



Vantage – Rapport canadien

Le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Exercice financier se terminant le 31 décembre 2024

1. À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce second rapport concerne l'exercice se terminant le 31 décembre 2024. Il est publié par Vantage Data Centers Canada, Limited Partnership 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** »).

Dans le présent rapport, les références à « Vantage », « société », « organisation », « nous », « nos » et des termes similaires sont à Vantage Data Centers Canada, Limited Partnership ou à ses représentants.

Ce rapport décrit les principales mesures prises par la société pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans son entreprise et sa chaîne d'approvisionnement et souligne les mesures adoptées au cours du dernier exercice financier.

2. NOTRE ENGAGEMENT

Nous considérons la protection des droits de l'homme comme une responsabilité fondamentale et avons une tolérance zéro pour le travail forcé et le travail des enfants au sein de notre organisation et de nos chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nos procédures, politiques et méthodes font l'objet de révisions constantes et deviennent de plus en plus strictes et rigoureuses pour s'adapter à l'environnement en évolution dans lequel nous opérons.

3. PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Pour s'assurer que tous les membres de notre chaîne d'approvisionnement et les fournisseurs se conforment à nos valeurs, chaque nouveau fournisseur qui propose de fournir des services et/ou des biens à Vantage passe par un processus de diligence raisonnable rigoureux avec des questionnaires détaillés pour identifier, traiter et interdire l'utilisation du travail forcé et/ou du travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation. Alors que nous effectuons un exercice de priorisation pour concentrer les efforts de diligence raisonnable sur les risques les plus graves du travail forcé et du travail des enfants, les fournisseurs exerçant dans des juridictions à haut risque et des secteurs à haut risque (par exemple : la fabrication, la construction, etc.) ou les fournisseurs qui ont besoin de se procurer ou d'utiliser une main-d'œuvre peu qualifiée sont tenus de remplir un formulaire supplémentaire ciblant l'esclavage moderne.

Ce formulaire d'esclavage moderne supplémentaire demande aux fournisseurs de fournir : a) leur pays d'immatriculation, b) le niveau de visibilité sur leur chaîne d'approvisionnement, c) la déclaration publique ou la politique interne ou les politiques en place pour faire face à l'esclavage

moderne (le cas échéant), d) la présence d'une personne ou d'une équipe responsable de la supervision des risques d'esclavage moderne (y compris la tenue de registres concernant les entrepreneurs et les sous-traitants) qui surviennent en relation avec les biens ou services, e) l'existence d'un processus de sélection des fournisseurs potentiels pour évaluer les risques d'esclavage moderne ou d'autres atteintes aux droits de l'homme qui peuvent survenir dans leurs opérations et leur chaîne d'approvisionnement, f) la mise en œuvre de formations pour les employés sur la façon d'identifier, d'évaluer et de répondre aux risques d'esclavage moderne, g) la sensibilisation des travailleurs migrants peu qualifiés travaillant dans sa chaîne d'approvisionnement, h) la mise en place de toute autre méthode de diligence raisonnable pour identifier, prévenir et atténuer les risques spécifiques à l'esclavage moderne dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de nos initiatives visant à cerner les risques, ces questionnaires sont analysés à l'interne au cas par cas afin de déterminer le profil de risque d'un fournisseur. Un fournisseur sera rejeté si son profil de risque est considéré comme élevé et avec peu ou pas de contrôle ou de visibilité sur sa chaîne d'approvisionnement, ou si les réponses fournies sont jugées insatisfaisantes.

Au cours de notre dernier exercice financier, il a été décidé que la première phase du processus de diligence raisonnable — soit la collecte initiale d'informations via un formulaire — serait transférée sous une nouvelle équipe. Cette transition, finalisée au début de l'année 2025, améliore la visibilité des équipes d'approvisionnement sur leur chaîne d'approvisionnement, des matières premières jusqu'aux produits finis. Étant en contact direct avec les fournisseurs, l'équipe des approvisionnements bénéficie d'une perspective privilégiée et d'un accès à des informations détaillées. Par ailleurs, maintenant qu'un nouveau département est responsable du formulaire initial, le processus et les questionnaires sont actuellement en cours de révision afin d'évaluer les améliorations possibles.

