

Rapport sur l'esclavage moderne du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Corporation VOSKER



*Le présent Rapport sur l'esclavage moderne (le « **Rapport** ») porte sur la période allant du 1^{er} avril 2025 jusqu'au 31 mars 2026 et a été préparé conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada) (la « **Loi** ») et le UK Modern Slavery Act 2015. Ce Rapport est fait au nom de **9406-7303 Québec Inc. (Corporation Vosker)** et de ses filiales (collectivement, « **VOSKER** », « **nous** » ou « **notre** »).*

1. Introduction

Le travail forcé et le travail des enfants, tels que définis dans la Loi, constituent des crimes et des violations graves des droits de l'homme. En tant qu'entreprise de premier plan spécialisée dans le domaine technologique, et plus particulièrement dans les solutions de surveillance avancées, VOSKER reconnaît le rôle important que nous jouons pour nous assurer que nos opérations et nos produits, ainsi que les chaînes d'approvisionnement qui les soutiennent, respectent les normes éthiques les plus élevées, y compris la prévention et l'identification du travail forcé et du travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Le présent rapport décrit les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice financier 2025-2026 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 par VOSKER au Canada ou ailleurs.

2. Notre entreprise

VOSKER est une entreprise incorporée en vertu de la loi québécoise et ayant son siège social à Victoriaville, au Québec. VOSKER est un chef de file mondial en surveillance de zones éloignées et un des principaux fournisseurs de technologie de surveillance à énergie solaire et cellulaire sur la planète. En effet, VOSKER fabrique et distribue des caméras de surveillance couvrant les régions éloignées et étant accessible aux activités de plein air. Au niveau de ses opérations, VOSKER détient entièrement quatre (4) filiales, 9381-9506 Québec Inc. (Vosker Sécurité), 9138-4529 Québec Inc. (Spypoint) et les entités acquises au début de l'année 2026, soit Eurohunt GmbH (Eurohunt) et Defendec Services OÜ (Reconeyez) qui offrent des produits sous différentes marques de commerce. VOSKER emploie plus de 427 employés situés au Canada et en Europe.

La chaîne d'approvisionnement de VOSKER est composée de fournisseurs de pièces, d'assembleurs de produits, et de distributeurs de produits, provenant d'Amérique du Nord, d'Europe de l'Asie et de l'Inde.

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Plus précisément, l'importation de produits finis se fait principalement par transport maritime vers l'Amérique du Nord et l'Europe, où se trouvent la majeure partie de la distribution de produits.

Des sites d'entrepôts de pièces, de sous-composantes et de produits finis sont localisés en Asie et en Amérique du Nord. VOSKER opère les sites localisés au Canada et en Europe et engage des sous-traitants d'entrepôt aux États-Unis, en Europe et en Asie. De ces sites, les produits finis sont expédiés directement aux clients, aux distributeurs, ou aux détaillants de VOSKER, selon le cas applicable. La chaîne de retour des produits est coordonnée à travers nos divers entrepôts se trouvant en Amérique du Nord et en Europe.

3. Nos politiques

Politiques

Par le biais de nos politiques organisationnelles et de gouvernance, nous communiquons nos valeurs et nos attentes, plaçant la barre haute pour nous-mêmes, nos fournisseurs et nos partenaires de vente. Nous nous sommes engagés à évoluer et à améliorer constamment notre approche. Nous ne tolérons pas le travail des enfants ou le travail forcé dans aucune de nos opérations ou chez nos fournisseurs. Nous exerçons une diligence raisonnable dans la surveillance de la performance de nos fournisseurs, par le biais d'audits et d'inspections divers, permettant entre autres d'éviter que nos activités aient un impact négatif sur les droits humains. Par ailleurs, nous respectons les lois et normes du travail applicables dans tous les territoires où nous exerçons nos activités, y compris au Québec.

Nos politiques en la matière sont détaillées ci-dessous :

Code d'éthique VOSKER

Nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique et conformément aux lois applicables. Notre Code d'éthique (ci-après le « **Code d'éthique** ») établit la base de nos politiques d'entreprise et énonce les principes directeurs d'une conduite éthique et professionnelle. Le Code d'éthique prévoit que les employés de VOSKER doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, toujours agir de manière à respecter les lois applicables, de façon éthique et dans le meilleur intérêt de VOSKER, notamment dans les relations vis-à-vis des partenaires d'affaires, clients et fournisseurs. Tous les employés de VOSKER suivent annuellement une formation sur le Code d'éthique et en ont reçu une copie afin de le lire, le signer et s'engager à s'y conformer.

