



# Déclaration de transparence sur les Droits de l'Homme et du Travail 2023

## Sommaire

1. Introduction	2
2. Nos activités et chaînes d'approvisionnement	3
3. Gouvernance	3
4. Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	4
4.1 Intégrer la conduite responsable des affaires dans l'organisation	4
4.2 Identifier, prévenir et atténuer l'impact négatif sur les droits de l'homme	4
4.3 Contrôler, signaler et remédier à l'impact négatif sur les droits de l'homme	6
5. Risques saillants	7
5.1 Identification des risques importants dans le cadre de nos activités	8
5.2 Identification des risques importants pour les fournisseurs et les partenariats d'affaires	9
6. Perspectives d'avenir	10
7. Approbation	10

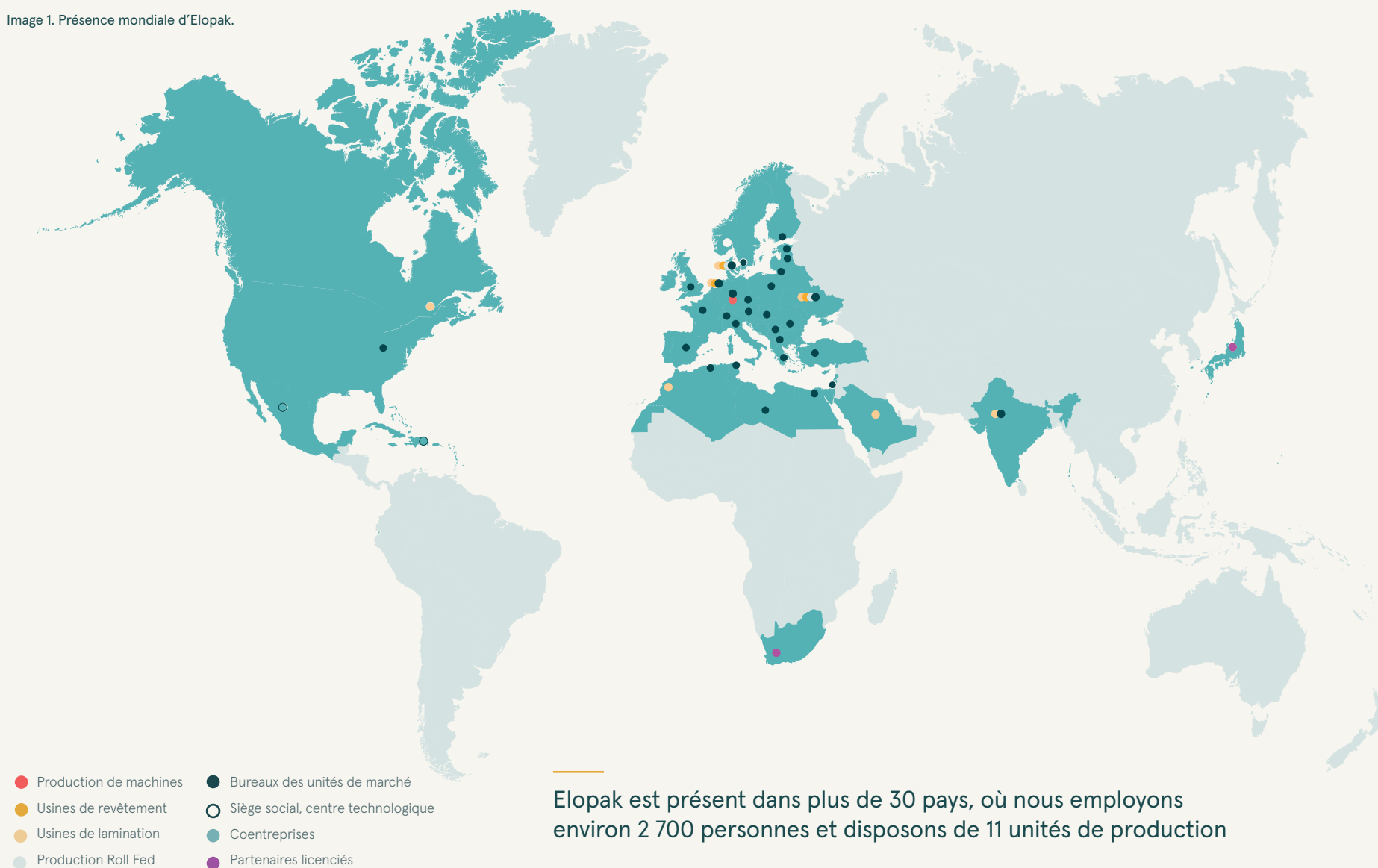
## 1. Introduction

Elopak respecte et promeut les droits de l'homme et les normes de travail internationalement reconnues, y compris ceux énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail (normes fondamentales du travail). Une partie des activités d'Elopak, notre chaîne d'approvisionnement et nos relations d'affaires sont basées dans des pays associés à des risques inhérents élevés en matière de politique, de corruption et de droits de l'homme, et par conséquent, les droits de l'homme et du travail sont des sujets importants pour nous.

Elopak s'engage à mener ses activités de manière responsable et à tenir compte des aspects sociaux et environnementaux dans sa chaîne de valeur. Il est essentiel de s'assurer que nous travaillons avec des partenaires d'affaires responsables qui partagent nos valeurs et nos engagements en matière de conduite responsable des affaires pour réduire les risques et éviter tout impact négatif sur les personnes, l'environnement et la société dans son ensemble.

La Déclaration de transparence sur les droits de l'homme et les droits du travail 2023 a été élaborée pour se conformer aux exigences légales énoncées dans la loi britannique sur l'esclavage moderne<sup>1</sup> et la loi norvégienne sur la transparence<sup>2</sup>. La déclaration est valable pour les activités d'Elopak ASA et de toutes ses filiales consolidées, y compris Elopak UK Limited, au cours de l'année civile précédente, se terminant le 31 décembre 2023, en tenant compte des questions relatives aux droits de l'homme et aux droits du travail. La déclaration décrit les efforts déployés par Elopak pour s'assurer que les risques réels et potentiels de violation des droits de l'homme, y compris l'esclavage et la traite des êtres humains, sont identifiés et gérés de

Image 1. Présence mondiale d'Elopak.



