



Graphic Packaging
INTERNATIONAL



Graphic Packaging International Canada, ULC

Rapport 2025 sur l'esclavage moderne



I. PORTÉE

Ce rapport sur l'esclavage moderne est rédigé en application de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« la Loi ») au nom de Graphic Packaging International Canada, ULC, une filiale de Graphic Packaging International, LLC (« Graphic Packaging »)¹.

Intégrité, respect, responsabilité, relations et travail d'équipe : les valeurs fondamentales de Graphic Packaging sont enchâssées dans notre **code de conduite** et régissent la manière dont nous menons nos activités dans le monde entier. Nous sommes déterminés à ce que chacun soit traité équitablement, avec dignité et respect, et ce, à tous les échelons de notre entreprise, au sein de notre chaîne d'approvisionnement et dans les collectivités où nous exerçons nos activités. Cet engagement s'étend à la protection des droits humains, à l'éradication de l'esclavage et de la traite des personnes, à l'égalité entre les personnes, au bien-être et à la sécurité des employés, à la liberté personnelle à l'abri de toute persécution, à la protection de la vie privée et à la liberté économique, sociale et culturelle.

Ce rapport décrit les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice 2024 pour prévenir et réduire le risque que l'esclavage moderne, le travail forcé ou obligatoire, la traite des personnes et le travail des enfants posent à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement au Canada et à l'étranger.

A. Nos activités

Graphic Packaging est l'un des plus grands fabricants d'emballages en carton et à base de papier pour certaines des marques de produits alimentaires, de boissons, de services alimentaires, et d'autres produits de consommation, parmi les plus connues au monde. La société, qui opère dans le monde entier, est riche d'une histoire qui remonte à plus d'un siècle, résultat de la fusion de nombreuses anciennes entreprises qui ont uni leurs forces pour créer au fil du temps une multinationale en perpétuelle évolution. Nous disposons actuellement de plus de 110 sites dans le monde engagés à proposer des emballages pour biens de consommation qui se démarquent. Avec un portefeuille de produits qui met l'accent sur les matériaux renouvelables, recyclés et recyclables, nous sommes tout aussi engagés envers nos clients et nos quelque 23 000 employés que nous le sommes à protéger l'environnement, et à redonner aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, nos ventes nettes totalisent 8,8 milliards de dollars.

L'histoire de Graphic Packaging au Canada est riche et dynamique. Nous sommes un chef de file dans la conception et l'innovation en matière d'emballage, au service de nombreuses marques parmi les plus connues au monde, grâce à nos quatre usines d'emballage et à notre usine de fabrication de carton d'East Angus, au Québec. Nous offrons une vaste gamme d'emballages de produits alimentaires, de boissons et de service alimentaire et travaillons en étroite collaboration avec les détaillants de l'industrie pour donner vie aux concepts d'emballage alimentaire. Notre équipe

¹ Graphic Packaging International Canada, ULC possède des installations et opère dans les provinces canadiennes du Manitoba, de l'Ontario et du Québec.

s'attache à maintenir des pratiques de travail efficaces, sûres et éthiques dans un environnement changeant, avec des produits qui ne cessent d'évoluer.

Pour plus d'informations sur Graphic Packaging et nos sites, veuillez consulter notre site Internet à <https://www.graphicpkg.com>.

B. Notre chaîne d'approvisionnement

Nous entretenons des relations avec plus de 17 000 fournisseurs de matières premières, de biens et de services de notre chaîne mondiale d'approvisionnement. Ils sont essentiels à notre réussite, c'est pourquoi nous nous efforçons toujours de choisir des fournisseurs qui adhèrent à des normes éthiques et commerciales rigoureuses, similaires aux nôtres. Ces normes imposent notamment à nos fournisseurs d'exercer leurs activités de manière responsable, avec intégrité, honnêteté et transparence, et d'interdire le recours au travail des enfants et à toute forme d'esclavage moderne.

