

---

# Modern Slavery Transparency Statement

---



We are committed to respecting human rights around the world, both in our operations and through our business relationships. Combating modern slavery and child labor requires persistence, ongoing due diligence, stakeholder engagement, and continuous improvement. This work is consistent with the core values on which HP was founded and strives to live up to each day: to create a positive, lasting, and sustainable impact on the planet, our people, and the communities where we live, work, and do business.

The *California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, the United Kingdom's *Modern Slavery Act 2015*, Australia's *Commonwealth Modern Slavery Act 2018*, and Canada's *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023* require businesses to disclose information relating to their efforts to address the risk of modern slavery (including forced labor and human trafficking) and child labor in their operations and supply chains, as applicable. The following statement of HP Inc. and its consolidated subsidiaries<sup>1</sup> responds to these requirements and outlines our efforts during the fiscal year ended October 31, 2024.

---

<sup>1</sup> HP Inc. has adopted the policies and processes related to modern slavery and child labor risks as further described in this statement. HP Inc. therefore provides this statement for itself and on behalf of certain foreign subsidiaries that are directly covered by a disclosure obligation in their respective jurisdictions. Currently this includes HP PPS Australia Pty Ltd., pursuant to the Commonwealth Modern Slavery Act 2018, HP Inc. UK Limited, pursuant to Section 54(1) of the UK Modern Slavery Act 2015, and HP Canada Co. HP Canada Cie, pursuant to Canada's Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023. Through this statement, HP also satisfies its obligations pursuant to the California Transparency in Supply Chains Act of 2010. This statement excludes our subsidiary Apogee Corporation Limited (together with its subsidiaries), which provides its own UK Modern Slavery Statement.

## Our Business, Structure and Supply Chain

HP is one of the world's leading IT companies. The company has operations in more than 170 countries and territories, with approximately 58,000 employees in 59 countries. Our Printing business provides consumer and commercial printer hardware, supplies, services, and solutions. Our Personal Systems business offers desktops, notebooks, and workstations (including HP's portfolio of AI PCs and workstations), thin clients, retail point-of-sale ("POS") systems, displays, hybrid systems, software, solutions including endpoint security and services.

HP Inc. is a corporation incorporated in the state of Delaware, with principal executive offices in Palo Alto, California. HP Inc. and its subsidiaries operate worldwide and are collectively known as HP. A complete list of HP Inc.'s subsidiaries worldwide as of the end of its most recently completed fiscal year can be found as Exhibit 21 to HP Inc.'s Form 10-K, filed with the US Securities and Exchange Commission on December 13, 2024.

From PCs to printers, HP's unique products require a vast network of suppliers and partners spanning six continents. HP has several hundred manufacturing suppliers and several thousand non-manufacturing suppliers that provide goods and services in support of our operations. We disclose the names of our key manufacturing suppliers on our Sustainable Impact website.

We utilize a significant number of outsourced manufacturers around the world to manufacture HP-designed products. This helps us maintain flexibility in our supply chain and manufacturing processes. In some circumstances, third-party suppliers produce products that we purchase and resell under the HP brand. We also manufacture finished products from components and sub-assemblies that we acquire from a wide range of vendors. We have direct business relationships with suppliers that represent up to four tiers of manufacturing, including materials, components, sub-assemblies, branded components, and final assembly suppliers.

HP's operations include some manufacturing as well as design and product development, supply chain management, marketing, sales, customer support and administrative operations. Our operations are supported by non-manufacturing suppliers that provide services and facility management.

## Our Approach to Human Rights

### Governance

The Nominating, Governance and Social Responsibility (NGSR) Committee of the HP Board of Directors oversees HP's significant strategies, policies, positions, and goals relating to human rights, including by reviewing the results of our ongoing human rights assessments and approving HP's annual company-wide modern slavery transparency statement. The NGSRC Committee is regularly updated on human rights-related topics. In FY24, this included HP's human rights-related sustainability strategy, conflict minerals disclosure, regulatory requirements, and HP actions in partnership with leading initiatives to mitigate and prevent identified risks as part of our approach to human rights due diligence. The NGSRC also reviewed and approved HP's updated Human Rights Policy.

HP's Chief Sustainability Officer oversees the implementation of our company-wide human rights commitments (found within our Human Rights Policy) and the design of processes to prevent, mitigate, and remediate related potential and actual human rights impacts, including any relating to modern slavery and child labor.

HP's Global Human Rights Team is responsible for implementing our commitment to respect human rights and addressing forced labor and child labor in our operations and value chain. This team consists of over 18 people who are responsible for conducting our human rights due diligence, including developing programs, processes, and tools to ensure that HP suppliers comply with HP's Supplier Code of Conduct and embedding respect for human rights across HP's business, including our own operations. The Global Human Rights Team is also responsible for human rights reporting and provides support, guidance, and resources to internal partners, such as Global Affairs and Public Policy, Procurement, Human Resources, and other internal stakeholders.

There are many business functions across the company that play a role in addressing modern slavery and child labor risk. To prepare this statement, the Global Human Rights Team engaged with the following business functions: Human Resources, Supply Chain Operations, Logistics, and Global Indirect Procurement. This consultation process has enabled a comprehensive and integrated, group-wide statement. The Global Human Rights Team collaborates with our senior management teams, in consultation with the boards of our subsidiary entities, as appropriate, to develop, adopt and approve statements that are responsive to local requirements, including this statement.

HP also convenes a Human Rights Council to review our ongoing human rights assessments and to develop plans for continuous improvement. In 2024, the Human Rights Council consisted of executives across the business, representing functions such as human resources; trust and privacy; global indirect procurement; supply chain operations; sustainable impact; government affairs and public policy; legal; corporate affairs, investor relations; and environment, health, and safety. The group met to review and approve HP's updated Human Rights Policy, and discuss macro-environment trends related to human rights, examined the risks and opportunities of AI in Human Rights, and evaluated compliance readiness action plans in response to upcoming regulations, among other topics.

## Integrity at HP

Respect for fundamental human rights is embedded in the Integrity at HP program, through which we apply strong ethics and anti-corruption principles within our operations, across our value chain, and in the communities where we do business. HP's Chief Ethics and Compliance Officer oversees the Integrity at HP program. We require ethical conduct by our employees and use our scale and influence to drive progress. We are committed to complying with all applicable laws and regulations everywhere we operate. This program helps integrate respect for human rights throughout our operations.

## Embedding Human Rights - Policies

### Human Rights Policy

HP established its first Human Rights Policy in 2003 and has evolved it over time as its understanding and due diligence has deepened. In 2024, HP strengthened the Human Rights Policy (available in 25 languages), updating it to better align with best practices, including new and upcoming regulatory and stakeholder expectations. It includes our prohibition on forced labor and child labor within HP and includes requirements of our suppliers to adhere to the HP Supplier Code of Conduct and other implementing policies and standards. As detailed in the Human Rights Policy, we are committed to respecting the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. We are also committed to respecting internationally recognized rights as expressed in the International Bill of Human Rights and the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

## Contingent Worker Code of Conduct

HP's [Contingent Worker Code of Conduct](#) applies to all non-employees ("contingent workers") performing services for HP at an HP site, or an alternate work location such as a home office, HP customer site, or other designated HP workplace, and all suppliers of contingent workers to HP. It is also applicable to HP personnel managing the contracts and assignment of contingent workers. We expect contingent workers and suppliers of contingent workers to share our commitment to conducting business with integrity. For example, this code prohibits unlawful discrimination, harassment, charging applicant or recruiting fees, as well as interference with identity documents or passports or contingent workers' ability to resign at any time. Suppliers of contingent workers and contingent workers themselves are prohibited from engaging in trafficking in persons. Suppliers of contingent workers shall respect the right of their employees to organize in labor unions and collectively bargain in accordance with local laws and established practices.

