



MODERN SLAVERY STATEMENT

FY24

*FIGHTING AGAINST FORCED LABOUR AND CHILD LABOUR IN SUPPLY CHAINS
ACT S.C. 2023, C 9 ("THE ACT").*

AUSTRALIAN MODERN SLAVERY ACT 2018, (CTH)

UNITED KINGDOM MODERN SLAVERY ACT 2015

THE CALIFORNIA TRANSPARENCY IN SUPPLY CHAINS ACT (STEINBERG, 2010) (THE "ACT")



CONTENTS

INTRODUCTION	4
LETTER FROM THE CEO	7
STRUCTURE, OPERATIONS & SUPPLY CHAIN	10
OUR STRUCTURE	10
HUMAN RIGHTS GOVERNANCE STRUCTURE	10
OUR OPERATIONS	11
OPERATIONAL SUPPORT	11
WORKFORCE	11
OUR SUPPLY CHAIN	12
GARMENT WORKERS	12
PRODUCTION BY REGION	13
SUPPLY CHAIN MAP	14
MODERN SLAVERY RISKS	16
OUR OPERATIONS	16
RECRUITMENT	16
THIRD PARTY SERVICE PROVIDERS	16
SHIPPING AND LOGISTICS	17
THE LODGE GROUP	17
OUR SUPPLY CHAIN	18
LABOUR RIGHTS RISK ASSESSMENT	18
COTTON SOURCING	21
LABOUR BROKER	21
UNAUTHORISED SUB-CONTRACTING	21
OUR DUE DILIGENCE PROCESSES	22
OUR OPERATIONS	23
MAPPING OUR BUSINESS OPERATIONS	23
NGO ENGAGEMENT AND DISCLOSURE REPORTING	25
MODERN SLAVERY COMMITTEE	25
OUR SUPPLY CHAIN	26
ONBOARDING NEW SUPPLIERS	26
SUPPLIER MONITORING	26
GRIEVANCE MECHANISMS	28
TRANSPARENCY AND TRACEABILITY	28
RESPONSIBLE MATERIAL SOURCING	28
POLICIES	32
OUR OPERATIONS	32
EMPLOYEE CODE OF CONDUCT	32
MODERN SLAVERY POLICY	32
RESPONSIBLE PURCHASING POLICY	32
OUR SUPPLY CHAIN	33
SUPPLIER CODE OF CONDUCT	33
SUPPORTING POLICIES	33
REMEDIATION	36
REMEDATION METHODOLOGY	36
REMEDATION LOSS OF INCOME	37
SUPPLIER EXIT STRATEGY	38
TRAINING AND AWARENESS	39
ASSESSING OUR EFFECTIVENESS	40
MOVING FORWARD	41
OUR OPERATIONS	41
OUR SUPPLY CHAIN	41
GLOSSARY OF TERMS	42
FRENCH TRANSLATION	44

INTRODUCTION

This statement outlines the actions Rodd & Gunn are committed to taking to help identify, prevent, mitigate, and remediate modern slavery in our supply chain and business operations. Throughout this statement the term “modern slavery” has been used as an umbrella term that is referring to all forms of modern slavery such as forced labour, child labour, human trafficking, and bonded labour.

This statement has been prepared in accordance with requirements set out in the guidelines of the following legislations:

- Australian Modern Slavery Act 2018, (Cth)
- Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act S.C. 2023, c9 (“the Act”)
- The California Transparency in Supply Chains Act (Steinberg, 2010) (the “Act”)
- United Kingdom Modern Slavery Act 2015

In accordance with the requirements of the Canadian Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act S.C. 2023, c9 this statement is also available in French, please go to [page 44](#).

Rodd & Gunn are not required to submit a mandatory statement, in accordance with the Australian Modern Slavery Act 2018, (Cth) however we are submitting this statement voluntarily, to demonstrate our continued commitment to transparency and the eradication of modern slavery in all our business practices.

This is a joint statement prepared on behalf of and approved by the Board of Directors of Rodd & Gunn New Zealand Limited and applies to Rodd & Gunn New Zealand Limited, and all its subsidiaries as listed, during the Financial Year, ending 30 June 2024:

- Rodd & Gunn Australia Pty Ltd
- Rodd & Gunn USA Inc
- Ross & Gunn Canada Limited
- Rodd & Gunn UK Limited
- Rodd & Gunn France
- Rodd & Gunn Netherlands BV
- Rodd & Gunn Italy S.R.L
- Rodd & Gunn PTE LTD Singapore
- Rep. Office of Rodd & Gunn New Zealand Limited Ho Chi Minh City

The Rodd & Gunn New Zealand Limited principal office is located at:
Rodd & Gunn New Zealand Limited
Level M, 17 Albert Street
Auckland 1010

We acknowledge our responsibilities in relation to tackling all forms of modern slavery. We recognise that our business practices may have caused, contributed to, or been linked to modern slavery in the supply chain or through our business activities. This statement sets out the continued approach that Rodd & Gunn have taken to ensure that risks of modern slavery are mitigated throughout our supply chain and business operations.Consultation and guidance for this report was provided by Go Well Consulting Ltd, Auckland New Zealand.

Consultation and guidance for this report was provided by Go Well Consulting Ltd, Auckland New Zealand.

In accordance with the requirements of the legislations as listed previously, I attest that I have reviewed the information contained in the report for all the reporting entities. Based on my knowledge, and having exercised reasonable diligence, I attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of these reporting Acts, for 2024.

This statement has been reviewed and approved by the Rodd & Gunn Board of Directors and signed by Michael Beagley on the 1ST of November 2024. Michael Beagley is a Director of the Board and CEO of Rodd & Gunn New Zealand Limited and has the authority to bind Rodd & Gunn New Zealand Limited and the reporting entities as listed above.

Mike Beagley

Michael Beagley
Chief Executive Officer and Director of the Board





LETTER FROM THE CEO

I am proud to present Rodd & Gunn's Modern Slavery Statement for FY24, which reflects our unwavering commitment to ethical practices and social responsibility. As a proud New Zealand menswear brand, we have built our reputation on the foundations of integrity and transparency.

We are entering our 3rd year of voluntarily reporting under the Australian Modern Slavery Act, which was a decision made with full commitment and without hesitation. This decision propelled our work in this space and prepared the brand for the mandatory modern slavery and supply chain transparency reporting requirements that we now face across the UK, Canada and state of California. It is a welcomed development in the growing list of nations determined to combat modern slavery and improve supply chain transparency.

As we expand further across the USA, UK, Asian and European markets, so does our responsibility to ensure that every individual involved in our production processes is treated with respect and fairness and that our entire supply chain upholds these values. Maintaining this commitment must remain our central focus amidst our growth trajectories.

In an exciting development, we opened a new representative office in Ho Chi Minh City, Vietnam. Vietnam is not only geographically central to our global operations but places us in the heart of our supply chain and enables our teams to enhance the direct nature of our Tier1, 2 and 3 supplier relationships.

In alignment with our ethical framework, we have implemented a robust set of policies and due diligence processes aimed at preventing modern slavery within our business operations. This includes mapping our operational suppliers, supplier monitoring, direct supplier relationships, training and transparency through reporting mechanisms such as this statement.

Over the past 12 months we have established some new supplier relationships at every stage of the supply chain including regenerative Cotton and Wool producers through to progressive fabric and garment manufacturers who all share a strong sense of environmental and social responsibility. To read more about the actions we have taken to mitigate against modern slavery, go to [page 22](#).

Whilst we're proud of the progress we've made, we acknowledge that this is an ongoing journey, and we remain resolute in our commitment towards ongoing improvement, staying informed about emerging risks, and collaborating within the industry to drive meaningful change.

This statement is a testament to the combined efforts of our dedicated teams, the suppliers, mills and fibre producers we partner with and the investments we make in sourcing & designing high-quality, responsible products.

We welcome any feedback on this statement, please email: sustainability@roddandgunn.com.

Regards,

A handwritten signature in dark ink, reading "Mike Beagley".

Michael Beagley
Chief Executive Officer and Director of the Board



STRUCTURE, OPERATIONS & SUPPLY CHAIN

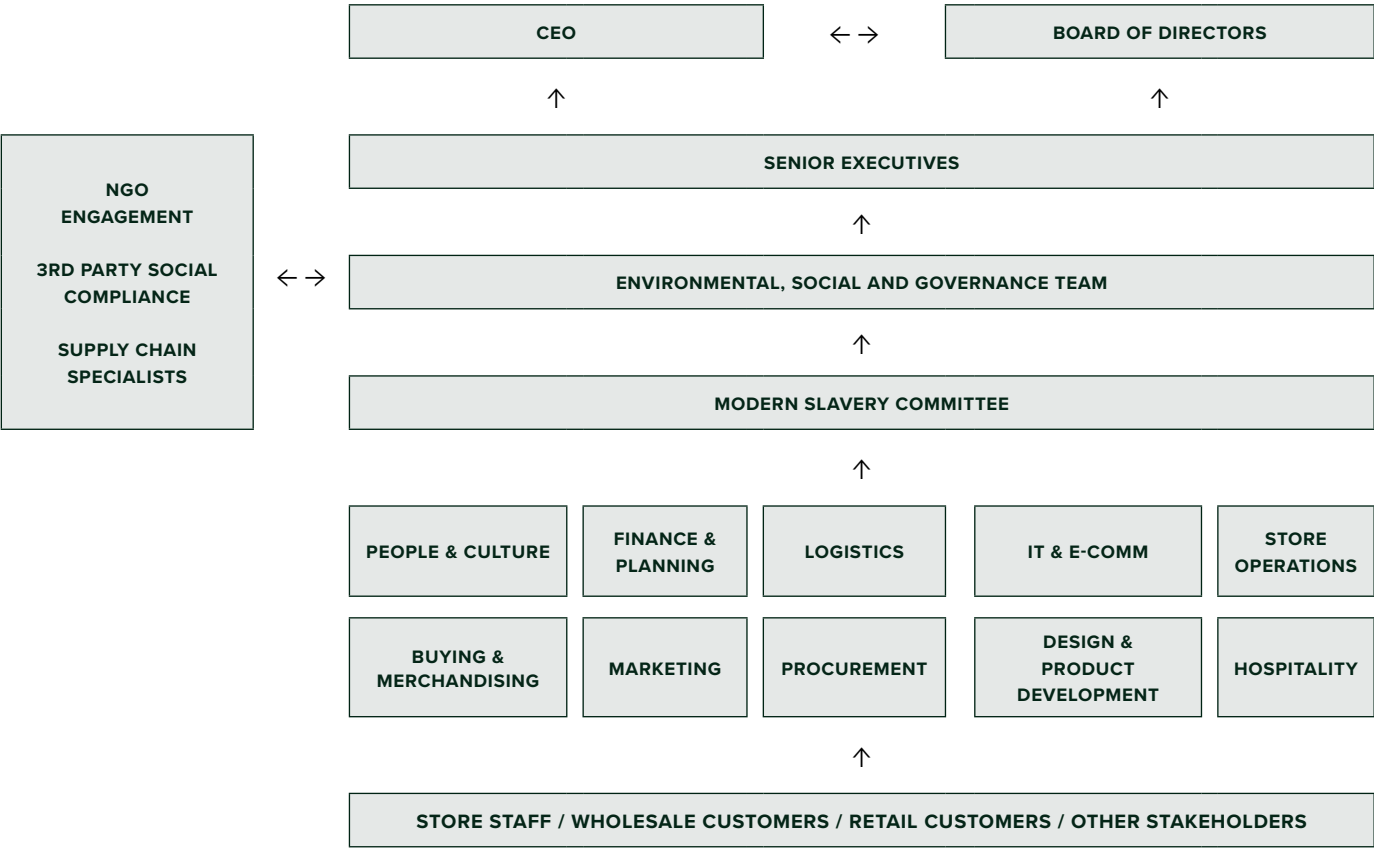
OUR STRUCTURE

Rodd & Gunn New Zealand Limited is a corporation. We operate in the Retail, Wholesale, E-commerce, and Hospitality sectors. The Rodd & Gunn brand was established in 1987 when the first stand-alone store opened in Auckland, New Zealand. From that moment forward, the Rodd & Gunn brand became synonymous with premium high-quality menswear apparel, footwear, luggage, and accessories. We’re a proud Kiwi brand, with an ever-growing global presence. Today, we have expanded our retail & wholesale network across both the Southern and Northern Hemisphere, adding to the already established origins of New Zealand.

We are governed by a Board of Directors and with our CEO also an active Director on the Board. Accountability for our action and progress on matters relating to Modern Slavery sits with our Board, and they are responsible for ensuring that fundamental human rights are upheld throughout all levels of the company. Our ESG Team work diligently to help limit the risks associated with any social or environmental issues that may occur in our supply chain. They work directly with our suppliers to ensure due diligence processes are followed through, and they help identify, prevent and mitigate potential risks of Modern Slavery.

In 2023, Rodd & Gunn established a Modern Slavery Committee that comprises of a representative from each area of the business whose role is to work cross-functionally at helping the business understand, identify, prevent, mitigate, and remediate the risks of Modern Slavery. Our Human Rights Governance Structure demonstrates the responsibility and reporting process on matters relating to ethical sourcing and human rights risks.