Elopak est présent dans plus de 30 pays, où nous employons environ 2 700 personnes et disposons de 11 unités de production

<sup>1</sup> Valide pour Elopak ASA à partir de 2016

<sup>2</sup> Valide pour Elopak ASA à partir de 2022

manière adéquate au sein de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement.

## 2. Nos activités et chaînes d'approvisionnement

### Nos activités

Elopak est l'un des principaux fournisseurs mondiaux d'emballages en carton, d'équipements de remplissage et de services techniques. Fondée en Norvège en 1957, la société emploie environ 2 700 personnes dans plus de 30 pays et exploite 11 unités de production dans le monde. Chaque année, nous vendons environ 14 milliards de cartons sur plus de 70 marchés. Elopak est cotée à la bourse d'Oslo.

### Nos chaînes d'approvisionnement

Les chaînes d'approvisionnement d'Elopak sont mondiales. Les principales matières premières proviennent principalement de Suède, de Finlande, d'Allemagne, des Pays-Bas, de Suisse, du Luxembourg, de France, de Belgique, de Chine, du Canada et des États-Unis. Les bouchons proviennent de fournisseurs externes principalement basés en Allemagne, au Luxembourg, en Hongrie, en Espagne, au Royaume-Uni, au Canada et aux États-Unis. Les équipements sont produits et achetés par l'intermédiaire d'une entité Elopak basée en Allemagne, et en dernier ressort au Japon, en Chine ou en Italie. Notre service d'approvisionnement du Groupe est composé d'équipes centrales et locales. Nos principales matières premières proviennent d'une source centrale, tandis que les équipements, les composants, les pièces et les services destinés à nos clients, ainsi que les biens et services destinés à nos propres sites de production, proviennent à la fois d'une source centrale et locale.

Les activités principales d'Elopak UK Ltd sont la vente d'emballages en carton pour boissons, ainsi que

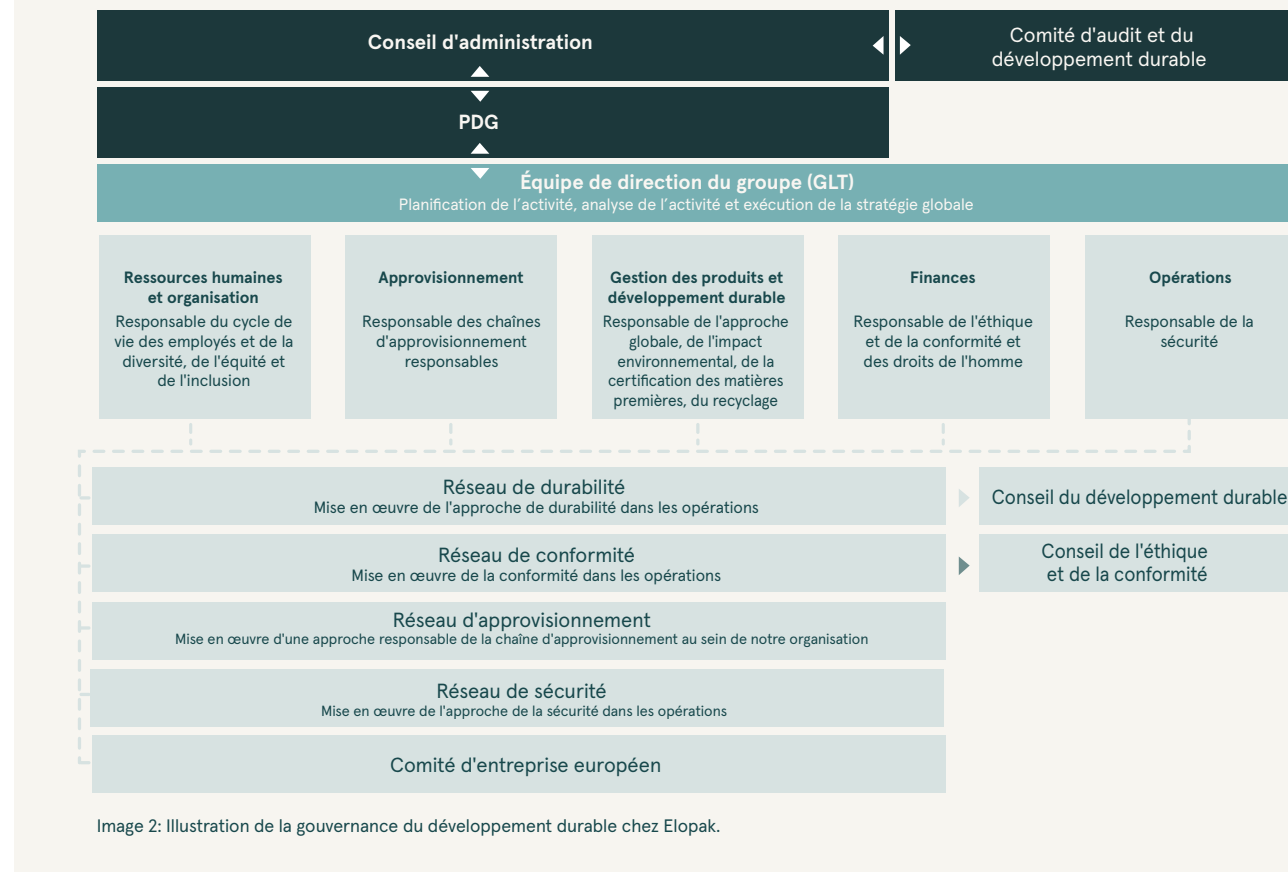
l'installation et l'entretien des équipements nécessaires au remplissage de ces cartons. L'installation et la maintenance des équipements sur les sites de nos clients sont assurées par des ingénieurs d'Elopak provenant de sociétés européennes du groupe Elopak ou de firmes d'ingénierie externes au Royaume-Uni ou en Irlande.

