Together, improving life

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 2026, 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 2026, la présente déclaration fait également référence à certaines activités planifiées et antérieures à l'exercice 2026.

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 5 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 13 000 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. En innovant dans plus de 15 secteurs différents, notre engagement en recherche et développement a généré plus de 3 100 inventions uniques.

Gore exerce ses activités à travers quatre activités principales, à savoir: Tissus, médical, solutions de performance et spécialités. 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. Fabrics comprend également une unité commerciale verticale de vente directe au consommateur offre des avantages significatifs de performance aux consommateurs finaux. En outre, Fabrics possède des lignes commerciales qui servent d'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).

Les activités médicales de Gore développent, fabriquent et vendent des greffons vasculaires, des dispositifs endovasculaires et interventionnels et des mailles chirurgicales utilisés dans le traitement des problèmes de santé complexes.

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 filtration industrielle.

Nos activités spécialisées couvrent les solutions d'énergie propre, le traitement pharmaceutique et les technologies des sciences de la vie, les technologies de couverture pour le compostage et les cordes de guitare grand public.

Gore adopte une approche fondée sur le risque pour le contrôle préalable des fournisseurs, adaptée aux besoins de chaque enterprise, afin d'identifier et d'atténuer efficacement les risques. Par exemple, Gore Fabrics fabrique et vend directement aux consommateurs certains vêtements et chaussures, dont certains 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 l'activité.

Les fournisseurs directs de matériaux de Gore couvrent plus de 30 pays. Environ 47% de ces fournisseurs sont situés dans la région Amériques, 38% 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 auprès desquels nous nous procurons 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 des droits de l'homme: La Politique de Gore en matière de droits de l'homme 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: Notre 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 appliqué par l'ensemble de nos entreprises et incorporé dans les Conditions générales de nos bons de commande.

Charte de responsabilité sociale: La Charte de responsabilité sociale: est le prélude du Code de conduite des fournisseurs et définit de la même manière nos attentes envers nos clients et autres partenaires commerciaux en ce qui concerne 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.

Codes de conduite éthique pour les Associés: 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 règlementations 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.

GOUVERNANCE

La structure de gouvernance de Gore en matière de droits de l'homme est définie dans notre politique des droits de l'homme, qui précise que l'équipe de direction de Gore est responsable en dernier ressort du respect de cette politique. Les équipes chargées de la chaîne d'approvisionnement et du développement durable collaborent pour définir et mettre en œuvre les capacités nécessaires au respect de cette politique.

Les attentes de Gore à l'égard de ses fournisseurs, conformément à sa politique en matière de droits de l'homme, sont énoncées dans le code de conduite des fournisseurs. Notre approche consiste à intégrer pleinement la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement dans nos processus commerciaux, y compris les opérations de fabrication de Gore ainsi que les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement, et à utiliser les ressources humaines et autres que notre organisation de la chaîne d'approvisionnement contrôle. En conséquence, nos responsables de la chaîne d'approvisionnement et des achats sont chargés de la diligence raisonnable visant à garantir que les fournisseurs opèrent en conformité avec le code de conduite.

Nous avons créé un centre d'excellence - avec des représentants des équipes d'approvisionnement et le soutien d'autres fonctions (par exemple, le développement durable, le service juridique, la conformité) - qui se consacre à l'amélioration continue. Ce centre est dirigé par le champion de la responsabilité sociale de l'entreprise, qui assure la supervision de nos lignes de produits et tient les dirigeants responsables informés.

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. 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 Solutions de performance entreprise pour identifier les fonderies/affineries auprès desquelles ils s'approvisionnent en tantale, étain, tungstène, or (également dénommés « 3TG »), cobalt, mica, et autres minéraux concernés 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, nos entreprises de Fabrics ont mis en place des processus de diligence raisonnable renforcée pour notre chaîne d'approvisionnement du coton.

La « Liste des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé » du ministère américain du travail indique que les vêtements, les textiles et les chaussures sont des secteurs à risque. Les travailleurs migrants constituent un autre domaine de risque spécifique dans ces secteurs. Nous avons identifié les travailleurs migrants étrangers comme un groupe à risque dans certains pays d'approvisionnement où il existe des pénuries de main-d'œuvre locales, comme Taïwan et le Japon. Sur ces sites, nous travaillons avec les fournisseurs et leurs sous-traitants pour assurer la conformité avec les exigences énoncées dans notre politique en matière de droits de l'homme et notre Code de conduite des fournisseurs. Ces exigences incluent l'interdiction des frais de recrutement ou de tout autre frais facturé aux travailleurs pour obtenir un emploi, la prévention des restrictions à la capacité des travailleurs à conserver le contrôle de leurs documents de voyage personnels et l'interdiction des restrictions déraisonnables à la liberté de mouvement des travailleurs.

