



DHL CANADA
**RAPPORT 2024 SUR
LA LUTTE CONTRE
LE TRAVAIL FORCÉ**





ENTITÉS DÉCLARANTES

Le présent rapport a été préparé par DHL Express (Canada), Ltée, DHL Global Forwarding (Canada) Inc. et Exel Canada Ltée faisant des affaires sous le nom DHL Supply Chain (Canada) (appelées conjointement « DHL CA » ci-après). DHL CA fait partie du DHL Group (« groupe DHL »).

La société DHL est le leader mondial de la logistique, comptant quelque 594 000 employés dans plus de 220 pays et territoires. Elle connecte les gens et les marchés et facilite le commerce mondial. Elle aspire à être le premier choix des clients, des employés et des investisseurs du monde entier. À cette fin, elle se concentre sur la croissance de ses activités logistiques de base rentables. DHL contribue au monde en prenant des mesures pour réduire son empreinte environnementale, être un excellent milieu de travail pour tous et être une entreprise de haute confiance.

Le rapport englobe également toutes les sociétés membres d'Exel Canada Ltée faisant des affaires sous le nom DHL Supply Chain (Canada), ce qui comprend : Circuit Logistics Inc., Connect Logistics Inc., EV Logistics, Harmony Logistics Canada Inc., Matrix Logistics Services Limited, Relay Logistics Inc., Saturn Integrated Logistics Inc., Tibbett & Britten Group Canada Inc., TCL Supply Chain (Canada) Inc., Trillium Supply Chain Inc., et Zenith Logistics Inc.

DHL CA propose une gamme complète de services logistiques, dont des services express et d'expédition de colis, de transport de fret, de courtage en douane, des solutions logistiques à valeur ajoutée, l'exécution des commandes en commerce électronique, la logistique inversée, le co-emballage, la distribution et le transport géré.

En tant que membre du groupe DHL, DHL CA met en œuvre toutes les politiques et pratiques du groupe liées aux pratiques commerciales responsables et aux normes internationales sur les droits de la personne, en particulier celles qui concernent le travail forcé et l'esclavage moderne. En effet, DHL a adopté une Déclaration de principe sur les droits de la personne, laquelle complète son Code de conduite. Ces deux documents constituent le fondement et la référence pour garantir que DHL exerce ses activités de manière responsable et éthique dans le monde entier. La Déclaration de principe sur les droits de la personne établit les normes minimales à respecter en ce qui concerne les conditions de travail et les droits de la personne dans les relations avec les employés et les partenaires de DHL. Le Code de conduite des fournisseurs établit les normes minimales à observer en matière de droits de la personne. DHL réexamine ses politiques chaque année afin de veiller à ce qu'elles soient pertinentes, conformes aux exigences légales et aux normes obligatoires applicables et complétées par de nouveaux sujets, le cas échéant.

DHL CA applique ces politiques et procédures, fournissant ainsi un portrait intégré unique de ses actions pour combattre les risques d'esclavage moderne.

Le présent rapport est fait pour l'année civile 2023. Il a été approuvé par les conseils d'administration de DHL Express (Canada), Ltée, de DHL Global Forwarding (Canada) Inc. et d'Exel Canada Ltée faisant des affaires sous le nom DHL Supply Chain (Canada).

STRUCTURE, EXPLOITATION ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE DHL CA

STRUCTURE

Chacune des entités de DHL CA sont des sociétés constituées au Canada. La société mère des sociétés de DHL CA est Deutsche Post AG. Deutsche Post AG est une société constituée en Allemagne. Aux fins de ses obligations de déclaration, DHL CA exerce ses activités au Canada et a généré au moins 40 millions de dollars en revenus.



ACTIVITÉS

DHL Supply Chain

DHL Supply Chain est le leader mondial de la logistique contractuelle. Nos quelque 185 000 employés soutiennent plus de 1 400 clients dans la gestion de leurs chaînes d'approvisionnement dans plus de 50 pays. C'est notre corps de métier. Outre l'entreposage et le transport, nous offrons des services à valeur ajoutée, tels que l'exécution de commandes de commerce électronique, le Lead Logistics Partner ou LLP (partenaire pour l'ensemble de la chaîne logistique), les solutions immobilières, la logistique de services ainsi que les solutions de transport et d'emballage pour des secteurs industriels stratégiques. Nous développons également des solutions innovantes et durables. Au Canada, DHL Supply Chain exploite 56 sites et emploie environ 6 971 personnes.