En 2024, il a également été décidé de recruter un nouveau directeur de la conformité pour l'Amérique du Nord. Son mandat comprend la révision du processus actuellement en place et, le cas échéant, la mise en œuvre de mesures supplémentaires visant à assurer une compréhension approfondie des fournisseurs, notamment en ce qui concerne l'origine des matières premières. Cette nomination représente également une ressource précieuse, dotée d'une expertise spécifique dans ce domaine. Le département de la conformité demeure responsable de l'analyse des risques liés aux questionnaires et au processus de diligence raisonnable, ainsi que de la prise de décisions finales concernant l'intégration des fournisseurs. La collaboration étroite entre le département de la conformité, le département légal et celui des approvisionnements constitue un atout important, car elle favorise une meilleure compréhension des risques et permet une gestion proactive de ceux-ci. Cette synergie renforce la transparence et l'efficacité du processus de diligence raisonnable, assurant ainsi une gestion des fournisseurs plus robuste et intégrée.

Une fois qu'un fournisseur est accepté par Vantage, ce fournisseur est contractuellement tenu de se conformer au Code de conduite des fournisseurs de Vantage traitant du travail forcé et / ou des enfants, dont les clauses robustes exigent un niveau de tolérance zéro pour les fournisseurs utilisant le travail des enfants, la prison ou le travail forcé, la traite des êtres humains ou les châtimements corporels, et imposant à ce fournisseur de transmettre ces obligations tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. La violation de ces clauses pourrait entraîner la résiliation de la relation d'affaires par Vantage avec ce fournisseur. Par ailleurs, depuis 2024, seuls les fournisseurs actifs dans le système de Vantage peuvent être admissibles à l'obtention d'un contrat. Ceux inactifs depuis plus de 18 mois doivent passer par le processus de diligence raisonnable avant toute nouvelle commande. Cette exigence vise s'assurer que l'entreprise

évalue périodiquement ses fournisseurs et à garantir la conformité de ceux-ci avec les normes en vigueur, actualiser leurs connaissances et réduire les risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

En tant qu'outil de surveillance de ses opérations, Vantage a développé et mis en œuvre des mécanismes de dénonciation permettant aux témoins de signaler les violations des politiques et procédures de Vantage, accessibles à tous.

Dans le cadre de ses initiatives visant à sensibiliser et à éduquer nos équipes, Vantage offre du matériel de formation et de sensibilisation à tous ses employés sur a) le Programme global TPRM (processus de diligence raisonnable initiaux relatifs à l'intégration des fournisseurs), b) le Code de conduite Vantage qui illustre l'importance de nos comportements et la façon dont nous nous traitons les uns les autres, définit notre culture d'opérer avec intégrité et décrit comment nous menons nos activités selon les normes éthiques les plus élevées et c) la Politique de lutte contre la corruption qui éduque nos employés à reconnaître les comportements problématiques et à réagir efficacement contre ceux-ci.

Comme nos procédures, politiques et méthodes font l'objet de révisions et d'améliorations constantes, Vantage continuera d'accroître son évaluation interne des risques de travail forcé et/ou de travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de l'organisation et celles de ses fournisseurs, nouveaux et existants. Cet exercice est un travail continu et nous nous adaptons à un environnement en constante évolution.

4. À PROPOS DE NOUS & NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Vantage Data Centers Canada, Limited Partnership est une société en commandite, immatriculée en Colombie-Britannique, en vertu du *partnership act*, et est domiciliée au Québec.

Vantage se spécialise dans la conception, la construction et l'exploitation de centres de données pour les fournisseurs de services cloud, les hyperscalers et les grandes entreprises de haute technologie.

L'organisation de Vantage dans son ensemble offre des services et des solutions de centres de données avancés sur 35 sites, à travers le monde, sur cinq continents¹.

La construction des sites de Vantage nécessite des efforts méticuleux de la part de nos différentes équipes internes, tels que de gestion de projets, d'approvisionnement, de développement durable, de santé et de sécurité, etc., ainsi que de nos partenaires externes tels que les ingénieurs, les architectes, les entrepreneurs généraux et les consultants.

Les opérations des sites de Vantage sont gérées par des équipes qui assurent le bon fonctionnement des centres de données 24/7, y compris la gestion de la connectivité, de la puissance, de la température et de l'humidité et de la sécurité et de la sûreté.

Les partenaires externes locaux sur les projets de construction et d'exploitation sont souvent consultés pour leur expertise et leur compréhension des conditions et des exigences locales spécifiques.

¹ [Sites des datacenters - Vantage Data Centers \(vantage-dc.com\)](https://www.vantage-dc.com)

4.1 Notre chaîne d'approvisionnement

Notre équipe d'approvisionnement pour nos campus canadiens est basée au Canada.