## Supplier Code of Conduct

HP's [Supplier Code of Conduct](#) outlines HP's expectations for contracted suppliers. The Supplier Code of Conduct incorporates international labor and human rights principles and aligns with the Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct. Contracted suppliers must comply with international standards and applicable laws and regulations regarding forced and child labor and human trafficking, as well as the HP Supplier Code of Conduct. The HP Supplier Code of Conduct outlines HP's commitment that suppliers associated with HP services and production respect workers' rights: (i) to freely chosen employment; (ii) in accordance with local laws, to join labor unions on a voluntary basis, to bargain collectively and to engage in peaceful assembly; and (iii) to a workplace free of harassment and unlawful discrimination. The Supplier Code of Conduct requires suppliers (and their suppliers) to acknowledge and implement the HP Supplier Code of Conduct. Contracted suppliers must adopt a management system that includes monitoring supplier compliance with the Supplier Code of Conduct.

## Foreign Migrant Worker Standard

Foreign migrant workers are vulnerable to exploitative labor practices and forced labor. HP was the first technology company to set requirements for suppliers on how they recruit, hire, and manage such workers. In 2015, HP published an industry-leading standard known as the [Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard](#) to better address the risks surrounding foreign migrant workers in the supply chain. This standard requires direct employment of foreign migrant workers by our suppliers, prohibits retention of worker passports and personal documentation and requires the elimination of worker-paid recruitment fees.

## Human Rights Due Diligence

HP monitors the risk of modern slavery and child labor through our human rights due diligence program, which includes human rights risk assessments and impact assessments, along with robust audit and assurance efforts. Our human rights due diligence program considers our business activities and potential risks to rights-holders consistent with the UNGPs. We consider human rights risks in our operations (HP offices, HP manufacturing and distribution operations, and suppliers that support these operations) where we could cause or contribute to negative human rights impacts. We also consider risks associated with our manufacturing and non-manufacturing suppliers (operating in their own facilities) where we may be directly linked through a business relationship.

## Salient Human Rights Risks

HP conducts annual human rights risk assessments and impact assessments to identify actual and potential human rights risks and impacts that HP may cause, contribute to or may be directly linked to through a business relationship. In partnership with external human rights experts, we completed our latest global human rights risk assessment, including a governance analysis. Our aim was to identify our salient human rights risks across our value chain.

The assessment's outcome included a mapping and weighting of human rights risks by element of our value chain and a prioritized list of recommendations to ground long-term program initiatives and strategy. The risk of forced labor and child labor were among the salient human rights risks identified. These findings are consistent with broader industry risks, experience, and expectations.

The following paragraphs characterize the different business contexts that, in light of industry information and experience in identifying and addressing risks of modern slavery and child labor, warrant heightened due diligence.

- In our operations, the risk of modern slavery is predominantly associated with the non-manufacturing suppliers supporting our offices (janitorial, facilities, security, etc.) or our HP-managed manufacturing operations. In the past, we have seen risk associated with foreign migrant hourly workers employed by our non-manufacturing suppliers. HP does not employ any foreign migrant hourly workers.
- In our supply chain, the risk of modern slavery and child labor is predominantly associated with manufacturing suppliers operating in countries where there is a high volume of foreign migrant labor and a lack of legal protections and/or enforcement of protections for migrant labor or in respect of child labor. Specific risk of modern slavery associated with migrant workers at supplier sites can include payment of recruitment fees, retention of worker passports, lack of an employment contract in a language the worker understands, and failure to provide return transportation to the country of origin.
- Risk of modern slavery and child labor can also occur deeper in our materials supply chain with entities that are more than four supplier actors removed from HP. In these instances, we align our practices with the relevant portions of international guidance, such as the Organisation for Economic Co-operation and Development's guidance on responsible minerals, we work with other companies to build leverage with intermediate actors deep in the supply chain, and we partner with external stakeholders like the [Alliance for Responsible Mining](#) and [The Circular Initiative](#). Through this work, we are able to influence business relationships with entities operating in challenging contexts to mitigate the risk of modern slavery and child labor, such as those associated with mineral extraction and e-waste management.

## Risk Detection

HP maintains a strong culture of open communication. We encourage anyone with a concern to speak up without fear of retaliation. Multiple communication channels make it convenient for employees and other stakeholders, such as business partners and suppliers, to ask questions or report a concern to HP. These include an online form, global in-country, 24-hour, toll-free phone lines with translation (available in 61 languages), text messaging (in the United States), mail, and in person. HP does not tolerate retaliation against anyone who raises a concern or asks a question. Investigations in response to grievances lodged are conducted in a comprehensive, objective manner, and are free from influence by management or the business.

All investigations follow a process designed to ensure consistency and fairness. The investigation cycle may involve interviews, formal reporting, and recommendations under the oversight of the Global Human Rights Team, external human rights experts, Human Resources, Legal, and relevant management.

We include 100% of HP-managed manufacturing in our due diligence scope, as well as non-manufacturing suppliers that support these operations.

HP's supply chain includes (i) suppliers who operate in their own facilities and contribute to manufacturing our products, and (ii) suppliers that provide outsourced services and products that support our operations (including logistics providers and recycling providers). HP's supply chain responsibility program focuses on protecting and empowering workers, which creates benefits for these rightsholders as well as us and our customers. With our supply chain policies and standards as a baseline, detecting and addressing the risk of modern slavery and child labor are part of a broader approach to identify and mitigate social and environmental concerns. HP works to identify and characterize sources of risk and their context, whether at a global or regional level, or at the level of individual manufacturing and non-manufacturing suppliers.

A supplier self-assessment questionnaire is used to prioritize audits. If an audit is scheduled, it will evaluate the supplier's conformance to the HP Supplier Code of Conduct and/or specialized HP labor standards. Both announced and unannounced audits of selected manufacturing suppliers are conducted by independent third-party auditors through the [RBA Validated Assessment Program](#) or by certified HP auditors. For suppliers with identified non-conformances related to foreign migrant workers, we engage in quarterly monitoring to encourage continuous improvement.

While contracted suppliers are expected to meet - and may be required to demonstrate that they meet - the standards set forth in the HP Supplier Code of Conduct, we place special emphasis on the treatment of foreign migrant workers in our supply chain through our Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard. To evaluate risk related to modern slavery and child labor, we analyze indicators associated with modern slavery such as the employment of vulnerable worker groups and the use of third-party agents in the recruitment or management of workers. Our manufacturing and non-manufacturing supplier risk assessment for foreign migrant workers considers supplier location, manufacturing process or services provided, supplier reputational and business information, and external stakeholder information. Typically, if the supplier is considered a high-risk supplier, we require them to complete a foreign migrant worker Self-Assessment Questionnaire. For non-manufacturing suppliers, high-risk suppliers must complete a social and environmental responsibility risk assessment that addresses a subset of the HP Supplier Code of Conduct and always includes labor and ethics elements. For selected manufacturing and non-manufacturing suppliers with high risk, we conduct onsite assessments in conformance with our Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard. Additionally, HP is informed by RBA's practices and tools on responsible recruitment, such as the [Responsible Recruitment Program](#), the [RBA Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees](#) and the RBA Migration Corridor Database, which uses a third party to annually update average fees paid by workers in the most common recruitment corridors.

A finding of non-conformance with the HP Supplier Code of Conduct or any other HP policy or standard related to modern slavery does not necessarily indicate that an instance of forced labor or child labor has occurred but might signal ineffective or insufficient operations or procedures in place to prevent such an occurrence. Indicators of modern slavery can signal a work culture, situation, or business practice that may result in modern slavery.

Auditors are required to escalate any findings of non-conformances based on indicators of modern slavery. Following a finding of non-conformance, suppliers are required to immediately stop that practice, implement corrective action plans to resolve the finding, and report their corrective action within 30 days following the receipt of the audit report. The finding will then be re-examined during a site visit by a third party or certified HP

auditor to confirm resolution. In addition, we regularly assess our audit findings to make improvements to our approach to detecting and addressing the risk of modern slavery and child labor in our supply chain.

