



Rapport en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada pour l'exercice financier 2026

Gestion mode JR Inc.

A propos de ce rapport

Ce rapport est préparé par Gestion mode JR Inc. (la « Société ») en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada (la « Loi ») et se rapporte à l'exercice financier se terminant le 31 mars 2026 (« Exercice 2026 »).

L'information fournie dans ce rapport s'applique à la Société et à sa filiale Joseph Ribkoff Inc. Dans ce rapport, les références à « Joseph Ribkoff », la « Société », « nous », « notre » ou « nos » et autres termes similaires désignent la Société, Joseph Ribkoff Inc. et ses filiales en général, une ou plusieurs d'entre elles, ou les personnes qui travaillent pour elles.

Ce rapport met en lumière les principales actions menées par Joseph Ribkoff au cours du dernier exercice financier pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'appuie sur la déclaration initiale émise en vertu de la Loi et reflète les progrès réalisés au cours de la dernière année fiscale, notamment l'amélioration des formations offertes, l'accroissement des mesures de surveillance de la chaîne d'approvisionnement et la planification de nouvelles politiques.

Prévention et réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants

Chez Joseph Ribkoff, nos employés et nous-mêmes sommes engagés à veiller à ce que chaque décision commerciale à laquelle nous participons favorise le bien-être social dans les pays où nous exerçons nos activités. Notre objectif est de veiller à ce que nos installations de production et nos travailleurs soient traités avec dignité et respect, et à ce que toutes les activités de production soient réalisées conformément à la législation en vigueur en matière de droit du travail.

Au cours de notre dernier exercice financier, nous avons pris diverses mesures pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou à l'étranger par nous ou de biens importés au Canada par nous, notamment les mesures suivantes :

- Tous les nouveaux employés chargés de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs ont suivi une formation obligatoire sur les risques de travail forcé et de travail des enfants.
- Nous avons maintenu un engagement actif avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement situés à l'étranger concernant les audits sociaux y compris audit récemment réalisés, ainsi que ceux qui sont prévus dans leurs installations.
- Nous avons continué à utiliser notre plateforme intégrée de gestion et d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement afin de cartographier, surveiller et atténuer les risques liés aux droits de la personne au sein de notre chaîne d'approvisionnement
- Nous avons davantage renforcé nos pratiques et procédures afin d'améliorer la visibilité que nous avons sur nos fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2.
- Nous avons mené nos processus de diligence raisonnable, y compris les audits et le suivi des fournisseurs, et avons continué d'appliquer une approche fondée sur les risques afin de concentrer nos efforts sur les risques les plus graves de travail forcé et de travail des enfants.

Joseph Ribkoff

- Nous avons maintenu des procédures de recrutement et des pratiques d'emploi rigoureuses, et avons continué à fournir à nos équipes de conformité et de chaîne d'approvisionnement des formations et du matériel de sensibilisation portant sur le travail forcé et le travail des enfants.

Les détails des actions susmentionnées sont exposés dans le présent rapport.

Notre entreprise et notre structure

Basée à Montréal, Québec, Joseph Ribkoff est engagée dans la conception, la fabrication, la distribution et la commercialisation de vêtements pour femmes dans plus de 60 pays à travers le monde, avec ses principaux centres de distribution également situés à Montréal et 13 filiales étrangères agissant en tant que distributeurs sur leurs marchés respectifs.

Joseph Ribkoff Inc. est constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et est la principale entité d'exploitation responsable de la conception, de la fabrication et de l'approvisionnement de tous les produits vendus. Toutes les conceptions sont créées au siège social et la majeure partie de la fabrication se fait au Canada, par l'entremise de tiers entrepreneur et sous-traitant.

Le groupe Joseph Ribkoff emploie environ 481 personnes dans le monde, dont 343 au siège social de Montréal, au Québec.

