



Plan de Vigilance 2025

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	7
2. Cartographie et identification des risques	7
2.1 Droits humains	7
2.2 Santé, sûreté et sécurité	9
2.3 Environnement	11
3. Suivi et évaluation	13
3.1 Droits humains	13
3.2 Santé, sûreté et sécurité	15
3.3 Environnement	15
4. Réduction des risques et actions préventives	16
4.1 Droits humains	16
4.2 Santé, sûreté et sécurité	18
4.3 Environnement	19
5. Mécanismes des réclamations	21

1. Aperçu des activités du Groupe Fast Retailing

Le Groupe 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 et à un usage quotidien, UNIQLO propose des produits uniques et fonctionnels fabriqués à partir de matières de qualité et proposés à des prix accessibles. Fast Retailing poursuit ses efforts pour limiter l'impact environnemental de ses activités, développer des produits intégrant des matières recyclées, mettre en œuvre des mesures relatives au respect des droits humains ainsi qu'à la santé et à la sécurité au sein de sa chaîne d'approvisionnement, et contribuer à la prise en compte de certains enjeux sociaux dans le cadre de ses activités. Nous continuerons à proposer des vêtements conçus conformément à la 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 2025

- 3 570 magasins sur 27 marchés, notamment en France, au Royaume-Uni, en Australie, au Canada et aux États-Unis.
- 109 990 employés dans le monde.
- 668 partenaires de production (usines de confection et de transformation de rang 1, fournisseurs de matières de rang 2 et fournisseurs de matériaux auxiliaires).
- Équipe Production basée au Japon, 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 humains 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 prévenir, identifier et gérer les risques liés aux personnes, à la société et à l'environnement.

La [Politique du Groupe en matière de droits de l'homme](#) s'applique à l'ensemble des collaborateurs intervenant dans notre chaîne de valeur. Cette politique définit l'engagement de Fast Retailing en matière de respect des droits humains, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et

aux droits de l'homme (UNGP) ainsi qu'à la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux 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 \(CoC\)](#) se fonde sur les normes fondamentales de l'OIT et établit des normes minimales pour nos partenaires de production, notamment en ce qui concerne l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que le maintien de conditions de travail sûres et saines. Nos usines de confection et de transformation de rang 1, nos principaux fournisseurs de matières de rang 2 et nos fournisseurs de matériaux auxiliaires produisant des fournitures et accessoires, ainsi que nos filatures stratégiques de rang 3 sont tenus de signer et de mettre en œuvre notre CoC. Nos partenaires de production signataires sont également tenus de le diffuser en amont à leurs partenaires impliqués dans les activités de notre chaîne d'approvisionnement.

Afin d'établir des relations équitables et durables avec l'ensemble de nos partenaires commerciaux, nous avons élaboré les [Lignes directrices opérationnelles pour les partenaires commerciaux](#), qui définissent les normes éthiques et opérationnelles que nous attendons de nos partenaires commerciaux (à l'exclusion des partenaires de production, qui sont couverts par le Code de conduite).

Autres engagements et politiques clés

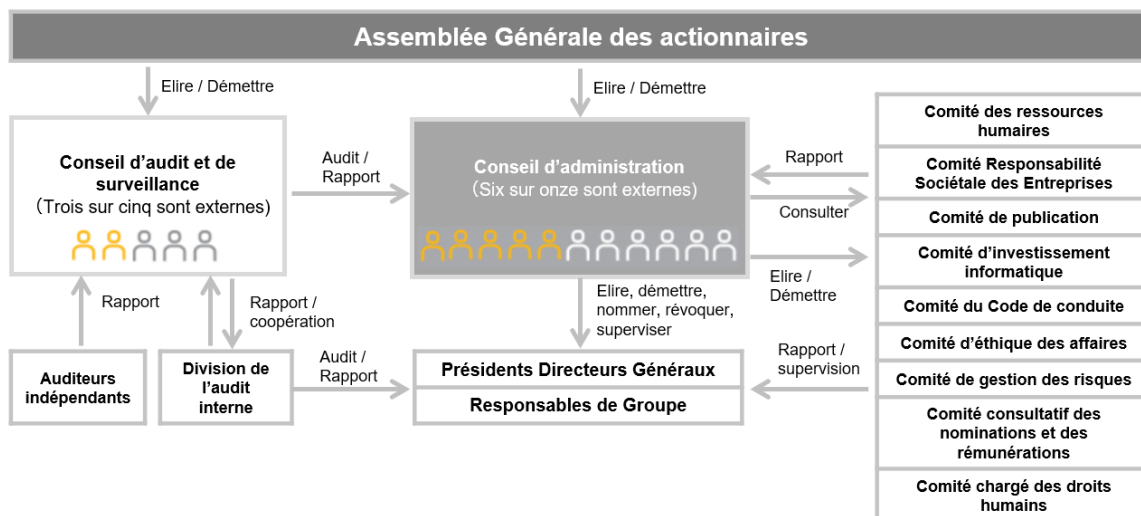
	Droits de l'homme	Environnement, santé et sécurité au travail
Opérations internes	Politique du Groupe en matière de droits de l'homme Code de conduite du Groupe Politique d'engagement des salariés Respect de la diversité	Politique environnementale du Groupe Déclaration du Groupe sur la santé et la sécurité 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

