



RAPPORT DU CANADA SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le présent rapport est produit 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 ») par Restoration Hardware, Inc. (« RH », « nous », « notre » ou la « Société »). Le présent rapport a été préparé pour l'exercice financier se terminant le 31 janvier 2026.

STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

RH est un détaillant de premier plan et une marque de luxe spécialisée dans l'art de vivre, principalement présents sur le marché de l'ameublement. Nous nous engageons à éliminer les risques d'esclavage, de servitude, de travail forcé, de travail des enfants et de traite de personnes dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. En tant qu'entreprise ayant des activités internationales et des chaînes d'approvisionnement mondiales, nous comprenons le risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Afin d'atténuer et remédier à ce risque, nous avons établi des politiques et des procédures pour maintenir la responsabilisation chez RH et dans l'ensemble de nos chaînes d'approvisionnement.

ATTÉNUATION DES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

NOS POLITIQUES

Membres de l'équipe RH

Chez RH, nous nous engageons à mener nos affaires conformément à toutes les lois, règles et réglementations applicables des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Notre Code de conduite professionnelle (le « Code de conduite ») s'applique à tous chez RH, y compris nos employés (que nous appelons les « membres de l'équipe »), dirigeants et administrateurs, ainsi qu'à certains entrepreneurs indépendants, consultants et conseillers qui travaillent dans nos installations ou au nom de l'entreprise. Notre Code de conduite est conçu pour promouvoir une conduite honnête et éthique, incluant le respect des lois, des règles et des règlements gouvernementaux.

Partenaires de produits, y compris les fournisseurs

Nous nous attendons à ce que nos valeurs et nos principes soient maintenus dans l'ensemble de notre entreprise, y compris dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous exigeons que nos fournisseurs respectent notre Code de conduite des partenaires de produits. Notre Code de conduite des partenaires de produits décrit nos attentes en matière de main-d'œuvre légale exempte de travail forcé et de travail des enfants, de traitement équitable, de non-discrimination et de respect des lois du travail et de l'emploi, de conditions de travail saines et sécuritaires et d'approvisionnement responsable. Il interdit spécifiquement le travail des enfants et le travail forcé, involontaire ou trafiqué. Nous nous attendons à ce que les usines, les sous-fournisseurs de matériaux et les sous-traitants de nos partenaires respectent des normes éthiques similaires.

NOS PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Membres de l'équipe RH

Le chef de la conformité de RH (ou, en l'absence d'un tel chef de la conformité, un responsable de la conformité de l'entreprise) supervise et administre les politiques d'entreprise et de conformité corporative. Notre équipe de direction est tenue de s'assurer que les membres de l'équipe RH comprennent et respectent nos politiques et lisent puis reconnaissent notre Code de conduite.

Partenaires de produits, y compris les fournisseurs

Pour surveiller la conformité de nos partenaires de produits au Code de conduite des partenaires de produits et à d'autres exigences applicables, nous nous fions à notre programme de conformité des partenaires sociaux et des partenaires de produits ainsi qu'à notre programme de sécurité et de conformité des produits. Ces programmes nous permettent, à nous et à nos agents, d'avoir accès aux installations de nos partenaires de produits pour effectuer des inspections et des audits. Nous faisons appel à des organisations tierces pour surveiller nos principaux partenaires de produits quant au respect des normes attendues et pour atténuer et corriger les risques qui pourraient survenir.

ÉVALUATIONS DE L'EFFICACITÉ DE NOS POLITIQUES ET PROCESSUS

Le chef de la conformité de RH (ou, en l'absence d'un tel chef de la conformité, un responsable de la conformité de l'entreprise) rend régulièrement compte au comité d'audit et au comité de nomination et de gouvernance d'entreprise de notre conseil d'administration sur la conformité générale de RH aux lois et réglementations applicables, la gouvernance d'entreprise de RH et toute autre question importante en matière de conformité. L'équipe de conformité de RH a la responsabilité principale et quotidienne de mettre en œuvre notre Code de conduite des partenaires de produits, de surveiller son utilisation et son efficacité, de traiter les demandes de renseignements à son sujet et de vérifier les systèmes et les procédures afin de s'assurer que ce Code lutte efficacement contre les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Ce processus comprend un programme d'audit indépendant et vérifiable de notre réseau de chaîne d'approvisionnement, en mettant l'accent sur les régions géographiques et les secteurs industriels à risque élevé.

ATTESTATION

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport de Restoration Hardware, Inc. À ma connaissance, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Carpe Diem,



Gary Friedman
Président et chef de la direction
Le 27 août 2026