A multi-step process addresses remedy for workers that paid fees prohibited by HP policy, including the HP Supplier Code of Conduct and the Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard. After the supplier is notified of the finding in the audit report, we work with the supplier to agree on a corrective action plan. Our program relies on our business relationships to drive suppliers to complete their corrective action plan. In parallel, our local auditing teams help provide the support and feedback suppliers need to achieve resolution and to reimburse the workers. We also work to build suppliers' capabilities through partnerships with external organizations. Suppliers are then able to conduct their own due diligence within their operations. This due diligence involves conducting worker interviews, reviewing documents, and researching migration costs as estimated by external organizations. Once they have confirmed payment to workers (usually via signed receipts or pay slips), HP schedules an onsite validation visit which consists of document review and confidential worker interviews conducted by certified auditors. Finally, we take the additional step of internally monitoring these suppliers from non-conformance identification to corrective action and beyond through our quarterly key performance indicator program to ensure timely resolution and continuous improvement. We share this report with the applicable HP business relationship managers.

Consistent with the UNGPs, we are committed to providing access to effective remedy and supporting the remedy of any actual adverse impacts that may be linked to us. We work with responsible parties, encouraging them to assess conditions and implement corrective actions. We also seek to address adverse impacts, including by collaborating with peers, partners, and suppliers on collective remedy.

Salient risks we have identified are communicated to the highest responsible levels within our management organization and to the NGSR Committee. A summary of any findings and corrective actions relating to modern slavery and child labor risk is reported to relevant leaders in management, including the Chief Sustainability Officer and the Chief Supply Chain Officer, the NGSR Committee, and the boards of our subsidiary entities, as appropriate.

## Effectiveness in Addressing the Risk of Modern Slavery

### Operational Grievance Mechanism

Out of a total of 668 formal contacts received through our operational grievance mechanism (which is open to everyone) during FY24, zero were associated with the risk of modern slavery in our own operations or supply chain, and zero were associated with the risk of child labor in our operations or supply chain.

### HP Supplier Sustainable Impact Scorecard

The HP Supplier Sustainable Impact Scorecard ("Scorecard") is used to measure and incentivize supplier performance on a range of factors including audit results and other performance metrics. Suppliers who have exceptional performance in these areas realize a benefit in their commercial relationship with HP. Leaders within Supply Chain Operations are briefed on suppliers' Scorecard results. Revised periodically to reflect HP's increased expectations, the Scorecard process encourages continuous supplier improvement. The Scorecard evaluation process takes place regularly throughout the year.

## Audits and Assessments

During FY24, HP conducted a total of 290 audits and assessments covering labor rights across our operations and supply chain.

- We conducted 61 audits and assessments of our operations, including HP-owned manufacturing operations and associated non-manufacturing suppliers that support these operations, 100% of the audits and assessments were conducted by certified auditors and 79% were conducted by independent third-party auditors.
- For our supply chain, we conducted 229 audits and assessments, 100% of which were conducted by certified auditors, and 97% were audits conducted by independent third-party auditors.

## Findings

In FY24, ten suppliers, located in China, Malaysia, Singapore, Taiwan, and Thailand, were found to have non-conformances associated with indicators of modern slavery. Six of those suppliers charged fees prohibited by HP's Supplier Code of Conduct and the Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard, including recruitment, passport renewal, and medical fees. Two suppliers charged fees and withheld personal documentation, one supplier was found to have practices creating a risk of debt bondage, and one supplier was found to have restriction of movement, all in violation of the HP Supplier Code of Conduct, and the Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard. In partnership with the RBA, HP immediately addresses such findings in accordance with the policies and procedures laid out above by requiring the supplier to stop the prohibited practices, revise their policies for hiring foreign migrant workers where relevant (including confirming that workers will not pay fees going forward), and communicate the revised policies to their workers. Once suppliers confirm they have completed the requested corrective action, an onsite visit is scheduled to verify. As part of the investigation and remediation process, there is third party verification of the total number of workers impacted, and reimbursement fees where applicable. HP and the RBA works with the suppliers to provide remedy to the workers.

As a part of addressing these findings, HP has confirmed remedy to more than 1,100 workers in our supply chain, including over \$1.56 million USD in fee repayments in FY24. Since 2018, HP has confirmed remedy to over 11,000 workers including over \$8 million USD in supplier repayments.

## Prevention

### External Collaboration

Consistent with the UNGPs, we work to build influence in our business relationships with suppliers by partnering with other peer companies and key stakeholders. We work through the RBA to create and share leading practices and programs to advance improvements to the RBA Code of Conduct. HP, along with other RBA members and stakeholders have focused on long term strategies to transform recruitment markets, provide more effective and timely remedy via collaboration and in-depth engagement with affected parties, and reduce the risk of forced labor in all stages of recruitment and employment.

We seize opportunities to collaborate across the broader business community and expert organizations to promote better human rights practices. For instance, we are members of The Mekong Club. This organization creates sustainable practices to address modern slavery, across the globe. As a member, HP has access to a

range of benefits, including anti-slavery tools, resources, and consultations. We also participate in various working groups and education sessions, collaborating with other brands on joint initiatives that address modern slavery in Asia, specifically in the recruitment practices and the logistic sector.

We have also expanded our use of Million Makers, a human rights due diligence platform utilizing direct worker voice and a collaborative effort between non-profits Be Slavery Free, Bluenumber, Unseen UK and the Mekong Club. In 2024, HP continued to utilize Million Makers as an additional tool to enhance our human rights due diligence program through identifying and addressing any concerns raised specific to forced labor. Through a series of short surveys conducted over five-day periods, Million Makers gathers verifiable data directly from workers about their working conditions in compliance with local law, specifically forced labor. The non-profits provide both suppliers and HP a report summarizing findings and recommendations, and assist us to address any identified risk trends, and provide ongoing advisory services. Based on Million Makers survey results, in 2024 we approved an implementation plan with a key supplier in Malaysia. The plan focuses on addressing feedback received through the survey. HP's Global Human Rights team partnered with the supplier to discuss appropriate measures and realistic timelines to address this feedback, ensuring compliance with international labor standards.

Additionally, in 2024 HP partnered with Embode, a leading consulting company, to further advance responsible recruitment practices with selected suppliers, through their Ganapati Initiative. This initiative adopts a systems-building, directly collaborative approach to strengthen capability in suppliers on standards of responsible recruitment and labor practices over a 12-month period. Each supplier is assessed on their own strengths and challenges, and a collaboratively action plan is designed, tailored to each supplier needs. The consultant provides ongoing support to implement the action plan, which may include targeted training, advisory consultations, and practical guidance on integrating responsible recruitment practices internally.

HP has been a partner of Truckers Against Trafficking (TAT) since 2016. TAT educates, equips, empowers, and mobilizes members of key industries and agencies across North America to identify and report potential human trafficking situations via calls to local law enforcement and human trafficking reporting hotlines. As a proud Gold Level sponsor of the organization, we also encourage our logistics providers to promote TAT training. HP is one of TAT's leading partners in the technology and shipping space.

## Capacity Building

### Supplier Engagement

In addressing the risk of modern slavery and child labor, we focus primarily on engagement with suppliers with whom we have a direct contractual relationship. We have multi-year agreements in place with many of our manufacturing and non-manufacturing suppliers. This provides us the opportunity to build supplier awareness and capability to meet our supply chain responsibility expectations, including the implementation of and adherence to policies and processes to address the risk of modern slavery and child labor. These agreements require in turn that our manufacturing and non-manufacturing suppliers cascade our expectations to their upstream suppliers.

