

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

(L.C. 2023, ch. 9) (la « Loi »)

Pour l'exercice financier du 4 février 2024 au 1er février 2025



À propos de ce rapport

Le rapport des Magasins Best Buy Canada Ltée (Best Buy Canada) de 2025 décrit les mesures que nous avons prises au cours de notre exercice financier précédent pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soient utilisés dans la production de biens que nous avons importés au Canada. Le rapport a été établi conformément à la Loi sur les chaînes d'approvisionnement et couvre la période visée par le rapport, du 4 février 2024 au 1er février 2025.

Ce rapport a été examiné et approuvé par les directeurs de Best Buy Canada, y compris Mat Povse, président de Best Buy Canada, le ____ 2025.

Table des matières

04

Un message de notre président

05

Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

07

Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable

09

Formation dispensée aux employés

09

Atténuation des risques dans nos opérations

11

Mesures prises au cours de l'EF25

13

Évaluer l'efficacité de nos actions

Un message de notre président

Chez Best Buy, nous sommes profondément engagés à contribuer à l'élimination de l'esclavage moderne et à la protection des droits de la personne. Nous y pensons en permanence, tant pour les produits que nous achetons pour la revente que pour ceux que nous utilisons dans le cadre de nos activités.

Nous savons qu'en tant qu'entreprise canadienne, nous pouvons jouer un rôle de premier plan dans ces efforts. Nous nous efforçons de travailler avec des partenaires et des fournisseurs qui respectent nos principes. Nos valeurs sont primordiales et inébranlables.

Nous sommes une entreprise mondiale qui s'engage dans des chaînes d'approvisionnement internationales afin d'être un marché pour des produits étonnants et essentiels. Nos équipes travaillent en étroite collaboration avec les fournisseurs pour identifier, évaluer, gérer et réduire les risques associés à l'esclavage moderne. La majorité de nos fournisseurs de produits de marque privée sont basés en Asie. Lors de leur intégration, nous procédons à une vérification préalable afin d'évaluer les différents risques, y compris ceux liés à l'esclavage moderne. Nos partenaires sont tenus d'adhérer au Code de conduite Best Buy, qui s'aligne sur le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA).

Nous nous efforçons de garantir un recrutement équitable des travailleurs, le respect des heures de travail légales et la mise en place de mécanismes de règlement des griefs permettant aux travailleurs de signaler leurs préoccupations concernant leurs conditions de travail. Les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité, et les entreprises sont censées exercer leurs activités dans le respect de l'environnement et de l'éthique. En collaborant avec des cabinets d'audit internes et externes, nous menons des audits réguliers et visons à identifier les problèmes et à mettre en œuvre des mesures correctives par le biais d'un processus de mesures correctives. Au cours de la dernière année fiscale, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été constaté dans nos installations de marque privée.

Nos pratiques, procédures et protocoles en matière de diligence raisonnable sont régulièrement revus et affinés. Nous sommes profondément déterminés à entretenir des relations avec les travailleurs et la gestion des installations. Ce n'est que grâce à cette base solide que nous pouvons découvrir et traiter les problèmes potentiels de manière proactive.

La santé collective, le bien-être et la sécurité de nos équipes et de nos communautés sont et ont toujours été notre priorité absolue. J'ai le plaisir de présenter ce rapport annuel conformément à la Loi sur les chaînes d'approvisionnement au nom de notre incroyable entreprise.

