



目次

1. 担当役員挨拶	P1
2. この声明について	P2
3. 三菱商事について	P2
4. 三菱商事の企業理念	P3
5. 三菱商事の奴隷労働、人身売買防止に関する考え方	P3
6. 2022 年度における三菱商事の奴隷労働、人身売買防止に関する取り組み	
A) 研修と啓発活動	P4
B) 投融資審査における管理	P5
C) サプライチェーン・マネジメント	
(ア) ガイドライン策定	P6
(イ) 購買方針の見直し	P6
(ウ) サプライチェーン調査	P7
(エ) サプライヤーとのコミュニケーション	P8
(オ) 苦情処理メカニズムの設置開始	P9
(カ) ステークホルダーとの対話	P10
(キ) 外部との協働	P10
7. 今後に向けて	P11
8. 取締役会の承認	P11

1. 担当役員挨拶



当社では、企業理念である「三綱領」に基づき、創立以来、グローバルベースで公明正大な事業活動を推進することを通じて、社会の持続可能な発展へ貢献するとの考え方を脈々と受け継いできました。

地球環境や社会が抱える課題の解決は喫緊のものとなっており、気候変動対応を筆頭に人権や生物多様

性等の社会課題解決に対する企業の取り組みへの社会の期待は年々高まっています。

当社は、2021年10月に資源・エネルギーを始めとするさまざまな事業に携わってきた当事者として、安定供給責任を全うしつつ、カーボンニュートラル社会実現に向けて脱炭素との両立を目指すために「カーボンニュートラル社会へのロードマップ」を策定しました。GHG排出量の2030年度半減（2020年度比）、2050年ネットゼロを宣言するとともに、「Energy Transformation (EX)・Digital Transformation (DX) の一体推進による未来創造」を全社共通の事業推進テーマとして打ち出しました。

さらに、2022年5月に発表した「中期経営戦略2024」では、当社グループの総合力強化による社会課題の解決を通じて、継続的に生み出される共創価値を「MC Shared Value (MCSV)」と定義し、その創出を目標に掲げました。2023年4月には、多様なステークホルダーの皆さまとの双方向のエンゲージメントを強化していくために、Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO)を設置し、私が就任しました。

人権の尊重というグローバルアジェンダに対しても、ステークホルダーの皆様と対話を重ねながら、事業活動を通じた課題解決に貢献し、MCSVの継続的な創出を通じた持続的な成長を目指して参ります。

2023年7月24日

小林 健司

三菱商事株式会社

執行役員 コーポレート担当役員 (CSEO)

2. この声明について

三菱商事は、英国においてもビジネスを展開する事業者として、英国で施行された現代奴隷法第 54 条の定めに基づき、本声明を公表いたします。

本声明は、当社、及びそのサプライチェーン上における奴隷労働や人身売買を防止することを目的に 2022 年度（2022 年 4 月から 2023 年 3 月末まで）に当社が行った取り組みを開示することを目的としています。

「奴隷労働」や「人身売買」の定義は、同法で規定されていますが、これらは現地の事情によりその定義が異なり得るものであることから、本声明ではあらゆる形態の「現代奴隷」や「人身売買」を防止するとともに、当社が事業を通じ、当社、及びサプライチェーン上の従業員が安全な環境で労働に従事し、また、あらゆる関連法規・国際規範を遵守すべく行っている取り組みを開示します。

本声明は、当社の取締役会の承認を得ており、また当社代表取締役により署名されています。なお、本声明は当社ウェブサイト及び英国内務省のデータベースからご覧いただけます。

3. 三菱商事について

当社は、世界各国・地域に広がる当社の拠点と約 1,700 の連結事業会社、約 8 万人の従業員とともに協働しながらビジネスを展開しています。

天然ガス、総合素材、化学ソリューション、金属資源、産業インフラ、自動車・モビリティ、食品産業、コンシューマー産業、電力ソリューション、複合都市開発の 10 グループ体制に産業 DX 部門、次世代エネルギー部門を加え、幅広い産業を事業領域としており、貿易のみならず、パートナーとともに、世界中の現場で開発や生産・製造等の役割も自ら担っています。

当社の会社情報及び事業の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご覧ください。

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/>

4. 三菱商事の企業理念

当社は、創業以来の社是であり、「所期奉公」、「処事光明」、「立業貿易」から成る「三綱領」を抛り所に、公正で健全な事業活動を推進しています。








企業行動の指針としての「企業行動指針」の制定、法令遵守のための関連社内諸規定の整備、コンプライアンス・オフィサー制度の導入、危機管理体制の充実等、常にコンプライアンスの充実を図ってきました。

また、コンプライアンスを徹底するために、社員一人ひとりが、法規制や国連が定めた世界人権宣言や国際労働機関の国際労働基準等の国際規範を遵守するとともに、社会規範に沿った責任ある行動をとることを定めた「三菱商事役職員行動規範」に宣誓・署名しています。

5. 三菱商事の奴隷労働、人身売買防止に関する考え方

当社は、人権を尊重しており、世界中で展開するビジネスが奴隷労働や人身売買を含めた人権侵害をもたらす、又はこれに加担することのないよう、以下を含む様々な取り組みを行っています。

- 当社は、「社会憲章」において、「人権」及び「労働における基本的権利を尊重し、適切な労働環境の確保に努めます」と表明しています。
- 当社の「人権に関する基本的な考え方」は、世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則、ILO 国際労働基準、安全と人権に関する自主的原則を含め様々な国際規範を支持しています。
- 当社は、国連が提唱する国連グローバル・コンパクト (UNGC) に 2010 年より参加しており、UNGC の定める 10 の原則への支持を宣言しています。UNGC 原則 4 では、「企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである」と述べられています。
- 当社は、事業活動を通じて解決していく重要な社会課題を、8 つの「マテリアリティ」として定義し、取り組みの指針としています。このマテリアリティに含まれる「持続可能で安定的な社会と暮らしの実現」および「事業推進における人権の尊重」では、自社の事業のみならず、サプライチェーンにおける他社事業の環境・社会性面にも配慮しながら、持続可能な調達・供給を実現することを目指しています。