DHL Express

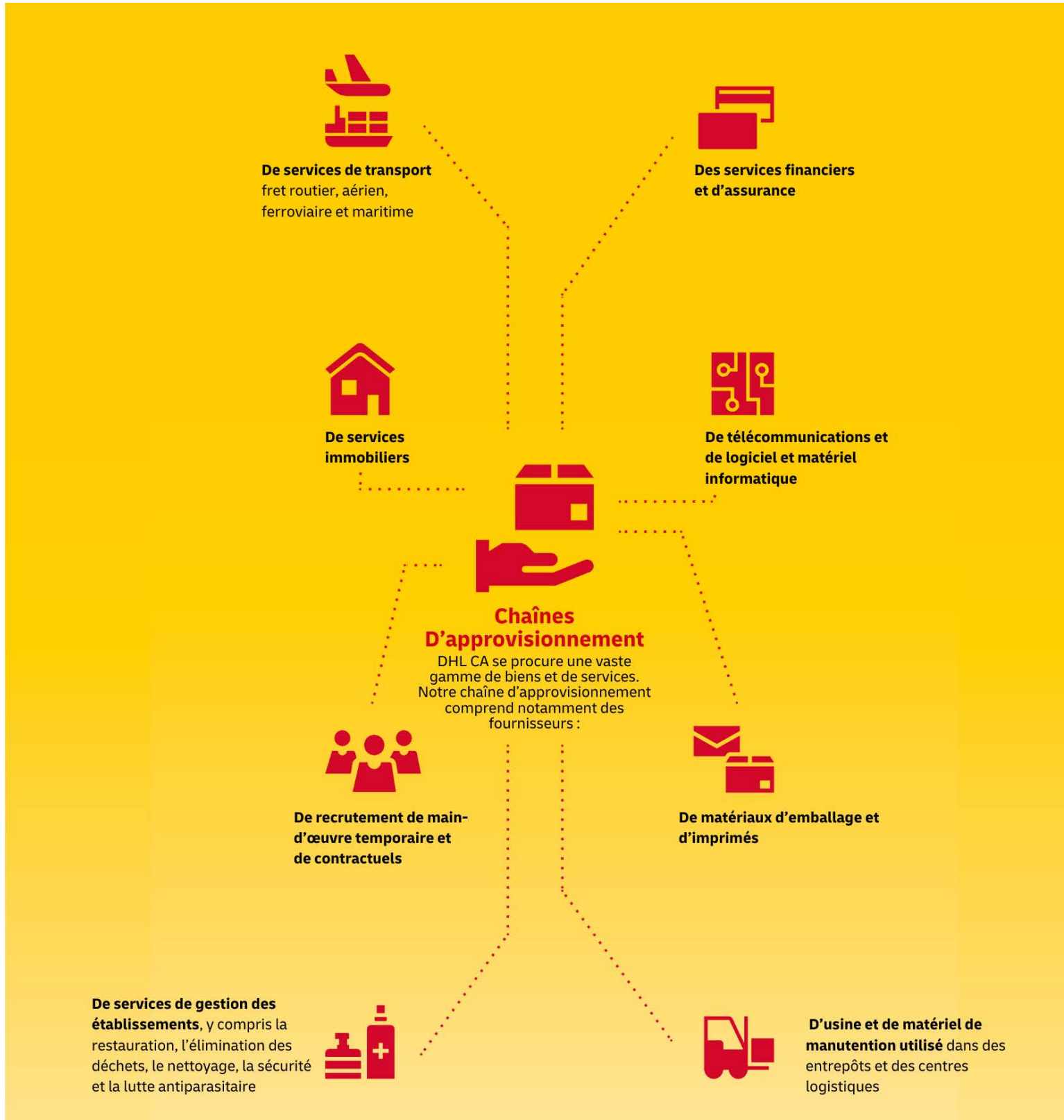
La division Express offre des services fiables de livraison express de documents et de colis de porte à porte et dans les délais. Notre réseau mondial couvre plus de 220 pays et territoires. Nos quelque 111 000 employés fournissent des services à environ 2,7 millions de clients. Au Canada, DHL Express exploite 27 sites et emploie environ 2 699 personnes.