HUMAN RIGHTS GOVERNANCE STRUCTURE



OUR OPERATIONS

MARKETS

NEW ZEALAND, AUSTRALIA, SINGAPORE, USA, CANADA, UNITED KINGDOM, EUROPE

STORES & CONCESSIONS

249
ACROSS ALL MARKETS

FULLFILMENT CENTERS

6 DISTRIBUTION CENTRES
ACROSS ALL MARKETS

WHOLESALE PARTNERS

90
USA, CANADA, UNITED KINGDOM, EUROPE

THE LODGE GROUP

4 DESTINATIONS
QUEENSTOWN, AUCKLAND, BRISBANE, MELBOURNE

HEADQUARTERS

AUCKLAND, MELBOURNE, MILAN, HO CHI MINH CITY, NEW YORK, LONDON

We have a retail network that has increased to 249 stand-alone stores and department store concessions compared to 180 in FY23 that span across both the Southern and Northern Hemispheres. Our wholesale network is only carried out in the Northern Hemisphere. A recent venture into the hospitality sector has seen the creation of The Lodge Group with four Dining and Bar destinations across New Zealand and Australia. The shared ethos between Rodd & Gunn and The Lodge Group is undeniable, both value quality, deliver a luxurious customer experience and promote the best of New Zealand.

OPERATIONAL SUPPORT

Due to our growing presence, we have a distribution network made up of 6 fulfillment centres globally, two of which are solely occupied and operated by Rodd & Gunn, located in Melbourne and Auckland. The remainder are third party fulfilment centres servicing the USA, Canada, Netherlands and UK markets.

Rodd & Gunn’s principal head office is in Auckland, New Zealand and we have support offices in Melbourne, New York and London. In January 2024 we opened a representative office in Ho Chi Minh City Vietnam to centralize the support to our global team and to enhance the direct nature of our supplier relationships. We also opened an office in Milan, Italy, exclusively dedicated to textile design, sourcing, and innovation. Every market we operate in now has direct access to on-the-ground operational support that provides training, recruitment, guidance and connectivity to our growing network of staff, stores, wholesale partners and suppliers.

WORKFORCE

We strive to build a passionate, motivated, and productive environment where our people are supported and respected. Our entire workforce across the company (and all the subsidiaries it controls), whether permanent or casual, are given an employment contract and are required to uphold our Employee Code of Conduct. This document highlights our position and expectations for all our staff on matters of Health and Safety, Anti-Bullying, Anti-Sexual Harassment, Equal Opportunities and Modern Slavery. Our workforce has increased by 18% since FY23 to 1113 people globally. For the multiple legislative requirements that this statement addresses, our workforce is split across the following jurisdictions:

WORKFORCE

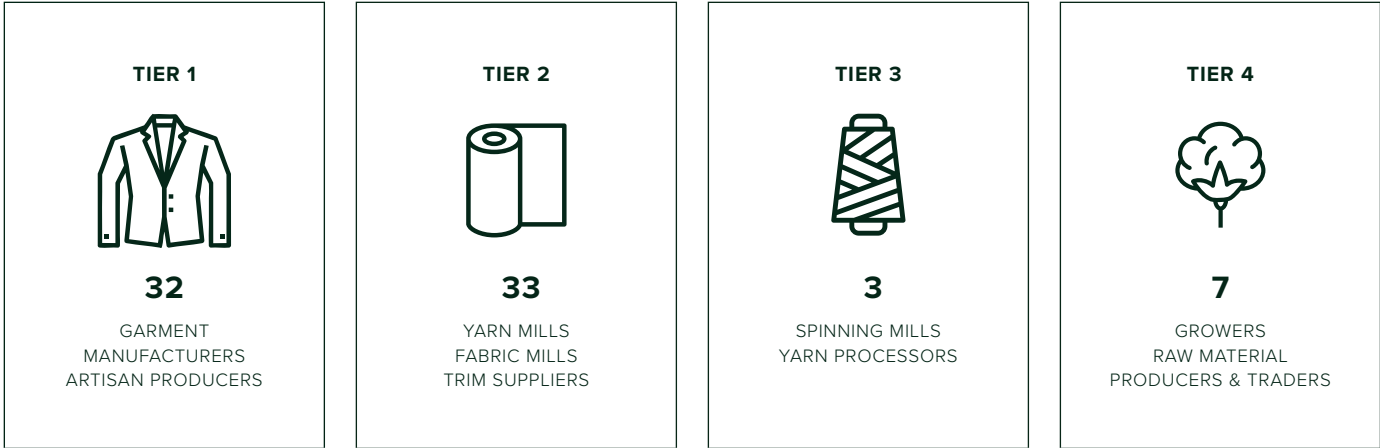
1113
PERMANENT 60%
CASUAL 40%

SPLIT BY MARKET

AUSTRALIA	53%
NEW ZEALAND	21%
USA	9%
CANADA	8%
EUROPE	3%
ASIA	2%

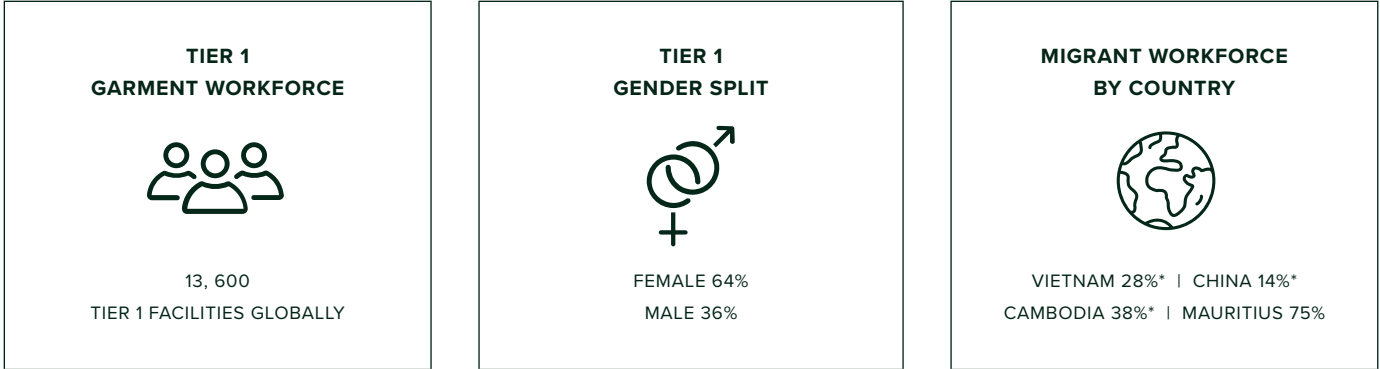
OUR SUPPLY CHAIN

The development of our apparel, footwear and accessories is designed exclusively in house by our talented design team in Melbourne, Australia and more recently our textile design team in Milan, Italy. Our products are manufactured through a global network of trusted suppliers with a focus on direct relationships. We distinguish each level of our supply chain with an industry recognized tier system that breaks down each stage of the production process into four tiers. Each supplier is carefully selected for their premium workmanship, integrity and approach to social and environmental accountability. You can review our recent supplier list available on our website (<https://www.rodandgunn.com/brand-story/sustainability>). In FY24 Rodd & Gunn worked directly with 75 suppliers, across 17 countries which is a 4% decrease on FY23 due to our focus on supplier consolidation at Tier 1 and Tier 2. Our supply chain has been broken down across the following four tier levels of production:



GARMENT WORKERS

It is fundamental that our commitment to upholding human rights is extended to the very people who produce our products. A majority of the workforce are employed in small to medium sized manufacturing facilities however, we value the skills and craftsmanship of artisan production and aim to support traditional artisan producers where we can. Any form of exploitation is contrary to our brand values, and we believe that all garment workers have the right to be treated with dignity and respect, can afford to support their families, and live and work in a healthy and safe environment where their skill and contribution is celebrated and rewarded. Here is a snapshot of the garment workforce across our supply chain, noting that these workers are not exclusive to Rodd & Gunn but also make for many other brands within each facility. These figures were taken from our FY24 factory assessment portfolio and don't vary too much from the previous year, however the % of foreign migrant workers in Mauritius have increased to 75% from 59% in FY23 so it is important that our due diligence efforts and focus on this region reflect this increased risk.



*internal migrant

PRODUCTION BY REGION

Transparency of our supply chain, at all levels, enables increased visibility into the supply chain, to help identify any human rights and modern slavery issues that maybe occurring. It also provides an understanding about where our financial resources are spread across the supply chain, which is important for evaluating impact, assessing risks, allocating resources, and responsible decision making. Below you can see how our geographical investment is allocated across Tier 1 and 2 of the supply chain. Our commitment to manufacturing in Vietnam for FY24 has seen a 16% increase in comparison to FY23 as we continue to consolidate our supply chain to this region. This also shows our investment in sourcing premium fabrics and yarns with 37.2% of our Tier 2 suppliers located in Europe, where some of the world's oldest and prestigious Mills are located:



SUPPLY CHAIN MAP

This Supply Chain Map highlights our direct supplier relationships across all tiers. This is not representative of all the traced facilities, for more on our traceability work please refer to [page 28](#).



TIER 1 (32)
GARMENT MANUFACTURERS
& ARTISAN PRODUCERS



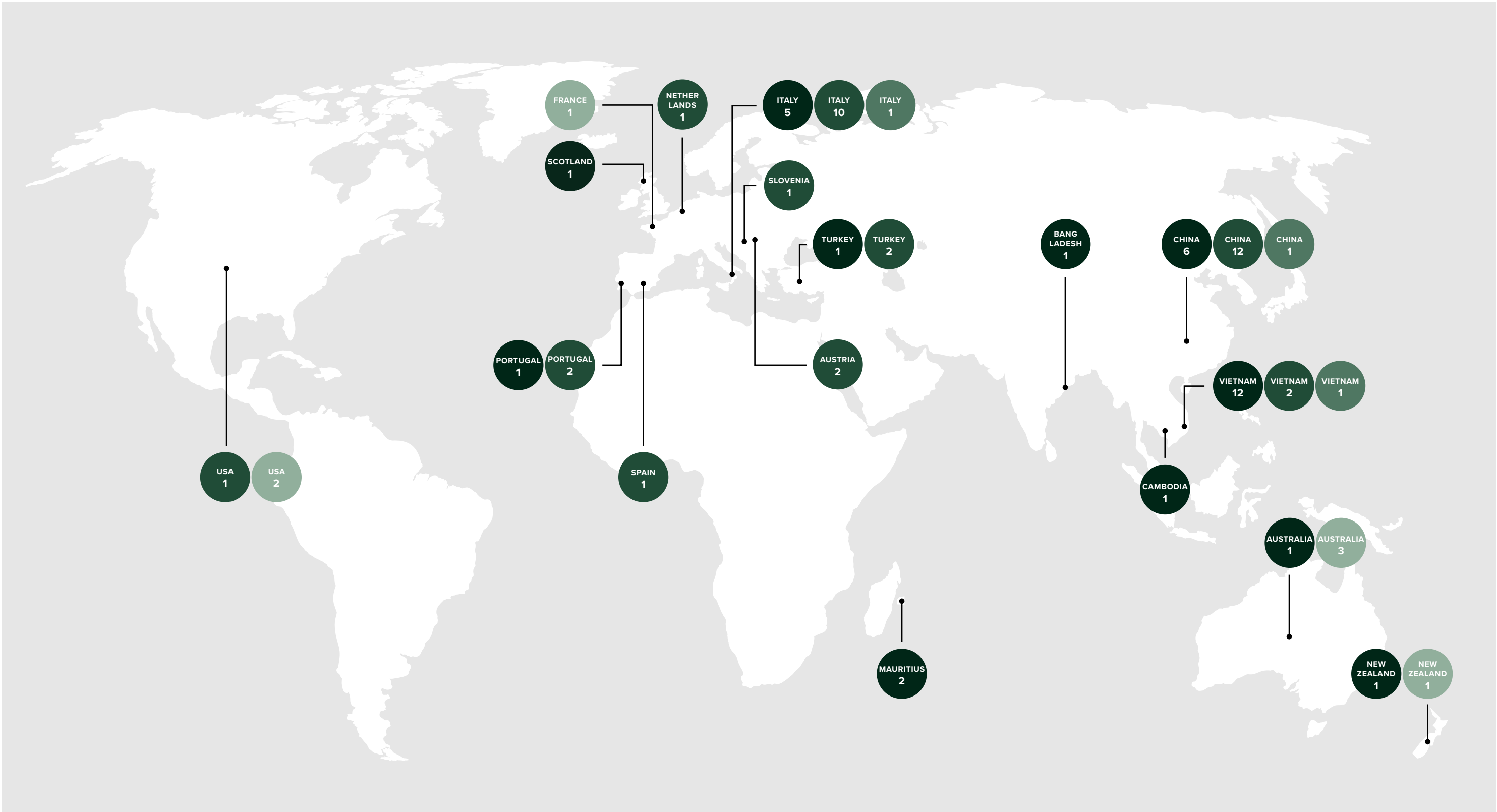
TIER 2 (33)
YARN MILLS, FABRIC MILLS
& TRIM SUPPLIERS



TIER 3 (3)
SPINNING MILLS
YARN PROCESSORS



TIER 4 (7)
GROWERS, RAW MATERIAL
PRODUCERS & TRADERS



MODERN SLAVERY RISKS

We recognise that by operating in the global apparel, footwear and accessories market, our activities could cause, contribute to or be linked to modern slavery practices in both our operations and supply chain. We have reviewed our current practices and identified possible risks that could arise for the people associated with our operations, and in our supply chains.

