

DÉCLARATION SUR L'ESCLAVAGE MODERNE DE GORE

Notre Déclaration sur l'esclavage moderne traite des activités de W. L. Gore & Associates, Inc. et de ses filiales (« Gore ») et des activités spécifiques de ses divisions au cours de l'exercice précédent, l'exercice 2024, afin de lutter contre le travail forcé, la traite des êtres humains, l'esclavage et la servitude, la servitude pour dettes, le travail des enfants, le recrutement trompeur de main-d'œuvre ou de services et d'autres comportements similaires (collectivement « l'esclavage moderne ») dans notre entreprise et dans nos chaînes d'approvisionnement. Afin de replacer les activités de Gore dans leur contexte concernant l'exercice 2024, la présente déclaration fait également référence à certaines activités planifiées et antérieures à l'exercice 2024.

La présente déclaration est publiée conformément à la loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement (California Transparency in Supply Chains Act), à la loi britannique sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) et à la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (voir l'Annexe).

I. ACTIVITÉS COMMERCIALES ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Unique en son genre, Gore est une entreprise créative, tournée vers la technologie, en quête permanente d'innovations. Gore exerce son activité sur un grand nombre de marchés à travers le monde, depuis plus de 65 ans. L'entreprise s'est développée en fournissant à ses clients des produits haut de gamme qui améliorent leur qualité de vie. Avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 4,9 milliards de dollars, nous figurons dans le classement des 200 plus grandes entreprises privées américaines du magazine Forbes.

Fondée en 1958 par Bill et Vieve Gore et basée aux États-Unis, Gore compte environ 12 800 employés (« Associés ») dans plus de 25 pays dans le cadre de ses activités de recherche et de fabrication aux États-Unis, en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Chine et au Japon. Les Associés de Gore sont copropriétaires de l'entreprise Gore grâce au plan d'actionnariat et sont très fiers de faire partie de cette entreprise mondiale et des contributions importantes apportées à la société.

Grâce à des technologies exclusives, Gore a créé de nombreux produits pour les stratifiés textiles, les dispositifs médicaux implantables, les câbles, la filtration, les produits d'étanchéité, les membranes, les technologies de ventilation et de fibre. Avec des innovations dans plus de 15 secteurs différents, nous détenons actuellement plus de 5 600 brevets actifs dans le monde.

Gore possède trois grandes divisions de produits : Tissus, Produits médicaux et Solutions de performance. La division des Tissus est spécialisée dans la fourniture de vêtements et de produits textiles conçus pour allier confort et protection dans des environnements exigeants et dans la vie quotidienne. La division des Tissus est organisée en trois unités commerciales : Activité verticale, Tissus grand public et Tissus techniques. Notre Activité verticale de vente directe au consommateur offre des avantages significatifs de performance aux consommateurs finaux. En

outre, les produits proposés par nos unités commerciales Tissus grand public et Tissus techniques constituent des ingrédients essentiels pour les vêtements, les chaussures, les gants et les accessoires, fabriqués par certaines usines autres que Gore (en fonction du produit, des « fabricants certifiés » ou des tiers non certifiés) pour le compte des détenteurs de licences de la marque Gore. La certification implique un examen minutieux des fabricants potentiels afin de s'assurer qu'ils respectent les normes de Gore en matière de qualité, d'éthique commerciale et de droits de l'homme. S'agissant des installations de fabrication non certifiées, les détenteurs de licences de la marque Gore doivent respecter la Charte de responsabilité sociale (voir ci-dessous).

La division des Produits médicaux de Gore développe, fabrique et vend des greffons vasculaires, des dispositifs endovasculaires et interventionnels et des mailles chirurgicales utilisés dans le traitement des problèmes de santé complexes. Cette division est organisée en plusieurs unités commerciales : Produits aortiques, cardiaques, médicaux généraux et périphériques.