## 3. Gouvernance

Le Conseil d'administration d'Elopak (le Conseil) assume la responsabilité ultime de la supervision. L'équipe de direction mondiale, sous la présidence du directeur général (PDG), est responsable en dernier ressort des opérations quotidiennes et de la stratégie, des objectifs, des actions et des investissements de l'entreprise. La responsabilité globale des droits de l'homme revient au directeur financier (CFO).

Le conseil d'éthique et de conformité est chargé de gérer et de coordonner les risques en matière d'éthique et de conformité, y compris les droits de l'homme, et de faciliter une mise en œuvre efficace dans l'ensemble de l'organisation. Le Conseil est présidé par le directeur des affaires juridiques et de la conformité et comprend des cadres supérieurs de différentes fonctions du groupe : affaires juridiques et conformité, ressources humaines, approvisionnement, développement durable, finances et informatique, ainsi que des membres représentant les domaines d'activité, les régions et les unités d'affaires. Lorsque cela est jugé nécessaire, des représentants supplémentaires participent aux réunions du Conseil. Les questions relatives aux droits de l'homme sont fréquemment discutées avec l'équipe de direction mondiale et font l'objet de rapports réguliers au comité d'audit et de développement durable du conseil d'administration, ainsi qu'au conseil d'administration.

Selon le modèle de gouvernance d'Elopak, il est de la responsabilité de la ligne d'évaluer et de traiter les



risques liés aux droits de l'homme dans les activités quotidiennes. Cela signifie que la ligne concernée adopte une approche des droits de l'homme basée sur les risques et que ses activités respectent notre politique et nos exigences internes en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme. Parallèlement, il revient à chaque secteur d'activité de réagir aux risques en matière de droits de l'homme et de faire remonter les problèmes lorsque cela s'avère nécessaire. Le Service juridique et de la conformité

du groupe soutient les activités et les fonctions de l'entreprise dans leurs efforts de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le service d'approvisionnement du Groupe a la responsabilité d'assurer un processus d'approvisionnement adéquat qui comprend des attentes et des exigences envers les fournisseurs en matière de lutte contre la corruption et d'éthique des affaires, de droits de l'homme et de droits du travail, de santé et de sécurité, et d'environnement. Les gestionnaires de catégories et de l'approvisionnement d'Elopak

sont chargés de veiller au respect et à la mise en œuvre des principes de notre chaîne d'approvisionnement responsable, ainsi que des exigences des processus de qualification des fournisseurs et de diligence raisonnable en matière d'intégrité (IDD).

## 4. Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

L'exercice de la diligence raisonnable est un élément clé des efforts d'Elopak pour respecter les droits de l'homme fondamentaux. La diligence raisonnable est un processus mis en œuvre pour identifier, prévenir, réduire et documenter notre traitement de tout impact négatif sur les droits de l'homme fondamentaux et les conditions de travail décentes. Chez Elopak, nous avons mis en place un processus de diligence raisonnable conforme aux attentes de la loi norvégienne sur la transparence et du cadre de l'OCDE. Les sections ci-dessous décrivent les principales étapes de notre approche de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

### 4.1 Intégrer la conduite responsable des affaires dans l'organisation

Notre approche du devoir de diligence en matière de droits de l'homme dans nos propres activités et nos chaînes d'approvisionnement est fondée sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) et sur les principes de l'OCDE en matière de devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. Les préoccupations en matière de droits de l'homme ont une portée globale et nécessitent une approche holistique dans de multiples domaines et fonctions de l'entreprise. C'est pourquoi nous nous efforçons d'intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos processus commerciaux à l'échelle mondiale, dans nos propres activités, dans nos chaînes d'approvisionnement et dans nos relations d'affaires.

Elopak a réalisé une double évaluation de la matérialité en 2023, afin d'identifier ses impacts sur la société et l'environnement, ainsi que l'impact que divers facteurs externes peuvent avoir sur Elopak (risques et opportunités, etc.). L'évaluation a confirmé l'importance de notre propre main-d'œuvre et des travailleurs de la chaîne de valeur. Ces questions restent un domaine d'intérêt majeur dans la création de valeur durable d'Elopak. Pour plus d'information, consultez le rapport annuel et de développement durable 2023 d'Elopak en anglais: [Elopak's combined annual and sustainability report 2023](#).

### Système de gestion

Elopak a intégré la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans son système de gestion par le biais de principes et d'exigences énoncés dans les documents de référence. Nos engagements et nos principes relatifs à la mise en œuvre sont décrits dans la politique en matière de droits de l'homme en anglais [Human Rights Policy](#). Cette politique est le point de départ de notre cadre de gestion des risques liés aux droits de l'homme. Des exigences supplémentaires en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme sont présentées dans les documents suivants: Procédure pour les partenaires d'affaires (processus de diligence raisonnable en matière d'intégrité, y compris l'évaluation du risque pays); Politique de lutte contre la corruption; les procédures de sécurité; procédures en matière de ressources humaines, y compris notre politique de diversité, d'équité et d'inclusion et nos exigences en matière de protection de la vie privée; Politique d'achat, procédure de gestion de l'approvisionnement stratégique, y compris le processus de qualification des fournisseurs; Procédure de chaîne d'approvisionnement responsable; [Code de conduite des Fournisseurs](#) et en anglais [General Terms and Conditions of Purchase](#).

### Gestion des risques

Les droits de l'homme sont intégrés dans les processus de gestion des risques d'Elopak et font partie intégrante de notre programme mondial de conformité. Cela signifie que l'évaluation des risques en matière de droits de l'homme fait partie intégrante de l'évaluation globale des risques en matière d'éthique et de conformité au sein d'Elopak. En se basant sur un questionnaire axé sur les dispositions pertinentes des Traités des Nations unies relatifs aux droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'OIT et des principes directeurs des Nations unies (UNGPs)<sup>3</sup>, nous avons l'intention d'identifier, d'évaluer, de documenter, de signaler et de suivre le risque d'impacts négatifs sur les droits de l'homme des personnes affectées par nos activités, y compris les activités de nos fournisseurs et de nos partenaires.