Mat Povse

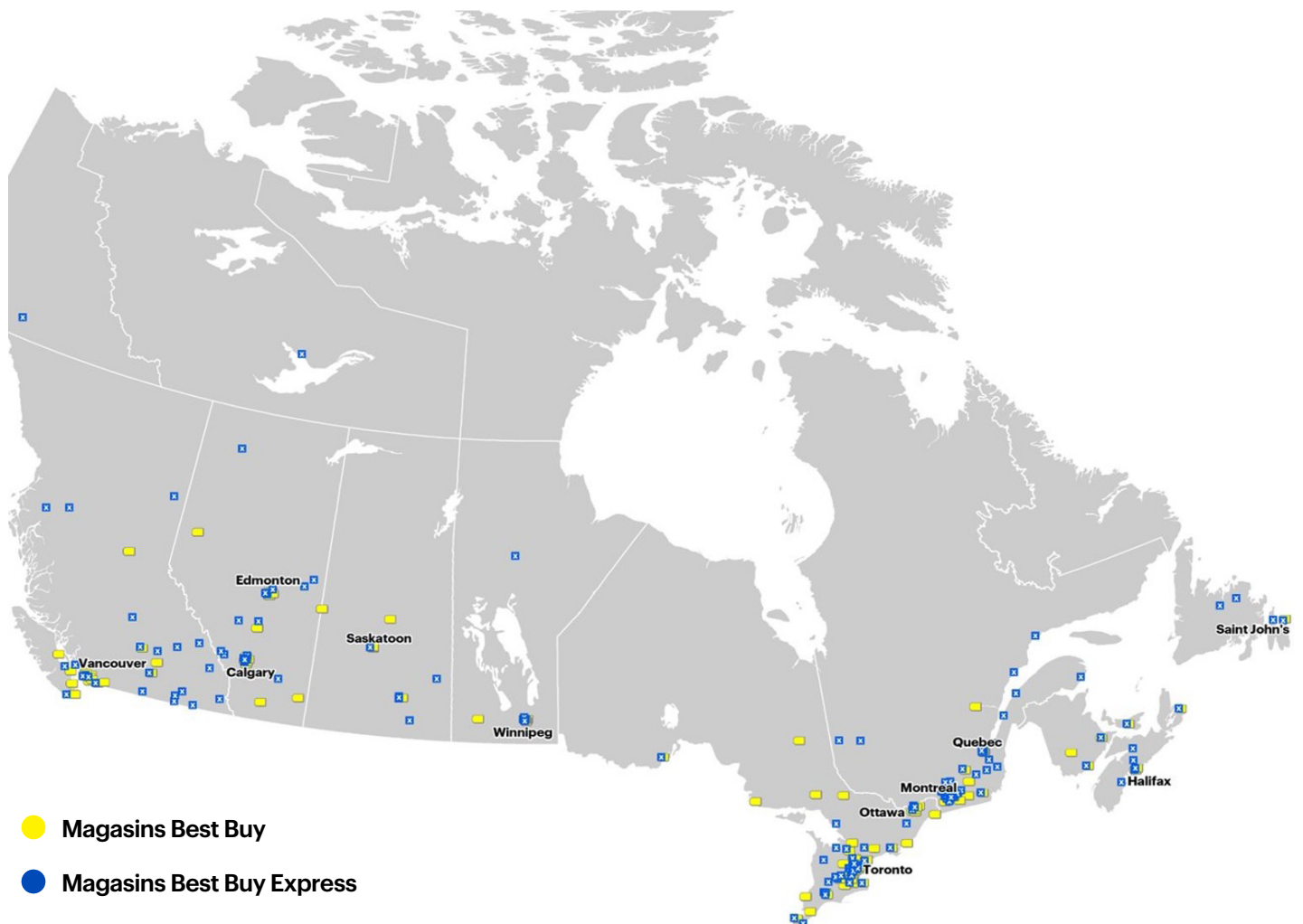
Président, Best Buy Canada

Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Best Buy Canada est une filiale en propriété exclusive de Best Buy Co., Inc., la société mère américaine, et une partie de Best Buy.

Best Buy Canada est le plus grand détaillant de produits électroniques grand public au pays. Notre objectif est d'enrichir la vie de nos clients grâce à la technologie. Best Buy Canada a son siège social à Vancouver, en Colombie-Britannique, et compte plus de 160 magasins d'un océan à l'autre. Best Buy

Canada emploie plus de 12 000 Canadiennes et Canadiens, travaillant dans des magasins de détail traditionnels et travaillant au siège social sur des activités allant de l'introduction de nouveaux produits à l'amélioration de l'expérience client en passant par la promotion continue de la responsabilité d'entreprise à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise. Notre site Web permet également à des millions de clients d'accéder à des outils, des appareils, des équipements et d'autres biens.



Notre principal programme de conformité en matière de travail forcé et de travail des enfants est géré par l'équipe de responsabilité sociale de Best Buy située aux États-Unis et en Chine. Le programme est supervisé par le comité de direction des droits de la personne de Best Buy, qui comprend des dirigeants des équipes de la chaîne d'approvisionnement, du service juridique, des communications, des affaires gouvernementales, de l'inclusion et de l'appartenance, du merchandising, des marques privées et de Best Buy santé. Ce programme de conformité s'applique à Best Buy Canada, tel qu'il est décrit ailleurs dans le présent rapport.

