

Rapport sur l'esclavage moderne 2025

**WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool
Canada LP**



Ce rapport sur l'esclavage moderne (le « Rapport ») se réfère à la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 (« Exercice fiscal 2025 ») et respecte la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) (la « Loi »). Ce rapport a été effectué au nom de WCGP Nova Scotia Co. et Whirlpool Canada LP (collectivement, « Whirlpool Canada »). Whirlpool Canada est une filiale de Whirlpool Corporation, une société publique américaine cotée à la Bourse de New York (NYSE: WHR) dont le siège social se trouve à Benton Harbor dans le Michigan. En tant que filiale de Whirlpool Corporation, Whirlpool Canada a adopté les politiques et les principes en matière de diligence raisonnable de Whirlpool Corporation, tels que définis à l'article 3 du présent rapport. Les termes « nous », « notre » et « nos » se rapportent à Whirlpool Canada ou à Whirlpool Corporation, selon le cas.

1. Introduction

Le travail forcé et le travail des enfants, au sens donné à ces termes dans la Loi, sont des crimes et des violations sérieuses des droits de la personne. Whirlpool Canada reconnaît que nous avons le devoir de faire en sorte que nos activités et nos produits ainsi que toute la chaîne d'approvisionnement qui s'y rapporte respectent les lois et les règlements applicables, notamment la prévention et l'identification du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Le Rapport établit les mesures que nous avons prises au cours de l'Exercice fiscal 2025 pour prévenir et atténuer le risque relatif au recours au travail forcé ou au travail des enfants à l'une ou l'autre étape de la production de marchandises importées au Canada par Whirlpool Canada.

2. Notre entreprise

L'histoire de Whirlpool au Canada date de 1859. Whirlpool Canada est une entreprise d'appareils ménagers de cuisine et de lessive dont le siège social se trouve à Mississauga, en Ontario, avec plus d'un milliard de dollars de revenus annuels. Nous employons 212 salariés. Nous gérons un entrepôt de 750 000 pieds carrés à Milton en Ontario et un entrepôt de 425 000 pieds carrés à Calgary, en Alberta. Nous fournissons des marchandises à environ 1100 détaillants dans plus de 3500 emplacements dans tout le Canada. Nos marques sont *JennAir*, *KitchenAid*, *Whirlpool*, *Maytag*, *Amana*, *Gladiator*, les produits nettoyeurs *affresh* les filtres à eau *everydrop* et le détergent *Swash*. *Whirlpool a été encore une fois certifiée parmi « les meilleurs lieux de travail en 2025 », y compris comme « l'un des meilleurs lieux de travail pour les femmes » et comme « les équipes de direction les plus dignes de confiance ».*

Whirlpool Corporation a une approche complète et applicable à l'échelle mondiale pour atténuer l'impact du travail forcé et du travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Whirlpool Corporation applique et exécute les politiques, procédures et processus décrit au présent Rapport à sa propre entreprise ainsi qu'à ses filiales dans le monde entier, y compris Whirlpool Canada. Par ailleurs, Whirlpool Corporation centralise sa gestion du modèle d'approvisionnement mondial *Global Strategic Sourcing* (GSS). Whirlpool Canada suit les politiques de Whirlpool Corporation et elle s'y fie raisonnablement, notamment les politiques et les processus relatifs au respect des droits de la personne, à la surveillance, à la vérification et à la diligence raisonnable, mis en œuvre par Whirlpool Corporation avec ses fournisseurs et exécutés au nom de Whirlpool Canada et des autres filiales au niveau mondial. Précisons bien que les efforts décrits dans le présent Rapport sont entrepris par Whirlpool Corporation au nom de Whirlpool Canada.

Au total, nous obtenons des biens et des services d'environ 30 fournisseurs directs, notamment de Whirlpool Corporation. Nous nous procurons des produits finis, y compris des petits électroménagers, ainsi que des appareils de cuisson, de lessive et de réfrigération auprès des filiales de Whirlpool aux États-Unis, au Mexique, en Chine et dans l'Union européenne, pour les vendre au Canada. De plus amples renseignements sur notre entreprise sont présentés dans le [rapport annuel 2025 de Whirlpool Corporation](#), ainsi que dans le [rapport sur l'impact de la responsabilité d'entreprise 2025](#) et le [rapport technique sur la responsabilité d'entreprise 2025](#).