What is Modern Slavery?

Modern slavery is the umbrella term used to describe the use of exploitive labour practices, which include, but is not limited to; servitude, forced labour, human trafficking, debt bondage, forced marriage, slavery, deceptive recruitment for labour or services, and child labour. According to Walk Free, the International Labour Organisation (ILO) and the International Organisation for Migration (IOM), 49.7 million people are currently trapped in modern slavery, including 27.6 million in Forced Labour and 12% (3.3 million) of them are children. Freedom from slavery is a fundamental human right and we believe that all people associated with our business should be treated with respect and dignity.

OUR OPERATIONS

Our main corporate business operations are conducted in countries with strong regulation, and human rights compliance, such as Australia, New Zealand, Canada, USA, UK, and Europe. We consider the risk of modern slavery happening in our operations as low, and our higher risks to be associated with our product supply chain. However, certain countries like Vietnam and Italy are not immune to risks of exploitation, increased working hours and debt bondage with less strict labour laws than other jurisdictions such as Australia and New Zealand. Understanding the increased challenges and staying up to date with new and emerging risks as our business continues to grow will be paramount to the way in which we operate the business and carry out our due diligence.

Our operational risks can be identified across some of the following areas:

- Recruitment
- Third party service providers
- Shipping and Logistics
- The Lodge Group

RECRUITMENT

All our team members are given an employment contract and are required to adhere to the operational standards, which include our Code of Conduct that outlines the policies, procedures and ethical standards that govern decisions and actions within our company. It serves as a blueprint for employees, guiding them in their daily interactions and decision-making processes. However, we are exposed to increased risks, due to the use of third-party recruitment providers for the temporary staff recruitment at our fulfilment centres, due to the lack of transparency of how and where these team members are recruited. Over the past 12 months we have moved away from this model of recruitment and allocated more resources internally so we can conduct recruitment in house, allowing us to apply our strict protocols for verifying the status of candidates. The opening of the Ho Chi Minh City representative office was a pivotal moment for the brand, and it now provides critical support to our growing global network. However, Vietnam presented a higher recruitment risk that challenged our HR processes and procedures due to cultural differences, longer working hours and a higher disparity between a minimum and living wage. To understand more about the due diligence that was carried out during the recruitment drive for Vietnam, please go to [page 23](#).

THIRD PARTY SERVICE PROVIDERS

At Rodd & Gunn, we procure the services of a variety of facility management third-party businesses across our operations and store network. Due to the casual and physical nature of these jobs, there is a risk of sub-contracted and migrant labour is inherited through these third-party suppliers, which can increase the risk of debt bondage, exploitation, deceptive recruitment occurring. In the last financial year third party service providers were mainly used for:

- Cleaning contractors
- Alteration services
- Security contractors
- Construction
- Offshore data processing

SHIPPING AND LOGISTICS

Shipping and logistics are an essential component of the global supply chain for transporting freight. Despite its importance, supply chain workers can face severe exploitation such as recruitment fees and debt bondage, enforced work beyond contract expiry, overtime at sea, threat of piracy and abandonment (*ILO Forced Labour Indicators 1,2, 3, 7, 9 and 11*). Given the high volume of workers required for loading, unloading, navigating and other logistical tasks, the vast and complex supply chain is exposed to modern slavery risks. Rodd & Gunn partner with the following shipping and logistics providers for various transportation needs at various stages in the supply chain process:

- Kerry Logistics
- TNT, FedEx
- UPS
- DHL
- Stair Freight Logistics
- Albini & Pitigliani S.p.A. (AlpiWorld)
- Bergen Logistics
- Australia Post and New Zealand Post

Each of these providers have conducted their own modern slavery due diligence and implement grievance and whistle-blowing mechanisms for Seafarers and other workers in ports, warehousing and transportation. However, these partners are not owned or controlled by Rodd & Gunn, therefore, we have minor influence over their recruitment and workplace practices.

THE LODGE GROUP

The hospitality sector has a high-risk of exploitation due to the casual and vulnerable nature of the workforce and its complex and seasonal food and beverage supply chains that provide little transparency. This type of procurement can create a reliance on supply chains which may carry varying degrees of modern slavery risks. Agricultural industries such as wine, seafood, meat, dairy, and fresh produce are vulnerable to human rights violations such as temporary recruitment, migrant labour, poor conditions, and unstable wages due to poor pay structures like pick rates. A large portion of our fresh produce and wine suppliers come from New Zealand and Australia. According to Walk Free, migrant workforces face risks of exploitation in the horticulture and viticulture industries under seasonal employment and reportedly experience underpayment, withholding of wages, excessive work hours, passport retention, contract substitution, and health and safety violations. Despite New Zealand and Australia having some of the strongest government responses to combating modern slavery.



OUR SUPPLY CHAIN

There are risks of modern slavery at each stage of the garment supply chain, from growing and producing raw materials, to processing these into textiles, to manufacturing into garments. Garment workers, sometimes hidden deep within supply chains, can face poor or exploitative working conditions, including poor wages, forced and unpaid overtime, irregular work, health and safety risks, and lack of benefits such as maternity leave or social insurance payments. In their most extreme forms, these exploitative practices can lead to situations of forced labour and debt bondage.

Rodd & Gunn do not own any of our factories or mills, but we have spent many years building long-lasting relationships, and we continue to seek out partnerships that support and uphold our values. In an industry that typically faces pressure from fast delivery lead times and reduced profit margins, sub-contracting can become a real risk possibility, further reducing a brand’s ability to oversee their supply chains. Rodd & Gunn prohibits this practice. If not disclosed and communicated effectively, this can lead to inflating risks of exploitive practices happening in sub-factories that are not known to Rodd & Gunn. To read more about the actions we have taken to reduce the risks in our supply chain, please go to [page 26](#).

LABOUR RIGHTS RISK ASSESSMENT

Vietnam, China, Cambodia, and Mauritius make up 93.5% of our Tier 1 production. We understand that each of these countries has associated risks, and we have conducted a geographical labour rights risk assessment which is based on findings from our SGS third party audits and due diligence monitoring, industry reports and government responses. In building this assessment, we drew on the following industry-led publications and resources:

- International Labour Organization (ILO) <https://www.ilo.org/>
- Labour Rights Index 2024 <https://labourrightsindex.org/>
- Wage Indicator <https://wageindicator.org/>
- 2024 Global Slavery Index <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>
- Transparency International <https://www.transparency.org/en>
- Anti-Slavery International <https://www.antislavery.org/>
- 2024 Trafficking in Persons Report <https://www.state.gov/trafficking-in-persons-report/>



LABOUR RIGHTS RISK ASSESSMENT TABLE

RISK	RISK LIKELIHOOD			
	VIETNAM	CHINA	CAMBODIA	MAURITIUS
CHILD / FORCED LABOUR	LIKELY	LIKELY	LIKELY	LIKELY
WORKPLACE DISCRIMINATION	UNLIKELY	UNLIKELY	MODERATE	LIKELY
LACK OF FREEDOM OF ASSOCIATION & COLLECTIVE BARGAINING	RARE	LIKELY	LIKELY	LIKELY
UNSAFE WORKING CONDITIONS	UNLIKELY	MODERATE	MODERATE	LIKELY
PAID BELOW MINIMUM WAGE	RARE	MODERATE	MODERATE	MODERATE
EXCESSIVE OVERTIME	RARE	LIKELY	UNLIKELY	UNLIKELY
TEMPORARY / MIGRANT WORKFORCE	MODERATE	LIKELY	LIKELY	ALMOST CERTAIN
UNAUTHORISED SUB-CONTRACTING	UNLIKELY	MODERATE	MODERATE	RARE
COVID-19 IMPACT	UNLIKELY	UNLIKELY	UNLIKELY	UNLIKELY
GRIEVANCE MECHANISMS & REMEDY	MODERATE	MODERATE	MODERATE	MODERATE
SCORE	21	32	31	32
OVERALL COUNTRY RISK	MEDIUM	HIGH	HIGH	HIGH

METHODOLOGY

	RARE	UNLIKELY	MODERATE	LIKELY	ALMOST CERTAIN
RISK LIKELIHOOD	THE EVENT MAY OCCUR IN EXCEPTIONAL CIRCUMSTANCES	THE EVENT SHOULD OCCUR SOMETIMES	THE EVENT COULD OCCUR SOMETIMES	THE EVENT WILL PROBABLY OCCUR IN MOST CIRCUMSTANCES	THE EVENT IS EXPECTED TO OCCUR IN MOST CIRCUMSTANCES
POINTS PER RISK	1	2	3	4	5

	LOW	MEDIUM	HIGH	VERY HIGH	CRITICAL
OVERALL RISK RATING	ACCEPTABLE WITH PERIODIC REVIEW	TOLERABLE WITH PERIODIC REVIEW	TOLERABLE WITH CONTINUOUS REVIEW	INTOLERABLE - IMMEDIATE ACTION REQUIRED	INTOLERABLE - URGENT ACTION REQUIRED
POINTS RANGE	0 – 12	13 – 24	25 – 35	36 – 44	37 – 45

VIETNAM – MEDIUM RISK

Vietnam is the second largest apparel manufacturer in Asia and employs over 2.5 million people, primarily in the southern and northern regions of the country. The country is a major supplier to international brands, with a particularly large share of exports going to the United States, EU, and Japan. Vietnam now receives the highest volume (70.5%) of order placement from Rodd & Gunn, a significant increase from 59% in our previous reporting period. The apparel industry in Vietnam still relies heavily on the use of migrant workers from rural regions, which increases the risks of trafficking, forced and child labour in the country’s manufacturing sector. However, the updated version of the *2024 Trafficking in Persons Report* categorised Vietnam as a Tier 2 region, a slight improvement from the previous year’s assessment. Rodd & Gunn’s Vietnam suppliers employ local workers, except for a small number of domestic migrants (around 28%), which is why our risk rating remains low for migrant workforce. While Vietnam has a national trade union system under the Vietnam General Confederation of Labor (VGCL), these unions are closely aligned with the government and are not independent. They are often seen as extensions of factory management rather than true advocates for workers’ rights, leaving employees without strong representation. All our Vietnam suppliers have trade union representation and collective bargaining agreements in place. Vietnam is yet to ratify ILO conventions on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (ILO Convention 87), Right to Organise and Collective Bargaining (ILO Convention 98), and Abolition of Forced Labour (ILO Convention 105).

CHINA – HIGH RISK

China is the largest garment manufacturing country in the world. With our focus on moving production to Vietnam, China now only represents 14.7% of our order volume this reporting period, compared to 23% the previous year. However, China is also where most of our Tier 2 trim suppliers are located and therefore still signifies an important sourcing region for us. Due to the geographic size of the country, migrant work from rural communities is a regular occurrence, and the use of forced labour has been linked to the apparel sector, specifically in XUAR, where 80% of China’s cotton is grown. The Chinese government also strictly control union organisation, with the *All-China Federation of Trade Unions* (ACFTU) being the only legally existing union in the country. Although all our Tier 1 factories in China have internal worker representation in place, only two of those have a Trade Union established for additional support (29%). Grievance mechanisms are difficult to implement effectively due to strict government oversight. The use of excessive overtime, and sub-contracted laundering, embroidery or print processes poses a risk of forced or debt bonded labour occurring in the more distant parts of our supply chain.

CAMBODIA – HIGH RISK

This year, Cambodia has been added to our risk assessment as our 3rd largest manufacturing country in FY24, although only representing 4.2% of our total production volume. Cambodia’s apparel sector is a key driver of its economy, contributing significantly to exports and employment. The sector is characterized by a large workforce, including a high proportion of female workers, and is heavily dependent on low-wage labour. Although Cambodia has ratified international conventions by prohibiting child labour, reports still indicate the use of underage workers, particularly in sub-contracted and informal supply chains. Migrant workers, especially those from rural areas and neighbouring countries, are at a higher risk of forced labour and trafficking due to the lack of formal labour protections, poor living conditions, and limited access to grievance mechanisms. According to the *Labor Rights Index 2024*, union density and collective bargaining coverage across Cambodia remain incredibly low, at 10% and 25%, respectively.

MAURITIUS – HIGH RISK

A tropical island off the eastern coast of Africa, Mauritius has become a manufacturing hub for the global apparel industry. Mauritius is our fourth-largest country for Tier 1 garment manufacturing at 4.1%, down from 5% in the previous reporting period. Due to its island location, it is attracting migrant workers from countries such as Bangladesh, India, and Nepal. Mauritius offers a stable and regulated environment for garment manufacturing compared to other regions, but risks remain, especially concerning the exploitation of migrant workers, occupational health, and safety, living conditions and potential gaps in enforcement. The Mauritian apparel industry has been linked to risks of debt bondage and forced labour and according to the *2024 Global Slavery Index and Transparency International*, only 50% of reported cases are addressed by the government, leaving workers vulnerable and with lack of support.