Enfin, la division Solutions de performance de Gore développe, fabrique et vend des produits et des technologies qui répondent aux besoins complexes de développement de produits et de procédés sur des marchés et dans des secteurs allant de l'aérospatiale et de la défense aux produits pharmaceutiques. Les unités commerciales de cette division sont : l'Énergie propre, la Filtration, les Solutions de systèmes de transformation, la Ventilation et l'Industrie biopharmaceutique.

Gore adopte une approche fondée sur le risque pour le contrôle préalable des fournisseurs, adaptée aux besoins de chaque division, afin d'identifier et d'atténuer efficacement les risques. Par exemple, pour les Tissus, Gore vend et fabrique des produits directement aux consommateurs par le biais de l'Activité verticale. Certains produits contiennent du coton, ce qui exige une vérification accrue de la chaîne d'approvisionnement jusqu'à la source. Dans un autre exemple, en raison de la nature d'un sous-ensemble spécifique de matières premières (par exemple, l'or) nécessaires au développement et à la fabrication de nos produits Solutions de performance, Gore s'efforce d'identifier s'il existe des risques liés aux minéraux issus de zones de conflit dans la chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, comme décrit plus en détail ci-dessous, l'approche de Gore en matière de diligence raisonnable pour lutter contre l'esclavage moderne diffère en fonction des risques dans la chaîne d'approvisionnement spécifique et peut varier en fonction de la division et de l'activité.

Gore compte plus de 1 600 fournisseurs directs de matériaux. Environ 50 % de ces fournisseurs sont situés dans la région des Amériques, 35 % en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique, et 15 % dans la région Asie-Pacifique. Nous disposons également d'un vaste réseau de fournisseurs « indirects » qui nous fournissent divers biens et services (par exemple, assistance informatique, logistique, aménagement paysager, etc.), qui ne sont pas intégrés dans nos produits comme des matériaux ou composants.

Des informations supplémentaires sur les activités de Gore sont disponibles sur notre [site Web](#).

II. PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS DE GORE

Chez Gore, nous nous engageons collectivement à favoriser un environnement de travail sûr où des équipes diversifiées d'Associés collaborent pour stimuler l'innovation et la haute performance, et pour exercer leurs activités de manière responsable afin d'obtenir des résultats commerciaux exceptionnels. Cet engagement renforce nos efforts de lutte contre l'esclavage moderne à toutes les étapes de la production de nos produits et dans les chaînes d'approvisionnement de notre entreprise. Gore attend de ses fournisseurs, partenaires commerciaux, distributeurs et autres représentants qu'ils maintiennent le même niveau de respect des droits de l'homme.

Gore s'efforce d'être juste envers toutes les personnes avec lesquelles elle travaille et s'engage à respecter tous les droits de l'homme, y compris le droit de ne pas être soumis à l'esclavage moderne, et a adopté des politiques conformes à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, à la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, à la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, au Pacte mondial des Nations unies et aux principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, ainsi qu'aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT).

POLITIQUES

Gore a mis en place plusieurs politiques afin de respecter ses principes directeurs et ses engagements en matière de responsabilité sociale.

Politique en matière de droits de l'homme : La [Politique de Gore en matière de droits de l'homme](#) a été publiée le 12 juin 2023, date de la Journée mondiale contre le travail des enfants. Cette politique s'applique à l'ensemble de l'entreprise, exprime notre respect des droits de l'homme et définit notre volonté que toutes les personnes soient traitées avec dignité et respect. Elle porte sur des droits fondamentaux, tels que l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, des horaires de travail raisonnables, des salaires équitables, l'égalité des chances et l'absence de harcèlement.

Code de conduite des fournisseurs : Nous avons introduit notre [Code de conduite des fournisseurs](#) en 2022. Le Code de conduite des fournisseurs énonce nos attentes concernant les pratiques éthiques, les droits de l'homme, la gestion environnementale et les obligations légales. Le Code de conduite des fournisseurs impose des obligations explicites aux fournisseurs directs, notamment l'interdiction du recours au travail forcé, y compris, mais sans s'y limiter, le travail des enfants ; l'interdiction de faire payer des frais de recrutement ou d'autres frais pour obtenir un emploi ; et l'obligation que toute agence de recrutement tierce à laquelle un fournisseur a recours respecte les lois et règlements applicables et le Code de conduite des fournisseurs, entre autres obligations.