	課題	概要
カーボンニュートラル社会と 物心共に豊かな生活の実現	 脱炭素社会への貢献	移行期の低・脱炭素化に資する製品・サービスを提供しながら、温室効果ガスの削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。
	 自然資本の 保全と有効活用	地球が最大のステークホルダーであると認識し、生物多様性の維持や自然資本の保全に努めるとともに、環境への負荷を低減しながらサーキュラーエコノミーの実現に取り組みます。
	 持続可能で安定的な 社会と暮らしの実現	各国・顧客のニーズに基づく資源・原材料・製品・サービス等の安定供給責任を果たしながら、様々な国・産業における事業を通じ、将来に亘って持続可能な社会と暮らしを実現します。
	 イノベーションを通じた 社会課題の解決	イノベーションがもたらす産業の大きな変化も取り込みながら、社会課題の解決に資するビジネスを創出していきます。
	 地域課題の解決と コミュニティとの共生	各国・地域が直面する課題の解決に事業を通じて貢献し、経済や社会の発展に寄与するとともに、多様なステークホルダー、地域・コミュニティとの共生・共創を図ります。
	 事業推進における 人権の尊重	様々な国で多様な事業を推進する上で携わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、各国の情勢も踏まえながら、バリューチェーン上の課題解決を追求します。
三価値同時実現の 基盤となる 組織の追求	 多様な人材が未来を創る 活気に満ちた組織の実現	人材が最大の資産である事業特性を踏まえ、組織全体で三価値同時実現の原動力となる多彩で多様な人材を育成し、また多様な人材が価値観を共有し、つながりながら切磋琢磨し成長できる組織の実現に取り組みます。
	 透明性高く柔軟な 組織の実現	事業環境の変化に迅速に対応しながら、連結・グローバルベースで実効性のあるガバナンスを実現し、透明性と柔軟性を備えた健全な組織の維持・強化に努めます。

- 当社は、自社内のみならず、そのサプライチェーンにおいても、人権への取り組みを行っています。当社は、サプライヤーの皆さまとも当社の考え方を共有すべく、「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を定めており、その第1条では「すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。」と強制労働の禁止を明記しています。さらに、本ガイドラインでは、児童労働、従業員の団結権の尊重や適切な賃金の確保等についても規定しています。
- 当社は、「パーム油に係る調達ガイドライン」、「木材・紙製品に係る調達ガイドライン」及び「マグロ類に係る調達ガイドライン」を策定し、これらの商品の調達に関連する人権についての考え方を規定しています。

6. 2022年度における三菱商事の奴隷労働、人身売買防止に関する取り組み

A) 研修と啓発活動

当社では、連結グローバルベースで、サプライチェーン・マネジメントに係る研修と啓発活動を以下の通り実施しております。

- 全役職員を対象とした研修：投融資案件やサプライチェーン上における人権の尊重を含めた当社の理念及び関連ガイドラインは、新入社員研修で全ての新入社員に伝承され、様々な社内研修を通じて理解が深まるようにしています。また、同様の研修は海外拠点の従業員や関係会社の社員に対しても実施されています。さらに、人権侵害や現代奴隷法に関する解説を、全役職員を対象とし、毎年その受講が求められるeラーニング研修の内容に盛り込み、社員の理解がさらに深まるようにしています。

2022年度の研修実績は以下の通りです。

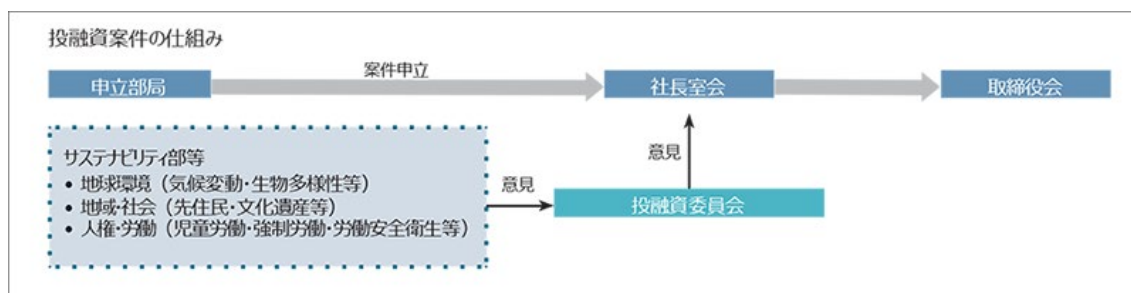
対象	総実施時間数	受講割合（※1）
単体役職員	16時間	96.2%

※1 各研修受講割合の平均値。

- 2022年7月に、当社のグループ企業及び当社のサプライチェーン調査の対象となっている世界各国のサプライヤーに対して、「ビジネスと人権」セミナーを開催し、約70社から合計約200名の参加がありました。本セミナーでは、外部より講師を招き、人権デューデリジェンスの背景にある各種国際スタンダードの概要や実践における具体的なプロセスについて説明しました。さらに、当社の人権に対する基本的な考え方や、人権への取り組みについても改めて説明しました。
- 2022年度からは、子会社・関連会社等を対象としたサステナビリティ調査において、人権に関する質問事項（人権方針の有無や人権侵害リスクの特定等に関する内容等）を追加しました。本調査を通じて、連結ベースで人権尊重に係る実態把握に努め、当社グループ全体で人権の尊重への取り組みを強化しています。

B) 投融資審査における管理

投融資案件に関しては、当該案件が人権侵害をもたらす、又はこれに加担することのないよう、経済的側面だけではなく、地球環境、地域・社会、人権・労働等の環境・社会性面の観点を重要視し、総合的に審議・検討を行っています。人権の観点では、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の深刻度（規模、範囲、是正困難度）と発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）等の観点から対応すべき人権リスクを特定した上で精査を行い、審議・検討に役立てています。サステナビリティの専門部局であるサステナビリティ部長が投融資委員会のメンバーを務めることで、全社的な投融資審議プロセスにおいて環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われる審査体制を整備しています。この審査プロセスでは、人権尊重の重要性にも重きを置く国際金融公社（IFC）のガイドラインや、国際協力銀行（JBIC）の「環境社会配慮確認のための国際協力銀行ガイドライン」等を参照し、リスク管理に活用しています。