COTTON SOURCING

According to the *2023 Global Slavery Index Cotton* production has a long history of slavery and continues to be harvested by men, women, and children working in conditions tantamount to modern slavery. Child and forced labour have been linked to cotton farming in Benin, Burkina Faso, China, Kazakhstan, Pakistan, Tajikistan, Turkmenistan, and Uzbekistan, prompting governments to force change through legal clampdowns. In the United States, the Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) came into force in June 2022 in response to the uncovering of severe human rights violations in the in the Xinjiang Province, which is the majority contributor of cotton in China, producing over 80% of the countries cotton.

Cotton is our most used raw material making up 82% of Rodd & Gunn’s total fibre use and 86.2% of that comes from our top 2 preferred cotton sources Australia and USA. Currently only 2% of our cotton comes from China down from 5% in FY23. Please refer to [page 29](#) to understand the actions we have taken to reduce the risks associated with Cotton through our Responsible Cotton Sourcing Policy, Raw Material Partners, Farm > Floor programs and ongoing traceability work.

LABOUR BROKER

Labour brokers in the garment manufacturing sector are typically subcontracted for the recruitment and hiring of migrants. They can however pose significant risks to workers’ rights and well-being. While such intermediaries may operate legally in some contexts, they are often associated with exploitative practices, such as charging workers exorbitant recruitment fees, misleading them about the nature of their employment, and facilitating conditions that may lead to forced labour or human trafficking.

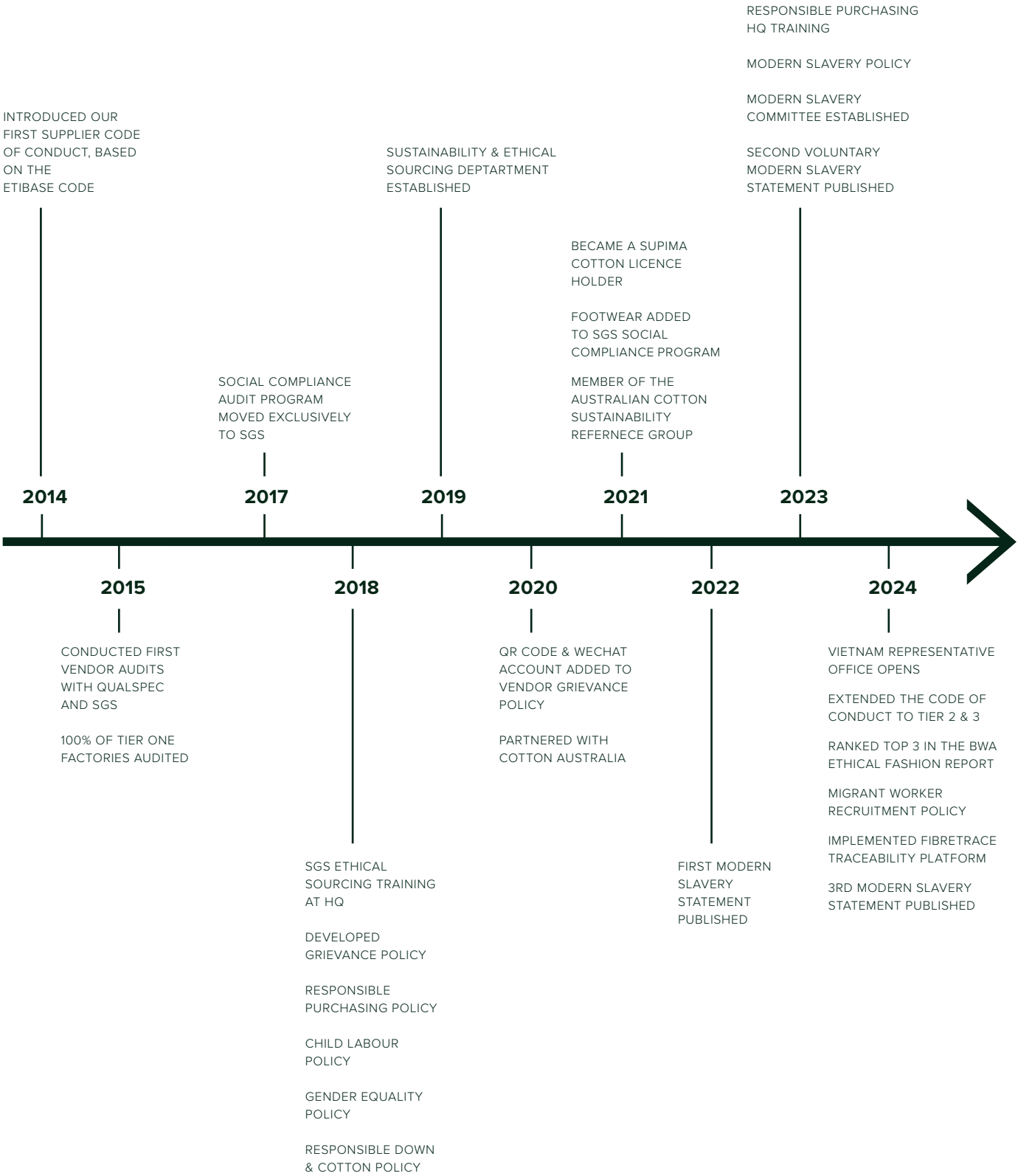
Labour brokers may operate in a legal grey area, and there’s further risk of brokers engaging unlicensed or unauthorised subagents to facilitate the mobilisation of a workforce, making it difficult to hold them accountable for abuses or exploitation. In many cases, workers recruited by labour brokers have limited legal aid and are vulnerable to abuse due to their dependency on the broker for job placement, visa status and documentation. These issues are compounded by the lack effective government oversight and enforcement of labour laws in many garment-exporting countries. In the context of Rodd & Gunn’s supply chain, labour brokers represent a significant risk for workers in Mauritius, where the manufacturing sector is reliant on foreign migrant labour to support the industry. Tracking internal and foreign migrant workforces is highly important due to the increased risk of exploitation through the recruitment process. To understand what steps Rodd & Gunn have taken to reduce this risk, please go to [page 34](#).

UNAUTHORISED SUB-CONTRACTING

Sub-contracting is when a company outsources part or all the manufacturing process to a third party. Increased challenges such as rising production costs, labour shortages and faster delivery demands have contributed to the rise of unauthorised sub-contracting across the garment and textile sector. The use of an unknown factory means that the brand no longer has any visibility over the conditions found in that factory and the quality of the product being produced there, both of which pose a risk of serious exploitation and reputational damage. Increasingly fragmented supply chains create significant challenges for brands seeking to monitor social compliance and protect workers’ rights. Lack of visibility and oversight of the lower tiers of the supply chain, where unauthorised sub-contracting tends to be found, make it difficult to monitor worker safety, and incidences of child labour or forced labour. To understand what steps Rodd & Gunn have taken to reduce this risk, please go to [page 26](#).

OUR DUE DILIGENCE PROCESSES

Rodd & Gunn adopt the three pillars of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights - to protect, respect and remedy - throughout our operations and supply chains. Our board are committed to collaborating with the ESG team, Modern Slavery Committee and all business and supply chain partners to identify, prevent, mitigate, and remedy any potential human right violation, and the board take responsibility for any modern slavery impacts including that of Forced Labour and Child Labour. Outlined here are some of the due diligence processes and actions taken to address the modern slavery risks in our business operations and supply chains. Our Responsible Business Journey highlights how the brand has sustained progress since 2014.



OUR OPERATIONS

We are guided by the OECD Framework for Responsible Business Conduct which helps to raise awareness of any negative impacts of business operations whilst contributing to the sustainable development of the countries we source from. Each fiscal year we conduct a corporate self-assessment through the OECD Due Diligence GAP Analysis - a benchmarking tool that helps identify risks within the business and supply chain and areas that require focus and improvement.

Utilising the Modern Slavery Tender Clause and Guidance Tool provided by the Australia Government, we were able to strengthen our corporate contract process by introducing a Modern Slavery Clause into any new business contracts for FY24. This clause requires potential partners to disclose their prevention and mitigation efforts on modern slavery within their own business operations and asks for a commitment to ongoing improvement and due diligence. This was meaningfully implemented into the contract and tender process for our new representative office in Vietnam.

VIETNAM RECRUITMENT

Careful consideration, research and specialised on-the-ground advisors were required to ensure the recruitment process maintained the level of integrity and assurance that our minimum standard demands. Before hiring commenced, we engaged RSM Vietnam (<https://www.rsm.global/vietnam/en>) as our legal advisory consultants who assisted us with understanding the practices and legal obligations under the Vietnamese Employment Law. *Vietnamworks* (<https://www.vietnamworks.com>) was chosen as the preferred recruitment advertising channel, based on its reputation for attracting suitable high-calibre talent to enable our merit-based recruitment practices. We have internal labour rules, company policies and training guidelines in place which have been checked and approved by governing authorities but also to ensure that we are creating a culture that reflects the rest of our business. Some of the employee benefits included above market average pay rates, 5-day week (instead of the common 6-day week in Vietnam), a non-compulsory 13th month lunar bonus, private health insurance and higher annual leave entitlements. Having a team who not only understand the local language but the cultural context and nuances of working and operating a business in Vietnam has been crucial to the successful implementation of this strategy.

MAPPING OUR BUSINESS OPERATIONS

We engage with many different non-trade / third-party service providers. To increase our visibility of modern slavery risks within this sector of the business, the Modern Slavery committee and each business unit retrospectively work to map and identify these providers. An analysis is then conducted to understand more about their own due diligence practices, and in some cases, obtained copies of their own Modern Slavery Statements and Code of Conducts.



THE LODGE GROUP

The hospitality branch of our business, The Lodge Group, has expanded across both New Zealand and Australia since the first opening in Queenstown in 2016. Rodd & Gunn manages the recruitment process internally for all hospitality staff across our venues and they are subjected to the same inductions, training, and onboarding processes as all other Rodd & Gunn staff. Due to the elevated experience created at our venues, The Lodge Group demands a highly skilled workforce that is paid above the average hospitality wage and places a strong focus on training and development. Internally we have worked cross functionally to better understand the Food and Beverage supply chain that services each location. Master Sommelier Cameron Douglas has curated the wine list exclusively for each venue. Michelin starred Chef Matt Lambert designed the menu, handpicking each supplier that meets the demand for the finest and freshest produce. Having such an esteemed team behind the curation of each menu has resulted in an impressive list of premium food and beverage suppliers situated locally to each location where most goods are produced or harvested. Given the direct and local nature of the suppliers to each Lodge Group location, visibility has been easier to achieve and in some cases our food & beverage team have visited the farms and vineyards of our many producers. Mapping this sector of our business has helped establish a supply chain register that tracks each supplier and allows us to assess their level of transparency across sustainable and ethical practises.

RODD & GUNN PINOT NOIR
X MISHA’S VINEYARD

In 2024 Rodd & Gunn launched our own branded Pinot Noir. The vineyard behind the label is a single-vineyard estate located in Central Otago, the Pinot capital of New Zealand. Named as one of New Zealand’s Top 20 Wine Producers, Misha’s Vineyard takes a no-compromise philosophy for everything from production methodologies, viticulture, winemaking through to the hiring, marketing and distribution. The vineyard is fully certified “Sustainable” under the New Zealand Winegrowers certification program and use only certified sustainable contract service suppliers. Sustainable Winegrowing New Zealand has an external audit structure that has integrity and rigour to comply with industry expectations. Misha’s have a rigorous recruitment and induction program that provides all employees with a full employment contract that not only meets New Zealand employment law but also pays above minimum wage, provides a reporting channel for grievances and extensive health and safety training. This collaboration was crafted with the same due diligence that we apply to other business areas and is a testament to our uncompromising commitment to sustainability and ethical sourcing. Misha’s Vineyard represents the best of what New Zealand has to offer.



NGO ENGAGEMENT AND DISCLOSURE REPORTING

We collaborate with advocacy groups and NGOs to help drive change in the industry and to encourage the brand to continually improve our social and environmental impact.

