



CAMFIL CANADA INC.

Rapport sur les mesures de prévention et de réduction du risque de travail forcé et de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

I. INTRODUCTION

Le présent rapport correspond à la 3^e année de déclaration de Camfil Canada Inc. (« CAMFIL ») en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « Loi »). Ce rapport présente les informations requises par la Loi.

II. STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE CAMFIL CANADA

a. Structure et activités

Camfil Canada est un leader mondial dans la fourniture de solutions de purification de l'air qui améliorent la qualité de l'air intérieur, permettent de réaliser des économies d'énergie et protègent les personnes et l'environnement. Camfil Canada s'engage à contribuer à la création d'environnements intérieurs plus sains en fournissant des solutions de filtration de l'air de haute qualité. Nous innovons et ouvrons la voie dans le développement de nouveaux produits et technologies de filtration de l'air qui offrent une qualité de l'air intérieur supérieure pour les bâtiments publics, commerciaux et industriels. Nous sommes également spécialisés dans les systèmes d'admission d'air et les systèmes acoustiques pour les turbomachines, notamment les turbines à gaz, les générateurs, les compresseurs d'air industriels et les moteurs diesel.

Camfil Canada fait partie du groupe Camfil. Notre société mère est Camfil AB, dont le siège social est situé à Stockholm, en Suède. Le groupe Camfil compte 30 sites de production, six centres de recherche et développement, des bureaux de vente locaux dans 35 pays et environ 5 700 employés. Camfil Canada a son siège social à Concord, en Ontario. Nous disposons de plusieurs sites commerciaux à travers le Canada. Nous employons actuellement plus de 175 employés au Canada. Nos adresses commerciales sont disponibles ici : <https://cleanair.camfil.ca/camfil-air-filter-canada-location/>

La mission du groupe Camfil est de protéger les personnes, les processus et l'environnement en définissant, développant et fournissant des solutions qui associent la pureté de l'air à l'efficacité énergétique de manière durable et rentable.

Les activités de Camfil Canada comprennent la vente de divers produits et services dans les domaines suivants : contrôle de la pollution atmosphérique, solutions de filtration, filtres moléculaires et à charbon, et systèmes d'alimentation. Cela inclut les épurateurs et purificateurs d'air, ainsi que des solutions pour les bâtiments commerciaux, les centres de données, les hôpitaux, l'industrie pharmaceutique, l'industrie agroalimentaire, le traitement des matériaux, ainsi que les écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Vous trouverez de plus amples informations sur nos produits et services sur notre site web : <https://www.camfil.com/en-ca/>

Camfil Canada Inc

2700 Steeles Ave West, Concord, ON L4K 3C8
Tel +1 (905) 660-0688, Fax +1 (905) 660-7852
www.camfil.ca



b. Chaîne d'approvisionnement

Camfil Canada s'approvisionne principalement auprès de ses sociétés sœurs à travers le monde, mais surtout auprès de Camfil USA. Nous achetons également des matières premières pour notre propre production auprès d'un nombre limité de fournisseurs mondiaux agréés situés aux États-Unis, en Italie, en Malaisie, en Inde et en Chine. Nous sous-traitons également la production à diverses entreprises situées dans différents pays, comme le Mexique.

III. POLITIQUES ET PROCÉDURES RELATIVES AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

Le groupe Camfil, y compris Camfil Canada, a adopté diverses politiques et procédures afin de garantir que nous agissons avec intégrité et éthique, et que nous respectons notre engagement en faveur des droits humains internationaux. L'approche de notre groupe en matière de droits humains repose sur les Principes directeurs des Nations Unies (UNGPs) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui soulignent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains même en l'absence de mesures gouvernementales ou de cadres réglementaires adéquats.

Camfil AB est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, et nous soutenons et respectons les dix principes du Pacte, y compris les droits de l'homme. Le groupe Camfil aligne sa stratégie sur les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous avons identifié quatre objectifs qui sont les plus pertinents pour notre activité et qui nous permettent d'apporter la contribution mondiale la plus significative. Il s'agit notamment des ODD relatifs au travail décent et à la croissance économique, aux villes et communautés durables, ainsi qu'à la consommation et à la production responsables.

