



We create chemistry

RAPPORT SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT CANADIENNES POUR L'EXERCICE 2025

Introduction

Ce rapport est soumis au nom de BASF Canada Inc. (« **BCI** ») et de ses filiales BASF Agricultural Solutions Canada Inc. (« **BASC** ») et BASF Coatings Inc. (« **Coatings** ») (collectivement, « **BASF Canada** »). BASF Canada, qui fait partie du groupe d'entreprises BASF (collectivement, « **BASF** »), s'est engagée à abolir le travail forcé et le travail des enfants. Ce rapport présente les mesures prises par BASF Canada et BASF à l'échelle mondiale au cours de l'exercice 2025 pour surveiller et prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement. Pour plus d'informations sur l'engagement de BASF à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, veuillez consulter notre rapport 2025 [ici](#).

Le présent rapport est établi conformément à l'article 11 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi** »).

1. La structure, les activités et les chaînes d'approvisionnement de BASF

BASF possède des entreprises dans plus de 90 pays et fournit des produits à des clients dans presque toutes les régions du monde. Le portefeuille de BASF est organisé en 11 divisions regroupées en six segments : produits chimiques, matériaux, solutions industrielles, technologies de surface, nutrition et soins, et solutions agricoles. BASF a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 59,7 milliards d'euros en 2025 et employait environ 108 000 personnes à la fin de l'année.

À la fin de 2025, BCI comptait environ 225 employés, BASC comptait environ 465 employés et Coatings comptait environ 220 employés. BASF Canada exerçait ses activités dans dix installations de production et bureaux principaux répartis entre ses divisions opérationnelles de solutions agricoles, de matériaux de performance, de revêtements et de produits pétrochimiques. Parmi ses activités, BASF Canada formule et fabrique des produits de protection des cultures et des produits agricoles, des technologies de sélection des semences, des solutions agricoles numériques, des systèmes de polyuréthane utilisés dans des applications isolantes et non isolantes, ainsi que des peintures et des revêtements automobiles à base d'eau et de solvant. En outre, BASF Canada achète et vend des produits fabriqués par d'autres entités de BASF en dehors du Canada. BASF Canada a commencé ses activités au Canada en 1954 (sous un autre nom d'entreprise). De plus amples renseignements sur BCI sont disponibles à l'adresse www.basf.com/ca/fr, sur BASC à l'adresse www.agriculture.basf.com/ca/fr, et sur Coatings à l'adresse www.basf.com/ca/en/products/paint-coating-industry.

Les chaînes d'approvisionnement de BASF s'étendent au-delà du Canada, dans des pays d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud, d'Europe, d'Afrique, d'Asie et d'Australie.



We create chemistry

BASF Canada est intégrée en tant que membre du groupe d'entreprises BASF, et s'appuie sur les politiques et procédures de BASF et les respecte. BASF SE est la société mère cotée en bourse du groupe d'entreprises BASF, y compris BASF Canada.

2. Les politiques de BASF et ses processus de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

En tant que leader mondial de l'industrie chimique, BASF associe la réussite économique à la protection de l'environnement et à la responsabilité sociale. Cela se reflète dans l'objectif d'entreprise de BASF : "Nous créons une chimie pour un avenir durable". Nous vivons notre objectif d'entreprise de la manière suivante :

- En nous approvisionnant et en produisant de manière responsable.
- En agissant en tant que partenaire équitable et fiable.
- En mettant en relation des esprits créatifs pour trouver les meilleures solutions aux besoins du marché.

BASF s'oppose fermement à toute forme de travail forcé et de travail des enfants. BASF n'acceptera ni ne tolérera aucun comportement de ce type de la part de ses employés, de ses fournisseurs, de ses vendeurs ou d'autres parties prenantes.

Les processus de diligence raisonnable de BASF pour identifier et atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement comprennent, mais ne sont pas limités à, ce qui suit :

- Intégrer les principes relatifs à l'abolition du travail forcé et du travail des enfants dans les politiques et les systèmes de gestion de BASF.
- Effectuer des analyses des risques des fournisseurs afin d'identifier, d'évaluer et de classer les risques par ordre de priorité.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention par le biais de contrôles de conformité, de mesures contractuelles et d'évaluations des fournisseurs.
- Prendre des mesures correctives pour remédier aux violations des politiques de BASF contre le travail forcé et le travail des enfants.

