

Plan de Vigilance 2023

Sommaire

1. Aperçu des activités du Groupe Fast Retailing.....	3
1.1 Engagements et politiques	3
1.2 Gouvernance.....	5
1.3 Engagement des parties prenantes	6
2. Cartographie et identification des risques	7
2.1 Droits de l'homme.....	7
2.2 Santé, Sûreté et Sécurité.....	8
2.3 Environnement	10
3. Suivi et évaluation	12
3.1 Droits de l'homme.....	12
3.2 Santé, Sûreté et Sécurité.....	14
3.3 Environnement.....	14
4. Réduction des risques et actions préventives.....	15
4.1 Droits de l'homme.....	15
4.2 Santé, Sûreté et Sécurité.....	15
4.3 Environnement.....	17
5. Mécanismes de réclamations.....	18

1. Aperçu des activités du Groupe Fast Retailing

Fast Retailing (que nous désignerons par « Fast Retailing », « nous » ou « notre » au sein de ce plan) est un Groupe mondial de marques de mode, comprenant notamment UNIQLO. Porté par son concept LifeWear impliquant de concevoir des vêtements adaptés à tous, pour le quotidien et pour rendre la vie plus facile, UNIQLO propose des produits uniques et fonctionnels fabriqués à partir de matériaux de bonne qualité, et à des prix raisonnables. Fast Retailing cherche activement à minimiser l'impact environnemental de ses activités, à mettre en place des chaînes d'approvisionnement qui protègent les droits de l'homme, la santé et la sécurité ; à développer des produits incorporant des matériaux recyclés et à contribuer à affronter certains défis sociaux. Nous continuerons à offrir au monde entier la satisfaction de porter des vêtements exceptionnels qui incarnent notre philosophie d'entreprise : Changer la façon de s'habiller. Sortir des sentiers battus. Proposer une autre vision du monde.

Outre UNIQLO, Fast Retailing exploite plusieurs marques de mode : COMPTOIR DES COTONNIERS, PRINCESSE TAM-TAM, THEORY, HELMUT LANG, PLST, GU et J BRAND.

Aperçu de nos activités internationales à la fin de l'exercice 2023 :

- 3 578 magasins dans 25 pays, notamment en France, au Royaume-Uni, en Australie et aux États-Unis.
- 114 220 employés dans le monde.
- 676 partenaires de production (usines de confection et sous-traitants de rang 1, fournisseurs de matières de rang 2).
- 5 bureaux de production au Bangladesh, en Chine, en Inde, en Indonésie et au Vietnam.

Ce plan de vigilance énonce les principes et règles de notre Groupe visant à prévenir les risques concernant les droits de l'homme et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes dans le cadre de nos activités et chaînes d'approvisionnement, ainsi que l'environnement. Dans une optique d'amélioration continue, ce plan est mis à jour chaque année afin de prendre en compte les actions et les développements du Groupe Fast Retailing dans ces domaines.

1.1 Engagements et politiques

Nous avons entrepris diverses initiatives, notamment l'établissement de politiques et de procédures clés, telles que détaillées dans ce plan de vigilance, afin de témoigner de notre engagement en faveur d'une planète, d'une société et d'individus en bonne santé.

Notre [Politique du Groupe en matière de droits de l'homme](#) s'applique à tous les employés de Fast Retailing, à tous les employés de notre chaîne d'approvisionnement ainsi qu'à nos clients. Cette politique définit les normes minimales requises par Fast Retailing pour respecter et protéger les droits de l'homme conformément aux normes internationales, notamment les principes directeurs

des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) ainsi que la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail.

De même, notre [Politique environnementale du Groupe](#) présente six domaines clés de nos engagements et activités en matière environnementale. Cette politique s'applique également à l'ensemble du Groupe Fast Retailing, y compris à ses sociétés et leurs activités, à sa chaîne d'approvisionnement et à ses produits.

Notre [Code de conduite pour les partenaires de production \(CoC\)](#) énonce les principes de collaboration avec les partenaires de production ainsi que nos normes minimales devant être respectées par tous les fabricants impliqués dans la fabrication des produits des sociétés du Groupe Fast Retailing. Il se fonde sur les normes fondamentales du travail de l'OIT et établit des normes minimales, notamment en matière de respect de la législation, de travail des enfants et de travail forcé, de santé et de sécurité et de conditions de travail. Nos usines de confection de rang 1 et nos fournisseurs de matières de rang 2 sont tenus de respecter et de signer le CoC. Au cours de l'exercice 2023, Fast Retailing a également étendu la couverture du CoC aux filatures stratégiques de rang 3. Nos partenaires de production signataires sont tenus de répercuter nos normes en amont à tous leurs partenaires impliqués dans le processus au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Afin de construire des relations équitables et fructueuses avec l'ensemble de nos partenaires commerciaux, nous avons établi les [Lignes directrices opérationnelles pour les partenaires commerciaux](#) énonçant nos principes généraux dans dix domaines clés. Nous nous efforçons de conclure des contrats avec des partenaires qui adhèrent à ces lignes directrices.