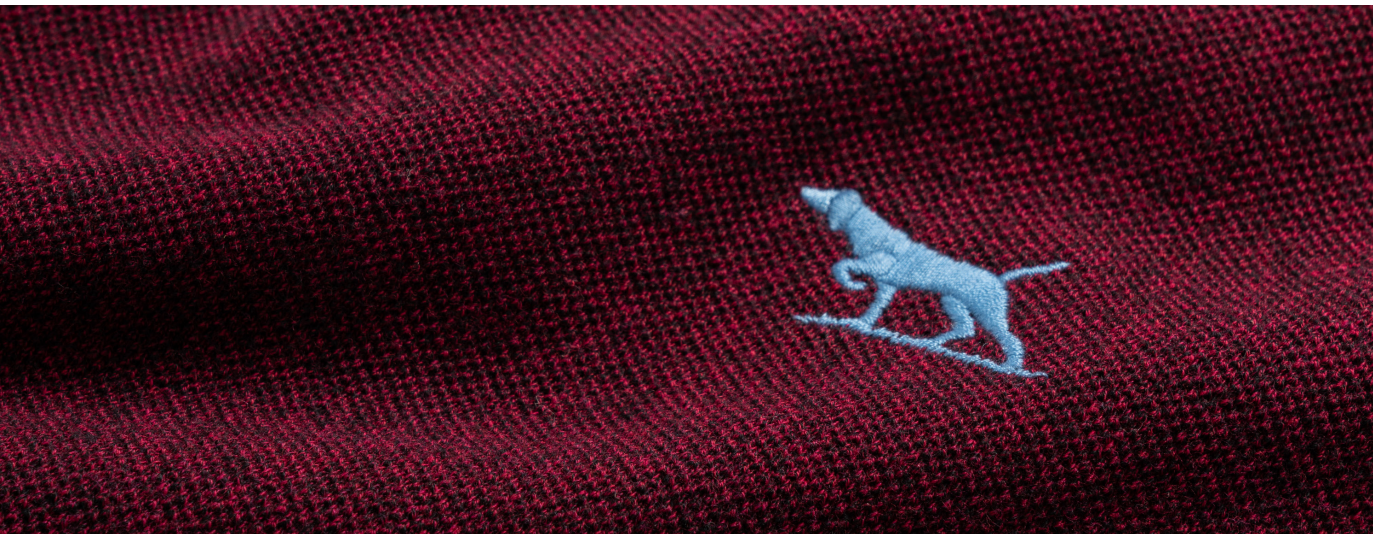
Since 2018 we have voluntarily engaged with Baptist World Aid (BWA) on the Ethical Fashion Report. The Ethical Fashion Report is a bi-annual research piece that ranks apparel and footwear companies from around the world on their efforts to eradicate modern slavery and worker exploitation and minimise their environmental impact. The report is available to the public as a way of empowering consumers to make stronger purchasing decisions, but also to hold the brands accountable for their impact and to drive industry progress forward. In 2024 Rodd & Gunn was ranked in the top 3 performing brands and whilst we’re proud of this result, we also recognise that the challenges of this industry are constantly presenting themselves and collectively we have a lot of work to do. You can download the most recent report at www.baptistworldaid.org.au.

Good on You (GOY) is a social impact platform that uses their revenue to drive change at scale. GOY is an online comprehensive brand rating system on a scale of 1-5 (1 “avoid” and 5 “great”). They have a database of over 6,000 fashion and beauty brands, all assessed against their impact on People, Planet, and Animals. They aim to empower both industry and consumer with the knowledge to make sustainable purchasing decisions. Brand ratings are based on transparency and publicly reported information on key sustainable issues gathered from company websites, credible third-party reports and certification schemes. Because of this rating methodology Rodd & Gunn is currently rated 2 “not good enough”. Whilst we don’t feel this reflects our efforts overall as a brand, we do recognise the importance of public disclosure and further transparency, giving us a best practise framework to aspire to. Over the past 6 months we have been in communication with GOY about how we can participate in disclosing more information about the work that we do and have provided guidance on ways we can improve our engagement with consumers that will achieve a rating that is reflective of our practices.

Since 2022, we have been reporting voluntarily under the Australian Modern Slavery Act 2018, (Cth). FY24 will be our third voluntary Australian Modern Slavery Statement, which outlines the actions we are committed to taking to help identify, manage, and remedy modern slavery risks in our supply chain + operations. Rodd & Gunn is not mandated to report, as a responsible brand, we choose to submit an annual statement voluntarily, to demonstrate our commitment to transparency and ending modern slavery in all our business operations and supply chain.

MODERN SLAVERY COMMITTEE

In 2023, we established a Modern Slavery Committee which has been an important initiative in driving a holistic business approach to modern slavery awareness and action. The committee meets annually to discuss goals & progress for each department, proposed initiatives and any cross-functional support that is required to carry out those initiatives. Throughout the year, the ESG team works directly with various business units on matters that impact on that department specifically. These conversations have elevated the awareness on modern slavery across the business and initiated a collaborative culture of engagement.



OUR SUPPLY CHAIN

We work closely with our suppliers to identify and mitigate any potential risks of forced / child labour. We conduct and regularly review our labour rights risk assessment across our Tier 1 supply chain, and we have implemented a Grievance Mechanism across all our Tier 1 and 2 facilities. We continue to map our entire supply chain right back to raw material providers and focus on supply chain consolidation through the elimination of high-risk regions, such as implementing Farm > Floor programs based on the strength of their social and environmental indicators and performance.

ONBOARDING NEW SUPPLIERS

We undertake thorough due diligence checks on all suppliers, including verifying existing social compliance audits and certifications, checking relevant policies, reviewing public profiles and websites, reviewing how they engage with their workers and other stakeholders. This is actioned through the Rodd & Gunn Minimum Sourcing Requirement Checklist covering the following four areas that the supplier must confirm their commitment to:

- Governance & Transparency
- Supplier Certifications & Standards
- Traceability & Raw Material Sustainability
- Packaging & Materials
- Environmental & Chemical Management

Once this assessment is complete and the supplier is approved for engagement, the new supplier is required to read and sign our Supplier Code of Conduct and other responsible policies before commencing production (refer to Policies on [page 32](#)). From there on, our ESG team engages continuously with suppliers to ensure all due diligence checks are maintained, reviewed and updated regularly over time. In addition to our desktop-based due diligence processes, Rodd & Gunn team members from various departments visit new suppliers’ offices & manufacturing locations to establish face-to-face connections and lay the foundations for successful and long-lasting partnerships. Equally, our locally based teams in the Vietnam Ho Chi Minh office support the development of close connections on the ground and as such, provide instrumental insight on the implementation of our Code and Policies, or potential breaches thereof.

SUPPLIER MONITORING

Rodd & Gunn continue to work with SGS, one of the world’s leading verification, testing and inspection company, to help monitor our suppliers & factories for social compliance and environmental standards. In addition to our brand commissioned audits, we recognise the need for mutually acceptable standards to reduce factories’ burden of audit duplication. This means that where available, we will assess our factories against any verifiable standards or certifications they may already have in place, such as WRAP, SMETA, BSCI, SLCP, SA8000 etc. If no such standards or certification are available, we enlist our audit partner SGS to conduct an independent audit at least once every two years. Factories are selected based on volume produced and their risk profile (e.g. country, worker demographic, activity carried out). By applying this combined monitoring approach, we can track and respond to a broader scope of indicators related to performance, corrective actions and potential & actual risks across our supply chain. The table below provides an overview of the key protocols of our monitoring program:

PRE-REQUISITE	Rodd & Gunn only work with factories who demonstrate full cooperation with our monitoring program and due diligence screening process.
ASSESSMENT CONTENTS	Our checklist scans factories on local, national & international laws, in conjunction with our Code of Conduct & other brand specific requirements. Other verifiable standards / certifications may be accepted in lieu of SGS brand audit.
AUDIT TYPE	On-site only for all new & initial audits. On-site or remote desktop review for follow-up audits. Industry recognised standards/certifications may be accepted in lieu of SGS brand audit.
AUDIT FREQUENCY	Approx. every 2yrs, subject to meeting Rodd & Gunn’s performance expectations. Industry recognised standards / certifications are collected & reviewed annually, or in accordance with the standard’s validity period.
AUDIT DATE	Semi-unannounced. We provide a 4-week window to our factories during which the auditor(s) arrive on any given day. Industry recognised standards/certifications may vary in their approach.
AUDITORS	All SGS auditors are fully trained & APSCA accredited, speak the local language of the regions we audit in and collectively share many years of experience.

We assess and review every audit or certification that is conducted or shared with us. We collaborate with each supplier on the expectations around managing and maintaining their Corrective-Action-Plan (CAP) to ensure any findings are communicated, discussed, and closed off within an agreed period. Any non-compliant findings are given a weighted rating of either **MINOR**, **MAJOR** or **CRITICAL** - depending on the severity and impact they have on the workers or on the environment. In FY24, we assessed the audit reports & certifications of a total of 13 factories, of which 4 were commissioned by SGS / Rodd & Gunn. All except one factory were issued with a CAP and 80% of findings were minor in nature.

TOP 5 NON-COMPLIANCE CATEGORIES FY24		NUMBER OF FINDINGS FY24	CAP CLOSED & VERIFIED (WITHIN 12 MTHS FROM AUDIT)
HEALTH & SAFETY – 52%		80%	MINOR – 76%
SECURITY – 11%		18%	MAJOR – 78%
WORKING HOURS – 8%		2%	CRITICAL – 100%
MONITORING OF COMPLIANCE – 8%		TOTAL: 75% CLOSED & VERIFIED	
WAGES & BENEFITS – 6%			

We verify any corrections made through desktop review directly with the supplier or certification scheme or, in cases of high-risk non-compliances, through an independent onsite follow-up. In FY24, one factory had undergone a 3rd party follow-up audit to verify the correction of two previously detected critical findings related to attendance record keeping and wage verification. Through close collaboration & education of factory management, the new system was successfully implemented and verified via this independent review. We continuously track and analyse all non-compliances from audits/certifications which enables us to assess any imminent or emerging risks and understand the systemic challenges and limitations in our factories and the industry at large.

Sub-contracting in any bulk production, in whole or in part is prohibited. However, some stages of fabric and garment production require a technical skill or machinery that the contracted facility itself may not be able to facilitate. In such circumstances, we mandate that any supplier who requires a sub-contracted process to fulfil an order to seek prior approval. For our Tier 1 production, the only sub-contracted services we approve is the use of specialist laundries, embroiders and printers. Suppliers must complete our Sub-Contractor Approval Form which outlines the location and details of the sub-contractor and all traceability requirements. The sub-contractor must also read and adhere to the Supplier Code of Conduct and Supporting Policies before work is commenced, and we verify this compliance through our third-party audits.



GRIEVANCE MECHANISMS

Ensuring the workers in our supply chain have a voice is a crucial step to help identify any human rights breaches. In 2018 we developed our *Grievance Policy*, which outlines the steps a worker can take to confidentially communicate directly with Rodd & Gunn. In 2020, we increased the accessibility of our grievance mechanism, by adding a QR code, email address and WeChat account to allow workers to contact us more easily. All suppliers are directed to display the Grievance Notice in a prominent staff location, outside of the view of management and CCTV - such as break rooms, dormitories, or rest rooms. We follow up on the display of the Grievance Notice by our auditing partners and during factory visits. To date, we have received no grievances through our email, or WeChat account. A robust grievance mechanism is a crucial tool for elevating the worker voice, so investigating other mechanisms that we can adopt to encourage worker engagement will remain a key focus for us.

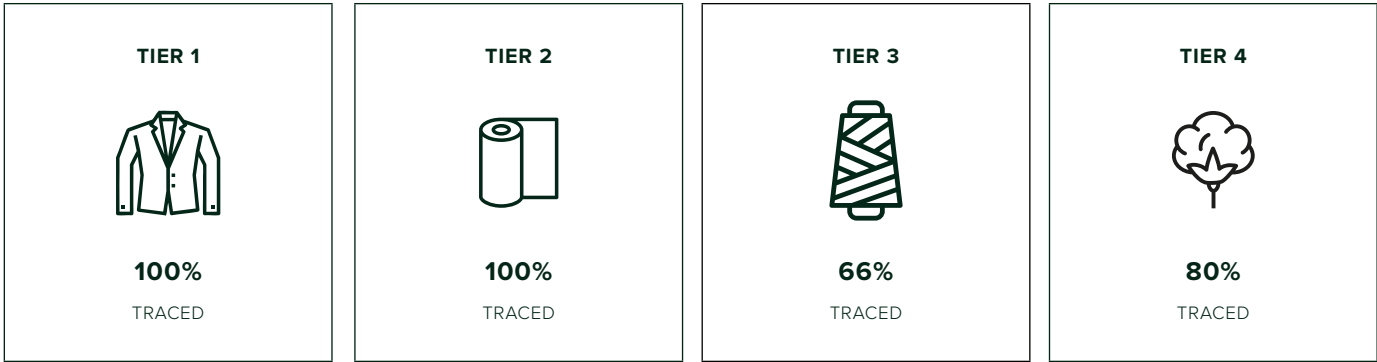
TRANSPARENCY AND TRACEABILITY

Traceability allows you to assess the strengths and weaknesses of your supply chain. Without it you cannot effectively make the best business decisions. Poor visibility of your supply chain exposes the business and the people in the supply chain to possible risks of poor working conditions, excessive overtime, forced labour, child labour, poor environmental management, excessive waste and so on.

It is important for us to continuously map our supply chain and strive for the full traceability of all our products. To hold ourselves accountable, and to be a transparent business, we publish our Tier 1, 2, 3 & 4 supplier list on our website (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>). This list is updated annually and allows our customers and other business stakeholders to view vital information about our supply chain such as factory / mill location, services provided, employee data, audit data and certifications held by our suppliers.

