passe avant tout. Cette responsabilité comprend également, sans toutefois s'y limiter, la communication aux membres de l'équipe de notre engagement continu à agir de façon éthique ; la responsabilisation des employés s'ils ne le sont pas ; la création d'un climat où les employés se sentent à l'aise de soulever leurs préoccupations ; et la transmission des préoccupations éthiques ou des cas d'inconduite aux ressources appropriées de la Société.

**Exprimez-vous.** Nous avons tous la responsabilité de prendre la parole si nous constatons quelque chose qui n'est pas conforme à notre Code et qui pourrait mettre en danger notre réputation, nos employés ou notre entreprise. Nous savons qu'il faut du courage pour soulever des préoccupations, mais vous pouvez être certain que vous faites ce qu'il faut et que vos préoccupations seront examinées rapidement et adéquatement.

**Il suffit de demander.** Si vous ne comprenez pas quelque chose dans notre Code ou dans une autre politique, ou si vous n'êtes pas certain d'une décision, demandez à votre directeur ou communiquez avec d'autres services de l'entreprise comme les Ressources humaines ou le Service juridique. Vous pouvez également utiliser notre hotline éthique connue sous le nom de « Ligne d'intégrité ». N'oubliez pas qu'il est toujours préférable d'obtenir des conseils avant de passer à l'action. (avant de prendre des mesures)

**Pas de représailles.** Les représailles sont inacceptables au sein de notre organisation. Nous voulons que les collaborateurs se sentent à l'aise de faire part de leurs préoccupations, de sorte qu'en tant qu'entreprise, nous ne tolérions pas de représailles ou de représailles contre quiconque s'exprime de bonne foi au sujet d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Si vous croyez que vous ou quelqu'un que vous connaissez avez fait l'objet de représailles, nous avons besoin que vous preniez la parole.



### **L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?**

Peut-être en raison des normes culturelles de votre pays, il n'est pas courant de signaler une préoccupation au sujet d'une personne qui occupe un poste de direction, ce qui vous empêche de parler de votre gestionnaire qui, à votre avis, a enfreint notre Code. Que devriez-vous faire ?

**Réponse :** Il est important de prendre la parole dans cette situation. Il existe de nombreuses façons pour un employé de faire part de ses préoccupations. Sealed Air respecte la diversité de son personnel, tient compte des différentes normes culturelles lorsqu'elle examine les préoccupations et prend les mesures appropriées pour protéger l'identité de la personne qui partage l'information, ainsi que l'information partagée dans la mesure du possible.

# Notre intégrité compte

## Ressources | De nombreuses ressources sont disponibles pour vous aider à faire le bon choix.

Nous savons qu'il peut y avoir une certaine incertitude au moment de prendre une décision, c'est pourquoi notre Code ne se veut pas un ensemble de règles et ne vise pas à couvrir toutes les décisions auxquelles vous serez confrontées. Les ressources ci-dessous sont toujours à votre disposition pour vous permettre d'exprimer vos préoccupations. (ou demander conseil.) Et n'oubliez pas, aucune préoccupation n'est trop petite pour être signalée.

### Par où commencer

Si vous avez une question, un problème ou une préoccupation générale, votre gestionnaire devrait généralement être votre premier point de contact. Même si personne n'est tenu de suivre une certaine chaîne de commandement en ce qui concerne le signalement des préoccupations, votre gestionnaire est probablement le mieux placé pour comprendre vos préoccupations et prendre les mesures appropriées.

Si vous êtes un gestionnaire et que vous recevez une plainte concernant une violation potentielle de notre Code de conduite ou la loi, vous êtes tenu de la transmettre au Service juridique ou, dans le cas de rapports provenant de l'extérieur des États-Unis, à votre représentant principal des RH ou juridique dans votre région.

Si vous n'êtes pas à l'aise de parler à votre gestionnaire ou si vous avez déjà partagé une préoccupation et que vous estimez qu'elle n'est pas traitée adéquatement, vous pouvez contacter votre représentant des ressources humaines ou un autre membre de la direction de votre région.

### Ressources supplémentaires

Vous pouvez toujours communiquer avec l'une des ressources suivantes pour toute question ou préoccupation :

#### La direction Juridique

L'avocat général de  
Sealed Air Corporation  
2415 Cascade Pointe Blvd.  
Charlotte, NC 28208 (ÉTATS-UNIS)

**Le comité d'audit du conseil d'administration** (pour des questions de comptabilité ou d'audit) :

Par email à : [auditcommittee@sealedair.com](mailto:auditcommittee@sealedair.com)

#### Par courrier adressé au :

Comité d'audit  
a/s Secrétaire général  
Sealed Air Corporation  
2415 Cascade Pointe Blvd.  
Charlotte, NC 28208 (ÉTATS-UNIS)





# Notre intégrité compte

## Ressources supplémentaires

### Ligne d'intégrité - Disponible 24/7.

La hotline éthique de Sealed Air (connue sous le nom de Ligne d'intégrité) est gérée par un service de reporting indépendant et tiers. (est gérée par un service de notification indépendant, établi par une tierce partie) La Ligne d'intégrité est disponible en tout temps, par téléphone ou par Internet, pour que quiconque (y compris les personnes qui ne sont pas des employés) puisse poser des questions ou signaler des allégations d'infraction à notre Code, à nos politiques ou à la loi. Pour les employés, la Ligne d'intégrité est conçue pour compléter les voies hiérarchiques existantes, et non pour les remplacer.

#### Comment faire un rapport

**Rapports en ligne :** [Site Internet de la Ligne d'intégrité](#)

**Ligne téléphonique d'urgence :** 1-888-760-3137 (États-Unis et Canada) ; les numéros à l'extérieur des États-Unis et du Canada se trouvent sur notre [site Internet de Ligne d'intégrité](#).

**Par courrier adressé au :**  
Ligne d'intégrité, PMB 3767  
13950 Ballantyne Corporate Place, Suite 300  
Charlotte, NC 28277 (USA)

Les rapports transmis par l'intermédiaire de la Ligne d'intégrité peuvent être faits de façon anonyme. Toutefois, certains pays limitent les types de rapports qui peuvent être soumis par l'intermédiaire de la ligne d'intégrité. (par exemple, certains pays limitent les rapports sur les questions financières, comptables, d'audit ou de corruption ou limitent les rapports anonymes). Si vous signalez un problème qui doit être traité localement, vous pouvez être renvoyé à la direction locale ou au service des ressources humaines de Sealed Air.