La chaîne d'approvisionnement de Best Buy Canada est complexe et soigneusement conçue pour assurer la circulation fluide des biens et des services. Notre chaîne d'approvisionnement englobe les biens destinés à la revente sous des marques privées, des biens provenant de fournisseurs commerciaux pour la revente, ainsi que des biens qui ne sont pas destinés à la revente (BNDR), mais qui sont essentiels pour l'efficacité opérationnelle et le soutien de notre activité.

Fournisseurs commerciaux – produits de marque privée appartenant à Best Buy

Best Buy possède les marques de distributeur suivantes qui sont disponibles au Canada : Insignia, Platinum, Rocketfish et Best Buy Essentials.

Pour les produits de marque privée de Best Buy, la plupart des fournisseurs sont basés en Asie. À la fin de l'exercice financier précédent (1er février 2025) (EF25), 161 usines travaillaient à la conception, à la production et à l'essai des produits de marque privée de Best Buy. L'équipe de responsabilité sociale de Best Buy entretient de solides relations avec la direction de ces installations de marques privées. L'équipe s'appuie sur ces relations pour mener des audits réguliers, déployer des enquêtes Worker Voice, assurer le suivi des problèmes identifiés lors des audits, encadrer et évaluer les améliorations. Les marchandises fabriquées dans ces installations sont ensuite expédiées, en grande partie par fret maritime, aux fins d'exportation aux États-Unis et au Canada. Best Buy Canada est l'importateur officiel des marchandises de marque privée de Best Buy importées au Canada.

Fournisseurs commerciaux – marchandises destinées à la revente

Best Buy Canada exploite une vaste chaîne d'approvisionnement afin d'assurer la disponibilité d'une vaste gamme de produits électroniques grand public et d'autres produits techniques dans nos magasins et sur notre plateforme en ligne. Best Buy Canada s'approvisionne ces biens à l'échelle nationale et internationale. Les fournisseurs internationaux sont dans presque tous les cas tenus d'agir à titre d'importateurs officiels pour les marchandises vendues à Best Buy Canada.

Certaines de nos catégories principales de produits incluent:



Des produits électroniques et technologiques grand public, y compris les téléviseurs, l'équipement audio, les ordinateurs, les téléphones portables et les appareils photo



Les électroménagers, y compris les produits de cuisson et de chauffage, les réfrigérateurs, les petits électroménagers de cuisine et les accessoires de cuisine



Les instruments de musique, les jouets et les jeux



Les montres et les bijoux

Fournisseur non commercial – Biens non destinés à la revente

L'acquisition de BNDR est essentielle au bon fonctionnement de nos opérations. Les BNDR comprennent les catégories suivantes, mais ne sont pas limités à celles-ci :

- Le matériel de bureau et les biens consommables;
- Les uniformes;
- Les produits liés à l'informatique et aux télécommunications;
- Les présentoirs de magasin; et
- Les fournitures d'entreposage.

Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable

Nous respectons des normes de travail strictes tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, en mettant particulièrement l'accent sur nos produits de marque privée, qui sont ceux que nous nous approvisionnons nous-mêmes. Nos processus de diligence raisonnable sont décrits dans notre Code de conduite des fournisseurs disponible à l'adresse suivante <https://corporate.bestbuy.com/wp-content/uploads/2024/02/Best-Buy-Supplier-Code-of-Conduct-2.24.pdf> (en anglais), qui a été adopté à partir du Code de conduite de la RBA. Le Code de conduite des fournisseurs oblige nos fournisseurs de marques privées à respecter des normes strictes en matière de travail, notamment en ce qui concerne le recrutement équitable des travailleurs, les heures de travail dans les limites légales et l'absence d'heures supplémentaires forcées, ainsi que l'accès aux mécanismes de réclamation permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations concernant les conditions de travail. Le Code de conduite des fournisseurs établit des lignes directrices à l'intention de nos fournisseurs directs (c.-à-d. les fournisseurs de niveau 1) et de leurs fournisseurs afin de s'assurer que « les travailleurs sont traités avec respect et dignité ». Les lignes directrices du Code de conduite des fournisseurs visent également à s'assurer que ces entreprises opèrent

d'une manière durable sur le plan environnemental et éthique. Notre Code de conduite des fournisseurs précise que les fournisseurs n'ont pas recours au travail forcé, que ce soit sous forme de travail en prison, de travail sous contrat, de travail en servitude ou autre. En outre, nos contrats avec les fournisseurs de marques privées exigent que les produits ne soient pas produits, fabriqués, assemblés ou emballés par le recours au travail forcé, au travail des condamnés ou au travail forcé ou illégal des enfants. Le non-respect par un fournisseur de notre Code de conduite des fournisseurs ou des conditions de nos contrats le soumettrait à d'éventuelles actions de la part de Best Buy, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat et de la relation d'affaires de Best Buy avec le fournisseur.