### Training

Our employees are trained annually on Integrity at HP, with a training completion rate of more than 99% of employees. The training sets out our company expectation that all employees comply with Integrity at HP,

which prohibits the use of child, prison, forced, or trafficked labor in HP operations. HP also provides several human rights trainings and opportunities to increase employee awareness on human rights, including an informational training on human rights, and a training on HP's human rights commitments, policies, and actions, as well as how to recognize forced labor. We seek to raise supplier awareness of and conformance to the HP Supplier Code of Conduct and specialized labor standards, including ways to identify and address the risk of modern slavery and child labor. HP's supply chain capability building program conducts regular workshops on the RBA Code of Conduct. In 2024, HP developed a worker-centric training on responsible recruitment. The intended outcome of this training is education on how suppliers' workers can better protect themselves and exercise their rights, including freely chosen employment, prohibition of recruitment fees, and confidential complaints. Learn more about HP's capability building program in our [Sustainable Impact Report](#).

## Approval

Combating modern slavery is consistent with the core values on which HP was founded and strives to live up to each day: to create a positive, lasting and sustainable impact on the planet, our people and the communities where we live, work and do business. Learn more at <http://www.hp.com/sustainability>.

In accordance with the requirements of the Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act ("Canada Act"), and in particular section 11 thereof, I attest that I have reviewed the information contained in the report for the entities HP Inc. and HP Canada Co. HP Canada Cie (collectively, the "Entities subject to the Canada Act"). Based on my knowledge, and having exercised reasonable diligence, I attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Canada Act, for the reporting year listed above.

Approved on March 27, 2025 by the HP Inc. Board of Directors, or a committee thereof delegated with authority to address such matters, and signed by:



Enrique Lores

President, Chief Executive Officer and Member of the Board of Directors, HP Inc.

Pursuant to the Canada Act, I have the authority to bind the Entities subject to the Canada Act

---

# Déclaration de transparence sur l'esclavage moderne

---



Nous nous engageons à respecter les droits de la personne partout dans le monde, aussi bien dans le cadre de nos activités que dans nos relations d'affaires. La lutte contre l'esclavage moderne et le travail des enfants exige de la persévérance, une diligence raisonnable continue, l'engagement des parties prenantes et une amélioration continue. Ce travail est conforme aux valeurs fondamentales sur lesquelles la société HP a été fondée et qu'elle s'efforce de respecter chaque jour : exercer un impact positif, durable et viable sur la planète, sur ses collaborateurs et sur les communautés au sein desquelles nous vivons, travaillons et exerçons nos activités.

La loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (*California Transparency in Supply Chains Act*), la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (*Modern Slavery Act 2015*), la loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne (*Commonwealth Modern Slavery Act 2018*), et la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* adoptée par le Canada en 2023 exigent que les entreprises divulguent de l'information relative aux efforts qu'elles mettent en œuvre pour lutter contre le risque d'esclavage moderne (y compris le travail forcé et la traite des personnes) et le travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement, le cas échéant. La déclaration suivante de HP Inc. et de ses filiales consolidées<sup>2</sup> répond à ces exigences et décrit les efforts que nous avons déployés au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024.

---

<sup>2</sup> HP Inc. a adopté les politiques et processus relatifs aux risques d'esclavage moderne et de travail des enfants décrits dans la présente déclaration. HP Inc. fait donc cette déclaration en son nom propre et au nom de certaines filiales étrangères qui sont directement soumises à une obligation de divulgation dans leur territoire respectif. Il s'agit actuellement de HP PPS Australia Pty Ltd., conformément à la Commonwealth Modern Slavery Act 2018, HP Inc. UK Limited, conformément à l'article 54, paragraphe 1 de la Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni, et de HP Canada Co. HP Canada Cie, conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* de 2023 du Canada. Par cette déclaration, HP s'acquitte également de ses obligations en vertu de la California Transparency in Supply Chains Act of 2010. La présente déclaration exclut notre filiale Apogee Corporation Limited (ainsi que ses filiales), qui présente sa propre déclaration sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni.

## Notre entreprise, notre structure et notre chaîne d'approvisionnement

HP est l'une des plus grandes entreprises de TI au monde. L'entreprise exerce ses activités dans plus de 170 pays et territoires, avec environ 58 000 employés dans 59 pays. Notre activité Impression fournit du matériel, des fournitures, des services et des solutions pour les imprimantes grand public et commerciales. Notre activité Systèmes personnels offre des ordinateurs de bureau et portables et des stations de travail (y compris la gamme d'ordinateurs et de stations de travail alimentés par l'IA de HP), des clients légers, des points de vente (« PDV »), des écrans, des systèmes hybrides, des logiciels, des solutions, y compris la sécurité des terminaux et des services.

HP Inc. est une société constituée dans l'État du Delaware, dont le siège social se trouve à Palo Alto, en Californie. HP Inc. et ses filiales exercent leurs activités partout dans le monde et sont collectivement connues sous le nom de HP. Une liste complète des filiales de HP Inc. dans le monde entier à la fin de son dernier exercice fiscal est présentée dans la pièce 21 du formulaire 10-K de HP Inc., déposé auprès de la Securities and Exchange Commission (Commission des opérations de bourse) des États-Unis le 13 décembre 2024.

Des ordinateurs aux imprimantes, les produits uniques de HP nécessitent un vaste réseau de fournisseurs et de partenaires répartis sur six continents. HP compte plusieurs centaines de fournisseurs fabricants et plusieurs milliers de fournisseurs non-fabricants qui fournissent des biens et des services à l'appui de ses activités. Nous publions les noms de nos principaux fournisseurs fabricants sur notre site Internet consacré à l'impact durable.

Nous faisons appel à un nombre important de fabricants sous-traitants dans le monde entier pour fabriquer les produits conçus par HP. Nous pouvons ainsi préserver la flexibilité de notre chaîne d'approvisionnement et de nos processus de fabrication. Dans certains cas, des fournisseurs tiers produisent des produits que nous achetons et revendons sous la marque HP. Nous fabriquons également des produits finis à partir de composants et de sous-assemblages que nous acquérons auprès d'un large éventail de fournisseurs. Nous entretenons des relations commerciales directes avec des fournisseurs qui représentent jusqu'à quatre niveaux de fabrication, y compris les matériaux, les composants, les sous-assemblages, les composants de marque et les fournisseurs d'assemblage final.

Les activités de HP comprennent une partie de la fabrication ainsi que la conception et le développement de produits, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, la commercialisation, les ventes, l'assistance à la clientèle et les activités administratives. Nos activités sont soutenues par des fournisseurs non-fabricants qui fournissent des services et une gestion des installations.

## Notre approche en matière de droits de la personne

### Gouvernance

Le comité Nominating, Governance and Social Responsibility (NGSR) du conseil d'administration de HP supervise les stratégies, politiques, positions et objectifs importants de HP en matière de droits de la personne, notamment par l'examen des résultats de nos évaluations continues des droits de la personne et l'approbation de la déclaration annuelle de transparence de HP sur l'esclavage moderne à l'échelle de l'entreprise. Le comité NGRS est régulièrement informé des questions relatives aux droits de la personne. Lors de l'exercice 2024, cela comprenait la stratégie de développement durable liée aux droits de la personne de HP, la divulgation des minerais de conflit, les exigences réglementaires et les actions de HP en partenariat avec des initiatives de premier plan visant à atténuer et à prévenir les risques repérés dans le cadre de notre

approche de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Le NGSRC a également examiné et approuvé la politique de HP sur les droits de la personne mise à jour.

Le directeur du développement durable supervise la mise en œuvre des engagements de l'entreprise en matière de droits de la personne (qui figurent dans notre politique relative aux droits de la personne) et la conception de procédures visant à prévenir, à atténuer et à réparer les effets potentiels et réels sur les droits de la personne, y compris ceux liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants.

