



## 目次

|                                     |                            |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 1. 担当役員挨拶                           | <a href="#"><u>P1</u></a>  |
| 2. この報告書について                        | <a href="#"><u>P2</u></a>  |
| 3. 三菱商事について                         | <a href="#"><u>P2</u></a>  |
| 4. 三菱商事の企業理念                        | <a href="#"><u>P2</u></a>  |
| 5. 三菱商事の現代奴隷労働防止に関する考え方             | <a href="#"><u>P3</u></a>  |
| 6. 2025 年度における三菱商事の現代奴隷労働防止に関する取り組み |                            |
| (A) 研修と啓発活動                         | <a href="#"><u>P4</u></a>  |
| (B) 投融資審査における管理                     | <a href="#"><u>P5</u></a>  |
| (C) サプライチェーン・マネジメント                 |                            |
| (ア) ガイドライン制定                        | <a href="#"><u>P6</u></a>  |
| (イ) 購買方針の見直し                        | <a href="#"><u>P6</u></a>  |
| (ウ) サプライチェーン調査                      | <a href="#"><u>P7</u></a>  |
| (エ) サプライヤーとのコミュニケーション               | <a href="#"><u>P9</u></a>  |
| (オ) 苦情処理メカニズム                       | <a href="#"><u>P9</u></a>  |
| (カ) ステークホルダーとの対話                    | <a href="#"><u>P10</u></a> |
| (キ) 外部との協働                          | <a href="#"><u>P10</u></a> |
| 7. 今後に向けて                           | <a href="#"><u>P10</u></a> |
| 8. 機関決定                             | <a href="#"><u>P12</u></a> |

## 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、自社の強みである様々な産業とのつながり・総合力を生かした地域課題の解決、サプライチェーンを含む人権への配慮等、環境・社会へのインパクトを常に意識して経営を実践しています。

また、当社は、人権の尊重というグローバルアジェンダに対しても、役職員に対する研修、デューデリジェンス、及び社外ステークホルダーから相談を受けるための苦情処理メカニズムの運用等を通じ、取り組みを強化しています。世界中で多様な商品・サービスを取り扱う当社にとって、人権の尊重は「持続的で安定的な社会と暮らしの実現」、「事業推進における人権の尊重」というマテリアリティの下で重要な経営上の課題の一つと位置付けています。

今後も当社は、ステークホルダーの皆様と双方向の対話を重ねながら、事業活動を通じた社会課題の解決に貢献し、持続的な成長を目指して参ります。

2026 年 7 月 17 日



小林 健司

三菱商事株式会社

取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員（CSEO）

## 2. この報告書について

三菱商事は、英国で施行された現代奴隷法（Modern Slavery Act）及びカナダで施行されたサプライチェーン法（Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act）の定めに基づき、本報告書を公表いたします。

本報告書は、当社、及び当社のサプライチェーン上における強制労働や児童労働（以下併せて「現代奴隷労働」）を防止することを目的に 2025 年度（2025 年 4 月から 2026 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。

本報告書では現代奴隷労働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、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。

## 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連結事業会社とともに協働しながらビジネスを展開しています。

地球環境エネルギー、マテリアルソリューション、金属資源、社会インフラ、モビリティ、食品産業、S.L.C.、電力ソリューションの 8 グループ体制で、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（2026 年度現在は、エネルギー&パワーソリューション、マテリアルソリューション、金属資源、社会インフラ、モビリティ、食品産業、及び S.L.C. の 7 グループ体制となっています）。

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、創立以来の社是であり、「所期奉公」、「処事光明」、「立業貿易」からなる「[三綱領](#)」を企業理念とし、公明正大を旨とする企業活動を通じ、継続的に企業価値の向上を図るとともに、物心共に豊かな社会の実現に貢献することが、全てのステークホルダーの期待に応えることと捉え、この実現のため、経営の健全性、透明性、及び効率性を確保する基盤として、コーポレートガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。

また、当社は、コンプライアンスへの取り組みを継続的に強化するため、企業行動の指針となる「[企業行動指針](#)」を制定するとともに、法令遵守関連の社内規程の整備、コンプライアンス・オフィサー制の導入、内部通報制度の充実等によるコンプライアンス体制を実現するとともに、適切な内部統制システムの整備等に取り組んでいます。

