



2017

R A P P O R T
D É V E L O P P E M E N T
D U R A B L E

INTRODUCTION

- 01 À propos de ce rapport
 - 02 La lettre de notre PDG
 - 04 À propos de Fast Retailing
 - 05 Gouvernance d'entreprise et conformité
 - 06 Le Fast Retailing Way
 - 08 Notre approche en matière de développement durable
 - 10 Engagement des parties prenantes
 - 11 Adopter les Objectifs de Développement Durable (ODD)
-

1 LA PRODUCTION

- 12 Nos Engagements
 - 14 Notre Approche
 - 18 Éléments clés de la performance
 - 20 Interview
 - Avec le Directeur Production d'UNIQLO (Bangladesh)*
-

2 L'ENVIRONNEMENT

- 22 Nos Engagements
 - 24 Notre Approche
 - 26 Éléments clés de la performance
 - 28 Interview
 - Avec le Directeur du Développement Durable du Groupe Fast Retailing*
-

3 LES COLLABORATEURS

- 30 Nos Engagements
 - 32 Notre Approche
 - 34 Éléments clés de la performance
 - 36 Interview
 - Avec le Directeur des Opérations Magasins et du Développement Durable (ASEAN) Fast Retailing*
-

4 LES COMMUNAUTÉS

- 38 Nos Engagements
- 40 Notre Approche
- 42 Éléments clés de la performance
- 44 Interview
 - Avec le Haut Commissaire Adjoint aux réfugiés (UNHCR)*

Faire du monde un endroit meilleur

Faire du monde un endroit meilleur commence pour nous, dans tous les aspects de notre activité.

Cela veut dire s'assurer que chaque ouvrier a l'opportunité d'améliorer sa vie, et œuvrer pour une amélioration continue dans notre performance environnementale. Cela signifie également que nos magasins et nos bureaux sont des lieux qui accueillent la diversité et favorisent l'intégration.

Parce que lorsque nous traitons les gens avec le respect qu'ils méritent et que nous créons des produits qui sont universellement aimés, alors notre entreprise se développe. Et continuera de le faire.

Nous ne sommes qu'au début de notre parcours développement durable et le chemin à parcourir est un défi. Mais travailler en étroite collaboration avec nos partenaires signifie que nous pouvons construire une entreprise adaptée au futur et qui contribue à faire du monde un meilleur endroit.

À propos de ce rapport

Ce rapport couvre l'exercice 2016 (septembre 2015 - août 2016) et fournit une mise à jour sur notre dernier rapport, publié pour l'année fiscale 2015. Le contenu de ce rapport a été guidé par les principes directeurs du G4 de « Global Reporting Initiative » (GRI) et fournit des données, des exemples et une explication de notre approche de la gestion de nos enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). Des informations supplémentaires sont disponibles sur le site de Fast Retailing : fastretailing.com/eng/csr

C'est maintenant ou jamais

Notre société est en crise. Des problèmes sociétaux tels que la dégradation de l'environnement, la pauvreté, les réfugiés et les conflits régionaux exigent une action urgente. Si nous voulons maintenir le socle de base de notre société pour les générations futures, nous devons agir maintenant ou il sera trop tard. Selon moi, le terme "crise" n'est pas trop fort. C'est la pure vérité.

Changer sa façon de s'habiller. Sortir des sentiers battus. Changer le monde.

Cette déclaration d'entreprise symbolise notre sincère engagement à utiliser l'industrie du vêtement pour faire du monde un meilleur endroit.

Nous nous efforçons de faire du profit en partie car nous avons besoin de fonds pour atteindre nos objectifs et conforter notre engagement social, mais cela ne s'arrête pas là. Nous nous demandons constamment quelle action nous pouvons et devrions prendre pour nous attaquer aux importantes questions environnementales toujours croissantes et aider les personnes en difficulté dans le monde. Nous commençons par les choses que nous pouvons faire ici et maintenant.

Aider les gens les plus démunis, dans le monde entier

La crise des réfugiés est l'un des problèmes les plus urgents auquel le monde est confronté aujourd'hui. Partout dans le monde, les gens ont dû fuir leur patrie et chercher refuge dans d'autres pays. Si nous voulons vraiment une société responsable, nous devons faire face à la crise des réfugiés. En 2011, Fast Retailing est devenu la première entreprise en Asie à former un partenariat mondial avec le Haut-Commissariat pour les Réfugiés des Nations Unies (UNHCR). En 2015, nous nous sommes engagés à verser 10 millions de dollars US sur trois ans à partir de 2016, dont une partie est utilisée pour encourager les réfugiés à devenir autonomes, grâce à des ateliers d'alphabétisation, à l'artisanat et à des formations techniques en Malaisie. Le programme de stages développé par Uniqlo au Japon en faveur des réfugiés offre à ces derniers la possibilité d'acquérir de précieuses

compétences professionnelles, leur permettant ainsi de construire leur indépendance. A la fin du programme, certains candidats sont embauchés : ils élargissent alors leurs horizons et deviennent des membres actifs de la société.

Nous fournissons également un soutien vestimentaire pour les réfugiés. En 2006, nous avons développé notre programme de recyclage pour inclure tous les produits UNIQLO, et aujourd'hui tous les magasins UNIQLO et GU dans 16 pays acceptent les vêtements usagés des clients pour la distribution aux réfugiés du monde entier, via l'UNHCR. Notre campagne de collecte mondiale "10 Millions de façons d'AIDER", lancée en 2015, a récolté près de 13 millions d'articles. Le montant total de vêtements recueillis depuis 2006 s'élève ainsi à plus de 54 millions, et le nombre total d'articles livrés aux réfugiés à plus de 20 millions.

Protéger les droits des travailleurs et le développement professionnel

La clé pour réaliser une société durable est de construire un environnement dans lequel chacun peut coexister et prospérer. Protéger les droits des travailleurs et offrir des possibilités de croissance personnelle sont les éléments vitaux d'un cycle social sain.

En tant qu'entreprise mondiale de vêtements, Le Groupe Fast Retailing prend cette responsabilité sérieusement. Une de nos approches de protection des droits des travailleurs est de renforcer et de faire respecter notre Code de Conduite par les usines partenaires. Le bien-être de nos travailleurs est important pour nous. Comme de nombreuses personnes travaillant dans les usines n'ont qu'une connaissance limitée de l'hygiène, de la nutrition et de la gestion financière, ils ne sont pas en capacité de traiter ou de prévenir efficacement la maladie à la maison, ou mettre en place des projets pour l'avenir. Pour aider à résoudre ce problème, nous avons en 2015 élargi notre Projet « Employabilité des Salariés d'Usines », pour y inclure des usines partenaires bangladaises et indonésiennes. Les ouvriers participant au projet ont ainsi créé des collections inspirées par des dessins traditionnels bangladais et indonésiens.

Une partie des bénéfices issus de ces collections aide à financer les programmes de formation des travailleurs. La santé et le niveau de motivation ont fortement augmenté dans l'usine bangladaise après avoir mis en place six programmes éducationnels pour les ouvrières, comprenant la nutrition, l'hygiène et la gestion de la santé.

Réduire les impacts environnementaux

Si nous voulons créer un monde durable, les entreprises doivent redoubler d'efforts pour réduire l'impact environnemental de leurs actions. Fast Retailing fait tout ce qui est en son pouvoir pour arriver à une non-utilisation de produits chimiques nocifs dans l'ensemble du cycle de vie de ses produits avant 2020. Nous offrons des partenariats avantageux à long terme aux usines et aux fournisseurs de matériaux qui répondent aux normes strictes de conformité, et prennent des mesures pour atténuer l'impact environnemental de leurs opérations. Inversement, nous ne ferons jamais sciemment des affaires avec des usines qui infligent des dommages à la société.

Poursuivre le changement personnel, entrepreneurial et social

Il est de notre devoir d'aligner toutes les actions du Groupe Fast Retailing dans une optique de responsabilité sociétale, dans une logique d'exemplarité. Le Groupe tout entier est tourné vers l'évolution des idées, la prise de mesures rapides pour encourager le changement institutionnel et social, et assumer la responsabilité de nos résultats. Notre métier est motivé par un vif désir de faire du monde un endroit meilleur en aidant à résoudre les problèmes sociaux. Nos employés partagent le même objectif et je m'engage à tenir la barre de cette orientation vers un futur plus responsable.



Tadashi Yanai
Président Directeur Général
Fast Retailing Co., Ltd.
Janvier 2017

“

Nous nous demandons constamment quelle mesure nous pouvons et devrions prendre pour répondre aux problèmes environnementaux toujours plus graves et aider les personnes en difficulté dans le monde.”

TADASHI YANAI
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL,
FAST RETAILING CO., LTD.



À propos de Fast Retailing

En tant que distributeur mondial de vêtements, notre marché est composé de trois grands segments : UNIQLO Japon, UNIQLO International et les Marques Mondiales. Les marchés mondiaux sont maintenant nos principaux moteurs de croissance. Les premiers magasins UNIQLO internationaux ont ouvert au Royaume-Uni en 2001. En Août 2016, UNIQLO International représentait environ 45 % du total des ventes UNIQLO, avec 958 magasins (contre 837 magasins au Japon).

Les marques de Fast Retailing



Theory

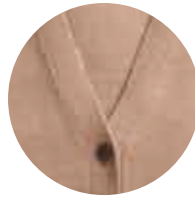
COMPTOIR DES
COTONNIERS

PRINCESSE tam•tam
PARIS

J BRAND



La force d'UNIQLO



1

Des matériaux de qualité

UNIQLO propose du cachemire de première qualité, du coton supima, de la laine mérinos, et d'autres matériaux issus des meilleures sources d'approvisionnement. Nous travaillons directement avec des producteurs de matériaux naturels dans le monde entier pour assurer un sourcing stable et à long terme de matériaux de haute qualité.



2

Des matériaux innovants

Nos gammes uniques de vêtements d'intérieur, source de chaleur (HEATTECH) ou de fraîcheur (AIRism), sont constamment améliorées grâce à notre partenariat historique et étroit avec Toray Industries, notre principal fabricant de matières synthétiques.



3

LifeWear

UNIQLO crée LifeWear : des vêtements innovants, de grande qualité, universels et confortables, conçus pour tout le monde, partout dans le monde. Grâce au LifeWear, UNIQLO apporte constamment plus de chaleur, plus de légèreté, plus de style, et plus de confort dans la vie de ses clients.



4

Qualité orientée Takumi

La qualité UNIQLO dérive de notre incomparable expertise de l'industrie textile japonaise appuyée par les équipes d'experts *Takumi*. Ils visitent directement les usines partenaires pour construire une expertise technique, une collaboration étroite ainsi qu'une gestion contrôlée de la qualité.

Notre impact économique mondial

	2014	2015	2016
Revenu	¥1,382.9 billion	¥1,681.7 billion	¥1,786.4 billion
Bénéfice d'exploitation	¥130,4 billion	¥164,4 billion	¥127,2 billion
Nombre d'employés (Temps plein & partiel)	89 580	99 500	100 130
Magasins	2014	2015	2016
UNIQLO Japon	852	841	837
UNIQLO International	633	798	958
Marques Mondiales	1 268	1 339	1 365
Total	2 753	2 978	3 160

Gouvernance du Groupe et conformité

Notre structure de gouvernance assure une structure d'entreprise réactive et transparente.

Sous notre responsable chargé des systèmes opérationnels, le Conseil d'Administration et le PDG délèguent leur pouvoir sur un périmètre donné à un spécialiste de confiance. Cela sépare le processus décisionnel et les fonctions exécutives de la direction.

La majorité des administrateurs du Conseil sont externes afin d'assurer l'indépendance du Conseil et sa capacité de surveillance. Le Groupe a adopté un modèle de gouvernance d'entreprise, qui assigne la responsabilité de la surveillance à un Comité d'auditeurs.

Des comités de gouvernance distincts supervisent les ressources humaines, le développement durable, la divulgation, l'investissement informatique, le Code de Conduite, et l'éthique des affaires.

Comité RSE

Il discute et dirige la stratégie de développement durable globale de Fast Retailing, et veille à ce que les objectifs commerciaux soient en phase avec les responsabilités groupe. Le responsable du Département du développement Durable préside le comité. Les

membres comprennent des experts extérieurs, des auditeurs indépendants externes et les dirigeants du Groupe Fast Retailing.