Notre engagement envers la protection des travailleurs est un élément central de l'action de notre entreprise en matière de droits de la personne. Comme indiqué dans notre Déclaration sur les droits de la personne disponible à l'adresse suivante <https://corporate.bestbuy.com/human-rights/> (en anglais), nous cherchons à éviter toute incidence négative sur les droits de la personne, à prendre des mesures correctives en cas d'incidence et à améliorer en permanence notre gestion des droits de la personne.

Nous pensons que nous pouvons avoir le plus grand impact en nous concentrant sur les droits les plus menacés, tels que déterminés par notre évaluation de l'impact sur les droits de la personne (« EIDH »). Ces risques et leur gestion sont également décrits dans notre Déclaration sur les droits de la personne.

En plus des normes de diligence raisonnable applicables aux fournisseurs, notre Programme d'approvisionnement responsable pour les produits de marque privée a été conçu pour respecter les normes internationales en matière de droits de la personne. Les normes mondiales qui guident nos engagements en matière de main-d'œuvre comprennent :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme. International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Le guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.
- Les Normes de conduite des Nations Unies pour les entreprises : Lutter contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bi, trans et intersexuées.

Bien que nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent à notre rigoureux Code de conduite, nous comprenons que des mesures supplémentaires de diligence raisonnable en matière de main-d'œuvre sont nécessaires pour assurer l'alignement des fournisseurs et une correction rapide, le cas échéant. En développant des relations étroites avec nos fournisseurs de niveau 1 de marque privée, nous leur fournissons des ressources, des formations et du matériel pour transmettre les exigences du Code

de conduite des fournisseurs le long de la chaîne d'approvisionnement. En cas de non-conformités, nous tirons parti de nos relations étroites avec la direction des installations et mettons en œuvre des plans de mesures correctives (PMC).

Nous effectuons des audits réguliers auprès de nos fournisseurs et nous collaborons avec des cabinets d'audit internes et externes afin d'identifier, d'enregistrer et de corriger tout problème lié au travail forcé, y compris les heures supplémentaires forcées, les retenues de salaire, le harcèlement des travailleurs et plus encore.

Afin d'accroître la visibilité des violations potentielles des droits de la personne et des incidences négatives sur l'environnement en amont de la chaîne d'approvisionnement, nous avons commencé à répertorier nos fournisseurs en amont au cours de l'EF25 et à identifier ceux qui présentent les risques les plus élevés. Nous sommes conscients que les activités de cartographie de la chaîne d'approvisionnement nécessitent du temps et des ressources. Au cours de notre première phase, nous avons donné la priorité à la cartographie des fabricants de niveau 2 présentant un risque accru d'exposition de la marque.

Les travailleurs migrants étrangers sont particulièrement vulnérables aux abus de travail, étant donné qu'ils se trouvent en dehors de leur pays d'origine. C'est pourquoi nous avons mis en place un protocole spécial pour déterminer si les établissements ont recours à des travailleurs migrants étrangers. Si c'est le cas, nous avons des exigences supplémentaires de diligence raisonnable pour confirmer que les travailleurs conservent leurs documents d'identité délivrés par le gouvernement, qu'ils ne sont pas contraints de payer des frais de recrutement illégaux et qu'ils reçoivent des salaires équitables, légaux et conformes aux conditions qui leur ont été présentées à l'origine.

Best Buy met régulièrement à jour ses processus, procédures et protocoles de diligence raisonnable

afin de s'assurer que les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement sont traités avec respect et dignité. Par exemple, nous avons récemment adopté le nouveau Code de conduite de la RBA, qui fournit des protections supplémentaires aux travailleurs, notamment en ce qui concerne l'égalité de

rémunération pour un travail égal, les aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés et des exigences plus strictes pour les installations afin de créer un environnement de travail confortable, sûr et approprié.

Notre formation dispensée aux employés

Nous reconnaissons la nature complexe de la lutte contre le travail forcé et l'esclavage moderne, qui nécessite un effort de collaboration entre les ministères. Dans le cadre de cette stratégie, les personnes impliquées dans la prise de décision pour les produits de marque privée de Best Buy suivent une formation obligatoire sur le travail forcé et le travail des enfants.

