

**Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes
d'approvisionnement Rapport annuel**

Pour l'exercice financier se terminant le 31 mai 2024

Le présent rapport concerne Peak Achievement Athletics Inc. ("Peak" ou "l'entreprise"), une société constituée en 2016 en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. Bauer Hockey Ltd., une société constituée en 2016 en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et une filiale de Peak, est également visée par le présent rapport.

L'entreprise s'engage à mener ses activités dans le respect des normes éthiques et juridiques les plus strictes. L'entreprise n'emploie sciemment aucun type de travail involontaire et ne fera pas sciemment affaire avec un fournisseur de produits ("fournisseur") qui utilise du travail involontaire de quelque nature que ce soit, y compris le travail en prison, le travail sous contrat, le travail en servitude, le travail des enfants ou le travail obtenu par le biais de la traite des êtres humains ou de l'esclavage. L'entreprise attend de tous ses vendeurs et fournisseurs qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables dans le pays de fabrication ou d'exportation, selon le cas, y compris, mais sans s'y limiter, l'interdiction du recours au travail forcé, au travail en prison ou au travail des enfants, et l'entreprise attend de ses vendeurs qu'ils évitent les pratiques susceptibles de contribuer de quelque manière que ce soit à la traite des êtres humains.

La loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la "loi") exige des entreprises canadiennes concernées qu'elles fournissent aux consommateurs des informations sur les efforts qu'elles déploient pour prévenir et atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement. La loi exige que les entreprises fournissent des informations dans plusieurs domaines, notamment : la structure, les politiques, l'identification des risques, les mesures correctives, la formation et l'évaluation de l'efficacité de leur programme. Ce rapport détaille les efforts entrepris par l'entreprise au cours de son exercice fiscal 2024, se terminant le 31 mai 2024, pour identifier, prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement.

Structure et chaîne d'approvisionnement

L'entreprise se consacre à la conception, à la fabrication et à la distribution d'équipements sportifs performants et de vêtements et accessoires connexes pour le hockey sur glace, le roller hockey et lacrosse. Les produits de hockey sur glace comprennent des patins, des batons, des casques, des équipements de protection, des vêtements, des machines à affûter et à profiler les patins, ainsi que des accessoires. Les produits de roller hockey comprennent des patins, des casques, des équipements de protection, des batons et des accessoires. Les produits de lacrosse comprennent des crosses (tiges et têtes), des casques, des équipements de protection et des vêtements. Les produits de l'entreprise sont principalement commercialisés sous les marques BAUER, MISSION, MAVERIK, CASCADE, et PROSHARP. L'entreprise distribue ses produits principalement aux États-Unis, au Canada, en Europe et en Chine dans des magasins de détail spécialisés, des magasins de sport et des chaînes nationales de vente au détail, directement aux équipes sportives, ainsi que par l'intermédiaire de plates-formes numériques.

Des informations supplémentaires sur Bauer Hockey et Cascade et Maverik Lacrosse peuvent être trouvées sur leurs sites web respectifs :

<https://www.bauer.com/>

<https://cascademaverik.com/>

L'entreprise a réalisé un exercice de cartographie des fournisseurs de niveau 1 dans sa chaîne d'approvisionnement. Un fournisseur de niveau 1 est une entité avec laquelle l'entreprise fait directement affaire et qui est le fournisseur du produit fini. La majorité de ces fournisseurs de niveau 1 sont situés en Chine, en Thaïlande et au Viêtnam.

L'entreprise est en train de cartographier les fournisseurs de niveau 2 qu'elle a désignés. Un fournisseur de niveau 2 fournit au fournisseur de niveau 1 des matériaux qui sont ensuite incorporés dans les produits finis. Un fournisseur de niveau 2 désigné fournit une matière qui a été évaluée et approuvée par l'entreprise pour être utilisée dans un produit.

Politiques et processus

L'entreprise distribue à tous les fournisseurs son manuel de conformité des fournisseurs, qui détaille les normes et les politiques de l'entreprise. Au cours de l'exercice 2024, le manuel de conformité des fournisseurs incluait des normes de travail équitables concernant le travail des enfants, le travail en prison et le travail forcé, ainsi que des interdictions contre le trafic d'êtres humains et l'esclavage. L'entreprise révisé le manuel de conformité dans son ensemble au moins une fois par an et distribue des versions révisées à ses fournisseurs de niveau 1, en leur demandant d'en accuser réception, de donner leur accord et de certifier leur réception par écrit. L'entreprise examine et surveille en permanence ses relations avec les fournisseurs, et tout fournisseur qui enfreint les politiques et les normes de l'entreprise peut être licencié.

L'entreprise utilise également divers outils pour vérifier que les principaux fournisseurs qui fabriquent ses produits opèrent de manière équitable et sûre et s'attaquent aux risques de traite des êtres humains et d'esclavage. L'entreprise inclut dans ses accords de fabrication, qui sont en place avec ses principaux fournisseurs, un ensemble de politiques de normes de travail exigeant du fournisseur qu'il s'assure que les normes de travail (y compris les relations de travail, la non-discrimination, le harcèlement/abus, le travail forcé, le travail des enfants, les négociations collectives, la santé et la sécurité, les salaires et les heures de travail) sont respectées et qu'elles sont conformes à toutes les lois en vigueur. Les fournisseurs acceptent ces normes lorsqu'ils concluent des accords de fabrication avec l'entreprise. Ils doivent prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que leurs sous-traitants sont informés de ces normes et s'y conforment. En outre, ces fournisseurs doivent s'engager à ne pas employer de travailleurs dont l'âge est inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé par la législation applicable dans le pays de fabrication ou à l'âge de 16 ans, ou dont l'âge est inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire dans le pays de fabrication, le plus élevé de ces deux âges étant retenu.