De façon générale, la grande majorité de nos fournisseurs sont situés au Canada et aux États-Unis d'Amérique. Nous avons également des fournisseurs dans une moindre mesure, dans d'autres pays étrangers, tels que le Mexique, l'Allemagne et d'autres pays d'Europe occidentale à faible risque.

Nos fournisseurs directs ont également leur propre chaîne de valeur et bien que nous n'ayons une visibilité complète sur toutes les pratiques d'approvisionnement de nos fournisseurs, nous savons qu'ils achètent leurs produits principalement au Canada et aux États-Unis d'Amérique.

Nous atténuons nos risques en favorisant des relations durables avec nos fournisseurs, qui sont principalement des fournisseurs d'OFCI (acheté par le propriétaire, installé par l'entrepreneur) pour nos projets de construction, situés aux États-Unis d'Amérique (environ 90%), au Canada (environ 7%), dans d'autres pays (moins de 3%), ainsi que nos fournisseurs d'équipement d'exploitation, situés principalement au Canada (plus de 90%). Nos fournisseurs d'infrastructure et d'équipement informatiques se trouvent également aux États-Unis d'Amérique et au Canada.

Bien que notre chaîne d'approvisionnement soit demeurée stable et inchangée, au cours de notre dernier exercice financier, il a été décidé de proactivement solliciter l'ensemble de nos fournisseurs canadiens afin de mieux identifier nos chaînes d'approvisionnement et d'évaluer plus en profondeur leurs processus internes. Dans ce cadre, nous avons demandé à nos fournisseurs canadiens de nous fournir des informations détaillées sur la manière dont ils assurent le suivi et la conformité de leur propre chaîne d'approvisionnement, à toutes les étapes, des matières premières jusqu'aux produits finis, en particulier en ce qui concerne la prévention du travail forcé et du travail des enfants. Nous leur avons également demandé de décrire les matières premières utilisées, qu'elles soient directement ou indirectement fournies, ainsi que les pays d'origine de ces matériaux. La sollicitation de l'ensemble de nos fournisseurs canadiens fut complétée en 2025.

5. POLITIQUES ET PROCESSUS

Conformément à notre engagement à donner la priorité au bien-être, à la sécurité et aux droits de la personne de nos employés, ainsi qu'à ceux de nos fournisseurs, nos politiques et nos systèmes de gestion intègrent une conduite commerciale responsable et sous-tendent notre engagement à veiller à ce qu'il n'y ait pas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos chaînes d'approvisionnement ou dans toute partie de notre entreprise.

5.1 Politiques

Nos politiques reflètent notre engagement à agir de manière éthique et intègre dans toutes nos relations d'affaires et à mettre en œuvre et à appliquer des systèmes et des contrôles efficaces pour garantir que le travail forcé ou le travail des enfants n'a lieu nulle part dans nos chaînes d'approvisionnement.

Nous avons mis en place les politiques suivantes concernant le travail forcé ou le travail des enfants, que nous examinons et mettons à jour périodiquement:

a) Code de conduite Vantage :

Le Code de conduite Vantage est une façon de confirmer notre engagement envers nos valeurs. Nous avons les normes éthiques les plus élevées. Nous jouons tous un rôle dans le maintien et l'adoption de ces valeurs et dans le respect de ce code. Elle s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Vantage. Le non-respect du Code de conduite Vantage peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Ce code s'applique également à tous les employés, ainsi qu'à ceux qui agissent au nom de Vantage, tels que les agents, les représentants et les consultants.

Plus précisément, cette politique stipule ce qui suit :

« Comment agissons-nous en tant que citoyens responsables? »

- *Droits humains et pratiques/conditions de travail équitables*

Nous soutenons et défendons la protection des droits humains dans le monde entier. Nous nous engageons à faire respecter les droits humains de nos employés et de ceux des entreprises avec lesquelles nous travaillons. Nous interdisons strictement le travail des enfants, le travail carcéral ou forcé, la traite des êtres humains ou les châtiments corporels. Nous exigeons de nos partenaires commerciaux et fournisseurs qu'ils n'adoptent pas de telles pratiques, et nous attendons d'eux qu'ils défendent et protègent également les droits humains. »

b) Code de conduite des fournisseurs :