	Engagement AAFA/FLA en faveur d'un recrutement responsable des partenaires de production Politique d'achats responsables Normes et lignes directrices sur le recrutement responsable de travailleurs migrants étrangers pour les partenaires de production	Lignes directrices sur la gestion des produits chimiques
--	---	---

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 28 novembre 2025)



Le Comité chargé des droits humains (CDH) évalue et conseille sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits humains 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 humains, mettant en œuvre des mesures correctives.

Au cours de l'exercice 2025, le CDH a délibéré sur les sujets suivants et a mené les actions suivantes :

- Évaluation des résultats de l'enquête interne sur les droits humains menée auprès des employés au Vietnam, en Malaisie, en Thaïlande et en Indonésie, et discussion des mesures à mettre en œuvre.
- Évaluation de notre programme de suivi de la diligence raisonnable et des réclamations reçues par l'intermédiaire des Services d'assistance de Fast Retailing provenant de nos usines partenaires, et discussion des mesures visant à améliorer ces dispositifs.
- Examen et recommandations concernant le renforcement du dispositif mondial des Services d'assistance destinés aux employés ainsi que les mesures mises en place pour prévenir et traiter les situations de harcèlement de la part des clients.
- Examen et recommandations concernant nos risques en matière de droits humains, et concernant les mesures de prévention à mettre en œuvre en lien avec les travailleurs migrants.

Le Comité Responsabilité Sociétales des Entreprises (RSE) détermine la stratégie globale de Fast Retailing en matière d'environnement, d'activités de responsabilité sociale, de questions relatives aux droits humains 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 en matière de droits humains 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 une réduction des commandes et/ou la cessation des relations 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 nos activités de diligence raisonnable en matière de droits humains afin d'identifier et de prévenir les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de notre chaîne de valeur, avec le soutien et la supervision du CDH et du Comité d'éthique des affaires. Nos efforts d'amélioration continue comprennent la mise en place de notre nouveau programme de diligence raisonnable visant à renforcer notre approche en matière d'identification des risques.

En analysant les résultats des audits annuels ainsi que les risques propres à chaque pays et à chaque région, nous définissons des objectifs dans des domaines prioritaires afin d'atténuer les risques. Nous examinons également les cas de réclamation reçus par l'intermédiaire des Services d'assistance de Fast Retailing afin d'améliorer les mécanismes de réclamation propres à nos partenaires et de les accompagner dans la résolution des problèmes lorsque cela est nécessaire.

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 humains 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.

Nous sommes 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 préservant les droits des employés en usine et en améliorant les conditions de travail. En plus de Better Work, Fast Retailing est également membre de l'American Apparel Footwear Association (AAFA) et de la Fair Labour Association (FLA).

Au cours de l'exercice 2025, nous avons participé aux ateliers du Laboratoire de réflexion du Pacte mondial de l'ONU consacrés aux droits humains dans les chaînes d'approvisionnement afin de contribuer aux réflexions et aux initiatives menées à l'échelle intersectorielle.

Dans le cadre de notre programme de diligence raisonnable, nous collaborons également activement avec nos équipes d'approvisionnement lors de l'intégration de nouveau fournisseur. Cette collaboration comprend notamment le partage d'informations relatives à nos activités annuelles de suivi des fournisseurs, aux mesures correctives mises en œuvre et à nos processus de cessation responsable des relations commerciales. Nous cherchons continuellement à renforcer notre collaboration.

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 humains

Dans certaines régions, les travailleurs impliqués dans notre chaîne d'approvisionnement de production sont plus exposés au risque d'esclavage moderne, notamment de travail forcé et de travail

des enfants. Nous procédons régulièrement à des contrôles et à des évaluations des risques en matière de droits humains dans nos principaux pays de production. Notre démarche de diligence raisonnable en matière de droits humains s'appuie sur le Guide de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

Notre équipe dédiée à la chaîne d'approvisionnement est présente dans toutes les principales régions d'approvisionnement et est chargée de vérifier la conformité aux normes du CoC parmi nos partenaires de production. La visibilité et l'expertise de l'équipe améliorent considérablement notre compréhension des risques potentiels et réels dans nos chaînes d'approvisionnement. Elle apporte également un soutien et des conseils pour les actions correctives et met en œuvre des programmes de renforcement des capacités.