Le Code de conduite des fournisseurs impose également aux fournisseurs de veiller à ce que leurs travailleurs aient le droit de refuser un travail dangereux et de signaler des conditions de travail qui présentent des risques inacceptables pour leur santé ou leur sécurité. Les fournisseurs

doivent mettre en place des systèmes adéquats et impartiaux pour traiter les préoccupations et les plaintes des employés, qui protègent la confidentialité, permettent l'anonymat des signalements (dans la mesure où la loi le permet) et protègent les auteurs de signalement ou les employés concernés contre les représailles.

En cas de différences entre les lois et règlements applicables et le Code de conduite des fournisseurs, les fournisseurs doivent se conformer au texte le plus strict. Les fournisseurs doivent veiller à ce que leurs propres fournisseurs et/ou sous-traitants respectent des conditions similaires, au moins aussi strictes, à celles figurant dans le Code de conduite des fournisseurs.

Le Code de conduite des fournisseurs est maintenant appliqué par l'ensemble de nos divisions. Nous avons également modifié les Conditions générales de nos bons de commande pour y mentionner le Code de conduite des fournisseurs. Les conditions générales actualisées ont été déployées en juin 2023, définissant plus précisément nos attentes en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement de Gore. Des politiques et des programmes de vérification de la conformité des fournisseurs avec le Code de conduite des fournisseurs sont en cours d'élaboration.

Charte de responsabilité sociale : La [Charte de responsabilité sociale](#) est le préluce du Code de conduite des fournisseurs et définit de la même manière nos attentes concernant les exigences en matière de travail équitable, y compris l'interdiction du recours au travail forcé et au travail des enfants, des environnements de travail sûrs, ainsi que d'autres sujets liés à la responsabilité sociale.

Principes de comportement éthique pour les Associés : Les [Principes de comportement éthique pour les Associés](#) décrivent les attentes en matière de comportement éthique et de respect des lois et réglementations applicables. Les Associés de Gore doivent faire preuve d'intégrité dans toutes leurs relations, y compris celles avec nos fournisseurs, clients, partenaires et autres Associés Gore. Gore possède une ligne d'assistance dédiée à l'intégrité pour signaler toute violation de ces normes ou de toute loi, réglementation ou politique de l'entreprise applicable. La ligne d'assistance dédiée à l'intégrité est disponible 24h/24, 7j/7, avec des opérateurs parlant plusieurs langues, et elle est accessible aux personnes internes et externes. Tous les signalements sont traités rapidement par le service compétent et peuvent rester anonymes, sauf si la loi ou la réglementation l'interdit. Les représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé de bonne foi une faute potentielle ou ayant participé à une enquête ne sont pas acceptables. Des sanctions disciplinaires seront prises contre toute personne coupable de cette pratique.

Toute violation de nos Principes de comportement éthique pour les Associés, des politiques de Gore ou de la loi peut entraîner de graves conséquences pour les personnes concernées et pour Gore. Toute personne ayant un comportement contraire à l'éthique ou illégal et toute personne qui offre, tente d'offrir, promet, tolère, approuve ou facilite un tel comportement, peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

III. VÉRIFICATION, DILIGENCE RAISONNABLE ET ÉVALUATION DES RISQUES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Gore surveille activement les risques de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement, évalue ces risques et évalue l'efficacité de ses efforts pour protéger les travailleurs et garantir la transparence.