3. Nos politiques et nos processus de diligence raisonnable

Politiques

Par l'intermédiaire des politiques d'organisation et de l'exercice des pouvoirs de Whirlpool Corporation, nous communiquons nos valeurs et nos attentes, en fixant des normes élevées pour nous-mêmes et nos fournisseurs, et nous indiquons clairement que nous interdisons le travail forcé ou le travail des enfants. Nous nous engageons à l'amélioration continue de notre approche. Nous nous efforçons de manière raisonnable de prévenir l'impact négatif de nos activités sur les droits de la personne, notamment en effectuant des contrôles diligents et des vérifications pour surveiller les performances de nos fournisseurs directs. Nos politiques pertinentes sont évoquées plus en détail ci-dessous :

Code de conduite du fournisseur (« Code ») : Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils agissent de manière responsable à tous égards et qu'ils fassent en sorte qu'aucune condition abusive, exploiteuse ou illégale n'existe dans leurs chaînes d'approvisionnement. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois et règlements applicables ainsi qu'aux principes énoncés dans le Code. Un des principes du Code est que nos fournisseurs ne doivent utiliser aucun type de travail involontaire ou forcé; cela interdit, entre autres, la main d'œuvre servile ou les pratiques commerciales qui, de quelque manière que ce soit, reposent sur la traite de personnes ou l'encouragent. Là où il n'y a pas de directive légale locale, ou si une directive légale locale n'est pas aussi stricte que celle incluse dans le Code, nos fournisseurs sont tenus de suivre la directive du Code. Enfin, nos fournisseurs directs doivent s'assurer que leurs propres fournisseurs, prestataires de services et réseaux étendus mettent en place et respectent des pratiques éthiques et commerciales similaires à celles de notre Code.

Guide sur l'intégrité Whirlpool : Nous soutenons les droits de la personne dans toutes nos activités. Nous respectons la liberté d'association et l'engagement politique personnel. Nos pratiques commerciales reflètent notre engagement à garantir que chaque personne travaillant pour Whirlpool Canada le fasse de son plein gré, dans un environnement sécuritaire et sain. Nous sommes contre la discrimination, l'esclavage et le travail des enfants et nous faisons en sorte d'avoir des contrôles en place et des protections pour les

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP- Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

éviter. Nous encourageons la diversité et l'égalité salariale. Nous respectons également le droit de notre personnel de s'associer avec qui il choisit et de s'engager en politique en dehors du travail. Le Guide sur l'intégrité Whirlpool établit clairement que :

- Nous interdisons le travail forcé ou le travail des enfants et nous respectons les droits de la personne et les règlements locaux relatifs au travail, au temps de travail et aux salaires.
- Nous tenons nos fournisseurs et marchands autorisés responsables de respecter ces mêmes principes à travers notre Code.

Programme d'éthique et de conformité Whirlpool : Nous travaillons sans relâche pour atténuer les risques grâce à une surveillance régulière, une gouvernance et des vérifications solides de notre base d'approvisionnement afin de garantir la conformité avec le Code, qui formalise les principes clés selon lesquels nos fournisseurs doivent opérer. Par ailleurs, nous réduisons davantage les risques liés à la chaîne d'approvisionnement en effectuant des vérifications indépendantes des antécédents pour nous assurer que les fournisseurs directs avec lesquels nous faisons affaire sont réputés grâce à notre programme de diligence raisonnable effectué par une tierce partie.

Diligence raisonnable

Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils adhèrent à des principes commerciaux et des valeurs similaires aux nôtres et qu'ils se conforment à toutes les lois et règlements applicables. Avant de prendre tout engagement envers des tiers, nous prenons des mesures pour évaluer de manière appropriée la relation et atténuer les risques associés en réalisant une diligence raisonnable et des vérifications basées sur les risques.

