

Le présent document constitue une traduction de la version originale anglaise. En cas de divergence ou d'incompatibilité entre les deux versions, la version originale anglaise prévaut.

RAPPORT ANNUEL S-211

LOI VISANT À LUTTER CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

LA COMPAGNIE AMÉRICAINE DE FER & MÉTAUX INC. et ses filiales canadiennes

(collectivement, « AIM »)

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

AIM est une société constituée en vertu des lois du Canada, dont le siège social est situé à Montréal (Québec). AIM est la société mère d'un certain nombre de filiales exerçant leurs activités au Canada et ailleurs dans le monde.

AIM est une entreprise spécialisée dans le recyclage des métaux ferreux et non ferreux. Ses principales activités comprennent le recyclage de ferraille ferreuse et non ferreuse, la récupération et la vente de pièces automobiles usagées en libre-service (« pick-and-pull »), ainsi que les services de démolition.

AIM est une entreprise verticalement intégrée. Toutefois, elle s'approvisionne en métaux ferreux et non ferreux auprès de clients industriels et d'autres entreprises qui génèrent ces métaux dans le cadre de leurs procédés de fabrication ou de leurs activités générales. Les métaux ferreux et non ferreux sont également achetés auprès du grand public, qui les vend et les livre directement aux installations d'AIM.

Politiques, processus de diligence raisonnable

AIM dispose d'un service des ressources humaines structuré, composé de représentants en ressources humaines, de partenaires d'affaires et de personnel de soutien répartis dans l'ensemble de ses activités. Ces professionnels sont formés et sensibilisés aux lois applicables en matière de travail des enfants et de travail forcé, et veillent quotidiennement au respect et à l'application de ces lois.

Le Code d'éthique d'AIM prévoit qu'aucun enfant âgé de moins de 16 ans ne peut travailler dans une installation d'AIM. Si la loi exige un âge minimum plus élevé, cette exigence légale prévaut. Tous les fournisseurs d'AIM doivent également mettre en place des systèmes de gestion adéquats afin de garantir qu'aucun enfant ne travaille dans leurs installations; à défaut, AIM ne pourra faire affaire avec eux. Les jeunes travailleurs ou les étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent effectuer que des tâches à faible risque dans les installations, et toutes les lois applicables relatives au traitement des jeunes travailleurs doivent être respectées. Veuillez vous référer à la politique interne applicable à cet égard.

Parties des activités et des chaînes d'approvisionnement présentant un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, ainsi que les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque

AIM n'a relevé aucune partie de ses activités susceptible de présenter raisonnablement un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, puisque sa chaîne d'approvisionnement est située au Canada et aux États-Unis. Les filiales étrangères d'AIM exercent leurs activités en Europe centrale, une région également considérée comme présentant un risque faible, voire nul.

Le présent document constitue une traduction de la version originale anglaise. En cas de divergence ou d'incompatibilité entre les deux versions, la version originale anglaise prévaut.

Mesures prises pour remédier à tout travail forcé ou travail des enfants

Puisqu'aucun travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié, aucune mesure n'a été requise pour une quelconque forme de remédiation.

Mesures prises pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure visant à éliminer l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants dans leurs activités et chaînes d'approvisionnement;

Idem.

Formation offerte aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Dans le cadre de leur intégration, tous les employés reçoivent une formation portant sur les politiques et les valeurs d'AIM, notamment son engagement ferme contre le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que sur l'obligation de respecter l'ensemble des lois applicables.

À leur date d'entrée en fonction, tous les employés doivent signer le Code d'éthique et de conduite d'AIM, lequel traite expressément du travail forcé, du travail des enfants et du respect des lois applicables en la matière.

Évaluation de l'efficacité des mesures visant à prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement

Tous les employés et les embauches doivent être évalués par les RH avant leur embauche. Aucun employé ne peut être embauché à moins de répondre à toutes les exigences législatives applicables.

Approbation et attestation à la page suivante – le reste de cette page laissé vide

Le présent document constitue une traduction de la version originale anglaise. En cas de divergence ou d'incompatibilité entre les deux versions, la version originale anglaise prévaut.

APPROBATION ET ATTESTATION :

Daté et soumis le 28 mai 2026.

LA COMPAGNIE AMÉRICIANE DE FER & MÉTAUX INC.

et ses filiales canadiennes

Selon :

(s) Suresh Kalagara

Suresh Kalagara, vice-président, recyclage.

J'ai l'autorité de lier la Compagnie américaine de fer & métaux inc.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier à son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour les entités mentionnées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et ayant fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards matériels aux fins de la Loi pour l'année visée ci-dessus.