詳細につきましては、以下 URL にてご覧いただけます。

<https://mitsubishicorp.disclosure.site/ja/themes/109#1208>

さらに、当社は 2022 年度に環境・社会性面デューデリジェンスガイドラインを策定し、2023 年度より運用を開始しました。本ガイドラインは、当社グループが行う投資案件のリスクや性質に応じて実施すべき環境・社会性面デューデリジェンスの種類を定めると共に、各デューデリジェンスにおける確認項目のリストを提示しています。このような統一的な指針を設けることで、当社が行う投融資案件において、自律的なデューデリジェンスを適切に行い、人権や環境への負の影響を早期に特定し、防止・軽減に繋がります。

C) サプライチェーン・マネジメント

(ア) ガイドライン策定

当社は、サプライチェーン上でも人権侵害が発生していないことを確認するべく、サプライチェーン・マネジメントに取り組んでいます。この取り組みの一環として、人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」を全世界のサプライヤーの皆さまと共有しています。また、2019 年度に「パーム油に係る調達ガイドライン」(2020 年度に更新)、「木材・紙製品に係る調達ガイドライン」(2021 年度に更新)、「マグロ類に係る調達ガイドライン」(2022 年度に更新)を策定し、個別商品特有の課題解決に向けた取り組みを開始しました。

(イ) 購買方針の見直し

当社では、当社の契約書(※2)の裏面約款に当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」遵守の条項を追加し、サプライヤーの皆さまに本ガイドラインを遵守することをお約束頂いており、サプライヤーの皆さまが本ガイドラインに違反した場合は、サプライヤーの皆さまにかかる是正を請求することができるとしています。

※2 売買契約裏面約款、委託販売契約、輸出委託販売契約、長期売買契約等

(ウ) サプライチェーン調査

当社が取り扱う商材の中で環境・社会性面のリスクが高い商材に関し、当社が定めるガイドラインの遵守状況を確認するために定期的なサプライヤー宛の調査（サプライチェーン調査）を実施しています。

調査対象となる商材の選定にあたっては、外部有識者やコンサルタントと協業し、当社グループの取り扱い商材・事業をスクリーニングし、環境・社会性面のリスク評価を実施しています。取り扱い商材のうち、環境・社会性面のリスクの高い商材を、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、その他の持続可能なサプライチェーン・マネジメントに関する国際規範を参照の上、当社のステークホルダーに与える可能性がある負の影響の（1）深刻度（規模、範囲、是正困難度）と（2）発生可能性（調達国別の状況、業界・地域の状況）等の観点から優先順位付けを行っています。2022年度は、前年度選定した調査対象商材（14商材）から以下の18商材に拡大しました。また、マグロ、パーム油、紅茶に関しては、対象範囲を一次サプライヤーに納入する二次サプライヤーにまで拡大しました。これにより、二次サプライヤーまで調査範囲を広げた商材は、2021年度に対象範囲を広げたアパレルに加えて4商材となりました。

LNG、プラスチック（PP・PE他）、木材（バイオマス）、石油（原油）、銅、亜鉛、石炭、鉄鉱石、鶏肉、サトウキビ（砂糖・原糖）、エビ、マグロ、カカオ、コーヒー、パーム油、紅茶、天然ゴム（タイヤ）、アパレル

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、2022年度に日本政府が発表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」は、企業に対し間接取引先も負の影響の防止・軽減の対象とするよう求めており、当社も間接取引先まで負の影響を特定するよう努めています。

サプライヤーに回答いただく質問内容は、「規範の有無、法令遵守」「従業員に対する強制労働、児童労働、差別の禁止」「従業員の団結権の尊重」「環境保全」「情報開示」等を中心に、各サプライヤーが扱う商品特有の課題やリスクを加味した内容としています。なお、サプライチェーン調査に関するサプライヤーの利便性とアクセシビリティの向上を目的として、当社が独自に構築したウェブシステムを通じて調査を実施しています。

この調査への回答結果を基にサプライヤーの取り組み状況をガバナンス及びオペレーションの夫々の面で評価する仕組みを導入し、リスクの高いサプライヤーを特定し、その後の追加調査や現地視察の可否を判断しています。視察を通じて、当社ガイドラインに照らし是正・改善すべき事項が確認された場合には、対象となるサプライヤーには是正・改善措置を求めるとともに、必要に応じて指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーとの取引を見直します。追加調査や現地視察を通じたサプライヤーとのコミュニケーションは、サプライヤーに当社のサステナビリティに関する考え方への理解を深めて頂くきっかけとなっており、今後も継続的に取り組んでいきます。

2022 年度に実施したサプライチェーン調査については、中国、タイ等を含む約 50 カ国のサプライヤー約 1000 社より回答を頂きました。本調査の結果はこれまでも当社ウェブサイトで開示しており、課題の共有・解決等に向けて当社が働きかけているサプライヤー数及びその割合もステークホルダーに開示し、当社の取り組みの進捗を共有しています。2022 年度の調査結果は、以下の通りです。

地域	調査回答数	課題の共有・解決等に向けて当社が働きかけているサプライヤー数(%) (※3)
北・中南米	53	1(2%)
欧州・中東・アフリカ	34	1(3%)
東アジア	320	14(4%)
アジア・大洋州	236	2(1%)
日本	373	23(6%)

※3 2023 年 1 月時点（既に課題の共有・解決等に向けて働きかけたサプライヤー数は除いた数字）

当調査の詳細は、以下 URL よりご確認ください。

<https://mitsubishicorp.disclosure.site/ja/themes/126#1039>

(エ) サプライヤーとのコミュニケーション

2022 年度は、当社子会社のフードリンク(株)の鶏肉サプライヤーである国内食肉加工会社を訪問し、現地視察を実施しました。今回の視察は外部監査機関である DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社からの監査員同行のもとで実施し、同社のサステナビリティに係る取り組み状況について、工場の視察や経営陣・従業員へのインタビュー等を通じて、確認と評価を行いました。