Processus de diligence raisonnable en matière des droits humains



Ce processus nous permet d'identifier et d'évaluer la portée des risques de violation des droits humains dans nos activités commerciales et de développer des mesures d'amélioration. Elle comprend également l'évaluation des risques liés aux nouvelles relations commerciales et aux pays de production par le biais de notre programme régulier de surveillance du 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 humains 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. En mars 2026, cette liste comprend l'ensemble des usines de confection¹ avec lesquelles nous prévoyons de poursuivre nos relations commerciales, les usines auxquelles les usines de confection sous-traitent certains procédés (lavage, impression,

¹ Les usines de confection représentent les usines où sont fabriqués les produits finis et comprennent à la fois des usines avec lesquelles nous entretenons des relations commerciales directes et des usines avec lesquelles nous entretenons des relations commerciales indirectes.

etc.), les principales usines de fabrication de matières produisant de manière continue les matières pour nos produits, ainsi que les usines de matériaux auxiliaires². Outre le nom et la localisation de ces usines, nous publions également des informations telles que la proportion de femmes et de travailleurs migrants, ainsi que des informations relatives à leur société mère. Cette liste est mise à jour tous les six mois.

Nous surveillons les risques majeurs liés aux pays et aux secteurs au sein de notre chaîne d'approvisionnement afin d'orienter notre approche. Selon les principes directeurs des Nations unies, la priorité dans l'identification des risques doit être accordée à ceux étant les plus importants ; nous les définissons comme ceux représentant un danger pour les personnes les plus vulnérables, plutôt que les risques pour l'entreprise. Nous examinons les informations fournies dans les audits de conformité sociale, les études académiques, les rapports de la société civile, les reportages médiatiques, les associations industrielles et les cabinets de conseil privés, etc., afin de déterminer les priorités et l'allocation des ressources.

Au cours de l'exercice 2025, en ce qui concerne les risques liés au travail forcé, nous avons identifié les domaines de risques potentiels suivants au sein de notre chaîne d'approvisionnement :

- Groupes vulnérables, tels que les travailleurs migrants étrangers, les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs temporaires et les travailleurs ayant un faible statut socio-économique, qui sont davantage exposés aux abus et à l'exploitation.
- Risque de pratiques de recrutement contraires à l'éthique.
- Violations des règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail.
- Risque d'heures supplémentaires involontaires et de durées de travail excessives.
- Gestion insuffisante des salaires et des avantages sociaux.

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.

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.

² Les usines de matériaux auxiliaires désignent les usines qui produisent des fournitures et accessoires cousus dans les vêtements (étiquettes de marque, étiquettes d'entretien, etc.). Au mois de mars 2026, la liste comprend les usines produisant des fournitures et accessoires comportant les logos des marques de Fast Retailing.

Nos employés sont le moteur de la croissance de Fast Retailing, et Fast Retailing s'attache à favoriser l'emploi à long terme et à soutenir les conditions permettant à ses collaborateurs de contribuer à long terme à travers le monde entier.

Outre un environnement de travail sain et sûr, nous promouvons 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. Afin de promouvoir la diversité au sein de nos effectifs, notre équipe chargée de la diversité et de l'inclusion joue un rôle central dans la sensibilisation et la mise en place d'actions de formation. Nous nous efforçons également de mieux comprendre les problématiques existantes et d'améliorer l'efficacité de nos actions en intégrant des critères liés à la diversité dans l'enquête d'engagement des salariés et les évaluations à 360 degrés.

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.

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

Alors que nous continuons à développer nos activités à l'échelle internationale, les enjeux tels que le harcèlement et la discrimination peuvent constituer des risques potentiels en matière de droits humains. Fast Retailing a mandaté des experts externes pour réaliser une évaluation indépendante des risques au cours de l'exercice 2019, laquelle a confirmé que ces problématiques représentaient un risque pour nos activités. En conséquence, nous avons mis en place des mesures visant à promouvoir le respect des droits des parties prenantes, en œuvrant de manière proactive pour prévenir toute forme de harcèlement ou de discrimination au sein de nos activités. À titre d'exemple, nous proposons des formations aux employés, évaluons leurs pratiques, menons des enquêtes sur les droits humains auprès des employés et avons mis en place des services d'assistance anonymes destinés aux collaborateurs dans le monde entier. Nous continuons à actualiser notre évaluation des risques en matière de droits humains, en mettant en œuvre des mesures préventives et correctives, tout en assurant le suivi de leur mise en œuvre et de leur efficacité.

