

***Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement***

**Déclaration pour l'E2025**

**Nom de l'entreprise :** Société électrique Mitsubishi du Canada Inc.

**Signée par :** Takashi Nishikuma, président et directeur général

**Date d'entrée en vigueur :** 31 mai 2026

**Prochaine révision :** Mai 2027

**Table des matières**

|                                                                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Engagement du groupe Mitsubishi Electric à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants (E2025).....                                                                                    | 1  |
| 2. Description de la structure, des opérations, des activités et des chaînes d'approvisionnement de Mitsubishi Electric.....                                                                           | 1  |
| 3. Politiques du groupe Mitsubishi Electric sur l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants.....                                                                                   | 5  |
| 4. Processus de gestion des risques .....                                                                                                                                                              | 6  |
| 5. Approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de Mitsubishi Electric.....                                                                                                   | 8  |
| 6. Description des formations dispensées au personnel .....                                                                                                                                            | 12 |
| 7. Évaluation de l'efficacité des mesures préventives et correctives concernant l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que des processus de diligence raisonnable..... | 13 |
| Approbation.....                                                                                                                                                                                       | 15 |

**1. Engagement du groupe Mitsubishi Electric à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants (E2025)**

La Société électrique Mitsubishi du Canada inc. (« MESCA ») est une filiale en propriété exclusive de Mitsubishi Electric Corporation of Japan et est membre du groupe Mitsubishi Electric. Il s'agit de la troisième déclaration que MESCA a faite en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »).

MESCA est une entité déclarante au sens de la Loi, car elle importe au Canada des marchandises produites à l'étranger et répond aux seuils relatifs à la taille applicables prévus par la Loi.

Cette déclaration a été préparée par MESCA. La déclaration formalise notre engagement constant à respecter les normes internationales en matière de droits de la personne, à respecter la loi, et à agir avec la plus grande intégrité et dans le respect des droits de la personne.

La présente déclaration décrit les mesures que le groupe Mitsubishi Electric et MESCA, en tant que membre du groupe Mitsubishi Electric, ont prises à l'exercice 2025 (l'« E2025 ») et continuent de prendre à l'E2025 pour gérer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement, conformément à la Loi. L'E2025 correspond à la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026.

**2. Description de la structure, des opérations, des activités et des chaînes d'approvisionnement de Mitsubishi Electric**

MESCA est une filiale en propriété exclusive de Mitsubishi Electric Corporation of Japan et est membre du groupe Mitsubishi Electric.

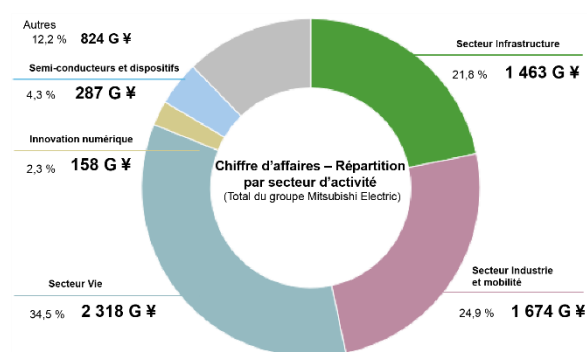
Vous trouverez ci-dessous des renseignements de base sur Mitsubishi Electric Corporation et MESCA (pour l'exercice terminé le 31 mars 2026) :

**(1) Structure de l'organisation et de la chaîne d'approvisionnement**

**Renseignements sur l'entreprise**

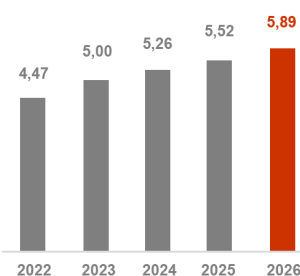
|                                |                                                                    |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Adresse du siège social        | Tokyo Building, 2-7-3 Marunouchi,<br>Chiyoda-ku, Tokyo<br>100-8310 |
| Président et directeur général | Uruma Kei                                                          |
| Création                       | 1 <sup>er</sup> février 1921                                       |
| Chiffre d'affaires             | 5 894 747 M ¥                                                      |
| Capital d'apport               | 175 820 M ¥                                                        |
| Actions émises                 | 2 056 165 496 actions                                              |
| Total des actifs               | 7 357 512 M ¥                                                      |

**Répartition du chiffre d'affaires par secteur d'activité**



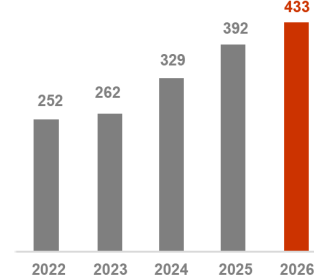
**Chiffre d'affaires et bénéfice d'exploitation**

Chiffre d'affaires (en milliards de yens)



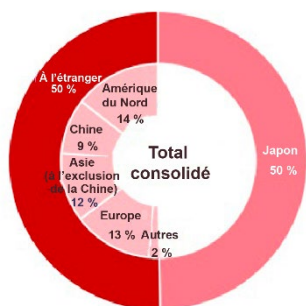
**Chiffre d'affaires par lieu de clients**

Bénéfice d'exploitation (en milliards de yens)

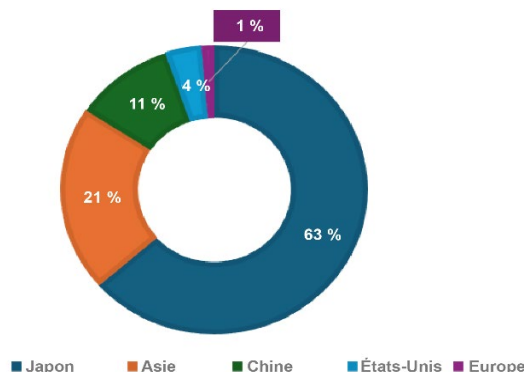


(EF2025 : exercice terminé le 31 mars 2025)

**Ratio du chiffre d'affaires par région de destination**

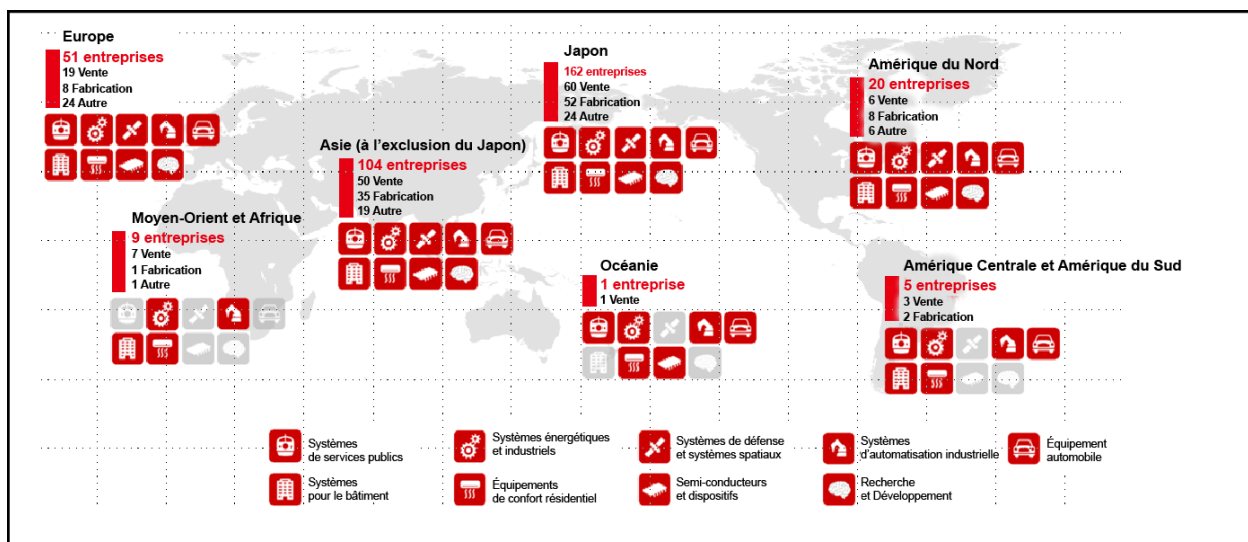


**Approvisionnement par région  
(Nombre de fournisseurs importants)**



**Valeur de la chaîne d'approvisionnement par produit**

(Emplacements des sites de production et des sociétés de vente)



**(2) Compréhension de la chaîne d'approvisionnement**

Le groupe Mitsubishi Electric consolide les renseignements relatifs aux achats de tous les sites par l'entremise du Groupe d'approvisionnement de l'entreprise, à des fins de gestion des comptes. En ce qui concerne les fournisseurs de niveau 2 et des niveaux suivants, des dispositions de gestion sont intégrées dans le « contrat d'approvisionnement » conclu avec les fournisseurs de niveau 1, exigeant une gestion conforme au Code de conduite de la chaîne d'approvisionnement du groupe Mitsubishi Electric.