Chaque année, dans le cadre de notre formation annuelle sur l'éthique, nous formons des acheteurs internationaux à l'éthique des affaires, à la lutte contre la corruption, à la prévention du travail forcé et du travail des enfants et aux restrictions à l'exportation, entre autres sujets.

Notre équipe chargée des achats tient compte des répercussions environnementales et sociales de ses décisions d'achat et a à cœur d'accroître la diversité au sein de notre bassin de fournisseurs. Afin de soutenir les initiatives de diversité de nos clients dans la chaîne d'approvisionnement, nous effectuons un suivi des dépenses effectuées auprès de fournisseurs diversifiés, à partir d'un sous-ensemble de tels fournisseurs. Ce groupe comprend des entreprises appartenant à des femmes, à des minorités et à des ethnies diversifiées ainsi qu'à des personnes en situation de handicap. Ces fournisseurs offrent une gamme importante de biens et de services couvrant l'ensemble des catégories de la chaîne d'approvisionnement, du marketing au transport en passant par les services d'entretien et d'emballage, et approvisionnent plusieurs sites de l'entreprise. Nous suivons également les dépenses effectuées auprès de fournisseurs diversifiés et de petites entreprises, comme substitut aux fournisseurs locaux, afin de mesurer notre impact. En 2024, nous avons dépensé environ 288 millions de dollars auprès de 519 fournisseurs et petites entreprises diversifiés en achats de biens et de services de qualité pour approvisionner nos sites d'exploitation aux États-Unis et au Canada.

Nos six usines de fabrication de carton en Amérique du Nord produisent du carton non blanchi, du carton blanchi et du carton recyclé. Nous transformons ensuite le carton en solutions d'emballage. Nous vendons également du carton à une grande variété de fabricants d'emballages en carton et de courtiers indépendants.

Nos usines d'emballage en Europe consomment du carton provenant de nos propres usines de fabrication de carton en Amérique du Nord et transforment d'autres qualités de carton achetées à des fournisseurs externes, principalement au Royaume-Uni et en Europe continentale. Outre le carton, Graphic Packaging travaille à long terme avec des fournisseurs pour l'approvisionnement d'autres matières premières essentielles telles que les encres d'impression, les vernis de surimpression, les matériaux décoratifs et les matériaux d'emballage. Nous sommes convaincus que ces relations étroites établies avec nos fournisseurs sont essentielles pour continuer à améliorer les conditions de travail au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

II. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET POLITIQUES

A. Gouvernance

Le conseil d'administration de Graphic Packaging supervise la stratégie et les objectifs mondiaux en matière de conformité de la société, ainsi que ses activités et les risques liés aux droits humains. Il examine toutes les politiques et tous les engagements importants et revoit chaque année le programme mondial de conformité et l'évaluation des risques de l'entreprise. Nous disposons également d'un comité des risques et de la conformité (CRC) composé d'une vaste équipe d'experts en conformité qui gère la pertinence et l'efficacité de la gestion des risques liés à la conformité. Les membres du CRC sont le vice-président corporatif du contentieux; le vice-présidente corporatif des ressources humaines; le vice-président et chef des services des technologies de l'information; le vice-président et chef du bureau des audits, des risques et de la conformité; le vice-président et chef des services des relations de travail et de l'emploi; le vice-président et assistant au contentieux, le vice-président aux affaires juridiques et le vice-président de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement.

Notre chef du bureau des audits, des risques et de la conformité, notre vice-président corporatif du contentieux et notre vice-président et chef des services des relations de travail et de l'emploi sont chargés de l'élaboration et de l'administration de notre programme mondial de droits humains. Notre responsable allemand des droits humains, quant à lui, veille au respect des exigences propres à l'Allemagne dans ce domaine. Ensemble, ils suivent l'évolution des normes juridiques et réglementaires applicables, ainsi que les meilleures pratiques sectorielles et générales. Notre groupe des relations avec les employés enquête sur les problèmes à haut risque signalés à notre ligne d'alerte mondiale et, s'il y a lieu, les transmet au bureau de la conformité et au vice-président et chef des services des relations de travail et de l'emploi. Sous la supervision du comité des risques et de la conformité, le vice-président et chef du bureau des audits, des risques et de la conformité et le vice-président et chef des services des relations de travail et de l'emploi analysent périodiquement les risques de violation des droits humains, procèdent à des évaluations des risques, examinent les résultats des audits internes, surveillent les tendances et évaluent l'efficacité des programmes de droits humains pertinents. Le cas échéant, le vice-président corporatif du contentieux ou le vice-président et chef du bureau des audits, des risques et de la conformité portent les questions relatives aux droits humains à l'attention de l'équipe de la haute direction et du comité d'audit du conseil d'administration.