L'équipe mondiale des droits de la personne chez HP est chargée de mettre en œuvre notre engagement à respecter les droits de la personne et à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre de nos activités et de notre chaîne de valeur. Cette équipe se compose de plus de 18 personnes chargées de mener à bien notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, notamment par la mise au point de programmes, de processus et d'outils visant à s'assurer que les fournisseurs de HP se conforment au code de conduite des fournisseurs de HP et l'intégration du respect des droits de la personne dans l'ensemble des activités de HP, y compris les nôtres. L'équipe mondiale des droits de la personne est également chargée de l'établissement de rapports sur les droits de la personne et fournit une assistance, des conseils et des ressources aux partenaires internes, tels que les services Affaires mondiales et politiques publiques, Approvisionnement, Ressources humaines et d'autres intervenants internes.

De nombreux services de l'entreprise jouent un rôle dans la gestion des risques liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants. Pour préparer cette déclaration, l'équipe mondiale des droits de la personne a collaboré avec les services suivants : Ressources humaines, Opérations de la chaîne d'approvisionnement, Logistique et Approvisionnement indirect mondial. Ce processus de consultation a permis d'élaborer une déclaration globale et intégrée à l'échelle du groupe. L'équipe mondiale des droits de la personne collabore avec nos équipes de direction, en consultation avec les conseils d'administration de nos filiales, le cas échéant, afin d'élaborer, d'adopter et d'approuver des déclarations qui répondent aux exigences locales, y compris la présente déclaration.

HP a également mis en place un Conseil des droits de la personne chargé d'examiner nos évaluations en cours en matière de droits de la personne et d'élaborer des plans d'amélioration continue. En 2024, le Conseil des droits de la personne était composé de cadres dans l'ensemble de l'entreprise, représentant des fonctions comme les ressources humaines, la confiance et la confidentialité, l'approvisionnement indirect mondial, les opérations de la chaîne d'approvisionnement, l'impact durable, les affaires gouvernementales et les politiques publiques, les affaires juridiques, les affaires générales, les relations avec les investisseurs, ainsi que l'environnement, la santé et la sécurité. Le groupe s'est réuni pour examiner et approuver la mise à jour de la politique de HP en matière de droits de la personne, discuter des tendances macro-environnementales liées aux droits de la personne, examiner les risques et les occasions présentés par l'IA en matière de droits de la personne et évaluer les plans d'action de conformité en réponse aux réglementations à venir, entre autres sujets.

## Intégrité chez HP

Le respect des droits fondamentaux de la personne fait partie intégrante du programme Intégrité chez HP, dans le cadre duquel nous appliquons des principes éthiques et anticorruption rigoureux tout au long de nos activités, dans notre chaîne de valeur et dans les communautés où nous sommes présents. Le directeur principal de l'éthique et de la conformité de HP supervise le programme Intégrité chez HP. Nous exigeons un comportement éthique de la part de nos employés et utilisons notre envergure et notre influence pour stimuler le progrès. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et tous les règlements applicables partout où nous exerçons nos activités. Ce programme permet d'intégrer le respect des droits de la personne dans l'ensemble de nos activités.

# Intégrer les droits de la personne – politiques

## Politique en matière de droits de la personne

HP a établi sa première politique en matière de droits de la personne en 2003 et l'a fait évoluer au fil du temps à mesure que sa compréhension et sa diligence raisonnable se sont approfondies. En 2024, HP a renforcé sa politique en matière de droits de la personne (offerte en 25 langues), en l'actualisant pour mieux l'aligner sur les pratiques exemplaires, y compris les nouvelles attentes réglementaires et des parties prenantes. Elle comprend l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants au sein de HP, ainsi que l'obligation pour nos fournisseurs d'adhérer au Code de conduite des fournisseurs de HP et à d'autres politiques et normes de mise en œuvre. Comme indiqué dans la politique en matière de droits de la personne, nous nous engageons à respecter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous nous engageons également à respecter les droits internationalement reconnus exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

## Code de conduite des employés occasionnels

Le Code de conduite des employés occasionnels de HP s'applique à tous les non-employés (les « employés occasionnels ») qui fournissent des services à HP sur un site de HP, ou sur un autre lieu de travail tel qu'un bureau à domicile, un site client HP ou tout autre lieu de travail désigné par HP, ainsi qu'à tous les fournisseurs d'employés occasionnels de HP. Il s'applique également au personnel de HP qui gère les contrats et l'affectation des employés occasionnels. Nous attendons des employés occasionnels et des fournisseurs d'employés occasionnels qu'ils soient autant engagés que nous à faire preuve d'intégrité dans la conduite de leurs affaires. Ce code interdit, par exemple, la discrimination illégale, le harcèlement, la facturation de frais de candidature ou de recrutement, ainsi que l'ingérence dans les documents d'identité ou les passeports, ou dans la capacité des employés occasionnels à démissionner à tout moment. Il est interdit aux fournisseurs d'employés occasionnels et aux employés occasionnels eux-mêmes de se livrer à la traite des personnes. Les fournisseurs d'employés occasionnels doivent respecter le droit de leurs employés de s'organiser en syndicats et de négocier collectivement, conformément à la loi locale et aux pratiques établies.

## Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs de HP décrit les attentes de HP à l'égard des fournisseurs sous contrat. Le Code de conduite des fournisseurs intègre les principes internationaux en matière de travail et de droits de la personne et s'aligne sur le code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA). Les fournisseurs sous contrat doivent se conformer aux normes internationales et aux lois et réglementations applicables en matière de travail forcé, de travail des enfants et de traite des personnes, ainsi qu'au Code de conduite des fournisseurs de HP. Le Code de conduite des fournisseurs de HP souligne l'engagement de HP à veiller à ce que les fournisseurs associés aux services et à la production de HP respectent les droits des travailleurs à : i) un emploi librement choisi; ii) adhérer à des syndicats à titre volontaire, négocier collectivement et participer à des réunions pacifiques, conformément au droit local; et iii) un lieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute discrimination illégale. Le Code de conduite des fournisseurs exige que les fournisseurs (et leurs fournisseurs) reconnaissent et mettent en œuvre le Code de conduite des fournisseurs de HP. Les fournisseurs sous contrat doivent adopter un système de gestion qui inclut le contrôle du respect du Code de conduite des fournisseurs par les fournisseurs.

## Norme sur les travailleurs migrants étrangers

Les travailleurs migrants étrangers sont exposés à des pratiques de travail qui relèvent de l'exploitation et au travail forcé. HP a été la première entreprise de technologies à imposer à ses fournisseurs des exigences en matière de recrutement, d'embauche et de gestion de ces travailleurs. En 2015, HP a publié une norme de premier plan dans l'industrie connue sous le nom de Norme sur les travailleurs migrants étrangers dans la chaîne d'approvisionnement afin de mieux faire face aux risques encourus par les travailleurs migrants étrangers au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cette norme exige l'emploi direct de travailleurs migrants étrangers par nos fournisseurs, interdit la conservation des passeports et des documents personnels des travailleurs et exige la suppression des frais de recrutement payés par les travailleurs.

## Diligence raisonnable en matière de droits de la personne

HP surveille le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants par l'intermédiaire de son programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, qui inclut des évaluations du risque et de l'impact en ce qui a trait aux droits de la personne ainsi que des mesures de vérification et d'assurance rigoureuses. Notre programme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne tient compte de nos activités commerciales et des risques pour les titulaires de droits, conformément aux principes directeurs des Nations Unies. Nous tenons compte des risques liés aux droits de la personne dans le cadre de nos activités (bureaux de HP, activités de fabrication et de distribution de HP, et fournisseurs à l'appui de ces activités) qui pourraient avoir des répercussions négatives sur les droits de la personne ou y contribuer. Nous tenons également compte des risques liés à nos fournisseurs fabricants et non-fabricants (opérant dans leurs propres installations) avec lesquels nous pouvons être directement liés par une relation d'affaires.