#### Processus de rapports

Lorsque vous communiquez par la Ligne d'intégrité, les renseignements que vous partagez seront soumis aux personnes appropriées afin que la Société puisse répondre à la question ou à la préoccupation et faire enquête, le cas échéant. La Société prend ce processus au sérieux et s'efforcera de préserver la nature confidentielle de votre rapport dans la mesure du possible, conformément aux lois applicables. Sealed Air valorise ceux qui signalent de bonne foi des violations présumées et s'engage à les protéger contre les représailles. D'autre part, le fait de participer sciemment, de dissimuler ou de soumettre faussement un rapport de mauvaise foi viole notre Code de conduite et notre engagement à agir avec intégrité.





# Nos collaborateurs comptent

Notre succès commence avec nos employés.

## Notre culture

Nous reconnaissons que chaque membre de l'équipe joue un rôle unique et important dans le succès de notre organisation. En tant qu'employé, vous nous aidez à grandir et vous nous apportez des perspectives diverses qui résolvent de grands défis pour les clients et les collègues. En tant qu'organisation mondiale de classe mondiale, notre entreprise est au mieux lorsque l'inclusion passe avant tout et que les principes fondamentaux de la diversité sont évidents dans notre culture.

Quand il s'agit de la façon dont nous travaillons, nous reconnaissons qu'il ne s'agit pas seulement de ce que nous réalisons, mais *de comment* nous y parvenons. Grâce aux compétences fondamentales de nos employés et au comportement de nos dirigeants, nos employés sont guidés par ce qui est juste.

## Notre engagement

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de représailles, d'intimidation et de conduite abusive. Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, y compris le harcèlement physique (comme des avances ou des contacts sexuels non désirés), verbal (blagues offensantes ou suggestives) ou non verbal (partager une image inappropriée). Les comportements qui créent un environnement de travail intimidant ou hostile ne sont pas seulement une perte pour notre moral, notre productivité et notre culture de rendement élevé, mais ils violent également nos valeurs et peuvent même enfreindre la loi.

Nous nous engageons à offrir aux employés une chance égale de réussir en fonction de leur rendement, de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs talents.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail où la santé, la sécurité et le bien-être des employés sont une priorité, y compris un milieu de travail exempt de violence, de menaces de violence et de comportements abusifs ou menaçants. Nous avons tous la responsabilité de nous présenter tous les jours pour accomplir notre travail en toute sécurité, ce qui signifie ne jamais venir au travail avec des facultés affaiblies ou sous l'influence de drogues ou d'alcool. Nous exerçons nos activités conformément aux lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'à nos propres politiques, qui peuvent être plus strictes.

Nous reconnaissons également la liberté d'association et les droits collectifs de notre main-d'œuvre mondiale.

# Nos collaborateurs comptent

Vous pouvez contribuer à un milieu de travail respectueux, inclusif et sécuritaire en :

- ✓ Traiter les autres avec respect et dignité - toujours.
- ✓ Faire des choix de mots réfléchis et prendre en compte le point de vue de l'auditeur.
- ✓ Écouter et être réceptif aux différents points de vue et idées.
- ✓ Exprimez-vous si vous constatez ou croyez qu'il y a discrimination, harcèlement, représailles, intimidation ou comportement abusif ; surtout si le comportement est fondé sur des caractéristiques protégées par les lois nationales ou locales, notamment la race, l'origine, le sexe (ou l'identité sexuelle), l'âge, la religion, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, le statut de vétéran ou le handicap, sans s'y limiter.
- ✓ Suivre les politiques et les protocoles de sécurité du site. . . en tout temps.
- ✓ Alertez une ressource de l'entreprise si vous croyez qu'il existe une situation ou des conditions de travail dangereuses qui violent le Code de conduite et les les politiques de Sealed Air ou la loi.



## ***L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?***

Vous avez entendu votre gestionnaire faire des commentaires offensants à une collègue à plus d'une reprise, mais vous craignez que votre gestionnaire ne vous réprimande pour l'avoir signalé. Comment devriez-vous faire face à la situation ?

Réponse : Faites part de vos préoccupations à une ressource de l'entreprise. Sealed Air a besoin d'être informée de ce comportement parce qu'il viole l'engagement que nous avons pris de fournir un milieu de travail respectueux et inclusif - et qu'il peut enfreindre la loi. Bien que le meilleur endroit où commencer soit habituellement avec votre gestionnaire, parce que c'est le comportement de ce dernier qui vous préoccupe, vous devriez contacter votre représentant des ressources humaines, une autre ressource de l'entreprise en qui vous avez confiance ou utilisez la Ligne d'intégrité. Une réprimande ou une mesure disciplinaire (sans cause ou motif légitime) parce que vous avez signalé le comportement est considérée comme des représailles, ce qui n'est pas toléré dans notre Société.







# Nos relations comptent

Nous apprécions les relations qui nous aident à laisser notre monde meilleur que celui que nous avons trouvé.

## Nos clients

Qu'il s'agisse de nos laboratoires, de nos sites de fabrication ou de nos équipes sur le terrain, nous nous engageons à faire ce qu'il faut pour résoudre les problèmes de nos clients et trouver des moyens plus efficaces et plus performants d'accomplir les choses.



Intégrité  
du produit



Efficacité  
opérationnelle



Optimisation  
des paquets



Expérience de  
la marque

## Nos actionnaires

Nous respectons nos actionnaires et la confiance qu'ils nous accordent. Tout ce que nous faisons et toute décision que nous prenons doit créer de la valeur pour nos clients, nos actionnaires et nos collectivités.

## Nos partenaires d'affaires

Nous travaillons avec différents partenaires commerciaux à travers le monde et choisissons ceux qui s'engagent à fournir de la valeur avec intégrité, honnêteté et transparence dans leurs opérations et chaînes d'approvisionnement. Cet engagement s'étend à l'interdiction et à l'éradication de toutes les formes de travail des enfants, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains dans nos chaînes d'approvisionnement. Si vous êtes un partenaire de Sealed Air, vous devez connaître et respecter notre Code de conduite (et toute autre politique ou exigence de Sealed Air pouvant s'appliquer à votre organisation) et faire respecter ces normes par vos fournisseurs et sous-traitants.