また役職員一人ひとりが「[三菱商事役職員行動規範](#)」に署名し、各国の法規制に加え、国連の国際人権章典、ビジネスと人権に関する国連指導原則、国際労働機関（ILO）の労働における基本原則と権利に関する宣言等の国際規範を遵守して業務を遂行すること、更に、業務を遂行する際に常に高い倫理基準を遵守し、責任ある行動を取ることを誓約しています。

## 5. 三菱商事の現代奴隷労働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現代奴隷労働を含めた人権侵害をもたらすこと、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、「[三菱商事社会憲章](#)」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ることを表明しています。
- 当社は、人権尊重に関する考えを改めて整理し、2023 年度に単独文書としての「[人権方針](#)」を制定しました。本人権方針は、当社の経営上の人権尊重へのコミットメントを示したもので、取締役会で承認しています。制定にあたっては、ステークホルダーの皆様とも意見交換を行いました。当社は、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナーやその他関係者に対しても、本人権方針に沿って人権の尊重に取り組むよう求めています。
- 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、人権、労働、環境、腐敗防止の分野における基本的な責任を定めた UNGC の 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。

|                              | 課題                                                                                                           | 概要                                                                                                 |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| カーボニュートラル社会と<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>基盤となる<br>組織の追求   |  多様な人材が未来を創る<br>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才な人材を育成し、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<br>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(1)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る」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、適切な賃金の確保等に関しても規定しています。
- 当社は、「大豆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」、「パーム油に係る調達ガイドライン」、「コーヒー豆に係る調達ガイドライン」、「カカオ豆に係る調達ガイドライン」、「水産物に係る調達ガイドライン」、「マグロ類に係る調達ガイドライン」を制定し、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. 2025 年度における三菱商事の現代奴隷労働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います。

- 全役職員を対象とした研修：当社では、毎年新入社員研修で、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を全ての新入社員に伝承している他、毎年全役職員を対象に実施するコンプライアンス e ラーニングにおいて、現代奴隷・強制労働・児童労働等を含む人権尊重に関連する事例演

習を盛り込む等、様々な社内研修を通じて人権尊重に係る役職員の知識と意識が浸透するようにしています。また、関係会社や海外拠点の役職員に対しても同様の研修を実施しています。

2025 年度の研修実績は以下の通りです。

| 対象       | 総実施時間数 (※1) | 受講割合 (※2) |
|----------|-------------|-----------|
| 役職員 (単体) | 13.0 時間     | 約 97%     |

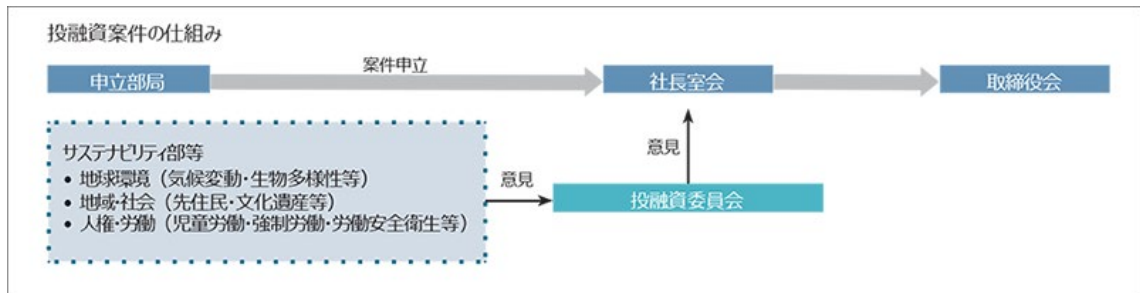
※1 人権尊重に関連する内容を含む研修の総実施時間数

※2 各研修受講対象者の受講割合の平均値

- 当社では、2022 年度より、当社のグループ企業の役職員及びサプライヤーを対象に「ビジネスと人権」セミナーを継続実施しています。2025 年度は、国内外のサプライヤー・グループ会社から広く参加者を募り、合計 185 名の参加がありました。今回は、人権方針の制定と救済の実務に焦点を当て、社外より招いた講師との対談を交えて、各種取り組みの重要性や、具体的な対応・留意点等を共有しました。また、人権方針の制定や救済の実務に特に関心の高いグループ会社やサプライヤーとは、ビジネスと人権セミナーに加え、個別ワークショップを開催し、個社の事業を前提に意見交換をしました。また、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）も確認しています。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ています。当社のサステナビリティ部は監査部と協力し、人権・環境の観点でグループ会社の点検を実施しています。