Comité d'Éthique des Affaires

Il veille à ce que le Groupe n'abuse pas d'une position avantageuse pour exercer une pression indue sur des homologues commerciaux, comme des usines partenaires et des fournisseurs. Le Comité d'Éthique des Affaires fournit des avis et des conseils aux départements sur la base d'inspections terrain réalisées en externe et des enquêtes de société partenaire. Le comité est présidé par le responsable du Département Développement Durable et comprend des auditeurs et des conseillers juridiques.

Comité du Code de Conduite

Il étudie la meilleure façon de résoudre toutes les violations au Code de Conduite (CdC) du Groupe Fast Retailing, et les améliorations à y apporter. Le comité prodigue des conseils sur la sensibilisation des cadres et des employés au CdC ainsi que sur l'exploitation des Hotlines privées des employés. Le comité est présidé par le Département Juridique, et comprend des auditeurs et des conseillers juridiques.

La mission du groupe Fast Retailing

- Créer des vêtements très agréables avec une valeur ajoutée nouvelle et permettre aux gens, partout dans le monde, de faire l'expérience de la joie et de la satisfaction de porter de si beaux vêtements
- Enrichir la vie des gens grâce aux activités de notre entreprise, et chercher à faire grandir et à développer notre compagnie en harmonie avec la société

Nos valeurs

- Aborder les enjeux du point de vue du client
- Relever le défi de l'innovation
- Respecter et soutenir les individus afin de favoriser à la fois la croissance personnelle et celle de l'entreprise
- Se conformer aux normes éthiques et à la transparence

Nos principes

Inspirés par la mission du Groupe Fast Retailing et par nos valeurs, nous allons :

- Faire en sorte que toutes nos activités visent la satisfaction de nos clients
- Poursuivre notre quête de l'excellence et de la perfection
- Agir rapidement et de façon décisive dans tout ce que nous faisons
- Mener les affaires de manière concrète en se basant sur la réalité du marché, sur des produits et des faits réels
- Agir en tant que citoyens du monde, avec éthique et intégrité

**Changer
la façon de
s'habiller.**

**Sortir
des sentiers
battus.**

**Changer
le monde.**

Notre approche en matière de développement durable

En tant qu'entreprise citoyenne du monde, notre objectif est passé de responsabilité sociale de l'entreprise au développement durable. Et pour nous, le développement durable ne concerne pas seulement l'environnement; il s'étend aussi aux questions sociales et économiques. Cela signifie qu'il touche tous les aspects de notre activité.

Nous travaillons actuellement aux côtés de nos principaux dirigeants, de nos points de vente commerciaux et de nos marques pour élaborer une stratégie de développement durable Groupe.

Notre stratégie et nos objectifs – qui grandiront avec nous – nous permettront de nous concentrer sur un certain nombre de sujets tels que l'approvisionnement en matières premières, le travail, la communauté et la logistique, avec des objectifs à la fois internes et externes pour favoriser la

dynamique interne et communiquer les progrès à nos parties prenantes. Nous avons hâte de révéler notre stratégie en 2017.

Nous nous dirigeons vers une vision commune du développement durable, depuis les clients en passant par les ONG et jusqu'aux investisseurs. Et nous souhaitons explorer des voies dans lesquelles nous prenons tous une part égale face à nos responsabilités sociales.

Pour les besoins de ce rapport annuel, nous avons identifié les problèmes qui sont essentiels au succès de notre entreprise et importants pour nos parties prenantes. Nos enjeux sont classés en quatre grands domaines, que nous appelons des défis. Ce sont quatre domaines dans lesquels nous sommes les mieux positionnés pour avoir un impact positif, et sur lesquels nos partenaires attendent que nous procédions de manière responsable.



1

La production

Approche

Permettre à nos usines partenaires de fonctionner dans un lieu de travail sûr et équitable

Enjeux concrets

- Conditions de travail & salaires
- Sécurité des travailleurs
- Norme de la chaîne d'approvisionnement & système d'engagement



2

L'environnement

Approche

Utiliser les meilleurs outils, la collaboration industrielle, et l'engagement des consommateurs pour minimiser notre empreinte environnementale

Enjeux concrets

- Produits chimiques et toxiques
- Système de gestion de l'environnement
- Émissions de GES/changement climatique
- Utilisation de l'eau



3

Les collaborateurs

Approche

Mettre en œuvre des stratégies et des programmes pour créer une culture de travail équitable et éthique

Enjeux concrets

- Comportement éthique & partenariat professionnel
- Équilibre vie privée-vie professionnelle & satisfaction au travail
- Recrutement et fidélisation de talents



4

Les communautés

Approche

Tirer parti de notre capital financier et humain pour faire la différence dans nos communautés mondiales et locales

Enjeux concrets

- Entreprenariat social
- Impact sur les communautés locales

Impliquer les parties prenantes afin de faire du monde un meilleur endroit

Notre stratégie de développement durable est construite sur des piliers sur lesquels nous pouvons avoir un impact social et environnemental positif. À partir de là nous développons des stratégies pour atteindre des objectifs. Parce que nous croyons que le dialogue permanent avec nos partenaires est un élément essentiel pour être une entreprise socialement responsable, nous nous engageons de différentes manières avec plusieurs groupes de partenaires. Nous engager avec un certain nombre de parties prenantes nous permet d'appréhender différentes perspectives et d'améliorer nos pratiques afin d'atteindre notre objectif de faire du monde un meilleur endroit.

PARTIES PRENANTES CLÉS



Clients



Fournisseurs



Ouvriers de la chaîne logistique



Collaborateurs



Communautés



Actionnaires



ONG



Gouvernements

SUJETS IDENTIFIÉS ET RÉPONSES

Les engagements des parties prenantes, à la fois formels et informels, couvrent un large éventail de sujets en fonction de qui sont les interlocuteurs. Voici deux exemples de sujets soulevés cette année par nos partenaires, représentant deux organisations auxquelles nous appartenons, et la manière dont nous avons répondu :

Sujet prioritaire

Conditions de travail sur notre chaîne d'approvisionnement

1. Traduction de notre code de conduite auprès des fournisseurs dans les langages locaux
2. Amélioration des processus de réclamation dans les usines fournisseurs

Qui a soulevé ce sujet ?

Notre réponse

OBNL
The Fair Labor Association
(FLA)

À la suite de ces discussions, nous traduisons notre Code de Conduite dans les langages locaux afin de nous assurer que nos attentes soient clairement comprises. Nous améliorons également notre accord avec des fournisseurs pour établir un rapport sur le nombre de réclamations soulevées par des travailleurs, la nature des réclamations, et ce qui a été fait pour y remédier. Nous pensons que ces éléments supplémentaires vont renforcer les compétences de notre activité et celles de nos partenaires pour assurer plus efficacement un environnement de travail sur et équitable pour les travailleurs.

Sujet prioritaire

Impact environnemental dans notre chaîne d'approvisionnement

Réduire l'énergie, les déchets et l'impact dans les effluents d'eau

Qui a soulevé ce sujet ?

Notre réponse

ONG
The Sustainable Apparel Coalition
(SAC)

Cette année, nous avons réévalué notre approche de la gestion de l'impact environnemental de nos fournisseurs stratégiques de deuxième rang. Nous sommes en phase de transition pour utiliser l'indice HIGG du SAC, qui recommande de mesurer et d'améliorer les impacts sur de nombreuses zones particulièrement consommatrices d'énergie. Cette nouvelle approche nous aidera à surveiller plus efficacement l'impact environnemental et à proposer ensuite des améliorations ciblées.

Adopter les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU

Lorsque l'ONU a lancé les Objectifs de Développement Durable en septembre 2015, ce fut un grand pas en avant dans le mouvement de développement durable mondial qui fut réalisé.

Les ODD identifient clairement l'agenda de développement durable pour les gouvernements et les entreprises. En tant qu'entreprise citoyenne du monde, les ODD sont un point de référence important pour notre travail.

Nos efforts de développement durable contribuent à des objectifs multiples.

Voici un aperçu de la façon dont notre stratégie s'aligne avec l'agenda du développement durable mondial.



LES OBJECTIFS de développement durable



OBJECTIF 1

PAS DE PAUVRETÉ

COMMUNAUTÉS

Nous organisons plusieurs initiatives qui développent les moyens de subsistance, et contribuent à sortir les personnes de la pauvreté, des réfugiés aux sans-abri.



OBJECTIF 3

BONNE SANTÉ ET BIEN ÊTRE

ENVIRONNEMENT

Gestion sûre des produits chimiques dans la production et l'élimination du déversement de produits chimiques dangereux durant le cycle de vie de nos produits d'ici 2020.



OBJECTIF 8

TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

PRODUCTION

Exigences du Code de Conduite pour assurer un environnement de travail sûr et équitable, renforcé par la FLA.

HOMMES

Créer des opportunités pour l'emploi de personnes handicapées, incluant divers programmes de formation pour évoluer professionnellement.



OBJECTIF 17

PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

PARTENARIAT MONDIAL

S'engager dans des partenariats avec de multiples parties prenantes comme Le "Sustainable Apparel Coalition" pour partager les connaissances et soutenir les modèles de partenariat efficaces comme le Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (UNHCR).

INTRODUCTION

Tout commence avec des hommes et des femmes. Des hommes et des femmes qui fabriquent des vêtements dans des usines sûres, où leurs droits légaux et les droits de l'homme sont respectés. Grâce à des partenariats étroits avec nos usines fournisseurs, nous nous efforçons d'en faire une réalité pour toutes les personnes qui rendent possible la création de ces beaux vêtements.

D É F I

L A P R O D U C T I O N

N O S E N G A G E M E N T S

- Identifier et résoudre les enjeux liés aux conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement, en collaborant avec des usines partenaires et en mettant en place les meilleures pratiques de l'industrie.
- Communiquer avec les différentes parties prenantes de manière transparente et en temps opportun.



Nous établissons de solides partenariats avec nos fournisseurs dans l'optique de maximiser la qualité de la production de trois façons :

1. LA QUALITÉ D'UN POINT DE VUE SOCIAL adoptant les processus de production qui garantissent de bonnes conditions de travail et répondent aux impacts environnementaux ainsi qu'au bien-être des animaux.

2. DES PARTENARIATS DE QUALITÉ poursuivant une croissance durable à long terme, avec des usines partenaires qui répondent aux plus hauts standards.

3. DES PROCESSUS DE QUALITÉ suivant une précision et une efficacité maximales.



Garantir des environnements de travail sûrs et fiables

Notre approche de la surveillance du milieu de travail

La surveillance du milieu de travail est essentielle pour garantir des conditions de travail sûres et fiables, une meilleure protection des droits, du bien-être des employés et l'amélioration de la productivité et de la qualité. Nous y parvenons en établissant de solides relations basées sur la confiance avec nos usines partenaires.

Notre responsabilité commence avant de signer un contrat avec un nouveau fournisseur. Les améliorations, depuis le contrôle en amont – connu sous le nom de « surveillance précontrat » - conduisent à une diminution des infractions et à une meilleure évaluation après le démarrage de la production.

Des auditeurs externes réalisent régulièrement des audits à l'improviste dans nos usines de couture de premier rang. En septembre 2015, nous avons commencé à contrôler certains de nos fabricants de tissus de second rang, couvrant 70 % du volume de

production d'UNIQLO. Et en décembre 2015, nous avons rejoint Better Work, un partenariat entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de l'ONU et la Société Financière Internationale (SFI). Le programme vise à réduire l'audit et les duplications de suivi pour les usines et à renforcer les capacités des usines à mettre en œuvre des améliorations durables.

Chaque fois que nous trouvons des violations, nous agissons rapidement. Par exemple, en octobre 2015, l'équipe développement durable de notre chaîne d'approvisionnement a trouvé des heures de travail et des problèmes de paiement d'heures supplémentaires dans une usine du Bangladesh. Le paiement des heures supplémentaires a été retardé à cause de l'absence de système de gestion et les heures de travail étaient plus élevées que prévu : jusqu'à 75 heures par semaine en septembre.

Nous veillons à ce que l'usine ait compris nos attentes en payant les ouvriers à temps et en minimisant les heures de travail supplémentaires. En retour, les responsables payaient aux ouvriers

ce qui leur était dû, revoyaient la gestion du planning sur la capacité en heures supplémentaires, y compris l'embauche de nouveaux employés le cas échéant. À partir d'août 2016, l'usine a constamment réduit les heures de travail, stabilisant les heures de travail hebdomadaires dans les 60 heures (le maximum stipulé par Fast Retailing), et les employés ne sont plus autorisés à travailler après 19 heures.