DHL Global Forwarding

Nos services d'expédition de fret aérien, maritime et terrestre comprennent le transport standard, des solutions multimodales et sectorielles, ainsi que des projets industriels sur mesure. Ils sont assurés par quelque 43 000 employés à plus de 175 000 clients dans plus de 150 pays. Notre activité repose sur le courtage de services de transport entre les clients et les transporteurs de marchandises. La portée mondiale de notre réseau nous permet d'offrir des options d'acheminement et de transport multimodal efficaces. Comparativement à d'autres divisions de DHL, notre modèle de gestion en est un à actifs limités. Au Canada, DHL Global Forwarding exploite cinq sites et emploie environ 300 personnes.



4 DHL CANADA **RAPPORT 2024 SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ**



HYPOTHÈSES

DHL CA a fait un certain nombre d'hypothèses en répondant au questionnaire et en préparant le rapport. Elle remarque qu'une grande partie du questionnaire porte sur les parties qui vendent ou fabriquent des marchandises au Canada. DHL CA est une société de services. Elle a une chaîne d'approvisionnement limitée en marchandises, lesquelles se concentrent sur les textiles et les vêtements, l'équipement industriel et les pièces associées à ses activités de tri et d'entreposage, les aéronefs et les pièces d'aéronef et le matériel informatique pour soutenir ses activités. Elle a une chaîne d'approvisionnement en services importante avec des sous-traitants qui l'aident à fournir des services aux clients au Canada (tels que des entreprises de camionnage ou des compagnies aériennes partenaires). Les mesures qu'elle prend dans la lutte contre le travail forcé portent principalement sur ces deux secteurs, soit sa chaîne d'approvisionnement en marchandises et sa chaîne d'approvisionnement en services. De plus, elle exige généralement de ses clients qu'ils se conforment également à toutes les lois applicables, y compris les lois sur le travail forcé et sur le devoir de diligence en matière de chaîne d'approvisionnement. Elle n'a pas de renseignements suffisants pour faire de déclarations sur les chaînes d'approvisionnement de ses clients.

RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ

1. ACTIVITÉS INTERNES DE DHL CA

Politiques et gouvernance

Comme employeur, DHL CA, en tant que membre du groupe DHL, prêche par l'exemple. Le respect des droits de la personne est une valeur fondamentale de DHL; la société s'engage à respecter tous les droits de la personne internationalement reconnus dans ses activités. Sa Déclaration de principe sur les droits de la personne établit des normes minimales pour des conditions de travail équitables et les droits de la personne dans les relations avec les employés partout au Canada. Cette Déclaration repose sur :

- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies;
- La Déclaration universelle des droits de l'homme;
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme; et
- Les objectifs de développement durable des Nations Unies.

La responsabilité de la mise en œuvre de la Déclaration de principe sur les droits de la personne appartient aux chefs de la direction des différentes entités au Canada. Cela permet d'assurer que chaque membre de la société DHL CA comprend la responsabilité de respecter les droits de la personne et de veiller à l'application de la Déclaration au jour le jour.

Code de conduite des employés

Notre Code de conduite des employés prend en compte les valeurs d'entreprise de DHL CA : « Respect et résultats ». Les règles et les normes énoncées dans le Code servent de « boussole éthique » qui guide tous les employés du monde entier dans leur travail quotidien. Il n'y a pas d'alternative à exercer nos activités d'une manière responsable, équitable et éthiquement irréprochable.

Le conseil d'administration de DHL adhère aux valeurs établies dans le Code. Il s'attend à ce que tous les employés, cadres et gestionnaires soient des modèles dans leur travail quotidien et qu'ils contribuent à une culture d'entreprise caractérisée par le respect. Un cours de formation sur le Code est donné aux nouveaux employés dans les trois mois qui suivent leur embauche et un cours de recyclage est donné aux employés tous les deux ans. Le Code s'applique à toutes les régions et à toutes les unités commerciales de DHL, y compris DHL CA.