Autres engagements et politiques clés

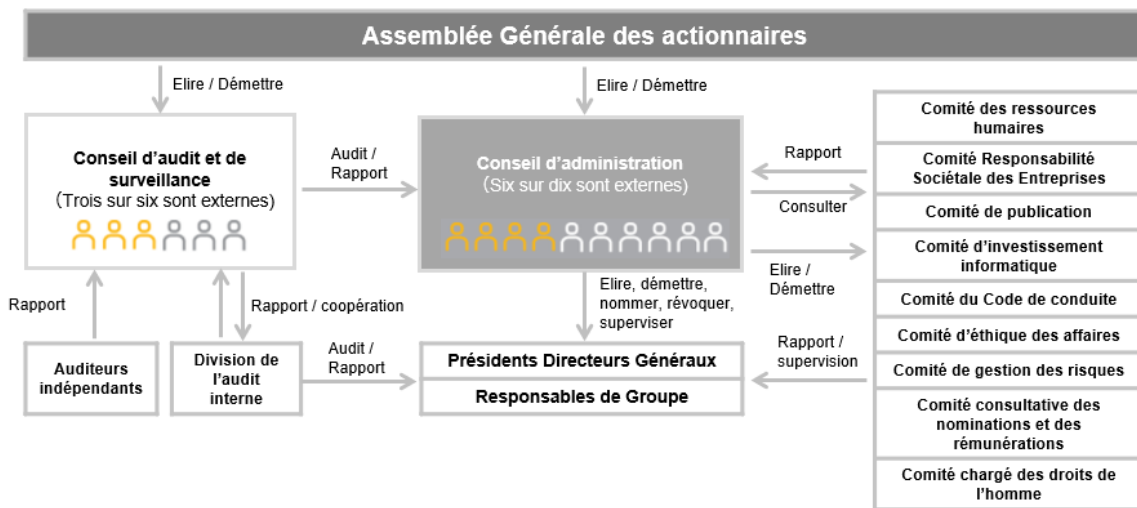
	Droits de l'homme	Environnement, santé et sécurité au travail
Opérations internes	Politique du Groupe en matière de droits de l'homme Code de conduite du Groupe Politique d'engagement des salariés Respect de la diversité	Politique environnementale du Groupe Déclaration du Groupe sur la santé et la sécurité Santé et sécurité au travail
Chaînes d'approvisionnement	Code de conduite pour les partenaires de production (CoC) Lignes directrices opérationnelles pour les partenaires commerciaux	Politique du Groupe en matière de biodiversité Signataire de la Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique Lignes directrices sur la gestion des produits chimiques

	<p>Engagement AAFA/FLA en faveur d'un recrutement responsable des partenaires de production</p> <p>Normes et lignes directrices sur le recrutement responsable de travailleurs migrants étrangers pour les partenaires de production</p>	
--	--	--

1.2 Gouvernance

Alors que nous continuons à développer nos activités à l'échelle mondiale, Fast Retailing s'engage à renforcer sa gouvernance d'entreprise.

Gouvernance d'entreprise chez Fast Retailing (au 30 novembre 2023)



Le Comité des droits de l'homme (CDH) évalue et conseille sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et est responsable d'en garantir leur respect conformément à la politique des droits de l'homme du Groupe Fast Retailing de 2018. Dans le cadre de ses responsabilités de conseil et de supervision, le CDH propose diverses activités éducatives, conseille les fonctions administratives des sociétés pour garantir que toutes les activités commerciales sont menées de manière appropriée, et enquête sur les violations des droits de l'homme, mettant en œuvre des mesures correctives.

Le Comité Responsabilité Sociétales des Entreprises (RSE) détermine la stratégie globale de Fast Retailing en matière de développement durable, de protection de l'environnement, d'activités de responsabilité sociale, de questions relatives aux droits de l'homme et de diversité. Le Comité RSE

est présidé par le directeur interne chargé de la RSE et comprend parmi ses membres des experts externes influents, des directeurs, des commissaires aux comptes et des cadres dirigeants.

Lorsque des problèmes graves sont identifiés, tels que le travail forcé ou le travail des enfants, la question est portée devant le Comité d'éthique des affaires. Ce comité détermine la part de responsabilité et la nécessité de revoir ou de modifier la relation commerciale avec les partenaires de production, ce qui peut inclure l'annulation immédiate des commandes et/ou la cessation des activités commerciales. Le comité veille également à ce que Fast Retailing n'utilise pas une position avantageuse pour exercer une pression induite sur ses partenaires commerciaux, tels que les usines partenaires et les fournisseurs. Le comité fournit des avis et des conseils sur les inspections externes et les enquêtes auprès des entreprises partenaires.

Nous continuons à évaluer l'efficacité de l'approche décrite dans ce Plan, en particulier sur la manière dont nous identifions, évaluons, prévenons et surveillons les risques en matière de droits de l'homme, avec le soutien et la supervision du Conseil des droits de l'homme et du Comité d'éthique des affaires. Les mesures que nous avons prises pour une amélioration continue sont également détaillées ci-dessous.

1.3 Engagement des parties prenantes

Pour améliorer nos pratiques commerciales et relever les défis du secteur, nous collaborons avec diverses parties prenantes et formons des partenariats pour favoriser un dialogue continu et soutenir nos processus d'identification des risques.

Fast Retailing dialogue avec plusieurs parties prenantes à travers diverses opportunités et participe à des initiatives sectorielles pour aborder des questions telles que les droits de l'homme et l'environnement. Nos parties prenantes comprennent les clients, les employés, les fournisseurs, les investisseurs, les communautés locales et mondiales, les ONG et d'autres organisations.

Par exemple, depuis l'exercice 2022, nous avons collaboré avec Better Buying pour envoyer des questionnaires anonymes aux principaux fournisseurs de matières et usines de confection et afin de comprendre nos pratiques d'achat auprès des partenaires de production et d'identifier les domaines à améliorer. Lorsque des problèmes sont identifiés à l'aide des questionnaires, ceux-ci sont portés à l'attention de notre Comité d'éthique des affaires.