Travailler en partenariat avec notre chaîne d'approvisionnement

En plus des fonctions de production au sein des bureaux du Siège Social du Groupe Fast Retailing à Tokyo, New York, Paris et Los Angeles, nous avons également des bureaux de production à Shanghai, Ho Chi Minh, Dhaka, Jakarta, Istanbul et Bangalore. Ceux-ci emploient au total 450 personnes qui travaillent avec des usines partenaires sur la qualité de la production et la gestion des processus. L'équipe dédiée au développement durable sur notre chaîne d'approvisionnement travaille avec les membres de l'équipe du bureau de production, pour contrôler les usines partenaires et donner des directives pour l'amélioration du lieu de travail.

Contribuer au changement de l'industrie

Nous pensons que tous les travailleurs du textile ont droit à des conditions de travail sûres et équitables. C'est pourquoi nous travaillons avec des groupes qui sont à l'origine du changement dans l'ensemble de l'industrie.

Nous sommes membres de la 'Sustainable Apparel Coalition' un groupe industriel qui s'efforce d'améliorer la performance de la responsabilité sociale et environnementale dans l'industrie du vêtement.

En juillet 2015, nous nous sommes également affiliés à la 'Fair Labor Association', une organisation internationale sans but lucratif engagée dans la protection des droits des ouvriers.

Membres principaux

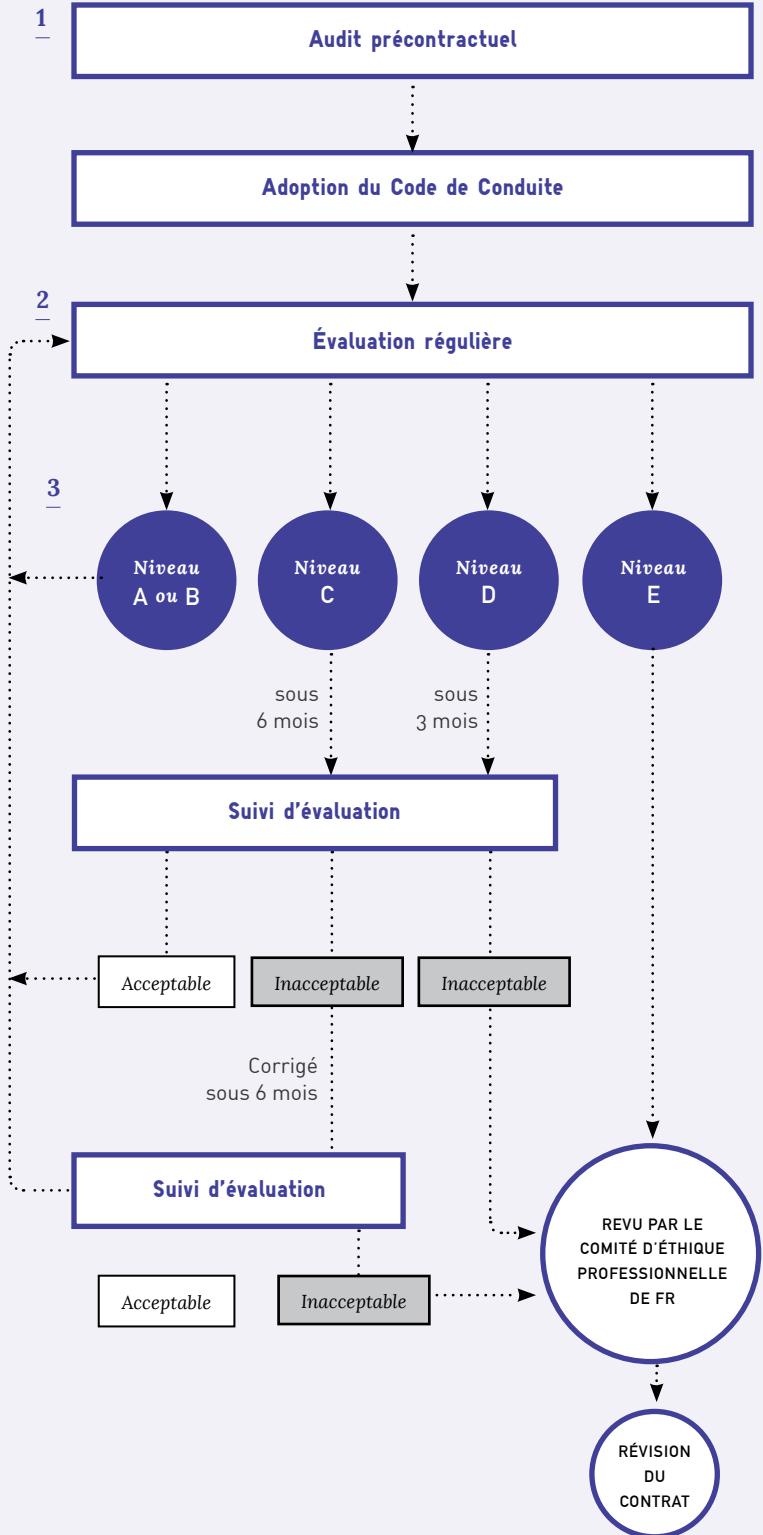
ORGANISATION	MISSION	AXE DE MOBILISATION
<p>ACCORD (PRÉVENTION INCENDIE ET SÉCURITÉ BÂTIMENT AU BANGLADESH)</p> <p>Voir page 19</p>	<p>Favoriser un environnement de travail dans lequel aucun travailleur n'ait à craindre les incendies, les effondrements de bâtiments, ou d'autres accidents qui pourraient être évités avec des mesures raisonnables de santé et de sécurité.</p>	<p>Évaluer et surveiller les meilleures pratiques pour améliorer la sécurité incendie, électrique et de bâtiment pour répondre aux normes arrêtées au niveau national.</p>
<p>BETTER WORK</p> <p>Voir page 14</p>	<p>Un partenariat entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) des Nations Unies et la Société Financière Internationale (SFI), un membre du Groupe Banque Mondiale, s'efforce d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir la compétitivité dans les filières d'approvisionnement du textile.</p>	<p>Encourager la participation de l'usine dans l'évaluation, le conseil et les services de formation pour améliorer les conditions et la rentabilité tout en soutenant les efforts de l'OIT et de la SFI pour renforcer les Institutions publiques.</p>
<p>FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)</p> <p>Voir pages 10, 19</p>	<p>Combiner les efforts de l'entreprise, des organisations de la société civile, des collègues et des universités pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs afin d'améliorer les conditions de travail par l'adhésion aux normes internationales.</p>	<p>Acquérir une expertise sur la façon d'améliorer notre mise en place de normes de conditions de travail sûres et équitables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.</p>
<p>SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)</p> <p>Voir pages 10, 28-29</p>	<p>Créer une industrie du vêtement qui ne produit aucun dommage environnemental et a un impact positif sur les gens et les communautés associées à travers ses activités.</p>	<p>Améliorer les procédures et les outils d'audit environnemental et social pour mieux répondre aux bonnes pratiques de l'industrie.</p>

Répondre aux préoccupations concernant les conditions de travail

Lorsque les ONGs attirent l'attention sur les conditions de travail dans nos usines partenaires, nous le prenons très sérieusement. Nous effectuons des enquêtes de suivi, travaillons pour les améliorations nécessaires, et réagissons en conséquence.

Pour plus d'informations, merci de consulter notre page internet : Fastretailing.com/fr/csr/news

Surveillance détaillée du lieu de travail



À gauche Inspection produit dans une usine partenaire en Chine

1**Audit précontractuel**

L'audit précontractuel détermine si une usine est qualifiée pour mener des activités commerciales avec Fast Retailing. Nous utilisons nos procédures et critères de contrôle standard, en mettant l'accent sur les préoccupations clés telles que les violations des lois sur le travail des enfants.

2**Évaluation régulière**

Des consultants externes conduisent régulièrement des inspections inopinées dans les usines de couture de premier rang, avec des audits de suivi réalisés par des auditeurs externes ou les membres de l'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement. Les audits comprennent une réunion d'ouverture, des visites de l'usine et des installations (telles que les cafétérias et les dortoirs), des entrevues avec les ouvriers et les responsables de l'usine et l'examen de la documentation requise.

Le suivi se termine par une réunion de clôture, au cours de laquelle les auditeurs renvoient les observations avec des représentants d'usine et fournissent des commentaires pour les améliorations, si nécessaire.

3**Système de classement de l'usine**

Nous notons les résultats de suivi de A à E.

Les usines qui ne s'améliorent pas dans un délai donné sont soumises à un contrôle minutieux, comprenant un examen de la relation commerciale réalisé par le Comité d'Éthique Professionnelle. L'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement entreprend une analyse des causes profondes du problème, s'assure que l'usine met en place des plans de progrès appropriés, cherche l'engagement de la direction de l'usine pour réaliser des améliorations, et confirme toute action qui a été prise par l'usine avant le contrôle.

Dans le cadre de la relation commerciale, Fast Retailing prend également en compte les conditions commerciales de l'usine et la situation locale de l'emploi. Les usines ayant des problèmes hautement contraires à l'éthique se voient attribuées la note E et Fast Retailing examine alors immédiatement son contrat avec elles. Quelle que soit la note, nous fournissons des orientations pour l'amélioration des usines avec des non-conformités identifiées par un audit et menons des contrôles de suivi pour vérifier que les améliorations ont été faites.

Après la mise en place de la revue, Fast Retailing travaille avec l'usine pour empêcher la récurrence des violations. Si les améliorations nécessaires sont satisfaites, nous examinons la relation professionnelle et supprimons les sanctions qui étaient mises en place sous forme de plafonds sur nos commandes.



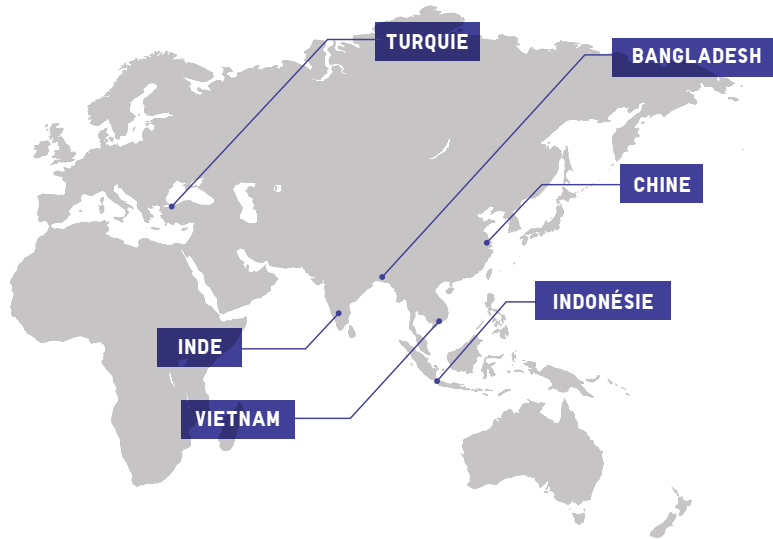
Ci-dessus
Inspection produit
dans usine
partenaire en Chine



Ci-dessus
Inspection
sécurité dans
une usine
partenaire en
Chine

Voici quelques-uns des travaux réalisés en 2016 pour nous assurer que nos vêtements répondent aux plus hauts standards mondiaux.

Pays de production clés UNIQLO



90%

de la production d'UNIQLO est faite dans les pays où nous avons des bureaux de production - à savoir la Chine, le Vietnam, l'Indonésie, le Bangladesh, la Turquie et l'Inde.

Projet d'autonomisation des ouvriers

Chez UNIQLO, nous cherchons en permanence des façons de créer des vêtements qui puissent changer des vies. Cela commence par impliquer les individus, pour la vie.

Au Bangladesh et en Indonésie, des systèmes éducatifs inadéquats signifient que les possibilités d'éducation sont particulièrement limitées pour les ouvriers du textile, dont la majorité sont des femmes. Cela veut dire que les travailleurs manquent souvent des connaissances qui pourraient améliorer leur santé, leur sécurité et la gestion des finances - pour eux-mêmes et leurs familles. En avril 2015, UNIQLO a commencé à vendre une collection femmes dans 14 pays qui était inspirée de vêtements traditionnels du Bangladesh. Et en juin 2016, nous avons lancé une collection qui proposait des motifs traditionnels du batik Indonésien, un héritage qui a été ajouté sur la liste du Patrimoine Culturel Immatériel de L'Humanité de L'UNESCO en 2009 pour sa technique, son symbolisme et sa culture.