Notre chaîne d'approvisionnement

Au cours de l'Exercice 2026, nous avons examiné la structure de notre chaîne d'approvisionnement et confirmé qu'aucun changement important n'y avait été apporté. Le sommaire ci-dessous demeure une représentation fidèle de nos activités.

Les vêtements que nous concevons et vendons à nos clients canadiens sont fabriqués par des tiers sous-traitants situés au Québec et en Ontario. Nous faisons également appel à des sous-traitants bulgares et chinois et, dans une moindre mesure, turcs et indiens. Ces vêtements finis représentent des fournisseurs de niveau 1 dans notre chaîne d'approvisionnement. En Bulgarie, l'entreprise a créé une filiale chargée de superviser les opérations de fabrication de ses partenaires commerciaux. Cet arrangement nous permet de surveiller et de gérer de près les processus de fabrication afin d'assurer la qualité et l'efficacité.

Notre organisation s'appuie également sur un réseau établi de partenaires pour l'approvisionnement en tissus (par exemple polyester, denim, coton) et garnitures (par exemple boutons, fermetures éclair), classés dans la catégorie des fournisseurs de niveau 2, qui sont principalement situés dans des pays tels que la Corée du Sud, la Chine, la Turquie et les États-Unis.

Bien que notre Code de déontologie des fournisseurs, décrit plus loin, interdit expressément l'utilisation de travail forcé et travail des enfants à nos fournisseurs, incluant l'utilisation du coton et des produits en coton provenant de la région du Xinjiang en Chine, nous reconnaissons que la visibilité dans les niveaux inférieurs de notre chaîne d'approvisionnement demeure limitée.

Cette structure à plusieurs niveaux souligne la complexité de notre chaîne d'approvisionnement et renforce l'importance d'un suivi et d'une surveillance continue pour garantir le respect des normes de travail et atténuer les risques de travail forcé et de travail des enfants à tous les niveaux de la production.



Codes, politiques et processus

Alignement avec les normes internationales

Chez Joseph Ribkoff, notre engagement envers la responsabilité sociale et de l'équité fait partie intégrante de nos pratiques commerciales et continue de jouer un rôle clé dans notre stratégie de conformité sociale. Notre Code de déontologie des fournisseurs décrit nos engagements, nos attentes et nos lignes directrices en matière de diligence raisonnable concernant le travail forcé et le travail des enfants. Nos activités sont conformes aux lois et des règlements applicables en matière de droits de la personne et s'appuient sur des normes reconnues à l'échelle internationale, notamment les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Les politiques que nous élaborons sont conformes avec ces normes internationalement reconnues, soutenant à la fois la conformité et l'adoption des meilleures pratiques dans l'ensemble de nos activités.

Valeurs sur les droits de l'homme et engagement sur le travail forcé et le travail des enfants

Chez Joseph Ribkoff, nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits de la personne dans tous les aspects de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement. Nos valeurs reposent sur l'intégrité, l'équité et un fort sens des responsabilités. Nous favorisons la diversité, encourageons l'inclusion et nous engageons à maintenir un environnement de travail et une chaîne d'approvisionnement dans lesquels les droits fondamentaux et la dignité de chaque personne sont respectés.

Cet engagement s'étend à notre milieu de travail ainsi qu'à notre communauté mondiale élargie, et nous cherchons à contribuer positivement aux sociétés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Notre approche en matière de conduite responsable est appuyée par un ensemble de politiques de ressources humaines établies, notamment une politique concernant les conflits d'intérêts, une politique concernant la discrimination et le harcèlement, et une politique de partenariat commercial douanier contre le terrorisme (Customs Trade Partnership Against Terrorism (CTPAT)). Nous maintenons également des procédures de recrutement et des pratiques d'emploi conçues pour assurer le respect des lois applicables en matière d'emploi, de travail et de droits de la personne.