Pour mettre cet engagement en pratique, le groupe Camfil a mis en place diverses politiques visant à soutenir des pratiques commerciales équitables et éthiques. Cela inclut notre Code de conduite mondial et notre [Code de conduite pour les partenaires commerciaux](#). Ces politiques sont adoptées par notre société mère et s'appliquent à toutes les filiales de Camfil.

Le groupe Camfil agit avec intégrité dans ses relations avec les autres et attend également de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent des valeurs fondamentales telles que les droits de l'homme et du travail, l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Le Code de conduite pour les partenaires commerciaux contient des dispositions spécifiques en matière d'éthique des affaires, notamment sur la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, la concurrence loyale, la propriété intellectuelle et la conformité commerciale. Les partenaires commerciaux doivent se conformer à l'ensemble des lois et réglementations applicables à leurs activités. Ils doivent également mettre en place des systèmes de gestion et des contrôles actifs adéquats afin de garantir et de surveiller leur propre conformité, ainsi que celle de leurs sous-traitants, à notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux (ou à leurs propres normes équivalentes), ainsi qu'aux lois et réglementations applicables. En ce qui concerne les droits de l'homme et du travail, il existe des dispositions spécifiques relatives à l'esclavage moderne et au travail forcé, ainsi que des droits de l'homme de manière plus générale, que nous avons résumées ci-dessous :



· **Travail forcé et esclavage moderne** - Camfil s'engage à prévenir toute forme d'esclavage moderne, de travail forcé, de travail des enfants ou de traite d'êtres humains, et nous respectons tous les droits de l'homme proclamés au niveau international, comme le reflète le présent Code. Les partenaires commerciaux ne doivent pas recourir au travail forcé ni à aucune autre forme de travail involontaire, y compris le travail pénitentiaire involontaire, l'esclavage et la servitude, ni en tirer profit.

· **Droits humains fondamentaux et droits du travail** - Les partenaires commerciaux doivent se conformer aux droits humains proclamés au niveau international et les respecter, et s'assurer qu'ils ne se rendent pas complices de violations des droits humains. Les partenaires commerciaux doivent également évaluer le risque de causer, de contribuer à ou d'être liés à de graves violations des droits de l'homme et prendre des mesures immédiates pour remédier à toute violation ou tout risque.

· **Exigences relatives au lieu de travail** - Les partenaires commerciaux doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et normes sectorielles applicables en matière de temps de travail et de salaires, et appliquer celles qui sont les plus strictes. Les employés des partenaires commerciaux ont droit à un contrat de travail ou à une offre d'emploi (à durée indéterminée ou autre) précisant les conditions de leur emploi. Il ne doit pas être exigé des employés qu'ils remettent une pièce d'identité délivrée par les autorités, telle qu'un passeport ou un permis de travail, comme condition d'emploi.

Outre notre engagement en faveur des droits de l'homme, nous offrons également à nos employés et à nos partenaires commerciaux l'accès à un outil de signalement leur permettant de faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité. En utilisant cette fonction, les partenaires commerciaux peuvent signaler toute connaissance ou suspicion d'activités illégales ou non conformes aux valeurs morales et éthiques de Camfil telles qu'énoncées dans le présent Code.

En vertu de notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux, nous nous réservons également le droit d'auditer nos partenaires commerciaux, ce qui inclut des entretiens confidentiels avec les employés afin de garantir la conformité et le respect du présent Code par le partenaire commercial. Camfil se réserve le droit de demander à un partenaire commercial de lui fournir une lettre d'assurance écrite, soit au moyen d'un formulaire fourni par Camfil, soit sous la forme d'un rapport approuvé par Camfil, décrivant les actions prises ou les mesures à mettre en œuvre par le partenaire commercial pour garantir le respect du présent Code.

Le groupe Camfil a mis en place un certain nombre de politiques et de pratiques internes à l'intention de ses employés, notamment notre Code de conduite, qui définit les principes de conduite éthique des affaires du groupe Camfil. Plus précisément, le Code de conduite énonce notre soutien et notre engagement en faveur des droits humains internationaux. Le Code de conduite prévoit des interdictions spécifiques concernant le travail des enfants et l'élimination de la discrimination. Camfil Canada a également adopté des politiques relatives à la santé et à la sécurité, à la prévention de la violence au travail, entre autres.