UNIQLO a attribué une partie des bénéfices issus de la vente de ces produits au Projet d'Autonomisation des Ouvriers. Ce programme aide les

femmes travaillant dans nos usines partenaires au Bangladesh et en Indonésie, à acquérir les bases de connaissances vitales comprenant la nutrition, l'hygiène et la santé. À ce jour, ce programme a amélioré la vie de plus de 17 000 femmes.

Dans la première usine bangladaise qui a mené à bien le

programme, le projet a abouti à une diminution de 36 % des congés maladie.

En regardant vers l'avenir et en évaluant l'incidence de ces programmes, nous visons à développer davantage les initiatives d'autonomisation des ouvriers sur toute la chaîne d'approvisionnement.



36%

Baisse de 36 % des congés maladie dans une usine

Une partie du produit a contribué à la formation sur :

- 1 La nutrition
- 2 L'hygiène
- 3 La santé



La collection s'inspire des motifs de batik traditionnels indonésiens

17,000

femmes ont bénéficié du partenariat

Amélioration de notre Code de Conduite

Depuis que nous sommes devenus membre du Fair Labor Association (FLA) en 2015, nous avons parcouru du chemin pour renforcer notre programme de surveillance du lieu de travail.

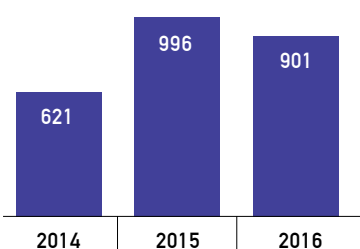
Une des étapes de notre parcours était de rafraîchir notre Code de Conduite (CoC) pour les Partenaires de Production. La FLA nous a recommandé d'évaluer l'efficacité des mécanismes de réclamation, sujet sur lequel nous travaillons. Une autre recommandation était pour nous de veiller à ce que le nouveau CdC soit traduit dans les langues locales, afin que les ouvriers et la direction puissent parfaitement comprendre nos attentes, l'amélioration de la santé, de la sécurité et les droits des ouvriers.

Assurer la sécurité des bâtiments

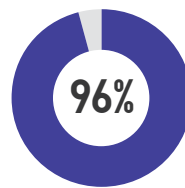
La sécurité des bâtiments, qui peut être prise pour acquise dans des contextes économiques plus avancés est une préoccupation dans l'industrie du vêtement. Pour nous assurer que nous maintenons nos employés de la chaîne d'approvisionnement en sécurité, nous avons signé L'Accord sur l'Incendie et la Sécurité des Bâtiments au Bangladesh en 2013. Cet accord est un accord indépendant, juridiquement contraignant entre les marques et les détaillants mondiaux et les syndicats destinés à créer une industrie du vêtement bangladaise saine et sûre. D'autres initiatives comprennent la conduite d'inspections des bâtiments dans nos usines partenaires au Cambodge, un pays qui doit parfois relever des défis dans ce domaine, et la recherche de nouveaux partenaires de production pour nous fournir le rapport d'inspection de bâtiment avant de commencer à travailler avec nous.

Nombre d'inspections sur les lieux de travail

Moins d'inspections de suivi étaient nécessaires en raison d'une augmentation des notes A et B, ce qui a réduit le nombre total d'inspections en 2016. Ceci en dépit du fait que le nombre total de résultats de la surveillance sur les lieux de travail ait augmenté (voir le graphique à droite de la page).



Représentation des travailleurs



des usines ont une représentation des travailleurs

qui permet aux travailleurs d'élire leurs propres représentants et de participer à des réunions avec la direction, pendant l'exercice 2016.

Résultats de la surveillance du lieu de travail (niveaux des usines partenaires)

Malgré une diminution du nombre des inspections globales du lieu de travail (voir graphique en bas à gauche), nous avons supervisé plus d'usines partenaires qu'auparavant. En augmentant le nombre de membres de l'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement locale, nos notes globales se sont améliorées,

avec les notes A et B en hausse. Nous avons vu une diminution des notes D de l'année précédente en raison d'une surveillance précontrat plus rigoureuse. Dans les notes C, où les questions liées à la santé et à la sécurité au travail sont les plus courantes, nous continuons de renforcer les systèmes de gestion des usines.

NIVEAU A Pas de violations

NIVEAU B Une ou plusieurs violations mineures

En augmentant le nombre de membres de l'équipe durabilité de la chaîne d'approvisionnement locale, les notes globales se sont améliorées, avec les notes A et B en augmentations significatives

NIVEAU C Une ou plusieurs violations majeures

Pour les notes C, où les questions liées à la sécurité et à la santé au travail sont les plus courantes, FR continuera à travailler pour renforcer les systèmes de gestion de l'usine.

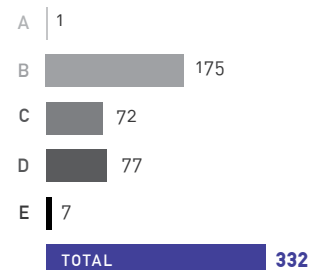
NIVEAU D Une ou plusieurs violations graves

Les notes D ont diminué depuis l'année précédente en raison d'une surveillance précontrat plus rigoureuse.

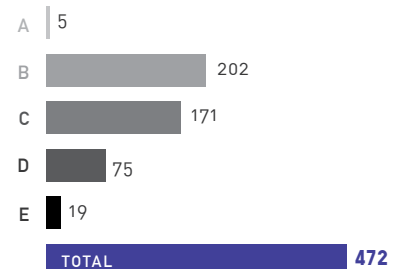
NIVEAU E Contraire à l'éthique, infractions graves

En augmentant le nombre de membres de l'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement locale, les notes E ont diminué.

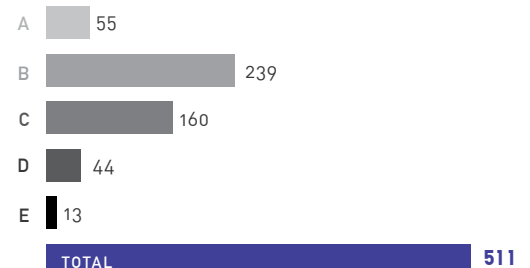
2014



2015



2016





Il faut d'abord des individus pour faire de beaux vêtements. C'est pourquoi nous sommes engagés à nous assurer que tout le monde, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, travaille dans un environnement sûr, est respecté et payé équitablement. Jothi Kandaswamy, Directeur de la Production UNIQLO au Bangladesh, explique notre approche pour atteindre cet engagement..



La sécurité de nos employés commence par une chaîne d'approvisionnement responsable. Avoir des relations solides avec nos usines partenaires nous permet d'atteindre notre objectif en faisant deux choses: préparer et aider nos usines partenaires à gérer eux-mêmes les problèmes du travail, et mettre en place un système d'audit pour s'assurer que notre Code de Conduite et nos normes de gestion sont maintenus.

Responsabiliser et soutenir les partenaires

Alors que le Bangladesh devient une plaque tournante de la production mondiale de vêtements, UNIQLO a l'opportunité et la responsabilité d'aider les dirigeants actuels de la production textile à atteindre les meilleures pratiques en matière de développement durable. En collaborant avec des usines partenaires et l'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement, nous nous assurons que la production de vêtements offre un développement sûr et prospère pour les responsables d'usine et les ouvriers.

Nous effectuons des sessions de formation régulières pour enseigner aux représentants du fournisseur l'importance des droits des travailleurs, la gestion de la santé et de la sécurité ainsi que la valeur apportée par l'amélioration des conditions de travail. L'équipe développement durable de notre chaîne d'approvisionnement soutient également les usines partenaires sur des exigences légales spécifiques et partage les meilleures pratiques.

**LA SÉCURITÉ
DE NOS EMPLOYÉS
COMMENCE
PAR UNE CHAÎNE
D'APPROVISIONNEMENT
RESPONSABLE.**

“

Nous choisissons des partenaires à long terme, afin que les relations entre les usines partenaires, les personnes et les communautés autour d'eux puissent se développer et grandir.”

Comme l'explique Kandaswamy :
 “L'un des plus grands défis de cette industrie est l'éducation. Cela signifie que c'est notre responsabilité d'encadrer, former et accompagner nos ouvriers afin qu'ils progressent dans tout ce qu'ils font. Je pense qu'aucun détaillant ou fabricant ne peut exister sans le bien-être des ouvriers”.

Mettre en place un système d'audit

Travaillant avec des usines partenaires, et avec diverses parties externes, nous menons des audits annoncés et inopinés. Ces audits nous aident à identifier les problèmes liés à des heures excessives de travail, la sécurité des ouvriers, les salaires, et la sécurité des bâtiments.

Kandaswamy poursuit : “Si l'on découvre une violation, l'équipe développement durable de la chaîne d'approvisionnement est immédiatement informée. Ensuite, un audit inopiné examinera la violation plus en détail. L'équipe, l'usine et moi-même ferons de notre mieux

pour résoudre le problème de façon permanente. Nous affirmons très clairement que si vous ne pouvez pas gérer le volume de la commande, alors il faut réduire l'activité pendant trois à six mois pour mieux aligner l'offre et la demande. Et alors nous pouvons revenir quand vous serez dans les heures de travail prévues. Si cela ne résout pas le problème, il y a alors une réévaluation”.

Et le temps est quelque chose qui est incroyablement important. Nous choisissons des partenaires à long terme, afin que les relations entre les usines partenaires et les personnes et les communautés autour d'eux puissent se développer et grandir.

Comme le conclut Kandaswamy :
 “L'industrie est à un stade où une main-d'œuvre abondante est disponible et nous développons notre activité pour contribuer à améliorer la société. Nous sommes une activité très ciblée. Si nous sommes sincères sur la façon dont nous abordons les situations et que le but est de faire du monde un meilleur endroit, nous allons certainement réussir.”



Droite
 Participante au projet
 d'autonomisation des
 ouvriers, Bangladesh



Partenaires
 Inspection des produits
 dans une usine partenaire,
 Bangladesh

INTRODUCTION

Nous dépendons de la nature pour produire des vêtements de la plus haute qualité. Respecter l'environnement naturel est essentiel à notre succès commercial. Dans notre voyage pour créer une entreprise responsable en harmonie avec le monde naturel, nous nous sommes engagés à diminuer notre impact sur l'environnement, à éliminer les déchets, et rechercher en permanence des moyens de créer plus de valeur à partir de moins de ressources.

D É F I

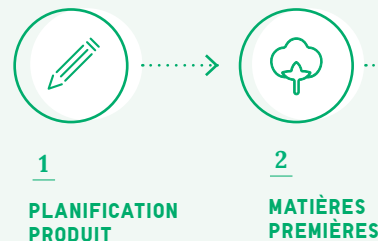
L'ENVIRONNEMENT

NOS ENGAGEMENTS

- Mesurer et minimiser les impacts environnementaux dans tous les processus tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Faire preuve de leadership en collaborant avec les parties prenantes, y compris des groupes industriels et des ONG.
- Communiquer avec les clients à travers nos magasins, nos messages produits et le personnel de vente.



Sur la voie du développement durable



Approche pour réduire notre impact environnemental direct

Les défis environnementaux nous affectent tous - entreprises, individus et générations futures. Nous devons réduire notre impact sur l'environnement dont nous sommes tous dépendants. Nous nous engageons avec les parties prenantes à identifier les domaines clés sur lesquels nous pouvons avoir le plus d'impact, comme l'utilisation responsable de produits chimiques et la réduction de nos émissions de gaz à effets de serre. Comme nous continuons à développer notre stratégie de développement durable, nous lancerons des objectifs en 2017.

Nous sommes en train de réduire l'impact environnemental tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Minimiser notre impact opérationnel direct

Cela commence par limiter l'impact environnemental de nos propres opérations. Nous avons fixé comme objectif de réduire nos émissions de CO₂ de 10 pour cent par surface au sol dans les magasins UNIQLO au Japon d'ici 2020 (par rapport à 2013).

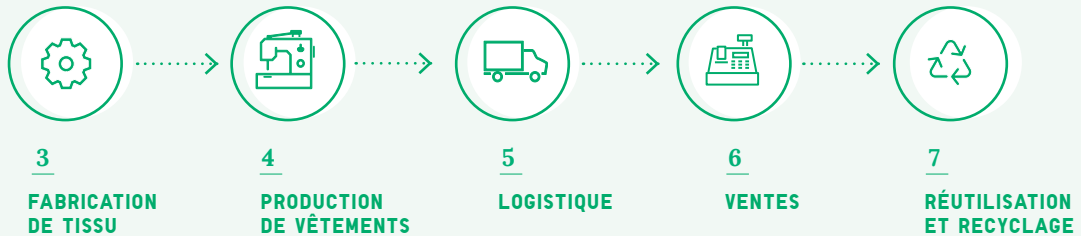
Nous réalisons la transition pour l'éclairage à LED dans les magasins, et nous sommes en bonne voie pour atteindre notre objectif de réduction de CO₂.