Nous sommes également un partenaire direct de Better Work, un programme conjoint entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI) du groupe de la Banque mondiale. Par l'intermédiaire de Better Work, nous réalisons des audits spécifiques, proposons des formations et des conseils aux usines membres pour qu'elles s'améliorent. Nous collaborons également avec d'autres marques mondiales faisant partie de Better Work, ainsi qu'avec des gouvernements, des syndicats et d'autres parties prenantes, etc., afin de renforcer la stabilité et la compétitivité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des industries de l'habillement et de la chaussure, tout en respectant les droits des employés en usine et en améliorant les conditions de travail.

Nous accordons une grande importance à l'avis indépendant et à la contribution des parties prenantes pour améliorer nos stratégies et nos programmes. La fréquence de notre dialogue avec chaque partie prenante dépend de la nature de la question que nous abordons ensemble. Pour plus d'informations sur notre engagement auprès des parties prenantes, cliquez [ici](#).

2. Cartographie et identification des risques

2.1 Droits de l'homme

Afin de respecter les droits des personnes concernées tout au long de la chaîne commerciale et d'approvisionnement, nous avons élaboré et continuons à mettre en œuvre un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). En tant qu'entreprise mondiale de vente au détail, Fast Retailing compte une grande équipe d'employés d'origines diverses. Nous avons également un ensemble de clients de plus en plus diversifiés à travers le monde qui apprécient nos produits et services, avec lesquels nous communiquons régulièrement.

Processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



Ce processus nous permet d'identifier et d'évaluer la portée des risques de violation des droits de l'homme dans nos activités commerciales et de développer des mesures d'amélioration. Cela inclut également l'évaluation des risques liés aux nouvelles relations commerciales et aux pays de production grâce à notre programme régulier de suivi sur le lieu de travail, de la cartographie des parties prenantes et de l'engagement de celles-ci.

Pour contribuer à la gestion des risques en matière de droits de l'homme dans nos chaînes d'approvisionnement, nous réalisons chaque année une cartographie des principaux risques par pays et par secteur, et avons commencé à publier une liste de nos partenaires de production sur notre site internet en 2017 afin d'accroître la transparence. La liste est mise à jour tous les six mois et peut être consultée [ici](#). En mars 2022, nous avons élargi cette liste pour y inclure toutes les usines

de confection et les fournisseurs de matières avec lesquels nous prévoyons de continuer à collaborer, ainsi que tous les sous-traitants.

Selon les principes directeurs des Nations unies, la priorité dans l'identification des risques doit être accordée aux risques les plus importants ; nous les définissons comme ceux représentant un danger pour les personnes les plus vulnérables, plutôt que pour l'entreprise. Grâce à notre évaluation des risques et au suivi sur le lieu de travail au cours de l'exercice 2023, nous avons identifié les risques prioritaires en matière de droits de l'homme dans nos chaînes d'approvisionnement. L'évaluation s'est basée sur l'examen des informations fournies dans nos audits de conformité sociale, des études universitaires, des rapports de la société civile, des reportages médiatiques, des associations industrielles et des cabinets de conseil privés, etc., afin de déterminer les priorités et l'allocation des ressources.

Domaines de risques prioritaires en matière de droits de l'homme dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement :

- Présence de groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants étrangers, les femmes, les jeunes travailleurs, etc., qui sont plus susceptibles d'être victimes d'abus et d'exploitation.
- Pratiques de recrutement contraires à l'éthique.
- Violations des règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail.
- Journées de travail prolongées et heures supplémentaires.
- Gestion insuffisante des salaires et des avantages sociaux.
- Droit limité à la liberté d'association.

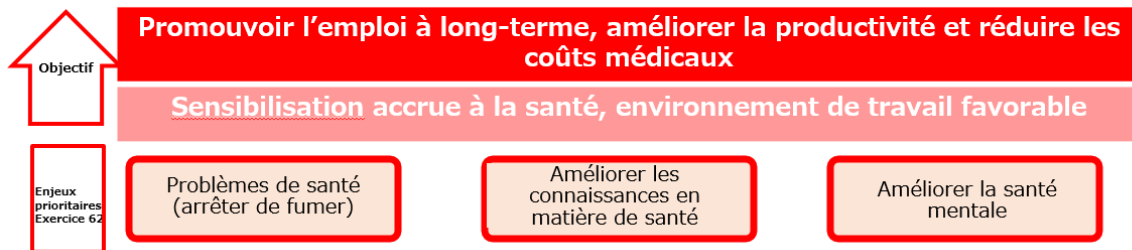
Nous avons également des processus en place pour nos fournisseurs de biens et de services (non impliqués dans la fabrication). Cela comprend les services et produits de technologie de l'information et de la communication, les services marketing et médias, divers services professionnels (y compris la gestion des installations et des biens immobiliers, les services financiers, d'assurance et juridiques), ainsi que les services de transport, d'entreposage, de construction et de sécurité. La majorité d'entre eux sont des prestataires de services professionnels, et par conséquent, ils sont régis par un cadre législatif local dans les pays d'exploitation. En général, avant de commencer une relation commerciale, nos fournisseurs doivent se conformer aux lignes directrices opérationnelles pour les partenaires commerciaux de Fast Retailing. Nous continuerons à développer et à examiner nos processus pour cartographier et mettre l'accent sur les zones à haut risque.

2.2 Santé, Sûreté et Sécurité

Nous pensons qu'il est de la responsabilité de notre entreprise de garantir la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de chaque employé. Nous établissons donc une politique de santé et de sécurité pour le Groupe afin de garantir un environnement sain et sûr pour les employés, les clients et le public. Nous définissons également des normes d'environnement de travail sain et sûr dans le Code de conduite de Fast Retailing.