Le Code de conduite des fournisseurs de Vantage établit les attentes de Vantage à l'égard des fournisseurs de se conformer à la loi, d'utiliser des pratiques commerciales éthiques, de respecter les droits de la personne et du travail et de protéger notre environnement. Les fournisseurs doivent également exiger de leurs fournisseurs de niveau supérieur qu'ils reconnaissent et mettent en œuvre le Code de conduite des fournisseurs Vantage dans leurs opérations et dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Bien que l'on s'attende à ce que les fournisseurs surveillent eux-mêmes et démontrent leur conformité au Code de conduite des fournisseurs Vantage, Vantage peut vérifier les fournisseurs ou inspecter les installations des fournisseurs pour confirmer leur conformité. Les fournisseurs qui se comportent d'une manière incompatible avec le Code de conduite des fournisseurs de Vantage, ou toute politique de Vantage, risquent de mettre en péril leur relation commerciale avec Vantage et que cette dernière procède à la résiliation de la relation contractuelle.

Plus précisément, le Code de conduite des fournisseurs stipule ce qui suit :

« IV. DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL »

Vantage s'engage à soutenir les droits de l'homme et à traiter les personnes avec dignité et respect. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent notre engagement envers les droits de l'homme, les pratiques de travail équitables, les lieux de travail sûrs et sains, et le respect de toutes les lois et réglementations en matière d'emploi.

- *Droits humains et pratiques/conditions de travail équitables*

Nous soutenons et défendons la protection des droits humains dans le monde entier. Nous nous attendons à ce que nos fournisseurs partagent notre respect des droits de l'homme. Nous interdisons strictement à nos fournisseurs d'avoir recours au travail des enfants, au travail carcéral ou forcé, à la traite des êtres humains ou aux châtiments corporels.

(...)

- *Heures de travail et rémunération équitable*

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations applicables sur les heures de travail, y compris les heures supplémentaires. Les fournisseurs devraient également payer leurs employés et leurs travailleurs en temps opportun et fournir une indemnisation, y compris la rémunération des heures supplémentaires et les avantages sociaux, qui respecte au minimum les lois sur le salaire applicables.

[CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS DE VANTAGE - Vantage Data Centers](#)

c) Déclaration sur l'esclavage moderne :

Vantage soutient et promeut l'élimination de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne dans les entreprises et les chaînes d'approvisionnement. Par le biais de sa déclaration sur l'esclavage moderne, Vantage interdit strictement le travail illégal des enfants, le travail en prison ou forcé, la traite des êtres humains et les châtiments corporels, conformément au Code de conduite Vantage, au Code de conduite des fournisseurs de Vantage et à nos valeurs fondamentales de respect et de responsabilité. Périodiquement, Vantage effectue des évaluations des risques pour identifier les domaines où notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement peuvent être vulnérables à la traite des personnes et à l'esclavage.

Plus précisément, cette politique stipule ce qui suit :

Énoncé de politique

« Vantage interdit strictement le travail illégal des enfants, le travail en prison ou forcé, la traite des êtres humains et les châtiments corporels, conformément au code de conduite de Vantage, au code de conduite des fournisseurs de Vantage et à nos valeurs fondamentales de transparence et de responsabilité. Il est interdit aux employés, fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et autres personnes avec lesquelles Vantage fait des affaires de participer à toute pratique constituant un trafic d'êtres humains ou un esclavage. Cela inclut, sans s'y limiter:

- 1. Participer ou se rendre sciemment complice de toute forme de traite des personnes*
- 2. Procurer des actes sexuels à des fins commerciales pendant les heures de travail, lors de voyages d'affaires, lors de la participation à des réunions de travail hors site ou dans toute situation dans laquelle les actes peuvent être directement associés à Vantage.*
- 3. Recourir au travail forcé sous quelque forme que ce soit et pour quelque raison que ce soit*
- 4. Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser de toute autre manière à une personne l'accès à ses documents d'identification ou d'immigration.*
- 5. Recourir à des pratiques frauduleuses pour recruter des candidats à un emploi ou à un contrat, par exemple en omettant de divulguer des informations de base sur les conditions importantes du poste, telles que le salaire, les avantages en nature, le lieu de travail, les conditions de vie et de travail, ou tout coût important à la charge du candidat.*
- 6. Recourir à des recruteurs qui ne respectent pas le droit du travail local du pays dans lequel le recrutement a lieu.*
- 7. Facturer aux candidats des frais de recrutement*
- 8. Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir ou payer le transport de retour à la fin de l'emploi*
- 9. Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir ou organiser un logement conforme aux normes*

de logement et de sécurité du pays d'accueil

10. *Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir par écrit un contrat de travail, un accord de recrutement ou tout autre document requis.*
11. *Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir la rémunération et le bien-être légalement requis et/ou convenus d'un commun accord.*
12. *Fournir un logement et/ou un emploi à des personnes non autorisées à entrer dans la juridiction.»*