Travailler main dans la main avec nos fournisseurs afin de réduire leur impact

Alors que nous prenons des mesures pour réduire notre impact direct sur l'environnement, nous pensons que nous avons également la responsabilité d'influencer l'impact de notre chaîne d'approvisionnement. Nous estimons que la majorité de notre empreinte carbone provient de



right
Partner
factory fabric
inspection,
China



fabricants de tissus de second rang. À partir de 2017, nous collaborerons avec nos fournisseurs stratégiques pour évaluer leurs données de performance environnementale et partager les meilleures pratiques pour améliorer leur performance collective.

Nous reconnaissons aussi que l'utilisation sécuritaire de produits chimiques dangereux est l'une de nos plus importantes responsabilités. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à éliminer les produits chimiques dangereux de tous nos processus de production d'ici janvier 2020.

“
Nous sommes en train de réduire
l'impact environnemental
tout au long de notre chaîne
d'approvisionnement.”



Voici quelques-uns des travaux réalisés l'année dernière pour aider à minimiser l'impact environnemental

S'assurer que nos produits soient sûrs

Les produits chimiques peuvent être un élément clé pour garantir que les vêtements répondent aux attentes des clients, quand au confort et à la performance. Des produits chimiques dangereux peuvent cependant être présents dans les fibres naturelles et synthétiques, les colorants et les agents de traitement. C'est pourquoi nous les contrôlons régulièrement et répondons aux dernières recommandations scientifiques pour nous assurer que nous utilisons ces produits chimiques sans danger. Nous avons pour objectif d'éliminer le rejet de tous les produits chimiques dangereux du cycle de vie de nos produits d'ici janvier 2020.

Pour atteindre notre objectif, nous avons établi des normes de qualité strictes avec des recommandations sur les meilleures pratiques actuelles. Par exemple, nous demandons à nos usines partenaires de réaliser des tests d'eaux utilisées et de prendre une action immédiate lorsque des produits chimiques dangereux sont détectés.

Dans un esprit de transparence, nous avons décidé de publier un nombre d'outils clés que nous utilisons pour gérer les processus de production que les parties prenantes peuvent contrôler en ligne.

Cela inclut notre [Liste des Substances Limitées](#).

O décharge de produits chimiques dangereux dans le cycle de vie de nos produits d'ici 2020.

Déclaration au « Carbon Disclosure Project » (CDP)

En 2016, Fast Retailing a commencé à établir des déclarations au CDP, un organisme à but non lucratif qui gère le système mondial de communication pour les investisseurs, les entreprises, les villes, les États et les régions afin de gérer leurs impacts environnementaux. Fast Retailing a obtenu un résultat de Niveau B et s'efforcera d'améliorer à l'avenir le niveau de communication et de performance environnementale.

Impact environnemental des partenaires de production stratégiques

Une des façons d'influencer notre industrie est d'identifier les domaines d'amélioration dans nos usines partenaires et de développer leur capacité à répondre en temps voulu. Les audits environnementaux sont un élément crucial de cette stratégie.

Nous avons réalisé 93 audits environnementaux en 2014 et 118 en 2015. En 2016, nous avons révisé notre stratégie d'audit pour améliorer les conséquences sociales et environnementales. Pour les fabricants de tissus de deuxième rang, nous avons introduit notre Code de Conduite pour des partenaires de production qui intègrent les critères environnementaux et les activités de suivi visant à promouvoir des améliorations.

Parallèlement, nous avons effectué la transition vers des évaluations environnementales approfondies en utilisant l'Indice HIGG du « Sustainable Apparel Coalition ». Pour plus d'informations sur l'indice Higg, voir pages 28-29.

42 601 116 (GJ)

ÉNERGIE TOTALE UTILISÉE

2 917 069 (tCO₂e)

ÉMISSIONS DE CARBONE

Impact environnemental de la logistique (Japon)

258 321 (GJ)

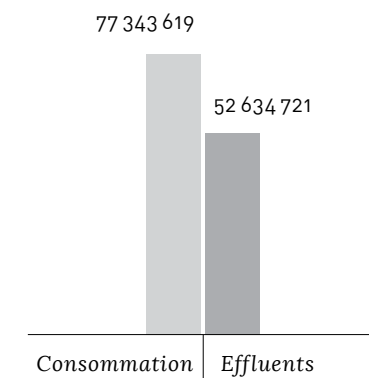
ÉNERGIE TOTALE UTILISÉE

17 707 (tCO₂e)

ÉMISSIONS DE CARBONE



Eau (m³)



Remarque :

L'approche de mesure de l'impact de la production a été réinitialisée en 2016 afin de s'aligner sur le protocole du module environnemental Higg de la « Sustainable Apparel Coalition ». La période de mesure de production est passée de l'année fiscale à l'année civile (Janvier 2015-Décembre 2015). La méthodologie est passée du calcul de la part de production d'UNIQLO à l'intégration du volume total énergie/eau dans les usines. La portée de la production est passée de tous les fabricants de tissus et de vêtements UNIQLO aux fabricants stratégiques de tissus UNIQLO.

Remarque :

la période de mesure logistique s'étend d'Avril 2015 à Mars 2016.

Impact environnemental des magasins et sièges sociaux (SS) Japon

Consommation énergétique

ÉLECTRICITÉ MAGASIN	214 045 172 kWh
ÉLECTRICITÉ SS	4 259 323 kWh
MAGASIN – GAS DE VILLE ET GPL	2 737 918 m ³
GAS SS	5 823 m ³

Émissions de Carbone (tCO₂e)

GAZ MAGASINS	11 436
GAZ SS	38
TOTAL 1	11 474
ÉLECTRICITÉ MAGASINS	123 932
ÉLECTRICITÉ SS	2 466
TOTAL 2	126 398

Déchets (tonnes)

MAGASINS	56 837
SS	156

Remarque :

Les magasins considérés sont les magasins UNIQLO au Japon.
Le siège social se réfère aux bureaux de Tokyo et Yamaguchi au Japon.

10%

de réduction de CO₂ par surface au sol dans les magasins UNIQLO d'ici 2020

Vêtements collectés et recyclés

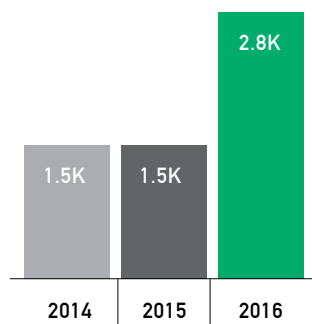
La plupart des vêtements collectés grâce à notre programme de recyclage sont en bon état et redistribués aux réfugiés et aux autres personnes dans le besoin.

Nous recyclons les articles collectés qui ne sont pas utilisables. En 2016, nous pourrions augmenter la quantité de vêtements recyclés de 87 pour cent grâce au succès de notre campagne de recyclage « 10 Millions Ways to Help ».

87%

d'augmentation de la quantité de vêtements non portables recyclés

(Tonnes)



Changer de vie, un sac à la fois

Le 15 février 2016, UNIQLO Philippines a organisé un événement « Projet Recyclage » en coopération avec l'ONG locale, la Fondation ABS-CBN Lingkod Kapamilya (ALKFI). Des chutes de tissu denim générées par les transformations de jean UNIQLO ont été utilisées pour concevoir et créer 500 sacs fourre-tout - essentiellement à partir de matériaux recyclés qui étaient jetés comme déchets. Le projet a présenté les travaux de 15 femmes autrefois sans abri d'une communauté locale à Manille, qui est soutenue par ALKFI. Ces femmes ont créé les sacs qui, à leur tour, ont été achetés par UNIQLO. Pour garantir une haute qualité - et pour développer les compétences des femmes - des experts UNIQLO takumi ont fourni des instructions sur place. Les sacs sont distribués aux clients comme une nouveauté pendant les événements UNIQLO aux Philippines. Cette initiative continuera de se développer aux Philippines, avec des plans pour déployer des produits recyclés dans d'autres pays dans l'année à venir.



Sacs UNIQLO Philippines recyclés à partir de chutes de denim



Un de nos plus grands impacts environnementaux vient de la fabrication de notre tissu. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à travailler avec nos fournisseurs de tissu pour améliorer leur performance environnementale. Yukihiko Nitta, Vice-président Senior et Directeur Développement Durable du groupe Fast Retailing explique pourquoi rejoindre La Coalition du Vêtement Durable est une étape essentielle pour atteindre cet objectif.

CRÉER UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPECTUEUSE DE LA NATURE

▼ Ces dernières années, notre parcours vers le développement durable s'est accéléré. Comme notre exploitation a commencé à croître rapidement et mondialement, nous avons réalisé l'importance de prioriser la responsabilité environnementale et commencé à faire des changements drastiques.

Ayant compris que nos fournisseurs représentaient notre impact environnemental le plus important, nous cherchons maintenant à suivre un référentiel et à fixer des objectifs pour nos fournisseurs stratégiques de tissus. Une façon de le faire était de rejoindre la "Sustainable Apparel Coalition" (SAC) en 2014. La SAC est une initiative multipartenaires indépendante avec une vision audacieuse: n'exercer aucune incidence nocive importante sur l'environnement et avoir un impact positif sur les personnes et les communautés pour les industriels du vêtement, des chaussures et du linge de maison.

L'Indice Higg est au cœur de cette vision. Comme l'explique Nitta: "C'est un outil efficace qui nous aide à fixer des objectifs pour les réductions environnementales, tout en nous permettant, en même temps, de mesurer la performance de nos fournisseurs."

“

Les ressources naturelles sont essentielles si nous voulons poursuivre notre développement durable.”

Le programme d'usine responsable

L'une des plus importantes sources d'impact environnemental provient des fabricants de tissus ou des usines, c'est pourquoi nous commençons à déployer l'Indice Higg d'abord avec ces fournisseurs. Nous avons identifié un nombre de fabricants stratégiques de tissus couvrant 70 pour cent du volume de production UNIQLO, pour améliorer la performance environnementale. En utilisant l'indice Higg, nous ferons le suivi et évaluerons la performance d'usine selon sept thèmes environnementaux différents, comprenant notamment les rejets et les eaux usées, la consommation énergétique et chimique. Cela signifie que nous serons capables d'identifier les usines qui ont besoin d'aide et les meilleures façons d'apporter des améliorations.

“Nous allons voir où sont les lacunes et quelles usines sont prioritaires. Nous les visiterons et effectuerons des évaluations techniques avec les ingénieurs et verrons où des réductions peuvent être réalisées.” affirme Nitta.

L'activité des données environnementales

Une étude réalisée par le Conseil de Défense des Ressources Naturelles montre qu'en mettant en œuvre seulement cinq bonnes pratiques en matière de conservation d'énergie comprises dans l'Indice Higg, un fabricant de tissus pourrait réduire la consommation de carburant de 19 à 11 pour cent et l'utilisation d'électricité jusqu'à 4 pour cent. Ces pratiques ne sont pas seulement bonnes pour l'environnement : elles augmentent également la productivité des ressources de l'usine et c'est aussi un avantage en termes de bénéfices.

“Pour nous, la performance environnementale est très importante pour l'entreprise. Les ressources naturelles sont essentielles si nous voulons poursuivre notre développement durable.” conclut Nitta.

Droite
Installation de
traitement des
eaux d'une usine
partenaire,
Chine



“

Nous cherchons maintenant à suivre un référentiel et à fixer des objectifs pour nos fournisseurs de tissus stratégiques.”



Ci-dessus
Inspection des tissus
chez une usine
partenaire, Chine



Ci-dessus
Inspection des teintures
chez une usine
partenaire, Chine

INTRODUCTION

Nous pensons qu'une entreprise responsable est celle qui permet aux individus d'atteindre leur plein potentiel.

Toute entreprise qui ne s'efforce pas d'être continuellement responsable, en particulier avec son personnel, n'est pas viable à long terme. C'est pourquoi respecter les droits de la personne et la diversité est au cœur de notre philosophie d'entreprise.