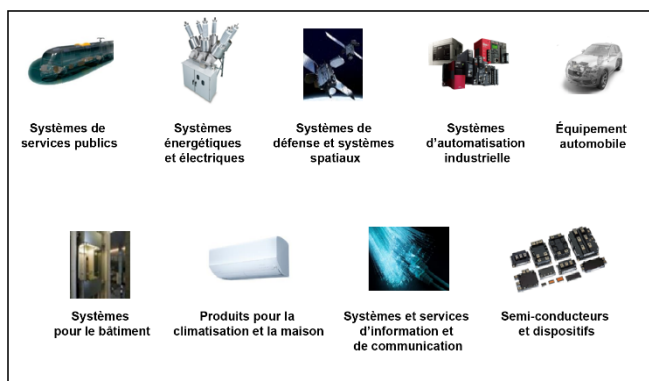
**(3) Produits, secteurs et services**

***Mitsubishi Electric Corporation***

Le groupe Mitsubishi Electric est présent dans la fabrication, la vente et l'entretien de systèmes énergétiques et électriques, de systèmes d'automatisation industrielle, de systèmes d'information et de communication, de dispositifs électroniques, d'appareils électroménagers et bien plus encore.

***Société électrique Mitsubishi du Canada Inc.***

MESCA s'occupe de l'approvisionnement et de la distribution sur le marché canadien de produits et d'accessoires de chauffage, de ventilation et de climatisation (« CVC »), en plus des sèche-mains, fabriqués par Mitsubishi Electric Corporation. MESCA offre aussi sur le marché canadien une sélection de produits et d'accessoires de CVC fabriqués par des tiers.



#### (4) Fournisseurs directs et indirects

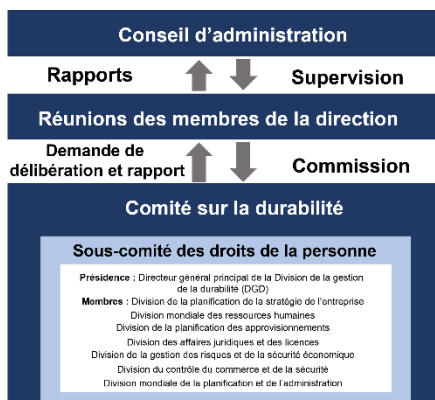
Les principaux fournisseurs du groupe Mitsubishi Electric, au nombre de 814 entreprises (chiffre de 2025), représentent 80 % de ses dépenses en approvisionnement. En voici la répartition par région : Japon (517 entreprises); Asia (169 entreprises); Chine (86 entreprises); États-Unis (31 entreprises); Europe (11 entreprises). Les principaux articles achetés comprennent les semi-conducteurs, les substrats, les composants électriques et électroniques, les équipements et appareils, les matériaux (cuivre, aluminium, métaux non ferreux), les produits moulés en plastique, les produits transformés en sous-traitance, ainsi que d'autres articles.

#### (5) Gouvernance de la gestion des risques liés à l'esclavage moderne

Le Comité de la durabilité, nommé par l'Assemblée des dirigeants, élabore les politiques et les plans des initiatives en droits de la personne, vérifie le rendement et reçoit l'approbation d'organismes de niveau supérieur, entre autres.

Au cours de l'exercice 2022, afin de soutenir l'avancement rapide des initiatives en matière de droits de la personne et de résoudre les problèmes, un « sous-comité des droits de la personne » permanent a été mis sur pied sous l'égide du Comité de la durabilité. Compte tenu de l'ampleur des questions liées aux droits de la personne, les initiatives sont confiées à des divisions clairement mandatées. Les questions transversales sont examinées et les orientations sont déterminées par le Sous-comité des droits de la personne. Les progrès et les résultats sont communiqués au Comité de la durabilité, et sont ensuite présentés à la réunion des membres de la direction et du Conseil d'administration. Cette structure permet aux membres de la direction et du conseil d'administration d'assurer l'orientation et la supervision.

À l'E2025, le Sous-comité des droits de la personne s'est réuni trois fois, alors que l'organe qui lui est subordonné, le Groupe de travail des droits de la personne, composé de membres opérationnels, s'est réuni dix fois.



En tant que membre du groupe Mitsubishi Electric, MESCA se conforme à la structure relative aux activités en matière de droits de la personne du groupe Mitsubishi Electric. Le groupe Mitsubishi Electric encourage les activités d'amélioration continue s'appuyant sur le cycle Planifier-Faire-Vérifier-Agir (« PFVA ») afin de promouvoir la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et d'autres initiatives conformément aux normes internationales, notamment les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

#### (6) Collecte d'information

Le groupe Mitsubishi Electric mettra progressivement en œuvre le questionnaire d'auto-évaluation (QAE) fourni par la Responsible Business Alliance (RBA) sur l'ensemble de ses 16 sites de production internes et dans ses 71 sociétés affiliées chargées de la fabrication (32 au Japon, 39 à l'étranger; chiffres de 2025) d'ici l'exercice 2028. Au siège social, le groupe sur l'innovation en matière de durabilité rassemble et analyse les renseignements relatifs aux droits de la personne, à la main-d'œuvre, à la santé et à la sécurité au travail, entre autres, sur la base des résultats du QAE.

En ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement, Mitsubishi Electric demande progressivement aux 814 principaux fournisseurs (chiffre de 2025) qui représentent 80 % des dépenses d'approvisionnement du groupe de remplir le QAE fourni par la RBA d'ici l'exercice 2026. Au siège social, le groupe d'approvisionnement de l'entreprise procède au regroupement et à l'analyse des données tirées des QAE.

### **3. Politiques du groupe Mitsubishi Electric sur l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants**

#### **(1) Politiques sur les opérations internes**

En 2017, le groupe Mitsubishi Electric a formulé et publié sa politique sur les droits de la personne. Cette politique a fait l'objet d'une révision approfondie au cours de l'exercice 2024 afin de l'aligner sur les normes internationales. À l'avenir, son contenu sera réexaminé tous les deux ans et les modifications nécessaires y seront apportées, au besoin.

[Politique du Groupe Mitsubishi Electric en matière de droits humains | Site Web mondial](#)

La Politique du Groupe Mitsubishi Electric en matière de droits humains traite explicitement de la liberté d'association et du droit à la négociation collective; interdit les menaces de violence, le harcèlement ou l'intimidation; interdit les heures supplémentaires forcées; interdit le travail des enfants; et prévoit un engagement à fournir une aide, une indemnisation et un accès à la justice aux victimes et aux survivants de l'esclavage moderne dans un effort visant à prévenir ce fléau.