Gore utilise des ressources nationales et internationales et des initiatives multipartites pour identifier les domaines présentant des risques accrus de travail forcé dans ses chaînes d'approvisionnement, telles que la « Liste des biens produits avec le travail des enfants ou le travail forcé » du département du travail américain, qui indique que les vêtements, les textiles et les chaussures sont des secteurs à risque. Dans le cas de chaînes d'approvisionnement à haut risque, nous procédons à des vérifications et à une diligence raisonnable accrues. Par exemple, nous interrogeons chaque année certains fournisseurs de notre division Solutions de performance pour identifier les fonderies/affineries auprès desquelles ils s'approvisionnent en tantale, étain, tungstène, or (également dénommés « 3TG »), cobalt et mica, et nous recherchons ces entités dans la base de données de la Responsible Minerals Initiative pour vérifier si elles sont conformes au processus d'assurance responsable des minéraux. En outre, en raison de la nature à haut risque de la chaîne d'approvisionnement du coton, la division Tissus a mis en place des processus de diligence raisonnable renforcée pour notre chaîne d'approvisionnement du coton.

La plupart des vêtements et chaussures finis fabriqués avec les tissus Gore sont mis sur le marché par nos clients, dont beaucoup ont mis en place des programmes pour lutter contre le travail forcé et les risques de trafic d'êtres humains. Gore soutient les efforts de ces clients visant à évaluer les risques et faire preuve de diligence raisonnable dans leurs propres installations de fabrication et celles de leurs fournisseurs afin de prévenir toute violation des politiques de tolérance zéro (y compris l'esclavage moderne) en examinant, par exemple, les rapports d'audit de conformité sociale et en réalisant le suivi des mesures correctives pour les cas de non-conformité identifiés.

Gore s'efforce d'identifier les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, y compris les risques liés à l'esclavage moderne, avant d'intégrer de nouveaux fournisseurs. Gore utilise un système rigoureux permettant de filtrer les parties astreintes à des restrictions afin d'identifier les activités commerciales potentiellement restreintes. Gore procède à des vérifications supplémentaires auprès de certains nouveaux fournisseurs des chaînes d'approvisionnement identifiées comme présentant un risque plus élevé. Conformément à nos aspirations et à nos valeurs en matière de développement durable, nous améliorons en permanence nos activités de diligence raisonnable pendant et après la phase d'intégration, sur la base de nos évaluations des risques potentiels d'esclavage moderne et d'autres problèmes liés aux droits de l'homme dans nos chaînes d'approvisionnement.

En 2021, nous avons procédé à une évaluation préliminaire des risques en matière de droits de l'homme avec un consultant réputé en gestion des chaînes d'approvisionnement afin d'identifier les chaînes d'approvisionnement à haut risque. L'évaluation s'est appuyée sur des données historiques concernant un ensemble complet de facteurs de risque pertinents pour les entreprises de secteurs et d'emplacements géographiques similaires. Cela a concerné près de 1 600 entités, dont nos fournisseurs directs habituels de toutes les divisions de Gore et nos installations de fabrication transversales. En 2023, nous avons mis à jour notre évaluation des risques en matière de droits de l'homme afin de nous adapter aux risques en constante évolution et d'inclure les

nouveaux fournisseurs nous ayant rejoints au cours des deux dernières années. L'évaluation 2023 comprend de nouveaux indices conformément à la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, y compris plusieurs thèmes environnementaux.

L'évaluation a révélé que l'exposition moyenne de Gore aux risques liés aux droits de l'homme à ce niveau de la chaîne d'approvisionnement était relativement faible, principalement en raison du fait que la plupart de nos fournisseurs sont situés aux États-Unis et en Europe occidentale, où le risque de violations est généralement plus faible, en particulier en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants. Nous reconnaissons toutefois que les conditions peuvent varier considérablement d'une installation à l'autre, même dans un même pays, et que les circonstances peuvent changer rapidement dans une même installation.

En 2023, nous avons également réalisé notre première évaluation des risques en matière de droits de l'homme pour nos fournisseurs « indirects » (ceux qui nous fournissent des biens et des services qui ne sont pas directement intégrés dans nos produits, tels que l'assistance informatique, la logistique, le conseil en marketing, les services de gardiennage, l'aménagement paysager, etc.).