3. Les parties des activités et des chaînes d'approvisionnement de BASF qui comportent un risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et les mesures prises pour évaluer et gérer ce risque

3.1. Risques

BASF reconnaît qu'avec des chaînes d'approvisionnement étendues, il existe un risque que les chaînes d'approvisionnement soient liées à des violations des droits de l'homme, y compris le travail forcé et le



We create chemistry

travail des enfants, principalement par l'intermédiaire d'opérateurs situés plus loin dans nos chaînes d'approvisionnement. Les chaînes d'approvisionnement de BASF s'étendent au-delà du Canada.

BASF procède à l'échelle du groupe, à une cartographie de la chaîne d'approvisionnement et à des évaluations des risques pour les fournisseurs directs et les fournisseurs situés plus loin dans les chaînes d'approvisionnement critiques afin d'identifier et d'évaluer les risques en matière de droits de l'homme, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants. Grâce à ses analyses des risques, BASF a identifié le niveau de risque pour chaque pays dans lequel ses fournisseurs directs et les fournisseurs situés plus loin dans les chaînes d'approvisionnement critiques opèrent, ainsi que les industries à risques spécifiques qui existent au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

3.2. Mesures pour faire face aux risques

3.2.1. Valeurs et codes de conduite

Le code de conduite mondial de BASF insiste sur l'importance du respect des lois et des pratiques commerciales éthiques.

BASF agit conformément à des valeurs et à des normes de conduite clairement définies qui respectent ou dépassent les lois et les réglementations et tiennent compte des principes internationalement reconnus. BASF s'engage à respecter des normes internationalement reconnues telles que :

- Les 10 principes du Pacte mondial de l'ONU
- La Déclaration universelle des droits de l'homme et les deux pactes de l'ONU sur les droits de l'homme
- Les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail ("OIT") et sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales)
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises
- Les principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- La Charte mondiale de la Gestion responsable du Conseil international des associations chimiques

BASF exige que ses fournisseurs, sous-traitants et vendeurs respectent toutes les lois applicables, y compris celles relatives aux pratiques de travail, au travail forcé et au travail des enfants. De même, BASF attend de ses fournisseurs, sous-traitants et vendeurs qu'ils s'efforcent de faire respecter ces normes chez leurs propres partenaires et qu'ils prennent des mesures pour s'assurer qu'ils respectent cette responsabilité. En conséquence, le code de conduite des fournisseurs de BASF reflète les attentes envers les fournisseurs en matière de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants en acceptant, entre autres, ce qui suit :



We create chemistry

- Ne pas recourir directement ou indirectement au travail forcé ou au travail des enfants, quels qu'ils soient, ou à des intrants produits à l'aide de ce type de travail.
- Veiller à ce que les employés puissent s'associer librement et faire part de leurs préoccupations concernant des pratiques illégales.
- Veiller au respect des lois applicables, y compris en ce qui concerne le salaire minimum et les heures de travail.
- Ne pas fournir de produits contenant des minerais de conflit qui, directement ou indirectement, financent ou profitent à des groupes armés et posent des problèmes en matière de droits de l'homme.

Pour BASF, la mise en œuvre de processus de due diligence spécifiques à la chaîne d'approvisionnement est une tâche continue et complète. BASF a intégré sa responsabilité en matière de droits de l'homme et, par conséquent, de garantir des normes de travail sûres et de prévenir le travail des enfants dans son Code de conduite et son Code de conduite des fournisseurs, et l'a exposée plus en détail dans sa déclaration de politique sur les droits de l'homme. Tous les employés et dirigeants sont responsables de veiller à ce que BASF agisse conformément à son Code de conduite et à sa Déclaration de politique sur les droits de l'homme. Si BASF a connaissance d'informations crédibles concernant toute forme de travail forcé ou de travail des enfants par ses fournisseurs ou vendeurs, elle mènera une enquête approfondie et, le cas échéant, prendra des mesures correctives.

3.2.2. Normes internationales du travail et normes sociales

Comme indiqué dans notre code de conduite mondial, BASF a décidé de poursuivre la création de valeur durable, ce qui signifie s'efforcer de contribuer positivement à la protection et à la promotion des normes internationales du travail et des normes sociales et du bien-être des personnes, y compris l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Cela englobe les normes du travail internationalement reconnues, comme stipulé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de OIT. BASF vise strictement à éviter de causer ou de contribuer à des impacts négatifs sur les droits de l'homme dans ses propres opérations et, en outre, cherche à s'assurer que la conduite de tous ses employés est conforme aux normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme ainsi qu'aux normes internationales du travail et aux normes sociales.

