

RAPPORT ANNUEL 2023 EN VERTU DE LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

1. Introduction

Le présent rapport annuel est le premier préparé par Asmodée Canada Inc. (« Asmodée »), l'entité déclarante, et se rapporte à l'exercice financier du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (la « Période de référence »).

Conformément à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »), le rapport présente les mesures prises par Asmodée au cours de la Période de référence pour prévenir et contrer le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Lorsqu'elles sont utilisées dans le présent rapport, les expressions « travail forcé » et « travail des enfants » ont le sens qui leur est conféré par la Loi.

Table des matières

1. Introduction	1
2. Notre entreprise, nos chaînes d'approvisionnement et activités.....	2
3. Nos politiques	3
4. Signalement de problématiques.....	4
5. Mesures correctives	4
6. Surveillance et conformité	4
7. Formation	5
8. Approbation et attestation	5

2. Notre entreprise, nos chaînes d’approvisionnement et activités

Structure juridique et organisationnelle

Basée au Canada dans la province de Québec, Asmodée est une société par actions régie par la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et est détenue par l’unique actionnaire Asmodée Group S.A.S. Asmodée fait partie du groupe Embracer Group AB (« Embracer »), qui est coté en bourse sur Nasdaq Stockholm sous le symbole EMBRAC B.

Asmodée détient une filiale en propriété exclusive qui n’est pas une entité déclarante aux fins de la Loi : Lion Rampant Imports, basée dans la province d’Ontario et acquise en 2019, donnant ainsi accès à Asmodée à un réseau d’approvisionnement élargi.

Chaînes d’approvisionnement et activités

Asmodée Canada est un distributeur de jeux de société desservant le marché canadien dans le secteur du commerce de gros. Asmodée se procure un grand nombre et une grande variété de jeux de société auprès des studios de jeux de société. Les jeux de cette catégorie sont principalement fabriqués et assemblés en Chine. En nous référant à la liste des produits qui sont le fruit du travail forcé ou du travail des enfants du Département américain du Travail¹ pour nous aider à identifier les risques dans nos chaînes d’approvisionnement, nous reconnaissons qu’il peut exister des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos chaînes d’approvisionnement. Cependant, nous minimisons ce risque en choisissant nos fournisseurs soigneusement et en leur faisant signer notre code de conduite.

Au sein des activités que Asmodée exerce au Canada, nous considérons qu’il y a peu de risque de travail forcé et de travail des enfants. Selon l’indice mondial de l’esclavage, le Canada affiche un faible taux de travail forcé et de travail des enfants et un faible degré de vulnérabilité au travail forcé et au travail des enfants, et la supervision gouvernementale à cet égard y est relativement robuste. En outre, Asmodée doit respecter les normes fédérales et provinciales applicables en matière de travail et d’emploi, en plus de nos politiques et procédures qui régissent le recrutement de la main-d’œuvre, les conditions de travail et le traitement éthique des membres de notre personnel.

¹ Département américain du Travail. « List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor » <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods-print>, consulté le 23 mai 2024.



3. Nos politiques

Code de conduite

La santé et le bien-être de nos collègues sont à la base de la raison d'être d'Asmodée et assurent son efficacité organisationnelle. Asmodée mise sur la santé et la sécurité au travail, des relations de travail respectueuses, une saine gestion des talents et un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif.

Asmodée a toujours été fermement engagé en faveur d'une intégrité exemplaire et d'une éthique dans la conduite de nos activités et dans nos relations avec toutes les parties prenantes. Des règles de conduite, des principes et des lignes directrices régissant l'éthique, la responsabilité environnementale et sociale ont été définis pour établir le comportement requis des employé-e-s d'Asmodée, ainsi que de nos fournisseurs et partenaires.

Au sein du groupe Embracer, nous partageons notre Code de conduite des employé-e-s et notre politique fournisseurs, lesquels sont disponibles publiquement sur le site corporatif d'Asmodée². Nos Codes de conduite découlent des valeurs corporatives communes de l'entreprise et reflètent notre responsabilité corporative et notre culture.