Travail des enfants

DHL interdit le recours à toute forme de travail des enfants. La société n'embauche pas de personnes n'ayant pas atteint l'âge minimal requis par la loi dans le pays ou la juridiction locale. DHL CA applique un âge minimal d'emploi fixé à 18 ans, même si la législation locale autorise l'embauche de personnes plus jeunes.

Travail forcé

DHL interdit le recours à toute forme de travail forcé. Tout travail doit être volontaire. DHL ne tolère aucune forme de travail forcé, de travail obligatoire, de servitude pour dettes, de travail militaire ou toute forme d'esclavage moderne et la traite de personnes.

Liberté d'association et négociation collective

DHL respecte les droits des employés d'adhérer ou non à un syndicat ou à une représentation des salariés de leur choix, sans subir de menace ou d'intimidation. DHL reconnaît et respecte les droits de négocier collectivement conformément aux lois locales. Les employés qui agissent à titre de représentants ne sont ni avantagés ni désavantagés d'aucune façon.

Conditions de travail



Rémunération et avantages sociaux

DHL rémunère ses employés conformément aux lois locales, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, et aux normes obligatoires de l'industrie. DHL verse les salaires et les avantages sociaux en temps opportun et fournit des documents clairs et compréhensibles sur la rémunération.



Heures de travail

DHL se conforme aux lois locales en vigueur en ce qui concerne les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés payés.



Santé et sécurité

La sécurité, la santé et le bien-être des employés de DHL sont de la plus haute importance. En conformité avec la politique de santé et de sécurité au travail de DHL, les règlements statutaires et les normes sectorielles, DHL fournit un environnement de travail sûr et favorable à la santé afin de préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de protéger les tiers et de prévenir les accidents, les blessures et les maladies liés au travail.

Diversité et inclusion

DHL favorise un milieu de travail inclusif qui célèbre la diversité de son personnel, comme le conforme son Énoncé sur la diversité et l'inclusion. DHL s'engage en faveur de l'égalité des chances et ne pratique ni ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement fondée sur les caractéristiques personnelles d'une personne telle que le sexe, l'origine ethnique ou nationale, l'origine sociale, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Les critères d'embauche et de promotion à DHL sont la compétence, le rendement, les aptitudes et l'expérience.

Protection des données

DHL respecte la vie privée de toutes les personnes et la confidentialité de toutes les données personnelles qu'elle peut détenir à leur sujet. La Politique de confidentialité des données de DHL fournit des garanties appropriées en ce qui concerne la transmission de données personnelles des employés, des clients et des fournisseurs au sein de DHL. La gestion de la protection des données de DHL garantit la conformité aux lois et réglementations applicables sur la protection des données.

“DHL favorise un milieu de travail inclusif qui célèbre la diversité de son personnel...”



2. FOURNISSEURS DE DHL CA

L'engagement de DHL à respecter les droits de la personne se traduit dans les politiques de DHL, comme son Code de conduite à l'intention du personnel et son Code de conduite à l'intention des fournisseurs. Afin de se conformer aux normes internationales, aux lois nationales et aux politiques de DHL en ce qui concerne les droits de la personne, DHL CA prend les mesures nécessaires (diligence raisonnable) pour identifier, évaluer et traiter spécifiquement les conséquences négatives potentielles et réelles sur les droits de la personne dans nos activités commerciales et notre chaîne d'approvisionnement, y compris les problèmes complexes du travail forcé et du travail des enfants.

DHL a depuis longtemps mis en place un arsenal solide de politiques, de codes, de procédures et de mesures visant à respecter ses obligations de traiter les membres de son équipe, ses clients et ses fournisseurs avec le plus grand degré de dignité et de respect possible, ainsi qu'à satisfaire ses attentes que ses entrepreneurs et fournisseurs en fassent autant.

VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE GESTION DES FOURNISSEURS À DHL



Sélection des fournisseurs

L'objectif de notre processus de sélection est fait en sorte que, dès l'appel d'offres, seuls les soumissionnaires qui partagent nos valeurs sont invités à participer. La sélection se fonde sur un processus d'évaluation uniformisé qui prend en compte plusieurs aspects, dont la diversité et les droits de la personne, ainsi que des critères internes et externes, tels que ceux de Transparency International (Indice des perceptions de la corruption) et de Verisk Maplecroft.