現地視察における評価は、当社の「持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン」に基づくチェックリストを用いて実施し、主にサステナビリティマネジメントの妥当性及びその現場での実践の妥当性等の確認を行いました。評価の結果、人事・労務についてはおおむね妥当な管理が行われていると判断されました。但し、一部、方針・手順等が定められていない

項目も見受けられたため、改善の必要性を指摘しました。また、労働安全衛生や環境に関しては、文書化が一部しか行われておらず、管理も属人的な傾向が見受けられました。従業員に対する教育・訓練は一定程度行われており、事故等は発生していないものの、今後の方針・手順等の制定と周知徹底が望まれる旨を申し入れました。

当視察のレポートは、以下 URL よりご確認ください。

https://mitsubishicorp.disclosure.site/pdf/themes_126/supplier_inspection_report_2023_04_ja.pdf

(オ) 苦情処理メカニズムの設置開始

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、日本政府が発表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」では、企業に対し、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである苦情処理メカニズムを確立することを求めています。この仕組みによって、個人や集団は、企業から受ける負の影響について、懸念の表明や、苦情の申し立てをすることができ、救済を求めることができます。また、企業にとっては、苦情処理メカニズムを通じて得た情報や意見を、人権への負の影響の特定や、負の影響への対応に役立てることができるかとされています。当社は 2022 年度より、当社ホームページで社外のステークホルダーからの相談を受け付けるための窓口「苦情処理メカニズム」を設置・運用開始致しました。

(カ)ステークホルダーとの対話

刻々と変化する社会からの要請を踏まえ企業価値を高めていくには、ステークホルダーの皆さまとの対話と、対話を踏まえた方針策定・施策実行・開示という事業戦略実行のサイクルが重要と考えています。

- 2022年度に実施した対話：2022年度は、サステナビリティに関する投資家との直接対話を約40回、NGO団体との直接対話を85回実施（日本：9回、欧州：32回、米州：44回）しました。本対話を通じて、低・脱炭素社会への移行に向けた当社戦略への期待や、化石燃料をめぐる個別案件への取り組み方針に関し、各ステークホルダーの見地から貴重なご意見を頂いています。得られた示唆を施策へと還元し、策定した施策の適時・適切な開示を進めていきます。
- サステナビリティアドバイザリーコミッティー：NGOや国際機関、ESG投資分野、人権問題等の各ステークホルダーの幅広い視点を代表する社外有識者6名によって構成される「サステナビリティアドバイザリーコミッティー」をコーポレート担当役員（CSEO）の諮問機関として設置し、当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、助言・提言を頂いています。サプライチェーン・マネジメントに関しては、当年度の取り組み方針等を同コミッティーに報告する中で、リスクの特定プロセスや調査手法の見直し等に係るご意見を頂きました。

(キ)外部との協働

当社は、外部機関とも協働しながら人権の尊重への取り組みについて知見を蓄積し、キャパシティビルディングを行っています。具体的な内容については以下の通りです。

- 国連が開催する「ビジネスと人権フォーラム」への定期的な参加を通して企業と人権に係る最新動向の把握に努めています。2022年11月にスイスのジュネーブで開催された同フォーラムへ参加し、人権の専門家や他参加者と人権への取り組みにつき積極的に意見交換を行いました。
- WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）やグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン企業間の情報交換を行い、ベストプラクティスを学び、実践することに結び付ける活動をしています。
- 当社は当社子会社の東洋冷蔵、MCアグリアライアンス、三菱商事ファッションと共に、国連開発計画（UNDP）主催の日本企業向け人権デューデリジェンス研修「ビジネスと人権アカデミー」（2022年10月開催）に参加しました。当該研修では、二日間に亘る国内外の専門家からの講義や参加者間のグループディスカッション

等を通じ、人権デューデリジェンスの背景にある各種国際スタンダードの概要や実践における具体的なプロセスについて理解を深めました。

7. 今後に向けて

当社は、人権という裾野の広い課題に取り組むに際し、世界中で展開する事業及びサプライチェーン上で奴隷労働や人身売買等の人権侵害リスクに適切に対応するべく、継続的な取り組みを行うことが重要であると考えています。人権に関する課題の重要性を認識し、今後も、人権侵害の発生を防止するのみならず、これを特定し、インパクトを最小化するべく、以下の取り組みを含め、事業活動に取り組んで参ります。

- サプライヤーとのエンゲージメントを強化し、サプライチェーンに係るリスク強化に努めます。
- サプライチェーン・マネジメントに係る研修と啓発活動を強化し、より強靱なサプライチェーン・マネジメントを推進します。
- サプライチェーンに係る情報開示を強化し、サプライチェーン・マネジメントに係る透明性を強化します。