Nous visons à fournir des lieux de travail qui permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et des environnements qui permettront aux personnes ambitieuses de générer de la valeur unique pour qu'ils puissent être fiers de leur travail.

D É F I

LES COLLABORATEURS

NOS ENGAGEMENTS

- Protéger les droits humains fondamentaux des employés, respecter la diversité et créer de la valeur par le travail d'équipe.
- Réduire le nombre d'accidents liés au travail.
- Lier l'évolution du personnel à la croissance de l'entreprise par un système d'évaluation équitable et transparent.
- Continuer à développer l'embauche, la formation et le développement des personnes handicapées et des réfugiés.



Promouvoir la diversité et la sécurité de nos équipes



Ci-dessus
Women's Direct
Meetings,
UNIQLO Japon

Assurer la sécurité de nos collaborateurs

Nous prenons le plus grand soin à protéger la santé et la sécurité de nos employés. Nous nous concentrons sur la prévention des blessures et des accidents en fournissant une formation à la sécurité au personnel et en coordonnant des mesures de sécurité par l'entremise de notre Comité Centre Santé et Sécurité au Japon.

Intégrer l'éthique dans notre entreprise

Notre Code de conduite (CdC) est un ensemble de directives et d'exigences de base que tous les employés doivent suivre d'un point de vue du respect des droits de l'homme et de l'éthique des affaires. Après réception d'une explication du CdC, les employés doivent confirmer leur compréhension, comprendre et signer une déclaration stipulant leur accord. Nous organisons également des formations sur les violations de la conformité pour promouvoir continuellement la compréhension et prévenir les violations.

Le Comité du Code de Conduite discute des violations potentielles du CdC et définit des actions spécifiques. Depuis Septembre 2015, nous avons mis en place des comités CdC en Corée du Sud, à Taiwan et en Chine en plus de celui du siège de Fast Retailing à Tokyo.

Promouvoir l'égalité hommes / femmes

La majorité de nos clients et de nos employés sont des femmes. Cependant, les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction chez Fast Retailing. C'est maintenant l'une des principales priorités de nos Départements Ressources Humaines (RH). Au Japon, les RH identifient les femmes ayant un potentiel de leadership et leur font bénéficier de formations spéciales à l'aide d'un superviseur pour les préparer à une future promotion. Tout en encourageant les femmes à prendre des postes de cadre supérieur, nous comprenons que le fait d'occuper un poste de direction entraîne une perte de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Notre département Diversité et Inclusion au Japon mène donc les efforts d'autonomisation des femmes pour promouvoir un équilibre vie professionnelle-vie privée. Ceux-ci comprennent des « Women's Direct Meetings », un dialogue de plus de 180 femmes employées de magasins et cadres supérieurs d'UNIQLO Japon ; un mentoring pour des femmes gestionnaires de magasins, par des femmes de la haute direction ; et une conférence pour les femmes responsables de magasin ayant des enfants.

Développer notre prochaine génération de leaders

Fast Retailing accueille deux fois par an des conventions pour permettre à autant d'employés que possible d'établir des relations avec des leaders et d'en savoir plus sur la vision du Groupe et le business.

Les conventions se tiennent à Tokyo et en 2016, nous avons ajouté des conventions régionales dans le monde entier. Fast Retailing propose des possibilités de formation universelle pour les employés. Pour nous assurer que la formation

est adaptée aux objectifs de carrière uniques de nos employés, nous avons développé un nouveau programme de formation. Il a été conçu pour transformer des employés en dirigeant d'entreprise en 10 ans. Notre programme « Future Global Leaders » (FGL) est composé de 50 employés qui ont le plus souvent le titre de Gérant ou de Directeur- et un tiers étant des femmes. Il vise à développer nos plus talentueux employés identifiés comme des successeurs potentiels de l'équipe de direction et résolvant des problèmes

professionnels clés au sein du groupe ou dans un pays précis.

Le projet Mirai, lancé en 2014 (Mirai signifiant futur en japonais) est conçu pour challenger les talents et les inciter à créer une nouvelle proposition commerciale et à la mettre en place. Soixante employés sont impliqués, dont 70 pour cent hors du Japon. Le programme « Future Global Leaders » et le projet Mirai incluent une participation active et une orientation de la direction générale, y compris le PDG de Fast Retailing.

“

Nous croyons en la possibilité de donner à tous les employés, quelle que soit leur formation, l'occasion d'atteindre leurs objectifs et leurs aspirations.”

Notre objectif est de maximiser la participation à ces initiatives et ainsi, d'aider les femmes à s'épanouir et à évoluer dans l'entreprise.

Soutenir le développement de carrière

Nous croyons en la possibilité de donner à tous les employés, quelle que soit leur formation, l'occasion d'atteindre leurs objectifs et leurs aspirations. Pour nous assurer que nos lieux de travail aident nos employés à atteindre leur plein potentiel, nous avons commencé par des évaluations équitables et transparentes. Nous avons développé un système mondial de classement afin que tous nos employés soient évalués sur la même norme, ce qui conduit à des évaluations plus justes et à plus de possibilités d'évolution.

Les promotions et les transferts au sein de l'entreprise sont menés à l'échelle mondiale, dans toutes les divisions, pour tirer le meilleur de l'expérience de chacun. Finalement, le programme Employé Régulier Régional du Japon permet aux employés temporaires de magasin de passer au statut d'employé permanent dans une zone géographique limitée de leur choix. Le programme offre une variété d'horaires de travail, tels que les heures de travail réduites et quatre jours de travail par semaine. En outre, bon nombre d'employés ont des liens étroits dans la communauté et sont capables de fournir des informations sur la meilleure façon de répondre aux besoins des clients locaux et de la communauté dans son ensemble.

Droite
Vendeuse
UNIQLO,
Japon



Ci-dessous
Directrice Fast
Retailing et
participante au
programme FGL,
Japon



Voici quelques informations clés sur nos efforts pour créer un environnement de travail sain, diversifié et sûr en 2016.

Des collaborateurs en bonne santé

Dans notre Centre de Bien-être au Siège Social de Fast Retailing à Tokyo, nous donnons aux employés un accès facile aux soins de santé. Le Centre de Bien-être est le lieu de résidence des médecins du travail et des infirmières qui fournissent des conseils médicaux et des consultations quotidiennes. Ils distribuent aussi périodiquement des informations sur la santé. Parallèlement, tous les employés au Japon ont accès à une orientation en santé mentale par un conseiller, et reçoivent une formation en santé mentale adaptée à leur emploi. Nous avons aussi demandé aux employés de compléter un questionnaire sur le stress et nous leur renvoyons leurs résultats. Quand des problèmes liés au stress se posent dans les magasins ou dans les départements, nous demandons aux responsables seniors de présenter une analyse et un plan d'amélioration.

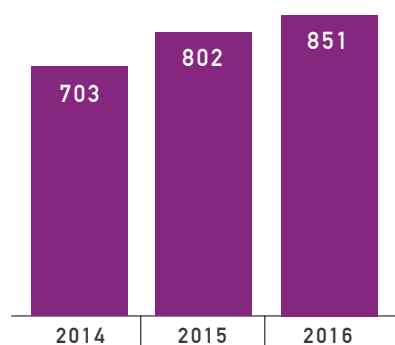
À l'avenir, nous allons travailler à élargir les services d'aide à la santé sur tous nos marchés dans le monde.

Santé et sécurité chez Fast Retailing Japon

Au Japon, la Loi sur la Sécurité et la Santé Industrielle exige que les entreprises de plus de 50 employés aient des superviseurs médicaux agréés au niveau national et des médecins du travail sur site. Les activités sont supervisées par le Comité Central de la Sécurité et de la Santé.

Notre médecin superviseur préside une réunion mensuelle du comité qui rassemble les responsables santé et sécurité de chaque secteur d'activité pour échanger des informations et établir des plans d'amélioration.

Nombre d'accidents liés au travail au Japon



Nous reconnaissons que le nombre d'accidents augmente d'année en année et mettons en place des mesures pour garantir une plus grande sécurité. Cela comprend la diffusion proactive de mesures préventives dans les magasins, telles que l'utilisation des échelles et le déplacement d'installations lors des changements de disposition, qui sont les deux motifs d'accidents du travail les plus répandus.

Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au Japon

Comment nous incitons les employés d'HQ Tokyo à apprécier un équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- 1 Extinction des bureaux à 18h tous les jours
- 2 Cours de fitness et de yoga
- 3 Journées familiales
- 4 « Happy hour » nourriture et boisson à tarif réduit tous les vendredis à la cafétéria de l'entreprise

Employés utilisant les Soins Nourrisson* et les Soins Infirmiers** au Japon

	SOINS AUX NOURRISSONS		SOINS INFIRMIERS	
	Congé	Heures de travail réduit	Congé	Heures de travail réduit
Temps plein	660	451	22	5
Autres	692	28	11	0
Hommes	6	2	2	1
Femmes	1.346	477	31	4
Total	1.352	479	33	5

* Soins aux nourrissons correspond à six semaines avant et jusqu'à deux ans après la naissance de l'enfant

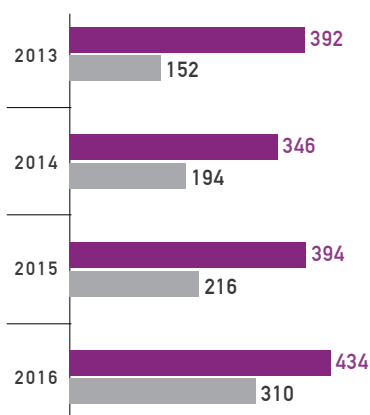
** Les soins infirmiers consistent principalement à soigner des membres de la famille âgés ou handicapés

Hotlines employés

Nos hotlines pour les employés offrent la possibilité de discuter de questions liées au travail de manière confidentielle et de signaler toute infraction au Code de Conduite.

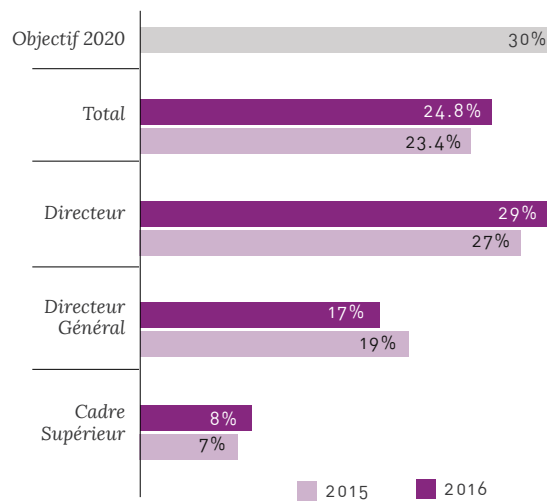
SUJETS DISCUTÉS	JAPON	CHINE TAÏWAN CORÉE DU SUD
Problèmes de communication avec les superviseurs	35,7 %	30,2 %
Questions sur les tâches, Carrières opérationnelles	21,7 %	13,9 %
Gestion des Violations	5,5 %	13,7 %
Violation des règles	3,1 %	12,0 %
Relations des employés	12,1 %	5,8 %
Questions sur la rupture de contrat	10,2 %	3,4 %
Questions sur les heures de travail et les congés payés	2,1 %	3,7 %
Autres violations de Conformité	2,0 %	3,1 %
Accusations de harcèlement Sexuel	1,7 %	2,1 %
Salaires et résultats d'évaluation	2,4 %	4,5 %
Accusations de fraude	0,3 %	7,6 %
Problèmes émotionnels	3,2 %	0 %

Nombre de dossiers en hotline



Remarque:
Le total cumulé de cas en Hotline en Chine, à Taïwan et en Corée du Sud a augmenté de manière significative en partie à cause de la prise de conscience de l'existence du système d'assistance téléphonique et de l'expansion des activités sur ces marchés.

Augmentation des managers femmes



24.8%

de nos responsables seniors sont des femmes

1,4

point d'augmentation comparé à 2015

Les collaborateurs dans le monde

2016

Japon	56 300
Chine	17 200
États-Unis	4 600
Corée du Sud	4 000
Taïwan	3 100
Hong-Kong	2 900
France	2 300
Thaïlande	1 500
Australie	1 300
Philippines	1 300
Singapour	1 300
Russie	1 100
Malaisie	900
Royaume-Uni	800
Indonésie	700
Allemagne	300
Bangladesh	200
Belgique	90
Espagne	80
Italie	70
Suisse	40
Vietnam	40
Turquie	10

29 830
HOMMES

70 300
FEMMES



23
PAYS ET RÉGIONS

Collaborateurs en situation de handicap

Japon	1 256
Corée du Sud	115
États-Unis	45
Taïwan	44
Singapour	30
Thaïlande	26
Russie	17
Malaisie	16
France	14
Hong-Kong	7
Allemagne	5
Royaume-Uni	4
Indonésie	4
Philippines	1
Belgique	1

100 130 NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS

1 585 NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP



Jason Goh,
à gauche.
Masaki Goto,
à droite.