Le groupe Mitsubishi Electric a signé les « Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies » relatifs aux droits de la personne, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption en 2018. Le groupe Mitsubishi Electric est résolu à mettre en œuvre des politiques et des procédures conformément à son obligation morale et éthique de mettre fin à l'esclavage moderne.

En matière d'approvisionnement responsable, afin de renforcer la compréhension de notre approche et des exigences auxquelles les fournisseurs doivent se conformer, Mitsubishi Electric a établi en 2024 le « Code de conduite de la chaîne d'approvisionnement du groupe Mitsubishi Electric », aligné sur le Code de conduite de la RBA. Mitsubishi Electric demande à ses fournisseurs non seulement de se conformer à ce Code, mais aussi de respecter les droits des personnes appartenant à des groupes ou communautés plus exposés aux risques d'atteintes aux droits de la personne, comme les enfants, les travailleurs migrants, les peuples autochtones et les minorités ethniques.

En tant que membre du groupe Mitsubishi Electric, MESCA adhère pleinement à ces principes et s'engage à les respecter dans tous les aspects de ses activités. MESCA s'aligne sur la Politique du Groupe en matière de droits humains et sur les engagements qui en découlent en incorporant ces normes à ses politiques, procédures et pratiques opérationnelles. Cela inclut la promotion d'un comportement éthique, le respect des droits de la personne et l'assurance que nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement reflètent notre engagement à prévenir l'esclavage moderne, à protéger les groupes vulnérables et à maintenir des pratiques commerciales responsables et durables.

#### **(2) Normes internationales**

Le groupe Mitsubishi Electric considère que les normes internationales suivantes constituent des principes fondamentaux en matière de droits de la personne qui doivent être respectés; il les a clairement énoncés et rendus publics dans sa Politique en matière de droits humains.

- Charte internationale des droits de l'homme
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises
- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, Nations Unies
- Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Pacte mondial des Nations Unies
- ISO 26000 (Responsabilité sociétale)
- Normes de GRI
- Code de conduite de la RBA (Responsible Business Alliance)

#### **(3) Engagement des parties prenantes**

Lors de la révision de sa Politique en matière de droits humains au cours de l'exercice 2024, Mitsubishi Electric a pris en compte des points de vue et des propositions externes. Notamment, cette politique a fait l'objet d'un examen avec des experts externes en droits de la personne de Business for Social Responsibility (BSR) et des discussions ont eu lieu avec des tiers sur les grandes lignes de la politique révisée, en collaboration avec des experts en droits de la personne du Japon (Mori Hamada & Matsumoto LPC) et d'ailleurs (Pillar Two), dans le cadre de sessions d'orientation organisées par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

#### **(4) Communication et application de la loi**

La « Politique en matière de droits humains du groupe Mitsubishi Electric » est accessible au grand public dans 23 langues sur le site Web officiel de l'entreprise. Un guide explicatif de cette politique a été préparé à l'intention du personnel à l'interne. Ce guide, de pair avec la Politique en matière de droits humains, est publié sur le site intranet consacré à la durabilité, pour assurer une diffusion à l'échelle de la direction et du personnel. Au cours de la Semaine des droits humains en décembre 2024, cette politique a été redistribuée à toutes les divisions internes et à toutes les sociétés affiliées du Groupe, en demandant à chaque entreprise d'en informer ses employés et de la publier sur son site Web. Au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a mené une enquête auprès de toutes ses filiales et a constaté que 39 % d'entre elles avaient publié la Politique du Groupe Mitsubishi Electric en matière de droits humains sur leur site Web. Mitsubishi Electric assurera un suivi afin de s'assurer que toutes les sociétés affiliées publient cette politique.

MESCA a adopté une politique en matière de droits de la personne qui est conforme à la politique et aux engagements du Groupe dans ce domaine. Cette politique est accessible à tous les employés de MESCA et diffusée par le biais des canaux de communication internes, ce qui garantit sa diffusion et sa compréhension à l'échelle de l'organisation. MESCA reste déterminée à respecter ces principes dans le cadre de ses activités et à promouvoir une culture de respect des droits de la personne.

Au sein de la chaîne d'approvisionnement, le « Code de conduite de la chaîne d'approvisionnement du groupe Mitsubishi Electric » continue d'être diffusé a) à l'ensemble des fournisseurs avec lesquels nous entretenons des relations d'affaires continues, et nous poursuivons les démarches visant à obtenir leur confirmation d'adhésion au Code; et b) aux nouveaux fournisseurs à qui nous demandons de s'y conformer au-delà de l'exercice 2026.

#### **4. Processus de gestion des risques**

S'appuyant sur la structure organisationnelle et les politiques décrites ci-dessus, le groupe Mitsubishi Electric met en œuvre les processus de gestion des risques suivants afin d'identifier et de gérer les risques liés à l'esclavage moderne.

##### **(1) Fréquence d'évaluation des risques**

Au cours de l'E2023, le groupe Mitsubishi Electric a mené une évaluation des répercussions sur les droits de la personne en collaboration avec un organisme tiers, Business for Social Responsibility (BSR), afin d'identifier d'éventuels risques pour les droits de la personne à l'échelle de la chaîne de valeur.

Le groupe Mitsubishi Electric prévoit de réaliser des évaluations des répercussions sur les droits de la personne tous les trois à quatre ans.

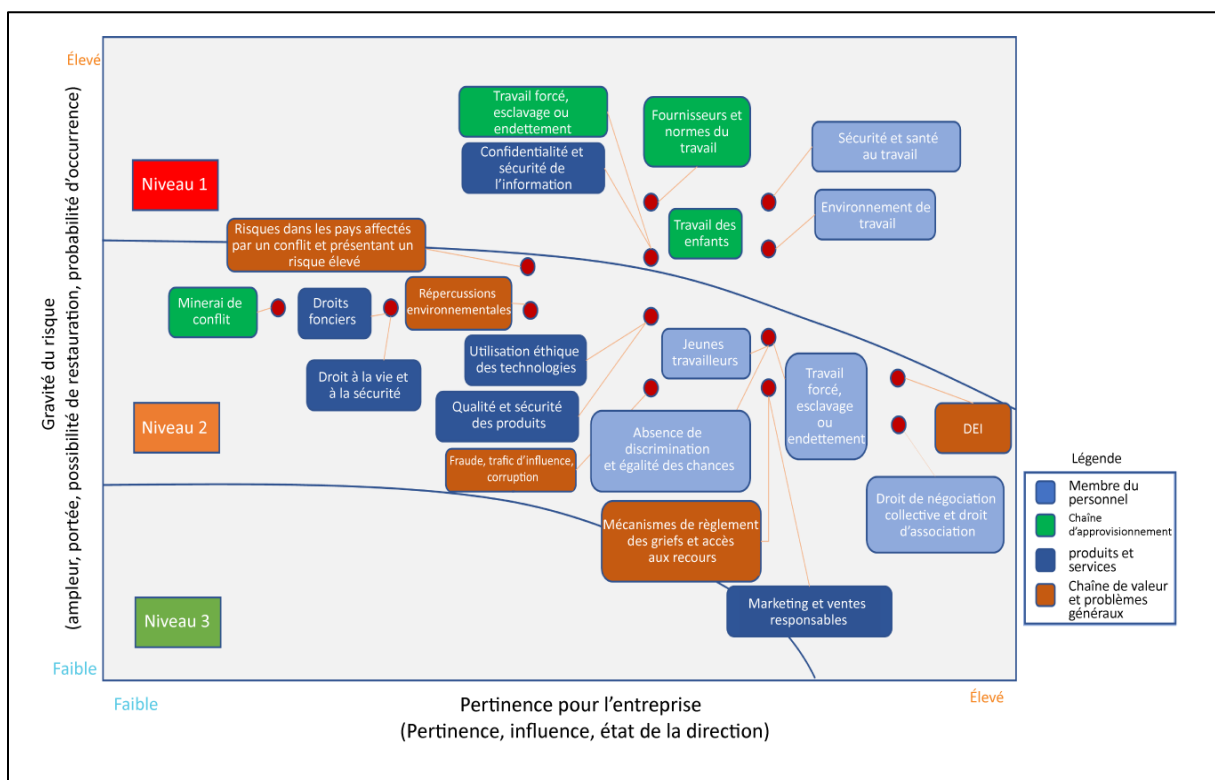
En tant que membre du groupe Mitsubishi Electric, MESCA a reçu et participé à l'enquête sur l'état actuel des mesures de promotion des droits de la personne menée par Mitsubishi Electric Corporation au cours de l'exercice 2025. MESCA a rempli le questionnaire conformément à l'initiative du Groupe, contribuant ainsi à l'évaluation globale des efforts de promotion des droits de l'homme à l'échelle de l'organisation.