Camfil Canada Inc

2700 Steeles Ave West, Concord, ON L4K 3C8
Tel +1 (905) 660-0688, Fax +1 (905) 660-7852
www.camfil.ca



Au cours de l'année 2025, Camfil Canada a organisé des réunions trimestrielles afin de maintenir, de développer et de mettre en œuvre nos politiques en matière de travail forcé et de travail des enfants. Ces réunions ont donné lieu à des discussions sur l'élaboration de ces politiques. De plus, nous nous sommes assurés que tous nos fournisseurs de premier rang aient reçu un code de conduite.

CamfilCairing est un programme à l'échelle du groupe qui démontre notre engagement envers la qualité de l'air que nous respirons et les enjeux environnementaux au sens large. Nous intégrons la durabilité et la citoyenneté d'entreprise dans tous les aspects de notre stratégie commerciale. Le nom s'articule autour de Camfil, de notre environnement, de notre engagement et de l'air que nous respirons.

Grâce à CamfilCairing, nous impliquons nos employés dans des actions locales en matière de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ce programme intègre des initiatives de développement durable et de bonne citoyenneté d'entreprise dans tous nos bureaux et toutes les régions où nous opérons.

IV. ÉVALUATION, GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

Camfil Canada reconnaît que ses chaînes d'approvisionnement peuvent présenter un risque de travail forcé et de travail des enfants. Le travail forcé ou le travail des enfants n'est pas acceptable dans le cadre des activités menées dans nos installations. Cependant, nous reconnaissons que certains partenaires commerciaux et leurs fournisseurs peuvent présenter un risque accru de recours au travail forcé ou au travail des enfants, compte tenu de leur situation géographique et des produits qu'ils fabriquent.

Notre Code de conduite pour les partenaires commerciaux exige de ces derniers qu'ils évaluent le risque de causer, de contribuer à ou d'être liés à de graves violations des droits de l'homme, et qu'ils prennent des mesures immédiates pour remédier à toute violation ou tout risque.

V. EFFICACITÉ DE NOTRE ACTION

Nous menons plusieurs actions pour garantir l'efficacité de nos mesures. Cela inclut notre système de gestion de la qualité, qui est un outil destiné à faciliter et à garantir le respect de nos politiques. Nos politiques mondiales relatives au travail forcé et au travail des enfants sont révisées afin de s'assurer qu'elles reflètent nos valeurs et les meilleures pratiques. De plus, en tant qu'entreprise, Camfil Canada se soumet à des audits tant internes qu'externes afin de garantir que nous respectons nos politiques et pratiques déclarées.

VI. MESURES CORRECTIVES

Camfil Canada n'a identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, nous n'avons pris aucune mesure corrective. Nous nous engageons à prendre les mesures correctives appropriées et à venir en aide aux personnes vulnérables dès que nous aurons connaissance de cas de travail forcé ou de travail des enfants.

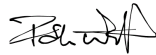


VII. FORMATION

Camfil Canada propose des sessions de formation à tous les nouveaux employés, qui comprennent une intégration et une familiarisation avec les politiques et pratiques clés. Nous dispensons à notre personnel des formations sur la sécurité, la violence et le harcèlement, l'esclavage moderne, ainsi que sur nos valeurs fondamentales et notre mission. Début 2025, nous avons lancé des modules de formation spécifiques sur le travail forcé et le travail des enfants, que nous continuerons à proposer à notre groupe de la chaîne d'approvisionnement. Notre formation générale est obligatoire et peut être suivie en ligne ou en présentiel. La formation est dispensée chaque année.

APPROBATION ET ATTESTATION

Conformément aux exigences de la *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, et en particulier à son article 11, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport de Camfil Canada Inc. J'atteste que le rapport a été approuvé par le conseil d'administration et que, à ma connaissance et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi.

Signature:	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p style="font-size: small; margin: 0;">DocuSigned by:</p><p style="font-size: x-small; margin: 0;">D487664764BE48A...</p></div>
------------	---

Nom : Fredrik Westgard

Fonction : Président

Date : 30 mai 2026

Je suis habilité à engager Camfil Canada Inc.



CAMFIL CANADA INC.

Report on Measures to Prevent and Reduce the Risk of Forced and Child Labour in Supply Chains

I. INTRODUCTION

This report represents the 3rd reporting year of Camfil Canada Inc. (“**CAMFIL**”) under the *Fighting Against Force Labour and Child Labour in Supply Chains Act* (the “**Act**”). This report sets out the information required by Act.