8. 取締役会の承認

私、柏木豊は、「2022年度 現代奴隷法に係る声明」の内容が事実であり、2023年7月24日に当社取締役会の承認を得たものであることを証明いたします。

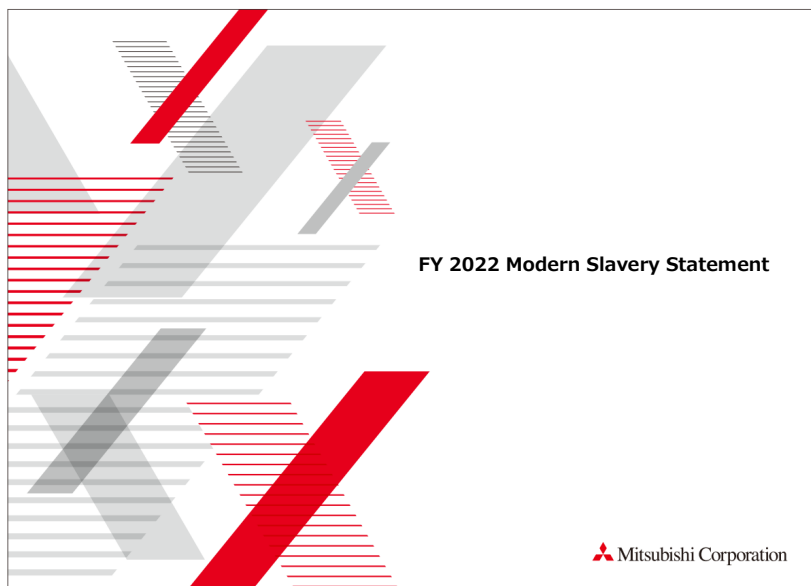
2023年7月24日

柏木豊

柏木 豊

三菱商事株式会社

代表取締役 常務執行役員



Contents

1. Message from the Senior Vice President	<u>P1</u>
2. About the Statement	<u>P2</u>
3. About Mitsubishi Corporation	<u>P2</u>
4. MC's Philosophies and Principles	<u>P2</u>
5. MC's Commitments in Relation to Modern Slavery	<u>P3</u>
6. MC's Activities in Fiscal Year 2022 in Relation to the Prevention of Modern Slavery	
A) Training and Awareness Raising	<u>P4</u>
B) Investment Screening	<u>P5</u>
C) Supply Chain Management	
a) Formulation of Guidelines	<u>P6</u>
b) Review of our Purchasing Policy	<u>P6</u>
c) Supply Chain Surveys	<u>P7</u>
d) Communication with Suppliers	<u>P9</u>
e) Grievance Mechanism	<u>P9</u>
f) Dialogue with Stakeholders	<u>P10</u>
g) External collaboration with international organizations	<u>P10</u>
7. Looking Ahead	<u>P11</u>
8. Approval by MC's Board of Directors	<u>P12</u>

1. Message from Kenji Kobayashi, Senior Vice President



Mitsubishi Corporation (“MC”), since its establishment, has held the Three Corporate Principles as its core philosophy, and aims to contribute to the sustainable development of society by conducting its global business activities with integrity and fairness in line with these principles.

The need to find solutions to the challenges facing the global environment and society is becoming more urgent, and expectations upon the private sector to be part of those solutions to societal issues such as climate change, human rights, and biodiversity are increasing year by year.

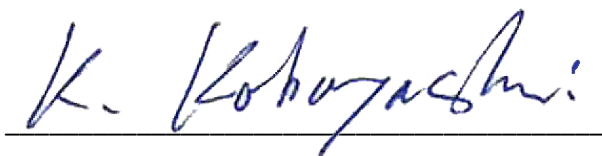
In October 2021, we formulated our “Roadmap to a Carbon Neutral Society” in which we declared our goal of achieving a carbon neutral society, fulfilling our responsibility as an active player in industries including resources and energy by maintaining stable energy supplies while providing decarbonization solutions.

In this Roadmap, in addition to committing to halve our GHG emissions by FY2030 (FY2020 baseline) and to achieve Net Zero by 2050, we have also established “Integrated EX (Energy Transformation) / DX (Digital Transformation) initiatives to ‘Create a New Future’” as a common theme for company-wide business promotion.

Furthermore, in Midterm Corporate Strategy 2024, we defined and announced our goal of creating “MC Shared Value (MCSV)” as the continuous creation of significant shared value by enhancing the MC Group’s collective capabilities to address societal challenges.

In April 2023, MC established the position of Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO) and I have been appointed to strengthen mutual engagement with a diverse range of stakeholders. The MC Group will continue to communicate with our stakeholders and to help provide solutions, including with respect to global agenda items such as the protection of human rights through our business to continuously create MCSV.

July 24, 2023

A handwritten signature in blue ink that reads "K. Kobayashi". The signature is written in a cursive, flowing style. Below the signature is a horizontal line.

Kenji Kobayashi

CSEO, Senior Vice President

Mitsubishi Corporation

2. About the Statement

As a company which carries out a portion of its business in the United Kingdom (“UK”), MC has produced this Modern Slavery Statement (this “Statement”) for Fiscal Year 2022 (a period starting from April 1, 2022 and ending on March 31, 2023, “FY2022”) in line with the requirements of Section 54 of the UK Government’s Modern Slavery Act 2015 (the “Act”).

This Statement is intended to communicate the steps that MC has taken during FY2022 to prevent any occurrence of modern slavery in any part of its business or supply chains.

In recognition that modern slavery can manifest in many ways depending on local circumstances, this Statement covers MC’s efforts to prevent any form of modern slavery; ensuring that workers are safe throughout its business operations and supply chains; and that all relevant laws and international standards are being upheld.

This Statement has been approved by MC’s Board of Directors and has been signed by its Representative Director.

This Statement is publicly available on MC’s website and the Modern Slavery Statement Registry of the UK Home Office.

3. About Mitsubishi Corporation

MC is a global integrated business enterprise that develops and operates businesses together with its offices and subsidiaries worldwide, as well as a global network of around 1,700 group companies, and global workforce of approximately 80,000 professionals.

MC has 10 Business Groups that operate across virtually every industry: Natural Gas, Industrial Materials, Chemicals Solution, Mineral Resources, Industrial Infrastructure, Automotive & Mobility, Food Industry, Consumer Industry, Power Solution and Urban Development. Through these 10 Business Groups, plus the addition of its Industry Digital Transformation Group and Next-Generation Energy Business Group, MC’s current activities have expanded far beyond its traditional trading operations to include project development, production and manufacturing operations, working in collaboration with our trusted partners around the globe.

Further details are available via the following link: <https://www.mitsubishicorp.com/jp/en/>

4. MC’s Philosophies and Principles

The Three Corporate Principles – “Corporate Responsibility to Society”; “Integrity and Fairness”; and “Global Understanding through Business” – established early in MC’s history, serve as MC’s core philosophy.

MC has constantly endeavored to enhance its compliance initiatives. Measures have included establishing the Corporate Standards of Conduct to set forth expectations with regard to how business should be conducted, in conjunction with developing various compliance-related internal rules, introducing a compliance officer system, and expanding and upgrading risk management frameworks.