Les membres du comité des risques et de la conformité et leurs équipes travaillent en étroite collaboration avec le vice-président et chef du développement durable, le vice-président des achats et le vice-président de la chaîne d'approvisionnement durable sur la gestion des risques liés à des tiers, et pour veiller à ce que toutes les politiques, formations et initiatives pertinentes du programme de droits humains soient appliquées à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement de GPI afin de minimiser le risque de travail forcé et tout autre risque d'atteinte aux droits humains.

Le vice-président et chef du développement durable dirige l'élaboration et l'exécution de la stratégie et des initiatives de développement durable de la société, accompagné d'une équipe interdisciplinaire de spécialistes constituée de hauts cadres des services des achats, des affaires juridiques et des ressources humaines. Cette équipe collabore avec d'autres acteurs concernés afin d'examiner des

questions environnementales, sociales et de gouvernance d'importance cruciale, et d'améliorer les efforts de la société en matière de développement durable.

B. Politiques

Notre **code de conduite** est la clé de voûte de notre programme de conformité. Il traite aussi bien des valeurs fondamentales de la société que de la manière dont nous exerçons nos activités, mais également de sujets tels que la discrimination, le harcèlement, la lutte contre la corruption et les droits humains. Il a été mis à jour en 2024 et, en 2025, est distribué à tous les employés dans le monde. Afin de se conformer au code de conduite et d'appliquer des pratiques fondées sur des valeurs d'éthique, tous les employés de Graphic Packaging à travers le monde suivent chaque année une formation sur le code de conduite.

Outre le code de conduite, plusieurs politiques mondiales ont été établies afin de codifier les efforts que Graphic Packaging déploie pour éviter toute forme d'esclavage moderne au sein de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement. Ces politiques sont les suivantes : Politique globale de lutte contre le harcèlement et la discrimination, révisée en 2023; Politique globale de lutte contre l'esclavage et la traite des personnes, révisée en 2023; Politique globale de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, révisée en 2023; Politique globale de dénonciation, révisée en 2024; Politique globale en matière de santé, de sécurité et d'environnement, révisée en 2023; Politique globale en matière de droits humains, révisée en 2025; Code global de conduite pour les fournisseurs, révisé en 2024; et notre Déclaration en vertu de la Loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement, révisée en 2025. Nous révisons et analysons ces politiques tous les ans ou tous les trois ans.

Graphic Packaging participe au Pacte mondial des Nations unies depuis 2021 et s'est engagée à intégrer les 10 principes du Pacte dans ses activités. Notre code de conduite, notre politique en matière de droits humains, notre politique de remédiation en matière de travail des enfants (globale), ainsi que notre code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement (monde) reprennent les principes internationaux en matière de droits humains énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et ses deux pactes correspondants, la Charte internationale des droits de l'homme, les Conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pour ce qui est de ses activités commerciales, Graphic Packaging s'inspire des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et du Pacte mondial des Nations unies.

Les politiques susmentionnées sont accessibles dans la section « Divulgations et politiques de l'entreprise » de notre site Web. Elles imposent à chacun d'entre nous, chez Graphic Packaging, et à nos fournisseurs, de maintenir des environnements de travail qui protègent la dignité humaine de tous; de veiller à ce que toutes les relations commerciales et professionnelles soient exemptes de toute forme d'exploitation ou de corruption; et de fournir les moyens nécessaires pour faire face

à des situations contraires à nos politiques. Graphic Packaging révisé et met à jour continuellement ses politiques, en consultation avec des experts internes et externes.