C'est à nous de demander des comptes à nos partenaires et de veiller à ce qu'ils agissent dans le respect de l'éthique, en conformité avec la loi et d'une manière conforme à notre Code, nos politiques et nos valeurs.



En savoir plus : [Politique de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains](#)

# Nos mots comptent

Nous respectons l'impact que nos paroles peuvent avoir.

Nous savons que les mots que nous utilisons peuvent affecter notre environnement de travail, notre moral et notre culture. Vos paroles et vos actions, ajoutées à celles des autres, créent l'atmosphère dans laquelle nous travaillons. On s'attend à ce que vous soyez véridique et non trompeur dans vos communications verbales et écrites et dans vos rapports à la Société et à d'autres personnes.

Lorsque vous pensez à l'impact des mots, au nombre de façons dont les mots peuvent être partagés et à la façon dont ces mots peuvent ensuite avoir un impact sur notre entreprise, vous comprenez l'importance d'envoyer un message clair et cohérent.

Nous reconnaissons que vous êtes passionné par le travail de Sealed Air et que vous voudrez peut-être le partager avec d'autres. En ce qui concerne les affaires de la Société, nous avons désigné certaines personnes pour parler au nom de notre société. Si vous recevez des demandes de renseignements de tiers (ex. : les médias) et que vous n'êtes pas désigné pour parler au nom de l'entreprise, vous ne devez pas vous engager. Dirigez-les vers les porte-parole désignés de Sealed Air.

Nous le faisons pour protéger notre Société (et vous) contre les déclarations publiques non autorisées faites en notre nom. L'affichage d'informations sur la Société, y compris des informations inexactes ou inappropriées, pourrait avoir un effet négatif sur notre Société, notre réputation, et même violer la loi.

Nous reconnaissons également qu'une grande partie de l'échange d'informations se fait maintenant par l'entremise des médias sociaux. Cependant, nous devons tenir compte de l'impact que notre utilisation des médias sociaux peut avoir sur l'entreprise. Nos politiques ou directives sur les médias sociaux fournissent des conseils sur la prise de décisions appropriées concernant comme répondre à d'autres personnes dans le monde en ligne au sujet de notre entreprise. Assurez-vous que vous êtes l'utilisation des médias sociaux au travail, les affichages et autres activités sur Internet, ainsi que sur la façon de les connaître.

En savoir plus sur la façon d'utiliser les médias sociaux de façon appropriée [ici](#).



## ***L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?***

Vous êtes contacté par un journaliste au sujet d'une rumeur sur une grosse affaire avec un client. Vous pensez que le fait de partager ces nouvelles suscitera de l'enthousiasme à l'égard du plan de croissance de la Société. Est-ce un problème de partager avec le journaliste ce que vous savez ?

**Réponse :** Oui. Toute information sur la Société, telle qu'une transaction importante avec un client, qui n'a pas été divulguée publiquement est considérée comme une information confidentielle et ne peut être divulguée que par des personnes autorisées de la Société. Le fait de parler avec le journaliste lorsque vous n'êtes pas autorisé à le faire peut avoir des conséquences négatives pour la Société et l'exposer à des risques juridiques. Vous ne devriez pas vous engager avec le journaliste. Faites savoir aux porte-parole désignés de notre société que vous avez été contacté et qu'ils se chargeront de l'enquête.





---

# Nos décisions comptent

Nous prenons des décisions objectives et réfléchies qui vont au-delà du respect de nos lois.

En tant que société internationale, nous sommes tenus de nous conformer aux lois des pays dans lesquels nous exerçons nos activités et de ne prendre aucune mesure qui violerait ces lois. Chacun est responsable de la compréhension et du respect des lois en vigueur là où il travaille, y compris celles qui ne figurent pas dans notre Code.

---

## Corruption et pots-de-vin

Les pots-de-vin et la corruption nuisent aux communautés et au marché ; —c'est pourquoi nous ne les tolérons sous aucune forme.

Pour nous, notre position sur la corruption ne consiste pas seulement à nous conformer à la loi (qui, dans de nombreux pays, est considérée comme un crime), mais aussi à être socialement responsable.

Indépendamment des coutumes locales ou des pratiques d'autres entreprises, nous luttons contre la corruption sous toutes ses formes et nous nous opposons vigoureusement à cette pratique :

- ✓ Ne jamais offrir, promettre ou donner quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire, un fournisseur, un client ou toute autre personne dans le but d'obtenir un avantage commercial. L'expression « tout ce qui a de la valeur » a un sens très large et peut inclure de petites quantités ou même des éléments intangibles et non monétaires tels que des informations confidentielles ou privilégiées.
- ✓ Non seulement il faut suivre les lois et les exigences des pays où vous travaillez en matière de corruption, mais il faut éviter les comportements qui donnent l'apparence d'une influence ou d'un contrôle abusif.
- ✓ Être précis et complet dans l'enregistrement de tous les paiements et dépenses, comme l'exigent nos politiques et les lois applicables.
- ✓ Effectuer une vérification diligente appropriée et communiquer des attentes claires à des tiers, comme les distributeurs ou les agents de vente, qui font des affaires en notre nom.
- ✓ Ne pas avoir recours à un agent ou à un autre tiers intermédiaire pour effectuer des paiements irréguliers ou des paiements que nous n'effectuerions pas nous-mêmes dans le cours normal de nos activités.
- ✓ Suivre avec diligence toutes les directives applicables en matière de cadeaux et de divertissements ainsi que nos politiques et procédures anti-corruption.
- ✓ Informer rapidement une personne-ressource de l'entreprise si une activité pouvant être considérée comme un pot-de-vin ou un cadeau illégal est soupçonnée.

## Corruption et pots-de-vin (suite)

Les lois et règlements concernant les pots-de-vin et la corruption sont de plus en plus nombreux et complexes.

Les lois internationales qui interdisent les pots-de-vin et la corruption, y compris la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, la Loi britannique contre la corruption et les lois anticorruption similaires adoptées par de nombreux autres pays sont de plus en plus nombreuses et complexes. N'oubliez pas que toute personne qui se trouve dans une situation où des paiements pourraient être considérés comme illégaux ou inappropriés doit toujours consulter une personne-ressource de l'entreprise, comme le service juridique, avant de prendre toute mesure. Si vous avez été témoin de pots-de-vin ou de corruption ou si vous croyez qu'il y en a, nous avons besoin que vous preniez la parole.