Grâce aux enquêtes sur les droits humains menées auprès des employés, nous suivons la mise en œuvre de la Politique en matière de droits humains ainsi que les actions spécifiques entreprises pour traiter les enjeux majeurs en matière de droits humains, tels que le harcèlement et la discrimination. Ces enquêtes sont réalisées régulièrement à l'échelle mondiale. Leurs résultats sont présentés chaque année au Comité des droits de l'homme afin de garantir que les retours des employés alimentent les discussions menées au sein du Comité. Le Comité des droits de l'homme examine les stratégies et les réponses à apporter sur la base des résultats de ces enquêtes et formule des avis et des recommandations à l'intention des divisions opérationnelles afin de garantir la mise en œuvre de mesures d'amélioration. Par exemple, il est apparu ces dernières années que les employés considèrent le harcèlement de la part des clients comme un enjeu majeur. Pour y répondre, nous avons élaboré des lignes directrices, mis en place un service de consultation et dispensé des formations dans les pays où nos principales marques sont présentes.

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

2.3 Environnement

Fast Retailing continue d'améliorer les systèmes de gestion environnementale 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	Moyenne
	Lin	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Laine	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Cachemire	Élevée	Moyenne	Moyenne
	Cuir	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Duvet, plume	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Rayonne	Élevée	Moyenne	Moyenne
Production et transformation de tissus et de vêtements		Moyenne	Élevée	N/A
Logistique		Moyenne	Moyenne	Moyenne
Utilisation et élimination des produits		Moyenne	Élevée	N/A
TOTAL		Élevée	Élevée	Moyenne

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
Production de matières premières	Coton	Haute	Moyenne	Haute	Haute	Haute	Haute	Haute
	Lin	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Laine	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Cachemire	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Cuir	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Duvet, plume	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
	Rayonne	Haute	Haute	Haute	Moyenne	Moyenne	Haute	Haute
Production et transformation de tissus et de vêtements		Haute	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Haute	Moyenne
Logistique		Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Haute	Moyenne
Utilisation et élimination des produits		Haute	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
TOTAL		Haute	Haute	Haute	Moyenne	Moyenne	Haute	Haute

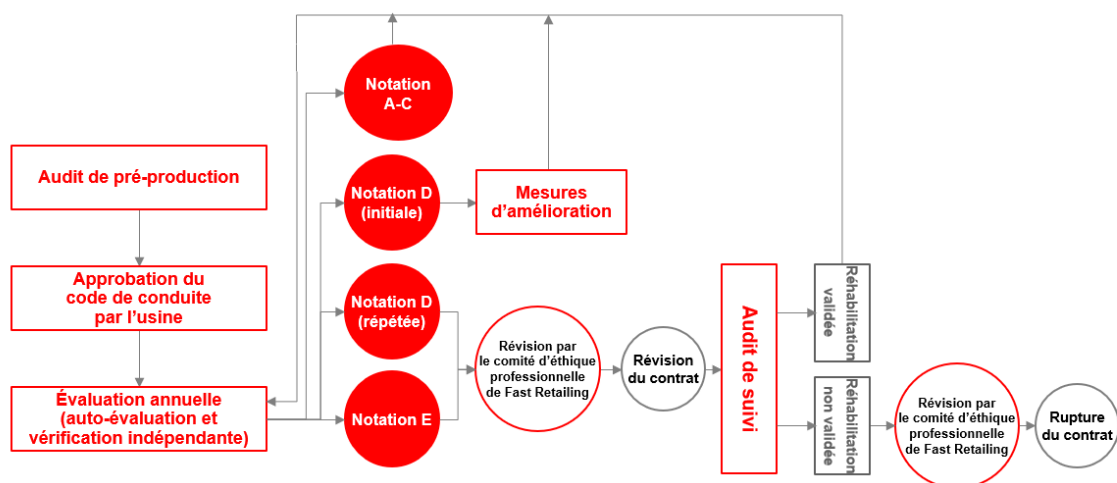
Dépendance : ■ Haute ■ Moyenne ■ Basse

3 Suivi et évaluation

3.1 Droits humains

Nous effectuons régulièrement des contrôles et des évaluations des risques en matière de droits humains 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 principaux fournisseurs de matières de rang 2 (y compris les sous-traitants), les usines de matériaux auxiliaires produisant les fournitures et les accessoires incluant les éléments de marque de Fast Retailing, ainsi que les filatures stratégiques de rang 3, sont contrôlés conformément à notre CoC.

