



Rapport 2026 en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

(Rapport conjoint pour Technologies D-BOX inc. et D-BOX USA Inc.)

1. Introduction

Le présent rapport conjoint est préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (la « **Loi** ») et concerne Technologies D-BOX inc. et sa filiale américaine en propriété exclusive, D-BOX USA inc. (collectivement, « **D-BOX** », la « **Société** », « nous », « notre ») pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (la « **période de déclaration** »).

Le présent rapport décrit les mesures prises au cours de la période de déclaration afin de prévenir et de réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à toute étape : (i) de la production de biens au Canada ou ailleurs par D-BOX, ou (ii) des biens importés au Canada par D-BOX.

2. Notre engagement

D-BOX s'engage à exercer ses activités de manière éthique, légale et socialement responsable, notamment en promouvant le respect des droits de la personne en tant que responsabilité fondamentale de l'entreprise. Au cours de la période de déclaration, nous avons continué d'intégrer des pratiques commerciales responsables dans notre gouvernance, nos politiques et nos activités d'engagement auprès des fournisseurs, en mettant l'accent sur la prévention et la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.

3. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

3.1 Structure et opérations

Technologies D-BOX inc. est constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et ses actions ordinaires de catégorie A sont inscrites à la Bourse de Toronto.

D-BOX a son siège social dans la grande région de Montréal (Québec). Les activités de fabrication et d'approvisionnement sont réalisées au siège social canadien. Les ressources en ventes, marketing et programmation logicielle sont situées au Canada et à Los Angeles, en Californie.

3.2 Produits et aperçu de la chaîne d'approvisionnement

D-BOX conçoit, fabrique et commercialise des systèmes haptiques composés de logiciels (codes haptiques programmés par ordinateur) et de matériel (actionneurs électromécaniques et contrôleurs).

Pour fabriquer ses produits matériels, D-BOX s'approvisionne en matières premières et en composants, tels que des moteurs, des composants électroniques et électriques, et des pièces mécaniques, auprès de divers fournisseurs à travers le monde. La grande majorité des fournisseurs de D-BOX se trouvent en Amérique du Nord, et certains en Asie. Certains produits sont assemblés et testés dans nos propres sites de production dans la grande région de Montréal, tandis que d'autres sont assemblés en Asie ou en Europe, notamment pour répondre à des demandes spécifiques de clients. Les facteurs de risque



potentiels peuvent inclure la localisation géographique de certains fournisseurs et la nature des composants achetés, notamment les pièces électroniques et mécaniques.

4. Politiques et processus de diligence raisonnable

Au cours de la période de déclaration, D-BOX a maintenu les politiques et initiatives suivantes afin de prévenir et de réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement :

- Le guide de l'employé et le code d'éthique et de conduite des affaires ;
- La politique de santé et de bien-être ;
- La politique de dénonciation ;
- Le code de conduite des fournisseurs ;
- Les processus de diligence raisonnable et d'audit de nos fournisseurs ;
- L'enregistrement sur la plateforme Sedex et le questionnaire d'auto-évaluation.

4.1 Guide de l'employé et le code d'éthique et de conduite des affaires

D-BOX maintient un guide d'employé et un code d'éthique et de conduite des affaires (collectivement, le « **Code d'éthique** ») applicables à tous les administrateurs, membres de la haute direction, employés et consultants de la Société. Le Code d'éthique prévoit notamment que toute forme de harcèlement, sexuel ou psychologique, est strictement interdite ; que les heures supplémentaires (au-delà de 40 heures par semaine), lorsque applicables, sont volontaires et rémunérées conformément aux lois locales ; et que les employés sont libres de démissionner à tout moment sans pénalité. De plus, D-BOX n'embauche pas de personnes tenues de fréquenter l'école en vertu des lois locales, sauf pour un emploi d'été dans certaines limites.

4.2 Politique de santé et de bien-être

D-BOX maintient une politique de santé et de bien-être adoptée en 2022. Dans ce cadre, la Société a mis en place diverses initiatives, notamment l'encouragement à la pratique d'activités physiques sur le lieu de travail, l'accès à une plateforme virtuelle de soins de santé permettant aux employés de consulter un professionnel depuis leur domicile ou leur bureau, ainsi que l'identification des risques en santé et sécurité et la mise en œuvre de mesures de prévention des accidents du travail. D-BOX continue d'explorer de nouvelles initiatives pour soutenir la santé et le bien-être des employés.