La ligne directrice globale de BASF sur la conformité avec ces normes précise également qu'elles doivent être prises en compte et appliquées lorsque l'on travaille avec des employés temporaires, des agences de travail temporaire et des pigistes. Le code de conduite des fournisseurs de BASF comprend une lettre d'engagement sur les normes internationales du travail et les normes sociales, qui reflète, entre autres, les attentes de BASF à l'égard des tiers, qui doivent s'engager à respecter ces normes, y compris l'absence de travail forcé ou de travail des enfants.

Dans le cadre de son système central de diligence raisonnable, BASF assure un suivi régulier et documente les résultats de la comparaison entre les lois nationales et ses lignes directrices, ce qui lui



We create chemistry

permet d'évaluer systématiquement les écarts réels ou potentiels par rapport aux lois locales et aux contextes politiques ou culturels dans tous les pays où elle exerce ses activités. La conformité aux normes internationales du travail et aux normes sociales fait partie des audits de gestion de la conformité menés par le département d'audit de BASF. Des éléments individuels des lignes directrices de ces normes sont également examinés dans le cadre de processus de contrôle interne tels que les audits de *Responsible Care* dans les sociétés du groupe BASF.

3.2.3. Sélection des fournisseurs et *Ensemble pour le développement durable*

Les fournisseurs, nouveaux et existants, sont sélectionnés et évalués au-delà des critères économiques. BASF s'intéresse de près à la protection de l'environnement, au respect des droits de l'homme, aux normes sociales et aux normes du travail et aux politiques de lutte contre la corruption. Les exigences de BASF sont définies dans son code de conduite des fournisseurs.

BASF est l'un des membres fondateurs de l'initiative *Ensemble pour le développement durable*, qui regroupe des entreprises de produits chimiques de premier plan et vise à normaliser à l'échelle mondiale l'évaluation et l'audit des fournisseurs. À l'aide de cette initiative, BASF fait progresser le développement durable dans la chaîne d'approvisionnement. En utilisant les évaluations d'*Ensemble pour le développement durable* TFS, BASF poursuit une approche axée sur le risque avec des processus de suivi clairement définis et spécifiques à l'entreprise et pilote ces processus à l'aide d'un outil informatique de développement durable. Les fournisseurs présentant un risque élevé en matière de développement durable, comme le travail forcé ou le travail des enfants, sont identifiés à l'aide de matrices de risques. En outre, le personnel chargé des achats chez BASF est tenu d'indiquer les fournisseurs pour lesquels il perçoit un risque en matière de développement durable potentiellement élevé. BASF vérifie également diverses sources d'information pour savoir si des fournisseurs ont été mentionnés dans le cadre d'incidents négatifs liés au développement durable.

Si les fournisseurs s'inquiètent d'un comportement illégal ou inapproprié, ils peuvent le signaler à la ligne d'assistance téléphonique pour le respect de la législation de BASF.

3.2.4. Gestion des risques liés aux droits de l'homme

Pour assumer sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, BASF s'appuie sur une approche systématique et intégrée fondée sur le risque et sur des systèmes de contrôle et de gestion bien établis. Comme nous considérons la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme une tâche permanente, nous réexaminons régulièrement nos mécanismes en matière de diligence raisonnable et les améliorons si nécessaire. Le directeur des droits de l'homme de BASF supervise la gestion des risques liés aux droits de l'homme et rend compte directement au conseil d'administration. Afin d'intégrer systématiquement l'expertise externe, BASF a mis en place un conseil consultatif des droits de l'homme composé d'experts indépendants et internationaux des droits de l'homme afin de la conseiller sur les questions et les défis complexes liés aux droits de l'homme dans le cadre de ses propres activités et de ses chaînes de valeur dans le monde entier.



We create chemistry

3.2.5. Mécanisme de plainte et ligne d'assistance téléphonique pour le respect de la législation

Pour toute question relative au travail forcé, au travail des enfants et à tous les autres sujets couverts par notre code de conduite, les employés sont encouragés à consulter leurs supérieurs ou le service juridique et de conformité.

BASF dispose également d'une ligne d'assistance téléphonique mondiale pour la conformité, qui est assurée par un prestataire externe. Cette ligne permet de signaler toute violation présumée ou réelle d'une loi ou d'une politique de BASF par le biais de formulaires en ligne ou par téléphone dans plus de 80 pays, y compris le Canada. Les employés peuvent choisir de contacter la ligne d'assistance téléphonique de manière anonyme. Cette ligne peut également être utilisée par des tiers, tels que des partenaires commerciaux ou d'autres parties prenantes, pour faire part de leurs préoccupations. Au Canada, les signalements peuvent être effectués en anglais ou en français. Nul ne subira des représailles en conséquence desdites sanctions s'il signale en toute bonne foi le non-respect présumé des principes juridiques ou éthique. Quiconque impose des mesures de représailles à une autre personne pour ledit signalement s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

4. Les mesures prises pour remédier à tout travail forcé ou travail des enfants, y compris les mesures prises pour remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables résultant de toute mesure prise pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement

En cas de violation concrète, BASF évaluera les mesures correctives appropriées, qui peuvent dépendre du niveau de gravité, de réversibilité et d'influence, afin de pouvoir prendre les mesures appropriées dans un délai raisonnable.