## B) 投融資審査における管理

当社は、当該案件が人権侵害をもたらす、またはこれに加担することのないよう、経済的・法的側面だけではなく、環境・社会・ガバナンス（ESG）、人権・労働等の環境・社会面の観点を重要視し、総合的に投融資案件の審議・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し、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の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よう審査体制を整備しています。この審査プロセスの運用では、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://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/sustainability/management/sustainable-system/003.html#anc-83300-03>

さらに、当社は、環境・社会デューデリジェンスガイドラインを制定しています。環境・社会デューデリジェンスガイドラインでは、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・社会的観点からのデューデリジェンスの項目を定めると共に、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・軽減に繋がっています。

## C) サプライチェーン・マネジメント

### (ア) ガイドライン制定

当社は、サプライチェーン上でも人権への悪影響を及ぼさないようサプライチェーン・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、「大豆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」、「パーム油に係る調達ガイドライン」、「コーヒー豆に係る調達ガイドライン」、「カカオ豆に係る調達ガイドライン」、「水産物に係る調達ガイドライン」、「マグロ類に係る調達ガイドライン」を制定し、個別商品特有の課題解決に向けた取り組みも実施しています。

### (イ) 購買方針の見直し

当社では、当社の契約書（※2）の中で当社の「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是正を請求することができ、継続的な指導・支援を行っても是正が困難と判断した場合には、取引を見直すことがあります。

※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・社会面のリスクが高い商材を特定し、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。当社では、外部環境等を踏まえながら随時調査対象商材を見直しています。

2025 年度の調査対象商材は以下の通りです。

紙、LNG、プラスチック（PP・PE 他）、木材（バイオマス）、銅、亜鉛、石炭、鉄鉱石、天然ゴム（タイヤ）、鶏肉、豚肉、大豆、さとうきび（砂糖・原糖）、エビ（※3）、マグロ（※3）、カカオ（※3）、コーヒー（※3）

※3 調査対象には、当社サプライヤーに商材を納入している先も含む

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や、日本政府の「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。

調査対象商材のサプライヤーに回答頂く質問内容は、「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要否を判断しています。追加調査や現地視察を通じて、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、是正が困難と判断した場合には、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人権及び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。

2025 年度に実施したサプライチェーン調査（2024 年度実績）は、約 40 カ国・地域のサプライヤー約 497 社を対象に実施し、424 社より回答を頂きました。対処・対応が必要な課題については是正するべく努めています。本調査の結果は、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も含め当社ウェブサイトで開示し、当社の取り組みの進捗をステークホルダーと共有しています。

当調査の詳細は、以下 URL よりご確認ください

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/sustainability/social/supplychainmanagement/002.html>

なお、現時点では、当社取引先において、最も弱い立場にある家族が被る所得の損失を是正するための措置を要する現代奴隷労働に係る懸念は特定されておりません。

### (エ) サプライヤーとのコミュニケーション



2025年度は、当社サステナビリティ部が、当社子会社の株式会社 MC アグリアライアンスが加工を委託している日新化工株式会社（製菓用チョコレート製造）の工場を訪問し、同社の経営陣や製造現場のスタッフと、チョコレート産業のサプライチェーンにおけるサステナビリティ課題について意見交換を実施し、人権方針の策定・浸透やグリーンバンスメカニズムの運用等幅広い

観点から議論を深めました。今回の訪問では、チョコレート産業が抱える「サプライチェーン全体における労働者の権利尊重」について協議しました。人権方針は単に制定するだけでなく、企業理念と結び付け、すべての従業員が「自分事」として捉える必要があることを再確認しました。その上で、人権方針を社内外へ浸透させるための施策について意見を交わし、経営トップによるコミットメントの重要性や、企業活動におけるマテリアリティ（重要課題）の明確化が鍵であることを確認しました。また、グリーンバンスメカニズムとしての役割を担う「お客様相談窓口」についても議論しました。事案を認知した際に迅速かつ適切に対処するためには、経営トップへスムーズに情報が届く「有事の報告ライン」と、担当者をあらかじめ明確にしておくことが不可欠です。今回の対話を通じて、同社が取り組むべき優先順位や実行可能な改善方法について理解を深めることができました。サステナビリティに配慮したチョコレートを製造し、これまでの製菓用チョコレート製造の枠を超え、消費者向けブランド展開を進める同社は、チョコレート産業の課題を、原料調達を担う輸出入業者のみならず、自社の課題として主体的に捉えていました。この姿勢は、他の商材サプライヤーとのエンゲージメントにおいても好事例として共有していきたいと考えています。