Nous avons utilisé les évaluations des risques en matière de droits de l'homme pour renforcer nos efforts de diligence raisonnable à l'échelle mondiale. Nous avons, par exemple, commencé l'harmonisation du Code de conduite des fournisseurs auprès d'un petit nombre de fournisseurs identifiés comme présentant un risque potentiellement plus élevé, en nous assurant que le fournisseur accepte de se conformer au Code de conduite des fournisseurs de Gore ou qu'il possède son propre code de conduite qui répond à nos critères.

Nous continuerons à effectuer ces évaluations chaque année pour nous assurer que nous surveillons l'évolution des facteurs de risque. Notre groupe de travail sur la diligence raisonnable concernant la chaîne d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise, composé de représentants des divisions et des équipes chargées de l'approvisionnement indirect, avec le soutien d'autres fonctions (par exemple, développement durable, service juridique, conformité), travaille actuellement à l'amélioration de nos systèmes d'évaluation et d'atténuation des risques. Voici quelques exemples de programmes à l'échelle de l'entreprise que nous mettons en œuvre dans le cadre de notre projet pluriannuel :

- Fourniture d'une nouvelle formation sur l'esclavage moderne à nos équipes chargées de l'approvisionnement ;
- Proposition de formations à certains fournisseurs ;
- Introduction d'une surveillance des informations défavorables ;
- Envoi de questionnaires d'auto-évaluation aux fournisseurs présentant un risque plus élevé ; et
- Renforcement de la traçabilité et de la vérification dans les chaînes d'approvisionnement potentiellement à haut risque.

Initiatives multipartites

Outre les efforts d'évaluation, d'atténuation et de vérification des risques susmentionnés, Gore participe à plusieurs initiatives multipartites qui soutiennent nos valeurs et notre engagement à

lutter contre l'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement, y compris, mais sans s'y limiter, le recours à des audits par des tiers indépendants pour certaines chaînes d'approvisionnement présentant potentiellement des risques plus élevés. En participant à ces initiatives, Gore est en mesure de développer la portée de son action et de quantifier l'efficacité de ses efforts voués à garantir que le travail forcé et le travail des enfants n'existent pas au sein de l'entreprise ou dans ses chaînes d'approvisionnement.

Gore est un membre fondateur de la Sustainable Apparel Coalition (récemment rebaptisée Cascale), qui a développé l'indice Higg, aujourd'hui géré par [Worldly](#), afin d'accroître la transparence des conditions de travail équitables au sein de la chaîne d'approvisionnement. En 2018, l'indice Higg a déployé le Higg Facility Social & Labor Module (« FSLM »), un outil complet conçu pour évaluer les pratiques de travail des installations de fabrication. Le Higg FSLM évalue le recrutement et l'embauche, les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux, le traitement des employés, l'implication des employés, la santé et la sécurité, le licenciement, les systèmes de gestion et l'autonomisation des personnes et des communautés. Depuis 2019, la division Tissus utilise cet outil pour l'évaluation annuelle et les audits indépendants annoncés des performances en matière de conformité sociale de trois sites de fabrication appartenant à Gore. Les résultats sont disponibles sur le portail Higg de Worldly pour consultation par nos clients et ils figurent également dans les [mises à jour annuelles sur la responsabilité](#) de notre division Tissus. Nous encourageons nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux à utiliser l'indice Higg pour évaluer leurs performances en matière de conditions de travail équitables.

Comme mentionné ci-dessus, la Responsible Minerals Initiative (« RMI ») est une autre initiative du secteur à laquelle nous participons. La RMI a été créée pour aider les entreprises de divers secteurs à résoudre les problèmes liés à l'approvisionnement responsable en minerais dans leurs chaînes d'approvisionnement, y compris l'esclavage moderne dans l'industrie minière. La RMI est particulièrement pertinente pour notre division Solutions de performance, car la nomenclature de certains produits du portefeuille peut inclure des 3TG.