Ces mesures peuvent inclure la mise en place d'un plan d'action ou d'atténuation commun et de mesures de soutien, voire la résiliation de la relation commerciale, si la violation ne peut être arrêtée ou minimisée en temps voulu. Si BASF reçoit des « informations fondées » (c'est-à-dire des indications réelles) selon lesquelles une violation chez un fournisseur situé plus loin dans les chaînes d'approvisionnement critiques semble possible, BASF prendra des mesures, notamment en évaluant la crédibilité des sources et en s'assurant que les informations reçues sont concrètes, sérieuses et vérifiables au prix d'efforts raisonnables, puis en élaborant des mesures d'atténuation appropriées.

5. La formation des employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Le programme de formation de BASF comprend des formations spécifiques aux groupes cibles, des modules d'apprentissage en ligne et une plateforme mondiale de dialogue interne. Ce programme comprend des séances de formation sur les droits de l'homme et la mise en œuvre de mesures visant à respecter les lois relatives à la chaîne d'approvisionnement dans l'ensemble de ses divisions opérationnelles.



We create chemistry

En 2025, les formations spécifiques ciblant le travail forcé et le travail des enfants comprenaient, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- BASF a publié périodiquement sa propre lettre d'information « Sustainability in Procurement » (développement durable en matière d'approvisionnement) à l'intention de sa communauté d'acheteurs, afin de l'aider à mieux comprendre les mesures pratiques qui doivent être prises pour assurer le développement durable de ses activités.
- Les employés de la communauté des acheteurs ont participé à la formation, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes :
 - « Sustainability Risk Management and Due Diligence in Procurement » (gestion des risques liés au développement durable et diligence raisonnable en matière d'approvisionnement), qui comprenait : (i) la définition des objectifs de durabilité de BASF ; (ii) l'importance de la durabilité (y compris l'éradication du travail forcé et du travail des enfants) ; et (iii) le processus de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement de BASF.
 - « Engager les fournisseurs sur le thème des droits de l'homme », qui comprenait : (i) la description de l'approche de BASF en matière de droits de l'homme ; (ii) s'attaquer aux défis communs liés aux droits de l'homme dans les marchés publics, tels que les pressions sur les prix ou les délais qui pourraient compromettre les conditions de travail équitables pour les employés et les travailleurs des fournisseurs ; et (iii) comment mener une communication ouverte avec les fournisseurs sur les questions de droits de l'homme.

6. La manière dont BASF évalue son efficacité à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement

BASF reconnaît que la prévention et le traitement des risques liés aux droits de l'homme, y compris le travail forcé et le travail des enfants, sont un processus continu.

BASF évalue son engagement à garantir que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement à l'aide d'un système de surveillance à l'échelle du groupe comprenant :

- La ligne d'assistance téléphonique mondiale pour la conformité pour les employés de BASF et les tiers dans le monde entier.
- Des enquêtes auprès des sociétés du groupe selon une approche basée sur le risque afin d'inspecter régulièrement les conditions de travail en vigueur.
- Un dialogue étroit avec les parties prenantes, telles que les représentants des employés et les organisations internationales.



We create chemistry

Conclusion

BASF Canada et BASF au niveau mondial s'engagent à travailler continuellement dans leurs divisions d'entreprise et d'exploitation pour accroître la sensibilisation et la compréhension des risques du travail forcé et du travail des enfants, et pour développer davantage les efforts visant à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux, y compris le droit de ne pas être soumis au travail forcé et au travail des enfants.

Le présent rapport a été approuvé par le conseil d'administration de BCI, de BASC et de Coatings respectivement (tels que définis ci-dessus) le Mai 5 2026.

Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, et notamment de son article 11, je soussigné, en ma qualité de président de BASF Canada Inc., atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport au nom de l'organe directeur des entités énumérées 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 déclaration mentionnée ci-dessus.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Marian Van Hoek", written over a horizontal line.

Marian Van Hoek

Président

Le Mai 5, 2026

J'ai le pouvoir de lier BASF Canada Inc., BASF Agricultural Solutions Canada Inc. et BASF Coatings Inc.