### (オ) 苦情処理メカニズム

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、苦情を申し立て、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、そ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、当社ホームページで社外のステークホルダーからの人権・環境に係る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・運用しており、それらの負の影響を幅広く特定し、防止・軽減に取り組んでいます。

### **(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。

### **(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継続的に支援するための取り組みを行っています。具体的な内容は以下の通りです。

- 国際機関が開催するイベント等の機会を活用し、人権に係る最新動向の把握に努めています。2025 年度は、国連開催の「ビジネスと人権フォーラム」（スイス、ジュネーブ）へ参加し、人権の専門家や他参加者と人権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・ジャパン等への参加を通じ、先進企業との情報交換を強化し、その情報をビジネスへの実践に結び付ける活動をしています。
- 2025 年度の取り組みとして、2024 年度に続き国際労働機関（ILO）駐日事務所が講師を務める「ビジネスと人権タスクフォース」に参加しました。同タスクフォースでは、商社業界におけるサプライチェーン上の DD、ステークホルダーとのエンゲージメント、教育等、ビジネスと人権の取り組み推進に向けて、業界として行う意義のあるテーマや実務の導入について議論を行いました。また、参加者間のビジネスと人権に関する好事例、ヒヤリハット事例の共有を通じ、ビジネスと人権の実践における具体的な対応についても、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現代奴隷労働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。

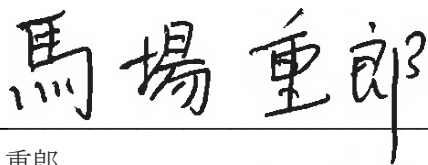
- サプライヤーとのエンゲージメントを強化し、サプライチェーンに係るリスク強化に努めます。
- サプライチェーン・マネジメントに係る研修と啓発活動を強化し、より強靱なサプライチェーン・マネジメントを推進します。

- 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. 機関決定

私、馬場 重郎は、本報告書の内容が事実であり、英国 Modern Slavery Act 2015 及び加国 Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023 それぞれで求められる機関決定を得たものであることを証明いたします。

2026 年 7 月 17 日

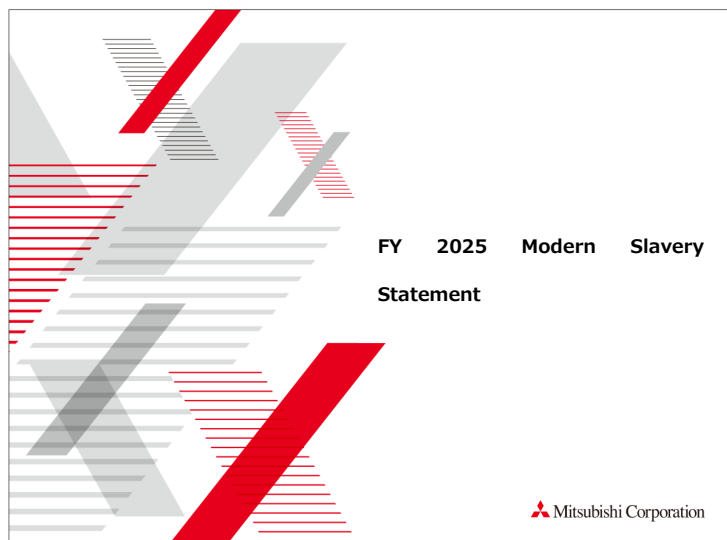


---

馬場 重郎

三菱商事株式会社

代表取締役 常務執行役員



## **Contents**

|                                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. A Message from Our Executive Vice President                                   | <u>P1</u>  |
| 2. About this 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 FY 2025<br>in Relation to the Prevention of Modern Slavery |            |
| A) Training and Raising Awareness                                                | <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>P8</u>  |
| e) Establishment of Grievance Mechanism                                          | <u>P9</u>  |
| f) Dialogue with Stakeholders                                                    | <u>P9</u>  |
| g) External Collaboration with International Organizations                       | <u>P10</u> |
| 7. Looking Ahead                                                                 | <u>P10</u> |
| 8. Corporate Approval by MC                                                      | <u>P12</u> |