- Le personnel affecté à l'approvisionnement suit des formations périodiques portant sur l'identification des risques potentiels liés aux fournisseurs très tôt au cours dans le processus.
- Nous calculons le potentiel de risque lié aux fournisseurs au niveau des catégories d'achat (groupes de matières).
- L'évaluation des risques prend en compte 46 types de risques dans huit domaines de risque.
- Le classement final du potentiel de risque repose sur l'évaluation de la probabilité et de la gravité.

Nous communiquons nos attentes à nos fournisseurs et sous-traitants par le truchement de notre [portail des fournisseurs](#), lequel :

- Communique nos attentes à nos partenaires d'affaires;
- Présente et explique notre processus de sélection;
- Présente un module de formation que les fournisseurs peuvent utiliser pour se familiariser avec notre Code de conduite des fournisseurs

Processus de signalement : Les fournisseurs ont accès à notre système d'alerte professionnelle. [Ici](#), ils peuvent signaler des violations potentielles du Code ou des dispositions législatives ainsi que des incidents de cybersécurité.



Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs traduit les normes éthiques, sociales et environnementales que nous nous sommes fixées. C'est un élément contraignant de nos relations avec nos fournisseurs, y compris les sous-traitants. En l'acceptant, le fournisseur s'engage à respecter nos normes et à les mettre en œuvre dans sa propre chaîne d'approvisionnement. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Code de conduite des fournisseurs, veuillez cliquer ici : [Deutsche Post DHL Group | Supplier Code of Conduct \(dpdhl.com\)](https://www.dpdhl.com).



Contenu du Code de conduite des fournisseurs



Travail des enfants

Aucune embauche d'enfants de moins de 15 ans



Rémunération et heures de travail

Respect des lois locales et des normes sectorielles obligatoires concernant le salaire minimum, les heures de travail



Liberté d'association/ négociation collective

Respect des droits des employés d'adhérer ou non à un syndicat ou à une représentation des salariés



Santé et sécurité

Respect des règlements en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail



Diversité et inclusion

Encourager la diversité et l'inclusion au travail



Environnement

Respect des lois, règlements et normes en vigueur



Travail forcé

Interdiction de travail forcé, de servitude, de travail obligatoire ou de forme d'esclavage moderne



Protection des données

Respect des lois et règlements en vigueur en matière de protection des données



Continuité des activités

Planification permettant de faire face à toute perturbation éventuelle des activités



Corruption

Respect des lois et règlements nationaux et internationaux en vigueur



Amélioration continue

Échange libre et proactif des idées novatrices



Minerais de conflit

Respect de toutes les lois en vigueur

10 DHL CANADA RAPPORT 2024 SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ

GESTION DES RISQUES DES FOURNISSEURS

Le groupe DHL a mis en œuvre un système de gestion des risques pour l'évaluation des fournisseurs. Ce système calcule le risque potentiel lié aux fournisseurs au niveau des catégories d'achat (groupes de matières). L'évaluation des risques prend en compte 46 types de risques dans huit domaines (ESG, économiques, techniques, juridiques, politiques et cybersécurité) pour chaque catégorie d'achat. Pour l'année faisant l'objet du rapport, le groupe DHL a évalué cinq catégories de fournisseurs à plus haut risque par rapport aux secteurs couverts par notre Déclaration de principe sur les droits de la personne :

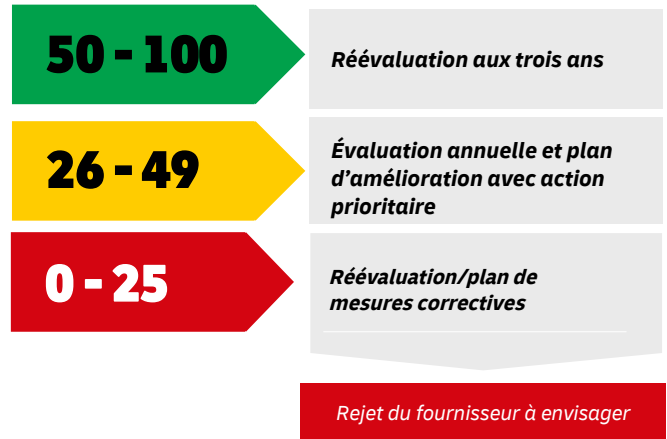
- Transport routier
- Uniformes et équipement de protection individuelle
- Main-d'œuvre temporaire et services basés sur la production
- Articles promotionnels
- Rénovations et constructions de bâtiment

Le groupe DHL utilise un outil de gestion des risques des fournisseurs, lequel constitue un point d'accès unique pour toutes les activités en la matière. Les résultats d'évaluation qu'il renferme comprennent, entre autre, un questionnaire de diligence raisonnable ou une évaluation faite par une firme externe, telle que EcoVadis.