Nous sommes conscients qu'il existe un risque de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Afin d'atténuer ce risque, nous avons mis en place un programme de vérification, décrit ci-dessous :

Programme de vérification de la conformité des fournisseurs : Nous avons une longue histoire de lutte contre le travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement par l'intermédiaire de notre programme bien établi de vérification de la conformité des fournisseurs. Le programme de vérification de la conformité des fournisseurs incorpore les normes industrielles reconnues fournies par :

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP- Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

- la *Responsible Business Alliance* (« RBA ») : une coalition à but non lucratif de grandes entreprises qui se consacrent à l'amélioration des conditions sociales, environnementales et éthiques dans leur chaîne d'approvisionnement mondiale;
- la *Responsible Minerals Initiative* (RMI) dont Whirlpool est membre;
- la *amfori BSCI* : une méthodologie reconnue pour identifier et remédier aux risques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ; et

Dans le cadre du processus d'intégration, tous les nouveaux fournisseurs directs (c'est-à-dire de matières premières, de composants et de produits finis) doivent se soumettre à une vérification du Code de conduite des fournisseurs (ou équivalent) et un contrôle de diligence raisonnable envers un tiers (TPDD) avant de se voir attribuer du travail. Tous les fournisseurs directs sont tenus de maintenir leur conformité au Code, qui interdit spécifiquement l'utilisation de travail des enfants ou de travail forcé sous quelque forme que ce soit. Les fournisseurs directs sont soumis à une vérification selon les modalités du Code et font l'objet de validations des pratiques de travail, en plus de toutes les autres pratiques commerciales. La majorité des vérifications en vertu du Code est réalisée sur site, car les vérifications sur site sont la méthode privilégiée pour garantir le respect du Code. Quelques vérifications sont effectuées virtuellement au besoin s'il existe des restrictions sur le site, des dangers au niveau du voyage ou d'autres circonstances atténuantes.

Les fournisseurs directs existants sont également soumis à des vérifications continues par l'intermédiaire de divers mécanismes, par exemple nos programmes annuels de vérification, basés sur une variété de critères notamment les dépenses annuelles, l'Indice de Perception de la Corruption (CPI) de *Transparency International* et la stratégie d'engagement. De plus, les données provenant d'autres outils d'évaluation des fournisseurs, tels que les vérifications TPDD et les évaluations de la chaîne d'approvisionnement par des tiers, sont exploitées pour repérer et corriger les situations potentielles à haut risque. Nous ne tolérons pas les fournisseurs qui ne se conforment pas aux exigences dans les domaines des droits de la personne (c'est-à-dire le travail des enfants et le travail forcé) et de l'éthique des affaires. Les constatations de non-conformité dans l'un de ces domaines sont considérées comme « critiques » et entraînent une décision rapide de cesser les activités commerciales avec un fournisseur existant ou d'arrêter les activités d'intégration avec un nouveau fournisseur direct.

4. Évaluation de notre risque

Whirlpool Corporation, au nom de Whirlpool Canada et ses autres filiales, participe à diverses activités lui permettant d'identifier, évaluer et gérer le risque fournisseur. Dans ses efforts d'évaluation du travail forcé et du travail des enfants dans notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement, Whirlpool Corporation s'est associé à une entreprise tierce d'évaluation dans le but de fournir des solutions complètes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement selon le secteur, l'emplacement et la taille; et d'identifier notamment le travail forcé. Ces évaluations produisent des cartes de pointage des fournisseurs avec des notes exploitables, des résultats de vérification complets, et la gestion des améliorations.

Nous sommes conscients que le risque de travail forcé ou de travail des enfants est accru dans certaines régions d'Asie où l'application des lois sur le travail et d'autres lois est moins stricte que dans d'autres parties du monde, notamment les pays présentant des risques de corruption élevés (par exemple, les pays qui occupent un rang élevé dans l'Indice de perception de la corruption).

