

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

(L.C. 2023, ch. 9) (« Loi sur les chaînes d'approvisionnement »)

Pour l'exercice financier du 2 février 2025 au 31 janvier 2026



À propos de ce rapport

Ce rapport 2026 de Magasins Best Buy Ltée (« Best Buy Canada ») décrit les mesures que nous avons prises au cours de notre précédent exercice financier afin de prévenir et de réduire les risques liés au recours au travail forcé ou au travail des enfants dans la production des biens que nous avons importés au Canada. Ce rapport a été préparé conformément aux exigences de la Loi sur les chaînes d’approvisionnement et couvre la période de déclaration allant du 2 février 2025 au 31 janvier 2026.

Ce rapport a été examiné et approuvé par les directeurs de Best Buy Canada, y compris Mat Povse, Président de Best Buy Canada, le 30 avril 2026.

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

10

Évaluation et atténuation des risques dans nos activités

11

Mesures correctives

12

Correction des pertes de revenu

12

Formation dispensée aux employés

13

Évaluation de l'efficacité de nos actions

Un message de notre président

Chez Best Buy, nous demeurons profondément engagés à contribuer à l'élimination de l'esclavage moderne et à la protection des droits de la personne dans l'ensemble de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Ce travail reste une priorité essentielle pour nous, tant pour les produits que nous nous approvisionnons en vue de la revente que pour les biens et services nécessaires au fonctionnement de notre entreprise.

En tant qu'entreprise canadienne, nous sommes conscients du rôle important que nous jouons dans la promotion de pratiques commerciales responsables. Nous collaborons avec des partenaires et des fournisseurs qui partagent nos valeurs, et il est primordial pour nous de garantir le respect de nos principes.

Best Buy évolue au sein de chaînes d'approvisionnement mondiales afin d'offrir à ses clients une vaste gamme de produits innovants et essentiels. Nos équipes travaillent en étroite collaboration avec les fournisseurs pour identifier, évaluer, gérer et atténuer les risques associés à l'esclavage moderne. Lors de l'intégration de nouveaux fournisseurs, nous effectuons une vérification rigoureuse afin d'évaluer divers risques, notamment ceux liés au travail forcé et au travail des enfants. Tous nos partenaires sont tenus de se conformer au Code de conduite Best Buy, qui s'appuie sur le Code de conduite de la Responsible Business Alliance (RBA).

Nous accordons la priorité à des pratiques de recrutement équitables, au respect des heures de travail prévues par la loi et à l'accès des travailleurs à des mécanismes de plainte leur permettant de signaler leurs préoccupations. Le respect des travailleurs est fondamental, et nous nous attendons à ce que toutes les installations fonctionnent de manière éthique et responsable sur le plan environnemental. En collaboration avec des équipes internes et des cabinets d'audit indépendants, nous menons des audits réguliers et traitons tout problème dans le cadre de notre processus de plan de mesures correctives (PMC). Au cours de la dernière année fiscale, aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié dans nos installations de marque privée.

Nos pratiques, procédures et protocoles de diligence raisonnable continuent d'évoluer à mesure que nous affinons notre approche et renforçons notre collaboration avec les fournisseurs. Au cours de la dernière année, nous avons considérablement amélioré nos mécanismes de rétroaction mis en place dans certaines usines ainsi que le renforcement des capacités de la direction des usines. Nous demeurons déterminés à renforcer les relations avec les travailleurs et la direction des installations, reconnaissant que cette collaboration est essentielle pour identifier et traiter de manière proactive les risques potentiels.

La santé, le bien-être et la sécurité de nos équipes et des communautés que nous servons demeurent notre priorité absolue. J'ai le plaisir de présenter ce rapport annuel 2026 en vertu de la Loi sur les chaînes d'approvisionnement au nom de notre incroyable entreprise.