L'outil présente toutes les évaluations des risques pour un fournisseur selon une logique cohérente. Les fournisseurs qui obtiennent une note entre 0 et 25 sont classés comme à haut risque. Ils doivent élaborer dans un délai convenu un plan de mesures correctives, à la satisfaction de toutes les parties prenantes, puis se soumettre à une nouvelle évaluation. Les fournisseurs qui n'obtiennent pas de résultats satisfaisants à cette nouvelle évaluation sont écartés. Les fournisseurs qui obtiennent une note entre 26 et 49 sont classés comme à risque moyen; ils doivent mettre en oeuvre leur propre plan d'action et se soumettre à une nouvelle évaluation dans les 12 mois. Enfin, les fournisseurs qui obtiennent une note de 50 ou plus sont classés comme à faible risque; ils sont réévalués dans les 36 mois.

NOTE DU FOURNISSEUR

ACTION



3. FORMATION ET SENSIBILISATION

Nous continuons de communiquer les politiques de DHL et de renforcer la prise de conscience et les connaissances de nos employés et nos partenaires. Nous leur offrons une formation portant spécifiquement sur les questions liées aux droits de la personne. Nous encourageons nos employés à participer à des formations qui les sensibilisent au respect des droits de la personne. La formation est obligatoire pour les cadres supérieurs et intermédiaires.

Pour certifier leur engagement, les fournisseurs sont invités à suivre la formation interactive sur le Code de conduite des fournisseurs qui est offert en 11 langues, puis à télécharger leur certificat dans la suite logicielle de gestion des fournisseurs.

Des webémissions sont produites à l'intention des fournisseurs pour les sensibiliser davantage à des sujets tels que les droits de la personne.

En collaboration avec Trace International, nous fournissons gratuitement aux fournisseurs et à leur personnel une formation gratuite sur des sujets importants, tels que le travail forcé et la traite des personnes.

Nous informons nos fournisseurs et sous-traitants de nos attentes par le truchement du portail des [fournisseurs et leur faisons part de](#) nos processus de sélection. Là, ils ont également accès à notre système d'alerte professionnelle où ils peuvent signaler des violations potentielles du Code ou des dispositions législatives ainsi que des incidents de cybersécurité.

4. ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Nous reconnaissons que nous faisons partie des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous cherchons à nouer le dialogue avec les parties prenantes (c'est-à-dire notre chaîne d'approvisionnement) afin de mieux comprendre et de prendre en compte leurs points de vue et leurs attentes en ce qui concerne les droits de la personne et l'esclavage moderne, tel qu'il est décrit dans notre Guide d'engagement des parties prenantes.

5. MÉCANISME DE RECOURS ET DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le groupe DHL a un système d'alerte professionnelle où les employés et les tierces parties peuvent signaler leurs préoccupations ou problèmes, y compris les questions relatives aux pratiques de travail ou aux violations des droits de la personne. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle. Toutes les questions font l'objet d'une enquête menée par une équipe d'enquête indépendante.

Si l'on identifie un risque d'incidences négatives sur les droits de la personne causées par nos activités ou liées à celles-ci, une procédure nous permet de nous assurer que l'activité en question est examinée, modifiée, abandonnée ou corrigée. Nous encourageons nos employés à aborder les violations présumées du Code de conduite ou de la Déclaration de principe sur les droits de la personne en utilisant les voies de règlement des litiges ou des griefs accessibles, y compris la direction locale, les services des Ressources humaines responsables ou la ligne d'assistance Conformité (système de signalement BKMS).

Nos partenaires et tierces parties peuvent utiliser le portail de signalement ([Home - BKMS System \(bkms-system.com\)](https://bkms-system.com)) pour signaler les violations possibles de notre Déclaration de principe sur les droits de la personne. Le système offre également diverses lignes téléphoniques locales. Le système peut être utilisé de manière anonyme.