##### **(2) Gouvernance en matière d'évaluation des risques**

L'évaluation des risques est supervisée par Takahiko Hase, directeur général principal de la division de la gestion de la durabilité au siège social. Cette division agit comme secrétariat et est chargée de compiler l'ensemble des évaluations. Les plans d'amélioration et l'état d'avancement concernant les risques identifiés sont communiqués au Comité de la durabilité par l'intermédiaire du Sous-comité des droits de la personne.

##### **(3) Identification et évaluation des risques**

Dans le cadre de l'évaluation des répercussions sur les droits de la personne réalisée au cours de l'exercice 2023, BSR a collaboré avec le Secrétariat pour mener des recherches documentaires et des entretiens avec toutes les divisions concernées, ce qui a permis d'identifier et de hiérarchiser 21 risques (voir le graphique ci-dessous). BSR a également présenté au Secrétariat 86 recommandations concernant les domaines dans lesquels il y aurait lieu pour Mitsubishi Electric d'apporter des améliorations.



#### (4) Les risques hautement prioritaires pour les travailleurs

Parmi les 21 enjeux liés aux risques identifiés par BSR dans l'évaluation des répercussions sur les droits de la personne de 2023, les cinq points suivants, considérés comme des risques hautement prioritaires en fonction de leur probabilité et de leur gravité, constituent les risques de priorité absolue pour les travailleurs.

Principaux enjeux liés aux risques :

- Environnement de travail pour le personnel
- Santé et sécurité du personnel
- Normes du travail dans la chaîne d'approvisionnement
- Travail forcé, esclavage ou endettement dans la chaîne d'approvisionnement
- Travail d'enfants dans la chaîne d'approvisionnement

#### (5) Évaluation des risques propres à MESCA

En tant qu'importateur et distributeur canadien de produits de CVC fabriqués principalement par Mitsubishi Electric Corporation au Japon et, dans une moindre mesure, par des fabricants tiers, les principaux risques liés au travail forcé et au travail des enfants auxquels MESCA est exposée concernent : a) la fabrication de produits et de composants de CVC par les usines de Mitsubishi Electric au Japon et dans d'autres pays, compte tenu notamment de la dépendance à l'égard de matières premières, telles que le cuivre, l'aluminium et les semi-conducteurs provenant de régions présentant des profils de risque élevé en matière de travail forcé (p. ex. certaines parties de l'Asie du Sud-Est et de la Chine); b) les produits et accessoires de CVC fabriqués par des tiers, pour lesquels MESCA dispose d'une visibilité moins directe sur les conditions de fabrication; et c) l'extraction et le traitement des matières premières (p. ex. le cobalt, les minéraux de terres rares) utilisées dans les composants électroniques. MESCA estime que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités directes au Canada est faible, compte tenu de la nature de ses activités (vente, distribution et service à la clientèle) et des protections prévues par le droit du travail canadien.

## **(6) Amélioration continue**

Au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a identifié 21 enjeux prioritaires présentant des risques et les a classés en trois catégories. Pour les cinq principaux enjeux présentant un risque élevé, Mitsubishi Electric a élaboré des plans d'amélioration, notamment la mise en place de mécanismes visant à prévenir leur occurrence.

Afin de vérifier si les risques, comme le travail forcé et le travail des enfants, sont atténués sur ses sites internes, le groupe Mitsubishi Electric a mené l'enquête Questionnaire d'auto-évaluation — RBA (QAE-RBA) sur l'ensemble des 16 sites de production de Mitsubishi Electric au Japon au cours de l'exercice 2025. Les résultats des 16 sites ont été classés dans l'ensemble comme présentant un risque moyen, confirmant l'absence de travail forcé et de travail des enfants. À partir de l'exercice 2026, le groupe Mitsubishi Electric continuera à mener l'enquête du QAE chaque année sur ces 16 sites et étendra son champ d'application aux sites de production de toutes ses sociétés affiliées, tant au Japon qu'à l'étranger, d'ici l'exercice 2028.

Au sein de la chaîne d'approvisionnement, le groupe Mitsubishi Electric a distribué le QAE à 581 fournisseurs (517 au Japon et 64 à l'étranger) au cours de l'exercice 2025, et il a reçu des réponses de 530 d'entre eux. Au cours de l'exercice 2026, Mitsubishi Electric étendra la portée du QAE à l'ensemble des 814 principaux fournisseurs (chiffre de l'exercice 2025) qui représentent 80 % de nos dépenses d'approvisionnement.

À l'avenir, le groupe Mitsubishi Electric utilisera le QAE-RBA pour évaluer les risques sur tous les sites de Mitsubishi Electric, dans toutes les sociétés affiliées du Groupe et sur tous les sites de fabrication des principaux fournisseurs, et mettra en œuvre les mesures correctives nécessaires, en se concentrant sur les principaux enjeux en matière de risques.

## **5. Approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne de Mitsubishi Electric**

Afin de s'attaquer aux risques identifiés dans le cadre des processus décrits ci-dessus, le groupe Mitsubishi Electric a mis en place les mesures de diligence raisonnable suivantes.

### **(1) Prévention et atténuation des risques**

Au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a pris contact avec 31 fournisseurs nationaux ayant obtenu des scores de risque élevé au QAE réalisé au cours de l'exercice 2024. Après avoir écouté le point de vue des fournisseurs et leur avoir fourni des explications plus détaillées sur la politique du groupe Mitsubishi Electric, le Groupe a constaté l'existence de malentendus du côté des fournisseurs. En conséquence, 24 des 31 fournisseurs ont été reclassés dans la catégorie de risque moyen.

Le groupe Mitsubishi Electric a mené des discussions avec les 7 fournisseurs restants dans le cadre de réunions en ligne ou de visites sur place, y compris des inspections en personne. À la suite de ces discussions plus approfondies, des facteurs de risque ont été éliminés pour 6 fournisseurs, qui sont désormais classés comme présentant un risque moyen.

Pour l'ensemble des 31 fournisseurs, y compris le seul fournisseur qui présentait toujours un risque élevé, Mitsubishi Electric réévaluera l'état d'avancement des améliorations sur la base des résultats du QAE réalisé au cours de l'exercice 2025 et prendra les mesures nécessaires.

Aucun cas de travail forcé ni de travail des enfants n'a été constaté parmi les fournisseurs ayant répondu.

Outre le processus de QAE au niveau du Groupe, MESCA a intégré des exigences contractuelles dans ses accords avec les fournisseurs, notamment les fabricants tiers de produits et d'accessoires de CVC, afin de prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Ces dispositions exigent des fournisseurs qu'ils se conforment aux lois applicables et aux normes internationales relatives au travail forcé et au travail des enfants, et permettent à MESCA de prendre des mesures correctives, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat, en cas de non-conformité.