En savoir plus : [Politique mondiale de lutte contre la corruption et pot-de-vin](#) ; [Politique relative aux frais de déplacement et de séjour](#)



### *L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?*

Un agent d'approvisionnement d'un de nos clients qui appartient en partie à une entité gouvernementale étrangère. Étant donné que le stage n'est pas rémunéré et qu'une part seulement du client appartient au gouvernement, est-il acceptable d'aider la fille à obtenir le stage ?

Réponse : Non, vous ne devez offrir aucune aide. Il y a des éléments de cette demande qui sont non seulement inappropriés, mais qui peuvent aussi être illégaux. Un fonctionnaire peut être un dirigeant, un employé ou un représentant d'un organisme gouvernemental ou un employé d'une entreprise détenue ou contrôlée par le gouvernement - même si le gouvernement ne possède qu'une part dans l'organisation. Un stage est également considéré comme quelque chose de valeur, qu'il soit rémunéré ou non, s'il profite au fonctionnaire du gouvernement. De plus, la suggestion d'un avantage mutuel implique qu'il y a eu irrégularité dans l'échange de la demande.



# Anti-trust et concurrence loyale

Nous promouvons et préservons un marché mondial concurrentiel.

Lorsque nous faisons des affaires, nous le faisons de façon juste, ouverte et honnête en fonction des mérites de nos solutions. Nous accordons à nos concurrents et à nos partenaires le degré de respect que nous attendons d'eux et nous nous attendons à ce que chacun traite équitablement avec nos clients, fournisseurs, concurrents et employés. Utiliser des moyens trompeurs ou malhonnêtes pour obtenir un avantage indu sur nos concurrents n'est pas seulement injuste et illégal, cela peut avoir un impact négatif sur notre marché, nos clients et nos communautés.

Compétir équitablement et honnêtement au nom de Sealed Air en :

- ✓ Être honnête dans vos relations d'affaires, y compris avec vos clients, vos fournisseurs et vos concurrents.
- ✓ Développer notre activité sur la base de nos solutions innovantes, de notre qualité et de nos performances.
- ✓ Respect des lois antitrust et de la concurrence dans les pays où nous sommes présents.
- ✓ Ne discutez jamais ou ne concluez aucun accord ou entente avec un concurrent, un client ou un fournisseur pour:
  - Mandater, définir ou fixer des prix ou des conditions relatives à nos produits ;
  - répartir des territoires, des marchés ou des clients ; ou
  - Interférer ou bloquer tout processus d'appel d'offres concurrentiel
- ✓ Utiliser des renseignements concurrentiels provenant de sources publiques et non de moyens confidentiels ou inappropriés.
- ✓ Être juste, factuel et complet dans notre matériel publicitaire, commercial et promotionnel ; et
- ✓ Ne jamais demander ou encourager les employés ou les employés éventuels à divulguer des renseignements confidentiels provenant d'employeurs ou de concurrents antérieurs.



## **L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?**

Vous voyez une ancienne collègue dans un salon professionnel qui travaille maintenant pour un concurrent. Elle vous demande comment vont les affaires et vous demande ensuite comment se déroule notre stratégie de prix compte tenu de l'augmentation des coûts de matériel et d'expédition. Comment devriez-vous réagir ?

**Réponse :** Il est courant de voir d'anciens collègues ou concurrents lors d'événements et bien qu'il soit acceptable de répondre généralement que les affaires vont bien, vous ne devriez pas parler de nos stratégies et plans d'affaires avec des concurrents. Discuter des prix et de la stratégie pourrait être interprété comme une volonté de conclure un accord ou une entente pour fixer les prix - ce qui pourrait violer les lois antitrust et sur la concurrence. Nos prix et notre stratégie sont également considérés comme des informations confidentielles qui ne doivent pas être partagées.

Nos  
décisions  
comptent



# Nos décisions comptent



## Délit d'initié

Le commerce basé sur des informations matérielles, non publiques (ou « privilégiées ») n'est pas seulement contraire à l'éthique, —mais c'est illégal.

Sealed Air est une société cotée en bourse. En fonction de votre rôle au sein de l'organisation, vous pouvez avoir accès à des informations sur la Société (ou d'autres sociétés ouvertes qui ont une relation avec Sealed Air) ou de ses clients qui n'ont pas été divulguées publiquement. C'est ce qu'on appelle une information privilégiée. Vous ne devriez jamais acheter ou vendre des actions ou profiter des informations privilégiées auxquelles vous avez accès chez Sealed Air. Afin de vous conformer aux lois sur les délits d'initiés :

- ✓ N'achetez, ne vendez, ne recommandez jamais et n'échangez jamais de titres alors que vous êtes en possession d'informations privilégiées importantes relatives à l'émetteur de ces titres; et ne communiquez pas d'informations privilégiées à d'autres personnes (y compris votre famille et vos amis) pour qu'elles puissent effectuer des transactions (afin qu'ils puissent commercer).
- ✓ Sachez ce qui est considéré comme information privilégiée importante. Vous devriez considérer l'information comme importante si un investisseur raisonnable la considère importante pour prendre une décision de placement (par exemple, toute information susceptible d'avoir une incidence sur le cours d'un titre si elle est accessible au public). Les exemples comprennent, sans toutefois s'y limiter, les renseignements non publics sur les fusions ou acquisitions, les résultats financiers ou les bénéfices, les prévisions financières, les changements au sein de l'équipe de la haute direction, les poursuites en cours, les ententes importantes ou les transactions avec des clients ; et
- ✓ Respectez toute exigence d'approbation des opérations, toute fenêtre, toute restriction ou toute période d'interdiction spéciale qui pourrait s'appliquer à vous, et n'effectuez aucune opération avant que la restriction n'ait été levée ou approuvée au préalable par la Société, si nécessaire.



Pour en savoir plus : [Politique de délit d'initié](#)

---

## Lois internationales

En tant que société internationale, nous suivons les lois de chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités.

