

**RAPPORT EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE
CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES
ENFANTS DANS LES CHAÎNES
D'APPROVISIONNEMENT (EXERCICE 2025)**



Le présent rapport a été établi conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), qui exige que les entreprises rendent compte des mesures qu'elles ont prises au cours de l'exercice pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. Ce rapport porte sur nos activités canadiennes pour WK Kellogg Canada Corp. (« WK Kellogg Co »), une société canadienne constituée en vertu des lois fédérales du Canada pour son exercice se terminant le 31 décembre 2025.

Le présent rapport décrit tout ce que WK Kellogg Co fait pour s'assurer qu'il n'y a pas d'esclavage moderne sur son lieu de travail, dans sa chaîne d'approvisionnement et dans le cadre de ses activités.

1. Structure de l'entreprise, activités et chaîne d'approvisionnement

WK Kellogg Canada Corp est une filiale de WK Kellogg Co, l'un des principaux fabricants et distributeurs de céréales en Amérique du Nord. Les marques de céréales Kellogg Co comprennent Kellogg's Frosted Flakes®, Kellogg's® Froot Loops®, Kellogg's® Mini-Wheats®, Kellogg's® Special K®, Kellogg's® Rice Krispies®, Kellogg's Raisin Bran deux pelletées®, Kellogg's Corn Flakes® et Vector®, pour n'en nommer que quelques-unes. WK Kellogg Canada Corp. possède des bureaux à Mississauga, ainsi qu'un site de fabrication à Belleville, en Ontario. Au 31 décembre 2025, WK Kellogg Canada Corp. comptait 278 employés. Le 26 septembre 2025, Ferrero International S.A. est devenue l'unique société mère de WK Kellogg Canada Corp.

WK Kellogg Co collabore avec plus de 1 500 fournisseurs de niveau un à l'échelle mondiale. Notre base de fournisseurs est diversifiée et complexe. Nos principales matières premières proviennent des grains (blé, maïs, riz, avoine) ainsi que d'autres produits agricoles, comme le sucre, les fruits et d'autres additifs. Les principaux matériaux d'emballage utilisés sont le carton, le carton ondulé et le plastique. La plupart de ces intrants proviennent de fournisseurs situés aux États-Unis, mais la société WK Kellogg Canada s'approvisionne localement au besoin.

2. Évaluation des risques

En 2019, une évaluation des risques à l'échelle de l'entreprise a été effectuée par un cabinet d'experts-conseils international. Le risque est déterminé par divers facteurs, notamment la région d'implantation, le secteur ou la matière première, le degré de saillance des problèmes identifiés dans l'industrie et les informations spécifiques aux fournisseurs.

Sept risques majeurs ont été identifiés pour nos opérations, notre chaîne d'approvisionnement et l'origine de nos ingrédients, qui constituent l'ensemble des défis systémiques pertinents pour la fabrication de produits alimentaires en raison des risques inhérents aux produits de base, aux zones géographiques et à nos activités dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Ces risques saillants s'alignent sur les orientations des principes directeurs des Nations unies (UNGP), à savoir ceux qui représentent le plus grand risque pour les personnes et qui peuvent avoir les répercussions les plus graves en raison des activités ou des relations d'affaires d'une entreprise.

Le travail forcé, le travail des enfants et le travail des migrants sont quelques-uns des principaux risques identifiés. Pour en savoir plus sur nos principaux risques et sur la manière dont nous y faisons face, veuillez consulter ce qui suit.

3. Mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants

Travail forcé

Nos activités : WK Kellogg Co interdit le travail forcé, y compris la servitude, la servitude pour dettes, l'esclavage ou la traite des êtres humains pour le marché du travail (le « travail forcé »), dans le cadre de ses activités commerciales et de sa chaîne d'approvisionnement. Le travail forcé est un fléau mondial omniprésent et insidieux dont les conséquences directes et négatives sur les droits fondamentaux de la personne sont considérables. Nous nous engageons à protéger les droits de la personne et à mener des activités éthiques et transparentes, exemptes de travail forcé.