Politique de dénonciation

Notre politique de dénonciation offre aux employés un mécanisme sûr et confidentiel leur permettant de signaler des préoccupations liées à des activités contraires à l'éthique ou illégales, y compris le harcèlement, la violence en milieu de travail et les situations pouvant poser un risque pour la santé et la sécurité des employés. Tous les signalements sont examinés et font l'objet d'une enquête, et des mesures appropriées sont prises lorsque nécessaire, sans crainte de représailles.

Cette politique s'applique actuellement aux parties prenantes à l'interne. Nous prévoyons, au cours du prochain exercice financier, étendre la sensibilisation à ce mécanisme auprès des parties prenantes externes, y compris les fournisseurs, afin d'améliorer l'accès aux mécanismes de plainte dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Joseph Ribkoff

Politique en matière de droits de l'homme et politique de diligence raisonnable

Durant l'Exercice 2026, Joseph Ribkoff a élaboré des politiques de gouvernance supplémentaires visant à renforcer la transparence et la capacité de la Société à identifier et à traiter les risques liés aux droits de la personne :

- Notre politique en matière de droits de la personne confirme l'approche de tolérance zéro de la Société à l'égard du travail forcé et du travail des enfants ; et
- Notre politique de diligence raisonnable décrit les procédures visant à identifier, prévenir et mitiger le risque lié au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement.

Ces politiques s'appuient sur les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que sur les lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable.

Le déploiement officiel de ces politiques est prévu pour le premier trimestre de l'exercice 2027.

Code de déontologie des fournisseurs

Dès le début de notre relation avec chaque fournisseur, nous communiquons nos attentes par le biais de notre manuel de conformité sociale des fournisseurs lequel inclut notre Code de déontologie des fournisseurs. Le code établit des exigences interdisant le travail forcé et le travail des enfants, comme indiqué ci-dessous :

« **b. Travail des enfants** : il est interdit de faire travailler une personne âgée de moins de 15 ans, d'un âge allant à l'encontre des lois sur la scolarité obligatoire ou qui n'a pas atteint l'âge minimal établi par la loi, selon ce qui est le plus élevé. Il est interdit d'engager des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans des travaux dangereux ou dans des conditions difficiles, y compris des horaires prolongés ou le travail de nuit.

c. Travail forcé : Le travail forcé est interdit, que ce soit sous la forme d'un travail carcéral, de travail en servitude ou de main-d'œuvre obtenue par esclavage ou la traite des personnes ».

Au cours de l'Exercice 2026, nous avons renforcé l'intégration de Code de Déontologie des fournisseurs dans le processus d'intégration et de suivi des fournisseurs, en intégrant nos les usines clés de niveau 1 à la plateforme BSCI d'amfori. Ceci va faciliter le suivi du statut des audits et des plans de mesures correctives.

Cette approche a été maintenue au cours de l'exercice 2026, soutenant une surveillance continue de la conformité des fournisseurs et des mesures correctives mises en œuvre.

Chez Joseph Ribkoff, nous nous engageons à assurer un traitement juste et respectueux des employés et nous nous attendons à ce que nos fournisseurs adoptent les mêmes principes. Notre équipe chargée de la conformité établit des lignes directrices axées sur les conditions de travail au sein des usines de fabrication afin de favoriser le respect de notre Code de déontologie des fournisseurs.

Notre objectif est de veiller à ce que les travailleurs de nos installations de fabrication soient traités avec dignité et respect, et à ce que toutes les activités de fabrication soient conformes aux lois locales applicables en matière de travail. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils respectent des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail, à la liberté d'association et à la négociation collective, à la non-discrimination, à la diversité et à l'inclusion, ainsi qu'à l'égalité des chances.

Les fournisseurs sont également tenus d'offrir des salaires et des avantages sociaux équitables, de respecter les exigences relatives aux heures de travail, de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de veiller à ce que ces normes soient également respectées par leurs propres fournisseurs et sous-traitants.