L'entreprise a mis en place un service d'assistance téléphonique (le "service d'assistance téléphonique") par l'intermédiaire duquel les employés, les sous-traitants et les consultants

peuvent faire part de leurs préoccupations. Cette ligne est gérée par un centre d'appel indépendant. Les informations fournies par l'intermédiaire de cette ligne seront transmises et/ou résumées dans un rapport et remises au président du conseil d'administration pour qu'il les examine. Les informations soumises par l'intermédiaire de la ligne d'assistance au respect des règles seront traitées de manière confidentielle ou anonyme, dans toute la mesure permise par la loi applicable.

Identification et évaluation des risques

L'entreprise n'emploie aucun type de travail involontaire et ne fera pas sciemment affaire avec un fournisseur qui utilise le travail involontaire sous quelque forme que ce soit.

L'entreprise estime que le plus grand risque de travail forcé et de travail des enfants existe dans la chaîne d'approvisionnement des produits, en particulier avec les produits vestimentaires et l'utilisation possible de matériaux ou de sites de fabrication de la région autonome ouïghoure du Xinjiang (XUAR) en Chine. Par conséquent, l'entreprise utilise divers outils pour identifier et évaluer ces risques dans sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit notamment des outils suivants :

- La cartographie de la chaîne d'approvisionnement implique une évaluation du type de produit et de tout risque associé, ainsi qu'une évaluation des risques spécifiques à chaque pays.
- Des audits ciblés des nouveaux fournisseurs sont effectués avant l'intégration, ainsi que des visites de suivi et des audits.
- Engagement avec les plus grands fournisseurs de niveau 1 par le biais de questionnaires afin d'évaluer leurs politiques et procédures relatives aux pratiques de recrutement et aux mécanismes de grief.

Les informations obtenues à partir de ces évaluations permettent à l'entreprise de donner la priorité à des fournisseurs, des produits ou des régions spécifiques qui doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi.

Mesures d'assainissement

À la date du présent rapport, l'entreprise n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de ses activités ou de sa chaîne d'approvisionnement. Si l'entreprise devait identifier des cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement, elle réagirait de manière appropriée, en suivant les protocoles internationaux.

Formation

L'entreprise organise une formation obligatoire pour tous les employés et membres de la direction responsables de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, détaillant les lois applicables et les normes de l'entreprise concernant la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Le programme de formation comprend une combinaison de sessions de formation en personne et d'outils de formation en ligne pour réitérer l'importance du respect des lois applicables et des politiques et procédures spécifiques à

l'entreprise concernant la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Évaluation de l'efficacité des programmes

L'entreprise cherche à faire des affaires avec des fournisseurs qui partagent son engagement et son attachement à des pratiques commerciales éthiques et responsables, et nous encourageons les fournisseurs à promouvoir les meilleures pratiques et à travailler à l'amélioration continue de leurs opérations de production et de leurs chaînes d'approvisionnement. Les fournisseurs qui partagent notre engagement et notre attachement à ces valeurs deviennent et restent les fournisseurs de l'entreprise. L'entreprise examine et surveille régulièrement ses relations avec les fournisseurs et peut mettre fin à toute relation avec un fournisseur qui enfreint les normes de l'entreprise.

L'entreprise applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute usine ou de tout employé d'usine qui violerait les normes ou les lois relatives au travail des enfants, au travail forcé, à l'esclavage ou au trafic d'êtres humains. Une telle violation peut entraîner la suspension ou la désactivation immédiate de l'usine ou la résiliation de la relation.

L'entreprise a le droit d'auditer ses vendeurs et ses fournisseurs, de procéder à des inspections sur place des installations des vendeurs, de s'engager dans des activités de contrôle annoncées et inopinées, y compris des entretiens confidentiels avec les employés, et de passer des contrats avec des auditeurs tiers pour garantir le respect de la législation. L'entreprise détermine les fournisseurs et les vendeurs à contrôler sur la base d'évaluations spécifiques des risques, des résultats des contrôles précédents et d'autres informations obtenues par l'entreprise.

À la date du présent rapport, l'entreprise n'a pas évalué l'efficacité de ses actions visant à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. À l'avenir, l'évaluation pourrait inclure un contrôle supplémentaire de la chaîne d'approvisionnement, y compris des audits et des examens des mécanismes de grief.

Amélioration continue

L'entreprise s'efforce en permanence d'améliorer son programme de conformité afin de s'assurer que ses employés et ses chaînes d'approvisionnement respectent toutes les lois en vigueur, y compris les normes de l'entreprise concernant la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Pour soutenir cet effort, l'entreprise poursuit l'exercice de cartographie de ses fournisseurs de niveau 2. L'entreprise examinera également ses collaborations avec ses partenaires tiers dans le secteur de l'habillement pour s'assurer de leur conformité avec les politiques et procédures internes. L'entreprise évalue ses efforts en matière de diligence raisonnable, y compris l'expansion potentielle de la formation et des audits des fournisseurs.

Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé conformément au paragraphe 11 (4) (b) (ii) de la loi par le conseil d'administration de Peak Achievement Athletics.

Nom complet : James Gabel

Titre : Directeur

Date : Le 22 mai 2024

Signature : /s/ James Gabel

J'ai le pouvoir d'engager Peak Achievement Athletics Inc.

Ce rapport a été approuvé conformément au paragraphe 11 (4) (b) (ii) de la loi par le conseil d'administration de Bauer Hockey Ltd.

Nom complet : Cathy Tymowski

Titre : Directrice

Date : Le 22 mai 2024

Signature : /s/ Cathy Tymowski

J'ai le pouvoir d'engager Bauer Hockey Ltd.