Nos employés sont le moteur de la croissance de Fast Retailing et nous cherchons donc à promouvoir l'emploi à long terme et la productivité de tous dans le monde entier. Nous avons identifié et priorisé les trois domaines clés suivants concernant la santé et la productivité : les problèmes de santé, l'amélioration des connaissances en matière de santé ainsi que la protection de la santé mentale.

Enjeux prioritaires en matière de santé et de productivité



De plus amples informations sur nos initiatives relatives à nos enjeux prioritaires et à nos mises à jour sont disponibles [ici](#).

Outre un environnement de travail sain et sûr, nous promovons la diversité et encourageons l'acquisition de compétences et le développement de carrière pour chaque employé. Notre politique d'engagement des salariés a été conçue pour soutenir ces objectifs. Les trois piliers de notre politique d'engagement des salariés sont l'égalité des chances et la diversité, la formation et le développement, ainsi que des lieux de travail sains, sûrs et sécurisés.

En tant qu'entreprise internationale, la diversité est également une question extrêmement importante et l'une de nos valeurs culturelles les plus essentielles. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine, le genre, la religion, la nationalité, le statut social, l'orientation sexuelle ou l'âge. Nous nous efforçons d'être justes en matière de recrutement et d'évaluation des performances, en proposant un système d'évaluation et de rémunération basé sur des normes internationales unifiées.

Nous croyons que la croissance durable dépend du développement des employés et de l'amélioration de leurs compétences. Nous leur proposons une variété de programmes de formation afin de former les futurs leaders mondiaux. Par exemple, nous appliquons le concept de *zen-in keiei* (management par tous les employés), en invitant des employés du monde entier à participer à notre convention Fast Retailing, organisée deux fois par an. Il s'agit d'une partie importante de la manière dont nous partageons la vision du Groupe Fast Retailing au sein de notre organisation. Le Centre d'innovation et de gestion de Fast Retailing est notre centre de formation d'entreprise. Il offre un moyen de développer à long terme les futures générations de managers.

2.3 Environnement

Fast Retailing continue d'améliorer les systèmes de gestion environnementale et de la promouvoir dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Le Comité RSE se réfère aux politiques environnementales de l'entreprise pour identifier les initiatives les plus importantes à prendre en compte. Chaque entité au sein du Groupe Fast Retailing poursuit ses propres initiatives environnementales.

Dans l'ensemble, le volet environnemental chez Fast Retailing est divisé en six catégories : (1) Lutter contre le changement climatique ; (2) Améliorer l'efficacité énergétique ; (3) Préserver la biodiversité ; (4) Gérer l'eau ; (5) Gérer les substances chimiques ; et (6) Gérer les déchets et maximiser l'efficacité des ressources.

Méthodologie d'évaluation des conséquences et des dépendances

	Portée	Gravité	Contrôle
Conséquences	Portée et ampleur des conséquences sur les espèces et les écosystèmes (zones et volume de matières premières, etc.)	Gravité des dommages causés aux espèces et aux écosystèmes (types et importance écologique des conséquences et des niveaux de régulation, etc.)	Contrôlabilité des conséquences sur les espèces et les écosystèmes (contrôlable ou incontrôlable)
Dépendances	Taille de l'entreprise (volume de matières premières, etc.)	Caractère essentiel des services écosystémiques	Substituabilité des espèces et des écosystèmes (substituables ou non substituables)

Nous avons réalisé une évaluation des risques liés à la biodiversité en 2021. En nous référant aux lignes directrices de l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature), nous avons procédé à une évaluation qualitative des conséquences et des dépendances de notre chaîne de valeur sur la biodiversité.

Nous avons évalué les principales conséquences sur la biodiversité dans chaque processus de la chaîne de valeur et identifié les domaines à haut risque suivants :

Processus	Types de matières premières	Conséquences		
		Changement d'affectation des sols	Pollution	Espèces invasives
Production de matières premières	Coton	Élevée	Élevée	Basse
	Lin	Moyenne	Basse	Basse
	Laine	Moyenne	Moyenne	Basse
	Cachemire	Élevée	Moyenne	Moyenne
	Cuir	Moyenne	Basse	Basse
	Duvet, plume	Moyenne	Moyenne	Basse
	Rayonne	Élevée	Basse	Moyenne
Production et transformation de tissus et de vêtements		Basse	Élevée	N/A
Logistique		Moyenne	Basse	Moyenne
Utilisation et élimination des produits		Basse	Élevée	N/A
TOTAL		Élevée	Élevée	Basse

Conséquence : ■ Élevée ■ Moyenne ■ Basse

Nous avons également évalué nos dépendances à l'égard des principaux écosystèmes dans chaque processus de la chaîne de valeur et identifié les domaines à haut risque suivants :

Processus	Types de matières premières	Dépendances (Portée x Gravité x Contrôle)							
		Approvisionnement en eau	Approvisionnement en nourriture et en ressources	Approvisionnement en ressources génétiques	Pollinisation	Lutte contre les insectes nuisibles	Stabilité climatique	Prévention des catastrophes naturelles	Formation du sol
Production de matières premières	Coton	Haute	Basse	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute
	Lin	Basse	Basse	Moyenne	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
	Laine	Basse	Moyenne	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
	Cachemire	Basse	Moyenne	Moyenne	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
	Cuir	Basse	Moyenne	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
	Duvet, plume	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
	Rayonne	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute
Production et transformation de tissus et de vêtements		Haute	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
Logistique		Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Haute	Haute	Basse
Utilisation et élimination des produits		Haute	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse	Basse
TOTAL		Haute	Moyenne	Moyenne	Basse	Basse	Haute	Haute	Basse