Nos partenaires de production font l'objet d'un audit (annoncé ou non) au moins une fois tous les 12 mois. Au cours de l'exercice 2025, nous avons mis à jour notre approche de suivi de diligence raisonnable en matière de droits humains dans le cadre de nos efforts visant à renforcer nos modèles d'identification des risques. Nos exigences d'audit actualisées continuent de couvrir des enjeux clés, notamment le travail des enfants, le travail forcé, le recrutement responsable ainsi que les conditions de travail liées au temps de travail, aux salaires et aux avantages sociaux. Les systèmes

de gestion et les vérifications croisées en matière de transparence constituent deux nouveaux domaines d'évaluation. L'évaluation des systèmes de gestion nous permet de vérifier la capacité de nos partenaires de production à atténuer les risques et les incidences négatives. Les vérifications croisées en matière de transparence nous aident à déterminer le degré de transparence des activités de nos partenaires, renforçant ainsi notre engagement à établir des relations solides fondées sur la confiance.

Lorsque nous soupçonnons un manque de transparence de la part des partenaires de production ou des travailleurs au cours du processus d'évaluation, nous pouvons mener des entretiens hors site ou des investigations complémentaires dans le cadre de ces vérifications de transparence.

Nous avons commencé à déployer ce nouveau programme d'audit dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement en mai 2025 et avons continué à évaluer et à améliorer notre approche au regard des enseignements tirés de sa mise en œuvre. Tous les audits sont réalisés sur site et comprennent une présélection, une visite des installations et des inspections visuelles, l'examen de la documentation ainsi que des entretiens avec la direction et les travailleurs. Si le partenaire de production fournit un logement aux travailleurs, une inspection des dortoirs est également effectuée. Nos nouvelles catégories d'audit intègrent de multiples facteurs afin d'offrir une vision plus complète des risques, mais aussi des bonnes pratiques observées au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'exercice 2025, un total de 469 audits (y compris les audits annuels et les audits de préproduction) ont été réalisés dans les usines de confection de rang 1 ainsi que chez les fournisseurs de rang 2. Certains partenaires de production sont également évalués par la FLA dans le cadre de son processus d'accréditation et, au cours de l'exercice 2025, la FLA a évalué deux de nos partenaires de production de rang 1. Nous utilisons également les enseignements, la collaboration, les ressources et les outils de la FLA dans notre évaluation des risques.

Diligence raisonnable pour les opérations – biens et services : les fournisseurs de biens et de services présentent des niveaux de risque variables. La majorité de nos partenaires commerciaux étant des prestataires de services professionnels, ils sont donc régis par un cadre législatif local dans les 8 pays où ils exercent leurs activités. En règle générale, avant d'entamer une relation commerciale, nos fournisseurs sont tenus de se conformer aux [Lignes directrices opérationnelles pour les partenaires commerciaux](#) de Fast Retailing.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons étendu notre démarche de diligence raisonnable en matière de droits humains à nos entrepôts partenaires directs ainsi qu'à leurs sous-traitants. Au total, nous avons réalisé 16 audits dans le monde, notamment à Singapour, au Vietnam, en Malaisie, en Thaïlande, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Inde, en Australie et aux Philippines. Nous prévoyons d'étendre nos efforts de diligence raisonnable à l'ensemble de nos activités d'entrepôt au cours de l'exercice allant du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2026 (exercice 2026).

3.2 Santé, sûreté et sécurité

Nous demandons à l'ensemble des employés permanents du groupe Fast Retailing de participer à des enquêtes d'engagement afin de contribuer à la création d'un environnement de travail propice à la motivation des employés et à leur développement à long terme. Les résultats de l'enquête sont analysés par les unités opérationnelles et les départements concernés, et les problèmes sont identifiés. Nous établissons des indicateurs de performance clés afin d'accompagner les efforts de progrès et mettons en œuvre d'autres initiatives pour améliorer l'environnement de travail. Nous mesurons les progrès et l'efficacité de ces actions et assurons le suivi avec les améliorations nécessaires. L'enquête de l'exercice 2024 a ciblé 40 583 employés et a reçu 36 827 réponses (taux de réponse : 91 %). L'enquête a révélé un indice global de 78,0 % (pourcentage d'employés ayant répondu positivement à l'une des questions d'engagement). Sur la base des résultats, nous enquêtons sur les problèmes identifiés et entreprenons des activités d'amélioration pour promouvoir l'engagement. Nous avons l'intention de réaliser une enquête annuelle auprès des employés à partir de maintenant.

L'enquête d'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, l'évaluation des performances, l'utilisation et le déploiement des ressources humaines, la diversité ainsi que la sécurité sur le lieu de travail.