## 1. A Message from Our Executive Vice President



Mitsubishi Corporation (MC), since our establishment, has held the Three Corporate Principles as our core philosophy. With these in mind, we aim to contribute to the sustainable development of society by conducting our global business activities with integrity and fairness.

The expectations upon businesses to be part of the solutions to societal issues such as climate change, human rights, and biodiversity are increasing year by year as the need to address the challenges facing the global environment and our society is becoming more urgent. We leverage our extensive industrial networks and integrated capabilities to address regional issues, and strengthen our commitment to respecting human rights across our supply chains.

MC has also reinforced our commitment to respecting human rights through initiatives such as training for our officers and employees, enhancing our due diligence, and implementing grievance mechanisms to identify and address adverse human rights impacts. As a global company involved in businesses across a wide range of products and services worldwide, respect for human rights is a key issue for MC, which we address under the material issues of "Promoting Stable, Sustainable Societies and Lifestyles" and "Respecting Human Rights in Our Business Operations."

MC will continue to communicate with our stakeholders and to help provide solutions addressing global agenda items such as the protection of human rights through our business activities.

July 17, 2026



Kenji Kobayashi

Director, Executive Vice President,  
Corporate Functional Officer,  
Chief Stakeholder Engagement Officer (CSEO)  
Mitsubishi Corporation

## **2. About this Statement**

MC has produced this Statement for Fiscal Year 2025 (a period starting from April 1, 2025 and ending on March 31, 2026, “FY2025”) in line with the requirements of the United Kingdom Modern Slavery Act 2015 and the Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023.

This Statement is intended to communicate the steps that MC has taken during FY2025 to prevent any occurrence of forced labour and child labour (collectively, “modern slavery”) in any part of our 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 our business operations and supply chains, and that relevant laws and international standards are being upheld.

## **3. About Mitsubishi Corporation**

MC is a global integrated business enterprise that develops and operates businesses together with our offices and subsidiaries worldwide.

MC has eight business segments that operate across virtually every industry: Environmental Energy, Materials Solution, Mineral Resources, Urban Development & Industrial Infrastructure, Mobility, Food Industry, Smart-Life Creation, and Power Solution. Through these eight business segments, MC’s current activities have expanded far beyond our traditional trading operations to include project development, production, and manufacturing operations, working in collaboration with our partners around the globe (In Fiscal Year 2026 (Since April 1, 2026), MC is operating under seven business segments: Energy & Power Solution, Material Solutions, Mineral Resources, Urban Development & Industrial Infrastructure, Mobility, Food Industry, Smart-Life Creation).

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

## **4. MC’s Philosophies and Principles**

With the [Three Corporate Principles](#) – “Corporate Responsibility to Society,” “Integrity and Fairness,” and “Global Understanding through Business” – for a corporate philosophy, MC strives to continuously increase corporate value through corporate activities rooted in the principles of fairness and integrity. MC believes that by helping to enrich society in a broad sense, it will also meet the expectations of all its stakeholders. In order to achieve these goals, MC recognizes the continuous strengthening of

corporate governance as a fundamental management policy since it is the foundation for ensuring sound, transparent, and efficient management.

In our endeavors to continually enhance our compliance initiatives, we have established the [Corporate Standards of Conduct](#) as a guideline for corporate actions, developed various compliance-related internal rules and regulations, introduced a compliance officer system, while also expanding and upgrading our global whistleblowing systems as part of our Compliance Framework, and established appropriate internal control systems.