Best Buy dispose d'une équipe d'employés basée en Chine qui effectuent régulièrement des visites sur place, recueillent des commentaires au moyen de programmes Worker Voice (comme décrits ailleurs dans ce rapport) et examinent les questionnaires d'auto-évaluation (« QAÉ ») pour identifier les risques

éventuels de travail forcé ou de travail des enfants. Les membres de l'équipe qui participent à ces vérifications suivent une formation de la RBA sur les meilleures pratiques en matière d'audits. L'une de ces formations consiste en un engagement d'une semaine avec un formateur expert, qui guide les participants dans les stratégies, les pratiques et les processus permettant d'identifier les problèmes de travail forcé sur le terrain.

À l'avenir, nous continuerons de mettre l'accent sur la formation des employés afin de favoriser une meilleure compréhension des façons de réduire au mieux le travail forcé et le travail des enfants.

L'atténuation des risques dans nos activités

Cette section décrit les éléments de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, ainsi que les mesures que nous avons prises pour atténuer ces risques.

Certaines des installations qui fabriquent nos produits de marque privée se trouvent dans des régions où il y a une forte prééminence des travailleurs migrants étrangers, qui quittent leur pays d'origine pour

chercher de meilleures opportunités économiques en dehors de leur propre pays, ou qui fuient un environnement instable. Best Buy oblige ses fabricants de produits de marque privée à respecter des exigences strictes pour prévenir, atténuer et remédier au travail forcé ou au travail des enfants.

Au cours de l'EF25, aucun problème de travail forcé ou de travail des enfants n'a été constaté chez nos fabricants de marques privées.

Ce résultat est probablement dû en partie à une combinaison de solides relations établies avec la direction des installations, à des audits réguliers effectués par des équipes sur le terrain dans nos installations asiatiques et à des systèmes de plans de mesures correctives clairs mis en place lorsque des problèmes ont pu survenir dans le passé.

Pour tous les fournisseurs de marques privées, Best Buy suit un processus en 5 étapes pour prévenir, atténuer et corriger tout problème :

1. Introduction au Code : avant de travailler avec de nouveaux fournisseurs, nous fournissons une formation complète, des ressources et du matériel sur notre Code de conduite des fournisseurs et notre programme d'approvisionnement responsable. Nous définissons des attentes claires avec les fournisseurs quant aux risques liés aux problèmes de travail forcé ou de travail des enfants.

Nous vérifions 100% de toutes les nouvelles installations et effectuons des audits réguliers pour les fournisseurs existants sur une base de 1 ou 2 ans, selon leur niveau de risque. Si des non-conformités sont détectées, nous mettons en œuvre des plans de mesures correctives rapides pour nous assurer que les fournisseurs remédient au problème.

2. Autodéclaration : afin de maintenir des attentes fortes, une diligence raisonnable et une conformité avec les fournisseurs existants, nous exigeons que chaque fournisseur soumette un QAÉ chaque année afin d'évaluer leurs performances par rapport à notre Code de conduite des fournisseurs et d'identifier et de mettre en œuvre une protection contre le travail forcé ou le travail des enfants. Au cours de l'EF2025, nous avons mis à jour le QAÉ pour l'aligner sur notre Code de conduite et nos attentes mis à jour.

3. Surveillance : Best Buy aligne son protocole d'audit sur les normes strictes établies par la RBA. Au moins tous les deux ans, des audits complets sont effectués dans nos installations pour identifier les écarts entre

les systèmes de gestion des fournisseurs, leurs pratiques et notre Code de conduite des fournisseurs.

a. Nous menons des entretiens avec les travailleurs et visitons toutes les structures de l'usine, y compris les entrepôts, les dortoirs et les cantines.

b. En cas de non-conformités, nous distinguons les non-conformités prioritaires, les non-conformités à haut risque, les non-conformités majeures et les non-conformités mineures. Toute forme de travail forcé et de travail des enfants que nous découvrons entre dans la catégorie des non-conformités prioritaires, exigeant des mesures correctives immédiates de la part du fournisseur.

4. Formation et communication : nous maintenons une communication claire et directe avec nos fournisseurs au sujet de nos priorités, de nos attentes et de nos stratégies changeantes. Chaque année, nous organisons une réunion annuelle des fournisseurs visant à diffuser des renseignements importants concernant notre Code de conduite des fournisseurs et à approfondir les relations avec nos fournisseurs au niveau mondial.

