

**Rapport annuel de 2024 de KONE Inc. (« KONE Canada ») couvrant les activités de l'année financière du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, en vertu de la Partie II de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »).**

Les victimes du travail forcé et du travail des enfants subissent certaines des violations des droits de la personne les plus graves dans le monde aujourd'hui. Cette réalité est inconciliable avec les valeurs de KONE Canada et du groupe KONE (conjointement « KONE »). Nous saisissons cette occasion pour renforcer l'engagement de KONE Canada quant à la prévention et à la réduction du travail forcé ou du travail des enfants à toutes les étapes de la production de biens au Canada ou ailleurs par KONE Canada, ou concernant des biens importés au Canada par KONE Canada.

**1. La structure, les activités et les chaînes d'approvisionnement de KONE Canada.**

*KONE Canada*

KONE Canada est une société fédérale constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Le numéro de société de KONE Canada est 996674-9. Son siège social est situé au 6696 Financial Drive, bureau 2, Mississauga (Ontario) L5N 7J6, Canada.

KONE Canada ne contrôle aucune entité qui peut être assujettie à la Loi.

KONE Canada est détenue par Finescal Oy, basée en Finlande, qui détient 51 % des actions de KONE Canada, et par KONE Corporation, aussi basée en Finlande, qui détient 49 % des actions de KONE Canada. Ni Finescal Oy ni KONE Corporation ne sont cotées sur une bourse de valeurs au Canada.

Les activités de KONE Canada dans le secteur des escaliers mécaniques et des ascenseurs comprennent la conception, la production, l'importation, l'approvisionnement, l'installation, les essais, les réglages, la mise en service, l'entretien et la modernisation des ascenseurs, des escaliers mécaniques et des portes automatiques de bâtiments.

En date du 1er mai 2025, KONE Canada a 1115 employés au Canada et a des divisions en Ontario, au Québec, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

L'exploitation de la chaîne d'approvisionnement de KONE Canada englobe la production de nouveaux équipements, la modernisation et l'approvisionnement de pièces de rechange. Nous travaillons étroitement avec des fournisseurs sélectionnés clés en ce qui concerne le matériel et les services de logistique.

KONE Canada travaille avec environ 524 fournisseurs et partenaires d'affaires. La sélection des approvisionnements s'organise autour des catégories principales suivantes :

- i. *les partenaires d'affaires*, y compris les installations (par exemple, les services de nettoyage, de traiteur et de sécurité) et les entreprises de services professionnels.
- ii. *les sous-traitants d'installation et les services de chaîne d'approvisionnement indirects*, y compris les centres de services partagés et les centres d'appels.
- iii. *la chaîne d'approvisionnement directe pour le matériel*, y compris la logistique, les portes d'ascenseur, la mécanique, les cabines des ascenseurs, l'électrification, les machines, les portes de bâtiments, les escaliers mécaniques, les appareils d'interface utilisateur, les nouvelles solutions et les nouveaux services, ainsi que les matières premières et les composants utilisés relativement à ces catégories.

KONE Canada, importe des matériaux venant de la Chine, de l'Inde et des États-Unis au Canada. KONE Canada ne produit aucun bien au Canada. La majorité du matériel des fournisseurs importés pour KONE Canada provient des États-Unis (97,6 %).

## **2. Les politiques et les processus de diligence raisonnable de KONE Canada concernant le travail forcé et le travail des enfants.**

### Les politiques de KONE Canada

- (a) KONE Canada dispose d'une politique sur les droits de la personne qui réaffirme son engagement quant au respect et à l'adoption des normes reconnues internationalement concernant les droits du travail et les droits de la personne, y compris ceux qui sont énoncés dans :
  - la Charte internationale des droits de l'homme;
  - les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies;
  - les droits du travail fondamentaux définis par l'Organisation internationale du Travail, y compris la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
  - les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE.
- (b) Le Code de conduite de KONE Canada complète la Politique sur les droits de la personne. Il comprend les Codes de conduite des fournisseurs et des distributeurs de KONE Canada, qui définissent les principes et normes attendus de la part des employés, des entreprises affiliées, des fournisseurs, des distributeurs et des autres partenaires d'affaires. Ces principes et normes interdisent strictement l'utilisation du travail des enfants ou du travail forcé, et KONE Canada exige que nos fournisseurs et distributeurs clés se conforment strictement à ces exigences.

Chacune des politiques ci-dessus est révisée chaque année et mise à jour si KONE Canada le juge nécessaire.

*Les processus de diligence raisonnable*

Le Comité de conformité mondiale de KONE est responsable des droits de la personne chez KONE, y compris KONE Canada. Un Groupe de travail sur les droits de la personne relevant du Comité de conformité mondiale assiste ce dernier pour veiller à ce que KONE Canada soit doté d'un programme de droits de la personne efficace et mène ce programme à l'échelle de KONE Canada.