### 4.2 Identifier, prévenir et atténuer l'impact négatif sur les droits de l'homme Établir des priorités

Au sein de la chaîne d'approvisionnement, Elopak se concentre sur des domaines et des catégories prioritaires. Ceux-ci ont été identifiés en tenant compte de l'influence d'Elopak (par exemple, les dépenses et l'importance stratégique) et de l'activité/ du risque pour les personnes (par exemple, le niveau de travail manuel, l'utilisation de main-d'œuvre non qualifiée, le travail dangereux, etc.), ainsi que du risque géographique/ pays. En utilisant cette approche, nous priorisons les catégories suivantes pour les activités de diligence raisonnable ultérieures:

- Catégories des matières premières (carton, aluminium, encres et solvants, polymères)
- Logistique et transport
- Machines de remplissage
- Investissements dans les usines
- Entretien
- Services de restauration et de nettoyage

En 2023, nous avons entrepris des évaluations plus approfondies des risques en matière de droits de l'homme auprès des catégories de matières premières et des fournisseurs ; nous avons mis en place des mesures visant à atténuer les risques et des plans de suivi lorsque le risque d'impact négatif sur les droits de l'homme est plus élevé. Si nous détectons ou sommes informés de risques pour les droits de l'homme ou d'impacts négatifs dans les domaines non prioritaires de la chaîne d'approvisionnement, Elopak prendra des mesures appropriées pour atténuer les risques dans ces domaines également.

Pour les opérations d'Elopak, les domaines prioritaires sont actuellement la santé et la sécurité ainsi que des conditions de travail décentes. En ce qui concerne nos partenariats d'affaires, les principaux risques comprennent la liberté d'association.

### Identifier et évaluer

Tel que mentionné dans la section précédente, le groupe recueille des données et des considérations sur les droits de l'homme auprès de ses entités juridiques au moyen d'un questionnaire sur les risques adapté à son secteur d'activité. Grâce à la collecte de données, nous cherchons également à identifier les titulaires de droits et la population vulnérable touchée. Sur la base des données fournies, nous évaluons la gravité (ampleur, portée et irréversibilité) et la probabilité d'occurrence. L'évaluation se concentre sur la probabilité qu'Elopak cause, contribue et intervienne dans des impacts négatifs dans ses propres activités, par l'intermédiaire de ses partenaires d'affaires et de ses fournisseurs. Le résultat de l'évaluation du risque et un seuil fixé constituent la base d'une diligence raisonnable plus poussée et de l'identification de mesures d'atténuation. Dans le cadre de l'approche de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme mentionnée ci-dessus, nous incluons des sources et des indices mondiaux de

<sup>3</sup> Human rights risks and self-assessment (document en anglais): <https://hrdd-assessment.org/human-rights-risks/>

Voici quelques exemples de risques et considérations typiques concernant l'impact négatif potentiel sur les droits de l'homme dans le cycle de vie des cartons et des machines de remplissage

**Secteurs en amont et Fournisseurs**

- Santé et sécurité
- Travail des jeunes et des enfants
- Travailleurs migrants/travail forcé
- Conditions de travail décentes

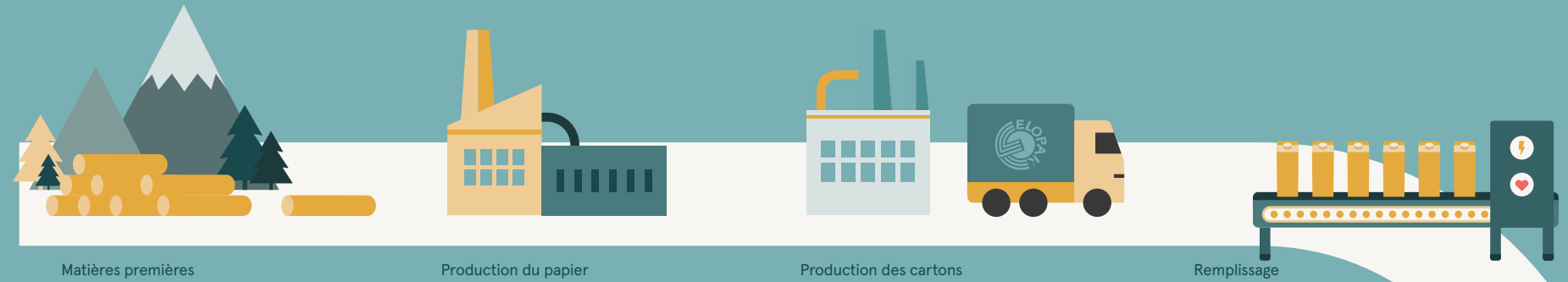
**Activités propres**

- Travailleurs migrants/travail forcé
- Salaires et heures de travail
- Santé et sécurité
- Confidentialité et protection des données
- Liberté d'association
- Sécurité/conflits violents
- Discrimination et harcèlement
- Conditions de travail décentes

**Secteurs en aval et clients**

- Liberté d'association
- Pollution et produits chimiques toxiques ou dangereux
- Élimination des déchets