MC requires employees to conduct business in compliance with local laws and regulations as well as global standards such as the Universal Declaration of Human Rights established by the United Nations (“UN”), the Guiding Principles on Business and Human Rights, and the core labor standards of the International Labour Organization (“ILO”). Through the Code of Conduct, MC also requires employees to act in a socially responsible manner by complying with the highest ethical standards in the conduct of their business.

5. MC’s Commitments in Relation to Modern Slavery

MC is committed to respecting human rights and strives to ensure that its business activities do not cause or contribute to adverse human rights impacts, including modern slavery. This commitment is expressed through a variety of channels including the following:

- MC’s Social Charter states that MC “will fully respect human rights” and will also “fully respect fundamental labor rights and endeavor to ensure the provision of proper working environments with consideration for safety, health and other aspects.”
- MC’s Basic Approach on Human Rights affirms MC’s commitment to various international standards including the Universal Declaration of Human Rights, the ILO International Labour Standards and the Voluntary Principles on Security and Human Rights.
- MC is a signatory to the UN Global Compact, declaring support for the 10 universal principles in the fields of human rights, labor, environment and anti-corruption. Principle 4 of the Compact states that signatories should strive for “the elimination of all forms of forced and compulsory labor.”
- MC has announced its Materiality in Midterm Corporate Strategy 2024 as a set of crucial societal issues that we will prioritize through our business activities. Through “Promoting Stable, Sustainable Societies and Lifestyles” and “Respecting Human Rights in Our Business Operations,” MC will continue to implement a sustainable approach to procurement and

supply operations while taking into account environmental and social factors not only in MC's own business but also throughout the supply chain.

	Issues	Overview
Realizing a Carbon Neutral Society and Striving to Enrich Society Both Materially and Spiritually	 Contributing to Decarbonized Societies	Contribute to the realization of decarbonized societies by striving to reduce greenhouse gas (GHG) emissions, while providing products and services that support decarbonization during the transition period.
	 Conserving and Effectively Utilizing Natural Capital	Recognizing the Earth itself to be our most important stakeholder, strive to maintain biodiversity and conserve natural capital, and work to create circular economies while reducing our environmental footprint.
	 Promoting Stable, Sustainable Societies and Lifestyles	Promote sustainable societies and lifestyles of the future through businesses in a diverse range of countries and industries, while fulfilling our responsibility to provide a stable supply of resources, raw materials, products, services, etc., in line with the needs of countries and customers.
	 Utilizing Innovation to Address Societal Needs	Create businesses that help to address societal needs while working to spur major industry reforms that are supported by business innovation.
	 Addressing Regional Issues and Growing Together with Local Communities	Strive to contribute to the development of economies and societies by addressing issues facing countries and regions, while seeking to grow together and collaborate with diverse stakeholders, regions and communities.
	 Respecting Human Rights in Our Business Operations	Respect the human rights of all stakeholders involved in promoting our diverse operations worldwide, and pursue solutions for value chain-related issues, while considering the local conditions in each country.
Striving to Serve as a Platform for Generating Triple-Value Growth*	 Fostering Vibrant Workplaces That Maximize the Potential of a Diverse Workforce	Recognizing that our human resources are the great assets of our businesses, foster a diverse and versatile talent pool that drives efforts to generate triple-value growth throughout our organization, and also seek to develop an organization where diverse human resources share common values and grow together while furthering their connections and inspiring one another to excel.
	 Realizing a Highly Transparent and Flexible Organization	While swiftly responding to changes in the business environment, strive to realize effective governance on a global, consolidated basis and maintain/strengthen a sound organization that is transparent and flexible.

*Triple-value growth: the simultaneous generation of economic value, societal value, and environmental value

- MC's commitment to respect and uphold human rights also extends to its supply chains. In order to convey this stance to suppliers, MC created the MC Policy for Sustainable Supply Chain Management (the "MC SSCM Policy"), which all suppliers are expected to understand, embrace and abide by. Article (1) of the MC SSCM Policy states that "suppliers shall employ all employees of their own free will with no employee being subject to forced or bonded labor." The MC SSCM Policy also addresses issues such as child labor, freedom of association and suitable remuneration.
- MC has established the Palm Oil Procurement Guidelines, Timber and Paper Products Procurement Guidelines, and Tuna Procurement Guidelines which set out MC's stance on human rights in relation to the procurement of those products.

6. MC's Activities in FY2022 in Relation to the Prevention of Modern Slavery

A) Training and Awareness Raising

MC provides training on its corporate philosophy, including respect for human rights and relevant guidelines, on a consolidated basis.

- Training for all officers and employees: MC's policies and guidelines, including those related to respecting human rights through its businesses and supply chains, are communicated to all new recruits and reinforced at various internal training sessions on a regular basis. These

policies and guidelines are also conveyed to employees of overseas businesses and affiliated companies at various internal training seminars on a regular basis.

In addition, content related to human rights violations and the Act are incorporated into an e-learning program which all executives and employees are required to take every year, in order to cultivate a better understanding of modern slavery.

MC's data related to training for FY2022 is as follows.

Scope	Total time spent	Participation Rate* ¹
Officers and Employees (Non-Consolidated Basis)	16 hours	96.2%

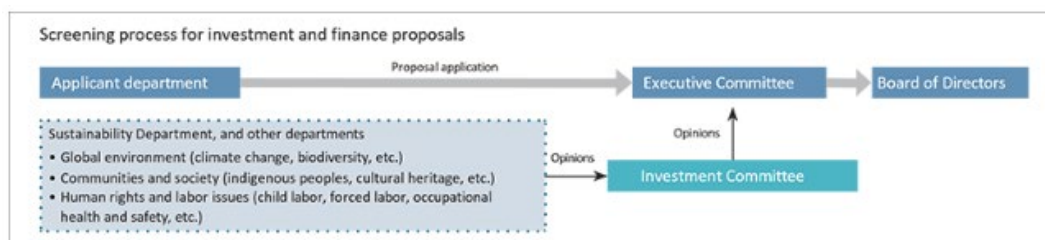
*1: Average rate of participants for each training course.