Au cours de l'EF25, nous avons offert une mise à jour sur nos exigences spécifiques aux fournisseurs concernés qui font appel à des travailleurs migrants étrangers et à leurs agences de recrutement de main-d'œuvre associées. Cette formation ciblée porte sur des pratiques de recrutement responsables, incluant des méthodes et des outils pour éliminer le recours aux frais de recrutement.

5. Rapports : nous faisons preuve de transparence à l'égard de nos clients, actionnaires, employés et fournisseurs en ce qui concerne le respect global de notre Code de conduite des fournisseurs. Dans notre rapport annuel sur la responsabilité d'entreprise et le développement durable, nous présentons régulièrement les résultats de nos audits et les progrès réalisés en matière de mesures correctives, ainsi que tout problème lié au travail forcé rencontré au cours de l'année de référence.

Mesures prises au cours de l'EF25

A. LES MESURES QUE NOUS AVONS PRISES AU COURS DE L'EF25 POUR PRÉVENIR ET RÉDUIRE LE RISQUE DE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS DANS NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT.

Nous reconnaissons l'importance cruciale de traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre des activités de notre organisation et tout au long de nos vastes chaînes d'approvisionnement. Au cours de l'EF25, nous avons adopté une approche à multiples facettes pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à toutes les étapes de la production de nos produits de marque privée ou de produits importés au Canada, comme décrit ailleurs dans le présent rapport. Voici le résumé des mesures que nous avons prises au cours de l'EF25 :

Évaluation interne des risques :

1. Réalisation d'évaluations internes des risques : nous avons procédé à des évaluations internes afin d'identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre des activités et des chaînes d'approvisionnement de Best Buy. Au cours de l'EF25, bien qu'aucun nouveau fournisseur employant des travailleurs migrants étrangers n'ait été ajouté à l'entreprise, nous avons visité à nouveau trois usines existantes employant des travailleurs migrants étrangers en Thaïlande. Nous avons procédé à une évaluation approfondie des systèmes de gestion des travailleurs migrants étrangers dans ces usines, en interrogeant notamment la direction de l'usine, les agences pour l'emploi et les travailleurs étrangers eux-mêmes. Nous avons également procédé à une évaluation spécifique de leurs conditions de travail et de vie.

2. Questionnaires d'auto-évaluation (QAÉ) : tous les fournisseurs de marques privées ont rempli des QAÉ annuels afin d'évaluer le risque de travail des enfants, de travail forcé et d'autres risques liés au travail, à la santé et à la sécurité.

3. Identification des risques par pays : en nous appuyant sur des ressources telles que la RBA et les outils publics d'évaluation des risques, nous avons identifié les risques spécifiques à chaque pays liés au travail des enfants et au travail forcé.

4. QAÉ pour les travailleurs migrants étrangers : les fournisseurs de marques privées situés dans des pays à haut risque ont été soumis à ce QAÉ supplémentaire afin d'évaluer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Évaluation externe :

Audits au niveau de l'usine : des cabinets d'audit tiers ont réalisé des audits sociaux, y compris des évaluations du travail des enfants et du travail forcé, au niveau des usines de nos produits de marque privée.

Sensibilisation et formation :

1. Formation interne des employés : notre équipe d'approvisionnement, responsable des décisions d'achat de produits de marque privée, a suivi une formation sur la gestion des travailleurs migrants étrangers afin de les sensibiliser aux questions pertinentes.

2. Contrôle des travailleurs étudiants : les fournisseurs de produits de marques privées ont reçu une communication semestrielle, ainsi que le QAÉ des travailleurs étudiants, mettant l'accent sur nos politiques contre le travail des enfants et le travail forcé.

3. Formation des fournisseurs : les fournisseurs de marques privées ont suivi une formation obligatoire sur le code de la RBA et une formation spécifique Best Buy sur le travail forcé et le travail des enfants.

Élaboration du plan d'action :

Politique de remédiation : nous avons élaboré et mis en œuvre une politique de remédiation pour traiter les cas de travail des enfants et de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement de marques privées. Voici un résumé de cette politique :

Lorsqu'un écart est identifié entre le code de conduite des fournisseurs et le système de gestion de l'usine, il s'agit d'une non-conformité et des mesures correctives et de remédiation sont requises dans un certain délai.

a. Nous fournissons une politique de remédiation et des lignes directrices établies pour guider les fournisseurs dans la mise en œuvre de remédiations et de mesures correctives.

b. Nous contrôlons les progrès des mesures correctives et des remédiations et recherchons les preuves des corrections et des remédiations.

c. Pour les constatations prioritaires, une évaluation sur place par une société d'audit tierce est nécessaire pour vérifier et confirmer les mesures correctives.