Politique fournisseurs

Asmodée requiert de chaque fournisseur qu'il se conforme avec notre politique fournisseurs, laquelle prévoit l'ensemble des dispositions, spécifications et exigences à respecter. Parmi les nombreuses obligations, la politique prévoit que nos fournisseurs doivent respecter en tout temps l'ensemble des lois, règlements et politiques applicables, tant au niveau de la fabrication que l'environnement de travail.

Lorsque la législation nationale ou d'autres réglementations applicables traitent du même sujet que notre politique fournisseurs, les normes les plus élevées ou les dispositions les plus restrictives s'appliquent. En cas de contradiction entre notre politique fournisseurs et la loi applicable, la loi applicable prévaut.

Asmodée travaille avec des fournisseurs qui acceptent de se conformer aux exigences de cette politique fournisseurs, ainsi qu'aux principes moraux et éthiques de la Charte internationale des droits de l'homme, aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies, aux Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales, aux normes du travail et sociales de l'Organisation internationale du travail et au principe du partenariat social.

² Asmodee. « Compliance » <https://corporate.asmodee.com/compliance>, consulté le 23 mai 2024.



4. Signalement de problématiques

Les membres du personnel, les contractuels, les fournisseurs et toute autre personne peut signaler toute préoccupation relative à une inconduite potentielle ou réelle au moyen du service de dénonciation désigné.

Nous offrons un canal sécurisé pour le signalement confidentiel et anonyme. Ce canal est fourni par un opérateur externe indépendante, WhistleB, n'est pas traçable, et est accessible en tout temps en ligne. Le signalement via ce canal se fait en soumettant un rapport sur le site web suivant : report.whistleb.com/en/message/asmodee.

5. Mesures correctives

En cas de découverte d'une violation de nos politiques, Asmodée mènera une enquête dans les meilleurs délais et prendra les mesures correctives appropriées pour éliminer et prévenir le travail forcé et le travail des enfants ou pour atténuer les risques de recours à ce type de travail.

Au cours de la Période de référence, aucun cas de travail forcé ou de travail impliquant des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement n'a été relevé ou signalé. Asmodée n'a eu connaissance d'aucune perte de revenus des familles les plus vulnérables due à l'application des mesures visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants. Par conséquent, aucune mesure corrective n'a dû être prise, ni aucune mesure pour atténuer les répercussions économiques sur les familles les plus vulnérables.

6. Surveillance et conformité

En faisant partie du groupe Embracer, nos politiques font l'objet de révisions périodiques. La première édition de notre Code de conduite des employé·e·s a été publiée en 2019 et la dernière mise à jour date de 2022. Notre politique fournisseurs a quant à elle été publiée en 2022 et mise à jour en 2024.

En mars 2024, une deuxième campagne annuelle en matière de gestion de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») a été lancée au sein du groupe Embracer. Cette campagne consiste d'une collecte de données de chaque entité d'Embracer et fait partie des exigences de durabilité d'Embracer en tant qu'entreprise cotée en bourse, et les résultats sont consolidés et publiés dans leur rapport annuel. Parmi les



aspects prioritaires ESG identifiés à ce jour, nous visons notamment à favoriser une main-d'œuvre inclusive et diversifiée permettant l'épanouissement tout en offrant des milieux de travail sains et sécuritaires, ce qui exclut d'office tout travail forcé ou travail d'enfant.

7. Formation

En 2023, l'équipe légale du groupe Asmodée a offert une formation de sensibilisation au cours de trois webinaires en direct. La formation portait entre autres sur nos politiques de fournisseurs, la conformité commerciale et la manière d'identifier les risques potentiels en matière de droits de la personne dans le cadre des relations avec les fournisseurs. Un rappel a été fait sur la procédure obligatoire de vérifier nos fournisseurs et partenaires avant toute collaboration au moyen de l'outil « GAN INTEGRITY ».

8. Approbation et attestation

Le présent rapport couvrant la Période de référence a été approuvé par le conseil d'administration de Asmodée Canada Inc. conformément à l'article 11(4)a) de la Loi.

Conformément aux exigences de la Loi, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité énumérée ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, je confirme que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

J'atteste en ma capacité d'administrateur pour et au nom du conseil d'administration de Asmodée Canada Inc.



Jayson Pickford

Président et Chef de la direction

Date : le 28 mai 2024