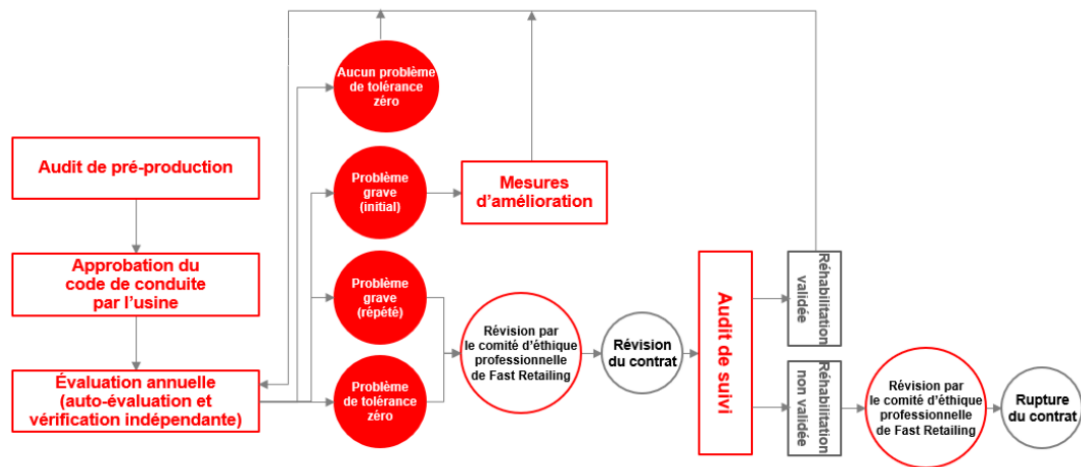
Dépendance : ■ Haute ■ Moyenne ■ Basse

3. Suivi et évaluation

3.1 Droits de l'homme

Nous effectuons régulièrement des contrôles et des évaluations des risques en matière de droits de l'homme dans nos principaux pays de production. Notre équipe dédiée à la chaîne d'approvisionnement est présente dans toutes les principales régions d'approvisionnement et est chargée de mener ou de superviser la vérification de la conformité au Code de conduite de nos partenaires de production. Elle soutient et conseille également les activités de réhabilitation et met en œuvre des programmes internationaux de renforcement des capacités.

Surveillance du lieu de travail



Tous les partenaires de production dans les usines de confection de rang 1 et les fournisseurs de matières de rang 2 (y compris les sous-traitants) font régulièrement l'objet d'un audit et d'un suivi au regard de notre Code de conduite. Au cours de l'exercice 2023, nous avons également commencé à auditer et à contrôler nos filatures stratégiques de rang 3.

Nos partenaires de production font l'objet d'un audit (annoncé ou non) au moins une fois tous les 12 mois. Lorsque les partenaires de production sont considérés comme présentant un risque faible au regard des antécédents d'audits et des évaluations passées, des cas reçus par les services d'assistance de Fast Retailing, de la manière dont les réclamations sont résolues, et des vérifications de transparence effectuées par notre propre équipe, ils peuvent être soumis à des audits tous les 24 mois.

Tous les audits et évaluations sont réalisés sur place et comprennent une visite des installations et des inspections visuelles, l'examen des documents et des entretiens avec la direction et les

employés. Si le partenaire de production fournit un logement aux employés, une inspection des dortoirs est également effectuée.

Certains partenaires de production sélectionnés seront évalués par la Fair Labour Association (FLA) dans le cadre de notre processus d'accréditation FLA. Nous utilisons également les enseignements, la collaboration, les ressources et les outils de la FLA dans notre évaluation des risques.

Au cours de l'exercice 2023, 616 audits ont été réalisés. La FLA a évalué 4 de nos partenaires de production de rang 1. Nous examinerons également les résultats des audits de l'exercice 2023.

En plus des audits standard, nous surveillons et évaluons les risques dans nos chaînes d'approvisionnement grâce à d'autres activités, notamment des évaluations des risques en matière de droits de l'homme dans des pays spécifiques et des évaluations des travailleurs migrants étrangers.

Évaluation des risques en matière de droits de l'homme : Au cours de l'exercice 2023, nous avons lancé des évaluations des risques en matière de droits de l'homme, axées sur les risques liés au genre et aux travailleurs migrants, en Inde. Les partenaires de production ont été évalués selon les [Indicateurs de l'OIT sur le travail forcé](#) et, lorsque des travailleurs migrants sont embauchés, des considérations particulières sont prises en compte pour comprendre les canaux de recrutement, le processus et la communication entre les travailleurs migrants et les autres collègues ainsi que la direction locale.

Évaluation des travailleurs migrants étrangers : Depuis 2022, nous avons mis en place un groupe de travail interne sur le recrutement responsable afin d'améliorer l'identification, la prévention et les mesures correctives concernant les risques liés au travail forcé et au recrutement, en mettant l'accent sur des sites d'approvisionnement spécifiques tels que le Japon, la Malaisie et la Thaïlande. Au cours de l'exercice 2023, nous avons évalué 15 de nos partenaires de production qui embauchent des travailleurs migrants étrangers.

Nous sommes également conscients que les problèmes de l'industrie mondiale de l'habillement ne peuvent être résolus par une seule entreprise et, à cet égard, nous nous engageons à former des partenariats et à participer à des activités avec divers groupes de parties prenantes. Nous sommes signataires de l'initiative Programme de convergence sociale et du travail (SLCP), car nous croyons en l'importance de réduire la lassitude liée aux audits dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le processus SLCP consiste en une auto-évaluation menée par le partenaire de production lui-même, qui est ensuite vérifiée par une tierce partie autorisée par le SLCP. Nous acceptons les vérifications du SLCP en remplacement de nos propres audits. En tant que partenaire direct de Better Work, un programme conjoint entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI) du groupe de la Banque mondiale, nous effectuons des évaluations spécialisées, dispensons des formations et fournissons des conseils pour améliorer les pratiques au sein des usines membres.