L'évaluation de la chaîne d'approvisionnement par une partie tierce comprend un processus de schématisation des risques liés au travail et aux droits de la personne se concentrant sur deux domaines : (1) les questions relatives aux droits de la personne, y compris le travail des enfants et le travail forcé, la traite des êtres humains, la diversité, la discrimination et le harcèlement, ainsi que les droits de la personne des parties prenantes externes; et (2) les ressources humaines, notamment la santé et la sécurité, les conditions de travail, le dialogue social structuré, la gestion de carrière et la formation.

Les évaluations de la chaîne d'approvisionnement par des tiers couvrent plus de vingt critères de durabilité répartis sur quatre thèmes principaux (environnement, travail et droits de l'homme, éthique et approvisionnement durable). Ces critères sont basés sur des normes internationales de développement durable telles que les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la norme ISO 26000, la feuille de route CERES et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'évaluation délivrée à nos fournisseurs comprend un questionnaire personnalisé prenant en compte des facteurs tels que l'industrie, la localisation et la taille.

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP- Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

Les évaluations sont analysées par des experts en développement durable et vérifiées à l'aide de méthodologies fondées sur des preuves et basées sur la norme ISO 26000.

Les fournisseurs ciblés, en fonction de facteurs tels que les dépenses et/ou la localisation, sont invités à remplir et à maintenir une évaluation au sein de la plateforme tierce. L'évaluation donne un aperçu des pratiques liées aux risques en matière de travail et de droits de l'homme. Les résultats sont alors partagés avec l'équipe de stratégie et planification GSS de Whirlpool Corporation responsable des vérifications en vertu du Code afin de déterminer si les fournisseurs ayant obtenu une note basse justifient une vérification supplémentaire immédiate, s'ils ne sont pas déjà inclus dans le programme de vérification intensif annuel. La surveillance continue de l'état de conformité des fournisseurs, par le biais de plusieurs de nos programmes de vérification, garantit que nous restons informés de tout changement majeur affectant les problèmes potentiels des fournisseurs.

Les améliorations et la visibilité fournies par la société d'évaluation de la chaîne d'approvisionnement tierce complètent les efforts importants des programmes de vérification rigoureux et de surveillance des fournisseurs établis par Whirlpool Corporation au nom de Whirlpool Canada, et dévoilent les risques fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement.

5. Notre engagement

Chez Whirlpool Canada, nous respectons les droits de la personne dans toutes nos activités et nos pratiques commerciales reflètent notre engagement à faire en sorte que chaque personne qui travaille pour nous dans nos activités internationales le fasse de son plein gré, dans un environnement sain et sécuritaire. Whirlpool Canada respecte les droits de la personne pour toutes les personnes qui travaillent pour nous et nous attendons que nos partenaires d'affaires internationaux en fassent de même.

Notre engagement en faveur des droits de la personne est fondé sur les principes du Pacte Mondial (*Global Compact*) des Nations unies, qui sont dérivés, en partie pertinente, de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Notre engagement envers les droits de la personne est également une partie intégrante de notre

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP-
Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

Guide sur l'intégrité Whirlpool, notre Code, ainsi que de diverses politiques et procédures destinées à notre personnel.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, par l'intermédiaire de Whirlpool Corporation, nous disposons d'un programme solide permettant d'identifier, d'évaluer et de gérer le risque au niveau du fournisseur, notamment le risque de travail forcé que représente notre chaîne d'approvisionnement. Comme le montrent nos programmes solides décrits dans ce rapport, nous déployons des efforts raisonnables pour identifier, prévenir et atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous avons pris entre autres, les mesures suivantes afin de réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants :

- Schématisation des chaînes d'approvisionnement;
- Évaluation interne des risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités de l'entreprise et ses chaînes d'approvisionnement;
- Évaluation interne des risques de travail forcé ou de travail des enfants dans les activités de l'entreprise et ses chaînes d'approvisionnement;
- Développement et mise en place d'un plan d'action pour aborder le travail forcé ou le travail des enfants;
- Rassemblement de renseignements sur le processus de recrutement des travailleurs et maintien de contrôles internes pour veiller à ce que tous les travailleurs soient recrutés de manière volontaire;
- Prise en considération des pratiques dans les activités de l'organisation et les chaînes d'approvisionnement qui augmentent le risque de travail forcé ou de travail des enfants;
- Mise en place des politiques et processus de diligence raisonnable afin d'identifier, de résoudre et d'interdire le travail forcé ou le travail des enfants dans les activités et la chaîne d'approvisionnement de l'organisation.
- Obligation des fournisseurs directs de s'engager sous contrat à se conformer au Code de conduite des fournisseurs, aux politiques et processus de protection des enfants de Whirlpool;

