



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

Rapport de divulgation

I. Entité déclarante

Le présent rapport de divulgation est soumis par **ANDRITZ Dedert Corporation** (anciennement connue sous le nom de Dedert Corporation et désignée ci-après « DEDERT »).

II. À propos de ce rapport de divulgation

Le présent rapport de divulgation est soumis conformément à la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (projet de loi S-211) et aux directives émises par Sécurité publique Canada.

III. Introduction

DEDERT et ses sociétés affiliées s'engagent à faire preuve d'intégrité, de respect et de loyauté dans leurs activités commerciales. Cet engagement comprend le traitement juste et équitable des employés, des partenaires commerciaux (et de leurs employés), des membres de la communauté et de toutes les autres parties prenantes avec lesquelles nous faisons affaire. DEDERT ne tolère pas le travail forcé, le travail des enfants ou toute autre violation des droits de l'homme dans ses activités commerciales.

IV. Structure de l'entreprise, activités et chaînes d'approvisionnement

DEDERT est une entreprise internationale acquise par le Groupe ANDRITZ en octobre 2023. Forte de plus de 55 ans d'expérience, elle fournit des technologies de pointe en matière de séchage et d'évaporation à des clients partout dans le monde. Nous nous engageons à relever les défis liés aux procédés de nos clients et à les aider à optimiser leur consommation d'énergie et leur performance, en mettant l'accent sur le service à la clientèle et l'innovation technologique. Les évaporateurs et sécheurs de DEDERT sont reconnus pour leur innovation et leur efficacité énergétique. À ce jour, nous avons réalisé plus de 1 800 installations pour plus de 400 clients à l'échelle mondiale. Notre équipe d'ingénieurs chevronnés se distingue par son expertise éprouvée, sa passion et son engagement, ce qui nous permet de repousser les limites technologiques, de pénétrer de nouveaux marchés et de mieux soutenir nos clients, tout en offrant constamment les systèmes les plus fiables et les plus performants sur le marché.

DEDERT est constituée et a son siège social en Illinois, avec des sociétés sœurs au Canada, en Chine, au Danemark, à Shanghai et au Royaume-Uni. DEDERT emploie environ 50 personnes dans l'Illinois.

DEDERT dispose d'une chaîne d'approvisionnement mondiale qui comprend :

- Fournisseurs de matériaux directs (par exemple, composants d'automatisation, fabricants, pompes, valves, ventilateurs, pièces de rechange, etc.), de matériaux de fabrication et de matériaux d'emballage. Ces matériaux sont approvisionnés auprès d'entités affiliées de DEDERT ainsi que de fournisseurs et vendeurs tiers non affiliés situés partout dans le monde, notamment aux États-Unis, au Canada, en Europe et en Chine.
- Fournisseurs de biens et de services indirects, y compris les services professionnels, les installations, les fournitures de bureau et les services de vente et de marketing.



- Clients principalement situés au Canada et aux États-Unis, ainsi que certains au Mexique, en Amérique du Sud, en Europe, en Australie et en Asie.

V. Politiques relatives au travail forcé et au travail des enfants

L'engagement de DEDERT à prévenir le travail forcé et le travail des enfants est énoncé dans son *Code de conduite et d'éthique*, qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et autres parties prenantes agissant au nom de la société. Le *Code de conduite et d'éthique* exige de tout le personnel qu'il adhère aux plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité dans ses activités commerciales et qu'il se conforme aux lois applicables et aux normes internationales reconnues. Il souligne en outre la responsabilité de maintenir un environnement de travail sûr, sain et respectueux et de protéger les droits de l'homme dans le cadre des activités commerciales quotidiennes.

Un principe fondamental du *Code de conduite et d'éthique* est que tous les individus sont traités avec respect, dignité et équité. À l'appui de ce principe, le Code interdit expressément aux membres du personnel de DEDERT de se livrer directement ou indirectement à toute forme de travail forcé, de travail involontaire, d'esclavage moderne ou de travail des enfants, ou d'en tirer profit. Les employés reçoivent une copie du *Code de conduite et d'éthique* dans le cadre du processus d'intégration et doivent se conformer aux normes de conduite qui y sont énoncées. Les employés reçoivent également une formation périodique et des communications renforçant leur responsabilité d'agir de manière éthique et en conformité avec la loi.