Processus de diligence raisonnable

Chez Joseph Ribkoff on reconnaît que l'intégration d'une conduite commerciale responsable dans nos politiques et pratiques est essentielle pour renforcer notre capacité à évaluer les risques liés aux droits de la personne et à mesurer l'efficacité des mesures mises en place.

Nous utilisons une approche basée sur le risque pour évaluer et gérer le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement. Cette approche nous permet de prioriser nos efforts, de concentrer nos activités de diligence raisonnable sur les risques les plus graves et d'adapter nos mesures en conséquence.

Nos protocoles d'intégration des fournisseurs favorisent des évaluations uniformes visant à identifier et à atténuer les risques liés aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de ce processus, tous les fournisseurs font l'objet d'une vérification préalable avant l'établissement de toute relation d'affaires. Les fournisseurs (et, le cas échéant, leurs sous-traitants) sont tenus de reconnaître et de respecter notre Code de Déontologie des fournisseurs et de remplir un questionnaire d'évaluation des risques. Lorsque des risques élevés sont identifiés, nous pouvons décider de ne pas poursuivre la relation avec le fournisseur concerné.

Nous effectuons régulièrement des audits et des visites sur site dans les installations de production de nos fournisseurs de niveau 1. Les fournisseurs sont tenus de fournir des rapports d'audit récents réalisés par des tiers, ou nous pouvons exiger la réalisation d'audits indépendants par des tiers. Ces audits contribuent à l'identification et à la gestion des enjeux de conformité, ainsi qu'à l'évaluation des impacts potentiels au sein de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'Exercice 2026, nous avons poursuivi l'application de ces processus de diligence raisonnable. Nous avons également maintenu l'utilisation d'une plateforme intégrée d'évaluation et de gestion des risques fournisseurs afin d'évaluer l'exposition aux risques liés aux pays et aux matières, y compris les évaluations réalisées lors de l'intégration des fournisseurs ainsi que le suivi des améliorations au sein des principales catégories de risques.

Surveillance et traitement des risques

Dans nos activités commerciales, nous reconnaissons que plusieurs aspects de nos activités peuvent comporter un risque de travail forcé et de travail des enfants. Chez Joseph Ribkoff, la transparence, la responsabilité et l'amélioration continue demeurent au cœur de nos démarches visant à intégrer le respect des droits de la personne dans l'ensemble de notre organisation.

Nous maintenons régulièrement des communications sur les progrès, les défis et les améliorations entre les équipes concernées et toute information clé est transmise à différents membres de la direction en fonction de leur importance.

Au cours de l'Exercice 2025, Joseph Ribkoff a continué de renforcer son engagement auprès des fournisseurs en relation avec le processus d'audit, notamment en participant à des suivis avant et après l'audit afin de contrôler les mesures correctives et plan d'actions. Cette approche a été maintenue au cours de l'Exercice 2026.

Joseph Ribkoff a aussi continué à utiliser sa plateforme intégrée de gestion et d'évaluation des risques des fournisseurs afin d'évaluer l'exposition des fournisseurs dans les régions géographiques prioritaires.



Classification des risques

Dans le contexte de notre engagement continu en faveur de pratiques commerciales éthiques et de la mise en place d'une chaîne de valeur traçable, nous évaluons, contrôlons et atténuons les risques liés au travail forcé et au travail des enfants à travers nos chaînes d'approvisionnement. Ceci inclut identifier les facteurs de risques clés comme la situation géographique, les relations avec les fournisseurs, la réglementation locale applicable et tout incident ou allégation passée.

Nous nous référons également au Global Slavery Index et à Walk Free pour nous tenir au courant des tendances mondiales, et pour nous aider à identifier les régions et secteur le plus à risque dans notre chaîne d'approvisionnement.

Au cours du processus d'évaluation des fournisseurs, nous évaluons et attribuons un niveau de risque aux fournisseurs. Les niveaux de risque peuvent varier de: élevé, modéré élevé, modéré, faible modéré à faible risque.