**Cycle de vie du carton**



**Cycle de vie de la machine de remplissage**

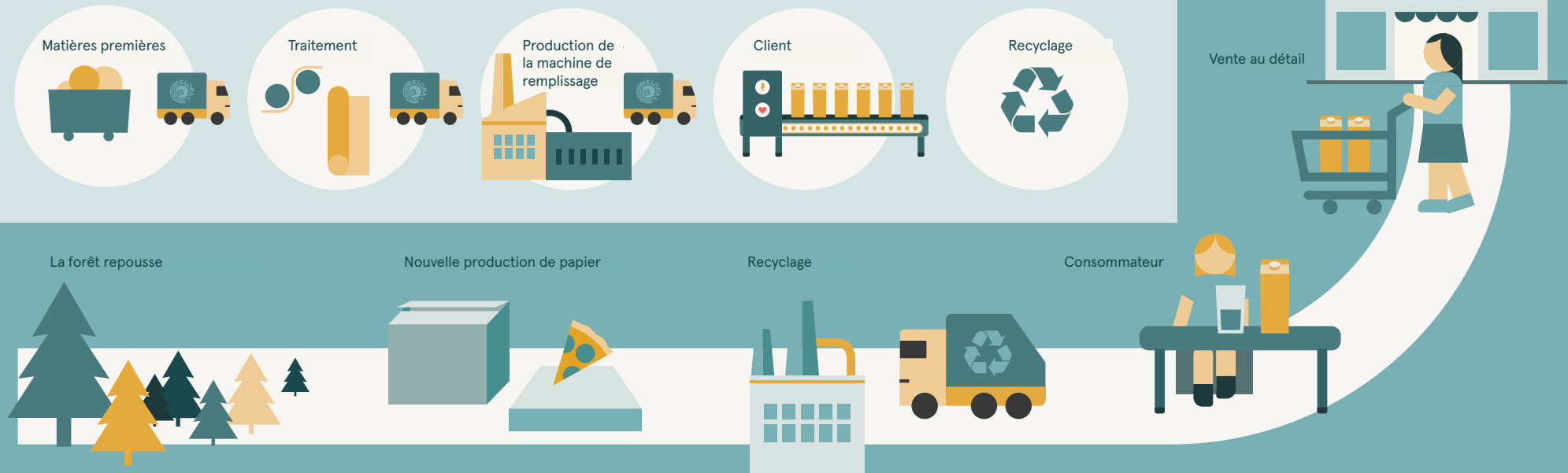


Image 3: Chaînes de valeur d'Elopak et considérations et risques typiques en matière de droits de l'homme

droits de l'homme qui évaluent les risques de violations des droits de l'homme au niveau des pays<sup>4</sup>.

Des ateliers sur les risques liés aux droits de l'homme sont organisés par les fonctions du groupe, ce qui permet aux parties prenantes représentant l'organisation d'évaluer, de consolider et d'aligner les risques. Le résultat de l'évaluation des risques nous aide à fixer nos priorités pour définir les mesures d'atténuation, le suivi et les exigences en matière de rapports.

### Prévenir et atténuer

#### Gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement

Chez Elopak, nous travaillons de manière proactive avec nos fournisseurs pour prévenir et atténuer les violations potentielles des droits de l'homme. Nous veillons en permanence à ce que nos fournisseurs et sous-traitants partagent nos valeurs et nos engagements en matière de santé et de sécurité, d'environnement, d'intégrité commerciale, de conformité et de droits de l'homme. Par conséquent, nous nous attendons à ce qu'ils appliquent les mêmes principes à l'égard de leurs propres employés, fournisseurs et sous-fournisseurs dans le cadre de la fourniture de biens et de services à Elopak. Cette approche garantit que les exigences soient répercutées tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les exigences sont incluses dans le code de conduite des fournisseurs d'Elopak. Dans le cadre du processus de qualification et d'intégration des fournisseurs, tous les nouveaux fournisseurs font l'objet d'une évaluation de préqualification comprenant l'engagement du Code de conduite des fournisseurs.

Les fournisseurs importants et/ou critiques font l'objet d'une évaluation plus approfondie par le biais d'auto-évaluations, d'évaluations par des tiers comme EcoVadis, de réunions de suivi et d'audits sur place pour les fournisseurs à haut risque. Les mesures d'atténu-

tion comprennent des clauses contractuelles adéquates sur la conduite responsable des entreprises dans les contrats avec les fournisseurs. Des clauses contractuelles peuvent permettre à Elopak d'exiger de la partie contractante qu'elle traite et corrige les violations des droits de l'homme ou, si elle le juge nécessaire, qu'elle mette fin au contrat. Dans le cadre des clauses contractuelles avec les fournisseurs, nous incluons des droits d'audit qui nous donnent la possibilité de vérifier qu'ils respectent les engagements énoncés dans notre Code de conduite des fournisseurs.

#### Formation et sensibilisation en matière de droits de l'homme

Chez Elopak, la formation, la communication et la sensibilisation sont un processus continu et font partie de nos mesures préventives pour atténuer les violations des droits de l'homme. Les documents clés d'Elopak sont publiés sur notre site web et dans notre système interne de gestion des documents, ce qui garantit qu'ils sont accessibles à tous les employés et aux autres parties prenantes importantes. Les droits de l'homme et du travail, y compris la diversité, l'équité et l'inclusion, font l'objet de sections spécifiques du Code de conduite et sont inclus dans la formation annuelle en ligne ou en personne, qui est obligatoire pour tous les employés. En 2023, nous avons introduit un nouveau cours d'apprentissage en ligne sur les droits de l'homme qui a été mis à la disposition de tous les employés et qui est accessible sur notre intranet. D'autres cours d'apprentissage en ligne portant sur des sujets tels que les pratiques commerciales responsables, la prise de parole et le signalement des problèmes ont également été mis à la disposition des employés. En décembre, nous avons célébré la Journée des droits de l'homme des Nations unies en partageant des informations et des points de vue sur notre intranet et en facilitant la formation des employés aux droits de l'homme.

#### Dialoguer avec les syndicats et implication des parties prenantes

Elopak accorde une grande importance aux échanges avec les principales parties prenantes sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance tout au long de l'année. Nos principales parties prenantes comprennent les clients, les investisseurs, les banques, les employés, les syndicats, les organisations non gouvernementales (ONG), les gouvernements et les autorités nationales. En Europe, nous collaborons avec les syndicats et leurs membres par l'intermédiaire du comité d'entreprise européen (CEE). Le CEE représente la majorité de nos sites (réglementés par la loi) et des représentants de l'équipe de direction du groupe organisent des réunions bimensuelles avec le groupe de travail élu du CEE. En outre, une réunion annuelle est organisée au cours de laquelle tous les membres du CEE sont représentés. En dehors de l'Europe, nous avons un suivi et des dialogues séparés avec les syndicats sur chaque site local. 61 % de notre main-d'œuvre est couverte par des conventions collectives locales et/ou nationales.