En tant que détaillant mondial, nous sommes dans une position unique pour utiliser notre entreprise pour améliorer des vies. Une de nos façons de le faire est de créer des opportunités pour les personnes qui sont parfois oubliées. Masaki Goto, Gérant d'une boutique Fast Retailing et Responsable Développement durable sur notre bureau régional de l'ASANE à Singapour, explique pourquoi UNIQLO a activement employé des personnes handicapées dans plusieurs régions du monde.

GARANTIR UN PERSONNEL QUALIFIÉ ET DIVERSIFIÉ

▼

Nous croyons en la puissance des vêtements et notre mission est de faire croître nos affaires en harmonie avec la société. Chaque magasin UNIQLO dans le monde entier emploie des personnes talentueuses et qualifiées venant de tous les milieux. Ces personnes représentent quotidiennement une valeur ajoutée pour les clients et la société. En fait, comme l'explique Goto : "Nous avons un objectif mondial d'embaucher l'équivalent d'au moins une personne handicapé par magasin. L'ambition de l'entreprise est forte tout comme l'est l'engagement du magasin pour atteindre cet objectif. Il existe un pourcentage significatif de la population ici à Singapour avec des besoins spéciaux. En nous engageant à plus diversifier notre lieu de travail, nous pouvons maximiser les possibilités de recrutement et être un modèle pour d'autres entreprises."

“

Chaque magasin UNIQLLO à travers le monde emploie des personnes talentueuses et qualifiées venant de tous les milieux.”

UNIQLLO Singapour a été un pionnier dans la région de l'ANASE en employant des personnes handicapées et l'entreprise travaille actuellement à améliorer les standards de l'industrie.

En partenariat avec SG Enable, une agence dédiée aux personnes handicapées, UNIQLLO Singapour donne à plus de personnes handicapées l'occasion de travailler dans le secteur du commerce de détail. Nous avons également fait des progrès dans d'autres pays. “ Nos programmes ont été créés pour soutenir les personnes handicapées à Singapour. Mais une fois que nous avons déterminé la meilleure solution, nous essayons de la développer ailleurs. ” Ajoute Goto.

Au Japon, UNIQLLO est l'un des

premiers employeurs de personnes handicapées. C'est une façon d'aider à créer une société plus diversifiée. Goto conclut: “Nous savions que c'était notre responsabilité de créer un engagement avec des personnes avec des besoins spéciaux, nos salariés et nos clients. Je pense que ce n'est pas limité à la satisfaction dans mon travail, mais dans ma vie aussi. Je peux sentir le potentiel de notre entreprise à créer un changement positif maintenant.”

En respectant les individus et en créant un environnement de travail diversifié et solidaire, nous pouvons jouer notre rôle en donnant aux gens - peu importe qui ils sont - la possibilité d'être fiers de leur travail.

► “Je suis un associé dans la boutique Ion Orchard UNIQLLO de Singapour et je travaille ici depuis quatre ans. J'ai rejoint UNIQLLO grâce à une organisation appelée MINDS (Mouvement pour les Handicapés Mentaux de Singapour). Chaque matin, je récupère les livraisons, transporte des boîtes au stock et ensuite je réapprovisionne la vitrine. J'aime servir les clients, les aider et leur parler. Tout le monde m'aide ici et j'ai beaucoup appris de mon superviseur. Je suis très heureux ici.”

NOM :

Jason Goh

POSITION :

Associé boutique,
UNIQLLO Singapour
Boutique Ion Orchard

“

Nos programmes ont été créés pour soutenir les personnes handicapées à Singapour. Mais une fois que nous avons déterminé la meilleure solution, nous essayons de la développer ailleurs.”



INTRODUCTION

Nous souhaitons tirer parti de la puissance de notre activité pour avoir un impact positif sur chaque personne et chaque communauté avec lesquelles nous nous impliquons. En travaillant à la résolution de problèmes mondiaux, en participant aux initiatives communautaires locales, en contribuant à la création de communautés locales durables qui ont une meilleure chance de prospérer, nous nous efforçons d'établir une relation commerciale qui soit en harmonie avec la communauté mondiale dans son ensemble.

D É F I

L A C O M M U N A U T É

N O S E N G A G E M E N T S

- Tirer parti de notre force en tant que détaillant de vêtements mondial pour améliorer et enrichir la vie des gens.
- Permettre à tous nos magasins de détail et aux employés de contribuer aux communautés locales à travers le bénévolat et les dons.
- Donner des vêtements à plus d'un million de personnes par an.



Imaginer une entreprise harmonieusement intégrée à la communauté



Nous cherchons continuellement des moyens pour avoir un impact positif sur les communautés que nous touchons. Notre approche pour y parvenir est basée sur quatre domaines principaux :

1

Soutenir les réfugiés et les individus à travers les vêtements et des programmes d'autonomisation

L'habillement est le moyen le plus simple et le plus efficace pour atteindre les gens dans le besoin. Nos initiatives de dons de vêtements atteignent les réfugiés, les sans-abri et les autres personnes dans le besoin. Notre partenariat pour le don de vêtements avec le Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (UNHCR) vise à apporter l'espoir et à soulager certaines des difficultés que des milliers de personnes déplacées rencontrent chaque année. Au-delà des vêtements, nous soutenons des programmes d'apprentissage de l'autonomie pour aider les populations vulnérables à acquérir des compétences et à générer des revenus, comme par le biais des activités de moyens de subsistance de l'UNHCR en Asie (voir page 47).



À gauche
Programmes de développement des moyens de subsistance et d'autonomisation pour les réfugiés de l'UNHCR, Malaisie

2

Soutenir les personnes handicapées

Parallèlement à l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée (voir pages 35-37), nous soutenons les personnes handicapées de diverses façons. Cela comprend notre implication dans les Jeux Olympiques Spéciaux en donnant des uniformes aux athlètes et en soutenant leurs événements nationaux, en mettant à disposition des bénévoles et du financement. Nous collaborons également avec des associations locales œuvrant pour les personnes handicapées. Une des initiatives qui a continué à prendre de l'ampleur dans le monde entier est nos événements d'expérience d'apprentissage et d'achat en magasin, où nos employés aident les personnes handicapées à acheter des vêtements. L'expérience augmente non seulement leur confiance, mais les aide à développer des compétences essentielles autour de ce qu'il faut porter et calculer ce qu'ils peuvent se permettre avec un budget donné.

4

Notre entreprise sociale au Bangladesh

Grameen UNIQLO, notre entreprise sociale au Bangladesh, utilise la force des entreprises pour promouvoir le développement économique et donner de l'autonomie aux communautés locales. Ses produits sont fabriqués et vendus au Bangladesh, par des locaux pour les locaux - aidant ainsi à fournir des possibilités d'emploi et à développer l'industrie locale.

3

Soutenir les jeunes à risque et défavorisés

Nos magasins de détail dans le monde fournissent des opportunités pour que les communautés défavorisées - en particulier les enfants, puissent s'épanouir. Nous avons, par exemple, un partenariat avec le Département des Services aux sans-abri de New-York pour donner aux enfants la possibilité de créer des t-shirts avec leurs propres designs originaux.

Au Japon, UNIQLO soutient l'Hospice pour Enfants TSURUMI, la première communauté soutenue du pays, Hospice géré par le bénévolat pour les enfants souffrant d'une maladie grave. Ouvert en avril 2016, l'hospice utilise des dons pour offrir des services médicaux, éducatifs et de puériculture gratuits ainsi que des services d'aide à domicile.



Ci-dessus
Expérience
d'achat pour
enfants
adoptés,
Corée du Sud

À droite
Fabrication
de T-shirt
pour enfants
vivant dans un
refuge pour
sans-abris,
États-Unis



Voici quelques-uns des travaux réalisés en 2016 pour améliorer la vie des membres de notre communauté mondiale.

Notre présence mondiale

20

marchés atteignant des dizaines de milliers de personnes



+ de 4 000 000 de vêtements donnés aux réfugiés et aux autres personnes dans le besoin



Plus de

400

activités de sensibilisation communautaire

Enrichir la vie grâce aux affaires au Bangladesh

Le Bangladesh est l'un de nos principaux centres de production, avec, ces dernières années, des améliorations généralisées dans le domaine de la santé et de l'éducation et un taux de croissance économique de 7 pour cent en 2016.

En 2010, nous avons uni nos forces avec Muhammad Yunus, Prix Nobel de la Paix, et la Grameen Bank afin de créer la Grameen UNIQLO en 2011, une entreprise sociale au Bangladesh.

Grameen UNIQLO conserve tous les processus opérationnels – de la production à la vente au détail – au Bangladesh, fournissant des vêtements confortables de haute qualité à des prix abordables. Les bénéfices sont réinvestis dans l'entreprise.

Ainsi la croissance de Grameen UNIQLO va de pair avec l'activité de ses partenaires de production et les compétences de ses employés.

En utilisant l'expertise mondiale d'UNIQLO pour former des dirigeants d'envergure mondiale standard, Grameen UNIQLO s'est étendu à neuf magasins au Bangladesh, avec des plans pour augmenter considérablement le nombre de magasins au cours de la prochaine année. Comme d'autres marques de Fast Retailing, il aspire à offrir une expérience d'achat de premier ordre grâce à des environnements de magasin attrayants et un service clients de qualité dans des environnements de travail sûrs et sécuritaires.

Grâce à ces initiatives, Grameen UNIQLO vise à enrichir la vie des individus au Bangladesh.



Crédit photo : Université de Salford © Nick Harrison



Muhammad Yunus,
Prix Nobel de la Paix et
Fondateur du Groupe
Grameen Bank



9

magasins Grameen UNIQLO au Bangladesh



Grameen
UNIQLO,
Bangladesh

La croissance de Grameen UNIQLO va de pair avec l'activité de ses partenaires de production et les compétences de ses employés.

Accès à l'éducation à Madagascar



600

Sacs fourre-tout vendus pour aider à lever de l'argent pour l'école

Fondée par deux sœurs de Madagascar qui voulaient trouver un moyen de partager leur réussite avec leur communauté, Princesse tam.tam, une marque de Fast Retailing basée à Paris, a installé sa fabrication à Madagascar en 2004. La marque a également pris en charge 30 % du coût de construction d'une école avec l'ONG Sekool. Celle-ci dispense un enseignement pour les enfants de mères célibataires et issus de familles à faible revenu, - tout en soutenant les propres besoins en emploi, santé et éducation des mères. En 2016, Princesse tam.tam et Sekool ont collaboré pour faire réaliser des sacs fourre-tout ludiques et socialement responsables. La broderie a été enseignée à des femmes Malgaches, et chaque femme a cousu son prénom sur un sac représentant les marchés locaux colorés de Madagascar. Les sacs ont été vendus dans certains magasins Princesse tam.tam et en ligne, avec 10 € de chaque vente revenant à Sekool. Fin août 2016, plus de 6 000 euros ont été récoltés pour l'école.

Autonomisation des femmes par des achats et des conseils beauté gratuits

Comptoir des Cotonniers (CDC), une de nos marques de mode femme, a souhaité soutenir l'autonomisation des femmes dans leurs communautés locales. Lancé en France en 2013, CDC a ouvert une boutique "pop-up" fournissant des vêtements neufs et des conseils de beauté gratuits aux femmes issues des milieux défavorisés. Cet effort a été un succès et a été étendu à l'Espagne et à la Belgique en 2016. Depuis son lancement, plus de 300 femmes ont bénéficié des boutiques "pop-up".