In order to ensure compliance, each and every employee has pledged and signed the [Mitsubishi Corporation Code of Conduct](#), which requires employees to conduct business in compliance with local laws and regulations, as well as global standards such as the International Bill of Human Rights established by the United Nations (“UN”), the Guiding Principles on Business and Human Rights, and the Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization (“ILO”). In addition, our employees have also pledged to act in a responsible manner by complying with the higher 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 our 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 labour rights and endeavor to ensure the provision of proper working environments with consideration for safety, health, and other aspects.
- In FY2023, MC formulated our [Human Rights Policy](#), which reorganized and clarified MC’s approach to respecting human rights. This policy represents MC’s commitment to respect human rights and is approved by the Board of Directors. In developing the Human Rights Policy, MC consulted with our stakeholders. MC will work together with our business partners, including our suppliers, to respect human rights in line with this policy.
- MC has been a signatory to the [UN Global Compact](#) (“UNGC”) since FY2010, declaring support for the UNGC’s Ten Principles, which outline fundamental responsibilities in the areas of human rights, labour, environment, and anti-corruption. Principle 4 of the UNGC states that signatories should strive for “the elimination of all forms of forced and compulsory labour.”

- MC has established [Materiality](#) – a set of eight crucial societal issues that we prioritize through our business activities.

|                                                                                                   | 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 for human rights also extends to our supply chains. In order to convey this approach to suppliers, MC established the [MC Policy for Sustainable Supply Chain Management](#) (the "MC SSCM Policy"). Article 1(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 labour." The MC SSCM Policy also addresses issues such as child labour, freedom of association, and suitable remuneration.
- MC has established individual guidelines for our approach to human rights in relation to the procurement of soybeans, timber and paper, palm oil, coffee beans, cocoa beans, seafood, and tuna.

## 6. MC's Activities in FY2025 in Relation to the Prevention of Modern Slavery

### A) Training and Raising Awareness

MC provides training on our corporate philosophy, including respect for human rights and relevant guidelines.

- Training for our officers and employees: MC's policies and guidelines, including those related to respecting human rights through our businesses and supply chains, are communicated to all new recruits at their onboarding session. These policies and guidelines are also conveyed to all officers and employees including those at affiliated companies and overseas businesses

through annual e-learning programs in order to enhance their understanding of respecting human rights including issues related to modern slavery, forced labour and child labour.

MC's data related to training for FY2025 is as follows.

| Scope                                              | Total Time Spent* <sup>1</sup> | Participation Rate* <sup>2</sup> |
|----------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Officers and Employees<br>(Non-Consolidated Basis) | 13.0 hours                     | About 97%                        |

\*1: Total hours of training that included content related to respect for human rights.

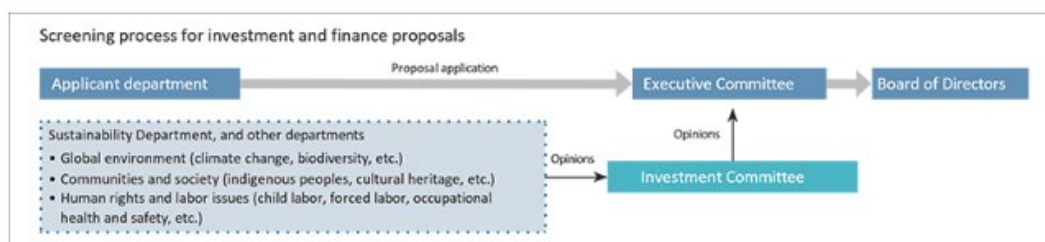
\*2: Average participation rate among eligible participants for each training course.

- Since FY2022, MC has held a business and human rights seminar for officers, employees, and suppliers from MC Group companies. In FY2025, we invited a wide range of participants from suppliers and operating companies in Japan and overseas, with a total of 185 attendees. The seminar focused on the formulation of human rights policies and the practice of remediation. Participants shared the importance of various initiatives, specific approaches, and points to keep in mind through discussions with external speakers. We also held individual workshops for operating companies and suppliers that expressed particular interest in human rights policy development and remediation practices. In these workshops, participants exchanged views based on the unique circumstances of their business.
- Furthermore, in order to strengthen efforts to respect human rights throughout the MC Group companies, we ask human rights-related questions in our annual survey conducted to collect information related to sustainability from MC Group companies. MC uses information collected through this survey to continue enhancing our human rights activities on a consolidated basis. MC's Sustainability Department collaborated with the Internal Audit Department to include human rights and environmental perspectives in the audits of our group companies.