Les employés de WK Kellogg Co ne doivent pas être contraints de travailler par la violence, l'intimidation ou par d'autres moyens comme le recouvrement de dettes, la rétention des papiers d'identité ou la menace d'une dénonciation aux autorités d'immigration. Nous adhérons également aux Principes industriels prioritaires sur le travail forcé du Consumer Goods Forum, qui énoncent qu'« aucun travailleur ne devrait payer pour un emploi, chaque travailleur devrait avoir la liberté de mouvement, et aucun travailleur ne devrait être endetté ni contraint de travailler ». Notre Code d'éthique du personnel exige que les employés respectent la loi, agissent avec intégrité, fassent preuve de respect et exercent leurs activités en adoptant et en démontrant des normes rigoureuses en matière de comportement éthique. Le Code d'éthique nous engage à mener nos activités dans le respect des droits de la personne et de la dignité de chacun, tout en affirmant notre soutien aux efforts internationaux de promotion et de protection des droits de la personne, y compris une opposition absolue au travail forcé, à l'esclavage et à la traite des êtres humains. Il rappelle aux employés que chacun d'entre nous est responsable de l'élimination des abus, comme le travail des enfants, l'esclavage, la traite des êtres humains et le travail forcé. Tous les employés sont tenus de se conformer au Code, faute de quoi des mesures disciplinaires peuvent être prises, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Notre chaîne d'approvisionnement et origines : Nos fournisseurs sont également soumis à ces mêmes exigences. Le Code d'éthique exige que les partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, agissent de manière éthique et protègent les droits de tous les travailleurs. Il affirme notre engagement à maintenir une chaîne d'approvisionnement éthique et transparente, exempte de travail forcé. Ces attentes sont définies plus en détail dans le Code de conduite des fournisseurs. L'adhésion à notre Code de conduite des fournisseurs est une exigence pour la sélection des fournisseurs et est incluse dans tous les contrats. Si une violation grave de nos politiques, comme des cas de travail forcé, est signalée ou découverte, WK Kellogg Co s'assurera de réagir immédiatement, de mettre en place un plan d'atténuation et de remédier au problème. Nous adoptons une approche fondée sur le risque pour déterminer quels fournisseurs ont besoin d'une sensibilisation et d'une formation supplémentaires ou d'une vérification du respect de nos politiques.

Travail des enfants

Nos activités : Nous interdisons tout recours au travail des enfants tel qu'il est défini dans les directives de l'OIT concernant les entreprises et le travail des enfants. Nous respectons la législation nationale concernant l'âge minimum de travail et les déterminations concernant le type de travail conformément à la Convention sur l'âge minimum N° 138 et la Convention sur les pires formes de travail des enfants N° 182. Nous soutenons également la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Nos chaînes d'approvisionnement et origines : En plus de notre Code de conduite des fournisseurs, nous exigeons également que les fournisseurs n'emploient pas de personnes âgées de moins de 15 ans, n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler ou n'ayant pas l'âge minimum requis pour suivre une scolarité obligatoire, conformément à la législation locale. Les fournisseurs doivent suivre le salaire minimum le plus ancien en cas de contradiction.

Travailleurs migrants

Nos activités : WK Kellogg Co accorde la priorité à la protection des droits de la personne dans l'ensemble de sa chaîne de valeur et accorde une attention particulière aux groupes présentant un risque accru de marginalisation, comme les personnes ayant migré à l'intérieur ou à l'extérieur de leur pays pour trouver un emploi. Notre objectif est de faire en sorte que les travailleurs migrants connaissent leurs droits, que ceux-ci soient respectés et qu'ils aient la possibilité de signaler tout problème et d'y remédier.