C. Pratiques en matière de droits humains

Santé et sécurité	Nous nous engageons à offrir un environnement de travail qui encourage et promeut le bien-être et la sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs, de nos fournisseurs, de nos visiteurs et des communautés voisines.
Égalité des chances et traitement équitable	Nous ne pratiquons aucune discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, le lieu de résidence, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la couleur, la religion, l'ascendance, l'âge, le handicap, l'état civil, l'information génétique, l'affiliation politique, le statut d'ancien combattant ou de militaire et tout autre statut protégé par la loi applicable. Cela s'applique à toute personne que nous employons, ainsi qu'à toute personne qui postule chez nous.
Comportement respectueux	Nous ne tolérons aucun comportement susceptible de créer un milieu de travail hostile, intimidant ou offensant. Pour plus de détails, consulter notre politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
Un environnement de travail équitable et sûr	Nous respectons le droit de nos employés à travailler sans avoir à subir de persécution ou des comportements abusifs ou injustes. Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de violence, de menaces de violence, de harcèlement et d'intimidation physique ou de coercition. Au besoin, nous mettons en place des mesures de sécurité pour protéger nos employés, nos sous-traitants et les visiteurs de nos installations.
Salaires	Nous respectons les réglementations nationales, provinciales et locales applicables relatives aux salaires, aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux. Nous nous engageons également à rémunérer les employés de manière juste et équitable pour le travail qu'ils accomplissent.
Droits des travailleurs	Nous reconnaissons et respectons le droit des employés de choisir d'adhérer à un syndicat, de participer à titre privé à des associations professionnelles et de négocier collectivement conformément à la législation locale ou nationale.
Travail volontaire	Nous ne recourons pas sciemment au travail forcé, obligatoire ou en asservissement; nous ne menaçons pas les travailleurs et nous ne limitons pas leurs déplacements.

Travail des enfants	Nous n'employons pas de travailleurs en violation des réglementations nationales, provinciales ou locales régissant l'âge minimal légal pour travailler. Nous n'employons pas non plus de travailleurs en violation de l'âge de scolarisation obligatoire fixé par leur pays.
Confidentialité et vie privée	Nous respectons la confidentialité des renseignements permettant d'identifier une personne et les autres données concernant nos employés, nos clients, nos fournisseurs et nos associés. Nous nous soucions de traiter correctement ces informations, dans le respect de nos politiques de confidentialité, de nos obligations contractuelles et de toutes les lois applicables sur la protection des renseignements personnels.
Fournisseurs	Nous cherchons à travailler avec des fournisseurs dont les normes relatives aux droits humains correspondent aux nôtres. Nous avons pour objectif d'éliminer la traite des personnes de notre chaîne d'approvisionnement et de n'utiliser que des produits qui ne financent pas de groupes armés en République démocratique du Congo et dans neuf pays limitrophes, ou qui ne leur profitent pas. Les attentes de la société à l'égard de ses fournisseurs sont décrites en détail dans notre code de conduite mondial pour les fournisseurs.
Transparence	Nous rendons compte tous les ans de nos pratiques en matière de droits humains dans nos rapports et déclarations de transparence relatifs à la loi contre l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) au Canada, au Royaume-Uni et en Australie, de la déclaration relative à la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (California Transparency in Supply Chains Act), du rapport sur les minerais de conflit et de notre rapport d'impact annuel.