Nous maintenons notre approche proactive de gestion de risques en maintenant une supervision régulière des activités de production dans nos installations au Canada et en Bulgarie. Nous procédons à des évaluations sur place avant le début de la production et toute anomalie découverte est signalée à la direction de l'entreprise.

Des audits sociaux sont généralement réalisés tous les 12 à 24 mois dans la plupart des usines de nos fournisseurs de niveau 1 à l'étranger. Alors que les audits sont programmés à l'avance afin de favoriser une bonne coopération, Joseph Ribkoff se réserve le droit de procéder à des audits sans préavis. La fréquence des audits est déterminée par le niveau de risque, y compris les résultats de l'audit précédent.

Au cours de l'Exercice 2025, nous nous sommes entretenus avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement situés à l'étranger pour revoir les résultats des audits et la planification des audits à venir. Cette approche a été maintenue au cours de l'Exercice 2026.

Toute situation de travail forcé ou de travail des enfants identifiée sur un site de production est considérée comme une violation de tolérance zéro et est immédiatement portée à l'attention de la direction.

Dans le cadre de notre programme d'audits sociaux, les fournisseurs sont tenus de corriger les problèmes identifiés et de mettre en œuvre des mesures correctives afin de favoriser des milieux de travail sécuritaires, conformes et respectueux.

Afin de renforcer nos capacités de surveillance concernant le travail forcé et le travail des enfants, au cours de l'exercice 2024, nous avons intégré une plateforme web de gestion et d'évaluation des risques de la chaîne d'approvisionnement pour cartographier, surveiller et atténuer les risques liés aux droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement.

Cartographie des risques et évaluation continue

Bien que nos pratiques de cartographie des risques aient progressé, l'évaluation des risques liés aux droits de la personne au sein de chaînes d'approvisionnement mondiales complexes demeure un effort continu. Nous reconnaissons que des défis de visibilité persistent, particulièrement dans les niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement, et que certaines lacunes subsistent dans nos évaluations.

Nos efforts d'identification des risques tiennent compte de facteurs tels que le secteur dans lequel nous exerçons nos activités, les types de biens produits et approvisionnés, les emplacements géographiques, l'utilisation de matières premières et de produits de base, ainsi que le recours à de la main-d'œuvre externalisée ou sous-traitée, y compris la main-d'œuvre migrante.

Nous reconnaissons également que des risques de travail forcé et de travail des enfants existent dans le secteur de la fabrication textile, particulièrement dans certaines régions à risque élevé où notre chaîne d'approvisionnement peut s'étendre.

Les risques liés à la chaîne d'approvisionnement continueront d'être évalués à mesure que nos processus de diligence raisonnable évolueront au cours de l'Exercice 2027 et par la suite.



Mesures correctives

Joseph Ribkoff s'engage à traiter toute préoccupation liée aux droits de la personne identifiée au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Lorsqu'un cas de non-conformité est identifié, nous collaborons avec les fournisseurs afin d'établir des plans de mesures correctives mutuellement convenus ainsi que des échéanciers de mise en œuvre. Des audits supplémentaires peuvent être réalisés afin de vérifier que les mesures correctives ont été mises en œuvre de manière efficace.

À ce jour, nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants au sein de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, aucune situation n'a nécessité de mesures correctives liées au travail forcé ou au travail des enfants, y compris relativement à toute perte de revenu pour des familles vulnérables.

Advenant l'identification ou le signalement de cas de travail forcé ou de travail des enfants, la Société s'engage à prendre des mesures rapides et appropriées, y compris la mise en œuvre de mesures correctives visant à prévenir toute récurrence.

Nous collaborons avec nos fournisseurs afin de corriger les cas de non-conformité identifiés dans le cadre des audits et appliquons, lorsque nécessaire, un processus d'escalade. Celui-ci peut comprendre le suivi des mesures correctives et, dans les cas de non-conformité persistante, la fin de la relation d'affaires.