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

3.3 Environnement

Pour nos principales usines de confection et nos fournisseurs de matières, nous assurons que leur statut est en conformité avec les normes de notre engagement environnemental grâce à des évaluations régulières en utilisant l'indice Higg Facility Environmental Module (Higg FEM), un outil standard d'évaluation de l'impact environnemental de l'industrie pour les usines, développé par Cascale.

Les sept facteurs environnementaux dans le Higg FEM sont :

- Système de gestion environnementale (objectifs environnementaux, etc.)
- Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre
- Consommation d'eau
- Système d'écoulement des eaux
- Émissions atmosphériques
- Déchets
- Gestion des substances chimiques

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 Cascale comme formateur FEM, effectue des visites directes et travaille avec les usines pour s'assurer que les améliorations requises sont apportées. Nous dispensons également une formation sur l'indice Higg dans nos principales usines de confection et chez nos fournisseurs de matières afin d'accroître les connaissances et la sensibilisation en matière d'environnement. Cette formation est principalement axée sur les enjeux liés à l'utilisation de l'énergie et de l'eau, ainsi que le traitement des substances chimiques. En fournissant cette formation de manière continue, nous progressons dans notre objectif d'une gestion environnementale appropriée avec nos fournisseurs de matières partenaires. Au cours de l'exercice 2025, nous avons dispensé des formations à 716 usines.

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 humains

Fast Retailing prend des mesures préventives et diverses actions pour résoudre les problèmes en matière de droits humains 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 sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action correctifs (PAC) afin de remédier rapidement et efficacement aux problèmes. Nous sommes conscients que la résolution des problèmes identifiés dans le cadre d'un PAC ne constitue qu'une partie de la solution ; il est tout aussi important d'en analyser les causes profondes et de travailler avec nos partenaires afin de garantir des améliorations à long terme. Notre équipe dédiée à la chaîne d'approvisionnement collabore avec les partenaires de production afin de soutenir l'amélioration continue et la mise en œuvre de solutions efficaces, et vérifie les progrès accomplis au moyen d'examens documentaires ou d'évaluations sur site.

Au cours de l'exercice 2025, nous nous sommes concentrés sur la correction et l'atténuation des risques de travail forcé dans nos chaînes d'approvisionnement. Nous n'avons identifié aucune perte de revenu pour les familles vulnérables résultant des mesures prises au sein de nos activités et chaînes d'approvisionnement.

Nous renforçons les connaissances et les capacités de nos partenaires de production grâce à des formations régulières sur les risques en matière de droits humains et sur les normes de notre CoC. Dans le cadre de notre processus d'intégration, tous les nouveaux partenaires de production de rang 1 et de rang 2 reçoivent une formation sur notre processus de diligence raisonnable en matière de droits humains, les normes de notre CoC, notre plateforme de gestion des audits des fournisseurs, ainsi que nos attentes en matière d'amélioration continue et de mesures correctives. Nous organisons chaque année des sessions de formation à l'intention des partenaires de production existants

portant sur les politiques, les normes de notre CoC et notre programme d'audit, les principales législations applicables, ainsi que nos objectifs communs en matière de respect des droits humains. Au cours de l'exercice 2025, 432 partenaires de production de rang 1 ont été formés dans 14 pays.

Recrutement responsable de travailleurs migrants étrangers : au cours de l'exercice 2025, nous avons collaboré avec l'un de nos partenaires de production thaïlandais dans le cadre d'un projet de renforcement des capacités lié aux risques en matière de recrutement. Le consultant expert avec lequel nous avons travaillé a examiné leurs politiques et systèmes de recrutement et a mis en œuvre un plan d'amélioration complet visant à renforcer leurs pratiques de recrutement, notamment leurs critères de sélection des agences et leurs contrats avec les agences.

Au Japon, nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires afin de mettre en œuvre des mesures correctives immédiates, notamment en veillant à ce que les travailleurs migrants soient remboursés de l'ensemble des frais liés au recrutement et à l'emploi, ainsi qu'en renforçant la sensibilisation et les connaissances des travailleurs et des équipes dirigeantes en matière de recrutement et d'emploi responsables. Au cours de l'exercice 2025, nous avons facilité le remboursement des frais de recrutement avec trois de nos partenaires de production. Grâce à ce processus correctif, 16 travailleurs migrants étrangers ont été remboursés d'un montant total d'environ 29 351 USD.

Grâce à nos audits des entrepôts, nous avons identifié plusieurs problématiques communes liées au recrutement responsable des travailleurs temporaires, ainsi que d'autres enjeux tels que la santé et la sécurité, la sécurité des bâtiments, les systèmes de gestion des présences et des salaires, ainsi que les mécanismes de réclamation. Nous avons activement collaboré avec nos partenaires d'entrepôt afin de remédier à ces problématiques et d'améliorer ces domaines, et continuerons à travailler avec eux.