[Déclaration sur l'esclavage moderne - Vantage Data Centers \(vantage-dc.com\)](http://vantage-dc.com)

d) Politique de lutte contre la corruption :

Vantage s'engage à mener ses activités conformément aux normes éthiques les plus élevées et aux lois. À cette fin, Vantage a établi une politique anticorruption qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Vantage et à tout fournisseur de services, consultant, entrepreneur indépendant, distributeur, vendeur, fournisseur ou autre agent tiers agissant au nom de Vantage. La présente Politique s'applique également aux opérations de toute coentreprise ou autre entreprise commerciale à laquelle Vantage participe. Vantage s'engage à mener ses activités avec honnêteté, intégrité et transparence. Cela signifie que nous n'offrons pas, ne payons pas, ne sollicitons pas ou n'acceptons pas de pots-de-vin de quelque nature que ce soit ou sous quelque forme que ce soit.

e) Exprimez-vous sur les politiques et les rapports :

Vantage vise à maintenir les normes les plus élevées de conduite et de comportement éthique dans toutes ses activités commerciales. La politique « *Speak Up* » de Vantage est conçue pour encourager les employés à divulguer toute inconduite ou pratique inappropriée, ou toute préoccupation qu'ils pourraient avoir au sujet d'une inconduite potentielle ou d'une pratique inappropriée (« dénonciation / whistleblowing »), et pour assurer un processus clair et une protection pour ceux qui le font. Cette politique s'applique à tous les employés de Vantage, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein et à tout niveau d'ancienneté. Le strict respect de cette politique est attendu de tous les employés de l'entreprise, sous-traitants, consultants, clients, partenaires et tiers.

En outre, Vantage encourage quiconque à signaler toute violation d'une politique de Vantage et fournit à ses parties prenantes des informations de contact détaillées et une procédure pour encourager le signalement et en maintient la confidentialité. Nous ne tolérons aucune mesure de représailles contre toute personne qui, de bonne foi, a demandé conseil ou signalé toute inconduite potentielle ou une violation possible des politiques Vantage.

f) Politiques en matière de rapports :

Vantage encourage quiconque à signaler toute violation d'une politique Vantage. Ces rapports peuvent être faits à l'intention de :

- Gestionnaire, gestionnaire de contrats ou gestionnaire des relations
- Ressources humaines Canada : Human_Resources-CAN@vantage-dc.com
- Conformité d'entreprise : Compliance@vantage-dc.com

- La ligne d'assistance téléphonique des dénonciateurs Vantage (disponible pour toute personne concernée) :
 - o Site Web : [EthicsPoint - Vantage Data Centers](#)
 - o Mobile : [Bienvenue - \(navexone.com\)](#)

g) Rapport ESG, Soulignant l'engagement mondial en faveur de la durabilité, de l'équité et de la sécurité

Le rapport environnemental, social et de gouvernance de la société met en évidence la stratégie mondiale visant à réduire les émissions de carbone dans tous les horizons, à encourager la diversité et l'inclusion et à atteindre la « Vision Zéro » dans le cadre de son programme de santé et de sécurité environnementales. Le rapport met également l'accent sur l'importance de se conformer au Code de conduite Vantage, y compris ses sections sur le respect des individus, les droits de la personne et le travail équitable, les mesures de lutte contre la corruption et la diligence raisonnable des tiers.

Nous avons rendu la reconnaissance de notre Code de conduite Vantage à la fois plus robuste et plus simple à compléter et à signer en mettant le processus en ligne en toute sécurité, avec une signature électronique attestant de la compréhension et de l'accord de la part des employés. Une présentation interactive du Code de conduite Vantage présente des messages vidéo de cadres et de membres clés de l'équipe qui illustrent l'intention et l'objectif de chaque aspect du code.

[Vantage Data Centers Publishes Annual ESG Report Highlighting Dedication to Responsible Growth - Vantage Data Centers](#)

5.2 Recrutement d'employés

Nous avons un processus de recrutement qui vise à assurer la conformité légale et une vérification approfondie des candidats.