Ces lois comprennent, sans s'y limiter, les lois commerciales internationales qui régissent l'importation et l'exportation de nos produits. Si vous participez à la circulation de produits, de services, d'information ou de technologie à l'échelle internationale les pays dans lesquels vous exercez vos activités. Sachez que les lois de plusieurs pays peuvent s'appliquer à vous ou à votre transaction commerciale.

Il se peut que votre pays ou votre activité particulière ait des politiques supplémentaires, qui sont conçues pour renforcer et compléter nos politiques d'entreprise et le Code. Ces politiques supplémentaires sont importantes et vous devriez vous familiariser avec elles. S'il semble y avoir un conflit entre les lois, les coutumes ou les pratiques locales, demandez l'aide du Service juridique ou d'un membre de l'équipe de conformité commerciale de Sealed Air.



En savoir plus sur notre politique de conformité commerciale [ici](#).



---

## Nos décisions comptent

## Conflit d'intérêts

### L'apparence compte.

Un conflit d'intérêts peut survenir si quelque chose que vous faites interfère avec le travail que vous faites chez Sealed Air, compromet votre jugement ou donne l'impression que quelque chose influence vos décisions qui pourraient ne pas être dans le meilleur intérêt de Sealed Air.

Il n'est pas possible d'énumérer toutes les situations qui pourraient présenter un conflit, mais il y a certaines situations où des conflits surviennent habituellement. Le fait d'être en mesure de reconnaître un conflit potentiel peut vous aider à déterminer quand la divulgation est nécessaire et comment résoudre ou éviter le conflit.

Un conflit peut survenir lorsque :

- ✓ Vous supervisez ou faites affaire avec quelqu'un avec qui vous avez une relation personnelle, comme un membre de votre famille.
- ✓ Vous investissez ou détenez une participation chez l'un de nos fournisseurs, clients, partenaires commerciaux, concurrents ou autres sociétés, ce qui compromet votre capacité à prendre des décisions objectives au nom de Sealed Air.
- ✓ Vous saisissez pour vous-même une opportunité d'affaires ou d'entreprise destinée à ou poursuivie par Sealed Air.
- ✓ Vous utilisez les informations confidentielles sur la société, les clients ou les fournisseurs à des fins personnelles ou pour le bénéfice de parents ou d'amis (y compris les transactions sur titres basées sur ces informations).
- ✓ Vous possédez ou travaillez pour une entreprise qui est en concurrence avec Sealed Air, qui fait des affaires ou qui veut faire des affaires avec Sealed Air. Le fait de jouer un rôle consultatif ou de siéger au conseil d'administration d'une telle société peut également être source de conflit.

Si vous découvrez qu'une activité, un investissement, un intérêt ou une association personnels pourraient compromettre, voire sembler compromettre, votre objectivité ou votre capacité à prendre des décisions commerciales impartiales, informez-en votre responsable, les ressources humaines ou le service juridique. De nombreux conflits peuvent être résolus. Si vous n'êtes pas sûr qu'un problème ou une action puisse constituer un conflit d'intérêts ou soit incompatible avec notre Code, vous devez toujours consulter votre responsable, le service juridique ou une autre ressource Sealed Air avant de poursuivre.



#### ***L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?***

Vous avez un membre de votre famille qui est un candidat qualifié pour un poste au sein d'une équipe qui relève de vous. Vous savez qu'il est le meilleur candidat et que vous voulez embaucher le parent. Y-a-t-il un problème avec ça ?

Réponse : C'est possible. Même si cette personne ne relève pas directement de vous, la sélection d'un ami ou d'un membre de la famille dans le bassin de candidats à un emploi dans votre service pourrait constituer un conflit. Il est important que vous suiviez les procédures d'embauche de Sealed Air pour vous assurer que tous les candidats qualifiés sont considérés. Discutez de la situation avec votre gestionnaire ou les ressources humaines avant de poursuivre.

---

## Cadeaux et marques d'hospitalité

Nos relations d'affaires sont basées sur la confiance et la valeur mutuelle.

Nous comprenons que l'établissement de solides relations de travail avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux est important pour notre croissance. Le divertissement et l'hospitalité avec les clients, les fournisseurs et les autres partenaires d'affaires font souvent partie du quotidien des affaires. Cependant, les cadeaux ou les marques d'hospitalité qui créent un sentiment d'obligation, compromettent le jugement professionnel ou qui donnent même l'apparence d'une inconvenance ne sont jamais appropriés.

Les cadeaux ou divertissements (donnés ou reçus) devraient :

- ✓ Avoir un but commercial légitime.
- ✓ Être peu fréquents.
- ✓ Se conformer à toutes les lois, règlements et politiques de la Société ou pratiques approuvées qui peuvent inclure
- ✓ Ne pas entrer sciemment en conflit avec les politiques du destinataire.
- ✓ Être discutés et approuvés par votre superviseur ou le représentant de la Société.
- ✓ Ne jamais créer un sentiment d'obligation, compromettre le jugement d'un employé et sembler influencer de façon inappropriée les employés ou le bénéficiaire.
- ✓ Ne jamais être demandé ou sollicité auprès d'un client ou d'un fournisseur.
- ✓ Ne doit jamais être de l'argent comptant ou un équivalent en espèces tel qu'une carte-cadeau, un chèque, un prêt ou une action ; et
- ✓ Toujours être consigné avec exactitude dans nos livres et registres si nécessaire.



### ***L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?***

Un client vous accompagne à l'une de nos usines de fabrication pour voir une nouvelle ligne de production. Vous aviez prévu de les emmener à un événement sportif avec certains de vos collègues de Sealed Air. Est-ce que c'est bon ?

**Réponse :** La participation à des événements, même purement sociaux, avec des clients ou des fournisseurs n'est généralement pas considérée comme un cadeau, mais comme un divertissement d'affaires. Dans la mesure où le divertissement est conforme à nos directives et à nos politiques, la participation à des événements avec les fournisseurs et les clients est généralement appropriée et fait partie intégrante de la conduite des affaires.

---

# Nos décisions comptent



---

## Cadeaux et marques d'hospitalité (suite)

Faites preuve de bon jugement.

Assurez-vous de toujours faire preuve de bon jugement et soyez au courant de toute restriction ou exigence spéciale qui pourrait s'appliquer à vous si vous offrez ou acceptez un cadeau ou un divertissement d'affaires. Par exemple, donner quelque chose de valeur à un représentant du gouvernement peut être problématique ou même illégal.