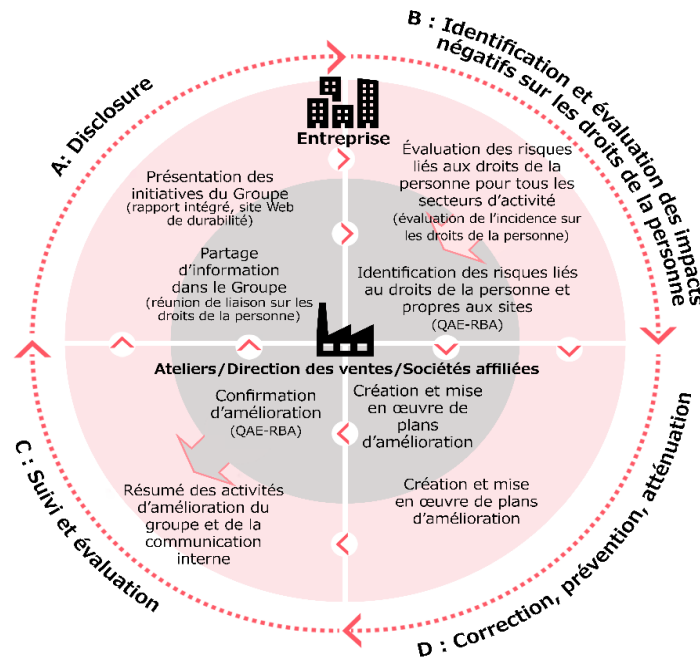
### **(2) Approche de diligence raisonnable en matière de droits de la personne**

Le groupe Mitsubishi Electric applique le principe de diligence raisonnable en matière de droits de la personne selon un cycle PFVA (voir le schéma ci-dessous) sur deux axes parallèles : les activités au niveau de l'entreprise, centrées sur le sous-comité des droits de la personne (cercle rose), et les activités au niveau des sites (cercle gris).

Alors que l'ÉTAPE 1 (exercices 2022 à 2024) de la feuille de route à moyen et long terme était principalement centrée sur les activités au niveau de l'entreprise, l'ÉTAPE 2 (exercices 2025 à 2027) et les suivantes verront le QAEE-RBA progressivement déployé sur l'ensemble des sites du groupe Mitsubishi Electric (usines de fabrication, usines, succursales, sociétés de vente, sociétés de services et sociétés affiliées).

Au sein de la chaîne d'approvisionnement, Mitsubishi Electric distribuera des QAE au niveau des sites pour les principaux fournisseurs et les fournisseurs en approvisionnement indirect. Cela permettra aux fournisseurs de mettre en œuvre des mesures d'amélioration sur leurs propres sites. Si des améliorations s'avèrent nécessaires du côté de Mitsubishi Electric, des activités d'amélioration au niveau de l'entreprise, semblables à celles menées en interne, seront entreprises.

La politique du groupe Mitsubishi Electric consiste à promouvoir la diligence raisonnable en matière de droits de la personne au niveau des sites et à encourager chaque site et chaque fournisseur à mettre en œuvre et à établir des activités d'amélioration autonomes.



### (3) Mécanismes des griefs

Le groupe Mitsubishi Electric exploite deux points de contact qui reçoivent en permanence les demandes de renseignements et les plaintes des parties prenantes de sa chaîne de valeur mondiale.

De plus, chaque site du groupe Mitsubishi Electric a mis en place ses propres points de contact dédiés, comme des lignes d'aide téléphonique contre le harcèlement et des systèmes de protection des lanceurs d'alerte.

À ce jour, le groupe Mitsubishi Electric n'a pas reçu de signalements de cas de travail forcé ou de travail d'enfants des différents points de contact établis.

| Bureau d'information                                                                   | Contenu de la demande                                       | Lien                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Site Web officiel de Mitsubishi Electric<br>« Bureau d'information sur la durabilité » | Demandes à propos de la durabilité chez Mitsubishi Electric | <a href="#">Demandes de renseignements   MITSUBISHI ELECTRIC Site Web mondial [en anglais]</a> |

|                                                                             |                                                                                                                                                          |                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Japan Center for Engagement and Remedy on Business and Human Rights (JaCER) | Bureau de consultation externe en matière de droits de la personne pour le groupe Mitsubishi Electric, principalement dans la chaîne d'approvisionnement | <a href="#">JaCER   Bureau de consultation [en anglais]</a><br><a href="#">JaCER   Bureau de consultation [en chinois]</a> |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

MESCA dispose de son propre dispositif de signalement, accessible aux employés et aux parties prenantes externes via son site Web à l'adresse [mitsubishielectric.ca](http://mitsubishielectric.ca). Ce canal permet aux personnes travaillant aux activités canadiennes de MESCA et dans sa chaîne d'approvisionnement de signaler des préoccupations concernant le travail forcé, le travail des enfants ou d'autres questions relatives aux droits de la personne, indépendamment des mécanismes mis en place au niveau du Groupe décrits ci-dessus.

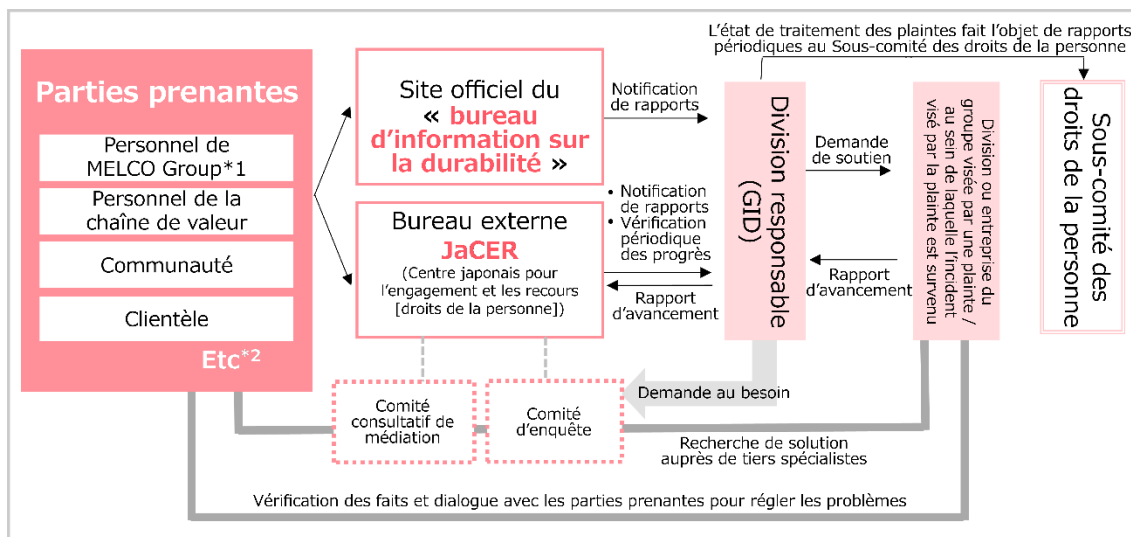
#### (4) Politiques et processus de redressement

Les plaintes reçues par l'un ou l'autre de ces canaux sont prises en charge par la Division de la gestion de la durabilité, qui fait office de point de contact. Après avoir informé l'auteur de la plainte et obtenu son autorisation pour partager les informations contenues dans la plainte avec les divisions internes concernées, le point de contact communique avec le responsable du traitement des plaintes au sein de la division d'affaires ou de la société affiliée concernée. Par la suite, la division responsable communique avec l'auteur de la plainte afin de trouver une solution. Si l'auteur de la plainte le demande, il est possible de mettre en place un comité d'enquête ou un comité consultatif de médiation auxquels participent des avocats externes, entre autres, en collaboration avec JaCER.

L'état d'avancement du traitement des plaintes est régulièrement communiqué au Sous-comité des droits de la personne.

Le site Web officiel « Sustainability Inquiries » est accessible en anglais. JaCER accepte les plaintes dans 33 langues.