3.2 Santé, Sûreté et Sécurité

Nous demandons à tous les employés réguliers du groupe Fast Retailing de participer à des enquêtes sur leur engagement afin de contribuer à un environnement qui motive l'ensemble du personnel dans son travail et inspire une croissance à long terme. Notre dernière enquête, réalisée au cours de l'exercice 2022, a ciblé 18 278 employés* et a reçu 14 582 réponses (taux de réponse : 80 %). Sur la base des résultats de l'enquête, nous avons décidé de prendre des mesures pour améliorer l'environnement de travail dans chaque secteur d'activité.

L'enquête sur l'engagement suit et évalue la satisfaction des employés dans des domaines tels que le développement professionnel et personnel, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les systèmes d'évaluation et les niveaux de rémunération, l'utilisation et le déploiement des ressources humaines, ainsi que la sécurité et la sûreté sur le lieu de travail.

D'autres informations sur l'enquête auprès des salariés seront disponibles sur notre site internet [ici](#).

En plus des enquêtes, les responsables de la santé et de la sécurité de Fast Retailing au siège mondial effectuent des visites sur site pour évaluer l'environnement de travail, enquêter sur les conditions sur place, confirmer les mesures de sécurité sur place et offrir des conseils en matière de santé et de sécurité au personnel.

3.3 Environnement

Pour nos principales usines de confection et nos fournisseurs de matières, nous surveillons et évaluons le respect des normes d'engagement environnemental grâce à des évaluations régulières en utilisant l'indice Higg Facility Environmental Module (FEM) (qui fait partie du SLCP). Nous menons une enquête composée d'environ 200 questions sur l'impact environnemental des usines de confection et de nos fournisseurs de matières, puis nous identifions les défis en fonction de ces résultats. Nous exigeons également de nos principaux fournisseurs de matières qu'ils fassent appel à des auditeurs tiers pour contrôler le traitement de l'eau et d'autres mesures environnementales.

Le cas échéant, le personnel de Fast Retailing, reconnu par la Sustainable Apparel Coalition (SAC) comme formateur FEM, effectue des visites directes et travaille avec les usines pour s'assurer que les améliorations requises sont apportées. Grâce à cette initiative, nous travaillons avec les usines pour comprendre et réduire les risques environnementaux et promouvoir les efforts volontaires visant à apporter des améliorations.

4. Réduction des risques et actions préventives

4.1 Droits de l'homme

Fast Retailing prend des mesures préventives et diverses actions pour résoudre les problèmes en matière de droits de l'homme identifiés grâce à nos processus de diligence raisonnable et à l'engagement des parties prenantes, en impliquant des experts locaux et mondiaux.

Lorsque des violations de ces droits sont identifiées, nos partenaires de production sont tenus d'élaborer des plans d'action correctifs (PAC) et de remédier rapidement et efficacement aux problèmes. Nous comprenons qu'il ne faut pas uniquement se concentrer sur la résolution des problèmes qui ont engendrés un PAC, mais il est important d'analyser les causes profondes pour comprendre pourquoi un certain risque apparaît, dans le but de le traiter de manière durable. Nous examinons les PAC et collaborons avec les partenaires de production sur les étapes d'amélioration à suivre pour trouver des solutions efficaces. Nous vérifions les progrès et la mise en œuvre grâce à des examens de documents ou à des évaluations sur site.

Grâce à nos formations régulières sur les droits de l'homme et nos politiques, nous renforçons également les connaissances et les capacités de nos partenaires de production. Notre équipe forme chaque année tous les nouveaux partenaires de production de rang 1 (confection) et de rang 2 (fournisseurs de matières) sur notre processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, nos attentes en matière de Code de conduite, notre plateforme de gestion des audits, ainsi que notre engagement en faveur d'une amélioration continue et de mesures correctives. Au cours de l'exercice 2023, nous avons comptabilisé la formation de 466 usines de confection de rang 1, réparties dans 22 pays différents.

Nous travaillons également en partenariat avec d'autres organisations pour proposer des formations sur des sujets spécifiques. Au cours de l'exercice 2023, en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), nous avons dispensé une formation sur le recrutement responsable aux agences de recrutement au Sri Lanka et au Népal, car de nombreux travailleurs migrants se trouvant dans les pays de nos partenaires de production sont originaires de ces régions.

En interne, les membres du groupe de travail international sur le recrutement responsable participent à des séminaires en ligne et à des conférences sectorielles sur le travail forcé et sur les risques liés au recrutement, afin de s'assurer que nous sommes pleinement informés des dernières actualités, connaissances et meilleures pratiques.

4.2 Santé, Sûreté et Sécurité

Fast Retailing promeut la formation en matière de droits de l'homme pour approfondir la compréhension du respect et de la protection des droits de l'homme parmi ses employés. Le Code de conduite du Groupe Fast Retailing couvre des questions fondamentales en matière de droits de l'homme et, chaque année, nous utilisons la formation en ligne pour diffuser largement ces informations afin que les employés puissent mieux comprendre ces problématiques.

En utilisant des exemples concrets de violations des droits de l'homme, nous menons régulièrement des formations sur le respect de ces droits aux employés travaillant dans les domaines de la conception et le développement de produits, le marketing et la publicité, au Japon et dans d'autres pays et régions. Notre objectif est d'offrir ce type de formation à tous les employés des sociétés du groupe.