- In July 2022, we held a business and human rights seminar for MC Group companies and global suppliers who are subject to our supply chain survey. A total of approximately 200 people representing approximately 70 companies attended this event, where outside lecturers provided an overview of the various international standards forming the foundation of human rights due diligence, as well as specific processes in this field. We also took this opportunity to reiterate our basic approach on human rights and various other related initiatives.
- Furthermore, from FY2022, in order to strengthen efforts to respect human rights throughout the MC Group, MC has added human rights related questions to its annual survey conducted to collect sustainability related information/data on a consolidated basis. MC will utilize information collected through this survey to continue enhancing its human rights due diligence activities on a consolidated basis.

B) Investment Screening

In order to ensure that the direct business operations and relationships that MC enters into do not cause or contribute to adverse human rights impacts, when making decisions on investments, MC applies a screening process that considers not only financial and legal risks but also environmental, social and governance (ESG) factors, including human rights. With regards to human rights screening, we examine any potential negative impacts on stakeholders (size, scope and difficulty to make improvements) and the likelihood that such negative impacts will materialize (procurement country status, industry and region). These factors are all carefully scrutinized for deliberation and consideration. By having the General Manager of the Sustainability Department

serve as a member of the Investment Committee, MC has put in place a screening system that reflects potential environmental and social impacts in its decision-making process. MC's ESG screening takes into account various standards which emphasizes the importance of human rights. These standards include the International Finance Corporation (IFC) guidelines and the Guidelines for Confirmation of Environmental and Social Considerations published by the Japan Bank for International Cooperation (JBIC).



Further details are available via the following link:

<https://mitsubishicorp.disclosure.site/en/themes/109/#1208>

Furthermore, in FY2022 MC has set environmental and human rights due diligence guidelines and implemented this program from FY2023. These guidelines state the kinds of due diligence that the Business Groups must conduct depending on the risk and types of investment, and also provides a self-assessment questionnaire model. By setting this unified method across various business fields, MC can proceed to ensure suitable due diligence and effectively identify, assess, prevent and mitigate adverse environmental and human rights impacts.

C) Supply Chain Management

a) Formulation of Guidelines

MC strives to ensure that it does not contribute to adverse human rights impacts throughout the supply chain. As part of these efforts, MC has established the MC SSCM Policy, which is made available to MC's suppliers.

In addition, in the year ended March 2020 ("FY2019") MC established the Timber and Paper Products Procurement Guidelines (revised in FY2021) Palm Oil Procurement Guidelines (revised in FY2020), and the Tuna Procurement Guidelines (revised FY2022) and started initiatives aiming to resolve specific issues related to those products.

b) Review of our Purchasing Policy

By referring to the MC SSCM Policy in its contracts with suppliers^{*2}, MC ensures its suppliers abide by the MC SSCM Policy. MC may ask a supplier to correct their business behavior if there is a violation of the MC SSCM Policy, and will re-evaluate its business relationship with the relevant supplier if no correction has been made. MC will continue to work with its suppliers to ensure that environmental and social considerations are taken into account.

*2: The terms and conditions of purchasing contracts, consignment sales agreements, long-term purchasing contracts, etc.

c) Supply Chain Surveys

In order to confirm that its policies and guidelines are being upheld, MC conducts regular supplier assessments (the “Supply Chain Surveys”) for products that are considered to have high levels of environmental and human rights risks, including modern slavery.

MC selects “products to be monitored” from among all of its business products based on various international supply chain management declarations and international norms such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and prioritizes them in terms of the following regarding potential impacts to stakeholders: (1) severity (scale, range, difficulty to make improvements) and (2) probability (procurement country status, industry and region). In FY2022 the number of “products to be monitored” has increased to 18 from the 14 that were identified in the previous year. In addition, in relation to tuna, palm oil and tea related products, the scope of coverage has extended to include Tier 2 suppliers (suppliers that deliver to Tier 1 suppliers). Therefore, the range of products to be surveyed by Tier 2 suppliers, together with apparel which came under the Tier 2 supplier survey scope in FY2021, totals 4 products. Current “products to be monitored” are as follows;

LNG, Plastics (PP, PE etc.), Wood (biomass), Crude oil, Copper, Zinc, Coal, Iron ore, Chicken, Sugar (cane/raw sugar), Shrimp, Tuna, Cacao, Coffee, Palm oil, Tea, Tires (natural rubber), Apparel
--

Both the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains that the Government of Japan released in FY2022 state that it is necessary for companies to include indirect business partners in their initiatives to prevent and mitigate adverse human rights impacts. According to those protocols MC is trying to extend our due diligence to Tier 2 suppliers.

MC asks suppliers questions that take into account the specific issues and risks of the products

handled by each supplier, with a focus on aspects including “existence of policies, compliance with laws and regulations”, “prevention of forced labor, child labor and discrimination towards workers”, “environmental protection” and “information disclosure”. We have also established our own web system to improve convenience and accessibility for suppliers for our supply chain survey, and we conduct the survey through this system.

Based on the results of the assessment, MC has incorporated a mechanism to monitor suppliers in terms of their governance and operations, identify high-risk suppliers, and determine whether further surveys or site visits are required. In the event that potential or actual adverse impacts are identified, or further improvement is deemed necessary, MC commits to engaging with suppliers to ensure that corrective measures and improvement plans are implemented. Should a supplier fail to take the necessary steps to cease or prevent the adverse impacts identified, MC will reevaluate its business relationship with the supplier. The level of communication with suppliers achieved through these surveys and site visits provides a valuable opportunity to deepen the suppliers’ understanding of MC’s stance on sustainability. It also gives MC the opportunity to deepen communication with its suppliers and provide them with training and assistance as necessary.