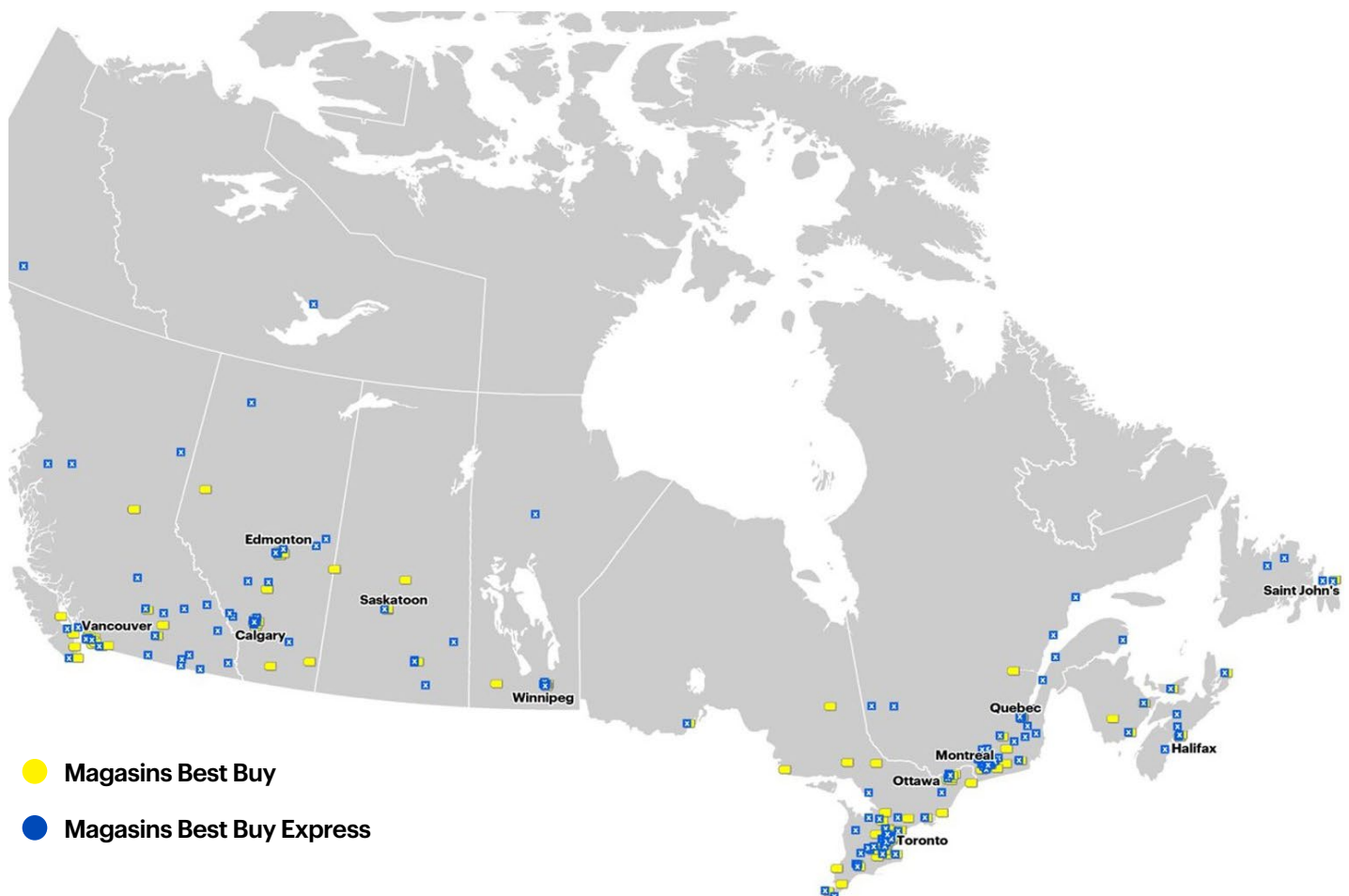
Mat Povse
Président, Magasins Best Buy Ltée

Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Magasins Best Buy Ltée (« Best Buy Canada ») est une filiale en propriété exclusive de Best Buy Co., Inc., la société mère américaine, et une partie de la marque Best Buy.

Best Buy Canada fait partie des plus grands détaillants de produits électroniques grand public au pays. Notre objectif est d'enrichir la vie de nos clients grâce à la technologie. Basée à Vancouver (C.-B.), Best Buy Canada exploite plus de 142 magasins Best Buy d'un océan à l'autre et, en partenariat avec Bell Canada, gère plus de 165 magasins Best Buy Express. Best

Buy Canada emploie plus de 9 000 Canadiens et Canadiennes, qui travaillent dans nos magasins physiques de vente au détail, dans nos entrepôts et à notre siège social canadien, contribuant à des activités allant de l'approvisionnement en nouveaux produits à l'amélioration de l'expérience client, tout en faisant progresser la responsabilité de l'entreprise à l'échelle de l'organisation. Notre site Web permet également à des millions de clients d'accéder à des outils, des appareils, des équipements et d'autres biens.



Notre programme d'approvisionnement responsable traitant du travail forcé et du travail des enfants est géré par l'équipe de responsabilité sociale de Best Buy basée 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 et des marques privées. 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, Rocketfish et Best Buy Essentials.

Pour cette période de référence, 147 usines travaillaient à la conception, à la production et aux tests 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. 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 :



Téléviseurs,
ordinateurs, téléphones
mobiles et appareils
photo



Cuisinières,
réfrigérateurs et petits
électroménagers de
cuisine



Jeux, jouets et
instruments de
musique



Techno prêt-à-
porter, montres
et bijoux

Fournisseur non commercial – bien non destinés à la revente (BNDR)

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

Nos politiques

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. Les normes applicables à nos fournisseurs sont définies dans notre Code de conduite des fournisseurs, accessible à l'adresse <https://partners.bestbuy.com/-/supplier-code-of-conduct> (en anglais), et fondé sur le Code de conduite de la RBA. Ce code établit l'obligation pour nos fournisseurs de veiller à ce que les conditions de travail au sein des chaînes d'approvisionnement soient sûres et à ce que les activités commerciales soient menées de manière responsable, éthique et dans le respect des droits de la personne et de l'environnement. Il définit nos normes en matière de travail, notamment en ce qui concerne le recrutement équitable des

travailleurs, le respect des heures de travail dans les limites légales et l'absence d'heures supplémentaires obligatoires, et garantit l'accès à des mécanismes de plainte permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations liées aux conditions de travail.

Notre Code de conduite 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 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 ou des conditions de nos contrats peut entraîner d'éventuelles mesures 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 estimons que nous pouvons avoir le plus d'impact en concentrant nos efforts sur les droits les plus à risque, tels qu'identifiés dans 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.
- 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 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 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.

La position de longue date de Best Buy contre le travail forcé est mise en avant dans la section « Approvisionnement responsable » de notre site d'entreprise : <https://corporate.bestbuy.com/responsible-sourcing/#forced-labor> (en anglais)

Nos politiques

Nos ententes standard avec les fournisseurs de marques privées, les fournisseurs commerciaux et les fournisseurs de biens non destinés à la revente (BNDR) incluent une déclaration des fournisseurs attestant que les produits qui nous sont vendus ne sont pas produits, fabriqués, assemblés ou emballés à l'aide du travail carcéral, du travail forcé ou du travail des enfants. Nous disposons d'un droit contractuel de résiliation en cas de violation de cette déclaration.

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

Étape 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 veillons à ce que 100% de toutes les nouvelles installations fassent l'objet d'un audit et effectuons des audits réguliers des fournisseurs existants chaque année ou tous les deux 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.

Étape 2. Autodéclaration : afin de maintenir des exigences élevées, une diligence raisonnable et une conformité avec les fournisseurs existants, nous exigeons que chaque fournisseur remplisse chaque année un questionnaire d'auto-évaluation (QAÉ) afin d'évaluer sa performance au regard de notre Code de conduite et d'identifier et de mettre en œuvre des mesures de protection et d'atténuation contre le travail forcé ou le travail des enfants.

Étape 3. Surveillance : Best Buy aligne ses protocoles d'audit sur les normes établies par la RBA et, lorsque nécessaire, accepte d'autres rapports d'audit équivalents approuvés afin de faciliter des évaluations en temps opportun. Au moins tous les deux ans, des audits complets sont effectués dans les installations de nos fournisseurs pour identifier les écarts entre les systèmes de gestion des fournisseurs, leurs pratiques

et notre Code de conduite.

a. Nous veillons à ce que les audits comprennent des entretiens avec les travailleurs et des visites de toutes les structures de l'usine, y compris les entrepôts, les dortoirs et les cantines.

b. 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 leur conformité ainsi que la mise en œuvre rapide de mesures correctives et d'actions de remédiation. En cas de non-conformité, nous distinguons les non-conformités prioritaires, 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 et de remédiation immédiates de la part du fournisseur. Nous disposons d'une politique de remédiation spécifique pour traiter les cas de travail des enfants et de travail forcé identifiés dans notre chaîne d'approvisionnement :

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

2) Nous assurons le suivi des progrès réalisés en matière de remédiation et d'actions correctives et exigeons des preuves de ces mesures.

3) Une évaluation sur site réalisée par un cabinet d'audit tiers est requise afin de vérifier et de confirmer la mise en œuvre des mesures de remédiation et des actions correctives.

c. 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.

Étape 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 et à approfondir les relations et la transparence avec nos fournisseurs au niveau mondial.

Étape 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. Dans notre rapport annuel sur la responsabilité d'entreprise et le développement durable, nous présentons régulièrement les résultats de nos audits, les taux de clôture des plans de mesures correctives (PMC) 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. Notre plus récent rapport sur la responsabilité et la durabilité de l'entreprise est accessible ici (en anglais) : <https://corporate.bestbuy.com/wp-content/uploads/2025/07/BestBuy-CRS-Report-2025.pdf>

La gestion des risques dans nos activités

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. Nous adoptons 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'EF26:

Évaluation interne des risques :

1. Identification et priorisation des risques par pays : les lieux de fabrication au sein des chaînes d'approvisionnement deviennent de plus en plus diversifiés sur le plan géographique, tout comme les profils de risque géopolitique et liés au travail des pays d'approvisionnement émergents. Afin d'atténuer ces risques élargis et variés, Best Buy réalise des évaluations des risques avant l'approvisionnement, en s'appuyant à la fois sur des données accessibles au public et sur les données de la RBA pour analyser différents facteurs liés au travail dans les pays d'approvisionnement actuels et potentiels. Cela inclut notamment la population de travailleurs migrants et les protections dont ils bénéficient, la présence d'intermédiaires de main-d'œuvre ainsi que les pratiques liées aux frais de recrutement. Nous identifions les pays à haut risque en matière de travail des enfants et de travail forcé, ce qui nous permet de mieux sensibiliser les équipes d'approvisionnement et de renforcer nos mesures d'atténuation dans ces régions et installations à risque élevé.

2. Questionnaires d'auto-évaluation (QAÉ) : tous les fournisseurs de marques privées remplissent 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. Au cours de l'EF26, 100% de ces fournisseurs ont soumis leur QAÉ.

3. Questionnaire d'auto-évaluation (QAÉ) sur les travailleurs migrants étrangers : les fournisseurs situés dans des pays à haut risque sont soumis à un QAÉ complémentaire portant sur les travailleurs migrants étrangers, afin de recueillir des informations sur les processus et procédures d'embauche, l'âge des travailleurs et les preuves de volontariat de l'emploi, dans le but d'évaluer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Treize des 147 fournisseurs de marques privées de Best Buy étaient concernés par ce QAÉ sur les travailleurs migrants étrangers. Parmi ces treize fournisseurs, 100% ont soumis leur QAÉ sur les travailleurs migrants étrangers.

Évaluation externe :

Audits au niveau de l'usine : des cabinets d'audit tiers réalisent 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. Au cours de l'EF26, aucun problème de travail forcé ou de travail des enfants n'a été constaté chez nos fournisseurs 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 si cela devait survenir.

Si des signes de travail forcé ou de travail des enfants sont détectés au cours d'un audit, nous disposons de processus nous permettant d'agir rapidement.

Mécanismes de plainte :

1. Ligne d'assistance : nous avons mis en place des mécanismes de plainte, notamment la ligne d'éthique Ouverture et honnêteté de Best Buy ainsi que des sondages auprès des travailleurs. Nous demandons à tous les fournisseurs d'exposer l'affiche de la ligne d'éthique à un endroit visible dans leurs installations, dans les langues parlées par les travailleurs.

2. Entretien avec les travailleurs lors des audits d'usine : nous sélectionnons des populations vulnérables, notamment les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs, afin de détecter des indicateurs clés tels que le respect de l'âge légal de travail, les frais de recrutement payés, la rétention illégale des passeports et la restriction de la liberté de mouvement.

3. Programme Worker Voice : au cours de l'EF26, nous avons considérablement amélioré notre programme d'engagement des travailleurs chez les fournisseurs, en mettant l'accent sur la création d'un environnement sûr permettant aux travailleurs

de s'exprimer librement et en toute sécurité. Dans les usines où le programme a été mis en œuvre, il s'est avéré être un outil puissant pour Best Buy, les fournisseurs et la direction des installations afin d'identifier les risques et les occasions d'amélioration.

Formation des fournisseurs et renforcement des capacités

1. Contrôle relatif aux jeunes travailleurs : tous les fournisseurs de marques privées reçoivent une communication semestrielle et doivent remplir un QAÉ sur les travailleurs étudiants, mettant l'accent sur nos politiques contre le travail des enfants et le travail forcé.

2. Formation des fournisseurs : les fournisseurs de marques privées suivent une formation obligatoire sur le code de la RBA et une formation spécifique Best Buy sur le travail forcé et le travail des enfants. Les fournisseurs et leurs agences de recrutement situés dans des pays à haut risque doivent également suivre une formation supplémentaire sur les travailleurs migrants étrangers.

Mesures correctives

Nous avons mis en place des mesures strictes et documentées pour remédier à tout travail forcé ou travail des enfants qui pourrait survenir. Ces mesures précisent nos procédures pour fournir ou coopérer aux efforts de remédiation, en veillant à ce que des mesures correctives soient prises par les fournisseurs. Au cours de l'EF26, aucun problème de travail forcé ou de travail des enfants n'a été constaté chez nos

fabricants de marques privées. Par conséquent, aucune mesure de remédiation n'a été nécessaire. Nous prenons néanmoins des mesures rigoureuses pour veiller à ce que les écarts de conformité, même non prioritaires, soient corrigés, afin d'améliorer systématiquement les systèmes de gestion des fournisseurs.

Correction des pertes de revenu

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'EF26. Toutefois, les répercussions potentielles sur les activités en cas de non-conformité prioritaire seraient les suivantes:

a. Pour les nouveaux fournisseurs : pas de commande commerciale si le travail forcé ou le travail des enfants est identifié.

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.

Si des frais de recrutement interdits sont identifiés, le fournisseur doit immédiatement cesser cette pratique et lancer un processus de remédiation complet fondé sur le principe de « zéro frais », selon lequel les travailleurs ne doivent supporter aucun coût lié à leur emploi. Le fournisseur doit d'abord identifier tous

les travailleurs concernés, puis mener une enquête approfondie afin de calculer le montant total des frais payés par chacun. Le remboursement doit être effectué directement sur les comptes bancaires des travailleurs, avec une communication claire, dans leur langue maternelle, expliquant le calcul des montants. Le fournisseur doit mettre en place des mesures correctives systémiques, notamment des politiques mises à jour interdisant les frais à la charge des travailleurs, des formations obligatoires pour le personnel et les partenaires de recrutement, des mécanismes de suivi renforcés ainsi que des canaux de plainte accessibles, avec pour objectif ultime de prévenir toute récurrence et de garantir que les travailleurs conservent le contrôle de leurs passeports et de leurs décisions professionnelles. Une fois le dossier clôturé, un audit de suivi mené par un tiers est planifié afin de valider le remboursement des frais et la mise en œuvre des actions correctives.