[About JaCER | JaCER Business and Human Rights Dialogue and Remedy Mechanism \[en anglais\]](#)



Si des cas de travail forcé ou de travail des enfants sont constatés au sein de la chaîne d'approvisionnement de MESCA, MESCA s'engage à : a) suspendre immédiatement toute nouvelle commande auprès du fournisseur concerné pendant la durée de l'enquête; b) collaborer avec le fournisseur afin d'élaborer un plan de mesures correctives assorti d'un calendrier précis; c) faire appel au Sous-comité des droits de la personne du groupe Mitsubishi Electric et, si nécessaire, à des tiers indépendants pour vérifier la mise en œuvre des mesures correctives; et d) si les mesures correctives ne sont pas mises en œuvre de manière satisfaisante, mettre fin à la relation avec le fournisseur. MESCA coopérera également à tout effort de réparation mené par le groupe Mitsubishi Electric au niveau de l'entreprise, notamment en facilitant l'accès aux mécanismes de recours pour les travailleurs concernés.

**(5) Mesures visant à compenser la perte de revenus des familles vulnérables**

MESCA reconnaît que les efforts visant à éliminer le travail forcé et le travail des enfants des chaînes d'approvisionnement peuvent, dans certaines circonstances, entraîner une perte de revenus pour les familles les plus vulnérables, notamment celles qui dépendent des revenus des enfants. À ce jour, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été détecté dans les activités ou la chaîne d'approvisionnement de MESCA. Par conséquent, aucune mesure de compensation de la perte de revenus n'a été nécessaire.

Si de tels cas devaient être détectés à l'avenir, MESCA, en coordination avec le groupe Mitsubishi Electric, s'engage à adopter une approche responsable en matière de réparation, qui donne la priorité au bien-être des travailleurs et des familles concernés. Cela comprend : a) la collaboration avec les fournisseurs concernés pour élaborer des plans de mesures correctives qui n'entraînent pas de rupture brutale des relations de travail; b) la collaboration avec le Sous-comité des droits de la personne du groupe Mitsubishi Electric et, le cas échéant, avec des experts externes en droits de la personne, afin d'évaluer l'impact sur les familles vulnérables; et c) l'examen de la possibilité d'orienter les personnes concernées vers des services ou programmes d'aide locaux, y compris des solutions de rechange en éducation pour les enfants retirés de situations de travail.

**(6) Incidents liés à l'esclavage moderne**

À ce jour, aucun cas d'esclavage moderne n'a été signalé dans les résultats du QAE pour l'ensemble des sites de production internes, des sociétés affiliées du groupe ayant fait l'objet d'une enquête et des principaux fournisseurs représentant 80 % des activités d'approvisionnement.

**(7) Modèle d'affaires**

Le groupe Mitsubishi Electric s'est fixé comme indicateur de rendement clé (IRC) pour l'exercice 2024 « l'obtention d'un accord unanime de la part des principaux fournisseurs à l'égard du Code de conduite de la chaîne d'approvisionnement du groupe Mitsubishi Electric »; il a publié cet objectif sur son site Web officiel et a rendu compte des résultats dans son rapport intégré pour l'exercice 2025.

Quant à l'indicateur de rendement clé (IRC) pour l'exercice 2025, conformément aux progrès réalisés dans les activités d'affaires et liées aux droits de la personne, l'objectif de « mise en œuvre complète des mesures correctives pour les fournisseurs présentant un risque élevé, sur la base des résultats de l'enquête sur l'approvisionnement durable (résultats du QAE) » a été publié sur le site Web officiel. Mitsubishi Electric fixe des objectifs plus précis et prend des mesures pour prévenir l'esclavage moderne.

Les indicateurs de rendement clé (IRC) sont examinés et approuvés par le Comité de la durabilité, puis présentés lors de la réunion des membres de la direction et au Conseil d'administration.

**(8) Engagement des parties prenantes**

Afin de garantir l'efficacité des initiatives du groupe Mitsubishi Electric en matière de droits de la personne, celui-ci met en place des occasions de dialogue avec des experts et des ONG.

En juin 2025, le groupe Mitsubishi Electric a invité Mme Asako Nagai, directrice générale de Business for Social Responsibility (BSR), à nous conseiller sur les initiatives de notre groupe visant à respecter les droits de la personne.

**(9) Amélioration continue**

Au cours de l'exercice 2025, le groupe Mitsubishi Electric a demandé à 581 de ses 814 principaux fournisseurs de remplir des questionnaires d'auto-évaluation (QAE).

De ceux-là, le groupe Mitsubishi Electric a demandé à obtenir un QAE à l'ensemble de ses 517 fournisseurs nationaux et a reçu des réponses de 466 d'entre eux. Un fournisseur présentant un risque élevé a été identifié. Le groupe Mitsubishi Electric s'est rendu sur place pour effectuer une inspection et a discuté avec la direction concernant les correctifs à apporter. Le groupe Mitsubishi Electric réalisera un audit RBA chez ce fournisseur au cours de l'exercice 2026 et lui fournira des conseils continus afin qu'il améliore la situation en fonction des résultats. Le groupe a confirmé qu'aucun cas de travail forcé ni de travail des enfants n'avait été détecté chez les fournisseurs ayant répondu au questionnaire.

À l'international, le groupe Mitsubishi Electric a demandé à 64 fournisseurs en Chine et en Thaïlande, sur les 297 principaux fournisseurs de répondre à un QAE, et ceux-ci ont répondu. Aucun fournisseur présentant un risque élevé n'a été identifié, et il a été confirmé qu'aucun des 64 fournisseurs n'avait recours au travail forcé et au travail des enfants.

Au cours de l'exercice 2026, le groupe Mitsubishi Electric prévoit d'étendre le QAE aux principaux fournisseurs d'autres régions à l'étranger, achevant ainsi sa mise en œuvre auprès de l'ensemble des principaux fournisseurs. Mitsubishi Electric poursuivra également le suivi individuel des fournisseurs n'ayant pas répondu afin d'accroître le taux de réponse.

## **6. Description des formations dispensées au personnel**

Dans le cadre de ses efforts visant à prévenir et à atténuer les risques liés à l'esclavage moderne, le groupe Mitsubishi Electric propose les programmes de formation suivants.

### **(1) Formation interne et externe**

Mitsubishi Electric donne une formation sur la durabilité dans le cadre de son programme annuel d'apprentissage en ligne destiné à l'ensemble des membres de la direction et du personnel, et cette formation comprend une formation sur les droits de la personne. Pour l'exercice 2025, on a enregistré la participation de 41 332 membres du personnel de Mitsubishi Electric Corporation (y compris les employés contractuels et temporaires) et de 327 membres du personnel de ses sociétés affiliées au pays.

Au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a tenu au total six réunions régionales (Amériques, EMOA, Asie/Inde, Chine, Corée, Taïwan) à l'intention des « responsables de la promotion des droits de la personne » nouvellement désignés au sein de Mitsubishi Electric et de toutes ses sociétés affiliées. Ces réunions ont porté sur les connaissances fondamentales en matière d'affaires et de droits de la personne, les initiatives du groupe Mitsubishi Electric et les attentes à l'égard des responsables de la promotion.

Au cours de l'exercice 2025, dans le cadre de la formation interne sur les affaires et les droits de la personne, Mitsubishi Electric a poursuivi son programme de formation destiné à tous les nouveaux membres du personnel et aux cadres nouvellement nommés. De plus, de nouveaux programmes de formation ont été mis en place pour le personnel clé de la division de l'approvisionnement, ainsi qu'une formation par niveaux destinée au personnel de cette division.

Au cours de l'exercice 2026, Mitsubishi Electric mettra en place un programme de formation dans le cadre du « séminaire MELCO », un programme de formation optionnel destiné à tous les membres de la direction et du personnel de Mitsubishi Electric. De plus, Mitsubishi Electric mettra en place des programmes de formation optionnels au sein des divisions des ressources humaines et des affaires générales.