III. L'ÉVALUATION ET LA GESTION DU RISQUE

A. Déterminer le risque

1. Audits de responsabilité sociale

Graphic Packaging a mis en place un système de diligence raisonnable à paliers multiples lui permettant de cerner les risques et de prévenir les atteintes aux droits humains, et ce, dans l'ensemble de ses activités. Nous utilisons la plateforme Sedex (Supplier Ethical Data Exchange, Échange éthique de données entre fournisseurs), une plateforme collaborative en ligne qui nous permet d'effectuer des auto-évaluations périodiques en ligne et de réaliser, tous les trois ans, un audit social SMETA (Sedex Member Ethical Trade Audit, Audit de commerce éthique des membres Sedex) pour veiller au respect des exigences locales, provinciales ou nationales applicables et des politiques de Graphic Packaging. Au fur et à mesure que nous acquérons de nouvelles installations d'emballage, nous les ajoutons au programme et travaillons à réaliser l'audit SMETA au cours des deux premières années suivant leur achat. Nous effectuons actuellement des audits SMETA sur les sites d'emballage et sommes en train d'inclure dans le programme des installations de fabrication de carton et une usine de machinerie. Tous les audits sont réalisés par un auditeur indépendant agréé par Sedex.

Sedex a développé un cadre rigoureux reposant sur quatre piliers qui permet d'évaluer un site sur la base des normes de l'organisation en matière de travail, de santé et sécurité, d'environnement et d'éthique des affaires. Nous utilisons l'outil d'évaluation des risques RADAR de Sedex pour sélectionner les pays dans lesquels nous exerçons des activités de cœur de métier. Cet outil combine des données sur les risques par pays et par secteurs, tirées de sources indépendantes et fiables, afin d'évaluer les 14 thèmes de risque définis dans le cadre des quatre piliers de Sedex, notamment sur les risques liés aux droits humains et du travail (par exemple, le travail forcé, la traite des personnes, le travail des enfants, la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'égalité salariale et la discrimination). Les indicateurs de risque par pays proviennent de sources publiques et sont choisis en fonction de leur couverture, de leur fiabilité, de leur comparabilité et de leur pertinence.

Il ressort de l'évaluation des risques RADAR 2024, réalisée dans les 26 pays où Graphic Packaging exerce des activités importantes, que l'Indonésie, le Nigeria et la Chine présentent potentiellement un risque élevé sur le plan des pratiques de travail. Dans ces pays, nos activités couvrent trois usines d'emballage et un bureau. Les trois usines ont été acquises en 2021 et ont fait l'objet d'évaluations plus approfondies en 2022, 2023 et 2024, dont des audits indépendants sur les droits humains et des évaluations des risques liés aux pots-de-vin, à la corruption et aux pratiques financières. Les trois usines d'emballage font partie de notre programme d'audit de responsabilité sociale, en surveillance continue, et les employés de ces usines participent à nos programmes annuels de formation à l'éthique, lesquels comprennent une formation au code de conduite pour tous les employés et d'autres formations à l'éthique et aux droits humains pour les personnes salariées. Notre bureau en Chine emploie moins de huit salariés qui, tous les ans, suivent une formation à l'éthique des affaires. À notre connaissance, les trois usines d'emballage ou le bureau en Chine ne présentent aucun risque significatif sur le plan des droits humains.

Graphic Packaging s'est engagée à effectuer, dans l'ensemble de ses activités, des évaluations de diligence raisonnable sur les droits humains et les droits du travail. La société s'est fixé un objectif interne qui vise à ce que toutes ses installations réalisent une auto-évaluation annuelle et se soumettent à un audit de conformité en matière de responsabilité sociale tous les trois ans. À la fin de l'exercice 2024, toutes les usines d'emballage avaient réalisé leur auto-évaluation annuelle et 89 % d'entre elles avaient exécuté leur audit SMETA dans les délais du calendrier triennal établi. Des

problèmes de calendrier dus au manque de disponibilité des auditeurs ont retardé la réalisation de certains audits prévus en 2024. Ces installations sont en bonne voie d'exécuter leurs audits au début de 2025.

Les installations de fabrication nouvellement acquises doivent réaliser leur première auto-évaluation en ligne dans un délai d'un an et un audit SMETA dans un délai de trois ans après avoir rejoint la société. En 2025, nous ajouterons au programme nos installations de fabrication de carton et une usine de machinerie. Nous envisageons également d'y inclure les bureaux de la société et les installations de recherche et développement.