II. CAMFIL CANADA’S STRUCTURE, ACTIVITIES AND SUPPLY CHAIN

a. Structure and Activities

Camfil Canada is a global leader in providing clean air solutions that improve indoor air quality, save energy, and protect people and the environment. Camfil Canada is committed to helping create healthier indoor environments by providing high-quality air filtration solutions. We innovate and lead the way in the development of new air filtration products and technologies that provide superior indoor air quality for public, commercial, and industrial buildings. We also specialize in air inlet and acoustical systems for turbomachinery, including gas turbines, generators, industrial air compressors and diesel engines.

Camfil Canada is part of the Camfil Group. Our ultimate parent company is Camfil AB, which is headquartered in Stockholm, Sweden. The Camfil Group has 30 manufacturing sites, 6 R&D centres, local sales offices in 35 countries, and about 5,700 employees. Camfil Canada is headquartered in Concord, Ontario. We have various business locations across Canada. We currently have over 175 employees in Canada. Our business addressees are available here:

<https://cleanair.camfil.ca/camfil-air-filter-canada-location/>

The Camfil Group’s mission is to protect people, processes and the environment by defining, developing and delivering solutions that combine clean air with energy efficiency in a sustainable and profitable way.

Camfil Canada’s business includes sales of various products and services in the following areas: air pollution control, filtration solutions, molecular and carbon filters, and power systems. This includes air cleaners and purifiers, and solutions for commercial buildings, data centers, hospitals, life sciences, food and beverage, material processing, and schools and colleges. Further information on our products and services can be found on our website:

<https://www.camfil.com/en-ca/>



b. Supply Chain

Camfil Canada's main purchases are from our sister companies worldwide but mainly Camfil USA. We also purchase raw materials for our own production from a limited global approved vendors from USA, Italy, Malaysia India & China. We also subcontract production to various companies located in different countries like Mexico.

III. POLICIES AND PROCEDURES IN RELATION TO FORCED AND CHILD LABOUR

The Camfil Group including Camfil Canada have adopted various policies, and procedures to ensure that we act with integrity, ethics, and uphold our commitment to international human rights. Our Group approach to human rights is based on the UN Guiding Principles (UNGP) on Business and Human Rights, which emphasise the responsibility of companies to respect human rights even if government actions and regulatory frameworks fail.

Camfil AB is a signatory to the UN Global Compact, and we support and comply with the Compact's ten principles, including human rights. The Camfil Group aligns its strategy with the UN Sustainable Development Goals (SDGs). We have identified four goals that are the most relevant to our business that enable us to provide the most meaningful global contribution. This includes the SDGs relating to decent work and economic growth, sustainable cities and communities, and responsible consumption and production.

To put this commitment into practice the Camfil Group has various policies that seek to support fair and ethical business practices. This includes our Global Code of Conduct and our [Code of Conduct for Business Partners](#). These policies are adopted by our parent company and apply to all Camfil subsidiaries.

The Camfil Group acts with integrity in dealing with others and also expects its Business Partners to respect fundamental values such as human and labour rights, equal treatment, and non-discrimination.

The Code of Conduct for Business Partners has specific provisions for Business Ethics which includes provisions on anti-corruption and money-laundering, fair competition, intellectual property, and trade compliance. Business Partners must comply with all laws and regulations applicable to its business. Business Partners must also have adequate active management systems and controls in place to secure and monitor its and its sub-suppliers compliance with our Code of Conduct for Business Partners (or equivalent own standards) as well as applicable laws and regulations. In relation to human and labour rights, there are specific provisions dealing with modern slavery and forced labour, as well as human rights more generally, which we have summarized below:

- **Forced labour and modern slavery** - Camfil is committed to preventing any forms of modern slavery, forced labour, child labour, or human trafficking and we respect all internationally proclaimed human rights as reflected in this Code. Business Partners shall not use or benefit from forced labour or any other form of involuntary labour, including involuntary prison labour, slavery and servitude.