KONE Canada dispose d'une Équipe des approvisionnements spécialisée qui gère, alimente et régleme notre processus de sélection des approvisionnements. Avant de faire affaire avec un fournisseur, nous exigeons de ce dernier de respecter et de s'engager à respecter les dispositions énoncées dans notre Code de conduite des fournisseurs et des distributeurs. Notre Équipe de développement durable des fournisseurs surveille continuellement notre chaîne d'approvisionnement afin de s'assurer que l'engagement pris envers nous est réel et sans limitation.

**3. Les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui présentent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, ainsi que les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque.**

Au niveau mondial, y compris au profit de KONE Canada, KONE a mené des évaluations d'impact sur les droits de la personne afin de déterminer, d'évaluer et de hiérarchiser les impacts réels et potentiels sur les droits de la personne dans le cadre de nos activités, de notre chaîne d'approvisionnement et de nos relations avec nos partenaires commerciaux.

En plus de nos propres efforts pour détecter et évaluer les impacts négatifs sur les droits de la personne, KONE a fait appel à un tiers pour mener une évaluation holistique des impacts sur les droits de la personne du groupe KONE au niveau international. Ce projet a été réalisé pour la première fois en 2019. Depuis, cette évaluation est au cœur de nos efforts en matière de droits de la personne chaque année. En 2024, KONE a examiné ses fournisseurs stratégiques à l'aide de l'outil Sayari et aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié.

**4. Les mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants.**

Au cours de l'année financière 2024, aucun incident de travail forcé ou de travail d'enfants n'a été signalé ou identifié au sein de KONE Canada ou de ses chaînes d'approvisionnement. En conséquence, il n'a pas été nécessaire de prendre des mesures correctives pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants.

**5. Mesures prises pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement**

Étant donné qu'au cours de l'année financière 2024, aucun incident de travail forcé ou de travail des enfants n'ont été signalé ou identifié au sein de KONE Canada ou de ses chaînes d'approvisionnement, des mesures visant à compenser la perte de revenus des familles les plus vulnérables qui auraient pu résulter de mesures correctives n'étaient pas nécessaires.

**6. La façon dont KONE Canada évalue son efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.**

KONE hiérarchise les impacts réels ou potentiels en fonction de la gravité de l'impact sur les personnes et les groupes potentiellement concernés et de la probabilité que de tels impacts se produisent. Les évaluations d'impact sont révisées régulièrement pour refléter les changements dans nos activités et dans l'environnement commercial.

En outre, KONE effectue régulièrement une évaluation de l'impact sur les droits de l'homme des opérations des entités KONE relevant de sa compétence, y compris KONE Canada. Nous comprenons que des risques en matière de droits de l'homme existent au sein de notre organisation et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement et nous effectuons donc régulièrement des évaluations d'impact sur les droits de l'homme pour identifier ces risques. KONE hiérarchise les impacts potentiels en fonction de la gravité de l'impact sur les individus et les groupes potentiellement affectés, des risques associés pour l'entreprise et de la probabilité que de tels impacts se produisent. Les évaluations d'impact sont revues régulièrement pour refléter les changements dans nos opérations et dans l'environnement commercial.

KONE a recours à des sondages en interne pour évaluer le respect des droits de la personne dans le cadre de nos activités, y compris un Sondage éclair annuel qui mesure l'engagement des employés au niveau mondial. KONE a aussi recours à des sondages anonymes pour déterminer les problèmes en matière de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement au sein d'une unité. KONE a instauré des systèmes internes pour signaler les incidents concernant la santé, la sécurité et l'environnement, y compris les accidents au travail et autres incidents pertinents.

KONE filtre et surveille les fournisseurs, les clients et les autres tiers pertinents avec qui KONE fait affaire au moyen de notre Outil de filtrage de la conformité de KONE. Notre évaluation holistique prend aussi en compte la dépendance du fournisseur ou du partenaire commercial en ce qui concerne ses activités commerciales avec KONE, ainsi que les risques liés à leur localisation et au développement durable (y compris les droits de la personne).

KONE Canada a mis en œuvre des mesures pour renforcer leur conformité avec notre Code de conduite. Les documents contractuels ont été revus pour garantir que le Code de conduite est plus accessible aux fournisseurs. Tous les nouveaux fournisseurs ont reçu notre Code de conduite comme condition préalable à toute relation commerciale avec KONE Canada. Un registre est en cours de création

pour tous les fournisseurs, accompagné d'une liste de contrôle des éléments auxquels ils doivent se conformer.

KONE Canada dispose d'un processus adéquat pour prévenir le risque d'avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants. Nous révisons continuellement nos processus afin de déterminer leur efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.

En date du 25 avril 2024, KONE Canada a commencé à effectuer des évaluations concernant les droits de la personne pour les fournisseurs canadiens. Nous n'avons identifié aucune violation des droits de la personne en 2024. Ces outils et évaluations seront efficaces pour identifier toute exposition au risque qui nécessitera une action immédiate.