Pour les enjeux prioritaires identifiés en matière de santé et de productivité, nous mettons en œuvre diverses actions de prévention et d'atténuation des risques, comprenant (mais sans s'y limiter) :

- La réduction du taux de tabagisme – Nous avons développé divers programmes en interne pour aider les employés à arrêter de fumer grâce au programme de sevrage tabagique *Ascure* et nous transmettons activement des informations sur les moyens d'arrêter de fumer.
- L'amélioration des connaissances en matière de santé – Nous surveillons le taux des bilans de santé et assurons un suivi auprès des employés afin d'augmenter le taux de participation. Nous avons également mis en place un système pour effectuer des examens médicaux pour les personnes qui travaillent en horaires de nuit, y compris les employés à temps partiel.
- L'amélioration de la santé mentale – Notre centre de bien-être collabore avec le département des ressources humaines pour améliorer l'environnement de travail des départements identifiés comme présentant un risque plus élevé au regard des résultats annuels des évaluations du stress.

De plus amples informations sont disponibles [ici](#).

Pour répondre de manière constante à nos engagements pris dans la Déclaration du Groupe sur la santé et la sécurité, nous étendons nos activités de santé et de sécurité non seulement au Japon, mais aussi à d'autres pays et régions. Nous nous efforçons de prévenir les accidents de travail et de réduire le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (LTIFR).

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (LTIFR) (Groupe Fast Retailing au Japon) *1
(Nombre d'accidents avec arrêt de travail sur un lieu de travail par million d'heures travaillées) *2

	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022
Employé(s)	1.03	1.04	0.86

*1 Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt est le taux d'accidents entraînant un arrêt de temps de travail à partir de quatre jours d'absence.

*2 Ces données ont été vérifiées par SGS Japan Co. pour en garantir la fiabilité.

Voir [ici](#) pour les mises à jour.

Fast Retailing organise régulièrement des formations sur la santé mentale et la prévention des accidents de travail pour les nouveaux employés et les nouveaux responsables, ainsi que des formations en ligne régulières pour les responsables de la santé afin de promouvoir les activités de santé et de sécurité dans les magasins. Nous organisons également des réunions mensuelles du

Comité de santé et de sécurité au travail sur chaque site opérationnel pour discuter et résoudre des problèmes spécifiques dans des domaines tels que la gestion de la sécurité, la gestion de la santé des employés et les soins de santé mentale.

Pour prévenir les accidents, nous avons mis en place une équipe de prévention des accidents de travail dans tous les services et nous dispensons une formation à la santé et à la sécurité à tous les employés au sein de laquelle nous partageons les cas d'accidents passés. En outre, nous encourageons la formation à l'identification des risques.

Diversité et inclusion

Fast Retailing s'engage à respecter les droits des femmes conformément à la « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » dans le cadre de sa politique en matière de droits de l'homme. Nous interdisons le harcèlement, l'intimidation et la violence à l'égard des femmes. Nous avons mis en place des programmes de formation pour les responsables, afin de prévenir le harcèlement en partageant des exemples concrets d'abus verbal, de harcèlement lié à la maternité et de harcèlement sexuel. L'équipe Diversité et Inclusion a mis en place divers programmes tels que des événements de mise en réseau pour les employées, ainsi que des enquêtes de sensibilisation sur l'avancement des femmes sur le lieu de travail au Japon, afin de partager des informations sur la maternité et la garde d'enfants, et veiller à ce que les points de vue des employées soient pleinement pris en compte dans nos systèmes de ressources humaines et avantages sociaux.

4.3 Environnement

En honorant les objectifs fixés dans les Accords de Paris sur le changement climatique pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050, Fast Retailing poursuit ses efforts pour réduire les émissions de ses magasins, de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et dans l'utilisation de ses produits. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre rapport TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) [ici](#).

Pour atténuer son impact sur le changement climatique et la biodiversité, Fast Retailing identifie et réduit ses émissions de gaz à effet de serre (GES) dans toutes ses activités, de la fabrication des produits à leur élimination.

Fast Retailing utilise l'indice Higg FEM ainsi que d'autres indices émanant de l'industrie de l'habillement dans nos principales usines de confection et au sein de nos fournisseurs de matières afin de mesurer et de réduire leur impact environnemental. Nos principales usines de confection et nos fournisseurs de matières effectuent des études périodiques sur les eaux usées et en publient les résultats. Si un rejet de substances chimiques dangereuses est détecté, Fast Retailing collabore avec l'usine pour apporter des améliorations. Nous proposons également une formation sur l'indice HIGG aux principales usines de confection et à nos fournisseurs de matières afin d'améliorer les connaissances et la sensibilisation en matière environnementale.

Nos partenaires de production s'efforcent également d'utiliser des alternatives aux substances chimiques dangereuses et d'améliorer le contrôle de la gestion des produits chimiques. Fast Retailing est membre de la Fondation Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) et de l'AFIRM Group. ZDHC est un groupe qui promeut la mise en œuvre d'une chimie durable, encourageant l'innovation et les meilleures pratiques dans les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure afin de protéger les consommateurs, les employés et l'environnement. Les programmes de ZDHC, tels que la liste des substances réglementées dans le processus de fabrication (MRSL) ainsi que son portail d'accès, nous permettent de mesurer nos performances en fonction d'une norme industrielle et d'apporter des améliorations de manière efficace. Grâce à notre participation, nous renforçons notre gestion des risques et notre conformité concernant les substances chimiques dangereuses.

Fast Retailing encourage également une plus grande efficacité dans l'utilisation de l'énergie dans nos magasins et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous développons également la production de vêtements fonctionnels qui réduisent la consommation d'énergie lorsqu'ils sont portés par nos clients.