## B) Investment Screening

When making investment decisions, MC applies a screening process that considers not only financial and legal risks but also environmental, social, and governance (ESG) factors. These include human rights, and ensure that the direct business operations and relationships that MC enters into do not cause adverse human rights impacts. With regards to human rights screening, MC examines any potential negative impacts on stakeholders (e.g., size, scope, and difficulty to make improvements) and the likelihood that such negative impacts will materialize (e.g. status of procurement country, industry, and region). These factors are all carefully examined for

deliberation and consideration. MC has put in place a screening system that reflects potential environmental and social impacts in our decision-making process by having the General Manager of the Sustainability Department serve as a member of the Investment Committee. MC's ESG screening considers various standards which emphasize 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://www.mitsubishicorp.com/jp/en/sustainability/management/sustainable-system/003.html>

Furthermore, MC has established environmental and human rights due diligence guidelines. These guidelines state the types of environmental and human rights due diligence that the business segments must conduct depending on the nature and associated risks of investment. The guidelines also provide a self-assessment questionnaire for each due diligence process. By setting this unified method, MC can proceed to ensure appropriate 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 we do 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 all of MC's suppliers. In addition, MC has individual guidelines for the procurement of soybean, timber and paper, palm oil, coffee beans, cocoa beans, seafood, and tuna, aiming to resolve specific issues related to those products.

### b) Review of our Purchasing Policy

By including the MC SSCM Policy in our contracts with suppliers<sup>\*2</sup>, MC asks our suppliers to abide

by the Basic Policy. MC may ask a supplier to correct their business behavior if there is a violation of this policy, and if the supplier is unlikely to implement corrective measures even after providing continuous guidance and assistance, MC will re-evaluate our business relationship with the relevant supplier.

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

#### c) Supply Chain Surveys

MC conducts annual supplier assessments (the “Supply Chain Surveys”) for products that are identified to have higher levels of environmental and human rights risks – including modern slavery – to confirm that our policies and guidelines are being upheld.

In selecting products to be monitored, MC in collaboration with external experts and consultants evaluates environmental and human rights risks concerning all of our business products. We consider a number of international supply chain management declarations and international norms such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. MC then prioritizes them in terms of the following regarding potential impacts to stakeholders: (1) severity (scale, range, and difficulty to make improvements) and (2) probability (procurement country status, industry, and region). MC regularly reviews and updates the products covered by the survey in response to changes in the external environment.

The products monitored for the survey conducted in FY2025 are as follows;

Paper, LNG, Plastics (PP, PE, etc.), Wood (biomass), Copper, Zinc, Coal, Iron Ore, Tires (natural rubber), Chicken, Pork, Soybeans, Sugar (cane/raw sugar), Shrimp<sup>\*3</sup>, Tuna<sup>\*3</sup>, Cacao<sup>\*3</sup>, Coffee<sup>\*3</sup>

\*3: Tier 1 & 2

The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the Japanese Government’s Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains expect companies to seek to prevent and mitigate adverse human rights impacts linked to their businesses. Considering these protocols, MC is trying to extend our due diligence to our Tier 2 suppliers.

MC asks suppliers questions that relate to the specific issues and risks of the products handled by each supplier. There is a focus on aspects including “existence of policies, compliance with laws and regulations,” “prevention of forced labour, child labour, 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, conducted through this system.

Based on the results of the assessment, MC has incorporated a mechanism to monitor suppliers’ governance and operations, identify high-risk suppliers, and determine whether further surveys or site visits are necessary. If potential or actual adverse impacts are identified, or further improvement is deemed necessary, MC commits to engaging with suppliers to ensure that measures to correct and improve their practices are implemented. If the supplier is unlikely to implement such measures despite the engagement, MC reevaluates our 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 approach to human rights and sustainability. It also gives MC the opportunity to deepen communication with our suppliers.

For the survey conducted in FY2025 (using results from FY2024) targeting approximately 497 suppliers across about 40 countries and regions, MC received replies from approximately 424 companies. The results of this assessment, including the number of suppliers that MC is communicating with to take necessary measures with (including mitigation), have been disclosed to stakeholders via MC’s website.

Further details are available via the following link:

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/en/sustainability/social/supplychainmanagement/002.html>

To date, we have not discovered concerns of modern slavery in our partner companies that would require us to take any measures to remediate the loss of income to the most vulnerable families.