We continuously review and collaborate with our suppliers to trace the lower tiers of our supply chain, including raw materials, to identify and build relationships with all suppliers that help produce Rodd & Gunn products. We keep a traceability register by style for each season, where we record the chain of custody and other relevant information. Verification of the disclosed information is achieved through review of various document submissions, and communication with our suppliers, in the form of Certificate of Origin, Transaction Certificates, Spinner/Supplier Declarations, Invoices, Bill of Lading, Packing Lists, and Spinner and Bale Code Declarations.

Verified traceability back to country of origin by supplier tier:



RESPONSIBLE MATERIAL SOURCING

Through increased transparency, audit results and supplier risk analysis, we can focus our resources on the factories, countries or fibres that have a higher risk of forced / child labour and help us identify and mitigate any potential risks before they occur. However, we do recognise that the greater exposure to instances of modern slavery is more likely to occur in the lower tiers of the supply chain where our direct visibility is reduced, such as farms, gins, and mills that spin, weave and produce the fabrics and yarns.

RAW MATERIAL PROVIDERS

We work with a range of premium raw material producers and organisations that help us implement Farm > Floor traceability programs and verify the origin of our raw materials. Natural fibres make up 97% of the raw materials we source, our top 3 fibres are: Cotton 82%, Linen 10% and Wool 5%. With the high risks associated with sourcing cotton, in 2018 we developed the Responsible Cotton Sourcing Policy (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>) which aims to address specific geographical areas which have been identified as high risk to human rights violations and to ensure that the chain of custody of our cotton products could be verified. Achieving full traceability to farm level can be difficult, especially when cotton is traded as a commodity and individual farm output changes every season dependent on many factors such as climate, yield, quality etc. Thanks to our mills & direct cotton partnerships (listed below), we have achieved full traceability of 94% of our cotton, back to Country of Origin and in some cases right back to the raw material processor themselves.

To have the most impact, we built direct relationships with raw material providers and organisations that are working on the ground to improve environmental, and social practices at farm level. Rodd & Gunn have been able to assign several Farm > Floor programs to our core product. These programs are particularly important in reducing our exposure to modern slavery and help provide transparency, verification, and assurance through their own human right's due diligence, upholding local legislation and driving best practice. We have established partnerships with the following premium raw material providers:

- **Good Earth Cotton** (www.goodearthcotton.com): A modern regenerative farming program that produces climate positive, physically and digitally traceable, Australian cotton. Our most recent farm > floor partnership that started with the procurement of 300 tons of raw cotton from the 2023 harvest that made up 46% of the Spring Summer 2024 range. Every garment produced with GEC is fully verified & traceable with FibreTrace® technology. FibreTrace® embeds traceable IDs into raw fibres, creating verified products and secure supply chain maps, in real-time (www.fibretrace.io).
- **Cotton Australia** (www.cottonaustralia.com.au): Cotton Australia is the peak body for Australia's cotton growing industry. Their cotton to market brand engagement program verifies the claim of Australian cotton through our supply chain from cotton merchant to garment manufacture. This invaluable partnership started in 2019 and has seen our traceable Australian cotton grow from 0% in 2019 to 55% of our total Cotton buy for FY24.
- **Cotton USA** (www.cottonusa.org): We have collaborated with Cotton USA to verify the origins of our cotton since 2022. USA cotton now represents 33% of our total Cotton buy for FY24, making it our second biggest sourcing cotton sourcing region. USA grown cotton is mechanically harvested and does
- **The New Zealand Merino Company** (www.nzmerino.co.nz): We partnered with NZM in 2023 to forward secure 3 years of raw New Zealand merino wool through their regenerative agriculture program ZQRX. Known as the world's leading ethical wool, this program sets the highest standards for fibre quality, animal welfare, as well as environment and social responsibility. ZQRX accounts for 20% of our wool buy in FY24.
- **European Flax**: 95% of our linen is sourced from premium European Flax growers in France, Belgium, and the Netherlands. European Flax supports the local European agricultural community, promotes a highly skilled and qualified workforce, compliant with the International Labour Organisation and traceable to small European strip of land that stretches from Caen, to Amsterdam and France.



KEYTAH STATION, NSW, AUSTRALIA

Covering 65,000 acres, Keytah Station is a large scale, sustainable cropping operation in rural western NSW. Known as one of the largest cotton producing properties in Australia, Keytah Station produces up to 78,000 bales a year under the brand of Good Earth Cotton. Third party partnerships and accreditations with Carbon Friendly and Downforce verify the sustainable and innovate farming practices making Keytah Station one of the world’s most productive and water efficient cotton properties and Good Earth Cotton the world’s first carbon positive traceable cotton. In 2024, Rodd & Gunn has been fortunate to tour Keytah Station and Wathagar Gin at the exact moment the cotton for our 2025 product was being harvested. The commitment to sustainable agriculture, environmental conservation, biodiversity, and the undertaking responsibility for the welfare and health of their workforce and local community highlights the true values of this organisation whilst cementing Rodd & Gunn’s commitment to the responsible cotton sourcing.

CERTIFICATIONS

Certifications have emerged as a powerful tool to help guide the brand and our supply chain toward environmentally and socially responsible practices. The role certifications have on our responsible sourcing is pivotal, serving as the catalysts for positive change and the bases for sustainability claims. They set benchmarks, foster transparency, ensure quality and safety indicators are met, help us meet regulation, protect workers, and empower our consumers to make informed choices aligned with their values. Rodd & Gunn seek out partnerships with specialised industry collaborations and multistakeholder initiatives (MSI), designed to support industry-wide changes and improvements. We strongly endorse and encourage our suppliers to adopt a preferred range of certifications (listed below). These standards cover various aspects, including material sourcing, production processes, labour practices, environmental management and overall ethical conduct. For FY24, 73% of our apparel range was sourced to one or more of the below certifications / standards which is a large increase from 29% in 2021:

SOCIAL	ENVIRONMENTAL	MATERIAL	ANIMAL WELFARE
SMETA	OEKO-TEX STANDARD 100	GOOD EARTH COTTON	RESPONSIBLE WOOL STANDARD (RWS)
SA8000	OEKO-TEX STEP / MADE IN GREEN	MYBMP AUSTRALIAN COTTON	RESPONSIBLE DOWN STANDARD (RDS)
WRAP (Gold / Premium)	BLUESIGN	SUPIMA COTTON	RESPONSIBLE ALPACA STANDARD (RAS)
ISO 45001	ZDHC	EUROPEAN FLAX	GOOD CASHMERE STANDARD
	ISO 14001	MASTER OF LINEN	
	LEATHER WORKING GROUP (GOLD)	ZQ MERINO / ZQRX	
	FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)	GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS)	
		ORGANIC CONTENT STANDARD (OCS)	
		GLOBAL RECYCLE STANDARD (GRS)	
		RECYCLED CONTENT STANDARD (RCS)	

POLICIES

OUR OPERATIONS

Rodd & Gunn is committed to providing all stakeholders with a healthy and safe work environment that is free from bullying and exploitation. Rodd & Gunn values a fair, equitable and diverse workplace. Any conduct which threatens personal health, wellbeing, security of employees, customers or third-party providers is outside of acceptable behaviour.

EMPLOYEE CODE OF CONDUCT

All Rodd & Gunn team members receive an employment contract, which outlines their rights and responsibilities. All team members are also required to adhere to our Employee Code of Conduct built on the twelve guiding principles that have been established to provide a safe work environment. In addition to the Code of Conduct, employees are also expected to abide by the Rodd & Gunn Anti-Bullying, Anti-Discrimination, Anti-Harassment and Equal Opportunity Policy. Our human resource framework helps to identify any human rights breaches early on, and each team manager is required to monitor and manage any reported incidences through our Human Rights Governance Structure.

MODERN SLAVERY POLICY

To further support and enhance the employee protection measures, in 2023 we established Rodd & Gunn’s first Modern Slavery Policy. The purpose of this policy is to educate and raise awareness amongst Rodd & Gunn employees about modern slavery, what it is and our responsibility to mitigating the possibility of it occurring in our supply chain and business operations. In the past 12 months, the focus shifted to distributing the policy to all our employees and integrating it into our business practises. The policy was made available in 5 languages to accommodate the diverse culture of our global workforce, and it has been built into the Employee Code of Conduct and Induction Handbook onboarding process. The Modern Slavery Committee and the ESG team govern the ongoing implementation of this policy, with final oversight by the CEO and Board of Directors (as per our Human Rights Governance Structure on page 10). This policy is reviewed annually to understand the key modern slavery risks, define preventative measures and to propel action plans. To view this policy in more depth, please visit our website (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

RESPONSIBLE PURCHASING POLICY

Rodd & Gunn have built strong relationships with our suppliers over time, but we understand that our purchasing decisions could lead to an increase in human rights violations. In 2018, we first developed our Responsible Purchasing Policy, which outlines our strategies and actions for all staff at Rodd & Gunn, to help uphold human rights and alleviate pressure on our suppliers. The policy outlines guidelines for our team members on how to interact with our suppliers, without causing negative environmental or social impacts, and covers strategies for the following business areas: planning and forecasting, design and development, price and price negotiation, payments, and responsible exit strategies. In 2023, we launched internally The Five Principles of Responsible Purchasing E-Learning Course facilitated by Better Buying. All Buying, Design, Procurement and ESG teams took part in this training. As a result, we have established a stronger understanding of what will impact future engagement and decision making. As part of our commitment to continually monitor this policy and review its effectiveness, the Buying and ESG teams meet annually to discuss the policy in direct comparison to our purchasing practises throughout the year. You can view our Responsible Purchasing Policy on our website (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).



OUR SUPPLY CHAIN

SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Our Supplier Code of Conduct (“The Code”) outlines our commitment, standards, and values that we expect, as a minimum, of our supplier partners. The Code is made available to our suppliers in 11 different languages that are spoken across our supply chain. We work with our auditing partner to ensure these are well displayed. The Code is aligned to the Ethical Trade Initiative (ETI) Base Code Guidelines and the International Labour Organisation (ILO) Principles. The Code is reviewed and updated regularly according to industry best practice guidelines. You can view our Supplier Code of Conduct on our website (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

One of our biggest achievements over the last reporting period, has been our work to extend the reach of our Supplier Code of Conduct further down our supply chain. During the reporting period, we have increased the number of Tier 2 suppliers that have signed and displayed our Code of Conduct from 27% to 78%. This now extends the reach of our standards and ensures more of the workers in our supply chain have access to our values and grievance mechanism. We have managed to reach one of our major raw material suppliers (Tier 3), who have also signed our code. We will continue to extend this work throughout the next reporting period to ensure we reach as many suppliers as possible.

SUPPORTING POLICIES

Rodd & Gunn require suppliers to adopt a range of social, environmental, animal, chemical and material sourcing policies which are also important to the health, protection, and wellbeing of all workers and animals in the supply chain. This suite of policies is to not only drive best practice within our supply chain, but to continue to hold ourselves accountable to these high standards. To access these policies in more depth please visit our website (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

Below is a list of policies that we developed to strengthen and reinforce our Code and supplier practises:

- No Child and Forced Labour Policy
- Gender Equality Policy
- Migrant Worker Recruitment Policy (new)
- Responsible Cotton Sourcing Policy
- Worker Grievance Policy
- Sub-Contractor Policy
- Animal Welfare Policy
- Chemical Management Policy (improved)



MIGRANT WORKER RECRUITMENT POLICY

As part of our commitment to eradicate modern slavery, Rodd & Gunn has been focusing on the regions in our supply chain that have a higher risk of forced labour violations, more specifically around the recruitment practices for migrant workers. A small part of that work has included a review of our Supplier Code of Conduct and the development of a new Migrant Worker Recruitment Policy. This policy was peer reviewed by an NGO partner to ensure a best practice and robust approach to implementation. The aim of the policy is to set clear expectations of our suppliers regarding the responsible recruitment of migrant workers for our supply chain and minimise associated risks through the adoption of specific principles laid out in this policy. As a direct result of implementing this policy we are now carrying out a due diligence process that involves engaging in open and proactive conversations with our supply chain partners about how best to prevent and mitigate against human rights violations occurring through the recruitment process.

AFA / FLA APPAREL & FOOTWEAR

COMMITMENT TO RESPONSIBLE RECRUITMENT

In FY24 Rodd & Gunn became a signatory to the AAFA/FLA Apparel & Footwear Commitment to Responsible Recruitment. This commitment aims to address potential Forced Labour risks for migrant workers in the global supply chain. This commitment reflects the industries' dedication to responsible recruitment practices and ensuring the well-being of workers in the supply chain. During our first year of engagement we participated in many brand roundtable discussions and have received a lot of resources and guidance around best practice and emerging risks.