2. Diligence raisonnable en matière d'acquisition

Lorsqu'elle évalue un projet d'acquisition, Graphic Packaging entame un processus de diligence raisonnable rigoureux qui prévoit une évaluation des risques concernant les droits humains. L'évaluation des droits humains comporte un examen des politiques pertinentes, une analyse des principaux accords et des principales relations établis dans la chaîne d'approvisionnement, de même qu'une évaluation des processus de vérification relatifs à l'immigration et à l'emploi. Après l'acquisition, les employés sont contrôlés pour vérifier qu'ils sont légalement autorisés à travailler, ils sont ensuite intégrés à Graphic Packaging aussi rapidement que possible. Les employés nouvellement embauchés reçoivent également immédiatement un exemplaire de notre code de conduite et un accès à notre ligne d'alerte mondiale pour soumettre plaintes et griefs. Aucune acquisition n'a eu lieu en 2024.

3. Mécanismes de signalement

Les employés, les fournisseurs et les clients peuvent contacter un représentant local ou régional des ressources humaines, nos services des affaires juridiques, d'audit interne ou de conformité, ou encore notre ligne d'alerte confidentielle, accessible 24 heures sur 24, pour poser des questions sur notre politique sur les droits humains ou faire part de leurs préoccupations. La ligne d'alerte est gérée par un fournisseur tiers, et les plaintes peuvent être déposées en ligne ou par l'intermédiaire de numéros de téléphone gratuits, propres à chaque pays. Les plaintes ou les demandes sont confiées au responsable allemand des droits humains ou à des membres des équipes chargées des relations avec les employés, de l'audit interne, des affaires juridiques ou des ressources humaines de l'entreprise, lesquels mènent l'enquête. Les enquêtes doivent être conclues dans un délai de 10, 15 ou 20 jours ouvrables, en fonction de leur gravité. Toutes les parties intéressées sont informées des résultats de celles-ci et des mesures correctives adoptées. La société ne tolère aucunes représailles contre les personnes ayant formulé une plainte par la ligne d'alerte, et les signalements anonymes sont les bienvenus.

Les employés sont informés de l'existence de la ligne d'alerte par des affichages dans nos locaux, le code de conduite, les sites Web de l'entreprise, la politique mondiale de dénonciation et d'autres politiques. Ils reçoivent également de l'information sur la façon de déposer une plainte par la ligne d'alerte lors de la formation annuelle à la conformité et de façon occasionnelle, par des avis. Les fournisseurs, eux, sont informés de l'existence de la ligne d'alerte par le site Web public de la société et le code de conduite mondial pour les fournisseurs. Les employés qui ne signalent pas un manquement aux politiques de l'entreprise, dont celles concernant l'interdiction du travail forcé, de la traite des personnes et du travail des enfants, s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

B. Gestion et atténuation du risque

1. Opérations internes présentant un risque en ce qui a trait au travail des enfants ou à l'esclavage moderne

Graphic Packaging emploie directement la plupart de ses employés et les conditions d'emploi de ces derniers sont régies par les lois locales, provinciales ou nationales. Cela dit, nous respectons le droit des employés à décider d'être représentés par un agent de négociation collective et nous pensons que les employés doivent exercer ce droit en toute connaissance de cause, sur la base d'un libre échange d'informations. En 2024, plus de 90 % de notre main-d'œuvre au Canada était représentée par des agents de négociation élus et disposait de conventions collectives actives établissant leurs conditions d'emploi. Par ailleurs, les experts juridiques et les spécialistes en ressources humaines de la société veillent à ce que toutes les politiques et pratiques relatives à l'emploi soient régulièrement mises à jour dans le respect des lois et des réglementations applicables, et à ce qu'elles soient accessibles en français et en anglais. Les travailleurs occasionnels sont engagés par l'intermédiaire d'agences réputées avec lesquelles nous avons conclu des accords contractuels qui nous donnent le droit d'auditer certaines pratiques d'emploi afin de vérifier qu'elles respectent les lois en vigueur.