Travailleuses migrantes interétatiques vulnérables en Inde : au cours de l'exercice 2025, nous avons également travaillé en étroite collaboration avec les partenaires de production concernés en Inde afin de remédier aux problèmes en matière de droits humains identifiés au cours de l'exercice 2023, notamment le harcèlement, la discrimination et les heures de travail excessives. Une évaluation réalisée par un tiers a confirmé la mise en œuvre des mesures correctives et nous avons en outre déployé des formations destinées aux superviseurs afin de renforcer les capacités de gestion. Ces formations se poursuivront au cours de l'exercice 2026 sous la direction des équipes de direction de nos partenaires de production.

Durée du travail et risque de recours à des heures supplémentaires involontaires : nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires afin de mettre en œuvre des mesures immédiates visant à atténuer les risques liés aux heures de travail excessives et aux heures supplémentaires involontaires.

Notre soutien a notamment consisté à organiser des sessions de sensibilisation, à élaborer des plans d'action et à effectuer des visites de suivi afin de vérifier les progrès réalisés. Nous restons déterminés à identifier les causes profondes de ces risques et à prendre des mesures proactives pour éviter qu'ils ne se reproduisent à l'avenir.

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

4.2 Santé, sûreté et sécurité

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

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).

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 de la santé mentale.

Activités et initiatives en matière de santé et de sécurité visant à prévenir les accidents du travail :

- Réalisation d'analyses des risques liés aux accidents du travail, identification des risques et mise en œuvre de mesures appropriées pour y répondre.

Domaines à haut risque et mesures d'atténuation des risques :

- Risques liés aux équipements utilisés dans les magasins : encourager l'utilisation d'équipements et d'outils dotés de dispositifs de sécurité renforcés. Par exemple, mettre à disposition des cutters de sécurité pour le déballage des cartons.
 - Risques liés aux équipements utilisés dans les entrepôts : améliorer la sécurité dans les entrepôts en introduisant des machines automatisées équipées de dispositifs de sécurité et en mettant en place des zones à accès restreint.
- Renforcement de la sensibilisation à la sécurité sur le lieu de travail en recueillant des exemples de quasi-accidents (situations dans lesquelles des personnes ont estimé qu'un accident aurait pu se produire) afin d'améliorer les conditions de travail.
 - Mise en œuvre d'actions de sensibilisation à la santé et à la sécurité à destination des employés, partage des exemples d'accidents passés et promotion de formations consacrées à l'identification des risques.

- Mise en place d'un système transversal de résolution des problèmes afin de prévenir les accidents du travail.
- Inspection et amélioration des environnements de travail, des procédures de travail et des outils de travail.
- Signalement rapide des accidents du travail au siège social. Le siège social analyse ensuite les causes de l'accident, détermine les contre-mesures appropriées et partage les décisions prises au sein de l'entreprise.

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

Initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion à l'échelle mondiale : en août 2025, Fast Retailing employait environ 100 000 personnes dans le monde. Nous cherchons à offrir à nos clients les meilleurs produits et services en constituant une équipe composée d'employés aux profils diversifiés. En janvier 2025, nous avons lancé la Réunion de résolution des enjeux relatifs à la diversité et à l'inclusion (D&I) afin de renforcer nos démarches de promotion de la diversité ainsi que nos systèmes de gouvernance et de pilotage au sein du Groupe, en vue de devenir une entreprise mondiale de premier plan. Outre les actions et formations destinées à favoriser la sensibilisation et la compréhension de ces enjeux à l'échelle mondiale, nous mettons en œuvre différentes initiatives adaptées aux spécificités de chacune de nos activités à l'international.

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.

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

4.3 Environnement

Dans le cadre de sa démarche alignée sur les objectifs de l'Accord de Paris visant réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050, Fast Retailing poursuit ses efforts pour réduire les émissions associées à ses magasins, à sa chaîne d'approvisionnement et à 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 ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et met en œuvre des mesures visant à les réduire sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, de la fabrication des produits à leur fin de vie.

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.