Code de conduite des fournisseurs

Un Code de conduite des fournisseurs (ci-après le « **Code de conduite** »), visant à établir des normes éthiques claires et rigoureuses pour nos fournisseurs et leur chaîne d'approvisionnement, a été formellement adopté. Ce Code de conduite définit notamment les attentes de VOSKER en matière de normes et conditions de travail acceptables, y compris la prohibition de l'emploi des enfants et le traitement inhumain à l'égard des travailleurs, pour assurer le respect des exigences de base en matière de droits de l'homme par nos partenaires commerciaux. À ce jour, nos principaux fournisseurs ont signé notre Code de Conduite et se sont engagés à en respecter les termes. Nous continuons à déployer le Code de conduite auprès de l'ensemble de nos fournisseurs afin qu'ils s'y conforment sous peine de sanctions disciplinaires.

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026*Politique sur la prévention et règlement du harcèlement en milieu de travail*

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire, notre politique contre le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, établit des mesures pour prévenir, identifier et traiter de telles situations. Cette politique met à disposition des ressources accessibles à tous les employés, afin qu'ils puissent gérer efficacement toute forme de harcèlement dont ils pourraient être témoins ou victimes. En outre, nous avons instauré des procédures d'alerte et de résolution anonymisées, permettant aux employés de signaler des incidents sans crainte de représailles. Ces procédures garantissent une enquête impartiale et une action corrective appropriée, renforçant ainsi notre engagement à maintenir un lieu de travail respectueux et inclusif pour tous.

Processus de diligence raisonnable

Nous nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils adhèrent à des principes et valeurs commerciaux similaires aux nôtres et qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables. Avant de prendre des engagements envers des tiers, nous prenons des mesures pour évaluer de manière appropriée la relation et mitiger les risques associés en procédant à des vérifications et à des contrôles préalables, fondés sur le risque.

Il est de connaissance notoire que les individus qui travaillent dans toute chaîne d'approvisionnement peuvent être exposés à un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Afin d'atténuer ce risque, nous suivons une approche de diligence raisonnable. Cette approche de diligence raisonnable comprend les processus suivants :

- Effectuer des visites auprès des fournisseurs ;
- Collaborer avec des tiers partenaires, tels que les détaillants de VOSKER dans leurs audits formels des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement de VOSKER ;
- Négocier des clauses contractuelles imposant aux fournisseurs et partenaires d'affaire l'obligation de se conformer aux lois applicables ;
- Mise en place d'un comité interne Environnement, Social et Gouvernance (ci-après « **ESG** ») impliquant plusieurs parties-prenantes de différents départements pour identifier et analyser les risques potentiels dans la chaîne d'approvisionnement de VOSKER ;
- Implémenter le Code de conduite.

4. Évaluer notre risque

VOSKER prend plusieurs initiatives pour identifier, évaluer et gérer le risque relié aux fournisseurs. Pour évaluer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos entreprises et nos chaînes d'approvisionnement, nous menons régulièrement des discussions avec nos partenaires commerciaux impliqués dans la chaîne d'approvisionnement et organisons des visites sur les lieux de travail. Pour déterminer les activités commerciales les plus exposées à ces risques, nous tenons compte des facteurs suivants :

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

- Ont-ils recours à une main-d'œuvre peu qualifiée ;
- Y a-t-il présence de travail dangereux ou indésirable ;
- Y a-t-il présence de travailleurs migrants ;
- S'agit-t-il d'un approvisionnement international ;
- Sommes-nous en présence de chaînes d'approvisionnement longues, complexes ou non transparentes ;
- Existe-t-il des risques juridiques, notamment pauvreté, conflit et application des normes internationales en matière de droits humains.

Nous sommes conscients que notre exposition au risque de travail forcé et/ou de travail des enfants est susceptible d'augmenter lorsque nous collaborons avec des tiers dans l'assemblage et l'approvisionnement de biens en outre-mer et agissons en conséquence.