Avant d'envoyer un contrat de travail, Vantage effectue une vérification des antécédents criminels aux niveaux provincial et fédéral pour chaque employé. À l'occasion, les références d'anciens employeurs sont également vérifiées. Ensuite, avant le début de l'emploi, Vantage exige des employés potentiels leurs numéros d'assurance sociale et deux pièces d'identité gouvernementales, pour validation. Il existe également des vérifications des antécédents criminels requises pour certains employés et travailleurs par les clients de Vantage.

6. ÉVALUATION DES RISQUES

Nous nous efforçons toujours de sélectionner les meilleurs fournisseurs et d'obtenir les meilleures conditions possibles pour notre société. Bien que le prix, la réputation et la capacité de fournir des biens ou des services soient toujours des considérations dans le choix des fournisseurs, nous exigeons également que les fournisseurs mènent leurs activités de manière éthique, équitable et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables.

Nous ne travaillons qu'avec des fournisseurs qui répondent à nos normes élevées d'intégrité, de respect et de transparence. Le non-respect de ces normes ou des lois et règlements applicables à un fournisseur peut entraîner la résiliation de sa relation avec Vantage.

Étant donné que notre activité principale consiste à fournir des services et que nous achetons principalement nos biens au Canada et aux États-Unis d'Amérique, où les normes du travail sont strictement appliquées, nous croyons que la probabilité que le travail forcé et le travail des enfants soient utilisés par nos fournisseurs directs est limitée.

Étant donné que notre processus d'évaluation des risques est en cours et bien que nous n'ayons pas identifié de zones à risque définitives dans notre chaîne d'approvisionnement, nous comprenons que la fabrication des biens et des produits que nous achetons auprès de tiers (principalement indirectement) donne lieu à des risques de travail forcé ou de travail des enfants plus accru, dans nos activités à faible risque.

Pour atténuer ces risques, nous nous efforçons d'établir une chaîne d'approvisionnement stable et transparente où nous savons quand et où les biens que nous achetons d'un tiers sont fabriqués. Dans cette perspective, nous sollicitons nos fournisseurs au moyen de questions ciblées et les encourageons à analyser leur propre chaîne d'approvisionnement, afin de vérifier leur conformité avec nos exigences en matière d'approvisionnement responsable. Nous croyons fermement à l'atteinte de nos objectifs en établissant des relations de confiance et durables avec nos partenaires commerciaux.

Étant donné que nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, aucune mesure n'a été prise pour remédier à de tels cas ou pour remédier à la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables qui pourrait résulter de ces mesures.

7. FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Nous avons mis en œuvre des initiatives de formation détaillées axées sur le Programme mondial de TPRM (processus de diligence raisonnable), le Code de conduite Vantage, la Politique de lutte contre la corruption, la Prévention de la violence au travail. Tous les employés sont tenus de compléter avec succès les formations au début de leur emploi chez Vantage, puis, pour certaines, chaque année. En outre, nous révisons régulièrement la formation afin de nous assurer qu'elle soit adaptée au profil de risque de notre entreprise et nous explorons actuellement la possibilité d'inclure la formation sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement dans nos formations annuelles obligatoires.

8. ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE NOTRE APPROCHE

Pour nous assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans nos entreprises et nos chaînes d'approvisionnement, nous procédons à un examen et à une mise à jour réguliers de nos politiques et mettons en œuvre des changements proactifs dans nos processus à mesure que les risques sous-jacents et / ou les exigences réglementaires évoluent. Vantage est fier d'annoncer les améliorations apportées durant son dernier exercice financier et les améliorations à venir sur ce sujet. Vantage a l'intention d'évaluer son efficacité dans la prévention et la réduction des risques de travail forcé et des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement à l'avenir, considérant la pertinence de la tâche.

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de Vantage Data Centers Canada Guarantor, ULC, commandité et agissant pour Vantage Data Centers Canada, Limited Partnership le 30 mai 2025, conformément à l'alinéa 11 (4)(a) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2024.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, j'atteste que j'ai examiné les renseignements contenus dans le rapport pour l'entité identifiée dans la première section du présent rapport. Compte tenu de mes connaissances et ayant fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants pour l'application de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

J'ai le pouvoir de lier Vantage Data Centers Canada, Limited Partnership, agissant via sa commandité Vantage Data Centers Canada Guarantor, ULC

Signed by: *Maxime Guévin*



DS

Nom : Maxime Guévin

Titre : Senior Vice President & General Manager SDC and Canada

Date : May 30, 2025