### Principaux risques liés aux droits de la personne

HP procède à des évaluations annuelles des risques et des impacts en matière de droits de la personne afin de déterminer les risques et les impacts réels et potentiels en matière de droits de la personne que HP peut occasionner, auxquels elle peut contribuer ou auxquels elle peut être directement liée dans le cadre d'une relation d'affaires. En partenariat avec des experts externes en matière de droits de la personne, nous avons réalisé une évaluation mondiale des risques liés aux droits de la personne, y compris une analyse de la gouvernance. Notre objectif était de déterminer les principaux risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Les résultats de l'évaluation comprennent une cartographie et une pondération des risques liés aux droits de la personne par élément de notre chaîne de valeur, ainsi qu'une liste de recommandations classées par ordre de priorité afin d'étayer les initiatives et la stratégie du programme à long terme. Le risque de travail forcé et de travail des enfants était parmi les principaux risques liés aux droits de la personne repérés. Ces résultats sont conformes aux risques, à l'expérience et aux attentes de l'ensemble de l'industrie.

Les paragraphes qui suivent décrivent les différents contextes commerciaux qui, à la lumière des informations et de l'expérience de l'industrie en matière de détection et de traitement des risques d'esclavage moderne et de travail des enfants, justifient une diligence raisonnable accrue.

- Dans le cadre de nos activités, le risque d'esclavage moderne est principalement associé aux fournisseurs non-fabricants à l'appui de nos activités au sein des bureaux (conciergerie, installations, sécurité, etc.) ou de nos activités de fabrication gérées par HP. Par le passé, nous avons constaté des risques associés aux travailleurs horaires migrants étrangers employés par nos fournisseurs non-fabricants. HP n'emploie aucun travailleur horaire migrant étranger.
- Au sein de notre chaîne d'approvisionnement, le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants est principalement associé aux fournisseurs fabricants opérant dans des pays où le volume de main-d'œuvre migrante étrangère est élevé et où les mesures de protection légales ou l'application des protections de la main-d'œuvre migrante ou du travail des enfants sont inexistantes. Le risque particulier d'esclavage moderne associé aux travailleurs migrants sur les sites des fournisseurs peut inclure le paiement des frais de recrutement, la conservation des passeports des travailleurs, l'absence de contrat de travail dans une langue comprise par le travailleur et l'absence de transport de retour vers le pays d'origine.
- Le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants peut également survenir plus loin dans notre chaîne d'approvisionnement en matériaux, avec des entités éloignées de HP de plus de quatre acteurs fournisseurs. Dans ces cas, nous harmonisons nos pratiques avec les parties pertinentes des directives internationales, telles que les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les minéraux responsables, nous travaillons avec d'autres entreprises pour tirer parti des acteurs intermédiaires au plus profond de la chaîne d'approvisionnement, et nous collaborons avec des intervenants externes comme [l'Alliance pour une mine responsable](#) et [The Circular Initiative](#). Grâce à ce travail, nous sommes en mesure d'influencer les relations d'affaires avec les entités qui travaillent dans des contextes difficiles afin d'atténuer le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants, comme ceux associés à l'extraction de minerais et à la gestion des déchets électroniques.

## Détection des risques

HP maintient une solide culture de communication ouverte. Nous encourageons toute personne préoccupée à s'exprimer sans crainte de représailles. De multiples canaux de communication permettent aux employés et aux autres intervenants, comme les partenaires commerciaux et les fournisseurs, de poser des questions ou de signaler une préoccupation à HP. Ces moyens peuvent se présenter sous la forme d'un formulaire en ligne, de lignes téléphoniques internationales gratuites accessibles 24 heures sur 24 dans chaque pays et proposant des services de traduction (offerts dans 61 langues), de messagerie texte (aux États-Unis), de courrier et de contact direct. HP ne tolère aucune forme de représailles contre quiconque soulève une préoccupation ou pose une question. Les enquêtes en réponse aux griefs déposés sont menées de manière exhaustive et objective, et ne sont pas influencées par la direction ou l'entreprise. Toutes les enquêtes suivent un processus conçu pour l'uniformité et l'équité. Le cycle d'enquête peut comprendre des entrevues, des rapports officiels et des recommandations sous la supervision de l'équipe mondiale des droits de la personne, d'experts externes en droits de la personne, des ressources humaines, du service juridique et de la haute direction pertinente.

Nous incluons 100 % de la fabrication gérée par HP dans le cadre de notre diligence raisonnable, ainsi que des fournisseurs non-fabricants à l'appui de ces activités.

La chaîne d'approvisionnement de HP inclut i) les fournisseurs qui exercent leurs activités dans leurs propres installations et qui contribuent à la fabrication de nos produits et ii) les fournisseurs qui fournissent des services et des produits externalisés à l'appui de nos activités (y compris les fournisseurs de services logistiques et de recyclage). Le programme de responsabilité de la chaîne d'approvisionnement de HP est axé

sur la protection et l'habilitation des travailleurs, ce qui donne lieu à des avantages tant pour ces titulaires de droits que pour nous et pour nos clients. Avec nos politiques et normes relatives à la chaîne d'approvisionnement comme base de référence, la détection et le traitement des risques d'esclavage moderne et de travail des enfants font partie d'une approche élargie visant à repérer et à atténuer les préoccupations sociales et environnementales. HP s'efforce de cerner et de définir les sources de risque et leur contexte, qu'elles soient à l'échelle mondiale ou régionale, ou au niveau des fournisseurs fabricants et non-fabricants particuliers.

Un questionnaire d'autoévaluation du fournisseur est utilisé pour établir l'ordre de priorité des vérifications. Si une vérification est prévue, elle évalue la conformité du fournisseur au Code de conduite des fournisseurs de HP ou aux normes de main-d'œuvre spécialisées de HP. Les vérifications annoncées et non annoncées de certains fournisseurs fabricants sont effectuées par des cabinets de vérification tiers indépendants par l'entremise du programme d'évaluation validé par la RBA ou par des vérificateurs HP agréés. Pour les fournisseurs chez qui on a repéré des manquements liés aux travailleurs migrants étrangers, nous effectuons une surveillance trimestrielle pour encourager l'amélioration continue.

Bien que les fournisseurs sous contrat soient tenus de respecter les normes énoncées dans le Code de conduite des fournisseurs de HP, et qu'il puisse leur être demandé d'en apporter la preuve, nous mettons particulièrement l'accent sur le traitement des travailleurs migrants étrangers dans notre chaîne d'approvisionnement au moyen de notre Norme sur les travailleurs migrants étrangers dans la chaîne d'approvisionnement (tous deux décrits plus haut). Pour évaluer les risques liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants, nous analysons les indicateurs associés à l'esclavage moderne, comme l'embauche de groupes de travailleurs vulnérables et le recours à des agents tiers pour le recrutement ou la gestion des travailleurs. Notre évaluation des risques liés aux travailleurs migrants étrangers pour les fournisseurs fabricants et non-fabricants tient compte de l'emplacement du fournisseur, du processus de fabrication ou des services fournis, de la réputation du fournisseur et des renseignements commerciaux ainsi que de l'information relative aux parties prenantes externes. En général, si le fournisseur est considéré comme un fournisseur à risque élevé, nous lui demandons de remplir un questionnaire d'autoévaluation relatif aux travailleurs migrants étrangers. Pour les fournisseurs non-fabricants, les fournisseurs à haut risque doivent réaliser une évaluation des risques en matière de responsabilité sociale et environnementale qui porte sur un sous-ensemble du Code de conduite des fournisseurs de HP et comprend toujours des éléments relatifs à la main-d'œuvre et à l'éthique. Pour certains fournisseurs fabricants et non-fabricants présentant un risque élevé, nous procédons à des évaluations sur site conformément à notre Norme sur les travailleurs migrants étrangers dans la chaîne d'approvisionnement. En outre, HP s'appuie sur les pratiques et les outils de la RBA en matière de recrutement responsable, tels que le programme de recrutement responsable, le guide pratique de la RBA sur la diligence raisonnable en matière de frais de recrutement et la base de données des couloirs de migration de la RBA, qui fait appel à un tiers pour mettre à jour chaque année les données concernant les frais moyens payés par les travailleurs dans les couloirs de recrutement les plus courants.