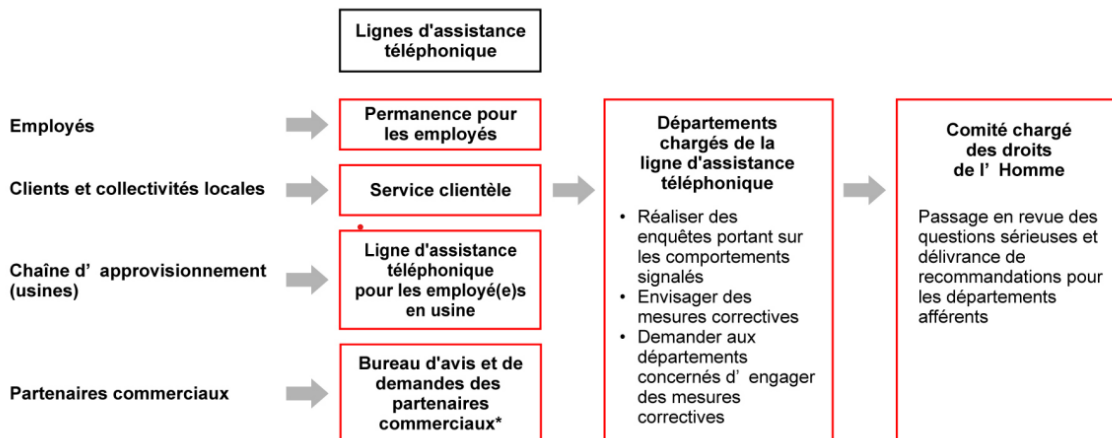
Pour réduire et gérer les impacts environnementaux dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, nous réalisons également des évaluations des risques en utilisant l'outil d'évaluation des risques liés à l'eau, Aqueduct, développé par le World Resources Institute. Nous effectuons régulièrement des évaluations des risques liés à l'eau pour les magasins et les bureaux, et mettons en œuvre des mesures visant à réduire ce type de risque, tels que les risques d'inondation. Nous prenons également des initiatives pour identifier et résoudre les risques et les problèmes liés à l'eau au niveau local.

5. Mécanismes de réclamations

Nous nous engageons à renforcer nos mécanismes de traitement des réclamations et à garantir que les employés au sein de nos propres opérations et de nos chaînes d'approvisionnement aient accès à des mécanismes de traitement des réclamations fonctionnels. Nous demandons à nos principaux partenaires de production de confection et fournisseurs de matières qu'ils établissent leurs propres mécanismes de traitement des réclamations répondant aux critères de l'UNGP, y compris des procédures et processus écrits.

Les services d'assistance de Fast Retailing sont disponibles pour les employés de nos propres opérations, les clients, les communautés locales et les employés de nos sites de production de rang 1 (confection) et de rang 2 (fournisseurs de matières). Nos employés peuvent contacter ces services de manière anonyme par téléphone, courrier électronique, courrier postal ou télécopie dans la langue du pays ou de la région où ils se trouvent.

Services d'assistance de Fast Retailing



*L'assistance pour les partenaires commerciaux n'est mise en place qu'au Japon.

Les services d'assistance de notre chaîne d'approvisionnement sont disponibles dans les langues locales des pays dans lesquels nous opérons, et nos partenaires de production sont tenus d'afficher publiquement et de manière visible l'affiche de la ligne d'assistance de Fast Retailing.

Nous avons également mis en place un service d'assistance permettant aux employés de signaler librement les violations de notre Code de conduite ou d'appeler pour des réclamations concernant le lieu de travail. Les informations de contact sont affichées dans les salles réservées au personnel et dans les bureaux, ainsi que sur le site intranet de la société. Les employés peuvent contacter les services d'assistance de manière anonyme par téléphone, courrier électronique ou télécopie dans les langues du pays ou de la région où ils se trouvent.

Nous protégeons la vie privée des personnes, interdisons toute forme de violence et ne tolérons aucune forme de traitement discriminatoire. Toutes les préoccupations et réclamations soulevées par les employés sont enregistrées dans une base de données, accessible uniquement par le personnel des services spécialisés chargés du respect de la législation. Tout employé se livrant à toute forme de violence s'expose à une action disciplinaire, comprenant diverses mesures pouvant aller jusqu'au licenciement. Les employés subissant toute forme de violence sont invités à le signaler via les services d'assistance.

Nous examinons chaque année un certain nombre de questions et de préoccupations reçues par l'intermédiaire des services d'assistance afin d'évaluer l'efficacité de son fonctionnement. Lorsque nous remarquons une récurrence concernant un type de problème soulevé, nous demandons aux magasins et aux services concernés de prévenir le problème ou de résoudre rapidement les circonstances qui l'ont causé. Le Comité chargé du Code de conduite fournit également des suggestions concernant le recours aux services d'assistance et s'agissant de la méthode d'analyse des problèmes, permettant ainsi d'améliorer les procédures en place.

Des membres dédiés de départements, tels que les ressources humaines et le département RSE évaluent et examinent les réclamations soulevées. Si la réclamation est avérée, elle sera traitée rapidement et nos équipes dédiées travailleront avec les parties concernées sur les mesures correctives et préventives. Le Comité des droits de l'homme (détaillé dans la section « Gouvernance ») supervise et examine tous les cas graves. Tous les domaines à risque et les récurrences émergentes sont analysés chaque année. Les observations et les enseignements sont ainsi intégrés à notre analyse globale des risques.

Pour plus d'informations sur les mécanismes de réclamations de Fast Retailing, cliquez [ici](#).