4.3 Politique de dénonciation

Le Code d'éthique contient une politique de dénonciation permettant à toute personne qui croit qu'un autre employé, consultant, dirigeant ou administrateur adopte, ou est sur le point d'adopter, une conduite qui contrevient à la législation applicable ou au Code d'éthique de signaler cette conduite à un collègue (y compris un superviseur, un représentant des ressources humaines, un représentant du service juridique ou un membre de la direction), ou, anonymement ou non, à une personne indépendante nommée par le Comité de la rémunération et de la gouvernance d'entreprise. Dans un tel cas, la Société ne peut pas sanctionner cette personne, faire preuve de discrimination à son égard ni exercer de représailles contre elle.

4.4 Code de conduite des fournisseurs

D-BOX a adopté un Code de conduite des fournisseurs en 2022 (le « **Code de conduite des fournisseurs** »), lequel contient des exigences minimales que ses fournisseurs doivent respecter afin de faire affaire avec D-BOX. Le Code de conduite des fournisseurs comprend expressément des dispositions interdisant le travail des enfants et le travail forcé, notamment les extraits suivants :

Travail forcé, traite de personnes et esclavage. *Les fournisseurs n'auront recours à aucune forme de travail forcé, y compris le travail en milieu carcéral, la main-d'œuvre engagée à long terme, la servitude pour dettes, le travail militaire, l'esclavage ou toute autre forme de travail forcé. Les fournisseurs ne participeront en aucun cas au recrutement, au transport, au transfert, à l'hébergement ou à l'accueil de personnes par la menace, le recours à la force ou toute autre forme de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou l'offre ou la réception de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les fournisseurs ne conserveront en aucun cas les pièces d'identité, les passeports ou les autorisations d'emploi émis par le gouvernement d'un employé comme condition d'emploi. Lesdits fournisseurs autoriseront également les employés à démissionner de leur poste à tout moment.*

Travail des enfants. *Les fournisseurs s'assureront qu'il n'a été fait appel à aucune main-d'œuvre mineure pour produire ou distribuer leurs biens ou services. Les employés ne doivent pas avoir moins que l'âge minimum d'embauche établi par chaque pays ou juridiction locale. Si aucun âge minimum d'embauche n'est fixé, les employés ne doivent pas avoir moins que l'âge de la scolarisation obligatoire.*

Le Code de conduite des fournisseurs contient également des dispositions exigeant des fournisseurs qu'ils se conforment aux exigences applicables en matière de salaires et de rémunération, et leur interdisant d'exiger des travailleurs qu'ils travaillent au-delà du nombre maximal d'heures de travail quotidiennes prévu par les lois locales.

D-BOX s'attend à ce que ses fournisseurs applicables adhèrent à son Code de conduite des fournisseurs et intègre cette exigence à ses processus d'approvisionnement et de conclusion de contrats.

4.5 Processus de diligence raisonnable et d'audit de nos fournisseurs

D-BOX utilise une approche fondée sur les risques afin d'identifier et de classer les risques au sein de sa chaîne d'approvisionnement, lesquels peuvent varier en fonction de facteurs tels que des indicateurs de risque par pays, la catégorie du fournisseur et le type de produits ou de services offerts par celui-ci. Cette approche nous permet de prioriser nos efforts et nos interventions, lesquels peuvent comprendre un niveau supplémentaire de diligence raisonnable et un suivi continu accru, si les résultats de notre analyse des risques indiquent qu'un fournisseur présente un risque plus élevé.

Le service des approvisionnements de la Société agit conjointement avec le service juridique, lequel participe activement à la négociation des contrats tout en fournissant des recommandations et des avis. Le service juridique contribue également à assurer que les contrats sont conformes à la législation en vigueur ainsi qu'aux normes de pratiques éthiques, tout en guidant les parties contractantes quant à leurs responsabilités juridiques. D-BOX s'efforce d'intégrer son Code de conduite des fournisseurs ainsi que les



exigences de conformité connexes dans les processus d'intégration des fournisseurs et les ententes contractuelles, selon ce qui est approprié.