Graphic Packaging révisé et met régulièrement à jour sa politique de remédiation en matière de travail des enfants (globale). La dernière révision a eu lieu en 2023. La société interdit l'emploi de toute personne âgée de moins de 15 ans, et les personnes âgées de 15 à 17 ans n'ont pas le droit d'occuper des postes qui les exposeraient à des travaux ou à des matériaux dangereux. Nous exigeons une preuve légale de l'âge au moment de l'embauche et conservons des copies de ces documents dans nos systèmes locaux de gestion des ressources humaines. Les documents originaux sont restitués aux employés. Graphic Packaging encourage toutes les formes d'emploi légal pour les jeunes, dont le développement de programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail et de stages. Nous avons mis en place des contrôles et, à notre connaissance, aucune activité de Graphic Packaging ne présente de risques sérieux en ce qui concerne le travail des enfants.

La société respecte les lois locales, provinciales, nationales et régionales interdisant toute forme de travail forcé, y compris le travail en prison, le travail en servitude, l'asservissement pour dettes, le travail militaire, les formes modernes d'esclavage et toute forme de traite des personnes. Nous ne collectons pas et ne conservons pas les documents d'identité légaux des employés, ne retenons pas les salaires, n'autorisons pas les pratiques d'asservissement pour dettes et ne tentons pas de contrôler ou de restreindre les mouvements des employés. Nous avons établi des contrôles et, à notre connaissance, aucune de nos activités ne présente de risques de travail forcé ou obligatoire.

Graphic Packaging continue de s'intéresser aux préoccupations de ses employés en effectuant régulièrement des enquêtes sur l'engagement des employés et en enquêtant sur toutes les questions soulevées par les appels reçus sur sa ligne d'alerte sans frais, accessible 24 heures sur 24.

2. Chaîne d'approvisionnement

Graphic Packaging reconnaît qu'elle ne peut, seule, faire progresser les droits humains. Nous voulons donc travailler avec des fournisseurs dont les normes en matière de droits humains, d'inclusion, de pratiques de travail, de sécurité et de liberté d'association correspondent aux nôtres. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent et se conforment aux normes internationales relatives aux droits humains et qu'ils établissent des attentes similaires à l'égard de leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement par le biais de notre code de conduite mondial pour les fournisseurs, accessible sur notre site Web public, intégré à nos conditions générales et incorporé dans nos accords d'approvisionnement. De même, nous nous attendons à ce qu'ils mettent en place des processus

visant à prévenir, à atténuer et à réparer les atteintes aux droits humains qu'ils pourraient causer ou auxquelles ils pourraient contribuer.

Dans le cadre de notre programme annuel de formation à la conformité, nous formons nos salariés à la détection des risques liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants. Nous utilisons également un outil de veille sur le développement durable et les risques, qui filtre les fournisseurs en fonctions de critères associés à l'esclavage moderne (alimenté par le Global Slavery Index, Social Hotspot Database, Dow Jones), à des sanctions (alimenté par Dow Jones), et à une couverture médiatique défavorable (Dow Jones Media), afin de sélectionner et de suivre nos fournisseurs en fonction des risques liés au travail forcé ou obligatoire et de préoccupations liées à une couverture médiatique défavorable. Des travaux sont en cours pour automatiser davantage le processus de sélection et, à l'avenir, effectuer le suivi de tous nos fournisseurs dans le monde.

Si nous apprenons que des violations sont commises dans notre chaîne de valeur, nous traitons immédiatement le problème avec nos partenaires directs et les engageons vivement à mettre immédiatement un terme à ces pratiques. Nous nous réservons le droit de mettre fin à une relation professionnelle si un fournisseur ne respecte pas ces obligations.