- **Fundamental human rights and labour rights** - Business Partners shall comply with and respect internationally proclaimed human rights, and make sure that it is not complicit in human rights violations. Business Partners shall also assess the risk of causing, contributing to, or being linked to serious human rights violations and take immediate action to rectify any violations or risks.
- **Workplace requirements** - Business Partners shall comply with all applicable laws, regulations, and industry standards on working hours and wages and apply whichever is more strict. Employees of Business Partners shall be entitled to an employment agreement or offer of employment (at-will or otherwise) stating the terms and conditions of their employment. It must not be required from employees to hand over government-issued identification such as passport or work permits as a condition of employment.

In addition to setting out our commitment to human rights, we also offer our employees and our Business Partners access to a whistle blowing tool for reporting their concerns confidentially. By using this function, Business Partners can report knowledge or suspicion of activities that are illegal or are not aligned with Camfil's moral and ethical values as stated in this Code.

Through our Code of Conduct for Business Partners we also have the right to audit our Business Partners, which includes confidential employee interviews to ensure the Business Partner's compliance and fulfillment of this Code. Camfil has a right to request that a Business Partner provide Camfil with a written assurance letter, either by a form provided by Camfil or a report approved by Camfil, describing the actions taken or measures to be implemented by Business Partner to assure compliance with this Code.

The Camfil Group has a number of internal policies and practices in place for our employees, including our Code of Conduct, which sets out the ethical business conduct principles for the Camfil Group. Specifically, the Code of Conduct sets out our support and protection for international human rights. The Code of Conduct has specific prohibitions against child labour and the elimination of discrimination. Camfil Canada also has adopted policies relating to Health and Safety, Workplace Violence Prevention, among others.

Over the course of 2025 Camfil Canada has held quarterly meetings to maintain and develop and implement our forced and child labour policies. These meetings have included discussions about policy development. Additionally, we ensured that all of our first tier suppliers received a code of conduct.

CamfilCairing is a group-wide programme that demonstrates how we care about the air we breathe and wider environmental issues. We integrate sustainability and corporate citizenship in every aspect of our business strategy. The name is built around Camfil, our environment, caring and the air we breathe.

Through CamfilCairing, we engage employees in local sustainability and corporate social responsibility (CSR) actions. It integrates sustainability initiatives and good corporate citizenship across all offices and geographies we operate in.



IV. RISK ASSESSMENT, MANAGEMENT AND MITIGATION

Camfil Canada recognizes that its supply chains may have a risk of forced labour and child labour. For the activities conducted at our facilities forced or child labour is not acceptable. However, we recognize that certain business partners and their suppliers may have an elevated risk of forced or child labour given their geographies and products that they produce.

Our Code of Conduct for Business Partners requires our business partners to assess the risk of causing, contributing to or being linked to serious human rights violations and take immediate action to rectify any violations or risks.

V. EFFECTIVENESS OF OUR ACTION

We are engaged in several actions to ensure the effectiveness of our actions. This includes our quality management system which is a tool to assist and ensure that our policies are being followed. Our global policies related to forced and child labour are reviewed to ensure that they reflect our values, and best practices. Further, as a company Camfil Canada undergoes both internal and external audits to ensure that we are complying with our stated policies and practices.

VI. REMEDIATION MEASURES

Camfil Canada have not identified any incidents of forced or child labour in our supply chains. As such, we have taken no remediation measures. We are committed to taking appropriate remediation measures and assisting vulnerable persons to the extent we become aware of any instances of forced or child labour.

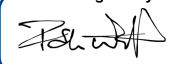
VII. TRAINING

Camfil Canada provides training sessions for all new employees, which include onboarding and familiarization with key policies and practices. We conduct staff training on safety, violence and harassment training, modern slavery training as well as on our core values and mission. In early 2025 we commenced specific training modules on forced and child labour, which we will continue to provide to our supply chain group. Our general training is mandatory training and can be done virtually or in person. Training is done on an annual basis.



APPROVAL & ATTESTATION

In accordance with the requirements of *Canada's Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act*, and in particular section 11 thereof, I attest that I have reviewed the information contained in the report for Camfil Canada Inc. I attest that the report has been approved by the board of directors and that, based on my knowledge and having exercised reasonable diligence, the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Act.

Signature:	<small>DocuSigned by:</small>  <small>D487654764BE48A...</small>
------------	---

Name: Fredrik Westgard

Title: President

Date: May 30th, 2026

I have the authority to bind Camfil Canada Inc.