### 4.3. Contrôler, signaler et remédier à l'impact négatif sur les droits de l'homme

#### **Inspections, analyses et audits**

Des audits éthiques sont menés par des tiers lorsque cela est jugé nécessaire. Tout au long de l'année 2023, nous avons encore amélioré notre cadre de qualification des fournisseurs et de diligence raisonnable en améliorant l'intégration des considérations relatives aux droits de l'homme dans notre cadre d'audit existant. Il s'agit notamment d'un questionnaire d'auto-évaluation actualisé comprenant des questions plus spécifiques sur les droits de l'homme.

#### **Signalement des problèmes et mécanismes de réclamation**

Nous nous engageons à créer un climat de confiance

où les employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations et à signaler les violations réelles ou présumées de comportements contraires à l'éthique. Les griefs, ou plaintes, peuvent être de toute nature, y compris d'ordre social et environnemental. Grâce aux griefs, nous pouvons mieux comprendre notre impact sur les individus et les groupes, veiller à ce que les mesures correctives et d'amélioration s'adressent aux personnes touchées, prévenir et atténuer les effets négatifs actuels et réduire le risque de causer des effets négatifs similaires à l'avenir. Les préoccupations ou les griefs sont signalés par des moyens internes définis ou par l'intermédiaire de notre ligne d'assistance téléphonique pour les lanceurs d'alerte. [La ligne d'assistance pour les lanceurs d'alerte](#) est ouverte au public sur notre page web et est à la disposition de nos fournisseurs et d'autres parties prenantes externes. La ligne d'assistance est hébergée par un prestataire de services externe indépendant. Elle est confidentielle, anonyme et disponible en plusieurs langues.

#### **Remédiation**

Nous nous engageons à remédier aux impacts négatifs identifiés ou aux préjudices causés aux personnes par nos activités ou par notre chaîne d'approvisionnement. Si une situation de non-conformité est identifiée, Elopak s'efforcera de développer et de mettre en œuvre un plan correctif pour améliorer la situation et y remédier. Le plan d'action correctif sera revu tout au long de l'année pour permettre d'évaluer l'efficacité des actions et la nécessité d'ajuster nos mesures pour remédier à la situation – selon le cas.

Dans le cas des fournisseurs, lorsque Elopak a identifié un risque ou mis en place des mesures auprès d'un fournisseur qui ne sont pas efficaces ou qui ne répondent pas à nos normes, nous visons à définir des actions en collaboration avec le fournisseur. Dans le

<sup>4</sup> From Freedom House and their Global Freedom Status 2023 (document en anglais)

cadre de cette approche collaborative, nous assurons un suivi avec les représentants des fournisseurs pour un plan d'action approprié, une diligence raisonnable renforcée, un questionnaire pour les fournisseurs et/ou nous organisons un audit.

#### **Rapports externes sur les droits de l'homme**

Conformément à la loi britannique sur l'esclavage moderne (2015) et à la loi norvégienne sur la transparence (2022), Elopak présente chaque année un rapport sur les démarches entreprises pour s'assurer qu'il n'y a pas d'esclavage ou de trafic d'êtres humains dans la chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'un rapport sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, respectivement. Ces rapports font partie de la "Déclaration de transparence sur les droits de l'homme et du travail 2023". Conformément à la loi canadienne sur l'esclavage moderne (2024), connue sous le nom de projet de loi S-211, Elopak présente chaque année un rapport sur les démarches entreprises pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé dans la chaîne d'approvisionnement. Cette loi couvre spécifiquement Elopak Canada Inc. et Elopak Inc. Une déclaration séparée est disponible sur notre site web; [Rapport annuel 2023\\* sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.](#)

#### **5. Risques saillants**

Dans cette section, nous tentons de décrire les principaux risques et le travail effectué en 2023 pour remédier aux impacts sur les droits de l'homme. Nous fournissons des informations sur certains risques importants afin d'éclairer la manière dont nous appliquons nos exigences en matière de droits de l'homme. Nous soulignons ici nos principaux risques et leur impact négatif, les mesures prises et les résultats attendus de ces mesures. Nous avons structuré les informations en fonction des risques dans (1) nos propres opérations et (2) nos fournisseurs et partenariats d'affaires.



## 5.1 Identification des risques importants dans le cadre de nos activités

En ce qui concerne notre main-d'œuvre, nous considérons que les principaux risques sont liés à la santé et à la sécurité ainsi qu'à des conditions de travail décentes.

