

Este informe, preparado por la dirección de Les aliments Rustica Inc. para el año fiscal que termina el 30 de noviembre de 2023 (el «Período de Informe»), describe las medidas que Les aliments Rustica Inc. ha tomado para prevenir, reducir y abordar los riesgos de la esclavitud moderna, el trabajo forzoso y el trabajo infantil en la producción de bienes que Les aliments Rustica Inc. importa o vende. Les aliments Rustica Inc. reconoce los riesgos éticos, legales, financieros y de reputación asociados con estas prácticas y está comprometida a trabajar con proveedores que prioricen operaciones comerciales éticas y sostenibles.

Este es el primer informe de Les aliments Rustica Inc. conforme con la Ley S-211 de Canadá, la Ley de Lucha contra el Trabajo Forzado y el Trabajo Infantil en las Cadenas de Suministro (la «Ley»).

Ley S-211, Ley de Lucha contra el Trabajo Forzado y el Trabajo Infantil en las Cadenas de Suministro y para enmendar el Arancel Aduanero (la Ley) - Informe 2023 Estructura del Grupo Les aliments Rustica Inc.

Les aliments Rustica Inc. tiene una rica historia profesional en la producción de alimentos, el transporte y el almacenamiento.

Nos enorgullecemos de nuestro Código de Conducta de la Empresa para Combatir el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzado en las Cadenas de Suministro. En resumen, para apoyar esta importante iniciativa, nuestro Código de Conducta contiene los siguientes puntos:

1. Prohibición del trabajo infantil

- Nuestra empresa prohíbe estrictamente el trabajo infantil.
- Ninguna persona por debajo de la edad laboral legal (tal como lo definen las leyes federales y provinciales) será empleada por la empresa.

2. Verificación de la edad

- Se debe mantener documentación adecuada (como certificados de nacimiento o identificaciones emitidas por el gobierno) para probar la edad de los trabajadores.
- Cualquier discrepancia o preocupación relacionada con la verificación de la edad se aborda de inmediato.

3. Horas y condiciones de trabajo

- Cumplimos con los límites legales de horas de trabajo y aseguramos que los trabajadores, incluidos los jóvenes, no trabajen horas excesivas.
- Los jóvenes trabajadores (si están legalmente permitidos) no deben participar en trabajos peligrosos ni en trabajos que pongan en peligro su salud, seguridad o educación.
- Proporcionamos un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.

4. Reporte y protección a denunciantes

- Cualquier sospecha o evidencia de trabajo infantil se reporta de inmediato.
- Alentamos a los trabajadores y partes interesadas a denunciar violaciones sin temor a represalias.

- Existen mecanismos de protección para resguardar a aquellos denunciantes que informan sobre violaciones.

Cadena de suministro

Auditorías de proveedores y debida diligencia

- Las evaluaciones de riesgo de trabajo infantil forman parte de nuestro proceso de debida diligencia. Se realizan preguntas significativas relacionadas con sus cualificaciones como proveedor principal en nuestro formulario (TR-FO-04) Programa de Aprobación de Proveedores.

Agencias para trabajadores temporales

Cualquier agencia que contratemos para trabajo temporal debe garantizar que se cumplan los requisitos de la Ley S-211.

Evaluación de riesgos

Evaluación interna:

Revisión anual de las políticas y procedimientos existentes relacionados con las prácticas laborales.

Recursos Humanos

- Se realizan verificaciones de antecedentes o referencias para nuevas contrataciones. Se examinan los antecedentes de todo el personal según su puesto, considerando el acceso de los candidatos a áreas sensibles de la instalación y el grado en que serán supervisados.

Reclutadores de agencias

- Carta reconociendo su compromiso con nuestros estándares
- Se realizan entrevistas con los departamentos relevantes.

Calidad

- Auditorías anuales GFSI para proveedores.

Compras

- Capacitación con el departamento de compras para asegurar que se complete la documentación adecuada antes de aprobar al proveedor.

Producción

- La transparencia en el departamento de producción se presenta respecto a si la conducta de los empleados cumple con las políticas (Código de Conducta, Código de Ética y política de Recursos Humanos).
- Se realizan evaluaciones anuales para garantizar que los empleados sean tratados de manera justa y que las quejas se gestionen de manera adecuada.

Compromiso de los proveedores

Rustica solicita información sobre sus políticas laborales y procesos de debida diligencia.

- La sección 9 del TR-FO-04 está dedicada a su DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA
- (Prohibición de trabajo infantil y trabajo forzado en todos los sectores de la cadena de suministro). Esta sección confirma su compromiso con la Ley S-211.

Remediación

- El incumplimiento puede resultar en la terminación de la relación comercial (proveedor).
- Referencia a la Política de Remediación.

Capacitación

- Capacitación anual y continua en la revisión de las políticas de la empresa, incluidas las campañas de concienciación.

Indicadores Clave de Desempeño (KPI)

Departamento de Calidad

- El Departamento de Calidad cuenta con medidas que incluyen un KPI mensual con una tarjeta de puntuación para asegurar que la política del proveedor sea efectiva.

Departamento de Recursos Humanos

- Reuniones regulares con el personal y sus supervisores
- Encuestas de participación de empleados
- Tasa de ausentismo
- Índice de rotación

De acuerdo con los requisitos de la Ley, certifico que he revisado la información contenida en el informe para la entidad. Según mi conocimiento, y habiendo ejercido la diligencia debida, certifico

que la información contenida en el informe es verdadera, precisa y completa en todos los aspectos materiales para los fines de la Ley, para el año de informe mencionado anteriormente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized initial 'R' followed by a long, horizontal, slightly wavy line.

Richard Morgante
Presidente y Director Ejecutivo
Les aliments Rustica Inc.
22 de mayo de 2024