

GRAPHIC PACKAGING INTERNATIONAL
RAPPORT SUR L'ESCLAVAGE MODERNE
EXERCICE 2025



I. SURVOL

Le présent rapport sur l'esclavage moderne décrit les mesures prises par Graphic Packaging International et ses filiales (collectivement « Graphic Packaging ») au cours de l'exercice 2025 (du 1^{er} janvier au 31 décembre) relativement à l'esclavage moderne et au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Ce rapport est publié conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « loi canadienne »), au *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni (la « loi britannique ») et au *Modern Slavery Act 2018* (Cth) de l'Australie (la « loi australienne »).

Les entités énumérées ci-dessous ont été jugées visées par les lois locales susmentionnées relatives à l'esclavage moderne et aux droits de la personne :

Graphic Packaging International Australia Converting Ltd ABN 56 107 485 898

Graphic Packaging International Bardon Limited

Graphic Packaging International Canada, ULC¹;

Graphic Packaging International Europe UK Limited

Graphic Packaging International Gateshead Limited

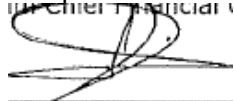
Graphic Packaging International Limited

Ce rapport a été préparé en consultation avec nos filiales afin de repérer et d'évaluer les risques d'esclavage moderne. Il a été approuvé le 29 mai 2026 par les membres de l'équipe de direction de Graphic Packaging, dont les signatures figurent ci-dessous, ainsi que par Graphic Packaging à titre d'organe directeur principal pour l'exercice 2025. Par ailleurs, les approbations requises des conseils d'administration pour l'Australie et le Royaume-Uni ont été officiellement obtenues et dûment consignées.

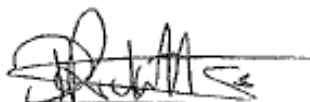
Les représentants ci-dessous ont le pouvoir d'engager les entités de Graphic Packaging susmentionnées. Conformément aux exigences de l'article 11 de la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, nous attestons avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport visant les entités susmentionnées. Au meilleur de nos connaissances, de nos renseignements et de notre conviction, après avoir exercé une diligence raisonnable, nous attestons que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous égards importants pour l'application de la Loi canadienne, pour l'exercice de déclaration susmentionné.



Charles D. Lischer
Vice-président principal, directeur de la
comptabilité et directeur financier par intérim



Jean-François Roche, directeur de :
Graphic Packaging International Bardon Limited
Graphic Packaging International Europe UK Limited
Graphic Packaging International Gateshead Limited
Graphic Packaging International Limited



David Ricketts, directeur de :
Graphic Packaging International Australia and
Converting Ltd

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

II. ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE GRAPHIC PACKAGING

A. Nos activités

Graphic Packaging figure parmi les plus importants fabricants mondiaux de carton plat et d'emballages à base de papier destinés à certaines des marques les plus réputées dans les secteurs de l'alimentation, des boissons, de la restauration et des produits de consommation. Présente partout dans le monde, l'entreprise, dont l'histoire s'étend sur plus d'un siècle, est issue du regroupement de nombreuses entreprises et continue d'évoluer au fil du temps. Elle compte aujourd'hui plus de 100 sites dans 20 pays, tous engagés à offrir des emballages destinés aux consommateurs qui changent le monde. Grâce à un portefeuille de produits privilégiant les matériaux renouvelables, recyclés et recyclables, nous demeurons résolument engagés envers nos clients, nos quelque 23 000 employés et la protection de l'environnement, tout en contribuant positivement aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. En 2025, notre chiffre d'affaires net s'est élevé à 8,6 milliards de dollars américains.

Graphic Packaging International exerce ses activités au sein d'un groupe mondial dont la société mère détient des participations de contrôle dans un réseau de filiales directes et indirectes établies dans plusieurs territoires et soutenant des activités manufacturières, commerciales et de services partagés. La société mère définit le cadre de gouvernance du groupe, notamment les politiques applicables à l'ensemble de l'entreprise, les normes de gestion des risques et les mécanismes de surveillance. Ce cadre comprend des politiques et des contrôles liés aux droits de la personne ainsi qu'à la prévention de l'esclavage moderne et de la traite de personnes.

