

Rapport 2025 – Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Ce rapport, préparé par Engage2Excel inc. et ses affiliées, y compris Rideau Recognition Solutions inc. (ci-après désignées collectivement comme « la Société »), couvre l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025 (ci-après la « Période de référence »). Ce rapport décrit les activités et les mesures de conformité mises en place durant cette période. Il s'agit d'une réponse soumise par la Société en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, adoptée au Canada (ci-après la « Loi »).

1. Présentation et structure de la Société

La Société est un chef de file dans le domaine de l'expérience de carrière, offrant des solutions en matière de recrutement, d'intégration, de reconnaissance des employés, de développement des gestionnaires et de sondages auprès des employés, visant à aider ses clients à attirer et fidéliser leurs talents. Notre plateforme innovante contribue à relever les défis cruciaux du monde du travail actuel en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience des candidats et des employés, la mobilisation des équipes et la rétention.

La Société est une société privée américaine, détenant des filiales à l'international, dont Rideau Recognition Solutions inc., dont le siège est situé à Ville Saint-Laurent, au Québec (Canada), et qui, durant l'exercice 2024, employait plus de 212 personnes. Forte de plus d'un siècle d'expérience, cette filiale possède une usine pionnière dans la fabrication de nombreuses distinctions honorifiques canadiennes et a reçu plusieurs prix pour ses solutions technologiques RH novatrices.

La supervision de la Société est assurée par un Conseil d'administration, responsable de l'orientation des opérations de l'entreprise et de la conformité aux exigences légales et aux politiques internes.

La Société est structurée selon une hiérarchie composée de la direction exécutive et de départements fonctionnels. Chaque département est dirigé par un responsable ou un vice-président, avec des rôles répartis en fonction des besoins de l'entreprise. Les gestionnaires intermédiaires supervisent les opérations quotidiennes et rapportent à la haute direction, tandis que les employés exécutent les fonctions essentielles à la réussite de l'entreprise.

2. Activités et chaîne d'approvisionnement

a. Activités

L'activité principale de la Société est d'aider les organisations à récompenser et reconnaître leurs employés. Cela s'effectue principalement par trois moyens:

- Conseil

- Plateforme technologique
- Récompense par échange de points

Dans notre technologie propriétaire, les employés peuvent échanger des points contre des récompenses, dans le cadre de divers programmes (sécurité, performance, anniversaire de service, reconnaissance, etc.). Les catalogues de récompenses contiennent des produits variés (maison, électronique, bijoux, art, style de vie, etc.), des produits emblématiques et des cartes-cadeaux.

b. Chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement nord-américaine est composée des types de fournisseurs suivants :

- Revendeurs ou distributeurs de marques : entreprises autorisées à distribuer des produits de marques reconnues, souvent de petites entreprises spécialisées dans l'industriel.
- Fabrication interne / fabrication locale : production de bijoux ou produits emblématiques dans nos installations ou chez un autre fournisseur nord-américain.
- Importation ou fabrication internationale : production auprès de fournisseurs étrangers de confiance, principalement en Chine, généralement pour des produits emblématiques.

3. Politiques et procédures de diligence raisonnable liées au travail forcé ou au travail des enfants

a. Politique interne des RH

Tous les nouveaux employés doivent signer une attestation confirmant qu'ils ont reçu le manuel de l'employé, en ont compris le contenu et acceptent de respecter nos politiques. Ils participent également à un programme d'intégration, incluant une présentation enregistrée qui souligne l'importance de lire le manuel. Une séance de questions/réponses est ensuite organisée avec les RH pour clarifier toute question.

Extrait – Politique sur le travail des enfants

La Société s'engage fermement à protéger les enfants contre l'exploitation économique et tout travail susceptible de nuire à leur santé, leur éducation, ou à leur développement physique, mental ou moral. Nous croyons que leur développement et celui de leurs communautés repose sur l'éducation, et non le travail des enfants.

Aucun enfant de moins de 15 ans ne peut être employé dans nos installations. Si la loi locale impose un âge plus élevé, celle-ci prévaut. Les jeunes travailleurs de 15 à 18 ans ne peuvent effectuer que des tâches légères, et toutes les procédures de traitement doivent être respectées. En cas de soupçon de travail forcé, les employés doivent signaler immédiatement la situation à leur supérieur immédiat ou au service des ressources humaines.

Les responsables des opérations sont également chargés de faire respecter ces principes, notamment en veillant à ce qu'aucun enfant ne soit employé en production pendant les heures scolaires. Il est à noter que la Société n'a jamais employé d'enfant de moins de 15 ans.

b. Politique relative aux fournisseurs internationaux

La Société collabore avec certains fournisseurs internationaux depuis de nombreuses années, ayant développé des relations professionnelles de confiance.

Ces fournisseurs sont évalués par des audits indépendants, portant notamment sur leur conformité à notre politique contre le travail forcé et le travail des enfants. Ces audits sont généralement réalisés chaque année ou tous les deux ans.

4. Risque lié au travail forcé ou au travail des enfants

Grâce à nos relations de longue date et à nos politiques internes, le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants est considéré comme faible. À ce jour, la Société n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Toutefois, nous restons vigilants.

Nous défendons avec conviction les principes ESG, en évaluant en continu nos pratiques afin d'en mesurer l'impact et l'efficacité. Nous restons agiles et adaptons nos politiques aux exigences législatives et aux normes de l'industrie, afin de maintenir les standards les plus élevés dans l'ensemble de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement.

Conformément aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, notamment son article 11, je certifie, en ma qualité de Chef de la direction, avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport au nom de Engage2Excel Inc. et de toutes ses filiales. Selon les connaissances dont je dispose et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, je certifie que les renseignements contenus dans le rapport sont, à tous égards importants, véridiques, exacts et complets, aux fins de la Loi, pour l'exercice visé par le présent rapport.

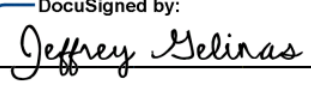
(J'ai le pouvoir d'engager juridiquement Engage2Excel inc. et ses filiales.)

Phillip R. Stewart

Chef de la direction

Date: 5 Octobre, 2026

Conformément aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, notamment son article 11, je certifie, en ma qualité de Président, avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport au nom de Rideau Recognition Solutions inc. Selon les connaissances dont je dispose et après avoir fait preuve de diligence raisonnable, je certifie que les renseignements contenus dans le rapport sont, à tous égards importants, véridiques, exacts et complets, aux fins de la Loi, pour l'exercice visé par le présent rapport.

DocuSigned by:

59A3D3E8704147C...

(J'ai le pouvoir d'engager juridiquement Rideau Recognition Solutions Inc.)

Jeff Gelinas

Président

Date: 5 Octobre, 2026