 Comptoir des Cotonniers, France

Plus de

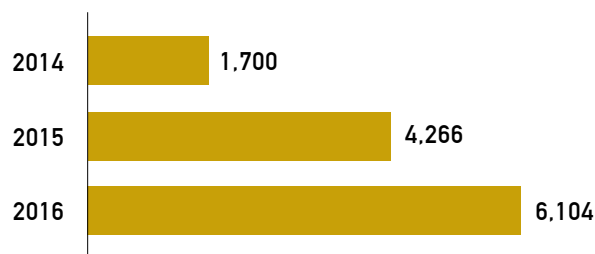
300

femmes ont bénéficié des boutiques pop-up



COMPTOIR DES COTONNIERS

Plus de bénévoles de Fast Retailing que jamais



6 104

employés ont consacré leur temps en 2016, à différents projets de bénévolat, un record pour Fast Retailing



Crédit photo : Flickr/Eric Bridiers

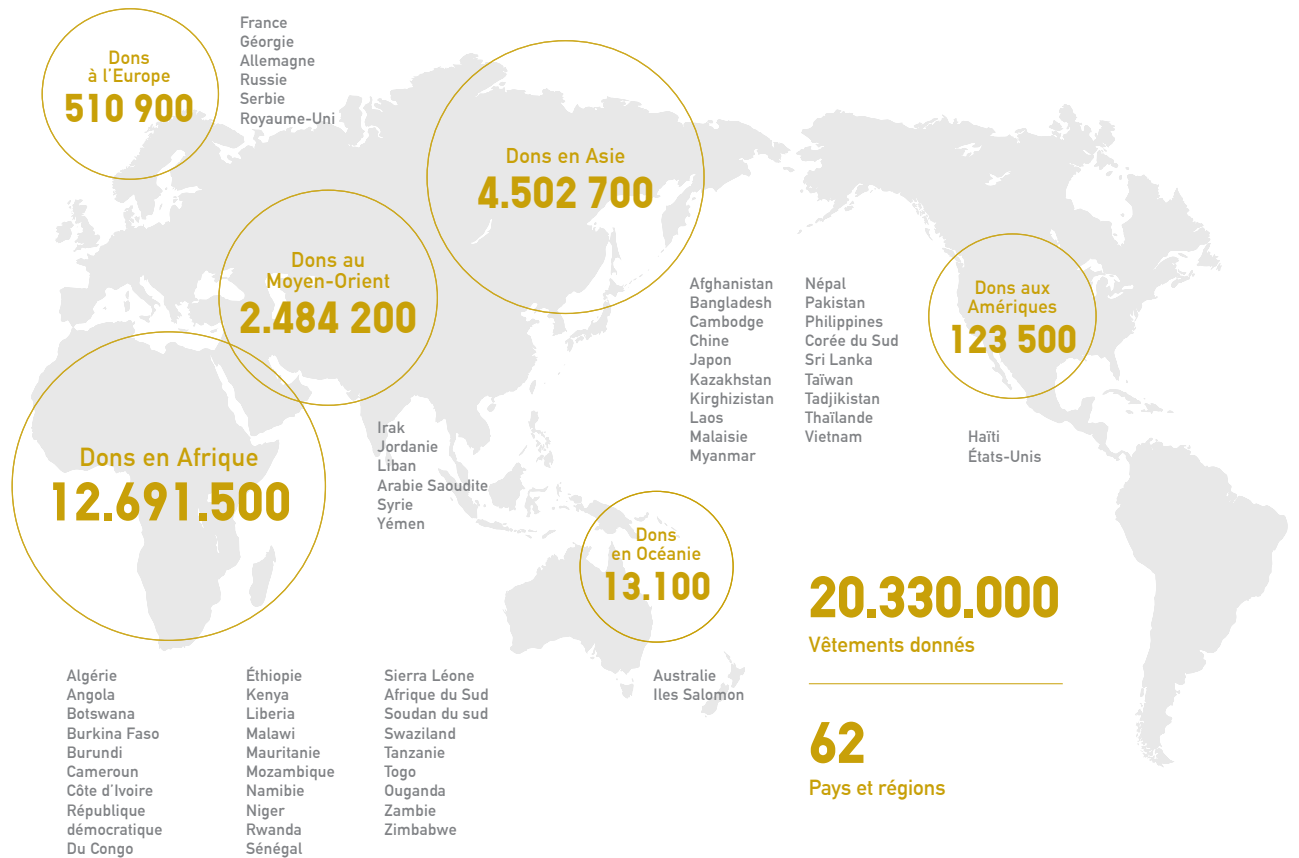
Nous croyons que chaque personne a droit à une vie sûre, heureuse et saine, c'est pourquoi nous avons travaillé pendant une décennie avec le Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (UNHCR). Ensemble nous avons permis d'améliorer des millions de vies, et changer l'histoire autour de la crise actuelle des réfugiés. La Haut-commissaire adjointe, Kelly Clements, explique l'impact de notre partenariat et son optimisme pour l'avenir.

GARANTIR UNE SOCIÉTÉ SÛRE, ÉQUITABLE ET PROGRESSISTE

Le monde d'aujourd'hui fait face à de véritables défis: il y a actuellement 65 millions de personnes qui se sentent si menacées par la guerre et la persécution qu'elles ont quitté leur foyer, souvent avec seulement leurs vêtements sur leur dos. Comme nous le rappelle Kelly Clements, "Il est facile de citer des nombres comme celui-ci, mais nous devons nous rappeler que derrière toutes les statistiques, il y a un être humain avec une histoire sur ses raisons de fuir. Et c'est déchirant."

Nous travaillons dans le cadre de la communauté mondiale, et nous croyons que nous avons un rôle à jouer pour aider à atténuer les souffrances et améliorer la vie partout où c'est possible. Notre partenariat avec l'UNHCR nous a permis de le faire de manière significative et impactante.

Dons au niveau mondial



54 330 000 vêtements collectés dans 16 pays et régions depuis 2006

Un partenariat pour le progrès

Depuis 1950, l'UNHCR a protégé les droits et le bien-être des réfugiés partout dans le monde. Il fonctionne dans plus de 450 endroits, dans 126 pays, et a un solide effectif de 15 000 personnes travaillant aux côtés de 900 organismes partenaires – qui jouent tous un rôle pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs d'aide.

Fast Retailing a commencé à travailler avec l'UNHCR en 2006. Grâce à notre Initiative de Recyclage de Tous les Produits, nous avons recueilli et donné des millions de vêtements, qui ont ensuite été distribués aux réfugiés et aux personnes déplacées du monde entier. En 2011, nous sommes devenus un partenaire mondial de l'UNHCR et nous travaillons maintenant ensemble pour répondre aux besoins globaux des réfugiés.

Clements apprécie la valeur de ce type de partenariat: " Les entreprises apportent des niveaux d'expertise, d'innovation et d'efficacité qui ne sont pas forcément communs pour une grande organisation multinationale comme la nôtre ". Avec ce niveau d'expertise, Clements voit l'impact d'un partenariat à long terme comme celui avec Fast Retailing. Elle poursuit: "Les entreprises nous aident à mieux faire notre travail, en étant plus rentable et plus efficace. Par exemple, en ce qui concerne la livraison, envoyer des choses sur le terrain plus rapidement et à moindre coût signifie que nous pouvons utiliser ces dollars ailleurs."

Des dons pour une bonne cause

Nous cherchons continuellement des moyens d'utiliser la taille et l'échelle de notre entreprise pour avoir un

▼
L'habillement est un droit de l'homme essentiel. Les bons vêtements ne nous protègent pas simplement du froid et de la pluie, ils nous donnent de la dignité et le contrôle de nos vies

impact positif sur le monde qui nous entoure. Lorsqu'il s'agit de notre travail avec l'UNHCR, notre projet le plus impactant est notre programme de dons de vêtements. Notre plus récente campagne - 10 Millions de Façons d'Aider, lancée en octobre 2015 - a été un énorme succès. Nous avons atteint notre cible de 10 millions de vêtements en avance sur les prévisions du mois de mai, grâce aux dons des clients et à la collecte faite par les entreprises, les écoles, d'autres organisations, et nos employés. À la fin août 2016, nous avions recueilli le chiffre incroyable de 14,9 millions de vêtements.

Parallèlement, nous nous sommes engagés à faire un don de 10 millions de dollars sur une période de trois ans commençant en 2016, pour l'aide d'urgence et le soutien à l'autonomie pour les réfugiés. Ce don vise à soutenir les réponses d'urgence de l'UNHCR, ainsi que les activités de subsistance en Asie.

Mais notre partenariat avec l'UNHCR ne se limite pas à donner des vêtements: nous nous engageons également dans un vaste programme d'éducation et d'autonomisation. Nous avons lancé le Projet « Power of Clothing » en 2012 pour aider à sensibiliser les écoliers à la crise des réfugiés et à l'importance des vêtements pour les enfants dans le besoin. Dans le cadre de ce projet en cours, les employés d'UNIQLO visitent les écoles participantes, discutent des problèmes des réfugiés et aident les

élèves à mettre en place leur propre collecte de vêtements.

Nous avons également un programme de soutien aux réfugiés innovant au Japon - avec une perspective de croissance mondiale - qui donne aux personnes déplacées dans des circonstances difficiles, la possibilité de gagner une expérience professionnelle dans les magasins UNIQLO. À ce jour, nous avons embauché 28 employés dans nos magasins au Japon, et nous continuons l'embauche de plus de réfugiés lorsque c'est faisable et légal. Comme l'explique Clements: "L'emploi et l'éducation sont des outils vraiment importants pour permettre aux réfugiés et aux personnes déplacées de se subvenir à elles-mêmes et d'espérer un meilleur avenir."

Plaidoyer pour une nouvelle histoire

Notre travail pour les réfugiés ne se limite pas à donner des vêtements. Nous souhaitons également aider à changer le discours sur la façon dont notre société perçoit ce groupe de personnes marginalisées. C'est un engagement qui existe dans toute notre entreprise, et qui est né à la fois d'objectifs à long terme et d'efforts de sensibilisation aux réfugiés - tels que des affiches et des boîtes de recyclage pour collecter des vêtements pour les réfugiés et la campagne Face-à-face de l'UNHCR - dans des centaines de magasins. Clements décrit ce qui se

passé quand une entreprise vit ses valeurs de cette façon: "Des milliers d'employés d'UNIQLO ont été inspirés pour aider les réfugiés. Il s'agit de faire partie de la communauté mondiale, de vouloir essayer et de résoudre certains de ces problèmes. Lorsque nous lançons la campagne pour la collecte de vêtements, la réponse est incroyable et vraiment impactante."

À la recherche d'un monde meilleur

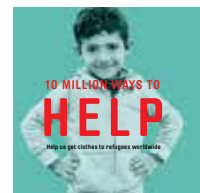
Concernant l'avenir, Clements croit que "c'est une année d'opportunité - malgré les défis". Nous avons tous la responsabilité d'aider à résoudre cette crise, en tant que gouvernements, entreprises et individus. Chez Fast Retailing, nous allons poursuivre notre partenariat avec l'UNHCR - c'est l'une des meilleures façons de participer à la création d'un monde meilleur.

“

**En Août 2016,
nous avons recueilli
le total incroyable de
14,9 millions
de vêtements.”**

“

Nous sommes en permanence à la recherche de moyens d'utiliser la taille et l'envergure de notre entreprise pour avoir un impact positif sur le monde qui nous entoure.”



Haut
Don aux enfants migrants de vêtements recyclés, Thaïlande

Bas
Famille de réfugiés, camp de réfugiés de l'UNHCR, Jordanie.
Crédit: UNHCR



Ci-dessus
Activités de
subsistance de
l'UNHCR pour les
réfugiés.
Crédit : UNHCR
Malaisie



Moyens de
subsistance
pour les
réfugiés de
l'UNHCR,
projet de sac
fourre-tout
Olympia Le
Tan. Crédit :
UNHCR
Malaisie

▼ AUTONOMISATION DES FEMMES GRÂCE À DES COMPÉTENCES UTILES

Vivre en dehors de sa patrie peut être une période difficile. Notre partenariat avec l'UNHCR a conduit à des projets uniques qui visent à améliorer les moyens de subsistance des personnes tandis qu'elles cherchent un nouveau foyer. Avec la marque de luxe Française Olympia Le-Tan, nous avons lancé le Projet « Self reliance » pour autonomiser les femmes réfugiées grâce à de nouvelles connaissances de base.

Les femmes réfugiées vivant en Malaisie ont eu l'occasion d'apprendre de nouvelles compétences en broderie en créant des sacs fourre-tout conçus par Mme Le-Tan. Les sacs ont ensuite été vendus dans les magasins UNIQLO et tous les profits ont servi à soutenir l'autosuffisance des réfugiés par le biais de l'UNHCR. Les sacs ont rencontré un grand succès avec 2 000 exemplaires vendus en quelques semaines et les fans partageant largement l'idée du projet sur les médias sociaux.



La puissance (700 kWh)
utilisée pour imprimer
ce rapport a été
générée par l'énergie
verte.