Comme indiqué dans notre déclaration précédente, en 2024, Transparentem, une organisation à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration des pratiques en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, a contacté SITKA® Gear, l'une des marques de Gore's Fabrics. Elle a fait part de ses préoccupations concernant les pratiques de travail dans les usines textiles de Taïwan, alléguant des risques potentiels de travail forcé dans certaines des usines fournissant des textiles à SITKA® Gear, ainsi qu'à près de 50 autres marques détenues et gérées par des entreprises multinationales. Transparentem a fondé ses allégations sur une enquête qui a révélé des preuves de frais de recrutement élevés, de restrictions de déplacement, d'heures supplémentaires excessives et d'autres risques tels que l'intimidation, la discipline par le biais d'amendes et de couvre-feux qui correspondent aux indicateurs de travail forcé définis par l'Organisation internationale du travail (OIT). Bien que relativement peu d'ingrédients proviennent de ces fabricants, SITKA® Gear a travaillé en étroite collaboration avec les usines, les marques et les autres parties prenantes afin de définir une stratégie de remédiation et des mesures correctives pour remédier à ces constatations, sous la coordination de l'American Apparel & Footwear Association (AAFA) et de la Fair Labor Association (FLA). Vous trouverez plus d'informations sur ces efforts de remédiation dans la section « Remédiation » (section V) ci-dessous.

Vous trouverez plus d'informations sur ces efforts de correction dans la section « mesures correctives » (section V) ci-dessous.

La plupart des vêtements et chaussures finis fabriqués par l'entreprise Gore Fabrics 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 2026 nous avons procédé notre évaluation annuelle du risque abstrait (également appelé « Inhérent ») des risques en matière de droits de l'homme à l'aide d'un outil de gestion de la chaîne d'approvisionnement réputé, afin d'identifier les entités à haut risque parmi nos fournisseurs directs de matériaux. Cette évaluation s'appuie sur des données relatives à un ensemble complet de facteurs de risque ESG, notamment le travail des enfants et le travail forcé, applicables aux entreprises opérant dans des secteurs et des zones géographiques similaires. Elle est complétée par la recherche et l'analyse par IA des politiques et certifications pertinentes des fournisseurs.
Bien que l'évaluation ait révélé une légère augmentation de la proportion de fournisseurs présentant un risque plus élevé dans nos quatre secteurs d'activité par rapport à l'année dernière, l'exposition moyenne de Gore aux risques liés aux droits de l'homme au sein de ce premier maillon de la chaîne d'approvisionnement est restée 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.

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. Par exemple, nous poursuivons l'harmonisation du Code de conduite des fournisseurs auprès d'un petit nombre de fournisseurs directs de matériaux, 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 avons également lancé une enquête dans le cadre duquel nous envoyons aux fournisseurs concernés un questionnaire pour mieux comprendre leurs systèmes et leur capacité à gérer les risques liés aux droits de l'homme dans leurs propres opérations et chaînes d'approvisionnement. En outre, nous avons commencé à utiliser des services de surveillance des médias défavorables dans toutes nos activités, dans le but de capturer les mentions négatives des fournisseurs sur l'internet en tant que système d'alerte. Si ces mécanismes de surveillance révèlent des lacunes dans les performances d'un fournisseur, nous prenons des mesures correctives en fonction de la gravité et de l'impact de ces lacunes.

Nous continuerons à effectuer ces évaluations chaque année pour nous assurer que nous surveillons l'évolution des facteurs de risque. Nous continuerons à effectuer ces évaluations chaque année pour nous assurer que nous surveillons l'évolution des facteurs de risque. Notre Centre d'excellence pour la diligence raisonnable concernant la chaîne d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise, continue de travailler 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:

- Organisation d'une nouvelle formation sur la Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a l'intention des associés.

- Renforcement du processus de correction par les fournisseurs de premier rang.

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.

L'entreprise de Fabrics de 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, les divisions Fabrics utilisent cet outil pour leurs évaluations annuelles et leur vérification indépendante des performances en matière de conformité sociale de 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 des Fabrics. L'entreprise de Fabrics encourage ses fournisseurs et partenaires commerciaux à utiliser l'indice Higg pour évaluer leurs performances en matière de conditions de travail équitables. L'activité tissus encourage ses fournisseurs et partenaires commerciaux à utiliser l'indice Higg pour évaluer leurs performances dans des 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, en les dotant de normes, d'outils, de données et de programmes d'assurance alignés sur le plan international. Le RMI est particulièrement pertinent pour notre enterprise Solutions de performance, car la nomenclature de certains produits du portefeuille peut inclure du 3TG et d'autres minéraux pertinents comme le cobalt et le mica. Gore participe à un certain nombre de groupes de travail de la RMI qui sont impliqués dans le développement de la diligence raisonnable, de la gestion des risques, de la politique et des cadres d'information du public.