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 au sein de notre chaîne mondiale d'approvisionnement. Ils sont essentiels à notre réussite. C'est la raison pour laquelle nous nous efforçons toujours de choisir des fournisseurs qui adhèrent à des normes éthiques et commerciales rigoureuses, comparables aux nôtres. Ces normes leur imposent notamment d'exercer leurs activités de manière responsable, avec intégrité, honnêteté et transparence, ainsi que l'interdiction du travail des enfants et de toute forme d'esclavage moderne.

Chaque année, nous offrons à nos acheteurs à l'échelle mondiale une formation portant notamment sur l'éthique des affaires, la lutte contre la corruption, la prévention du travail forcé et du travail des enfants, les restrictions à l'exportation, entre autres sujets.

Notre équipe d'approvisionnement tient compte des répercussions environnementales et sociales de ses décisions d'achat et a à cœur d'accroître la diversité de notre bassin de fournisseurs. Aux États-Unis et au Canada, nous effectuons un suivi des dépenses effectuées auprès d'un groupe de fournisseurs diversifiés afin de soutenir les initiatives de diversité des chaînes d'approvisionnement de nos clients. Ce groupe comprend des entreprises détenues par des femmes, des groupes minoritaires et ethnoculturels diversifiés et des personnes en situation de handicap. Ces fournisseurs ont offert une vaste gamme de biens et de services couvrant l'ensemble des catégories d'approvisionnement, du marketing au transport en passant par les services d'entretien et d'emballage, et ont répondu aux besoins de plusieurs sites de l'entreprise. Nous suivons également les dépenses effectuées auprès de fournisseurs issus de la diversité et de petites entreprises, ces deux catégories servant d'indicateur indirect pour évaluer l'incidence de nos pratiques d'approvisionnement.

Nos cinq usines de fabrication de carton en Amérique du Nord produisent du carton non blanchi, du carton blanchi et du carton recyclé, qui sont ensuite transformés en solutions d'emballage. Nous vendons également du carton à un large éventail de fabricants et courtiers indépendants d'emballages en carton.

Nos installations européennes d'emballage utilisent du carton fourni par nos propres usines nord-américaines et transforment d'autres qualités de carton achetées auprès de fournisseurs externes, principalement au Royaume-Uni et en Europe continentale. Outre le carton, Graphic Packaging collabore avec des fournisseurs de longue date pour l'approvisionnement d'autres matières premières essentielles, notamment 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.

III. GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET POLITIQUES

A. Gouvernance

Le conseil d'administration de Graphic Packaging supervise la stratégie et les objectifs mondiaux de conformité de l'entreprise, dont ses activités, sa gestion des risques et les risques liés aux droits de la personne. Il examine l'ensemble des politiques et engagements importants et procède chaque année à l'examen du programme global de conformité et à l'évaluation des risques d'entreprise. Nous disposons également d'un comité de la gestion des risques et de la conformité, composé de spécialistes en conformité qui gère la pertinence et l'efficacité de la gestion des risques liés à la conformité. Les membres du comité sont le vice-président directeur, chef du contentieux; la vice-présidente directrice des ressources humaines; le vice-président directeur et directeur des systèmes d'information; la vice-présidente principale, cheffe du bureau de l'audit, du risque et de la conformité; la vice-présidente et avocate générale du droit du travail et de l'emploi; le vice-président des affaires juridiques (EMOA) et le vice-président de la santé, de la sécurité et de l'environnement

Notre cheffe du bureau de l'audit, du risque et de la conformité, notre chef du contentieux et notre vice-présidente et avocate générale du droit du travail et de l'emploi sont chargés de l'élaboration et de l'administration de notre programme mondial des droits de la personne. Notre responsable des droits de la personne en Allemagne, 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 avocat en chef du droit du travail et de l'emploi. Sous la supervision du comité des risques et de la conformité, le chef du bureau de l'audit, du risque et de la conformité et le vice-président et avocat en chef du droit du travail et de l'emploi analysent périodiquement les risques de violation des droits de la personne, procèdent à des évaluations des risques, examinent les résultats des audits internes, surveillent les tendances et évaluent l'efficacité des programmes de droits de la personne pertinents. Le cas échéant, le chef du contentieux ou la cheffe du bureau de l'audit, du risque et de la conformité portent les questions relatives aux droits de la personne 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 la vice-présidente et directrice 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 des droits de la personne 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 de la personne.

La vice-présidente et directrice du développement durable dirige l'élaboration et l'exécution de la stratégie et des initiatives de développement durable de la société, accompagnée 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 pierre angulaire de notre programme de conformité et de droits de la personne. Il traduit l'engagement de Graphic Packaging à veiller à ce que chaque personne soit traitée équitablement et avec respect au sein de l'entreprise, dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et dans les collectivités où nous exerçons nos activités. Le Code de conduite est accessible en 16 langues, correspondant à celles que les employés de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement pratiquent. Cet engagement s'étend à la protection des droits de la personne, à l'éradication de l'esclavage et de la traite de 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. Nous cherchons à faire en sorte que tous les employés se sentent en sécurité sur le plan psychologique au travail et puissent demeurer eux-mêmes tout en donnant le meilleur d'eux-mêmes. L'absence de sécurité psychologique dans un milieu de travail peut favoriser les distractions, les erreurs et le désengagement. Nos politiques et nos programmes visent à créer un milieu de travail qui protège les dimensions émotionnelle, psychologique, physique et financière du bien-être des employés, tout en favorisant une culture fondée sur le respect, la confiance, la responsabilisation et le travail d'équipe. Nous attendons de nos fournisseurs et de nos partenaires d'affaires qu'ils en fassent autant.

Notre Code de conduite, notre Politique relative aux droits de la personne et notre Code de conduite mondial des fournisseurs intègrent les principes internationaux relatifs aux droits de la personne énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme; la Déclaration universelle des droits de l'homme et les deux pactes qui s'y rattachent, collectivement désignés sous le terme «Charte internationale des droits de l'homme»; la Convention des Nations Unies relative 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. Nos politiques s'alignent également sur certaines cibles des Objectifs de développement durable des Nations Unies. Graphic Packaging s'inspire également 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. Afin d'assurer le respect de notre Code de conduite, de nos valeurs fondamentales et de nos pratiques éthiques, tous les employés suivent chaque année une formation sur le Code de conduite.

Outre le Code de conduite, révisé en 2024, la Politique relative aux droits de la personne, révisée en 2025, et le Code de conduite mondial des fournisseurs, révisé en 2024, Graphic Packaging a établi plusieurs politiques mondiales qui codifient les efforts qu'elle 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 mondiale de lutte anti-harcèlement et anti-discrimination, révisée en 2026; Déclaration mondiale de transparence sur la traite des personnes et la lutte contre l'esclavage en vertu de la Loi sur les chaînes d'approvisionnement; Déclaration mondiale de lutte contre l'esclavage et la traite humaine, révisée en 2025; Politique mondiale de remédiation en matière de travail des enfants, révisée en 2023; Politique mondiale de dénonciation, révisée en 2026, et Politique mondiale en matière de santé et de sécurité et d'environnement, révisée en 2023. Nous examinons et analysons ces politiques tous les un à trois ans. Nous révisons et analysons ces politiques tous les ans ou tous les trois ans.

Les politiques susmentionnées sont accessibles dans la rubrique « 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 mettre en place 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 de la personne

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 de 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 de la personne correspondent aux nôtres. Nous avons pour objectif d'éliminer la traite de 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 relatives aux droits de la personne dans notre Rapport sur l'esclavage moderne, notre Déclaration mondiale de transparence sur la traite des personnes et la lutte contre l'esclavage en vertu de la Loi sur les chaînes d'approvisionnement, notre Rapport sur les minerais provenant de zones de conflit et notre Rapport d'impact annuel.

IV. L'ÉVALUATION ET LA GESTION DU RISQUE

A. Dans nos activités

La plupart des employés de Graphic Packaging sont directement employés par l'entreprise et leurs conditions d'emploi sont régies par les lois locales, provinciales ou nationales. Nous respectons toutefois le droit des employés de décider s'ils souhaitent être représentés par un agent négociateur et estimons qu'ils devraient exercer ce droit de manière éclairée, dans un contexte de libre circulation de l'information. En 2025, environ 59 % des employés de Graphic Packaging dans le monde étaient protégés par des conventions collectives définissant leurs conditions d'emploi, négociées avec des syndicats ou des comités d'entreprise. 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 mises à la disposition des employés dans des langues adaptées à notre effectif. Les travailleurs occasionnels sont engagés par l'intermédiaire d'agences réputées avec lesquelles nous avons conclu des accords contractuels nous donnant le droit d'auditer certaines pratiques d'emploi afin de vérifier qu'elles respectent les lois en vigueur.

Graphic Packaging revoit et remet régulièrement à jour sa politique de remédiation sur le travail des enfants, dont la dernière remonte à 2023. La société interdit l'emploi de toute personne âgée de moins de 15 ans, et les personnes âgées de 15 à 17 ans ne peuvent occuper un poste susceptible de les exposer à des travaux ou à des matières dangereuses, de nuire à leur éducation, d'exiger un nombre excessif d'heures de travail ou de comporter du travail de nuit. Nous exigeons une preuve d'âge officielle 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 appuie toutes les formes d'emploi des jeunes permises par la loi, dont l'établissement de programmes d'apprentissage et de stages en milieu de travail légitimes, destinés aux jeunes. 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 de 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.

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 de la personne. L'évaluation des droits de la personne 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. À la suite d'une acquisition, les employés font l'objet de vérifications afin de confirmer qu'ils sont légalement autorisés à travailler, puis ils sont intégrés aux effectifs de Graphic Packaging dès que possible. Les employés nouvellement intégrés reçoivent également immédiatement un exemplaire de notre Code de conduite et un accès à notre ligne d'alerte mondiale pour soumettre plaintes et griefs.

L'efficacité de notre démarche en matière de droits de la personne est évaluée à partir des signalements reçus par l'intermédiaire de notre mécanisme d'alerte, des constats qui en ressortent et de l'évolution des enjeux signalés. Cette évaluation tient aussi compte des résultats de notre programme de dépistage et d'audit des risques liés à la responsabilité sociale, de même que du taux annuel d'achèvement des formations sur la conformité.

1. Le mécanisme d'alerte Alertline

Les employés, les fournisseurs et les clients peuvent contacter un représentant local ou régional des ressources humaines, nos services juridiques, d'audit interne ou de conformité, ou appeler notre ligne d'alerte confidentielle, accessible 24 heures sur 24, pour poser des questions au sujet de notre politique sur les droits de la personne ou faire part de leurs préoccupations ou encore se présenter en personne. La ligne d'alerte est administrée par un fournisseur tiers, et les plaintes peuvent être déposées en ligne ou par l'intermédiaire de numéros de téléphone sans frais, propres à chaque pays. Les plaintes et les demandes sont confiées, à fin d'enquête, 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, formés pour les traiter. Selon la gravité de la situation, les enquêtes doivent être menées à terme dans un délai maximal de 30 jours. Toutes les parties intéressées sont informées des résultats de celles-ci et des mesures correctives adoptées. Le responsable des droits de la personne en Allemagne est informé des plaintes et intervient au besoin, plus particulièrement lorsque des risques potentiels ou réels en matière de droits de la personne sont en cause.

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 au moyen d'affichages dans nos locaux, du Code de conduite, du portail interne MyHR, de la politique mondiale de dénonciation et d'autres politiques. Ils reçoivent également, dans le cadre de la formation annuelle sur la conformité et d'avis ponctuels, de l'information sur la façon de déposer une plainte par l'intermédiaire de la ligne d'alerte. Les fournisseurs, eux, sont avisés 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 omettent de signaler un manquement aux politiques de l'entreprise, notamment celles concernant l'interdiction du travail forcé, de la traite de personnes et du travail des enfants, s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. En 2025, aucun cas de travail des enfants, de travail forcé ou obligatoire, ni aucun autre risque lié à la traite des personnes dans le cadre de nos activités n'a été signalé par la ligne d'alerte.

2. Évaluation des risques et audits de responsabilité sociale

Graphic Packaging a mis en place un dispositif de diligence raisonnable à paliers multiples afin de détecter les risques et de prévenir les atteintes aux droits de la personne, et ce, dans l'ensemble de ses activités dans le monde. Nous utilisons la plateforme Sedex (Supplier Ethical Data Exchange, Échange éthique de données entre fournisseurs), une plateforme collaborative en ligne qui nous permet de réaliser périodiquement des autoévaluations en ligne et, tous les trois ans, un audit de responsabilité sociale SMETA (Sedex Member Ethical Trade Audit, Audit de commerce éthique des membres Sedex) pour veiller au respect des exigences applicables à l'échelon local, provincial ou national et des politiques de Graphic Packaging. Lorsque nous acquérons de nouvelles installations, nous les intégrons au programme et nous nous employons à réaliser l'audit SMETA dans les deux années suivant leur acquisition. Tous les audits sont effectués par un auditeur indépendant agréé par Sedex.

Sedex a établi un cadre rigoureux reposant sur quatre piliers qui permet d'évaluer chaque site au regard 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 évaluer les pays dans lesquels nous exerçons nos principales activités. 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 de la personne et du travail (par exemple, le travail forcé, la traite de 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 2025, réalisée dans 27 pays où Graphic Packaging exerce d'importantes activités, que l'Indonésie, le Nigeria et la Chine présentent potentiellement un risque élevé au chapitre des pratiques de travail. Les activités actuellement exercées dans ces pays couvrent deux usines d'emballage intégrées à notre programme d'audits de responsabilité sociale et faisant l'objet d'un suivi continu. Notre bureau en Chine emploie environ huit salariés qui, tous les ans, suivent une formation sur l'éthique des affaires. À notre connaissance, aucun de ces sites ne présente de risque significatif sur le plan des droits de la personne.

En 2025, des auditeurs tiers ont réalisé des audits de responsabilité sociale SMETA dans plusieurs de nos installations de transformation et, pour la première fois, dans deux de nos usines de fabrication de carton. Dans plusieurs de nos établissements nord-américains, les auditeurs ont salué la qualité des régimes d'avantages sociaux offerts aux employés, notamment les jours fériés et les vacances rémunérés, le remboursement des frais de scolarité et l'aide à l'adoption. Neuf établissements internationaux ont également été salués pour leurs pratiques exemplaires en

matière de rémunération et d'avantages sociaux, ainsi que pour leur programme gratuit d'aide aux employés, leurs programmes d'activité physique et leurs mesures de soutien à la garde d'enfants.

Les audits SMETA réalisés en 2025 relèvent certaines améliorations à apporter, dont le renforcement du processus d'évaluation des agences de recrutement et de travail temporaire, ainsi que le respect des exigences de notre Code de conduite des fournisseurs. Il s'agit notamment de vérifier que ces agences respectent la législation applicable et disposent de mécanismes adéquats pour se conformer aux exigences d'E-Verify et des formulaires I-9 et à celles concernant la tenue des dossiers. Les audits ont également dégagé d'autres pistes d'amélioration, notamment la nécessité de réaliser une analyse mondiale des salaires décents et de poursuivre l'amélioration des processus de santé et de sécurité. Les audits SMETA réalisés en 2025 n'ont fait état d'aucun risque de travail forcé ou obligatoire ni de travail des enfants.

3. Formation et sensibilisation

Graphic Packaging reconnaît que la gestion des risques liés aux droits de la personne, y compris l'esclavage moderne, exige des efforts continus de renforcement des capacités et de sensibilisation auprès des équipes de l'ensemble de la société. Nous tirons parti de la technologie pour améliorer l'expérience de l'apprenant. Nous proposons des programmes de formation sur la conformité, des formations techniques ponctuelles et des modules de perfectionnement en leadership. En 2025, 96 % des employés salariés de Graphic Packaging à l'échelle mondiale ont suivi la formation sur le Code de conduite, qui leur rappelle d'agir avec intégrité, de respecter les différences de chacun et de prévenir la discrimination et le harcèlement. Environ 97 % des employés salariés ont suivi une formation sur l'esclavage moderne en 2025, laquelle portait notamment sur la détection de premiers signes d'atteinte aux droits de la personne au sein de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, la société a tenu sa toute première Semaine mondiale de la conformité en 2025. À cette occasion, elle a diffusé une série de contenus éducatifs et proposé des jeux afin d'encourager les employés à signaler les comportements contraires à l'éthique et les violations de politiques.

B. Dans notre chaîne d'approvisionnement

Graphic Packaging reconnaît qu'elle ne peut, à elle seule, faire progresser les droits de la personne. Nous souhaitons donc travailler avec des fournisseurs dont les normes en matière de droits de la personne, d'inclusion, de pratiques de travail, de sécurité ainsi que de liberté d'association correspondent aux nôtres. Dans le cadre de notre Code de conduite mondial pour les fournisseurs, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent et se conforment aux normes internationales relatives aux droits de la personne et qu'ils imposent des exigences semblables à leurs propres partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Le Code est accessible sur notre site Web public, intégré à nos conditions générales et incorporé à nos ententes d'approvisionnement. Nous nous attendons également à ce qu'ils mettent en place des mécanismes pour prévenir, atténuer et corriger les atteintes aux droits de la personne qu'ils causent ou auxquelles ils contribuent.

Nous employons un processus de diligence raisonnable et de surveillance des alertes pour évaluer nos fournisseurs et assurer un suivi des risques de travail forcé ou obligatoire et des préoccupations soulevées dans les médias à leur sujet. En 2025, notre système de diligence raisonnable et de surveillance des alertes a détecté six cas possibles de travail forcé et un cas possible de traite des personnes dans notre chaîne d'approvisionnement. Chaque alerte a fait l'objet d'un examen approfondi pour confirmer les faits sous-jacents et déterminer si des mesures d'atténuation appropriées avaient été mises en œuvre à la suite de l'incident. Les parties concernées ont été sollicitées afin de fournir des déclarations et des pièces justificatives. Notre sous-comité de gestion des risques liés aux tiers a analysé l'ensemble des éléments. Dans chaque cas, les preuves données sur les mesures d'atténuation prises se sont révélées suffisantes, ce qui a permis de revoir le niveau de risque à la baisse et de poursuivre les activités.

Lorsqu'un fournisseur ne peut ou ne veut pas remédier à un cas de travail des enfants ou de travail forcé ou obligatoire, le sous-comité de gestion des risques liés aux tiers envisage d'autres mesures pour faire remonter le dossier et régler la situation. Ces mesures peuvent aller jusqu'à mettre fin à la relation d'affaires.

Nous établissons également, par l'intermédiaire de la plateforme Sedex, un lien avec certains fournisseurs clés déjà inscrits sur celle-ci. Nous bénéficions ainsi d'une meilleure visibilité sur leurs activités, notamment grâce à l'accès à leurs questionnaires d'autoévaluation et aux renseignements disponibles sur les audits, dont ceux portant sur les normes du travail, les droits de la personne et la prévention du travail forcé. Les renseignements communiqués sur Sedex sont organisés selon les quatre piliers décrits plus haut. Ils permettent de broser un portrait général des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement tout en favorisant une transparence accrue.

V. PERSPECTIVE

Graphic Packaging demeure déterminée à renforcer les initiatives qu'elle mène, visant à éliminer l'esclavage moderne et à promouvoir le respect des droits de la personne dans l'ensemble de ses activités à travers le monde. Cet engagement se traduit notamment par un usage accru de la plateforme Sedex, la mise en œuvre et l'utilisation d'autres outils d'évaluation des risques, ainsi que par l'élargissement de nos programmes de signalement et de sensibilisation destinés aux employés. Nous continuons de mettre à jour nos politiques et nos procédures afin de respecter les exigences éthiques et légales applicables à nos activités et à notre chaîne d'approvisionnement. Nous renforçons également progressivement l'examen et l'évaluation de nos fournisseurs afin de veiller à ce qu'ils respectent nos valeurs fondamentales : l'intégrité, le respect, la responsabilisation, le travail d'équipe et les relations.