Notre chaîne d'approvisionnement et origines : Les fournisseurs doivent respecter leurs employés en leur garantissant, dans le cadre de leurs activités commerciales, le droit à la vie, à la liberté individuelle et à la sécurité personnelle. Une attention particulière doit être accordée aux personnes les plus vulnérables ou marginalisées, telles que les femmes, les jeunes, les



populations autochtones, les minorités, les personnes présentant un handicap et les travailleurs migrants ou étrangers, afin de garantir le respect de ces droits.

Intégration dans la norme de travail

Nous cherchons à collaborer avec des fournisseurs et des partenaires qui s'alignent sur nos politiques, nos exigences et nos priorités en matière d'approvisionnement responsable en biens et en services. Tous les fournisseurs sont tenus d'adhérer à notre Code de conduite des fournisseurs, qui figure dans l'ensemble de nos contrats et bons de commande. C'est obligatoire pour collaborer avec WK Kellogg Co. Nous nous réservons le droit de mettre fin à notre contrat avec tout fournisseur, à notre seule discrétion, en cas de violation du Code de conduite des fournisseurs ou des politiques d'entreprise connexes. À l'heure actuelle, nous collaborons avec les fournisseurs existants et les nouveaux fournisseurs durant le processus d'examen des contrats afin d'assurer la conformité avec nos politiques et nos attentes en matière de participation à divers programmes et projets pilotes axés sur les droits de la personne. Nous donnons également une rétroaction annuelle aux fournisseurs par l'entremise de notre processus de gestion du rendement des fournisseurs afin d'évaluer la conformité et de rechercher de nouvelles voies de partenariat dans ce domaine.

En 2025, nous avons publié la politique de WK en matière des droits de la personne et fait connaître publiquement nos attentes et notre approche dans ce domaine. Nous prévoyons collaborer avec Sedex, un prestataire de services tiers spécialisé dans le commerce éthique, afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement. La plateforme utilise des centaines d'indices relatifs aux droits de la personne, y compris le travail forcé, pour déterminer les niveaux de risque inhérents à chaque région et à chaque secteur. Nous avons évalué la base d'approvisionnement de WK, afin de déterminer les priorités de notre première campagne Sedex. En 2025, nous avons invité la plupart de nos fournisseurs dans le domaine des achats directs (ingrédients, emballages et co-fabricants) à réaliser des auto-évaluations portant sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique des affaires. Cela nous aidera à mieux comprendre les risques et les lacunes de nos fournisseurs et à formuler un plan d'action. Nous prévoyons de procéder à un déploiement par étapes, la prochaine étape concernant notre prochain groupe de fournisseurs prioritaires, y compris les prestataires de services indirects dans les secteurs considérés comme à haut risque.

Les installations d'approvisionnement peuvent être soumises à des vérifications sur place effectuées par un vérificateur tiers. Les vérifications suivront la méthodologie SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) à quatre piliers, qui est la norme de vérification sociale la plus largement reconnue. Basés sur le code de base de l'Initiative de Commerce éthique (ETI), les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les lois locales des pays, les vérifications SMETA incluent l'évaluation des normes de travail, des droits de la personne, de la santé et de la sécurité des travailleurs, de la conformité environnementale et de la performance en matière d'éthique des affaires. Des demandes d'audit pourraient être adressées à certains fournisseurs en 2026.