Enjeu	Description et impact	Titulaires de droits	Mesures prises	Résultats
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit à la santé et à la sécurité</li> <li>- Conditions de travail décentes</li> </ul>	Les températures élevées dans nos unités de production, en particulier pendant la saison estivale, et l'exécution de travaux manuels avec des machines qui peuvent entraîner des accidents du travail. En plus, les températures élevées peuvent entraîner de la fatigue et d'autres réactions physiques pour un nombre limité d'opérateurs de fabrication.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employés d'Elopak,</li> <li>- Travailleurs contractuels sur les sites d'Elopak</li> </ul>	<p>Sur chaque site de production, nous disposons de responsables de la santé et de la sécurité chargés d'aider les organisations locales à mettre en place des conditions de travail et un environnement sûr et sain. Ils sont membres d'un réseau de sécurité du groupe où des sujets tels que les risques sont discutés, afin de conclure les meilleures pratiques.</p> <p>Exemples de mesures visant à atténuer les risques liés à des températures élevées:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotation des employés pour réduire l'exposition à la chaleur.</li> <li>- Pausés régulières.</li> <li>- Vêtements à effet rafraîchissant.</li> <li>- Eau potable disponible en quantité suffisante.</li> </ul>	Aucune blessure pouvant faire l'objet d'un rapport n'est enregistrée en raison d'une température élevée. La situation fait l'objet d'un suivi lorsque cela s'avère nécessaire.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit à la santé et à la sécurité</li> <li>- Conditions de travail décentes</li> </ul>	Les compétences, les normes et la culture en matière de santé et de sécurité varient entre les sites d'Elopak, entre les sites d'Elopak et les externes qui font partie de notre chaîne de valeur. Ainsi, lorsque la santé et la sécurité ne font pas partie de programmes spécifiques, le risque d'incidents augmente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employés d'Elopak,</li> <li>- Travailleurs contractuels sur les sites d'Elopak</li> </ul>	<p>Au sein d'Elopak, nous disposons d'un programme dédié à la santé et à la sécurité pour soutenir notre vision de zéro incident. Notre programme est régi par le service de sécurité de l'entreprise et adapté à chaque site et à chaque région pour répondre aux besoins locaux. Cela comprend, dans une certaine mesure, les externes.</p> <p>Actuellement, le programme se concentre principalement sur le comportement et les compétences, la sécurité technique et les domaines particuliers identifiés par l'analyse des données d'incidents. De cette manière, nous identifions également des sites ou des domaines spécifiques qui nécessitent une attention particulière et des programmes spécifiquement adaptés.</p>	Nous sommes conscients des opérations et des domaines qui nécessitent une attention particulière, et nous pouvons mesurer que nos initiatives se traduisent par des changements positifs. Les enseignements sont partagés le plus souvent possible, et nous pouvons constater que le nombre d'incidents diminue au niveau du groupe.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions de travail décentes</li> </ul>	Dans les entités où Elopak a un taux plus élevé de travailleurs contractuels, il existe un risque lié aux conditions de travail et d'emploi. Ces risques sont principalement liés à nos sites au Maroc et en Arabie Saoudite, où le pourcentage de travailleurs contractuels représente respectivement 66 % et 29 % de la main-d'œuvre totale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs contractuels sur les sites d'Elopak</li> </ul>	<p>Chaque nouveau travailleur temporaire - personne dédiée à la production - recruté par Elopak au Maroc reçoit un contrat standard d'Elopak, qui est conforme aux réglementations locales. Les travailleurs reçoivent le même salaire que les employés permanents, ce qui correspond au niveau de rémunération actuel.</p> <p>Pour les travailleurs temporaires, les RH locales veillent à ce que les prestations de sécurité sociale soient accordées et assurent un suivi étroit avec l'entreprise contractante afin de garantir un traitement équitable en général. En fait, Elopak Maroc a adopté une politique de porte ouverte en 2023 pour les travailleurs temporaires et externalisés. La politique de la porte ouverte permet de soulever facilement les problèmes de ces travailleurs, tels que les comportements indésirables, les traitements injustes et les déductions salariales injustifiées.</p> <p>En outre, Elopak Maroc organise chaque année des sessions obligatoires de formation au code de conduite en dialecte local/arabe pour tous les employés - travailleurs permanents et contractuels, y compris une formation sur la politique « Exprimez-vous » d'Elopak.</p> <p>Notre entité en Arabie Saoudite s'efforce de limiter le nombre de travailleurs temporaires (étrangers) afin de maintenir la stabilité des travailleurs permanents. L'entité s'efforce d'embaucher des employés locaux pour remplacer les travailleurs temporaires. Cependant, les travailleurs temporaires sont toujours nécessaires pour couvrir les absences ou les retards des travailleurs permanents. Elopak KSA s'assure que tous les travailleurs temporaires bénéficient de conditions de travail décentes, par exemple d'une assurance médicale, de résidences décentes, etc. et surveille étroitement les conditions de travail avec l'entreprise contractante.</p>	<p>Au Maroc, les travailleurs temporaires sont progressivement intégrés dans le système de paie d'Elopak, c'est-à-dire en tant qu'employés permanents. L'intégration dépend de la capacité de l'usine et des exigences de l'entreprise.</p> <p>Les problèmes liés aux sociétés de sous-traitance et d'externalisation sont identifiés et résolus de manière efficace. Ainsi, le nombre de réclamations relatives aux salaires et aux prestations sociales a été réduit grâce à la routine de suivi étroit et, par exemple, à la politique de la porte ouverte mise en place.</p> <p>En Arabie saoudite, le suivi étroit de l'entreprise contractante a permis de réduire le risque de violation des conditions de travail décentes, y compris les déductions salariales injustifiées.</p>

Tableau 1: Risques saillants identifiés dans les activités propres.



Elopak est présent en Ukraine et en Israël. Par conséquent, en plus des risques saillants décrits ci-dessus, nous donnons ci-dessous de plus amples informations sur nos activités dans ces pays respectifs:

Entité	Pays	Nos activités
PrJSC Elopak Fastiv	Ukraine	<p>Elopak dispose d'un bureau de vente à Kiev et d'une usine de production à Fastiv, à environ 75 km au sud-ouest de Kiev, et emploie au total 133 personnes en Ukraine.</p> <p>L'usine est opérationnelle avec une production à petite échelle pour approvisionner les clients en Ukraine, afin de soutenir les efforts visant à maintenir l'approvisionnement en biens essentiels dans le pays. En raison de l'invasion russe à grande échelle, la loi martiale est en vigueur. Cela implique des restrictions pour les hommes qui quittent le pays, et la probabilité que les hommes soient enrôlés dans le service militaire est importante. La loi permet à certaines entreprises de réserver temporairement une partie de la main-d'œuvre au service militaire, mais avec des exigences de motivation. Elopak évalue en permanence l'impact sur son personnel, ses activités et ses actifs par le biais d'une planification régulière des activités et d'un suivi de l'équipe locale.</p>
Elopak Israel AS Branch Office	Israël	<p>La succursale d'Elopak Israel AS (Elopak Israel) est une succursale israélienne d'Elopak Israel ASA qui fournit des services de vente et de distribution au sein du groupe. Elopak Israël dispose d'un bureau de vente dans le kibboutz Yakum, à environ 21 km au nord de Tel Aviv, avec 11 employés travaillant sur des activités liées à la vente et au service technique. L'entité assure l'interface avec les clients pour les produits et services d'Elopak offerts sur le marché local et coordonne toutes les fournitures à ses clients. En outre, Elopak Israël s'occupe du marketing local, des fonctions publicitaires, de la facturation des clients et de l'encaissement des paiements. Elopak Israël négocie et conclut des contrats avec les clients dans le cadre des politiques et des lignes directrices établies pour la région, et achète des produits finis Elopak à des parties liées pour les vendre et les distribuer sur le marché local.</p>

Tableau 2: Statut dans les pays où Elopak est présent et où un conflit violent est en cours.