Chez MESCA, des initiatives supplémentaires ont été mises en œuvre, notamment une formation de sensibilisation à la Journée internationale des droits de la personne et une formation sur le Code de conduite à l'intention de tout le personnel, afin de renforcer ces principes.

Au cours de l'exercice 2025, 87 membres du personnel de MESCA ont suivi la formation de sensibilisation à la Journée internationale des droits de la personne.

Le nombre de participants à chaque programme de formation pour l'exercice 2025 était le suivant :

- Formation du personnel à l'échelle de l'entreprise : 923 participants
- Formation des cadres nouvellement nommés à l'échelle de l'entreprise : 1 020 participants
- Formation de base sur l'approvisionnement : 27 participants
- Formation du personnel d'approvisionnement de niveau intermédiaire : 38 participants
- Réunion du personnel de l'approvisionnement durable : 53 participants
- Formation de cadre pour la nouvelle division de l'approvisionnement : 11 participants

### **(2) Documents de formation et préparation des troupes de formation**

Au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a lancé la « Business and Human Rights Academy » [académie des affaires et des droits de la personne] sur son intranet. Ainsi, les huit documents suivants sont devenus librement accessibles à la consultation et au téléchargement pour l'ensemble des membres de la direction et du personnel. Si ces documents ont été créés par la Division de la gestion de la durabilité au siège social, certains ont été préparés en collaboration avec des experts externes en droits de la personne du cabinet Mori Hamada & Matsumoto LPC. Mitsubishi Electric poursuivra ses activités de sensibilisation au sein du Groupe à diverses occasions, notamment lors de la Semaine des droits humains et de la Journée internationale des droits de la personne.

- ① Principes de base relatifs aux affaires et aux droits de la personne
- ① Renseignements généraux sur le respect des droits de la personne par les entreprises
- ① Les droits de la personne que les entreprises doivent protéger
- ① Initiatives du groupe Mitsubishi Electric en matière de droits de la personne
- ⑤ Explication de la Politique en matière de droits humains
- ⑥ Vers un renforcement des initiatives en matière de droits de la personne
- ⑥ Risques liés aux droits de la personne dans la chaîne de valeur
- ⑥ Exemples d'intégration de mesure d'atténuation des risques liés aux droits de la personne dans les activités

Ces huit documents de formation ont été présentés à l'ensemble des sociétés affiliées lors de la réunion des responsables de la promotion des droits de la personne qui s'est tenue au cours de l'exercice 2025. Mitsubishi Electric poursuivra la distribution de ces documents de formation aux sociétés affiliées et les aidera à mettre en œuvre leurs propres programmes de formation.

### **(3) Amélioration continue**

Comme indiqué au point (2), au cours de l'exercice 2025, Mitsubishi Electric a lancé la nouvelle « Business and Human Rights Academy » [académie des affaires et des droits de la personne] sur son intranet et a également intégré la formation aux droits de la personne dans les programmes de formation des divisions de l'approvisionnement, des ressources humaines et des affaires Affaires générales. De plus, Mitsubishi Electric mettra en place une formation optionnelle dans le cadre du « séminaire MELCO », notre système de formation à l'échelle de l'entreprise.

Mitsubishi Electric continuera à étendre la diffusion des documents de formation aux sociétés affiliées, à mettre en œuvre des formations sur les droits de la personne au sein de chaque société affiliée et à enrichir le contenu de ces programmes.

Mitsubishi Electric prévoit d'organiser une session de formation sur les affaires et les droits de la personne à l'intention des administrateurs et des membres de la direction en juin 2026. L'objectif est de permettre à la direction de comprendre les risques liés aux droits de la personne qui sont propres au groupe Mitsubishi Electric et de stimuler les initiatives futures.

## **7. Évaluation de l'efficacité des mesures préventives et correctives concernant l'esclavage moderne, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que des processus de diligence raisonnable**

Afin d'évaluer l'efficacité de ces mesures et processus, le groupe Mitsubishi Electric a mis en place les procédures de suivi et d'évaluation suivantes.

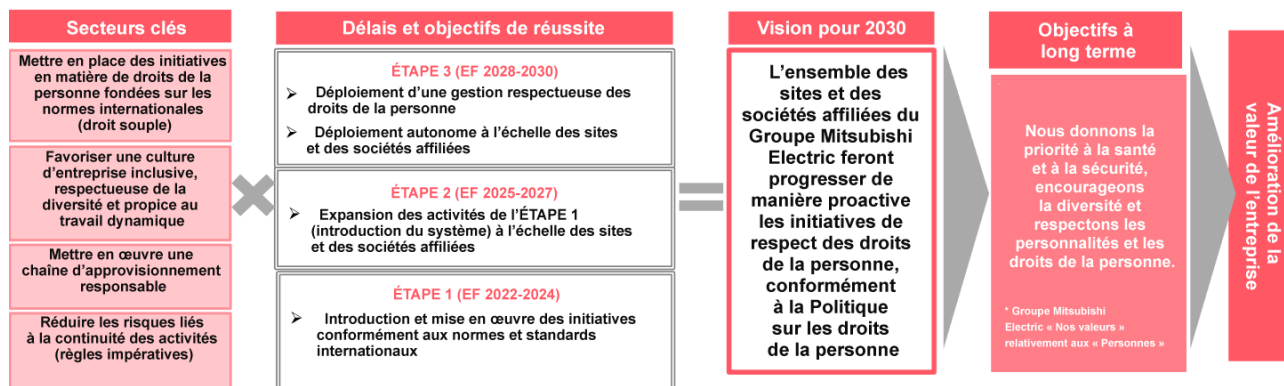
### **(1) Établissement d'objectifs**

Le groupe Mitsubishi Electric travaille à la concrétisation de sa Vision pour 2030 : « L'ensemble des sites et des sociétés affiliées du Groupe Mitsubishi Electric feront progresser de manière proactive les initiatives de respect des droits de la personne, conformément à la Politique sur les droits de la personne ».

D'ici l'exercice 2027, Mitsubishi Electric mettra en place un système permettant de procéder chaque année à des QAE et des évaluations des risques sur l'ensemble de ses sites de production internes et dans toutes les sociétés affiliées du Groupe. Au cours des trois années suivantes, Mitsubishi Electric renforcera et ancrera les mesures préventives relatives aux principaux risques, notamment l'esclavage moderne.

Mitsubishi Electric a défini des objectifs spécifiques pour chaque étape au sein de chaque secteur prioritaire et les diffuse en tant qu'objectifs communs du Groupe à l'ensemble des sites et des sociétés affiliées.