Code de conduite des fournisseurs



Le Code de conduite des fournisseurs de WK Kellogg Co (« Code des fournisseurs ») décrit les normes et les pratiques commerciales auxquelles nous demandons à nos fournisseurs directs et élargis de se conformer dans le cadre de leurs relations et de leur conduite avec WK Kellogg Co, ses employés et ses locaux. Le champ d'application de cette exigence comprend tous les niveaux de fournisseurs, fabricants, entrepreneurs, partenaires de coentreprise, agents, distributeurs et consultants. Il s'étend également à la société mère, à la filiale, aux agents, aux sous-traitants et aux entités affiliées et s'applique à tous les travailleurs, y compris permanents, temporaires, contractuels, étrangers, ou travailleurs migrants. Notre Code des fournisseurs indique clairement que nos fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables, y compris les traités et les normes internationales, comme les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de la personne, la Charte internationale des droits de la personne, les Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les normes fondamentales du travail de l'OIT telles que codifiées dans les huit conventions fondamentales. Une attention particulière doit être accordée aux personnes les plus vulnérables ou marginalisées, telles que les femmes, les jeunes, les populations autochtones, les minorités, les personnes présentant un handicap et les travailleurs migrants ou étrangers, afin de garantir le respect de ces droits. Il incombe au fournisseur de veiller au respect de l'intention et de la lettre du Code des fournisseurs par tous les travailleurs et par l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, y compris l'ensemble des sous-traitants et des personnes, grâce à la diffusion, à l'éducation et à la vérification. Notre Code des fournisseurs indique également que WK Kellogg applique une politique de tolérance zéro à l'égard des activités liées à la traite des êtres humains. Conformément à la définition du travail forcé par l'OIT, les fournisseurs ne doivent pas avoir recours ni faciliter le travail forcé, sous quelque forme que ce soit, y compris le travail forcé ou obligatoire, la servitude, la servitude pour dettes, l'esclavage ou le travail résultant de la traite des êtres humains. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de travailler par la violence, l'intimidation ou par d'autres moyens comme le recouvrement de dettes, la rétention des papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités chargées de l'immigration.

Code d'éthique

Chez WK Kellogg Co, chaque employé est assujéti à notre Code d'éthique. Notre Code d'éthique indique clairement que nous soutenons les efforts internationaux visant à promouvoir et à protéger les droits de la personne, y compris une opposition absolue au travail forcé, et que nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent de manière éthique et qu'ils protègent les droits de tous les travailleurs. Notre Code d'éthique encourage les employés à signaler tout soupçon ou toute preuve de violation des droits de la personne dans le cadre de nos activités ou de celles de nos fournisseurs, et à faire un signalement par l'intermédiaire d'une ligne téléphonique de dénonciation gérée par un tiers et contrôlée par le Bureau d'éthique et de conformité. La ligne téléphonique permet aux appelants de rester anonymes s'ils le souhaitent.

Politique en matière de droits de la personne



Nous menons nos activités dans le respect des droits de la personne et de la dignité de chacun, en nous opposant notamment au travail forcé, à l'esclavage et à la traite des êtres humains. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent de manière éthique et protègent les droits de tous les travailleurs. L'objectif de notre politique en matière de droits de la personne est de réaffirmer et de faire connaître les attentes, les exigences et les points de vue de WK Kellogg Co sur l'état des droits de la personne au sein de notre chaîne d'approvisionnement mondiale et de nos activités sous contrôle propre. Nous nous engageons à intégrer les considérations relatives aux droits de la personne à l'ensemble de nos activités et à garantir un lieu de travail responsable, sécuritaire et respectueux pour tous.

Clauses contractuelles

En plus de notre Code des fournisseurs, nous veillons à ce que les contrats passés avec nos fournisseurs mentionnent notre Code des fournisseurs et nous remettons à l'avance une copie de ce dernier à chaque fournisseur afin qu'il soit clairement informé de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, et qu'il soit tenu de la soutenir.

Vérification et visites

Avant que WK Kellogg Co n'entame une relation avec un nouveau fournisseur, notre équipe des achats effectue une diligence raisonnable pour s'assurer qu'il s'agit d'un fournisseur approprié et, le cas échéant, une visite des locaux du fournisseur.