Collecte et contrôle des informations :

Informations sur le recrutement des travailleurs : nous recueillons des informations sur les processus de recrutement des travailleurs par l'entremise de QAÉ, de visites sur place, de validations, d'audits, d'entretiens avec les travailleurs, de lignes d'assistance téléphonique et d'enquêtes. Les informations recueillies portent notamment sur les processus et

procédures de recrutement des travailleurs, l'âge des travailleurs et la preuve d'emploi volontaire.

Diligence raisonnable :

Notre rapport annuel sur la responsabilité d'entreprise et le développement durable est disponible à l'adresse suivante <https://corporate.bestbuy.com/wp-content/uploads/2024/07/BBY-CRS-Report-July2024.pdf> (en anglais). Il décrit le processus de diligence raisonnable en cinq étapes, à savoir l'introduction d'un code, l'autodéclaration, le suivi et le renforcement des capacités et l'établissement de rapports.

Engagement des fournisseurs et mise en œuvre :

1. Priorisation des non-conformités : le travail forcé et le travail des enfants sont des non-conformités prioritaires dans notre programme d'approvisionnement responsable, menant à des actions immédiates si elles sont identifiées. Aucun cas de non-conformité n'a été identifié au cours de l'EF25, toutefois voici un résumé de l'impact commercial si une non-conformité prioritaire est détectée :

a. Pour les nouveaux fournisseurs – pas de commande commerciale si le travail forcé ou le travail des enfants sont identifiés.

b. Pour les fournisseurs existants – aucune nouvelle commande n'est passée, et le problème du travail forcé ou du travail des enfants doit être corrigé et résolu dans un délai de 30 jours, faute de quoi le fournisseur sera radié.

2. Exigences à l'égard des fournisseurs : les fournisseurs sont tenus d'appliquer des politiques interdisant le travail forcé et le travail des enfants, conformément à notre Déclaration sur les droits de la personne et à notre Code de conduite à l'intention des fournisseurs.

Mécanismes de correction et de règlement des griefs :

1. Mesures correctives : nous avons adopté des mesures pour fournir des efforts de remédiation ou y coopérer, en veillant à ce que des mesures correctives soient prises par les fournisseurs.

2. Mécanismes de règlement des griefs : nous avons établis des mécanismes de règlement des griefs, y compris la ligne directe Ouverture et honnêteté de Best Buy et les sondages auprès des travailleurs. Nous demandons à tous les fournisseurs d'afficher la ligne directe Ouverture et honnêteté de Best Buy à un endroit visible dans leurs installations, dans les langues parlées par les travailleurs.

Dispositions contractuelles :

Nos accords types de l'EF25 pour les fournisseurs de marques privées, les fournisseurs commerciaux et les biens non destinés à la revente contiennent une déclaration du fournisseur selon laquelle les marchandises qui nous sont vendues ne sont pas produites, fabriquées, assemblées ou emballées en recourant au travail forcé, au travail en prison ou au travail forcé ou illégal des enfants. Nous disposons d'un droit contractuel de résiliation en cas de violation de cette déclaration.

B. MESURES PRISES AU COURS DE L'EF25 POUR REMÉDIER AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS OU À LA PERTE DE REVENUS DES FAMILLES LES PLUS VULNÉRABLES.

Au cours de l'EF25, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été découvert dans nos usines de marques privées. Par conséquent, nous n'avons pas eu besoin de prendre des mesures pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants, ni pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables. Cependant, nous avons mis en place des mesures strictes pour remédier à tout travail forcé ou travail des enfants qui pourrait survenir.

Si des signes de travail forcé ou de travail des enfants sont découverts au cours d'un audit, nous agissons rapidement. Par exemple, si des frais de recrutement interdits sont identifiés, le fournisseur doit mener une enquête complète sur les frais et fournir à Best Buy une liste de tous les frais que les travailleurs ont payés de leur pays d'origine à l'usine. Best Buy collabore avec les fournisseurs pour mettre en œuvre un plan de remboursement et une rétroaction continue de la part du travailleur touché, afin de déterminer si les mesures correctives ont répondu efficacement au problème.

Une fois le problème résolu, un audit de suivi par un tiers est prévu pour valider le remboursement des frais.