6. CONSÉQUENCES D'UNE VIOLATION

Si l'on nous signale des infractions à nos politiques, nous ferons le nécessaire pour en clarifier les circonstances. Nous prendrons des mesures correctives, lorsqu'il y a lieu. Les conséquences en regard du droit civil ou criminel seront fonction des circonstances identifiées. En cas de violation de la loi, nous nous réservons le droit de saisir directement les autorités pertinentes pour qu'elles prennent les mesures appropriées.

Toute allégation de violation de notre Code de conduite des fournisseurs ou des normes en la matière déclenchera immédiatement une enquête. Si l'enquête révèle des preuves suffisantes, nous prendrons les mesures appropriées aux circonstances.

Les conséquences seront appliquées selon la gravité de la violation en conformité avec notre processus interne de gestion des incidents avec les fournisseurs.





Mesures prises pour remédier au risque de travail forcé et de travail des enfants

L'exposition à des risques potentiels d'association indirecte à de pratiques d'esclavage moderne se situe au niveau de notre chaîne d'approvisionnement, car nous recourons beaucoup à des services de sous-traitance. Nous attendons de tous les fournisseurs, quel que soit le contexte culturel, social et économique, qu'ils répondent aux attentes en matière de droits fondamentaux pour tous. Cela signifie qu'ils doivent traiter leurs employés avec équité, respect et dignité et qu'ils doivent avoir des pratiques qui protègent la santé et la sécurité de leurs travailleurs.

DHL CA évalue que le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement est faible à minimal. DHL CA n'a relevé aucune indication de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement au cours de son dernier exercice financier, sous réserve des limitations de nos activités d'identification des risques décrites plus en détail ci-dessus. Par conséquent, aucune mesure de remédiation n'a été prise.

Étant donné qu'aucune indication de travail forcé ou de travail des enfants n'a été relevée dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement, DHL CA n'a pris aucune mesure de remédiation en cas de pertes de revenus pour les familles les plus vulnérables.

Évaluation de l'efficacité des actions prises contre le travail forcé et le travail des enfants

Nous reconnaissons la nécessité de mettre en œuvre des mesures efficaces pour identifier et atténuer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Nous examinerons notre rapport chaque année et le mettrons à jour au besoin pour nous assurer qu'il tient compte du consensus émergent sur les pratiques exemplaires pour régler ces questions complexes. Nous allons continuer d'examiner les évaluations de nos fournisseurs ainsi que les politiques et procédures de DHL CA pour en garantir le respect en tout temps. Nous allons également continuer de mettre en œuvre toutes les améliorations nécessaires pour nous assurer que nous obtenons et conservons des renseignements exacts sur nos fournisseurs externes et indirects.

Le processus de consultation des autres entités

DHL CA a utilisé une approche interfonctionnelle pour l'analyse des risques, la production de rapports et l'avis des entités dans le cadre de l'élaboration du présent rapport. Le rapport a été préparé par l'équipe d'approvisionnement et juridique de DHL CA avec chacune des entités de DHL CA qui a participé à l'examen et à la préparation du rapport. Les directeurs de chacune des entités de DHL CA ont ensuite examiné et approuvé le rapport.

Attestation

Les administrateurs de DHL Express (Canada), Ltée, de DHL Global Forwarding (Canada) Inc. et de [DHL Supply Chain] ont examiné et approuvé le rapport en leur qualité d'instance dirigeante de l'entité DHL CA le 31 mai 2024.

Conformément aux exigences de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, et en particulier de son article 11, je déclare avoir examiné les renseignements contenus dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. Je confirme qu'à ma connaissance et ayant fait preuve de diligence raisonnable, 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.

En signant ci-dessous, je confirme avoir le pouvoir de lier la société concernée.

SIGNÉ PAR

DocuSigned by:

25 October 2024

Geoff Walsh
Président et chef de la direction
DHL Express (Canada), Ltée

Signed by:

25 October 2024

Richard Patry
Directeur général
DHL Global Forwarding (Canada) Inc.

DocuSigned by:

01 November 2024

Mark Smolik
Chef des Affaires juridiques et secrétaire
DHL Supply Chain (Canada)