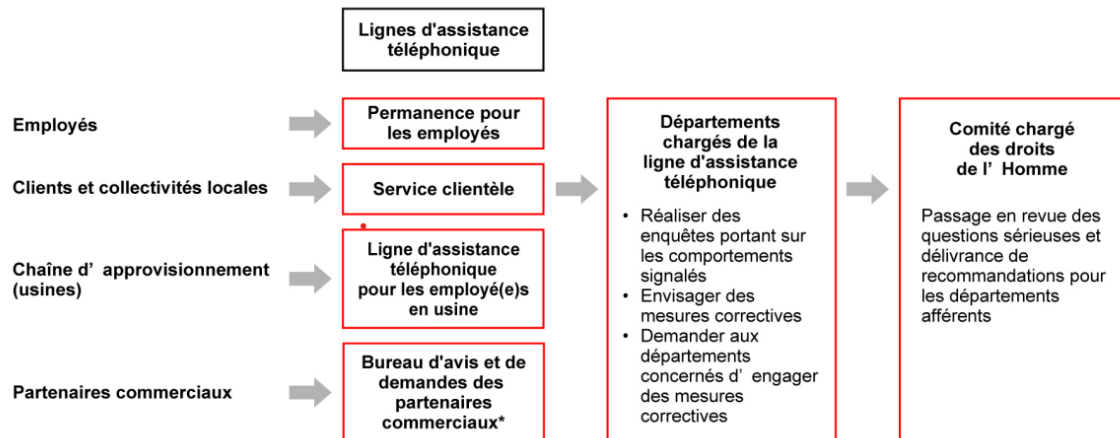
De plus amples informations sont disponibles [ici](#).

Fast Retailing encourage également une utilisation plus efficace de l'énergie dans ses magasins et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Afin d'identifier et de 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 l'exposition à ce type de risque, notamment les risques d'inondation. Nous prenons également des initiatives pour identifier et traiter les risques et les problèmes liés à l'eau au niveau local.

5. Mécanismes de réclamations

*Services d'assistance de Fast Retailing**



**La ligne d'assistance téléphonique pour les partenaires commerciaux n'est mise en place qu'au Japon.*

Afin d'identifier et de traiter les risques en matière de droits humains, notamment ceux liés au travail forcé et au travail des enfants, Fast Retailing a mis en place différents canaux de signalement directs destinés aux employés, aux clients et aux travailleurs tout au long de la chaîne de valeur, afin de signaler des violations ou de déposer des réclamations liées à notre CoC.

Nos partenaires de production sont tenus de mettre en place et d'appliquer leurs propres mécanismes de réclamation afin d'être informés des réclamations des travailleurs et d'y répondre, conformément aux critères d'efficacité des UNGP et aux pratiques de conduite responsable des entreprises. Nous avons mis en place les Services d'assistance de Fast Retailing comme canal alternatif permettant aux travailleurs de notre chaîne de valeur de déposer des réclamations. Ces services sont disponibles dans les langues locales des pays où ils sont déployés et nos partenaires sont tenus de former les travailleurs et d'afficher les supports d'information relatifs aux Services d'assistance dans un endroit visible.

Lors d'audits ou de visites de sites menés par notre département RSE, les travailleurs peuvent également recevoir des cartes des Services d'assistance de Fast Retailing et être informés qu'ils peuvent contacter directement Fast Retailing sans crainte de représailles.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons révisé la procédure opérationnelle standard (SOP) des Services d'assistance de Fast Retailing afin de renforcer nos processus de réception et de traitement des réclamations, et avons mis à jour nos supports de communication pour favoriser une mise en œuvre plus efficace des Services d'assistance de Fast Retailing. La procédure a été examinée par nos

partenaires sectoriels, Better Work et la FLA, en vue de son alignement avec les normes internationales. Nous avons mis en place des réunions internes mensuelles afin de suivre la mise en œuvre de cette procédure et de soutenir l'amélioration continue du fonctionnement de nos Services d'assistance.

Afin de mieux comprendre le niveau de connaissance, de confiance et d'accès des travailleurs aux différents mécanismes de réclamation au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous avons mené des enquêtes auprès des travailleurs sur certains sites de partenaires de production sélectionnés. Les enseignements tirés de ces enquêtes nous permettent d'identifier des opportunités d'amélioration de l'accès des travailleurs aux canaux de réclamation grâce à des mesures d'accompagnement adaptées.

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 coordonnées de ce service sont affichées dans les espaces réservés 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.

Les membres du département RSE examinent tous les cas reçus et prennent les mesures appropriées. Si la réclamation est avérée, elle sera traitée rapidement et nos équipes dédiées travailleront avec les parties concernées sur les mesures correctives et préventives.

Les réclamations et les actions en réponse sont signalées au Comité des droits de l'homme (présenté en détail dans la section « Gouvernance ») au moins une fois par an. Le Comité des droits de

l'homme formule des suggestions d'amélioration concernant les procédures opérationnelles des Services d'assistance. Les domaines à risque et les récurrences émergentes sont analysés chaque année, et les enseignements qui en sont tirés ainsi que les informations recueillies sont intégrés à notre analyse globale des risques.

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