Évaluer l'efficacité de nos actions

Nous avons mis en place des processus pour évaluer l'efficacité de nos efforts visant à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Nous examinons régulièrement nos politiques internes, nos systèmes de gestion et nos processus par rapport à nos objectifs

d'atténuation, de prévention et d'élimination du travail forcé ou du travail des enfants, et nous apportons les modifications nécessaires.

Au cours de l'EF24, nous nous sommes associés à un consultant externe en droits de la personne pour réaliser une EIDH. L'EIDH a analysé les

politiques, les activités et les processus de Best Buy en matière de droits de l'homme, de travail, d'éthique, de développement durable et d'autres sujets. Du point de vue du travail, cette évaluation interne nous a permis de comprendre où nous avons mis en place des processus solides pour atténuer, prévenir et remédier au risque de travail forcé ou de travail des enfants, comme dans notre protocole strict d'évaluation des risques dans nos usines de fabrication de produits de marque privée.

L'évaluation interne a également indiqué où se situent nos risques les plus importants au sein de notre entreprise, ainsi qu'une analyse des lacunes de nos pratiques de gestion et de gouvernance par rapport à ces risques. À partir de ces informations, Best Buy définit ses priorités en matière d'approvisionnement responsable et de droits de la personne afin de gérer plus efficacement les risques les plus importants. Cela inclut les groupes vulnérables, comme les femmes et les travailleurs migrants.

L'équipe chargée de la responsabilité sociale et du développement durable basée en Chine procède à des examens semestriels des procédures opérationnelles normalisées relatives à la prévention, à l'atténuation et à la correction du risque de travail forcé ou de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de nos marques de distributeur. Nous mesurons l'efficacité de nos politiques en vérifiant si nos efforts pour arrêter le travail forcé et le travail des enfants correspondent aux commentaires des travailleurs par l'entremise de notre programme Worker Voice et de la ligne directe Ouverture et honnêteté de Best Buy, qui font tous deux partie de notre programme de règlement des griefs des fournisseurs.

La ligne directe Ouverture et honnêteté de Best Buy est accessible aux employés ou aux travailleurs de nos fournisseurs de marques privées pour signaler un grief concernant les conditions de travail,

un comportement contraire à l'éthique ou une inconduite. La ligne directe est gérée par une entité impartiale. Une fois qu'une plainte est signalée, une procédure de réclamation en ligne est ouverte et l'information sera transmise aux équipes appropriées afin de résoudre le problème.

Nous examinons chaque année les questions de l'enquête pour en vérifier l'efficacité et l'efficacité, afin de nous assurer que nous utilisons une approche authentique qui convient aux travailleurs, et nous les modifions si nécessaire.

Nous mettons en œuvre l'enquête lors de nos visites d'usine. Cela comprend une évaluation initiale, des évaluations de suivi et un processus de validation des évaluations par des tiers afin d'atteindre un plus grand nombre de travailleurs. L'enquête recueille des informations sur la satisfaction des travailleurs, les conditions de travail, les horaires de travail, les salaires et les avantages sociaux, le travail forcé, les abus et le harcèlement, la communication sur la politique et les mécanismes de règlement des griefs de l'usine, et évalue la connaissance des travailleurs des outils disponibles. Les résultats de l'enquête sont anonymes pour la direction de l'usine, qui ne doit pas interroger les travailleurs en retour. Une enquête plus approfondie sera menée si des problèmes prioritaires sont identifiés.

Ce retour d'information influe sur le développement de nos programmes afin de garantir qu'ils ont un impact sur les problèmes systémiques au niveau du fournisseur, de l'usine et du travailleur individuel. Au cours de l'EF25, nous avons élaboré une enquête Worker Voice spécifique sur les travailleurs migrants étrangers qui se concentre davantage sur les pratiques de recrutement et d'embauche et d'autres risques courants liés au travail forcé que notre enquête standard.

Pour permettre aux travailleurs d'exprimer leurs opinions et leurs préoccupations sur le lieu de travail

et au-delà, nous avons lancé notre programme Worker Voice en 2021, qui permet aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement des marques de distributeur de répondre à des questions d'enquête personnalisées à l'aide de leurs appareils mobiles personnels. Les travailleurs sont interrogés de manière anonyme et à distance dans leur langue maternelle.

En conclusion, nous demeurons déterminés à faire progresser notre programme de conformité afin de prévenir et d'atténuer activement les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement au cours de l'année à venir.

ATTESTATION

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour Best Buy Ltée. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai l'autorité de lier Best Buy Canada Ltée.

Nom: Mat Povse **Fonction:** Président

Date:
