

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

Exercice comptable : Du 1er janvier au 31 décembre 2023



À propos de ce rapport

Portée et objectif

Il s'agit d'un rapport commun à publier par Vestas Wind Systems A/S (« Vestas » ou le « Groupe Vestas »), Vestas American Wind Technology, Inc. (« Vestas-American ») et Vestas-Canadian Wind Technology, Inc. (« Vestas-Canadian ») en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« la Loi ») et couvrant l'exercice se terminant le 31 décembre 2023. Les politiques et déclarations contenues dans le présent document s'appliquent à Vestas, Vestas-American et Vestas-Canadian.

Vestas est une entité déclarante en vertu de la *Modern Slavery Act 2015* (loi sur l'esclavage moderne de 2015) britannique.

Vestas s'engage fortement à respecter les droits de la personne et les droits du travail, et a établi ce document conformément aux directives internationales, telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne.

I. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Qui nous sommes et ce que nous faisons

Vestas a son siège social au Danemark et compte des bureaux dans le monde entier qui emploient plus de 30 000 personnes. Vestas opère dans cinq régions commerciales, à savoir : la Méditerranée, l'Amérique latine, l'Amérique du Nord, l'Europe du Nord et centrale et l'Asie-Pacifique. Vestas dispose d'environ 60 sites de fabrication, d'assemblage, de recherche et de développement dans 10 pays et a installé des éoliennes, sur terre et en mer, dans plus de 87 pays. En 2023, le chiffre d'affaires du groupe Vestas s'élevait à 15,4 milliards d'euros. Le Groupe Vestas est structuré en sept services fonctionnels, à savoir : les services financiers, les ventes, la maintenance, la technologie, la fabrication et l'approvisionnement mondial, les ressources humaines et le développement.

Vestas-Canadian est une société anonyme canadienne et une filiale entièrement détenue par Vestas-American. Elle a été immatriculée pour la première fois le 4 août 2000 et son siège social est situé au 44 Chipman Hill, Suite 1000, Saint John, Nouveau-Brunswick, E2L 4S6. Vestas-Canadian compte environ 323 employés.

Vestas-American est une filiale entièrement détenue par Vestas Wind Systems A/S et fait partie du groupe d'entreprises Vestas des Amériques. Il s'agit d'une société californienne aux États-Unis d'Amérique, dont le siège social est situé au 1417 NW Everett St., Portland, OR 97209.

Vestas conçoit, fabrique, installe et assure la maintenance d'éoliennes partout dans le monde.

Vestas-Canadian fournit des services de vente, d'exécution de projet, de fonctionnement et de maintenance sur les marchés canadiens.

Pour plus d'informations, consultez www.vestas.com.

Nos chaînes d'approvisionnement

Vestas collabore avec des fournisseurs du monde entier. Les fournisseurs de Vestas comprennent principalement les fabricants de composants d'éoliennes, les entrepreneurs de construction et les fournisseurs qui proposent des services de maintenance sur les sites des parcs éoliens. Les dépenses des fournisseurs relèvent principalement des catégories suivantes :

- l'approvisionnement direct au sein du groupe Vestas pour les pales, les nacelles, les tours et l'acier, le moyeu, l'électricité et la transmission;
- les achats indirects pour le transport, la construction, les services informatiques et commerciaux, ainsi que les dépenses d'investissement et les outils;
- l'approvisionnement en maintenance qui comprend l'approvisionnement en matériel de maintenance et l'approvisionnement en solutions de maintenance.

II. Engagement politique et processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

Vestas s'engage à garantir le respect total des droits de la personne et du travail dans ses propres opérations et celles de ses fournisseurs.

Vestas est membre du Pacte mondial des Nations Unies (« PMNU ») depuis 2009 et s'engage à mettre en œuvre les 10 principes du PMNU, dont le Principe 4, l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire, et le Principe 5, l'abolition effective du travail des enfants.

Les politiques et procédures énumérées dans cette section décrivent la façon dont Vestas respecte cet engagement et les processus de diligence raisonnable de Vestas en matière de travail forcé et de travail des enfants.

Équipes de responsabilité sociale d'entreprise et de conformité

L'équipe mondiale de responsabilité sociale d'entreprise (« RSE ») et de conformité de Vestas comprend des experts en droits de la personne basés au Danemark, au Mexique et en Inde. L'équipe mondiale RSE et de conformité travaille aux côtés du service d'approvisionnement durable, qui possède également une expertise en matière de droits de la personne, et d'autres services de l'organisation pour s'assurer que les droits de la personne sont intégrés dans l'entreprise.

Équipe de l'approvisionnement durable

Afin d'établir une collaboration directe avec les fournisseurs et de superviser les processus de diligence raisonnable, le Groupe Vestas a intégré une équipe dédiée à l'approvisionnement durable dans son service d'approvisionnement mondial. Les principales priorités de cette équipe tournent autour d'initiatives, de processus et de politiques visant à maintenir les normes de l'entreprise en matière de pratiques commerciales durables et éthiques au sein de la chaîne d'approvisionnement en amont. Ces priorités servent de principes directeurs pour les responsables régionaux de l'approvisionnement, qui façonnent leurs actions et leurs décisions tout au long du processus de qualification de l'intégration des fournisseurs, des auto-évaluations et des évaluations sur site et au bureau. Des experts dédiés à la durabilité sociale font partie de notre équipe d'approvisionnement durable, et cet ajout garantit une meilleure supervision des questions de droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement, renforçant davantage notre engagement envers des pratiques responsables.

Politique relative aux droits de la personne

Dans notre Politique relative aux droits de la personne, nous reconnaissons notre responsabilité de respecter les droits de la personne tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et conformément au cadre défini dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne. Conformément aux PDNU, la

Politique relative aux droits de la personne communique publiquement l'engagement de Vestas à respecter les droits de la personne, à éviter toute violation des droits de la personne et à traiter tout impact négatif sur les droits de la personne avec lesquels Vestas pourrait être impliquée.

L'engagement public de Vestas en faveur des droits de la personne a été signé en 2019 par le président de l'époque, Bert Nordberg, et cet engagement inclut le respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (« OIT »), y compris l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (accord n° 29 et n° 105) et l'abolition effective du travail des enfants (accord n° 138 et n° 182).

La Politique relative aux droits de la personne stipule également que Vestas prendra des mesures pour promouvoir le respect des droits de la personne par les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux. Elle est distribuée à l'échelle du groupe et communiquée publiquement sur www.vestas.com.

Codes de conduite applicables à Vestas et aux fournisseurs

Outre notre Politique relative aux droits de la personne, Vestas agit conformément aux codes de conduite, qui sont un ensemble de règles et de principes qui définissent les attentes à l'égard des employés et des fournisseurs. Vestas dispose à la fois d'un Code de conduite des employés et d'un Code de conduite des fournisseurs (anciennement appelé le Code de conduite des partenaires commerciaux). Ils respectent tous deux les principes du PMNU et sont basés sur des normes internationales, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les huit conventions fondamentales de l'OIT et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne.

Le Code de conduite des fournisseurs décrit nos attentes vis-à-vis des fournisseurs dans quatre domaines principaux : les droits de la personne et les droits du travail, le travail intègre, le respect de l'environnement et les pratiques commerciales équitables. Le code fait partie intégrante de nos contrats d'achat et s'applique à tous les fournisseurs. Outre les travailleurs des fournisseurs, nous demandons également à nos fournisseurs de prendre des mesures diligentes et raisonnables pour prévenir les violations des droits de la personne et du travail au sein de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Tous les fournisseurs de Vestas sont tenus de respecter notre Code de conduite des fournisseurs. Si un fournisseur ne respecte pas le Code de conduite des fournisseurs, Vestas prendra les mesures nécessaires pour atténuer le risque et la relation avec le fournisseur peut être résiliée.

Notre Code de conduite des fournisseurs définit cette attente à l'égard de toutes nos parties prenantes, et nous soutenons et plaidons publiquement pour une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de la personne. Les deux codes de conduite sont disponibles sur www.vestas.com.

Politique relative aux minéraux de conflit

Vestas s'engage à assumer sa responsabilité d'entreprise et à respecter les droits de la personne dans ses propres opérations et dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale. En 2022, nous avons introduit la Politique relative aux minéraux de conflit pour identifier, réduire et éliminer l'utilisation de minéraux de conflit au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Conformément aux directives de l'OCDE sur la diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minéraux, cette politique définit les attentes des fournisseurs, améliorant ainsi la transparence. Cette politique protège indirectement les droits de la personne dans la chaîne de valeur, en promouvant l'approvisionnement responsable en minéraux et le respect des normes internationales. La politique, signée par le directeur des approvisionnements mondiaux, est publiée sur www.vestas.com.

Politique et processus de recrutement

Vestas a mis en place une politique de recrutement complète qui respecte les principes de cohérence, d'alignement mondial et de conformité avec les lois applicables. Cette politique s'applique de manière uniforme à tous les employés, quel que soit leur statut de salarié annuel ou horaire.

Le recrutement des employés salariés annuels et horaires est géré par l'équipe de recrutement de Vestas, qui fait partie du service des ressources humaines. Cette équipe est guidée par notre Processus de recrutement mondial, qui garantit une approche standardisée et efficace de l'acquisition des talents. Elle fournit les directives, les modèles et une trousse d'outils mondiale nécessaires, pour garantir l'uniformité des pratiques de recrutement dans toutes les régions.

L'équipe de recrutement de Vestas sous-traite une partie importante du processus de recrutement à un partenaire de recrutement mondial. Ce partenaire est tenu de se conformer au Cadre de recrutement de Vestas et aux processus généraux, y compris le respect de notre Code de conduite des fournisseurs. Cela garantit que notre engagement envers les pratiques et les normes éthiques est maintenu tout au long du processus de recrutement.

Politique EthicsLine

La politique EthicsLine de Vestas définit le cadre de gouvernance de notre système de lancement d'alerte. Les employés, fournisseurs et clients de Vestas sont encouragés à utiliser notre ligne d'assistance téléphonique dédiée aux lanceurs d'alerte, [Ethicsline](#), pour signaler toute violation des codes de conduite de Vestas et des lois applicables, y compris les soupçons de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos chaînes d'approvisionnement ou de nos activités. EthicsLine est hébergé sur un site Web externe sécurisé, où toute personne peut signaler une préoccupation. La plateforme permet aux lanceurs d'alerte de rester anonymes, sauf dans les cas où la loi l'interdit spécifiquement. Sous réserve des lois applicables, tous les problèmes signalés par l'intermédiaire d'EthicsLine font l'objet d'une enquête approfondie et toutes les personnes impliquées sont traitées équitablement. Nous avons une tolérance zéro pour toute forme de représailles à l'encontre des employés qui font un signalement de bonne foi, que le signalement soit finalement justifié ou non. Il en va de même pour les

personnes qui coopèrent dans le cadre d'une enquête EthicsLine, comme les témoins.

En 2023, un total de 667 cas EthicsLine ont été signalés. Parmi ces cas, 128 ont été justifiés, entraînant diverses mesures disciplinaires. Nous percevons le nombre de signalements EthicsLine comme un signe que les employés connaissent le système de lancement d'alerte, y font confiance et le trouvent facile à utiliser.

Mécanismes de plainte opérationnelle

Vestas s'engage à remédier aux effets négatifs réels sur les individus, les travailleurs et les communautés que nous avons causés ou auxquels nous avons contribué. Lorsque des tiers ayant des liens avec Vestas par le biais de nos services ont des impacts négatifs, nous essayons d'utiliser notre influence pour nous assurer que ceux-ci sont corrigés. À cette fin, Vestas a mis en place un Mécanisme de plainte opérationnelle (« MPO ») lors de la mise en place de projets utilisant nos éoliennes. Le MPO est disponible sans entraver l'accès à d'autres recours.

Le MPO s'applique à l'échelle mondiale et a été développé pour répondre aux attentes définies dans des normes et principes internationaux tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des affaires et les Normes environnementales et sociales de performance de l'IFC.

Notre MPO est ouvert à toutes les parties prenantes externes qui peuvent avoir une préoccupation ou une plainte liée à un projet. Tout plaignant, qu'il s'agisse d'un groupe ou d'un individu, peut soulever une préoccupation ou une plainte liée à des questions de droits de la personne, par exemple, la santé et la sécurité communautaires, le patrimoine culturel et les coutumes, le désalignement sur les avantages sociaux, les gardiens de sécurité et la compensation foncière. Nous examinons ces préoccupations conformément à nos procédures et déterminons des mesures correctives en collaboration avec les plaignants lorsque cela est nécessaire.

Vestas rend compte du nombre de plaintes de la communauté reçues dans son rapport annuel et son rapport sur la durabilité. Chaque année, nous recevons un certain nombre de plaintes, que nous interprétons comme un signal positif d'utilisation de notre MPO. Nous continuerons à réviser et à améliorer notre mécanisme de plainte, afin que les communautés locales aient la possibilité de nous soulever des problèmes dès qu'ils surviennent.

Vous trouverez de plus amples informations sur le processus OGM dans notre système de gestion sociale qui décrit notre cadre social sur www.vestas.com.

III. Diligence raisonnable en matière de droits de la personne -

les parties de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement qui présentent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque

Risque au sein de nos propres opérations

Le recrutement des travailleurs d'usine chez Vestas est guidé par les processus de recrutement des usines respectives. Cela inclut le recours à des agences de recrutement locales. Vestas a identifié le recours à des agences de recrutement au niveau de l'usine comme un risque potentiel lié au travail forcé et au travail des enfants.

Pour gérer ce risque, Vestas a lancé un programme pilote au Danemark afin de créer un nouveau processus d'embauche simplifié dans nos systèmes d'information des ressources humaines (HRIS). Ce processus s'aligne sur les procédures de recrutement utilisées dans d'autres services de Vestas.

En 2020, Vestas a créé une vue d'ensemble à l'échelle mondiale de tous les fournisseurs de recrutement au niveau des usines individuelles. Cet exercice de cartographie a permis à Vestas, au cours de l'année 2021, de commencer à réduire le nombre de partenaires de recrutement utilisés et de s'aligner sur les pratiques d'approvisionnement mondiales. Cela inclut le respect des exigences contractuelles et du Code de conduite des fournisseurs de Vestas.

En 2023, Vestas s'est concentrée sur la création d'une norme mondiale harmonisée sur la façon de sélectionner et de gérer les fournisseurs de recrutement pour les travailleurs d'usine. Certaines usines ont déjà été incluses dans le processus de recrutement formel et une partie de ces processus est désormais gérée au sein de l'équipe de recrutement Vestas. Au cours des prochaines années, cela sera étendu à d'autres usines.

Risque dans la chaîne d'approvisionnement

Notre Évaluation des droits de la personne à l'échelle de l'entreprise (« ÉDP-ÉE ») est la base sur laquelle nous identifions les impacts sociaux, les risques et les opportunités les plus importants. Vestas vise à s'engager auprès d'experts externes pour mener son ÉDP-ÉE au moins tous les trois ans. L'ÉDP-ÉE a été menée par des consultants externes en 2022 et a identifié les risques réels et potentiels en matière de droits de la personne, y compris le travail forcé et le travail des enfants. L'évaluation a consisté en une étude de bureau, une analyse des processus de gestion internes et des entretiens avec des parties prenantes internes et externes.

L'évaluation a permis d'identifier un ensemble de recommandations à mettre en œuvre par Vestas dans les années à venir. En 2023, nous avons mis en place un comité de pilotage composé de membres provenant des services de la responsabilité sociale d'entreprise (« RSE »), des ressources humaines (« RH »), de l'approvisionnement durable et de la santé, sécurité et environnement (« SSE »), pour travailler à la mise en œuvre des recommandations de notre ÉDP-ÉE. Les thèmes prioritaires de la chaîne d'approvisionnement sont le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité au travail, les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux, ainsi que les zones à haut risque et touchées par les conflits. Vestas est généralement liée à l'impact négatif de certaines de ces questions, sans le causer ni y contribuer. Nous choisissons tout de même de nous concentrer sur celles-ci en raison de leur niveau de gravité. Pour travailler directement avec nos fournisseurs, nous avons intégré un service de qualité et de développement des fournisseurs.

Nous évaluons le niveau de risque des fournisseurs en fonction de leur potentiel d'impacts sociaux (droits de la personne) et environnementaux négatifs, en tenant compte de notre dépendance vis-à-vis d'eux. En 2023, nous avons entrepris une révision complète de notre matrice de risque pour les fournisseurs directs, dans le but de la renforcer à l'aide d'indicateurs de risque supplémentaires dans les domaines des droits de la personne, de la politique et de l'environnement. Ces nouveaux indices englobent des aspects critiques tels que les territoires, le logement et les droits de propriété, la liberté d'assemblée, l'arrestation et la détention arbitraires, la torture et les autres mauvais traitements, la qualité de l'air, les déchets dangereux, la pollution au mercure et la pollution organique persistante. Pour l'instant, ces indices sont utilisés pour évaluer les fournisseurs indirects, tandis que nous travaillons à la mise en œuvre de la matrice pour les fournisseurs directs.

Processus de diligence raisonnable

Pour identifier, évaluer, surveiller et atténuer les risques potentiels pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, notre cadre de diligence raisonnable des fournisseurs comprend plusieurs étapes pour l'intégration de nouveaux fournisseurs et la surveillance continue des fournisseurs existants. Le Code de conduite des fournisseurs est la base de notre cadre. Elle décrit nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs, de leurs employés et de leurs sous-traitants.

Le processus d'intégration des nouveaux fournisseurs est conçu pour s'assurer que les fournisseurs sont conscients de nos attentes tout en s'engageant à respecter notre Code de conduite des fournisseurs. Cela implique une approche en plusieurs étapes, en commençant par le contrôle des sanctions et des risques éthiques commerciaux. Par la suite, les fournisseurs sont soumis à une Évaluation commerciale des fournisseurs (« ÉCF »). Il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation spécifiquement adapté à l'étendue de ses fournitures. La vérification des résultats de l'ÉCF est ensuite effectuée par le biais d'évaluations approfondies sur site ou au bureau.

Lors de la sélection des fournisseurs indirects pour l'évaluation sur site, nous utilisons une matrice combinant les résultats du questionnaire d'intégration avec des critères précis à haut risque. Les fournisseurs directs, en revanche, sont soumis à des évaluations sur site comme procédure standard. Les évaluations des fournisseurs sont menées par l'équipe de Vestas et, pour certains fournisseurs indirects, nous faisons également appel à une tierce partie. Cette tierce partie mène également des entretiens avec les employés, ce qui améliore la profondeur de notre évaluation. Le cadre d'évaluation traite d'aspects critiques tels que le travail forcé, le travail des enfants, les heures de travail, les salaires et les normes de santé et de sécurité, afin d'identifier les risques au sein de la chaîne d'approvisionnement et de vérifier les informations fournies par le biais de l'ÉCF. Ce processus garantit une compréhension exhaustive des conditions de travail au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Si des non-conformités apparaissent lors des évaluations, un plan d'actions correctives est élaboré, qui peut inclure des informations issues des entretiens avec les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

Les enquêtes trimestrielles sur la sécurité et la durabilité dans le cadre des entretiens de performance visent à surveiller les fournisseurs existants de façon continue. En outre, des évaluations ad hoc sont menées sur la base de connaissances fondées, de la couverture médiatique et d'autres informations pertinentes.

Notre collaboration avec les fournisseurs va au-delà de la surveillance; nous travaillons ensemble pour nous assurer que des mesures correctives sont prises. Toutefois, dans les rares cas où des actions correctives ne sont pas mises en œuvre, nous sommes prêts à mettre fin aux partenariats. Les principes généraux de notre cadre de diligence raisonnable vis-à-vis des fournisseurs sont ancrés dans la transparence, la responsabilité et l'engagement en faveur de l'amélioration continue. En garantissant l'adhésion de nos fournisseurs au Code de conduite des fournisseurs, nous nous efforçons collectivement de minimiser les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement, en favorisant le progrès économique, environnemental et social.

Comment nous gérons les risques identifiés

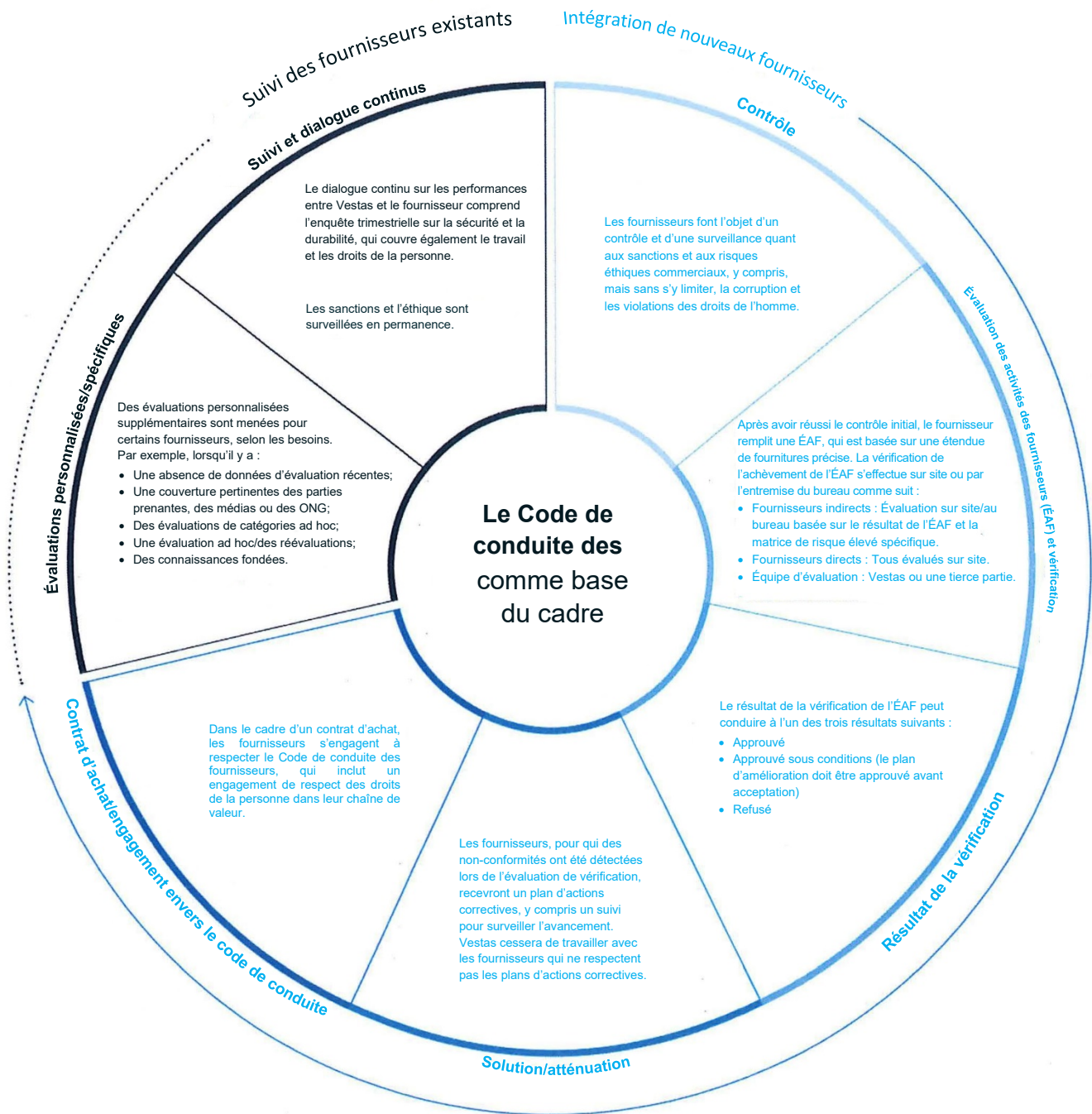
Dans le cadre de notre engagement continu à traiter les risques au sein de la chaîne d'approvisionnement, nous maintenons, améliorons et développons les initiatives suivantes :

Enquête sur la sécurité et la durabilité des fournisseurs

L'une de nos initiatives en 2023 a consisté à affiner le contenu de notre Enquête sur la sécurité et la durabilité des fournisseurs (« l'enquête »), un outil d'évaluation trimestrielle qui mesure et surveille la maturité de nos fournisseurs dans des domaines qui englobent la santé et la sécurité, la responsabilité environnementale et la durabilité sociale.

Nous avons intégré quatre nouvelles questions dans le chapitre sur la durabilité sociale concernant : la Politique relative aux droits de la personne, la diligence raisonnable en matière des droits de la personne, l'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies et le respect des Principes directeurs des Nations Unies.

Notre cadre d'évaluation des fournisseurs, qui comprend l'enquête, est illustré ci-dessous :



Minéraux de conflit

Pour aider à gérer les impacts associés au travail forcé et au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement des minéraux de transition, nous avons mis en place un Programme de minéraux de conflit (PMC) pour évaluer les fournisseurs concernés.

En 2023, nous avons terminé avec succès la troisième itération du PMC, qui impliquait l'enquête auprès de 197 fournisseurs en utilisant une solution de gestion des données de la chaîne d'approvisionnement tierce. Les réponses des fournisseurs ont été enregistrées à l'aide du Modèle de rapport sur les minéraux de conflit (« MRMC »), un modèle de rapport standardisé développé par la Responsible Minerals Initiative (RMI), pour aider les entreprises à collecter et à divulguer des informations sur l'utilisation des minéraux de conflit dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Notamment, le taux de réponse des fournisseurs a montré une amélioration significative, passant de 89 % en 2022 à 98 % en 2023.

Pour notre programme sur les minéraux de conflit, nous avons mis à jour notre approche et utilisé les enseignements tirés des programmes précédents. Nous avons organisé deux webinaires informatifs avant le lancement du troisième PMC en 2023. Ces webinaires visaient à améliorer la compréhension des exigences au PMC par nos fournisseurs et leur capacité à communiquer efficacement ces attentes au sein de leurs chaînes d'approvisionnement respectives. De plus, nous avons adapté notre communication avec les fournisseurs, en personnalisant notre message en fonction de leur expérience antérieure avec le PMC.

Autres initiatives

En 2023, nous avons lancé un exercice visant à accroître la transparence au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous utiliserons les données d'une société de renseignements sur les risques ainsi que les données collectées auprès des principaux fournisseurs de niveau 1 par rapport à leurs homologues de niveau 2 pour créer une carte de densité des risques liés aux droits de la personne. Cette approche proactive nous permettra d'exercer notre influence, d'identifier et d'atténuer les impacts potentiels sur les droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement étendue.

Les connaissances acquises seront communiquées aux fournisseurs, ce qui favorisera la collaboration pour traiter les risques identifiés. Cette initiative reflète notre engagement continu à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants et garantira une chaîne d'approvisionnement responsable et éthique.

IV. Mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants

En 2023, Vestas n'a identifié aucun travail forcé ni travail des enfants dans nos activités ou dans nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, Vestas n'a pris aucune mesure pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants au sein de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.

V. Mesures prises pour remédier à la perte de revenus

dans les familles les plus vulnérables et résultant de toute mesure prise pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement.

En 2023, Vestas n'a identifié aucun travail forcé ni travail des enfants dans nos activités ou dans nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, Vestas n'a identifié aucune perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants qui nécessiteraient une réparation.

VI. Formation dispensée à nos employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Recrutement

Chez Vestas, nous sommes également convaincus que le recrutement efficace est la base de notre succès. Pour garantir le respect de nos politiques, procédures et processus, nous avons mis en place un programme complet de formation et de renforcement des capacités.

Ce programme est conçu pour doter nos employés impliqués dans le processus de recrutement et nos partenaires de recrutement des connaissances et compétences nécessaires. Ils connaissent également notre Cadre de recrutement et notre Code de conduite des fournisseurs, qui met l'accent sur les pratiques éthiques et le respect des lois sur le travail, et qui souligne que Vestas n'autorise en aucune circonstance le travail forcé ou le travail des enfants au sein de notre entreprise mondiale.

Notre programme de formation au recrutement n'est pas un événement ponctuel, mais un processus continu. Nous organisons régulièrement des sessions de formation, des ateliers et des séminaires pour tenir nos employés et partenaires informés des dernières tendances en matière de recrutement, des changements dans la législation du travail et des mises à jour de nos politiques et procédures internes. Ces sessions de formation sont dispensées par des professionnels expérimentés et des experts du secteur, garantissant que la formation est pertinente et efficace.

Employés

Les initiatives de formation et de sensibilisation sont des outils importants pour s'assurer que notre approche envers les droits de la personne est comprise par nos employés et que ces derniers sont conscients de nos politiques et engagements internes pour aider à intégrer les droits de la personne dans l'organisation. Nous avons mis en œuvre différentes initiatives de sensibilisation et de formation liées aux droits de la personne qui incluent des formations éclairées sur le code de conduite général et notre stratégie de durabilité, et des exemples pratiques de certains de nos principaux problèmes en matière de droits de la personne. Les formations éclairées sur notre code de conduite sont obligatoires pour tous les employés. De plus, nous avons organisé des webinaires en collaboration avec un client sur le travail forcé et le travail des enfants et notre approche envers les droits de la personne.

En 2023, une formation ciblée a été dispensée aux employés de l'approvisionnement régionaux aux États-Unis et au Canada, couvrant plusieurs sujets cruciaux liés au travail forcé et au travail des enfants. Elle couvrait notamment les droits du travail, les indicateurs du travail forcé, la législation en vigueur concernant le travail forcé et le travail des enfants et les ressources disponibles pour une formation complémentaire sur ces questions.

VII. Évaluer l'efficacité de la mise en œuvre du suivi et les résultats

Canaux de rétroaction

Nous sommes en train de définir des objectifs de durabilité sociale liés aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et avons établi des politiques, des processus et des initiatives pour gérer les impacts négatifs potentiels généraux. Cela inclut de veiller à ce que le travail

forcé et le travail des enfants ne soient pas utilisés dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Les différents canaux de rétroaction décrits ci-dessus fournissent des informations à jour sur l'efficacité de nos efforts, ce qui permet aux parties prenantes internes concernées de concentrer leur attention sur les domaines qui nécessitent le plus d'attention.

À titre d'exemple de nos efforts continus, en 2023, nous avons distribué l'Enquête sur la sécurité et la durabilité à 201 fournisseurs clés. Le score total de l'enquête était de 74 % en moyenne. D'ici la fin de l'année, notre engagement a contribué à améliorer les performances en matière de durabilité chez 89 fournisseurs ayant participé à l'enquête. En outre, nous avons créé un guide pédagogique pour l'enquête, qui offre des informations complètes sur le sujet des minéraux de conflit. Ce guide donne à nos fournisseurs une base de référence sur la manière dont ils peuvent respecter les droits de la personne dans leur chaîne d'approvisionnement.

Mis à part nos indicateurs clés de durabilité, nous fournissons également des mises à jour sur l'avancement de la mise en œuvre de notre ÉDP-ÉE. Notre dernière mise à jour du statut est incluse dans notre rapport sur la durabilité où nous résumons nos progrès depuis notre première ÉDP-ÉE en 2018. En 2023, dans le cadre de la mise en œuvre de nos recommandations issue de l'ÉDP-ÉE, nous avons mis à jour notre processus de traitement des plaintes dans le cadre du MPO pour mieux l'aligner sur les 8 critères d'efficacité des PDNU pour les plaintes et les mécanismes de remédiation, qui incluent l'évaluation et la prise en compte des implications potentielles des recours et des résultats en matière de droits de la personne pour éviter d'autres préjudices. Le Rapport sur la durabilité est disponible sur www.vestas.com.

Examen du comité

Le conseil d'administration (le « conseil ») de Vestas et la direction générale sont les deux organes les plus haut placés qui dirigent Vestas. Le conseil approuve les politiques, les procédures et les contrôles dans des domaines clés et le conseil ou la direction générale examinent annuellement ces documents pour confirmer que Vestas a mis en place les processus de gouvernance appropriés. Cela inclut notre Politique relative aux droits de la personne, notre Code de conduite des employés et notre Code de conduite des fournisseurs.

Le comité d'audit du conseil d'administration est chargé de superviser le statut de Vestas en matière de respect des éléments de RSE inclus dans nos codes de conduite, de superviser les processus de diligence raisonnable liés à la durabilité chez Vestas et dans la chaîne d'approvisionnement, et de superviser et d'évaluer l'efficacité du service EthicsLine.

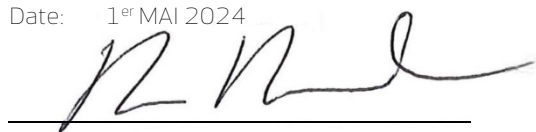
Perspectives d'avenir

Vestas a la responsabilité de respecter les droits de la personne, ce qui inclut de s'assurer que nos activités ne provoquent pas ou ne contribuent pas au recours au travail forcé et au travail des enfants, et d'éviter d'être directement lié à de tels préjudices. Nous continuerons à créer de la transparence dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, en l'améliorant grâce à nos politiques et procédures, et l'engagement des parties prenantes. Vestas reconnaît que ce travail est un processus évolutif et nous rendrons compte de nos progrès dans le rapport 2024.

Le présent rapport a été approuvé conformément au paragraphe 11(4)(b)(ii) de la Loi par le Conseil d'administration de Vestas Wind Systems A/S.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment de l'article 11 de celle-ci, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour la ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je certifie que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes, à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'exercice énuméré ci-dessus :

Date: 1^{er} MAI 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'AR', is written over a solid horizontal line.

Anders Runevad

Président, Vestas Wind Systems A/S