

RAPPORT DE DIVULGATION DU FPI SMARTCENTRES SUR L'ESCLAVAGE MODERNE

1. But du document

Ce rapport de la Fiducie de placement immobilier SmartCentres (« SmartCentres » ou la « Fiducie ») couvre l'exercice financier terminé le 31 décembre 2026 et a été préparé en réponse à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »).

SmartCentres est un fonds commun de placement immobilier à capital variable sans personnalité morale constitué conformément aux lois de l'Alberta et à la déclaration de fiducie modifiée et mise à jour le 9 décembre 2020 (la « déclaration de fiducie »). SmartCentres concentre ses efforts sur le développement et l'acquisition de commerces au détail de haute qualité et recherche également des occasions de développement à usage mixte et d'intensification, y compris dans les secteurs de l'habitation (condominiums, maisons de ville, logements destinés à la location), de l'entreposage en libre-service, des bâtiments industriels, des bureaux et des résidences pour personnes retraitées, principalement des propriétés déjà détenues par SmartCentres et complétées par d'autres acquisitions stratégiques avec de nouveaux partenaires et des partenaires existants. Le siège social principal de SmartCentres se situe au 3200, autoroute 7, Vaughan (Ontario) L4K 5Z5. La Fiducie exerce ses fonctions [exclusivement/principalement] au Canada.

Les facteurs ESG et le développement durable font partie intégrante de SmartCentres. Les centres commerciaux de SmartCentres ont été conçus en tenant compte de la réalité économique du ménage canadien moyen, en proposant au marché canadien des commerces de détail axés sur la valeur et la commodité. SmartCentres continue d'incorporer les facteurs ESG dans sa stratégie d'affaires afin de créer de la valeur aujourd'hui et pour de nombreuses années à venir. Cette stratégie est à la base du processus de prise de décisions de SmartCentres à tous les niveaux de l'organisation.

2. Politiques et procédures de prévention

Afin d'atténuer le risque d'esclavage moderne au sein de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement, la Fiducie a mis en place des politiques et des procédures visant à identifier, à prévenir et à gérer le risque d'esclavage moderne dans ses opérations commerciales et dans sa chaîne d'approvisionnement, notamment :

2.1 Le Code de conduite des affaires pour les collaborateurs

2.2 Le Manuel de prévention du travail des enfants destiné aux collaborateurs

2.3 Le processus ESG de vérification préliminaire des vendeurs

SmartCentres croit en l'importance du respect et de la protection des droits de la personne. La Fiducie envisage d'autres mesures pour réduire davantage le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Nos employés (ou « collaborateurs ») sont tenus de se conformer aux politiques de la Fiducie qui régissent la conduite de l'entreprise et la conduite individuelle, tout en respectant les obligations légales, y compris mais non limitées aux normes d'emploi, aux relations de travail, aux droits de la personne, à l'indemnisation des travailleurs, à la santé et sécurité, à l'imposition et aux obligations imposées par le droit commun. Ils doivent également observer un niveau élevé de moralité dans l'exercice de leurs fonctions officielles, s'acquitter des responsabilités reliées à leur poste, peu importe leurs intérêts personnels ou financiers, et respecter les politiques applicables de la Fiducie.

2.1 Code de conduite des affaires de SmartCentres REIT

Conformément au Code de conduite des affaires de la Fiducie, les employés doivent se conduire de façon professionnelle et courtoise. La Fiducie s'engage à se conformer aux normes éthiques commerciales et personnelles les plus élevées avec ses locataires, ses fournisseurs, ses collègues et ses employés. SmartCentres est déterminée à respecter la législation et la réglementation en matière de sécurité ainsi que les normes de comptabilité et de contrôle interne qui s'appliquent à ses activités.

Tous les nouveaux employés sont tenus de démontrer une compréhension et un respect du Code de conduite professionnelle lorsqu'ils se joignent à la Fiducie et, par la suite, sur une base annuelle.

La politique de la Fiducie est que chaque employé a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement pour l'un des motifs interdits par le Code des droits de la personne de l'Ontario, entre autres l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la croyance, le handicap, l'origine ethnique, l'état familial, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, le statut matrimonial, le lieu d'origine, la race, le casier judiciaire, le sexe et l'orientation sexuelle.

De plus, conformément à la politique de la Fiducie, chaque employé a droit à des traitements et à des chances égales, conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario. La Fiducie s'engage à favoriser un climat où les droits de la personne sont respectés et ne tolérera pas de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail ni en affaires. La Fiducie veille à ce que les politiques, les pratiques, l'embauche, les formations, la rémunération (salaire égal pour un travail de valeur égale) et les promotions soient exemptes de préjugés autant que possible. La Fiducie est déterminée à faire en sorte que toutes les conditions d'emploi, au cours du cycle de vie d'un employé, soient dépourvues de pratiques discriminatoires.