3. Formation et sensibilisation

Graphic Packaging reconnaît que la gestion des risques liés aux droits humains, notamment à l'esclavage moderne, nécessite, à l'échelle de la société, un renforcement des capacités et une sensibilisation en continu des équipes. Nous tirons parti de la technologie pour améliorer l'expérience de l'apprenant. Nous proposons des initiatives de formation à la conformité, des formations techniques ponctuelles et des modules de perfectionnement en leadership. En 2024, nous avons donné plus de 375 500 heures de formation à des salariés du monde entier dans le cadre de notre université GPI. En 2024, 95 % des employés salariés de Graphic Packaging dans le monde et 96 % de ses employés salariés au Canada ont suivi une formation sur notre code de conduite qui a permis d'effectuer un rappel sur nos valeurs fondamentales et sur l'interdiction de pratiquer toute forme de discrimination et de harcèlement. Nous veillons également à ce que nos employés soient en mesure de reconnaître les premiers signes d'atteinte aux droits humains et d'esclavage moderne au sein de notre entreprise et dans notre chaîne d'approvisionnement, en proposant une formation ciblée sur l'esclavage moderne à nos employés salariés. Environ 98 % de nos salariés canadiens et 96 % de nos employés salariés dans le monde ont suivi cette formation en 2024.

IV. L'EFFICACITÉ DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

Pour l'exercice 2024, Graphic Packaging a déterminé que le risque de travail des enfants dans le cadre de ses activités était faible. De même, aucun cas de travail des enfants n'a été signalé dans sa chaîne d'approvisionnement au Canada en 2024. En 2024, nos efforts de diligence ont permis de déceler deux cas possibles de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement, à l'extérieur du Canada; toutefois, après enquête, nous avons établi qu'aucun de ces problèmes n'avait d'incidence directe sur notre chaîne d'approvisionnement. Le premier problème potentiel, concernant un fournisseur, n'a pas été corroboré; aucune mesure n'a donc été nécessaire. Au cours de l'enquête sur le second problème présumé, nous avons appris que l'incident s'était produit dans un secteur d'activité du fournisseur totalement étranger aux services qu'il fournissait à Graphic Packaging, et qu'il avait réussi à mettre en œuvre des mesures efficaces pour remédier à la situation. Nos systèmes et nos processus de gouvernance nous ont permis de réagir rapidement auprès de ces fournisseurs et de répondre aux préoccupations soulevées.

En ce qui concerne le travail forcé ou obligatoire, la société n'a relevé aucun risque dans le cadre de ses activités. Nous avons reçu un signalement interne par la ligne d'alerte concernant un possible cas de travail forcé ou obligatoire chez un fournisseur. Nous avons fait enquête et pris les mesures nécessaires pour en atténuer les effets négatifs sur les employés de celui-ci et avons finalement cessé de travailler avec lui. Notre processus de diligence raisonnable pour la sélection des fournisseurs a permis de révéler deux autres cas possibles de travail forcé ou obligatoire dans notre chaîne d'approvisionnement. Dans les deux cas, la relation d'affaires reposait sur des achats ponctuels de très faible montant et la société n'entretient actuellement aucune relation d'affaires avec l'un ou l'autre de ces fournisseurs. Sur la base de ces conclusions, aucune autre action n'a été jugée nécessaire.

V. REGARDER VERS L'AVENIR

Graphic Packaging fait de grands progrès pour améliorer ses initiatives relatives à l'éradication de l'esclavage moderne, comme en témoignent la myriade de politiques et de procédures nouvelles et mises à jour présentées dans ce rapport, l'utilisation accrue de la plateforme Sedex pour les auto-évaluations et la mise en place et l'utilisation d'autres évaluations des risques. Notre objectif est de devenir meilleurs, chaque jour. Nous y parviendrons en continuant à mettre à jour nos politiques et procédures afin de nous conformer aux exigences éthiques et juridiques applicables à nos opérations et à notre chaîne d'approvisionnement. En outre, nous prévoyons de renforcer le suivi et l'évaluation des fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement dans le monde afin de nous assurer qu'ils respectent nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect, de responsabilité, de relations et de travail d'équipe.

Ce rapport a été approuvé par les conseils d'administration de Graphic Packaging International Canada, ULC et Graphic Packaging International, LLC.

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport au nom de l'entité ou des entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes dans tous leurs aspects importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Signé par :



Michael P. Doss

Chef de la direction

Graphic Packaging International Canada, ULC
Graphic Packaging International, LLC