## 5.2 Identification des risques importants pour les fournisseurs et les partenariats d'affaires

En 2021, nous avons procédé à un examen approfondi et à une évaluation des risques de notre chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les principaux risques liés aux droits de l'homme et nos priorités en matière de diligence raisonnable dans ce domaine. Cela nous permet de mieux hiérarchiser et canaliser nos ressources et nos efforts. Elopak considère que le risque le plus important dans la chaîne d'approvisionnement est le risque de travail forcé.

Nos domaines d'intervention en matière de gestion des risques liés à la chaîne d'approvisionnement sont les suivants:

Enjeu	Description et impact	Titulaires de droits	Mesures prises	Résultats
- Travailleurs migrants / travail forcé	Risque de travail involontaire, forcé, d'esclavage moderne dans le transport, le nettoyage et d'autres "services de base" des travailleurs migrants, ce qui entraîne des violations directes ou indirectes des droits de l'homme ou la traite des êtres humains, y compris d'autres comportements contraires à l'éthique.	- Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et de valeur	<p>En général, et pour les catégories spécifiques concernées comme la logistique et le ménage, Elopak qualifie et évalue les fournisseurs sur la base d'une conduite et d'une performance responsables par le biais des éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Signer et accepter notre code de conduite pour les fournisseurs.</li> <li>- Questionnaire d'auto-évaluation.</li> <li>- Vérification des antécédents.</li> <li>- Intégration à Ecovadis.</li> <li>- Clauses sur la conduite responsable des entreprises dans les contrats.</li> <li>- Dialogue avec les fournisseurs et audits.</li> </ul>	Aucun fournisseur n'a été identifié comme présentant des risques importants ou ayant un impact négatif majeur sur la chaîne d'approvisionnement.
- Travail des jeunes ou des enfants - Travailleurs migrants / travail forcé	Risque de travail forcé en raison de l'approvisionnement en pièces détachées et en machines pour les lignes d'enduction et de transformation, y compris les machines de remplissage, en provenance de Chine.	- Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et de valeur	<p>Pour les fournisseurs actifs et potentiels à haut risque, s'approvisionnant dans des pays à haut risque, des évaluations approfondies de la diligence raisonnable en matière d'intégrité (IDD) ont été menées par un partenaire externe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'IDD approfondies auprès des principaux fournisseurs/négociants qui approvisionnent GLS Elopak en Inde.</li> <li>- Renforcement des capacités des fournisseurs en matière de droits de l'homme et évaluation de la maturité de certains fournisseurs clés (matières premières).</li> </ul>	Aucun fournisseur n'a été identifié comme présentant des risques importants ou ayant un impact négatif majeur sur la chaîne d'approvisionnement.

Tableau 3: Risques saillants identifiés dans nos chaînes d'approvisionnement.

## 6. Perspectives d'avenir

En 2023, nous avons renforcé notre structure en matière de droits de l'homme, qui comprend un processus de collecte de données plus étendu et une collaboration interfonctionnelle pour identifier les risques en matière de droits de l'homme. En 2024, nous prévoyons d'entreprendre les actions suivantes pour poursuivre notre travail de prévention et de réduction des violations des droits de l'homme dans le cadre de nos activités, de nos chaînes d'approvisionnement et de nos relations d'affaires:

Domaines	Actions
Politiques et procédures de diligence raisonnable	<p>En 2024, nous nous efforcerons d'améliorer davantage notre cadre de qualification des fournisseurs et de diligence raisonnable en incluant le renforcement des capacités spécifiques des fournisseurs dans les évaluations des droits de l'homme et de la maturité. Nous poursuivrons également la mise en œuvre de nos exigences en matière de conduite responsable des affaires à l'échelle de l'entreprise.</p> <p>Nous nous attacherons également à renforcer la cartographie et l'évaluation des violations potentielles des droits de l'homme dans nos chaînes d'approvisionnement afin de les atténuer et de les gérer plus efficacement.</p>
Remédiation	Continuer à mettre l'accent sur le processus de remédiation lorsque nous détectons des violations des droits de l'homme, y compris le travail forcé et le travail des enfants.
Formation et sensibilisation	Nous continuerons à mettre l'accent sur la formation et la sensibilisation aux droits de l'homme.

Table 4: Domaines et actions d'amélioration en 2024

Tout au long de l'année 2024, nous alignerons les droits de l'homme sur les exigences en matière de rapports liées, par exemple, à la directive européenne relative aux rapports sur le développement durable des entreprises (CSRD).

## 7. Approbation

Cette déclaration a été approuvée par le Conseil d'administration d'Elopak ASA le 11 juin 2024.

Skøyen, 11 juin 2024  
Conseil d'administration d'Elopak ASA  
*Ce document est signé électroniquement*

Dag Mejdell Président du Conseil d'administration	Manuel Arbiol Pascual Membre du Conseil d'administration	Anna Belfrage Membre du Conseil d'administration	Sid Mehran Johari Membre du Conseil d'administration
Marianne Ødegaard Ribe Membre du Conseil d'administration	Håvard Grande Urhamar Membre du Conseil d'administration (élu du personnel)	Anette Bauer Ellingsen Membre du Conseil d'administration (élu du personnel)	Thomas Körmendi PDG