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 l'homme et à notre Code de conduite.

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.

Notre équipe d'approvisionnement, responsable des décisions d'achat de produits de marque privée, reçoit également une formation sur la gestion des travailleurs migrants étrangers afin de les sensibiliser aux enjeux pertinents.

Au cours de l'EF26, nous avons également offert une formation à notre équipe d'approvisionnement portant sur les principales lois et réglementations du travail, ainsi que sur les considérations politiques, économiques et environnementales des pays

d'approvisionnement nouveaux et potentiels. À mesure que la diversification manufacturière s'accélère, il devient urgent et essentiel de bien comprendre les pays d'approvisionnement émergents et leurs risques spécifiques afin de mettre en œuvre des mesures d'atténuation appropriées.

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.

Évaluation de l'efficacité de nos actions

Nous avons mis en place des processus visant à évaluer l'efficacité de nos efforts pour nous assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans nos activités commerciales ni au sein 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.

L'EIDH le plus récent a évalué les politiques, les activités et les processus de Best Buy en matière de droits de la personne, 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.

Sur la base de l'évaluation des incidences sur les droits de la personne (EIDH), nous avons révisé nos priorités en matière d'approvisionnement responsable et de droits de la personne afin de mieux gérer nos

risques les plus importants, notamment la protection des groupes vulnérables tels que 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.

Afin de permettre aux travailleurs d'exprimer leurs opinions et leurs préoccupations au travail et au-delà, notre programme « Worker Voice » comprend un sondage personnalisé que les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement de marques privées peuvent remplir à partir de leurs appareils mobiles personnels. Les travailleurs sont interrogés de manière

anonyme et à distance dans leur langue maternelle.

Le sondage, réalisé lors des visites d'usine, 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 du sondage sont anonymes du point de vue de l'usine.

Nous examinons chaque année les questions du sondage pour en vérifier l'efficacité et l'efficience, afin de nous assurer que nous utilisons une approche authentique qui convient aux travailleurs, et nous les modifions si nécessaire. Par exemple, au cours de l'exercice financier précédent, nous avons élaboré un sondage 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, comparativement à notre sondage standard.

Au cours de l'EF26, nous avons ajouté un nouvel élément à notre programme « Worker Voice », en développant une nouvelle approche pour recueillir les commentaires des travailleurs directement par le biais d'ateliers d'engagement. Ce programme offre un environnement sûr permettant aux travailleurs d'exprimer leur point de vue librement et sans crainte de représailles. À l'issue des ateliers, Best Buy partage

les commentaires des travailleurs avec la direction des usines, qui est ensuite tenue d'identifier, à partir de ces retours, des occasions d'amélioration.

La ligne d'éthique Ouverture et honnêteté de Best Buy est également accessible aux employés et travailleurs de nos fournisseurs de marques privées pour signaler toute plainte liée aux conditions de travail, à un comportement non éthique ou à une inconduite. La ligne d'éthique est gérée par une entité impartiale. Une fois qu'une plainte est signalée, une procédure de réclamation est ouverte et l'information sera transmise aux équipes appropriées afin de résoudre le problème.

Les commentaires recueillis grâce à ces interventions et outils orientent le développement de nos programmes afin de garantir qu'ils aient un impact sur les enjeux systémiques au niveau des fournisseurs, des usines et des travailleurs individuels.

En conclusion, nous demeurons engagés à faire progresser nos programmes de conformité, y compris notre programme d'approvisionnement responsable, afin de prévenir activement et d'atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne d'approvisionnement, au cours de l'exercice actuel et au-delà.

Attestation

Conformément aux exigences de la Loi sur les chaînes d'approvisionnement, et en particulier de son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour Magasins 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 Magasins Best Buy Ltée.



Nom : Mat Povse Poste : Président

Date :