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP-
Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

- Mise en place de clauses contractuelles interdisant le travail forcé ou le travail des enfants;
- Développement et mise en place de normes et codes de conduite interdisant le travail forcé ou le travail des enfants, ainsi que des listes de vérification de conformité;
- Mesures de vérification des fournisseurs directs;
- Mesures de surveillance des fournisseurs directs;
- Mise en place de mesures visant à fournir une solution ou une collaboration pour réparer les situations de travail forcé ou de travail des enfants;
- Élaborer et mettre en œuvre des mécanismes de réclamation pour traiter les plaintes sur le lieu de travail;
- Développement et mise en place de documents de formation et de sensibilisation au travail forcé ou au travail des enfants;
- Développement et mise en place de procédures pour évaluer l'efficacité dans la lutte contre le travail forcé ou le travail des enfants.

Mesures de réparation

Le guide d'intégrité de Whirlpool qui englobe Whirlpool Canada encourage tous les salariés et les travailleurs sous contrat de Whirlpool Corporation et ses filiales à signaler tout comportement répréhensible avéré ou possible. Nous avons un certain nombre de canaux par lesquels quiconque peut signaler un potentiel comportement répréhensible, notamment par l'intermédiaire d'une ligne d'assistance anonyme gérée par une tierce partie. Nous avons une politique de tolérance zéro pour toute forme de représailles contre ceux qui signalent des actes répréhensibles potentiels ou avérés, ou des violations de nos politiques ou des lois applicables.

Whirlpool Corporation entreprend des efforts de diligence (comme décrit plus en détail dans ce rapport) au nom de Whirlpool Canada pour s'assurer que le risque de travail forcé et de travail des enfants est réduit dans le cadre de nos activités. Si nous découvrons qu'il y a du travail forcé ou du travail des enfants potentiel ou avéré dans les activités de notre entreprise et de nos chaînes d'approvisionnement, nous enquêterons et remédierons à ces situations rapidement. Dans le cadre du processus d'enquête et de réparation, nous pouvons prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du personnel ou des fournisseurs

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP-
Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

impliqués, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de la relation d'affaires avec eux.

Notre approche vise à prévenir toute situation de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement au moyen d'activités rigoureuses de diligence raisonnable lors de l'intégration des fournisseurs et de surveillance continue des fournisseurs décrite dans ce rapport. En effectuant régulièrement des contrôles de conformité de nos fournisseurs et des inspections sur site de leurs installations, nous vérifions que les travailleurs sont traités équitablement et que les fournisseurs respectent nos normes éthiques strictes. Nous n'engagerons pas de collaboration avec un nouveau fournisseur ou n'hésiterons pas à mettre fin à la relation avec un fournisseur existant qui ne répond pas à nos normes élevées et à nos attentes.

En 2025, aucune instance de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifiée au cours de la période de déclaration, et par conséquent, nous n'avons pris aucune mesure de réparation, ni aucune mesure pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables découlant d'une telle mesure.

Formation

Chaque année, nous exigeons que le personnel de Whirlpool Canada à tous les niveaux effectue un processus de certification obligatoire pour s'assurer que le Guide d'Intégrité, qui est notre Code de déontologie commerciale, est compris et correctement appliqué dans nos activités quotidiennes. Nous offrons au personnel des opportunités de formation continue et périodique pour faire en sorte que les connaissances de tout le personnel soient à jour. Chez Whirlpool Canada, tous les employés ont suivi une formation obligatoire sur le travail forcé dans le cadre du cours annuel de certification d'intégrité 2025 de Whirlpool Corporation.