REMEDATION

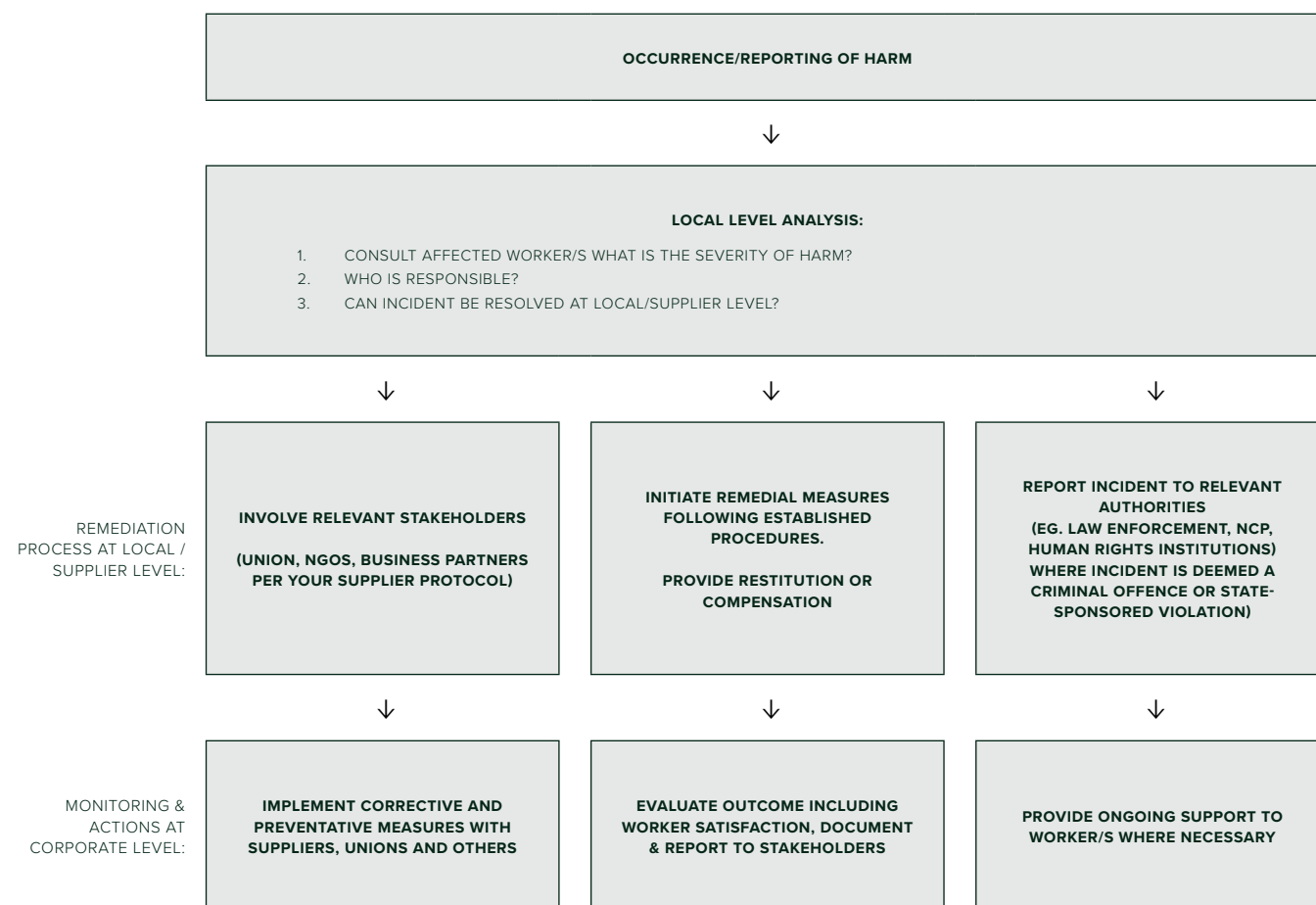
REMEDATION METHODOLOGY

Remediation can take on many different forms, and we collaborate closely with our suppliers and third-party auditors to help remediate any non-compliances or breaches from our Code of Conduct when issues occur.

Once audits have been completed, a Corrective Action Plan is developed for the factory based on any non-compliances found during an audit. These non-compliances are rated according to their severity (minor / major / critical) and root causes are defined. We then review the results and compare them with previous audits. We engage with suppliers directly to discuss the root causes and appropriate course of corrective action for addressing the non-compliances. Critical non-compliances must be corrected immediately on the Audit Day or within an agreed timeframe. All other non-compliances are addressed in order of priority and recurrence, but typically within a 6-12-month period. We believe this direct communication greatly enhances our relationships with suppliers and builds our understanding of the root causes, as well as potential systemic challenges. For any non-compliances that cannot be accurately verified by our team internally, we request a follow-up audit to ensure these non-compliances have been officially assessed.

Where possible we attempt to collaborate with other brands, industry specialists, NGOs, and local civil society to remediate on a large scale. This type of engagement can provide further insight into a wider range of issues and causes, and allow for more effective remediation and a collaboration of experience and resources. If a case of modern slavery or forced labour is identified through our supply chain, either through our grievance mechanism, third party audit company or other external avenues, we adopt the Ethical Trading Initiative (ETI), Access to Remedy (https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Access%20to%20remedy_0.pdf).

REMEDATION PROCESS MAP



REMEDATION LOSS OF INCOME

We have not been able to identify any loss of income to vulnerable families resulting from measures taken to eliminate the use of forced labour or child labour in our activities and supply chains. However, to avoid from this happening we take full responsibility and pay in full for all finished goods and goods in production. This also includes any raw materials and trims purchased by suppliers for future productions. We ensure these materials are used for future production so that suppliers, factories, and mills are not left out of pocket. We do not cancel cancelled purchase orders and in no cases have force majeure clauses been enforced. We continue to be guided by industry-led organisations and their approach to prevention and remediation of human rights abuses such as:

- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)
- Ethical Trade Initiative (ETI) > Access to Remedy Guidance
- International Labour Organisation (ILO)

Rodd & Gunn believe it is a right for every person to earn a fair wage, which is most often higher than the government set minimum wage in many countries. We understand that low wages are often a key indicator of forced labour abuses, so we consistently monitor and record minimum, actual wage received and living wage data from our production countries, to compare with wage records supplied to us through our third-party auditors. We ensure that the suppliers we choose to work with uphold our values, to ensure all workers have enough income to live safely and freely, with some discretionary income, and are working towards paying a living wage for all workers.



REIMBURSEMENT TO MIGRANT WORKERS IN MAURITIUS

During a supplier monitoring exercise it was uncovered that migrant workers at two of our Mauritian factories incurred out of pocket expenses (land transportation costs) as part of their recruitment process. Rodd & Gunn requires all suppliers to uphold the International Labour Organization's (ILO) guidelines for Fair Recruitment, ensuring that no workers bear the cost of recruitment or related fees, and that all such costs are covered by the supplier / factory as part of their labour agent agreements. Whilst these recruitment related fees were minor in nature, reimbursement to the workers was of high priority. Both factories agreed on the remediation and reimbursement to all workers. Adoption of the Employer Pays Principle by all the suppliers is fundamental to combatting exploitation, forced labour, and trafficking of migrant workers in global supply chains.

SUPPLIER EXIT STRATEGY

We aim to support, educate, and collaborate with our suppliers to help drive sustained business, continuous improvement, and positive change. In the rare circumstance where we decide to exit a supplier, we ensure the supplier is provided with sufficient notice and a long-term phase-out plan is determined with a clear period that is in line with their production and worker schedule. We understand that terminating relationships with suppliers can impose further distress for workers and will only resort to this if the attempts to remediate have been unsuccessful. Exiting a supplier is considered when one or more of the following circumstances occur:

- A decline in workmanship resulting in elevated customer return rates.
- Inability to meet a design/spec requirement.
- Rodd & Gunn is unable to meet a supplier requirement or minimum quantity.
- No longer commercially viable such as changes in trade regulations and logistical challenges.
- An unwillingness to resolve non-compliances to our Social Compliance or the transparency and traceability requirements laid out at the beginning of the relationship.
- A change in supplier practice where the human rights impacts are too great.



TRAINING AND AWARENESS

Educating our team members on modern slavery, and human rights occurrences ensures our business is accountable for identifying any potential cases of modern slavery. In the past 12 months key operational teams have engaged in several events, educational workshops, and collaborations throughout the reporting period to strengthen and upskill their knowledge on matters concerning modern slavery. To highlight a few:

- A full day induction for all staff in the new Ho Chi Minh City representative office on Rodd & Gunn's Supplier Code of Conduct, supplier policies and modern slavery commitments.
- BWA Ethical Fashion Report engagement, in particular Worker Empowerment: Elevating Worker Voice facilitated by BWA in partnership with Stop the Traffick and Australian Human Rights Institute at UNSW.
- The Five Principles of Responsible Purchasing E-Learning Course facilitated by Better Buying.
- The OECD Due Diligence for Responsible Business Conduct online course for the Garment and Footwear sector.
- The Future of Modern Slavery Reporting in Australia workshop. Facilitated by Fair Supply in partnership with the Attorney General's Department and Walk Free.
- Member of the Australian Cotton Sustainability Reference Group, a group of internal and external industry stakeholders that provide input to the industry's sustainability framework across their three pillars PLANET. PEOPLE. Paddock.
- 2024 Cotton Australia Camp Cotton, a four-day event that included a forum on ethical and sustainable cotton procurement, sustainable farming practises, labour practises on farm, a tour of research and development centre and several cotton farm field trips.
- 2024 Good Earth Cotton Farm Tour in rural NSW. A workshop into modern regenerative agriculture that included a tour of Keytah Station and Wathagar Gin, the key research and development hub for Good Earth Cotton and the farm that harvested the cotton for our 2024 Spring Summer collection.
- 2024 Buying, Design and ESG team tour of Vietnam visiting Tier 1 suppliers and spending valuable time in their facilities and meeting the workers who make our clothing.
- Across FY24 Design and ESG team tour of several Italian fabric / yarn mills and artisan footwear producers, observing production processes and working conditions, and learning about the skilful workmanship that has been passed down from generation to generation.



ASSESSING OUR EFFECTIVENESS

Our ESG Team together with The Board, Senior Management and the members of the Modern Slavery Committee continuously monitor our risks, implement action, and identify areas for further resources and interrogation. Here are some of the actions, objectives and tools used to access our effectiveness.

OUR OPERATIONS	OBJECTIVES	EFFECTIVENESS INDEX
	MODERN SLAVERY COMMITTEE	- Cross-functional engagement - Mapping of domestic suppliers
	INTERNAL GREVIENCE MECHANISMS	Confidential Whistle Blower Policy
	POLICIES & CONTRACTS	- Implementation of new policies - New contracts issued with Modern Slavery Clauses
	RISK ASSESMENTS	- Voluntary and / or mandatory modern slavery reporting - Risk assessments of operational suppliers
	NGO ENGAGEMENT	- Baptist World Aid Fashion Report (BWA) - Carbon Disclosure Project (CDP) - Good on You (GOY)
	TRAINING & AWARENESS	- Voluntary and / or mandatory modern slavery reporting - OECD Due Diligence Gap Analysis - Induction training of modern slavery related policies
OUR SUPPLY CHAIN	OBJECTIVES	EFFECTIVENESS INDEX
	TRANSPARENCY & TRACEABILITY	- Public vendor list - Voluntary and / or mandatory modern slavery reporting - Supplier mapping of all tiers, including sub-contractors - Supplier / Factory / Farm on site visits
	RESPONSIBLE MATERIAL SOURCING	% of Cotton traced % of raw materials aligned to a sustainability attribute - Implementation of Farm > Floor programs across all fibres
	CODE OF CONDUCT & SUPPLIER POLICIES	Number of Tier 1, 2 and 3 suppliers signed
	RISK ASSESMENTS & SUPPLIER MONITORING	- Annual audit reporting - NGO engagement
	TRAINING & AWARENESS	- Measure completion rate, feedback and comprehension - Track supplier training - NGO engagement
	GRIEVANCE MECHANISM	- Number of grievances received - Direct worker engagement mechanisms

MOVING FORWARD

We recognize that continuous improvement is about setting goals and integrating them into our business practices, but also having mechanisms that regularly assess their effectiveness. We have identified the following key focus areas to further improve our mitigation and remedial actions of modern slavery risks across our operations and supply chain:

OUR OPERATIONS

- Continue mapping our operational suppliers and build on the operational supply chain register.
- Increased transparency and public disclosure through NGO engagement and public reporting.
- Increased engagement with the food and beverage suppliers that service The Lodge Group.
- Centralise procurement in Vietnam for all non-apparel goods, providing further insight to the supply chain and opportunities to align acceptable operating standards.
- Utilise the Learning Management System (LMS) to deploy training modules on identifying the risks of Modern Slavery, reporting mechanisms and the implementation of our Modern Slavery Policy.
- Upgrade and enhance the internal grievance mechanism with a new Whistleblower Policy and review with HR any complaints or issues reported.
- Conduct an annual corporate self-assessment through the OECD Due Diligence GAP Analysis and the Walk Free Modern Slavery Benchmarking Tool.

OUR SUPPLY CHAIN

- Invest in supplier awareness training across our Tier 1 supply chain.
- Continuing to expand farm > floor programs across our product range by partnering with leaders in the raw material and textile innovation space.
- Continuing the implementation of our Supplier Code of Conduct to as many lower tiers as possible.
- Implement further brand-level certifications aligned to our top 3 fibres.
- Vietnam production team to establish a regular factory access schedule across our Tier 1 supply chain.
- Improve product traceability and provide more insight into the labour practices of the lower levels of our supply chain.
- Strengthening our Grievance Mechanisms and increasing worker representation by conducting direct worker surveys and collaborating with local NGOs on worker/factory capacity building and migrant labour risks.
- Review and implement a new approach to our supplier monitoring program that is tailored to the specific risk profile of each country that we manufacture in.
- Continue to work towards full visibility of the cotton supply chain to ensure no cotton is procured from conflict regions.