Une constatation de manquement au Code de conduite des fournisseurs de HP ou à toute autre politique ou norme de HP liée à l'esclavage moderne n'indique pas nécessairement qu'une instance de travail forcé ou de travail des enfants a eu lieu, mais peut signaler des mesures ou des procédures inefficaces ou insuffisantes en place pour prévenir une telle occurrence. Les indicateurs de l'esclavage moderne peuvent indiquer une culture de travail, une situation ou une pratique commerciale susceptible de déboucher sur l'esclavage moderne.

Les vérificateurs sont tenus de transmettre à un échelon supérieur toute constatation de manquement fondée sur des indicateurs d'esclavage moderne. À la suite d'une constatation de manquement, les fournisseurs doivent immédiatement mettre fin à la pratique concernée, mettre en œuvre des plans de mesures correctives pour résoudre le problème constaté et signaler leur mesure corrective dans les 30 jours suivant la réception

du rapport de vérification. Le problème constaté sera ensuite examiné de nouveau lors d'une visite sur place par un tiers ou un vérificateur HP agréé qui confirmera la résolution. En outre, nous évaluons régulièrement les résultats de nos vérifications afin d'améliorer notre méthode de détection et de traitement des risques d'esclavage moderne et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

Une procédure en plusieurs étapes permet de remédier au problème des travailleurs qui ont payé des frais interdits aux termes de la politique de HP, notamment du Code de conduite des fournisseurs de HP et de la Norme sur les travailleurs migrants étrangers dans la chaîne d'approvisionnement. Une fois que le fournisseur a été avisé de la constatation dans le rapport de vérification, nous collaborons avec le fournisseur pour convenir d'un plan de mesure corrective. Notre programme repose sur nos relations d'affaires pour inciter les fournisseurs à mettre en œuvre leur plan de mesures correctives. En parallèle, nos équipes locales de vérification aident à fournir le soutien et la rétroaction dont les fournisseurs ont besoin pour résoudre les problèmes et rembourser les travailleurs. Nous travaillons également à développer les capacités des fournisseurs grâce à des partenariats avec des organisations externes. Les fournisseurs sont alors en mesure de mener leur propre enquête de diligence raisonnable dans le cadre de leurs activités. Cette diligence raisonnable consiste à mener des entrevues avec les travailleurs, à examiner les documents et à rechercher les coûts de migration estimés par les organisations externes. Après avoir confirmé le paiement des travailleurs (généralement au moyen de reçus ou de fiches de paie signés), HP organise une visite de validation sur place, qui consiste en un examen des documents et des entretiens confidentiels avec les travailleurs, menés par des vérificateurs agréés. Enfin, nous procédons à un suivi interne de ces fournisseurs, depuis la détection des manquements jusqu'à la mesure corrective et au-delà, par l'intermédiaire de notre programme trimestriel d'indicateurs clés de performance, afin de garantir une résolution rapide et une amélioration continue. Nous faisons part de ce rapport aux gestionnaires des relations d'affaires de HP concernés.

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies (UNGPs), nous nous engageons à fournir un accès à des solutions correctives efficaces et à soutenir ces solutions pour tout effet néfaste réel qui pourrait nous être imputé. Nous travaillons avec les parties responsables, en les encourageant à évaluer les conditions et à mettre en œuvre des mesures correctives. Nous cherchons également à remédier aux effets néfastes, notamment en collaborant avec des pairs, des partenaires et des fournisseurs pour trouver des solutions collectives.

Les risques clés que nous avons repérés sont communiqués aux plus hauts responsables au sein de notre direction et au comité NGRS. Un résumé de toutes les constatations et mesures correctives relatives aux risques liés à l'esclavage moderne et au travail des enfants est transmis aux dirigeants concernés de la direction, y incluant le directeur du développement durable, le chef de la chaîne d'approvisionnement, le comité NGRS et les conseils d'administration de nos filiales, le cas échéant.

## Efficacité dans la gestion des risques d'esclavage moderne

### Mécanisme opérationnel de règlement des griefs

Sur un total de 668 contacts officiels reçus par l'entremise de notre mécanisme opérationnel de règlement des griefs (ouvert à tous) au cours de l'exercice 2024, aucun n'était associé au risque d'esclavage moderne dans nos propres activités ou notre chaîne d'approvisionnement, et aucun n'était associé au risque de travail des enfants dans nos activités ou notre chaîne d'approvisionnement.

## Fiche d'évaluation de l'incidence durable des fournisseurs de HP

La fiche d'évaluation de l'incidence durable des fournisseurs de HP (la « fiche d'évaluation ») est utilisée pour mesurer et encourager le rendement des fournisseurs sur une variété de facteurs, y compris les résultats des vérifications et d'autres mesures de rendement. Les fournisseurs qui ont un rendement exceptionnel dans ces domaines profitent d'un avantage dans leur relation commerciale avec HP. Les dirigeants de l'exploitation de la chaîne d'approvisionnement sont informés des résultats de la fiche d'évaluation des fournisseurs. Révisé périodiquement pour refléter les attentes accrues de HP, le processus de fiche d'évaluation encourage l'amélioration continue des fournisseurs. Le processus d'évaluation avec la fiche d'évaluation se déroule régulièrement tout au long de l'année.

### Vérifications et évaluations

Au cours de l'exercice 2024, HP a mené un total de 290 vérifications et évaluations portant sur les droits de main-d'œuvre dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

- Nous avons mené 61 vérifications et évaluations de nos activités, y compris les activités de fabrication appartenant à HP et des fournisseurs non fabricants associés qui soutiennent ces activités; 100 % des vérifications et des évaluations ont été effectuées par des vérificateurs certifiés et 79 % ont été effectuées par des vérificateurs tiers indépendants.
- Pour notre chaîne d'approvisionnement, nous avons réalisé 229 vérifications et évaluations, dont 100 % ont été effectuées par des vérificateurs certifiés et 97 % par des vérificateurs tiers indépendants.

### Observations

Au cours de l'exercice 2024, ont été trouvés chez dix fournisseurs, situés en Chine, en Malaisie, à Singapour, à Taïwan et en Thaïlande, des non-conformités associées à des indicateurs d'esclavage moderne. Six de ces fournisseurs facturaient des frais interdits aux termes du Code de conduite des fournisseurs de HP et de la Norme sur les travailleurs migrants étrangers dans la chaîne d'approvisionnement, y compris des frais de recrutement, de renouvellement de passeport et de soins médicaux. Deux fournisseurs ont facturé des frais et retenu des documents personnels, un fournisseur a été reconnu coupable de pratiques créant un risque de servitude pour dettes et un autre de restriction de mouvement, le tout en violation du Code de conduite des fournisseurs de HP et de la Norme sur les travailleurs migrants étrangers de la chaîne d'approvisionnement. En partenariat avec la RBA, HP traite immédiatement ces constatations conformément aux politiques et procédures énoncées ci-dessus en exigeant que le fournisseur cesse les pratiques interdites, révisé ses politiques d'embauche de travailleurs migrants étrangers, le cas échéant (y compris en confirmant que les travailleurs ne paieront pas de frais à l'avenir), et communique les politiques révisées à ses travailleurs. Une fois que les fournisseurs ont confirmé qu'ils ont mis en œuvre la mesure corrective demandée, une visite sur place est prévue à des fins de vérification. Dans le cadre du processus d'enquête et de réparation, une tierce partie vérifie le nombre total de travailleurs concernés, et les frais de remboursement, le cas échéant. HP et la RBA collaborent avec les fournisseurs pour offrir des solutions aux travailleurs.