5. Nos engagements

Prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

Parmi les mesures prises pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants figurent :

- Déplacement sur les lieux pour analyser les opérations, la logistique des fournisseurs tiers et les centres d'approvisionnement ;
- Élaboration et mise-en-œuvre des clauses contractuelles de conformité aux lois applicables ;
- Implémentation du Code de conduite. Tel que décrit plus haut, nos principaux fournisseurs ont signé notre Code de Conduite et se sont engagés à en respecter les termes ;
- Participation à l'audit des fournisseurs à travers des tiers-partenaires, tels que les détaillants ou acheteurs de VOSKER ;
- Surveillance des lieux de travail de nos principaux fournisseurs ;
- Discussions avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement sur la question du travail forcé et/ou du travail des enfants, et s'il y a lieu, mise en place de correctifs à apporter par ces partenaires et suivi pour s'assurer que ces correctifs sont mis en place.

Les mesures ont été appliquées de manière générale dans l'ensemble de nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Les groupes visés sont les partenaires majeurs de nos diverses chaînes d'approvisionnement.

Mesures de remédiation

De manière générale, notre Code d'éthique édicte que les employés de VOSKER doivent signaler toute violation d'un principe ou valeur énoncé dans le Code d'éthique. Nous déployons également des efforts de diligence (comme décrit plus en détails dans ce rapport) pour nous assurer que le risque de travail forcé et de travail des enfants est atténué dans notre entreprise. En date d'aujourd'hui nous n'avons pas découvert de cas impliquant du travail forcé ou du travail des enfants. Dans l'éventualité où du travail forcé ou du travail des enfants serait découvert dans la chaîne d'approvisionnement, nous pourrions prendre les mesures suivantes pour remédier à la situation :

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

- Suspension ou résiliation du contrat du fournisseur, du sous-traitant ou de l'entrepreneur;
- Renforcement de nos processus internes de diligence et amélioration de la supervision et/ou du suivi du fournisseur, du sous-fournisseur ou de l'entrepreneur ;
- Tout autre mesure visant à prévenir la répétition du travail forcé ou du travail des enfants et des préjudices qui y sont associés.

Quant à la remédiation en cas de perte de revenus pour les familles les plus vulnérables, compte tenu que nous n'avons pas à ce jour découvert de cas impliquant du travail forcé ou du travail des enfants à, nous n'avons pas formellement défini les mesures de remédiation applicables, qui seront évaluées dans la prochaine année.

Formation

Le Code d'éthique de VOSKER englobe toute situation pouvant être considérée comme non-éthique ou ne respectant pas les droits des employés et autres parties prenantes. Au moment du déploiement du Code d'éthique, tous les employés de VOSKER, peu importe leur niveau, ont suivi une formation obligatoire pour s'assurer que le Code d'éthique est compris et correctement appliqué à nos activités quotidiennes. Les nouveaux employés embauchés chez VOSKER seront tenus de lire et signer le Code d'éthique les engageant à s'y conformer. Périodiquement, le cas échéant, le Code d'éthique sera mis à jour afin de mieux refléter la réalité de VOSKER et les employés de VOSKER seront requis de participer aux formations reliées aux mises à jour.

Aucune formation sur la Loi sur le travail forcé ou le travail des enfants n'a été fournie aux employés de VOSKER à ce jour, mais ce pourra être intégré dans des formations reliées à venir.

6. Notre progrès et notre efficacité

Dans le cadre de nos processus de gouvernance, nous surveillons la conformité à nos politiques de façon continue. En effet, tel que décrit ci-dessus, VOSKER a mis en place un comité ESG impliquant plusieurs parties-prenantes travaillant dans les équipes Produits, Amélioration Continue, Légal et Ressources Humaines de VOSKER pour établir des initiatives de gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement de VOSKER, notamment en matière de travail forcé et de travail des enfants.

Par ailleurs, un processus confidentiel de signalement éthique est accessible via notre canal ethique@vosker.com, permettant à toute personne de dénoncer des situations préoccupantes. À ce jour, aucune préoccupation ou plainte significative n'a été identifiée.

L'efficacité des outils de prévention et de réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants sera réévaluée, au besoin, au cours de la prochaine année, afin d'assurer leur pertinence continue.

7. Attestation et signature

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, en ma qualité de Vice-Président Exécutif et Chef de la direction Financière, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport au nom du corps directeur des entités de VOSKER mentionnées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus

Corporation Vosker - Rapport sur l'esclavage moderne 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

dans le présent rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration mentionnée ci-dessus.

DocuSigned by:

D731A482D428401...

Danny Angers, Vice-Président Exécutif et Chef de la direction Financière

Le 29 mai 2026

J'ai le pouvoir de lier **VOSKER**.