6. Nos progrès et notre efficacité

Grâce aux processus de gouvernance de Whirlpool Corporation, nous surveillons continuellement la conformité à nos politiques et examinons également toutes les questions soulevées par l'intermédiaire de notre Ligne téléphonique d'intégrité, qui est gérée par un tiers pour assurer l'anonymat des personnes signalant des problèmes, ainsi

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP- Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

que par d'autres mécanismes de rétroaction du personnel (par exemple, les ressources humaines, les superviseurs, le service juridique).

Par ailleurs, le vice-président principal de Whirlpool Corporation pour GSS passe régulièrement en revue les résultats de la diligence raisonnable et de la vérification des tierces parties. Toute non-conformité identifiée est traitée par les équipes appropriées. Un soutien est fourni aux fournisseurs, si nécessaire, pour résoudre les problèmes soulevés.

Nous évaluons également l'efficacité de nos politiques en procédant à des vérifications régulières de nos fournisseurs directs pour garantir la conformité à notre Code. De plus, le processus de diligence raisonnable des fournisseurs est soumis à des vérifications par la fonction de vérification interne de la société.

En 2025, 262 vérifications sur site ont été réalisées pour les fournisseurs de Whirlpool Corporation. Dans les cas où des non-conformités au code de Whirlpool ont été identifiées au cours de la vérification, 100 % ont mis en place des plans d'action correctifs.

7. Approbation et signature

Le présent Rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de WCGP Nova Scotia Co en conformité avec l'article 11(4) b) (ii) de la Loi le **15 mai 2026** et a été soumis au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada. Le présent Rapport est également disponible sur les sites Web de notre entreprise à :

<https://whirlpoolcorp.com/canada/>

<https://whirlpoolcorp.com/canada-french/>

https://www.whirlpool.ca/en_ca/owners.html

https://www.whirlpool.ca/fr_ca/owners.html

En conformité avec les exigences de la Loi et particulièrement de l'article 11, je certifie avoir examiné les renseignements contenus dans ce Rapport pour WCGP Nova Scotia lui-même et au nom de Whirlpool Canada. Sur la base de mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, je certifie que les renseignements contenus dans le présent

WCGP Nova Scotia Co., en son propre nom et au nom de Whirlpool Canada LP-
Rapport sur l'esclavage moderne **EXERCICE 2025**

Rapport sont véridiques, précis et complets pour l'année de déclaration indiquée, pour les besoins de la Loi.



Gary Power
Directeur général et Vice-président

Date : le 15 mai 2026

J'ai le pouvoir d'engager WCGP Nova Scotia Co.

Renseignements additionnels de Whirlpool

Le présent Rapport contient des déclarations prospectives au sens de la *Private Securities Litigation Reform Act* de 1995, notamment des déclarations concernant les efforts attendus de diligence des fournisseurs dans le futur, le développement des processus de l'entreprise soutenant ces efforts et nos attentes concernant ces processus de l'entreprise. De nombreuses déclarations prospectives contenues dans ce document peuvent être identifiées par l'utilisation de mots tels que « croire », « anticiper », « prévoir », « devrait », « planifié », « estimer » et « potentiel », entre autres. Ces déclarations prospectives sont basées sur nos attentes et croyances concernant des événements futurs et comportent des risques et incertitudes susceptibles de faire différer les résultats réels des attentes actuelles. Ces risques et incertitudes sont difficiles à prédire avec précision et peuvent être hors de notre contrôle, et peuvent consister, entre autres, en des changements réglementaires et des évolutions judiciaires concernant le travail forcé et le travail des enfants, des changements ou des évolutions liés à nos produits ou à notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que des évolutions de l'industrie concernant la diligence, la communication et d'autres pratiques liées à la chaîne d'approvisionnement. D'autres risques et incertitudes pertinents pour nos déclarations prospectives sont discutés plus en détail dans nos rapports déposés auprès de la *Securities and Exchange Commission*. Les déclarations prospectives dans ce Rapport ne valent qu'à la date de leur publication, et nous déclinons toute obligation de les mettre à jour ou de les réviser en raison de nouveaux développements ou de quelque autre façon.