Au cours de l'Exercice 2026, la Société a amorcé l'élaboration d'un cadre formel de remédiation afin de renforcer davantage son approche en matière de gestion des risques liés aux droits de la personne. Ce cadre fait actuellement l'objet d'un examen et devrait permettre, une fois mis en œuvre, de soutenir un processus de remédiation plus structuré et cohérent.

Formation des employés

Au cœur de notre engagement à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants se trouvent une culture de responsabilisation et une formation continue. Notre équipe de conformité sociale travaille en étroite collaboration avec les unités d'affaires et les équipes mondiales de la chaîne d'approvisionnement afin de soutenir l'alignement avec nos engagements en matière de conformité sociale. Cette équipe dirige également les évaluations sur le terrain, soutient les efforts de remédiation et est responsable des rapports internes et externes portant sur les questions de conformité sociale.

Au cours de l'Exercice 2025, tous les employés impliqués dans l'approvisionnement et la gestion des fournisseurs ont suivi une formation obligatoire sur le travail forcé et le travail des enfants, incluant les obligations légales canadiennes, les indicateurs de risque chez les fournisseurs et les protocoles internes d'atténuation.

Au cours de l'exercice 2026, cette exigence a été maintenue pour les nouvelles embauches impliquées dans l'approvisionnement et la gestion des fournisseurs, afin d'assurer une sensibilisation et une compréhension continues des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Les membres de l'équipe de conformité sociale continuent également de participer à des programmes de formation externes et à des séminaires portant sur l'éthique et la conformité, y compris sur les enjeux liés au travail forcé et au travail des enfants.

Plus généralement, tous les employés occupant des postes clés sont tenus de suivre une formation en matière de conformité et d'éthique, qui comprend la révision et la reconnaissance de nos politiques fondamentales au moment de l'embauche et chaque année par la suite.

Joseph Ribkoff

Assurer l'efficacité de nos actions

Chez Joseph Ribkoff, on évalue l'efficacité de nos mesures visant à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants au moyen d'une combinaison de pratiques de surveillance, de formation et d'amélioration continue. Cela comprend la mise en œuvre de politiques et de normes claires, communiquées aux fournisseurs, ainsi qu'un accompagnement visant à favoriser l'adoption des meilleures pratiques.

Nos processus de diligence raisonnable sont conçus pour identifier, évaluer et traiter les risques de travail forcé et de travail des enfants. Ces processus comprennent des évaluations des fournisseurs, la cartographie des risques ainsi que des audits et inspections réguliers. Nous collaborons également avec des pairs de l'industrie et tirons parti des ressources disponibles afin de renforcer notre approche et de partager les meilleures pratiques.

Nous maintenons des mécanismes permettant aux employés et aux parties prenantes de signaler leurs préoccupations. Les situations signalées sont examinées, font l'objet d'enquêtes et sont traitées en temps opportun. Afin d'évaluer l'efficacité de nos mesures, nous assurons le suivi des cotes de risque des fournisseurs, des résultats d'audit et de l'avancement des mesures correctives, et procédons à des examens périodiques afin d'identifier les possibilités d'amélioration.

Nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue et poursuivrons le perfectionnement de nos politiques et procédures afin de renforcer l'efficacité de notre approche et de soutenir la durabilité à long terme de nos activités.

Approbation et signature

Ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de la Société le 26 mai, 2026 conformément à l'alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi et constitue notre rapport pour l'exercice se terminant le 31 mars 2026.

Conformément aux exigences de la loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que j'ai examiné l'information contenue dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est véridique, exacte et complète à tous égards importants aux fins de la loi, et constitue le rapport de la Société pour l'année de référence mentionnée ci-dessus.

J'ai le pouvoir d'engager Gestion Mode JR Inc.

Signé (D. Mancini)

Domenico Mancini
Président du conseil d'administration
Gestion mode JR Inc.
28 mai, 2026