De plus, les employés qui ont un pouvoir d'achat ou qui sont en mesure d'influencer les décisions d'achat (ex. : les approvisionnements, la gestion des fournisseurs commerciaux ou la direction d'une division ou d'une fonction), ou qui participent à des négociations actives ou à un processus d'appel d'offres avec un fournisseur ou un client ne devraient généralement pas accepter de cadeaux et faire preuve de plus de prudence lorsqu'ils acceptent des invitations à des repas ou des divertissements.



En savoir plus : [Politique mondiale sur les voyages et les dépenses](#); [Politique mondiale de lutte contre la corruption et pot-de-vin](#)

D'autres politiques ou directives peuvent être mises en œuvre par la Société pour vous aider à identifier les circonstances où un cadeau ou une marque d'hospitalité est admissible et où il pourrait être perçu comme pouvant influencer de façon inappropriée nos décisions. Les pays à plus haut risque peuvent également avoir des procédures nationales qui complètent toute orientation mondiale. Assurez-vous de connaître les normes qui s'appliquent à vous. Et si, après avoir examiné notre Code et nos politiques, vous n'êtes toujours pas certain d'accepter un cadeau ou une invitation, demandez simplement conseil à une ressource de la Société.



### *L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?*

Un fournisseur potentiel qui soumissionne actuellement pour un AMI que vous menez dans le cadre d'un contrat mondial vous offre des billets pour un événement, mais ne peut y assister avec vous.

Est-ce qu'il est judicieux d'accepter ces billets ?

**Réponse :** Puisque le fournisseur ne sera pas présent avec vous, les billets sont considérés comme un cadeau et non comme un divertissement d'affaires. Même si le fournisseur devait être présent, considérez qu'il soumissionne pour un contrat. Bien qu'il s'agisse d'un beau geste, le fait d'accepter les billets peut créer un sentiment d'obligation de choisir le fournisseur ; ce qui devrait être évité.

---

# Nos décisions comptent

# Nos décisions comptent



## Nos dossiers d'entreprise

Nous comptons sur l'intégrité de nos dossiers pour prendre d'importantes décisions d'affaires et nous savons que d'autres le font aussi.

De nombreuses personnes comptent sur nos informations pour prendre des décisions stratégiques importantes. Chacun d'entre nous a la responsabilité de s'assurer que les normes, politiques et contrôles rigoureux que nous avons établis à l'égard de nos livres et registres financiers sont respectés. Qu'il s'agisse des exigences en matière de divulgation, de la préparation d'un état financier ou simplement de la préparation de votre feuille de temps, chaque dossier ou document que vous préparez doit être fiable, exact, complet et conforme à nos politiques et à la loi. Les informations ne peuvent en aucun cas être falsifiées.

Pour maintenir l'exactitude et l'intégrité de nos dossiers, vous devriez :

- ✓ Créer, maintenir, conserver, et éliminer tous les dossiers de l'entreprise conformément à la loi et aux politiques et calendriers de gestion ou de conservation des dossiers de Sealed Air et se conformer à toute instruction que vous recevez de notre service juridique.
- ✓ Se conformer à nos processus et contrôles internes pour s'assurer que nos dossiers reflètent exactement et fidèlement toutes les opérations.
- ✓ Suivre notre [Politique mondiale sur les voyages et les dépenses](#) pour s'assurer que toutes les dépenses ont un but commercial légitime ; et
- ✓ Signalez toute transaction ou activité suspecte qui, selon vous, contrevient à notre Code, à notre politique ou à la loi.

Bien que nous ayons tous la responsabilité d'agir de façon éthique et conforme à la loi, des responsabilités supplémentaires s'appliquent à certains postes au sein de notre service des finances. Pour en savoir plus sur ces responsabilités, consultez notre [Code d'éthique à l'intention des cadres supérieurs de la direction financière](#).



### *L'intégrité au travail - Que devriez-vous faire ?*

Vous n'êtes pas membre du service des finances. Est-il vrai que vous n'avez pas à vous soucier de la tenue de livres et de registres précis ?

**Réponse :** Non, ce n'est pas vrai. Toutes les personnes qui soumettent un rapport, un formulaire ou un document interne, qu'il s'agisse de rapports de dépenses, d'inscriptions aux avantages sociaux, de registres de production ou de factures de vente, contribuent à l'exactitude de nos livres et registres. Même si vous n'appartenez pas à un service comme les Finances, qui exige une plus grande responsabilité en matière de tenue de documents fiduciaires, vous avez la responsabilité de vous assurer que les documents sont toujours exacts, fiables et complets.





# Notre réputation compte

Ensemble, nous pouvons protéger ce que nous avons construit.

Le maintien de notre réputation d'intégrité, de crédibilité et de confiance est essentiel à notre entreprise et à notre croissance. Une mauvaise prise de décision ou une prise de décision imprudente peut ternir notre réputation, nuire à notre marque et avoir un impact négatif sur notre image sur le marché. Mais nous pouvons protéger ce que nous avons bâti en prenant de bonnes décisions, en protégeant nos actifs comme notre propriété intellectuelle et nos renseignements exclusifs, et en démontrant par nos paroles et nos actes que notre réputation est de calibre mondial.





---

## Notre réputation compte

---

## Notre marque

Nous regardons, travaillons, parlons et agissons en tant que Sealed Air.

En tant qu'entreprise, notre marque est la chose la plus précieuse que nous possédons. Avoir une marque forte, reconnue et respectée, c'est comme avoir une superpuissance et nous sommes tous habilités à contribuer à notre marque par la valeur et le service que nous offrons. Tout au long de notre histoire et de notre transformation continue, une chose demeure inchangée : l'héritage de respect et de crédibilité que nous avons créé au sein de nos marques.

Grâce à nos bonnes décisions, nous pouvons continuer à bâtir sur notre héritage et nous assurer que notre marque demeure synonyme de performance, de qualité, d'expertise, de sécurité, de flexibilité et d'innovation.

---

## Nos innovations

Nous sommes dans les affaires pour résoudre des problèmes d'emballage critiques.