Dans le cadre de la résolution de ces problèmes, HP a confirmé le recours pour plus de 1 100 travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement, dont plus de 1,56 million de dollars américains en remboursements des frais au cours de l'exercice 2024. Depuis 2018, HP a confirmé des mesures correctives pour plus de 11 000 travailleurs, y compris plus de 8 millions de dollars américains de remboursements de la part des fournisseurs.

# Prévention

## Collaboration externe

Conformément aux principes directeurs des Nations Unies, nous nous efforçons d'exercer une influence sur nos relations commerciales avec les fournisseurs en établissant des partenariats avec d'autres entreprises comparables et des parties prenantes clés. Nous travaillons par l'entremise de la RBA pour créer et échanger des pratiques et des programmes de pointe afin d'améliorer le Code de conduite de la RBA. HP ainsi que d'autres membres et parties prenantes de la RBA ont porté leur attention sur des stratégies à long terme visant à transformer les marchés du recrutement, à offrir des solutions correctives plus efficaces et plus rapides grâce à une collaboration et à un engagement poussé avec les parties concernées et à réduire le risque de travail forcé à toutes les étapes du recrutement et de l'emploi.

Nous saisissons les occasions de collaborer avec la communauté élargie des affaires et les organisations spécialisées pour promouvoir de meilleures pratiques en matière de droits de la personne. Par exemple, nous sommes membres du Mekong Club. Cette organisation crée des pratiques durables pour lutter contre l'esclavage moderne dans le monde entier. En tant que membre, HP a accès à une série d'avantages, notamment des outils, des ressources et des consultations contre l'esclavage. Nous participons également à divers groupes de travail et séances d'information, en collaborant avec d'autres marques sur des initiatives communes de lutte contre l'esclavage moderne en Asie, en particulier dans les pratiques de recrutement et le secteur logistique.

Nous avons également accru notre utilisation de Million Makers, une plateforme de diligence raisonnable en matière de droits de la personne qui s'appuie sur la voix directe des travailleurs et qui est le fruit d'une collaboration entre les organisations à but non lucratif Be Slavery Free, Blunumber, Unseen UK et le Mekong Club. En 2024, HP a poursuivi l'utilisation de Million Makers comme outil supplémentaire pour améliorer son programme de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en cernant les problèmes liés au travail forcé et en y apportant des solutions. Grâce à une série de courtes enquêtes menées sur des périodes de cinq jours, Million Makers recueille des données vérifiables directement auprès des travailleurs sur leurs conditions de travail dans le respect de la loi locale, notamment en ce qui concerne le travail forcé. Les organisations à but non lucratif remettent aux fournisseurs et à HP un rapport résumant les conclusions et les recommandations, et nous aident à traiter toutes les tendances de risque définies et à fournir des services consultatifs continus. Sur la base des résultats du sondage Million Makers, nous avons approuvé en 2024 un plan de mise en œuvre avec un fournisseur clé en Malaisie. Le plan vise à répondre aux commentaires reçus dans le cadre du sondage. L'équipe mondiale des droits de la personne chez HP s'est associée au fournisseur pour discuter des mesures appropriées et des délais réalistes pour répondre à ces commentaires, en veillant au respect des normes de travail internationales.

En outre, en 2024, HP s'est associé à Embode, une société d'experts-conseils de pointe, pour faire progresser les pratiques de recrutement responsable avec certains fournisseurs, par le biais de son initiative Ganapati. Cette initiative repose sur une approche collaborative directe de renforcement des capacités des fournisseurs en matière de normes de recrutement responsable et de pratiques de travail sur une période de 12 mois. Chaque fournisseur est évalué en fonction de ses propres forces et défis, et un plan d'action collaboratif est conçu, adapté aux besoins de chaque fournisseur. Le consultant fournit un soutien continu pour la mise en œuvre du plan d'action, lequel peut inclure une formation ciblée, des consultations et des conseils pratiques sur l'intégration de pratiques de recrutement responsables en interne.

HP est un partenaire de Truckers Against Trafficking (TAT) depuis 2016. TAT éduque, équipe, responsabilise et mobilise les membres des industries et agences clés à travers l'Amérique du Nord pour repérer et signaler les situations potentielles de traite des personnes en faisant appel aux forces policières locales et aux lignes

d'assistance téléphonique pour signaler la traite des personnes. En tant que fière commanditaire de niveau Or de l'organisation, nous encourageons également nos fournisseurs de services logistiques à promouvoir la formation TAT. HP est l'un des principaux partenaires de TAT dans le domaine de la technologie et de l'expédition.

## Renforcement de la capacité

### Engagement des fournisseurs

En abordant le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants, nous nous concentrons principalement sur l'engagement des fournisseurs avec lesquels nous entretenons une relation contractuelle directe. Nous avons conclu des accords pluriannuels avec un grand nombre de nos fournisseurs fabricants et non-fabricants. Nous avons ainsi l'occasion de sensibiliser nos fournisseurs et de leur donner les moyens de répondre à nos attentes en matière de responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement, incluant la mise en œuvre et le respect de politiques et de processus visant à lutter contre le risque d'esclavage moderne et de travail des enfants. Ces accords exigent à leur tour que nos fournisseurs fabricants et non-fabricants transmettent nos attentes à leurs fournisseurs en amont.

### Formation

Nos employés reçoivent une formation annuelle sur le programme Intégrité chez HP, avec un taux d'achèvement de la formation de plus de 99 % des employés. La formation définit les attentes de notre entreprise, à savoir que tous les employés doivent se conformer au programme Intégrité chez HP, lequel interdit le recours au travail des enfants, des prisonniers, au travail forcé ou à la traite des personnes dans les activités de HP. HP propose également plusieurs formations sur les droits de la personne et des possibilités de sensibiliser les employés aux droits de la personne, notamment une formation informative sur les droits de la personne et une formation sur les engagements, les politiques et les actions de HP en matière de droits de la personne, ainsi que sur la manière de reconnaître le travail forcé. Nous cherchons à sensibiliser nos fournisseurs au Code de conduite des fournisseurs de HP et aux normes de travail spécialisées, y compris aux moyens de repérer et de traiter les risques d'esclavage moderne et de travail des enfants et à les amener à s'y conformer. Le programme de renforcement des capacités de la chaîne d'approvisionnement de HP organise régulièrement des ateliers sur le code de conduite de la RBA. En 2024, HP a développé une formation au recrutement responsable centrée sur les travailleurs. L'objectif de cette formation est d'apprendre aux travailleurs des fournisseurs comment mieux se protéger et exercer leurs droits, notamment l'emploi librement choisi, l'interdiction des frais de recrutement et le dépôt de plaintes confidentielles. Pour en savoir plus sur le programme de renforcement des capacités de HP, consultez notre [Rapport sur l'impact durable](#).

## Approbation

La lutte contre l'esclavage moderne est conforme aux valeurs fondamentales sur lesquelles la société HP a été fondée et qu'elle s'efforce de respecter chaque jour: exercer un impact positif, durable et viable sur la planète, sur ses collaborateurs et sur les communautés au sein desquelles nous vivons, travaillons et exerçons nos activités. Pour en savoir plus, visitez le site <http://www.hp.com/sustainability>.

Conformément aux exigences de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement adoptée par le Canada en 2023 (la « Loi canadienne »), et en particulier son article 11, j'atteste avoir examiné l'information contenue dans le rapport pour les entités HP Inc. et HP Canada Co. HP Canada Cie (collectivement, les « entités assujetties à la Loi canadienne »). Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est véridique, exacte et complète à tous égards importants aux fins de la Loi canadienne, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Approuvé le 27 mars 2025 par le conseil d'administration de HP Inc. ou l'un de ses comités habilités à traiter ces questions, et signé par:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Enrique Lores". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Enrique Lores

Président, chef de la direction et membre du conseil d'administration, HP Inc.

Conformément à la Loi canadienne, j'ai le pouvoir d'engager les entités assujetties à la Loi canadienne