L'engagement de DEDERT envers les droits de l'homme s'étend à sa chaîne d'approvisionnement. DEDERT a adopté une *Politique relative au Code de conduite et d'éthique des fournisseurs* et un *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*, qui énoncent les exigences minimales de conformité pour les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux tiers. Le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs* exige que les fournisseurs maintiennent des normes équivalentes à celles applicables aux employés de DEDERT, y compris les interdictions relatives à l'utilisation du travail forcé, du travail involontaire, du travail des enfants, de l'esclavage moderne ou de pratiques de travail similaires. Dans le cadre des processus d'intégration et d'engagement des fournisseurs de DEDERT, les fournisseurs sont tenus de reconnaître et d'adhérer à ces principes et sont censés demander des normes comparables à leurs propres partenaires commerciaux. DEDERT met également à la disposition des fournisseurs un module de formation sur le Code de conduite et d'éthique des fournisseurs sur une base volontaire.

Pour soutenir un environnement de travail transparent et éthique, DEDERT a également mis en place un système de dénonciation hautement sécurisé connu sous le nom de Speak Up!. Ce système permet aux employés et aux partenaires commerciaux tiers de signaler des cas de mauvaise conduite réelle ou présumée, y compris les violations potentielles liées aux droits de l'homme ou aux normes de travail, de manière sûre et confidentielle. Speak Up! est accessible en ligne et par code QR et est disponible pour les utilisateurs internes et externes.

VI. Processus de diligence raisonnable concernant le travail forcé et le travail des enfants

Les vendeurs et les fournisseurs font l'objet d'un processus de présélection et d'intégration. Ce processus comprend l'élaboration et l'évaluation d'un *questionnaire de présélection* détaillé. Le questionnaire aborde une série de sujets, dont les droits de l'homme et les conditions de travail équitables. Dans certains cas, DEDERT procédera à des audits sur place des installations des vendeurs ou des fournisseurs. Les résultats de l'évaluation des vendeurs et des fournisseurs détermineront si le



partenaire commercial potentiel peut être engagé et/ou si des contrôles supplémentaires sont nécessaires pour atténuer les risques.

VII. Risque de travail forcé et de travail des enfants

DEDERT évalue le risque de conformité des fournisseurs, qui prend en compte le risque de travail forcé et de travail des enfants, dans le cadre de son examen annuel de la gestion des risques. En outre, DEDERT utilise les informations recueillies par le biais de son *questionnaire de préqualification* et de son processus d'intégration pour identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. DEDERT prend également en compte les régions où se trouvent ses vendeurs et fournisseurs tiers, les matériaux et produits qu'ils achètent, et l'historique de leurs relations pour évaluer le risque correspondant. Dans certains cas, DEDERT procédera à des audits sur place des installations des vendeurs ou des fournisseurs.

VIII. Remédiation

DEDERT n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités commerciales ou ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, DEDERT n'a pas eu à mettre en œuvre de mesures correctives liées au travail forcé ou au travail des enfants.

IX. Formation

DEDERT propose une formation sur le *Code de conduite et d'éthique* de DEDERT. Ce module de formation aborde les questions relatives aux droits de l'homme et l'importance de traiter les employés et les partenaires commerciaux tiers de manière équitable, avec intégrité et respect. DEDERT suit régulièrement l'achèvement de cette formation.

DEDERT a également développé un module de formation sur le *Code de conduite et d'éthique des fournisseurs*, qui est mis à la disposition des employés et des vendeurs et fournisseurs tiers sur une base volontaire.

X. Évaluation de l'efficacité

DEDERT a développé et suit des indicateurs conçus pour évaluer son efficacité à réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement. Cela inclut le suivi mensuel de l'achèvement de la formation des employés. En outre, DEDERT suit le nombre de rapports relatifs à la mauvaise conduite des fournisseurs (y compris le recours au travail forcé et au travail des enfants) par le biais de Speak Up! et d'autres outils de rapport internes.

XI. Approbation

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de **Dedert Corporation** conformément à l'article 11(4)(a) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (« Loi »).

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité mentionnée ci-dessus. Sur la base de mes



connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

Date : Lundi, 13 mai 2026

Signature : Phillip B. Kennedy

Nom complet : Phillip B. Kennedy

Titre : Secrétaire