## **7. Les parties de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque**

### Les risques liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement

KONE Canada comprend que les risques suivants sont les plus importants dans ses activités et chaînes d'approvisionnement :

1. l'exploitation de la main-d'œuvre, en particulier des travailleurs vulnérables, y compris les femmes et les enfants, dans les régions où KONE Canada se procure ou fabrique ses composants ou pièces, électriques et/ou mécaniques, et d'autres matières premières;
2. les risques liés aux produits et aux services qui pourraient obliger les fournisseurs à imposer des conditions de travail déraisonnables, y compris, sans s'y limiter, des heures de travail excessives pour respecter les délais de fabrication.

### Les étapes prises pour évaluer et gérer ce risque

KONE Canada s'engage à évaluer, à éliminer ou à atténuer les risques de recours au travail forcé ou au travail des enfants. Pour ce faire, KONE Canada entreprend les initiatives suivantes :

- Un Groupe de travail sur les droits de la personne qui rend compte au Comité de conformité mondiale de KONE et qui aide ce dernier à s'assurer que KONE dispose d'un programme efficace en matière de droits de la personne et qu'il mène ce programme dans l'ensemble de KONE.
- KONE Canada comprend que des risques pour les droits de la personne existent au sein de notre organisation et à travers notre chaîne d'approvisionnement. En intégrant les droits de la personne à notre stratégie,

à nos politiques et à nos processus, nous visons à détecter, à prévenir et à atténuer ces impacts de manière durable.

- KONE s'engage dans un contrôle rigoureux et régulier de ses chaînes d'approvisionnement mondiales. Les principaux fournisseurs de KONE au niveau mondial font l'objet d'un filtrage et d'une surveillance continue à l'aide de l'outil d'un tiers. Cet outil permet de déterminer les sanctions et la couverture médiatique défavorable, notamment en ce qui concerne les droits de la personne, la corruption et les questions environnementales. Cela permet à KONE Canada de détecter tout problème qui pourrait survenir concernant ces fournisseurs.
- La vérification des fournisseurs qui ne sont pas des fournisseurs de KONE Canada : avant que KONE ne fasse affaire avec un fournisseur clé, KONE Canada exige à ce dernier de respecter et de s'engager à respecter les dispositions énoncées dans le Code de conduite des fournisseurs de KONE Canada.
- Une gouvernance appropriée par KONE Canada, qui comprend une formation régulière des employés concernant notre Code de conduite et les politiques connexes.
- Une ligne de conformité dédiée : KONE Canada dispose d'une Ligne directe de conformité dédiée qui permet aux employés de signaler des préoccupations concernant la conformité relativement aux violations du Code de conduite de KONE Canada en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, que ce soit en utilisant le web ou le téléphone.
- Des mesures de conformité supplémentaires : KONE Canada encourage les employés à s'exprimer et à faire part de leurs préoccupations et ceux-ci sont assurés que leur identité est protégée s'ils le souhaitent en raison de l'anonymat offert par le système. Un numéro de référence est attribué à toutes les préoccupations enregistrées, ce qui permet à la personne qui a passé l'appel d'accéder aux réponses affichées sur le site de la Ligne directe de conformité par l'Équipe de conformité, préservant ainsi l'anonymat de la personne qui a passé l'appel.

## **8. La formation offerte aux employés concernant le travail forcé et le travail des enfants.**

KONE Canada dispose d'un programme poussé de formation en ligne sur le Code de conduite, ainsi que d'agents de conformité attirés qui aident les employés à se conformer au Code de conduite de KONE Canada. Le Code de conduite est disponible dans plus de 30 langues pour tous les employés.

Les sujets abordés comprennent l'observation des lois applicables, des lois du travail et des règles régissant la vie en société; l'environnement de travail et la prévention du recours au travail forcé ou au travail des enfants; la lutte contre

la corruption, le harcèlement et la discrimination; la sécurité; la commercialisation des produits et des services; la concurrence loyale; l'environnement; et le développement durable. Tous les employés de KONE Canada sont tenus de lire le Code de conduite et de s'y conformer, ainsi que de signaler toute violation à l'Équipe de conformité de KONE Canada ou à la fonction juridique locale pertinente.

La formation de KONE Canada exige que les employés confirment qu'ils se conformeront au Code de conduite.

KONE Canada s'engage pleinement à revoir et à mettre à jour ses processus pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de KONE Canada.

Le présent Rapport est approuvé par le conseil d'administration de KONE Canada conformément à l'article 11(4)a) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à son article 11, moi, en ma qualité de directeur général de KONE Canada, atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport au nom de l'organe directeur de l'entité mentionnée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Je fais la déclaration ci-dessus en ma qualité de membre du conseil d'administration de KONE Canada pour et au nom du conseil d'administration.

Nom complet : Gérald Richard

Titre : Directeur Général

Date : 28 mai, 2025

Signature : *Gerald Richard*

*J'ai le pouvoir de lier KONE Canada.*