En 2021, la division Solutions de performance a choisi EcoVadis comme plateforme tierce d'auto-évaluation de la durabilité. Les performances sont évaluées chaque année au moyen d'une approche factuelle qui permet de recueillir des informations sur l'entreprise, puis de les valider et de les analyser afin de mesurer 21 indicateurs de durabilité regroupés en quatre thèmes : environnement, droits du travail et droits de l'homme, éthique et approvisionnement durable. On obtient ainsi une fiche indiquant la qualité du système de gestion du développement durable de l'entreprise au moment de l'évaluation, qui peut ensuite être communiquée à nos clients et fournisseurs sur demande.

Enfin, notre propre marque de vêtements finis, GOREWEAR, qui fait partie de notre Activité verticale dans la division Tissus, est membre de la [Fair Labor Association](#) (« FLA ») depuis 2012, adoptant le [Code de conduite sur le lieu de travail](#) de cette organisation pour la conformité sociale dans la fabrication de vêtements. Cela signifie que les fournisseurs de niveau 1 (coupe et couture) de GOREWEAR mènent leurs activités conformément au Code de conduite de la FLA. Nous contrôlons le respect de cette exigence par le biais d'audits indépendants des installations des fournisseurs de niveau 1 par rapport aux Repères de conformité de la FLA. Des audits sont

annoncés et réalisés tous les ans par des organisations de contrôle accréditées par la FLA pour tous les fournisseurs, à l'exception des fournisseurs à faible risque pour lesquels aucun élément négatif n'a été relevé, auquel cas les audits sont réalisés tous les 18 mois à deux ans environ. En outre, la FLA effectue des contrôles ponctuels indépendants dans le cadre d'audits sociaux, dont les résultats sont publiés sur le site Web de l'organisation.

En 2017, GOREWEAR a obtenu [l'Accréditation Fair Labor](#), la plus haute reconnaissance de la FLA en matière d'approvisionnement socialement responsable. L'accréditation Fair Labor signifie qu'une entreprise a mis en place des systèmes efficaces pour protéger les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. L'accréditation requiert des rapports détaillés sur les systèmes, procédures, stratégies et outils du programme de conformité sociale de l'entreprise. Les rapports sont vérifiés tous les ans par la FLA. Le personnel et les évaluateurs de la FLA visitent également les sites de l'entreprise et vérifient les pratiques par rapport au Code de conduite de la FLA. En septembre 2019, SITKA® Gear, une autre marque de vente directe au grand public de l'Activité verticale de la division Tissus, a également rejoint la FLA.¹

Toujours en 2019, GOREWEAR et SITKA® Gear ont rejoint l'American Apparel & Footwear Association (AAFA) et « l'Industry Commitment to Responsible Recruitment » (Engagement du secteur en matière de recrutement responsable) de la FLA dans le cadre d'une nouvelle initiative pour lutter contre le travail forcé. L'Engagement invite les marques à respecter certaines normes lorsqu'elles emploient, ou travaillent avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement qui emploient, des travailleurs migrants et à rendre compte publiquement de leurs efforts. GOREWEAR et SITKA® Gear font des rapports à l'AAFA et à la FLA sur les mesures prises pour mettre en œuvre l'engagement. Le 8 mars 2023, l'AAFA et la FLA ont relancé [l'« Industry Commitment to Responsible Recruitment »](#) afin de renforcer les principes de l'engagement et d'améliorer les efforts du secteur pour lutter contre les risques potentiels de travail forcé des travailleurs migrants dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. W. L. Gore & Associates, Inc., SITKA® Gear et GOREWEAR sont signataires du nouvel « Industry Commitment to Responsible Recruitment » de l'AAFA/FLA.