**Objectifs à moyen et long terme et feuille de route des initiatives en matière de droits de la personne (aperçu)**



| Objectifs de réalisation pour chaque ÉTAPE                                                                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Vision pour 2030                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Secteurs prioritaires                                                                                      | Période de réalisation               | Objectifs de l'ÉTAPE 2 (fin de l'EF 2027)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Objectifs de l'ÉTAPE 3 (fin de l'EF 2030)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | L'ensemble des sites et des sociétés affiliées du Groupe Mitsubishi Electric feront progresser de manière proactive les initiatives de respect des droits de la personne, conformément à la Politique sur les droits de la personne |
| Mettre en place des initiatives en matière de droits de la personne fondées sur les normes internationales | Politique et gouvernance             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Une organisation de promotion des DP est mise en place et les mesures émanant du GID sont mises en œuvre sans difficulté au sein du Groupe</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>La Politique en matière de droits de la personne est révisée périodiquement afin de refléter les évolutions sociales</li> <li>Les rôles de la direction et de chaque division sont clairement définis et assumés</li> </ul>                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                            | Droits de la personne DR             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Les problèmes présents dans l'ensemble de la chaîne de valeur sont cernés à partir d'évaluations périodiques des répercussions sur les droits de la personne et de la réalisation de cycles de DR</li> <li>Le QAE-RBA est déployé dans les principaux sites de fabrication du Groupe (base consolidée) afin d'identifier les risques propres à chaque site</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Les activités d'évaluation, d'amélioration et de suivi dans l'ensemble de la chaîne de valeur sont en place et publiées</li> <li>Les activités de réduction des risques en matière de droits de la personne pour lesquelles le QAE-RBA est utilisé sont « pratique courante » sur chaque site</li> </ul>                                     |                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                            | Traitement des plaintes              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Des règles et des manuels de traitement des plaintes en matière de droits de la personne sont élaborés, conformément aux Principes directeurs de l'ONU, et ils sont diffusés à l'ensemble du personnel de tous les sites du Groupe</li> </ul>                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>L'entreprise traite les plaintes conformément aux Principes directeurs et assure le suivi et la publication du nombre de plaintes au sein du Groupe</li> </ul>                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                            | Engagement                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Un dialogue avec les fournisseurs et les employés a été engagé</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>On assure un engagement avec un large éventail de clients, d'employés, d'associations sectorielles, d'experts, d'ONG, etc., tant au niveau national qu'international</li> </ul>                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Favoriser une culture d'entreprise inclusive, respectueuse de la diversité et propice au travail dynamique | Éducation et sensibilisation         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Grâce aux activités de la Semaine des droits de la personne (Semaine des DP) et aux formations, les membres clés du personnel de chaque site, comme les APRH, ainsi que le personnel de l'approvisionnement et des RH, comprennent l'importance du respect des droits de la personne</li> </ul>                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Chaque site planifie et met en œuvre des programmes de formation adaptés à ses caractéristiques propres et régionales, à partir du matériel pédagogique fourni par la DGD</li> <li>Tous les employés comprennent et appliquent la politique en matière de droits de la personne</li> </ul>                                                   |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Mettre en œuvre une chaîne d'approvisionnement responsable                                                 | DR en approvisionnement              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le déploiement du QAE-RBA auprès des principaux fournisseurs est achevé, ainsi qu'un cycle d'activités de réduction des risques pour les fournisseurs présentant un risque élevé</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Le QAE a été déployé dans les bureaux de vente et chez les fournisseurs indirects</li> <li>Les activités d'accompagnement, d'audit et de dialogue avec les fournisseurs sont bien établies.</li> </ul>                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                            | Réponse aux enjeux liés aux minerais | <ul style="list-style-type: none"> <li>L'intégration au cadre de promotion du développement durable est faite et les systèmes et opérations sont établis et normalisés</li> <li>Les activités de formation sont déployées dans l'ensemble du Groupe et intégrées au cadre d'éducation sur les droits de la personne</li> </ul>                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>L'importance de la DR relativement aux minerais est désormais intégrée dans tout le Groupe, et les systèmes et opérations sont solidement établis</li> </ul>                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Réduire les risques liés à la continuité des activités                                                     | Conformité juridique                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Les APRH de chaque site comprennent les tendances juridiques propres à leur pays</li> <li>Les préparatifs liés à la CSRD et à la CSDDD progressent sans retard</li> </ul>                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Chaque site surveille de manière autonome les tendances réglementaires et collabore avec le DGD et la Division de l'innovation en durabilité (DID) pour faire progresser les efforts de conformité juridique</li> <li>Les réponses à la CSRD, à la CSDDD et aux autres mesures législatives ont été menées à bien sans difficulté</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                     |

## (2) Indicateurs de rendement clés (IRC)

Le groupe Mitsubishi Electric s'est fixé comme indicateur de rendement clé pour l'exercice 2024 « un taux de mise en œuvre d'au moins 45 % des mesures d'amélioration concernant les problèmes cernés en matière de droits de la personne »; il a publié cet objectif sur son site Web officiel et rapporté les résultats dans son rapport intégré de l'exercice 2025.

Quant à l'IRC de l'exercice 2025, conformément aux progrès réalisés dans les activités d'affaires et liées aux droits de la personne, l'objectif de « poursuite des activités d'amélioration visant à corriger les problèmes cernés lors des évaluations des répercussions sur les droits de la personne (taux de mise en œuvre des mesures d'amélioration pour l'exercice 2026 : 100 %) » a été publié sur le site Web officiel. Mitsubishi Electric fixe des objectifs plus précis et prend des mesures pour prévenir l'esclavage moderne.

Les indicateurs de rendement clé (IRC) sont examinés et approuvés par le Comité de la durabilité, puis présentés lors de la réunion des membres de la direction et au Conseil d'administration.

## (3) Gouvernance relative au suivi et à l'évaluation

À la fin de chaque exercice financier, la Division de la gestion de la durabilité dresse un bilan des progrès réalisés au regard des IRC et des objectifs STEP pour chaque domaine prioritaire, en rend compte au Sous-comité des droits de la personne et met en œuvre les mesures nécessaires en collaboration avec les divisions concernées.

**(4) Utilisation des données**

Les progrès sont évalués au moyen des rapports d'avancement recueillis auprès des divisions compétentes, telles que définies précédemment, puis analysés par le Secrétariat. Les rapports d'avancement et les évaluations doivent présenter de l'information aussi quantitative que possible.

**(5) Présentation des résultats**

Les résultats de l'évaluation des progrès réalisés concernant les IRC et les principaux risques à l'échelle de l'entreprise seront communiqués au Sous-comité des droits de la personne et publiés sur le site Web officiel.

Les résultats relatifs aux autres objectifs seront communiqués au Sous-comité des droits de la personne.

**(6) Engagement des parties prenantes**

Afin de garantir l'efficacité des initiatives du groupe Mitsubishi Electric en matière de droits de la personne, Mitsubishi Electric a créé des occasions de dialogue avec des experts et des ONG spécialisées dans les droits de la personne.

**(7) Amélioration continue**

À compter de l'exercice 2026, dans le but de promouvoir des activités ciblées de réduction des risques et d'amélioration relativement aux principaux risques, au moyen d'une approche fondée sur les risques, Mitsubishi Electric a révisé ses IRC comme suit : « promouvoir l'identification des risques et les activités d'amélioration sur les sites du Groupe concernant les principaux enjeux en matière de droits de la personne, au moyen du QAE-RBA » et « mise en œuvre complète des mesures correctives pour les fournisseurs présentant un risque élevé ». Mitsubishi Electric examinera et publiera chaque année l'état d'avancement de ces IRC.

Pour la suite, Mitsubishi Electric envisage d'analyser les données cumulées issues des réponses au QAE à l'aide d'outils comme l'IA, et de fournir un retour d'information sur la base de ces analyses.

Mitsubishi Electric encouragera ses sites et ses fournisseurs à mettre en œuvre des mesures d'auto-amélioration et, si nécessaire, prendra des mesures pour éliminer les risques importants, sous la direction du Groupe de travail des droits de la personne.

**Approbation**

Le présent rapport a été approuvé le 20 mai 2026, conformément à l'alinéa 11(4)a) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, par l'organe directeur de Société électrique Mitsubishi du Canada Inc., à savoir son conseil d'administration.

**Attestation**

Conformément aux dispositions de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), et en particulier à son article 11, je, soussigné, Takashi Nishikuma, en ma qualité de président-directeur général et de membre de l'organe de direction, certifie avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport au nom de l'organe de direction de la Société électrique Mitsubishi du Canada Inc. En fonction de ce que je sais et d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

SOCIÉTÉ ÉLECTRIQUE MITSUBISHI DU CANADA INC.

Par :

  
Takashi Nishikuma (May 29, 2026 16:48:53 EDT)

Takashi Nishikuma

Président et directeur général