For the survey conducted in FY2022, MC received replies from approximately 1000 companies in 50 countries including China and Thailand. As we have done previously, the results of this assessment have been shared with stakeholders via MC’s website. MC also began disclosing the number and percentage of suppliers the company is working with to share concerns, solve issues, etc., in order to increase transparency and share progress with all stakeholders.

Our results for FY2022 are as follows.

Area	Number of survey responses	The number (%) of suppliers MC is working with to share concerns, solve issues, etc.*3
North/Central/South America	53	1 (2%)
Europe, Middle East, Africa	34	1 (3%)
East Asia	320	14 (4%)
Asia/Oceania	236	2 (1%)
Japan	373	23 (6%)

*3: As of January 2023 (figure excludes the number of suppliers with which MC has already worked to share concerns, resolve issues, etc.)

Further details are available via the following link:

<https://mitsubishicorp.disclosure.site/en/themes/126/#1039>

d) Communication with Suppliers

In FY2022, MC visited a domestic meat processing company, which is a poultry supplier for MC's subsidiary Foodlink Corporation. This time, an inspector from DNV Business Assurance Japan Co., Ltd., a third-party inspecting company, accompanied MC during the visit and evaluated the supplier's sustainability management system through interviews with the supplier's management and employees.



The evaluation was conducted based on MC's Supply Chain Checklist that confirms the supplier's validity of sustainability management systems and its implementation in practice. The checklist items related to personnel and labor affairs were found to be generally properly managed. However, since some of the items did not have policies or procedures in place, MC requested that

these policies and procedures be documented and improved. Regarding occupational health and safety as well as environmental issues, only a small number of the checklist items were documented and management seemed to be dependent on specific employees for knowledge about these issues. Although a certain amount of education and training is provided to the employees and no accidents have occurred as of yet, MC recommended that proper policies and procedures be established and thoroughly communicated across the company in the future.

Further details of the report are available via the following link:
[supplier inspection report 202304 en.pdf \(disclosure.site\)](#)

e) Grievance Mechanism

Both the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and Japan's Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains have stated that business enterprises should enable a remedial system as an important element of the responsibility to respect human rights by establishing a grievance mechanism. Through this grievance mechanism,

individuals and groups can raise concerns or bring complaints about adverse impacts caused by business enterprises, file a grievance, and seek remedy. This allows business enterprises to use the information and suggestions obtained through the grievance mechanism to identify and address adverse human rights impacts. In FY2022, MC established a [grievance mechanism](#) through its website which serves as a point of contact for external stakeholders to consult on their specific concerns.

f) Dialogue with Stakeholders

In order to respond to the ever-changing demands of society, MC believes it is important to conduct dialogues with all its stakeholders, formulate policies, and follow up with implementation plans. The main content of MC's dialogues with its stakeholders is as follows.

- In FY2022, MC held approximately 40 direct dialogues with shareholders on the topic of sustainability. MC also conducted 85 direct dialogues with NGOs, including 9 in Japan, 32 in Europe and 44 in the Americas. These meetings provided valuable insights into stakeholders' perspectives, including expectations in relation to our strategies toward the transition to a low-carbon/decarbonized society, as well as policies around individual fossil fuel projects. MC will consider the suggestions received and will strive to provide timely and appropriate disclosure of the response measures and policies it formulates.
- Sustainability Advisory Committee: MC has established a Sustainability Advisory Committee which consists of external experts representing the perspectives of MC's diverse stakeholders including NGOs, international agencies and the ESG investment sector, as an advisory body to the Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO). MC conveys its stance on sustainability policies to the Committee members and, with the aim of improving stakeholder engagement, receives advice and recommendations from them. With regards to supply chain management, MC has received feedback regarding its survey methods and risk definitions when reporting on the current year's activities.

g) External collaboration with international organizations

MC collaborates with external international organizations in order to enhance our knowledge on human rights initiatives and to continuously conduct capacity building.

- MC regularly participates in the UN Forum on Business and Human Rights in order to keep abreast of the latest developments in this field. At the November 2022 meeting of the forum in Geneva, Switzerland, staff from MC engaged in discussions on human rights initiatives with human rights experts and other attendees.

- Through its participation in the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the Global Compact Network Japan (GCNJ), MC exchanges information with other companies and participates in initiatives to strengthen the exchange of information and best practices with leading companies and apply such information to business practices.
- Staff from MC also participated in the B+HR Academy in October 2022, together with representatives from MC Group subsidiary companies Toyo Reizo Co., Ltd., MC Agri Alliance Ltd., and MC Fashion Co., Ltd. The B+HR Academy is a human rights due diligence training program for Japanese companies run by the United Nations Development Program. It consists of a two-day course of lectures from both Japanese and overseas experts as well as group discussions among participants. The MC staff who participated in this program were able to gain an overall appreciation of the various international standards that serve as the foundation for human rights due diligence, as well as a deeper understanding of the specific processes that are used in this field.

7. Looking Ahead

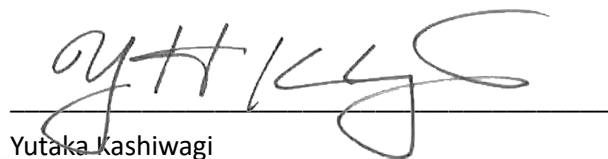
Within the context of its broader human rights commitments, MC recognizes the importance of maintaining constant vigilance to identify and address any impacts associated with modern slavery throughout its global operations and supply chains. In recognition of the salience of these issues, MC is committed to continuing to enhance its capacity to identify, prevent and mitigate any actual or potential impacts in this field including the following initiatives.

- We will work to strengthen our engagement with suppliers and strengthen the risk associated with Supply Chains.
- We will strengthen training and educational activities related to Supply Chain Management and promote stronger Supply Chains Management.
- We will strengthen information disclosure related to Supply Chains and enhance transparency related to Supply Chain Management.

8. Approval by MC's Board of Directors

I, Yutaka Kashiwagi, hereby certify that the information contained in this Statement is factual and has been approved by MC's Board of Directors on July 24, 2023.

July 24, 2023



Yutaka Kashiwagi

Representative Director, Executive Vice President
Mitsubishi Corporation