4.6 Adhésion à Sedex

Afin de soutenir une chaîne d'approvisionnement plus durable sur les plans social et environnemental, D-BOX est devenue membre de la plateforme Sedex en 2024. En tant que membre de Sedex, D-BOX a complété un questionnaire d'autoévaluation couvrant un large éventail de sujets, notamment la prévention et la réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants. Ce questionnaire appuie l'évaluation par la Société de la durabilité de sa chaîne d'approvisionnement et l'identification des risques importants, et permet également de diffuser de l'information aux membres acheteurs de Sedex liés au profil Sedex de la Société.

5. Risques de travail forcé et de travail des enfants

Nous considérons que le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants au sein de notre personnel est faible, puisque nous respectons les normes du travail actuellement en vigueur au Canada et aux États-Unis, où l'ensemble de notre main-d'œuvre est situé.

Nous maintenons néanmoins des mesures visant à nous assurer que nos fournisseurs comprennent nos attentes en matière de travail forcé et de travail des enfants et qu'ils prennent des mesures pour harmoniser leurs politiques avec les nôtres. À cette fin, nous demandons à nos fournisseurs de se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs (voir section 4.4) et nous appliquons une approche fondée sur les risques afin d'évaluer les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de nos processus de diligence raisonnable et d'audit des fournisseurs (voir section 4.5).

Bien que nous ayons mis en œuvre des mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, nous ne pouvons pas exercer un contrôle complet sur les activités des tiers. Par conséquent, nous continuons de mettre l'accent, selon ce qui est approprié, sur les attentes à l'égard des fournisseurs, la diligence raisonnable fondée sur les risques et le suivi continu. Comme de nombreuses organisations, la visibilité de D-BOX sur les fournisseurs au-delà de ses fournisseurs directs (niveau 1) est limitée et continue d'évoluer au fil du temps.

L'approche de D-BOX en matière de prévention du travail forcé et du travail des enfants repose sur une amélioration continue et continuera d'évoluer au fur et à mesure que les pratiques et les attentes progressent.

6. Mesures correctives et réparation des pertes de revenus

Au cours de la période de déclaration, nous n'avons été informés d'aucune situation de non-conformité dans notre chaîne d'approvisionnement par l'entremise de nos processus de diligence raisonnable et d'audit ni par nos mécanismes de signalement. Advenant qu'une telle situation soit identifiée, D-BOX prendra les mesures appropriées afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action correctif visant à améliorer la situation et à y remédier, ce qui peut inclure la réparation des pertes de revenus.

7. Formation

Les employés de D-BOX reçoivent régulièrement une formation portant sur nos politiques ainsi que sur divers autres sujets, notamment le travail forcé et le travail des enfants. Sur une base annuelle, tous nos employés de bureau sont tenus d'attester leur conformité à notre Code d'éthique.

8. Évaluation de l'efficacité

D-BOX a mis en place des mesures visant à prévenir et à réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, y compris une politique de dénonciation. Au cours de la période de déclaration, aucune plainte concernant le travail forcé ou le travail des enfants n'a été reçue par l'entremise du mécanisme de dénonciation ni par un employé.

D-BOX continue d'évaluer les possibilités de renforcer davantage, au fil du temps, la manière dont elle mesure l'efficacité de ses mesures préventives.

D-BOX assure le suivi de la mise en œuvre de ses politiques au moyen de processus internes, notamment l'engagement auprès des fournisseurs et la formation des employés, et pourra envisager l'utilisation d'indicateurs supplémentaires au fil du temps afin d'évaluer leur efficacité.

9. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Technologies D-BOX inc. à titre de rapport conjoint de Technologies D-BOX inc. et de D-BOX USA inc. pour l'exercice terminé le 31 mars 2026, conformément à la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment à son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour les entités mentionnées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le présent rapport sont, à tous égards importants, véridiques, exacts et complets aux fins de la Loi, pour l'exercice visé ci-dessus. J'ai le pouvoir de lier Technologies D-BOX inc. et D-BOX USA inc.



Nom complet: Naveen Prasad

Titre: Président et chef de la direction, Technologies D-BOX inc.; Chef de la direction, D-BOX USA inc.

Date: 29 mai 2026