Le Code prévoit que tous les employés sont également responsables de veiller à ce que le processus de recrutement et les pratiques de la Gestion des ressources humaines de la Fiducie soient appliqués de manière juste et uniforme aux employés ainsi qu'aux candidats à la recherche d'un emploi en sein de la Fiducie.

La Fiducie a mis en place un service d'assistance téléphonique anonyme et confidentiel pour faciliter le signalement des violations réelles ou potentielles du Code de conduite de la Fiducie.

2.2 Manuel du collaborateur sur la Politique de prévention du travail des enfants

Dans le Manuel interne destiné aux collaborateurs, la Fiducie dispose d'une Politique de prévention du travail des enfants. Fondée sur la Convention (n° 138) sur l'âge minimum (1973) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), sur la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants (1999) de l'OIT et sur la Convention relative aux droits de l'enfant (1989) de l'ONU, la politique de la Fiducie sur le travail des enfants s'applique à toute l'organisation et aux personnes avec lesquelles elle fait affaire ou s'associe, notamment les fournisseurs, les partenaires et les vendeurs. Dans le cadre de ses activités, SmartCentres s'oppose à toutes les formes d'exploitation des enfants et respectera la loi provinciale, ou la loi la plus stricte si plus d'une loi s'applique (p. ex. : régionale, provinciale, fédérale). SmartCentres ne tolère pas le travail des enfants.

SmartCentres encourage ses employés à revoir et à comprendre la Politique de prévention du travail des enfants présente dans le Manuel destiné aux collaborateurs. La Fiducie demande aux superviseurs, aux gestionnaires et aux RH d'embaucher des collaborateurs qui ont atteint ou dépassé l'âge minimum pour travailler dans chaque province. Au début de l'emploi, l'âge du candidat est vérifié à l'aide d'une preuve d'identité valide délivrée par un gouvernement et des registres sont tenus afin de confirmer la date de naissance de chaque collaborateur.

2.3 Processus ESG de vérification préliminaire des vendeurs

En décembre 2023, la Fiducie a précisé son processus ESG de vérification préliminaire des vendeurs pour y inclure une analyse concernant la façon dont les droits de la personne et les conditions de travail sont évalués par les vendeurs qui approvisionnent SmartCentres ou lui fournissent des services. On exige des vendeurs qu'ils présentent une déclaration sur la manière dont les questions de politique sur le travail des enfants, de travail forcé et de respect de la législation en matière de droits syndicaux, de droit d'association et de droit de représentation sont identifiées, prévenues et gérées au sein de leur entreprise. Les vendeurs sont en outre invités à divulguer eux-mêmes leurs politiques en matière de :

Non-discrimination et égalité des chances :

- Prévention et gestion de toutes les formes de harcèlement et de discrimination dans tous les aspects de la pratique professionnelle
- Respect de la législation concernant les protections pour le travail des enfants et des femmes
- Politiques anti-harcèlement
- Politiques d'égalité des chances
- Programmes de développement du capital humain

Conditions de travail :

- Respect des lois sur les obligations en matière de santé et de sécurité au travail
- Politique de gestion des normes et des pratiques professionnelles
- Salaire minimum des employés
- Procédures concernant les heures supplémentaires
- Procédures pour le travail dans des conditions météorologiques extrêmes
- Adoption de mesures de protection appropriées afin d'éviter d'exposer les travailleurs à des substances chimiques, physiques ou biologiques, ou bien à des matières combustibles.

Le processus ESG de vérification préliminaire des vendeurs s'étend des vendeurs aux sous-traitants en tenant compte du contrôle qu'exercent les sous-traitants en matière de conformité aux droits de la personne et aux conditions de travail.

3. Autre

La Fiducie assure la formation continue de ses employés en ce qui concerne le processus ESG de vérification préliminaire des vendeurs, qui comprend les thèmes de travail forcé et de travail des enfants. La Fiducie continuera de s'efforcer à identifier, à prévenir et à gérer le risque d'esclavage moderne dans ses opérations commerciales et dans sa chaîne d'approvisionnement, notamment grâce à l'examen et l'évaluation périodiques de ses propres politiques et procédures afin d'en évaluer l'efficacité.

4. Approbation et attestation

Conformément aux exigences de la Loi, j'atteste que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les 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.

« Rudy Gobin
Rudy Gobin
Chef du portefeuille et de la gestion d'actifs