#### d) Communication with Suppliers



In FY2025, a representative from MC’s Sustainability Department visited Nissin Kako (NK), a confectionery chocolate manufacturer that handles processing operations outsourced by an MC subsidiary, MC Agri Alliance Ltd. MC exchanged views with NK’s management and manufacturing site staff regarding sustainability challenges in the chocolate industry supply chain, deepening discussions from a broad perspective, including the formulation and dissemination of human rights policies and the operation of grievance mechanisms.

During this visit, we discussed respect for workers' rights throughout the supply chain, a key challenge facing the chocolate industry. We reaffirmed that a human rights policy should not merely be established but should be linked to the corporate philosophy and should be viewed as individuals by every employee. Building on this understanding, we exchanged views on measures to disseminate the human rights policy both internally and externally, confirming that commitment from top management and the clarification of materiality in corporate activities are essential.

We also discussed the Customer Service Center, which serves as a grievance mechanism. To ensure prompt and appropriate responses when issues arise, it is essential to have an emergency reporting line that enables information to reach top management smoothly, as well as to clearly designate responsible personnel in advance.

Through this dialogue, we deepened our understanding of the priorities the company should address and feasible methods for improvement. NK, which manufactures sustainability-conscious chocolate and is expanding its consumer-facing brand beyond conventional confectionery manufacturing, proactively views the challenges of the chocolate industry not only as issues for importers and exporters involved in raw material procurement, but as its own challenges. We intend to share this approach as an example of good practices in our engagement with suppliers of other products.

e) Establishment of Grievance Mechanism

Both the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the Japanese Government's Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains state that business enterprises should establish a grievance mechanism that enables them to provide for or cooperate in remediation through legitimate processes. Through this grievance mechanism, individuals and groups can raise concerns or bring complaints about adverse human rights impacts caused or contributed to by business enterprises, file grievances, and seek remedies. This allows business enterprises to use the information and suggestions obtained through the grievance mechanism to identify and address adverse human rights impacts. MC provides a [grievance mechanism](#) through our website, which serves as a point of contact for external stakeholders to consult on their specific environmental or human rights concerns. MC is working to identify, prevent, and mitigate any human rights violations or negative environmental impact by establishing and operating this grievance mechanism.

f) Dialogue with Stakeholders

MC believes it is important to conduct dialogues with all our stakeholders, formulate policies, follow up with implementation plans, and disclose to respond to the ever-changing demands

of society.

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 support capacity building.

- MC utilizes opportunities such as events organized by international organizations to stay abreast of the latest developments in business and human rights. In FY2025, MC participated in the United Nations Forum on Business and Human Rights in Geneva, Switzerland. Through these events, MC engaged in discussions on human rights initiatives with global experts and other attendees.
- Through our participation in the World Business Council for Sustainable Development and the Global Compact Network Japan, MC takes part in initiatives to strengthen the exchange of information with leading companies and apply such information to business practices.
- Following its participation in FY2024, in FY2025, MC again participated in the Business and Human Rights Task Force facilitated by the International Labour Organization (ILO) Japan Office. Through this task force, MC engaged in discussions with other participants in the trading sector on industry-wide themes and practical approaches to advancing business and human rights initiatives. Topics included supply chain due diligence, stakeholder engagement, and training programs. By sharing best practices and lessons learned, MC further deepened its understanding of effective responses in the implementation of business and human rights initiatives.

## 7. Looking Ahead

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

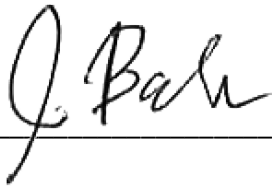
- We will work to strengthen our engagement with suppliers and reduce risks associated with supply chains.

- We will strengthen our training and educational activities related to supply chain management and promote stronger supply chain management.
- We will strengthen information disclosure related to supply chains and enhance transparency related to supply chain management

## **8. Corporate Approval by MC**

I, Juro Baba, hereby certify that the information contained in this Report is true and has been approved pursuant to the procedure required for the United Kingdom Modern Slavery Act 2015 and the Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act 2023.

July 17, 2026



---

Juro Baba

Representative Director, Executive Vice President  
Mitsubishi Corporation