En tant qu'entreprise de résolution de problèmes et d'innovation, nous avons la capacité d'offrir à nos clients et aux industries que nous servons une pensée visionnaire et prévoyante. Nous transformons fondamentalement notre façon d'innover, d'acheter, de fabriquer et de résoudre afin d'avoir la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins en constante évolution de nos clients et la confiance nécessaire pour les guider vers ce qui nous attend. Ensemble, nos efforts ont débouché sur des technologies, des produits et des procédés révolutionnaires qui continueront d'être une plateforme pour notre innovation et notre croissance.



# Notre réputation compte

---

## Nos informations

Faites votre part pour protéger nos informations—et les informations que les des autres nous confient.

En fonction de votre rôle ou de votre relation avec Sealed Air, vous pouvez générer ou être exposé à des informations ou du matériel, tels que des processus, des technologies, des échantillons, des inventions ou des plans d'affaires, pour lesquels la confidentialité est requise. Nous faisons d'importants investissements pour développer des produits et de la propriété intellectuelle (ex. : secrets commerciaux et brevets) afin de conserver un avantage concurrentiel.

Nous devons tous faire notre part pour protéger nos informations confidentielles et nos biens contre toute utilisation non autorisée, peut avoir de graves conséquences pour notre Société, nos clients, nos partenaires et nos actionnaires. Bien qu'une utilisation personnelle occasionnelle de ces systèmes soit permise, nous devons nous rappeler que notre Société se réserve le droit de surveiller notre utilisation, sauf lorsque la loi locale l'interdit.

La protection des informations personnelles est importante pour notre entreprise. Nous respectons la vie privée et protégeons les données personnelles de nos employés, clients et autres personnes avec lesquelles nous faisons affaire. Nous reconnaissons que les informations personnelles doivent être recueillies, stockés, divulgués, transmises et détruites conformément aux lois sur la protection des données et aux principes de confidentialité. Les données et les informations personnelles sont protégées au moyen de diverses mesures, y compris notre politique de sécurité des TI et d'autres politiques applicables.

---

## Nos informations (suite)

Lorsque nous protégeons nos actifs, nous protégeons notre entreprise.

Protéger nos informations et les informations d'autrui par :

- ✓ Partageant des informations confidentielles uniquement avec ceux qui ont un besoin légitime de les connaître - et si vous prévoyez de divulguer ces informations en dehors de Sealed Air, assurez-vous d'obtenir les protections et autorisations de la ressource appropriée de la société *avant* de divulguer (c'est-à-dire un accord de non-divulgateion).
- ✓ En suivant les processus et les stratégies que nous avons mis en place pour protéger nos réseaux, ordinateurs, appareils, programmes et données, y compris les données des employés, des attaques, dommages, accès non autorisé ou divulgation.
- ✓ L'utilisation du nom, du logo et des autres marques de commerce de Sealed Air qui composent notre identité de marque conformément à nos directrices en matière de stratégie de marque.
- ✓ Faire preuve de prudence avec vos courriels et autres communications électroniques. Valider les expéditeurs, les destinataires, les liens et les pièces jointes avant d'ouvrir ou d'envoyer, et supprimez les e-mails suspects.
- ✓ Protéger les informations confidentielles reçues d'autrui qui nous ont été confiées.



Apprenez-en davantage sur la façon dont nous protégeons notre marque, l'innovation et les informations :

[Centre de ressources de la marque Sealed Air](#) ; [Politique de sécurité informatique](#) ; [Politique d'utilisation acceptable](#) ; [Politiques sur les secrets d'affaires](#)



---

# Notre réputation compte



---

## Nos communautés comptent

Nous mettons à profit nos ressources et notre expertise à l'échelle mondiale pour apporter des changements positifs et significatifs à nos collectivités.

Notre responsabilité en tant qu'individus d'agir de manière éthique se recoupe avec l'objectif plus large de Sealed Air ; laisser notre monde mieux que nous l'avons trouvé. Cela comprend notre engagement envers la durabilité de l'environnement, l'élimination du gaspillage alimentaire et la redistribution aux collectivités que nous desservons.