IV. FORMATION

Gore reconnaît l'importance de former ses Associés et ses équipes dirigeantes aux risques liés à l'esclavage moderne. Par conséquent, Gore exige une formation sur ces risques et le respect des lois et règlements applicables. En mars 2023, une formation en ligne obligatoire intitulée « Lutte contre le travail forcé » a été dispensée à tous les Associés chargés de l'approvisionnement, avec un questionnaire pour évaluer leur compréhension. Cette formation, qui est également disponible, et facultative, pour tous les Associés via notre bibliothèque de formation en ligne, faisait suite à une formation dispensée précédemment et intitulée « Reconnaître le travail forcé ». Ces formations comprennent une présentation des mesures que les acheteurs peuvent prendre pour atténuer le risque de travail forcé, y compris les exigences spécifiques de la loi

¹ L'affiliation à la FLA de l'Activité verticale de la division Tissus de Gore comprend des produits de sport, de plein air et des vêtements d'extérieur conçus et commercialisés par W. L. Gore & Associates, Inc. sous les marques GOREWEAR et SITKA destinées au grand public. L'approvisionnement responsable de toutes les marques est géré par une équipe commune chargée de la chaîne d'approvisionnement et de la conformité. L'affiliation à la FLA n'inclut pas la production et l'activité plus large de stratifiés GORE-TEX de W.L. Gore & Associates.

californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement et de la loi britannique sur l'esclavage moderne. Une formation future portera également sur la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Le 25 octobre 2023, nous avons organisé un atelier dirigé par un consultant juridique externe sur les leçons tirées de la première année de mise en œuvre de la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, qui est entrée en vigueur en janvier 2024 pour W. L Gore & Associates GmbH et tient les entreprises responsables des impacts de leurs opérations et de leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur les droits de l'homme. Notre groupe de travail sur la diligence raisonnable concernant la chaîne d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise ainsi que des Associés des équipes Développement durable et Juridique ont participé à cet atelier en ligne de 3 heures. Ces informations nous aideront à rédiger notre premier rapport à l'intention de la BAFA, l'agence allemande chargée de veiller au respect de la loi.

En outre, le 11 décembre 2023, l'équipe chargée de la réglementation juridique a organisé un atelier de sensibilisation aux nouvelles réglementations en matière de développement durable dans l'UE, y compris le règlement sur le travail forcé. Environ 200 Associés de tous les services de Gore (commerce, conformité, développement durable, approvisionnement, service juridique) ont été invités. L'atelier comprenait des présentations par des consultants juridiques externes. L'objectif était que les participants se familiarisent suffisamment avec ces sujets pour contribuer à l'identification de risques potentiels pour Gore.

V. MESURES CORRECTIVES

Gore n'a identifié aucune pratique d'esclavage moderne dans ses chaînes d'approvisionnement au cours de l'exercice 2024 et n'a donc pas eu besoin de déployer de mesures pour corriger ces pratiques ou toute perte de revenus résultant de la suppression de ces pratiques. Gore est en train d'élaborer des politiques correctives afin de pouvoir les déployer si nécessaire.

VI. APPROBATION

Cette déclaration porte sur la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 et a été approuvée par le conseil d'administration de Gore le XXXX 2024.

Conformément aux dispositions de la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, et en particulier son article 11, j'atteste avoir examiné les informations figurant dans le rapport concernant l'entité ou les entités mentionnées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations figurant dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

- Nom complet: Bret A. Snyder

- Titre: President and CEO
- Date: May 28, 2024
- Signature: 

J'ai le pouvoir d'agir au nom de W. L. Gore & Associates Inc.

ANNEXE

Vous trouverez ci-dessous des informations supplémentaires concernant la loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (S-211) :

- Il s'agit d'un rapport conjoint au nom de W. L. Gore & Associates, Inc. (Entreprise N° 896813292RM0001) et de sa filiale, W. L. Gore & Associates Canada, Inc. / W. L. Gore et Associates Canada, Inc. (Entreprise N° 859661605RM0001).
- W. L. Gore & Associates Canada, Inc. possède un établissement, importe des biens produits à l'étranger, fait des affaires et possède des actifs au Canada, principalement pour la vente et la distribution de produits médicaux.