Formation

WK Kellogg Co propose régulièrement aux employés des modules de formation sur différents sujets. En 2025, la formation obligatoire destinée aux employés portait sur les droits de la personne. Plus précisément, les employés ont été formés pour prendre conscience de l'importance de veiller à ce que le respect des droits de la personne fasse partie intégrante d'une conduite des affaires intègre. Le module de formation a présenté des exemples de violations des droits de la personne à travers des récits et a montré ce que les employés peuvent faire pour lutter contre ce phénomène. Les employés ont été formés à la détection des signes de violations des droits de la personne dans les activités des fournisseurs et des tiers, et ont pris connaissance des mesures de diligence raisonnable à mettre en œuvre en permanence pour garantir la conformité de notre organisation et de nos fournisseurs tiers. Les employés ont également reçu une formation sur le Code d'éthique et sur le comportement respectueux sur le lieu de travail qui soutient notre engagement en faveur des droits de la personne, y compris l'interdiction de l'esclavage et de la traite des êtres humains. Le Bureau d'éthique et de conformité, en collaboration avec la direction, veille à ce que les employés suivent les formations obligatoires qui leur sont assignées.

Nourrir le bonheur



La plateforme d'entreprise durable WK Kellogg Co's Nourrir le bonheur™ vise à avoir un impact positif sur les personnes et la planète en se concentrant sur trois domaines : faire en sorte que manger sainement soit facile, aider les enfants à se réaliser pleinement et améliorer nos communautés, tout en respectant nos principes fondamentaux d'affaires responsables.

En 2025, WK Kellogg Co a publié son premier rapport sur le développement durable, présentant notre stratégie « Nourrir le bonheur » et détaillant la méthodologie utilisée pour suivre nos progrès par rapport à ces indicateurs, notamment en matière de droits de la personne. WK Kellogg Canada participe activement au programme Nourrir le bonheur™.

Ingrédients prioritaires

Dans le cadre de notre plateforme d'entreprise durable « Nourrir le bonheur », notre pilier « Bien manger » comprend un engagement à protéger l'approvisionnement à long terme de nos principaux ingrédients grâce à des programmes d'approvisionnement responsable et d'agriculture régénératrice. Nos ingrédients alimentaires prioritaires sont : le maïs, le blé, le riz, la canne à sucre, la betterave à sucre, le cacao, l'huile de palme, les raisins secs et les fraises. Ces ingrédients représentent 90 % du poids des ingrédients achetés.

WK Kellogg Co travaille avec un fournisseur indépendant de services de recherche et de plateforme de données pour évaluer les répercussions de notre chaîne d'approvisionnement jusque sur le terrain, si possible, et fixer des objectifs pour l'avenir. Notre objectif est d'intégrer des données primaires (les pratiques de nos fournisseurs et de nos producteurs à la ferme) pour mesurer des résultats, comme les émissions de gaz à effet de serre, la santé des sols, l'exposition aux risques liés au travail, et plus encore, afin de mieux comprendre nos répercussions et de déterminer des stratégies pour s'approvisionner de manière responsable par produit. Nous examinons et modifions continuellement notre approche pour nous assurer que nous adoptons la meilleure approche possible compte tenu des données scientifiques à notre disposition. Une fois notre base de référence et notre feuille de route établies, nous publierons nos objectifs.

4. Mesures correctives

WK Kellogg Co n'a pas repéré de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pas identifié de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

5. Évaluations de l'efficacité

WK Kellogg Co a mis en place de nombreuses mesures au cours du dernier exercice financier afin de réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses

activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Concernant nos opérations, nous mettons l'accent sur la formation et le suivi par audits. Concernant notre chaîne d'approvisionnement, les mesures comprennent le recalibrage de l'évaluation des risques pour les fournisseurs et la mise en œuvre d'une surveillance continue des fournisseurs à haut risque dans les domaines de risque les plus importants. Nous en sommes aux premières étapes de la collecte de données visant à tester l'efficacité de ces mesures.

6. Approbation

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration canadien de WK Kellogg Canada Corp le 23 avril 2026.

ATTESTATION CONFORME À L'ARTICLE 11 DE LA LOI

Conformément aux exigences de la Loi, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans ce rapport pour WK Kellogg Canada Corp. Selon mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence 2025.



Tony Petitti

Directeur général, vice-président des ventes et membre du conseil d'administration de WK Kellogg Canada Corp