Les entreprises de Solutions de performance utilisent 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.

La marque de Gore Fabrics destinés directement au grand public, GOREWEAR®[1] et SITKA® GEAR, a été affiliée à la Fair Labor Association (« FLA »), 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) mènent leurs

[1] Il est à noter que GORE Fabrics a fermé ses activités de marque GOREWEAR® à compter du 31 mars 2026.

activités conformément au Code de conduite de la FLA. Nous contrôlons le respect de cette exigence par le biais d'audits indépendants réalisés par des tiers sur les sites des fournisseurs de niveau 1 par rapport aux références de conformité FLA. Des audits sont annoncés semi-annoncés ou non annoncés en fonction du profil de risque du fournisseur. Nous examinons les méthodologies d'audit et acceptons actuellement plusieurs types d'audits, y compris des audits réalisés par des prestataires de services tiers, Better Work, Fair Wear Foundation et le FSLM susmentionné. Nous partageons également des audits avec d'autres sociétés membres de la FLA afin de réduire la duplication des audits. Notre norme veut que les audits soient effectués chaque année. Toutefois, les fournisseurs peuvent être exemptés d'un cycle d'audit annuel s'ils présentent un faible risque et s'ils ont obtenu de bons résultats lors des audits précédents et des mesures correctives. 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.

Les marques GOREWEAR® et SITKA® GEAR® conservent l'Accréditation Fair Labor[2]. L'obtention de l'Accréditation Fair Labor est un processus rigoureux qui s'étend sur plusieurs années. Il comprend une évaluation dans des domaines allant de l'engagement de la direction de notre entreprise en faveur des normes de travail équitables à la mise en œuvre de systèmes conçus pour garantir que nos usines offrent des conditions de travail décentes et humaines. en passant par la mise en œuvre de systèmes conçus pour garantir que nos usines offrent des conditions de travail décentes et humaines. 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.

Les marques GOREWEAR® et SITKA® faisaient également partie de l'engagement sectoriel de l'AAFA et de la FLA en faveur du recrutement responsable dans le cadre d'un effort supplémentaire de lutte 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. Les entreprises GOREWEAR® et SITKA® Gear font des rapports à l'AAFA et à la FLA sur les mesures prises pour mettre en œuvre l'engagement.

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 2026, une formation en ligne obligatoire

[2] L'affiliation FLA des activités verticales de Gore Fabrics comprend des produits conçus et commercialisés par W. L. Gore & Associates, Inc. sous le marque grand public GOREWEAR® et SITKA® Gear. 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 de laminés GORE-TEX et les activités de W. L. Gore & Associates.

intitulée « Reconnaître le travail forcé » a été dispensée à tous les Associés chargés de l'approvisionnement. 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 « Diligence raisonnable en matière de 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 des lois sur l'esclavage moderne.

De plus, nous avons établi un partenariat avec un cabinet de conseil en affaires et en droits de l'homme pour une formation personnalisée sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Composée de trois modules d'apprentissage en ligne interactifs, la formation aborde ce que sont les droits de l'homme, pourquoi il est essentiel pour les entreprises de les respecter et comment intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans les processus de l'entreprise. Elle fournit également un aperçu du système de due diligence de la chaîne logistique de Gore. Au début de l'exercice 2027, nous prévoyons de déployer la formation auprès des associés de toute l'entreprise, en commençant par ceux dont les responsabilités sont les plus directement liées au sujet.

V. MESURES CORRECTIVES

En ce qui concerne la question abordée dans la section III ci-dessus, la marque SITKA® GEAR a profité de son adhésion à l'American Apparel & Footwear Association et à la Fair Labor Association pour coordonner ses efforts avec ceux d'autres marques également contactées par Transparentem.
Cet engagement s'est poursuivi au cours de l'exercice 2026. En plus des actions correctives visant à résoudre des problèmes spécifiques identifiés dans les usines de Taïwan (par exemple, la mise en place d'un plan de remboursement structuré pour les frais de recrutement engagés par les employés), les efforts de correction comprenaient le soutien d'initiatives visant à apporter un changement plus large à l'échelle de l'industrie. Pour plus de détails, consultez le site Site Web de la FLA.

Gore n'a identifié d'autres pratique d'esclavage moderne dans ses chaînes d'approvisionnement au cours de l'exercice 2026 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. Nous restons fermement attachés au maintien et à l'amélioration de la transparence et de l'intégrité dans l'ensemble de nos activités.

VI. APPROBATION

Cette déclaration porte sur la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026 et a été approuvée par le conseil d'administration de Gore le 18 mai 2026.

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 Président et PDG
- Date : 19 mai 2026
- 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 Associes 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.