---

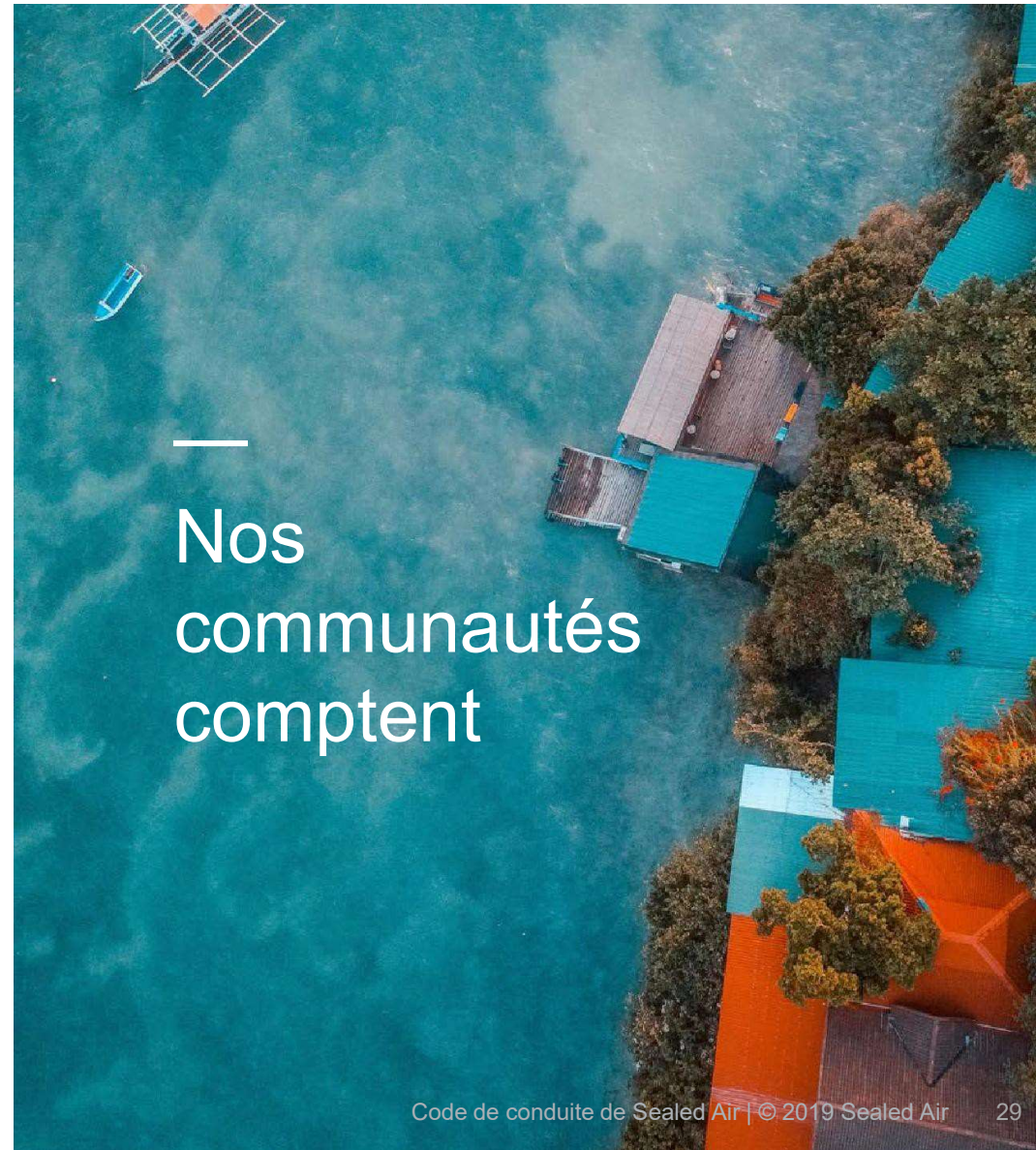
## Développement durable

Nous créons des processus et des solutions qui aident à protéger notre planète.

Nous nous efforçons de laisser notre monde, notre environnement et nos communautés mieux que nous les avons trouvés en innovant des solutions différenciées et durables. Notre histoire en matière de développement durable est renforcée par notre engagement en faveur du développement durable et des plastiques. En tant que chef de file de l'industrie, il est de notre responsabilité de bâtir un avenir sans déchets, de garder nos océans propres et de réduire notre empreinte carbone. Sealed Air se concentre également sur la création d'un monde où les gens ont un meilleur accès à un approvisionnement alimentaire sûr et abondant et où moins de nourriture est gaspillée.



En savoir plus sur notre engagement envers le développement durable et notre engagement envers les plastiques [ici](#).





—  
Nos  
communautés  
comptent

© 2019 Sealed Air

---

## Communauté

Nous laissons nos communautés mieux que nous les avons trouvées grâce au temps, au talent et aux ressources que nous y consacrons.

Avoir un impact positif sur les communautés dans lesquelles nos employés et nos clients vivent et travaillent est une priorité absolue et c'est l'une des priorités pour lesquelles nous apportons des changements significatifs à travers le monde.

Nous créons également de la valeur partagée grâce à des partenariats clés avec des organismes à but non lucratif pour améliorer la salubrité des aliments, réagir aux catastrophes qui touchent nos collectivités mondiales et trouver et mettre en œuvre des solutions d'économie circulaire pour l'utilisation des plastiques et la gestion de fin de vie.



En savoir plus sur notre engagement communautaire [ici](#).

---

## Intérêts personnels et activités politiques

Nous encourageons nos employés à s'impliquer dans le processus politique en tant que citoyens.

Sealed Air soutient votre participation à des activités politiques sur une base volontaire, mais vous demande de le faire à votre temps libre et à vos propres frais, en vous assurant que vos activités sont légales et conformes à nos politiques. Sealed Air ne fait pas de contributions politiques et ne rembourse pas les employés ou d'autres personnes pour des contributions à des candidats ou à des organisations politiques.



---

# Dernières réflexions

Lorsque nous réfléchissons au Code de conduite de Sealed Air, nous devons nous rappeler que notre Code n'est pas que des mots. Notre Code est une représentation de qui nous sommes, de ce que nous représentons et de la façon dont nous agissons. Chaque jour, nous donnons vie à notre fondement de comportements éthiques par nos paroles et nos actions ; nous bâtissons notre crédibilité et notre confiance auprès de nos employés, de nos actionnaires et de nos clients ; et nous offrons une valeur à long terme aux collectivités que nous servons. Nous savons que c'est important.



# Divulgence d'informations

## Pour les employés

Rien dans le présent Code de conduite ou dans toute politique de Sealed Air n'a pour but de limiter ou d'interférer avec les droits que les employés peuvent avoir en vertu de la National Labor Relations Act des États-Unis.

Nous nous efforçons d'assurer l'uniformité et l'équité dans la détermination du niveau de discipline approprié en cas de violation de notre Code de conduite. Les mesures disciplinaires peuvent comprendre diverses mesures déterminées par la Société, à sa seule discrétion, allant jusqu'à la cessation d'emploi.

Rien dans le présent Code ne vous interdit de communiquer avec des organismes gouvernementaux au sujet d'infractions possibles aux lois fédérales, étatiques ou locales ou de fournir de l'information à des organismes gouvernementaux, de déposer une plainte auprès d'organismes gouvernementaux ou de participer à des enquêtes ou procédures d'organismes gouvernementaux, et le Code ne vous oblige pas à informer la Société de ces communications.

Vos droits en tant qu'employé et nos droits en tant qu'employeur sont régis par les lois du pays d'emploi, les règles de travail sur votre lieu de travail et votre contrat de travail individuel écrit ou collectif, le cas échéant. Pour les employés non américains, dans la mesure où les conditions de votre emploi sont plus spécifiques que celles contenues dans ce Code, les conditions plus spécifiques prévaudront. Toutefois, rien dans ce Code n'est remplacé ou invalidé par les conditions de votre emploi.

## Questions ou préoccupations

Si vous avez des questions au sujet du Code de conduite de Sealed Air, de ses politiques ou si vous souhaitez nous faire part d'une préoccupation, veuillez communiquer avec l'une des ressources contenues dans ce Code.

## Déroptions à notre Code de conduite

D'une manière générale, aucune dérogation au Code de conduite ne sera accordée. Si et quand une dérogation est accordée, elle doit l'être par écrit par l'avocat général. Toute modification ou dérogation à notre Code à l'égard des membres de la haute direction ou des administrateurs ne peut être accordée que par le conseil d'administration ou un comité du conseil, et sera rendue publique lorsque la loi l'exige.

Sealed Air se réserve le droit de recommander des changements unilatéraux à son Code de conduite ou aux politiques de l'entreprise à tout moment.