We are committed to staying informed on emerging risks, applying a metric-based index to benchmark our effectiveness, and communicating our progress in 2025 and beyond.

GLOSSARY OF TERMS

The American Apparel & Footwear Association (AAFA)

A national trade association representing apparel, footwear and other sewn products companies, and their suppliers, which compete in the global market.

Anti-Slavery International

Founded in 1839 the oldest international human rights organisation in the world who work to eliminate all forms of slavery and slavery like practices throughout the world.

Artisan Production

An establishment or business where an artist, artisan, or craftsperson teaches, makes, or fabricates crafts or high-quality products by hand or using traditional methods, with minimal automation and in small batches.

Baptist World Aid (BWA)

A Christian charity organisation based in Australia, helping to reduce poverty in communities around the world.

Carbon Disclosure Project (CDP)

A not-for-profit charity that runs the global disclosure system for investors, companies, cities, states, and regions to manage their environmental impacts. The world’s economy looks to CDP as the gold standard of environmental reporting with the richest and most comprehensive dataset on corporate and city action.

Chain of Custody

In the legal context, is the chronological documentation or paper trail that records the sequence of custody, control, transfer, analysis, and disposition of materials, including physical or electronic evidence.

Code of Conduct

A statement that describes a minimum set of behaviours, rules, responsibilities, and practises which an organisation expects of its suppliers and staff to uphold. It may extend to the supply chain and may include commitments on how the organisation will work with its suppliers to build trust and ensure compliance.

Due Diligence

Refers to an ongoing management process to identify, prevent, mitigate, and account for how an entity addresses actual and potential adverse human rights impacts in their operations and supply chains, including modern slavery.

Ethical Fashion

An umbrella term describing the efforts within the fashion industry or a brand to reduce its environmental impacts, provide protection for garment workers, and uphold animal welfare.

Ethical Sourcing

Products and services from each point of a business’s supply chain are obtained in an ethical way, which includes upholding rights, decent working conditions, health and safety, good business ethics and more.

Ethical Trade Initiative (ETI)

The Ethical Trading Initiative is a UK-based independent body, which brings together companies, trade unions and non-governmental organisations to ensure compliance with international labour standards in the global supply chains of member companies.

Fair Labor Association (FLA)

A non-profit collaborative effort of universities, civil society organizations, and businesses. It describes its mission as promoting adherence to international and national labour laws.

Fair Wage

Is the wage which is above the minimum wage but below the living wage.

Governance

The process of making and enforcing decisions within an organization or society. It is the process of interactions through the laws, social norms, power, or language as structured in communication of an organized society over a social system.

Global Slavery Index (GSI)

The Global Slavery Index is a global study of modern slavery published annually by the Minderoo Foundation’s Walk Free initiative.

Grievance Mechanism

A grievance mechanism is a procedure that provides a clear and transparent framework to address complaints in recruitment and the workplace.

Human Trafficking

The unlawful act of transporting or coercing people to benefit from their work or service, typically in the form of forced labour or sexual exploitation.

International Labour Organization (ILO)

A United Nations agency whose mandate is to advance social and economic justice by setting international labour standards.

International Labour Organization Forced Labour Indicators

Represent the most common signs that point to the possible existence of a forced labour case. The 11 indicators of forced labour are abuse of vulnerability, restriction of movement, deception, withholding of wages, retention of identity documents, intimidation and threats, physical and sexual violence, isolation, abusive living and working conditions, excessive overtime, and debt bondage.

Labour Broker

An intermediary or agency that recruits, arranges, and sometimes supplies workers to employers. These brokers are typically responsible for facilitating the hiring process, including job placement and migration of workers, particularly in sectors like manufacturing, agriculture, and construction.

Labour Rights Index

A de jure index that measures major aspects of employment regulation affecting a worker during the employment life cycle in 135 countries.

Migrant Worker

A person who moves away from his or her place of usual residence, within a country (Internal) or across an international border (Foreign), temporarily or permanently, and for a variety of reasons.

Modern Slavery

Situations of exploitation in which a person cannot refuse or leave because of threats, violence, coercion, deception, or abuse of power. Throughout this statement the term “Modern Slavery” has been used as an umbrella term that is referring to all forms of modern slavery such as forced labour, child labour, human trafficking, and bonded labour.

Multistakeholder Initiatives (MSI)

MSI’s are frameworks for engagement between businesses, civil society and other stakeholders such as governments. They seek to address issues of mutual concern, including human rights and sustainability.

NGO

A non-profit organization that operates independently of any government, typically one whose purpose is to address a social, environmental, or political issue.

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

An intergovernmental organisation with 38 member countries with market-based economies collaborate to develop policy standards to stimulate sustainable economic growth and world trade.

Subagent

An individual or entity appointed by a primary agent to perform specific tasks or duties on their behalf. The subagent works under the authority or instructions of the main agent but does not have a direct relationship with the principal (the person or party for whom the primary agent is acting).

Supplier Tiers

Supply chains can be broken down into a system of “Tiers” based on closeness to your business or final product. Tier 1 suppliers are the direct garment manufacturers for the final product. Tier 2 suppliers provide all the input materials for production. Tier 3 suppliers are the sub-contractors to your Tier 2 and tend to be spinning mills. Tier 4 suppliers are the providers and traders of the raw materials.

Trafficking in Persons Report (TIP)

An annual report issued by the U.S. State Department’s Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons. It ranks governments based on their perceived efforts to acknowledge and combat human trafficking.

Traceability

Supply chain traceability is the process of tracking every commercial transaction in the end-to-end supply chain to account for the time and place where every step occurred in the supply chain of a unit, batch, or lot of finished good.

Transparency

Supply chain transparency is the process of disclosing suppliers to private customers and other stakeholders.

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

An instrument consisting of 31 principles implementing the United Nations’ “Protect, Respect and Remedy” framework on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.

Voluntary Reporting

The reporting person or entity, without any legal or administrative requirement to do so, submits a voluntary report because they chose to do so and not because they were forced.



DÉCLARATION RELATIVE À L'ESCLAVAGE MODERNE

FY24

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAÎNES
D'APPROVISIONNEMENT LOI S.C. 2023, C 9

LOI AUSTRALIENNE DE 2018 SUR L'ESCLAVAGE MODERNE (CTH)

LOI BRITANNIQUE DE 2015 SUR L'ESCLAVAGE MODERNE

LOI CALIFORNIENNE SUR LA TRANSPARENCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT
(STEINBERG, 2010)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	46
LETTRE DU PDG	49
STRUCTURE, OPÉRATIONS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	52
NOTRE STRUCTURE	52
CADRE DE GOUVERNANCE DES DROITS DE LA PERSONNE	52
NOS OPÉRATIONS	53
SOUTIEN OPÉRATIONNEL	53
MAIN-D'ŒUVRE	53
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	54
TRAVAILLEURS DU VÊTEMENT	54
PRODUCTION PAR RÉGION	55
CARTE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	56
RISQUES D'ESCLAVAGE MODERNE	58
NOS OPÉRATIONS	58
RECRUTEMENT	58
PRESTATAIRES DE SERVICES EXTERNES	59
EXPÉDITION ET LOGISTIQUE	59
LE GROUPE LODGE	59
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	60
ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS DU TRAVAIL	60
APPROVISIONNEMENT EN COTON	63
INTERMÉDIAIRE EN RECRUTEMENT	63
SOUS-TRAITANCE NON AUTORISÉE	63
NOS PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE	64
NOS OPÉRATIONS	65
CARTOGRAPHIE DE NOS OPÉRATIONS COMMERCIALES	65
ENGAGEMENT DES ONG ET RAPPORT DE DIVULGATION	67
COMITÉ SUR L'ESCLAVAGE MODERNE	67
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	68
INTÉGRATION DE NOUVEAUX FOURNISSEURS	68
SURVEILLANCE DES FOURNISSEURS	68
MÉCANISMES DE PLAINTÉ	70
TRANSPARENCE ET TRAÇABILITÉ	70
APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE EN MATÉRIAUX	70
POLITIQUES	74
NOS OPÉRATIONS	74
CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS	74
POLITIQUE EN MATIÈRE D'ESCLAVAGE MODERNE	74
POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE	74
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	75
CODE DE DÉONTOLOGIE DES FOURNISSEURS	75
POLITIQUES DE SOUTIEN	75
RÉPARATION	78
MÉTHODOLOGIE DE RÉPARATION	78
RÉPARATION DE LA PERTE DE REVENU	79
STRATÉGIE DE RETRAIT DES FOURNISSEURS	80
TRAINING AND AWARENESS: FORMATION ET SENSIBILISATION	81
ASSESSING OUR EFFECTIVENESS: ÉVALUER NOTRE EFFICACITÉ	82
MOVING FORWARD: ALLER DE L'AVANT	83
NOS OPÉRATIONS	83
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	83

INTRODUCTION

Cette déclaration décrit les actions que Rodd & Gunn s’engage à entreprendre pour aider à identifier, prévenir, atténuer et remédier à l’esclavage moderne dans notre chaîne d’approvisionnement et nos opérations commerciales. Tout au long de cette déclaration, le terme « esclavage moderne » est utilisé comme un terme générique désignant toutes les formes d’esclavage moderne, telles que le travail forcé, le travail des enfants, la traite des êtres humains et le travail sous contrainte.

Cette déclaration a été préparée conformément aux exigences énoncées dans les lignes directrices des législations suivantes :

- *Loi australienne de 2018 sur l’esclavage moderne (Cth)*
- *Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement S.C. 2023, c9 (« la Loi »)*
- *Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d’approvisionnement (Steinberg, 2010) (« la Loi »)*
- *Loi britannique de 2015 sur l’esclavage moderne*

Conformément aux exigences de la Loi canadienne sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement S.C. 2023, c9, cette déclaration est également disponible en français sur notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

Rodd & Gunn n’est pas tenu de soumettre une déclaration obligatoire, conformément à la Loi australienne de 2018 sur l’esclavage moderne (Cth), cependant, nous soumettons cette déclaration volontairement pour démontrer notre engagement continu envers la transparence et l’éradication de l’esclavage moderne dans toutes nos pratiques commerciales.

Il s’agit d’une déclaration conjointe préparée au nom de et approuvée par le conseil d’administration de Rodd & Gunn New Zealand Limited et qui s’applique à Rodd & Gunn New Zealand Limited, ainsi qu’à toutes ses filiales énumérées, pour l’exercice financier se terminant le 30 juin 2024 :

- Rodd & Gunn Australia Pty Ltd
- Rodd & Gunn USA Inc
- Ross & Gunn Canada Limited
- Rodd & Gunn UK Limited
- Rodd & Gunn France
- Rodd & Gunn Netherlands BV
- Rodd & Gunn Italy S.R.L
- Rodd & Gunn PTE LTD Singapore
- Bureau de représentation de Rodd & Gunn New Zealand Limited à Hô Chi Minh-Ville

Le siège social de Rodd & Gunn New Zealand Limited est situé à :
Rodd & Gunn New Zealand Limited
Niveau M, 17 Albert Street, Auckland 1010

Nous reconnaissons nos responsabilités en matière de lutte contre toutes les formes d’esclavage moderne. Nous reconnaissons que nos pratiques commerciales peuvent avoir causé, contribué ou été associées à l’esclavage moderne, que ce soit dans notre chaîne d’approvisionnement ou nos opérations. Cette déclaration expose l’approche continue que Rodd & Gunn a adoptée pour s’assurer que les risques d’esclavage moderne sont atténués tout au long de notre chaîne d’approvisionnement et de nos opérations commerciales.

La consultation et les conseils pour ce rapport ont été fournis par Go Well Consulting Ltd, Auckland, Nouvelle-Zélande.

Conformément aux exigences des législations mentionnées précédemment, je certifie avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour toutes les entités de compte rendu. Selon mes connaissances et après avoir exercé une diligence raisonnable, je certifie que les informations du rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards matériels aux fins de ces lois de compte rendu, pour l’année 2024. Cette déclaration a été examinée et approuvée par le conseil d’administration de Rodd & Gunn et signée par Michael Beagley le 1er novembre 2024. Michael Beagley est un directeur du conseil d’administration et le PDG de Rodd & Gunn New Zealand Limited et a l’autorité de lier Rodd & Gunn New Zealand Limited et les entités de compte rendu listées ci-dessus.

Mike Beagley

Michael Beagley
Directeur général et directeur du conseil d’administration





LETTRE DU PDG

Je suis fier de présenter la Déclaration sur l'Esclavage Moderne de Rodd & Gunn pour l'exercice financier 2024, qui reflète notre engagement indéfectible envers des pratiques éthiques et la responsabilité sociale. En tant que marque de vêtements pour hommes originaire de Nouvelle-Zélande, nous avons bâti notre réputation sur les fondements de l'intégrité et de la transparence.

Nous entamons notre troisième année de rapport volontaire sous la Loi australienne sur l'esclavage moderne, une décision prise avec un engagement total et sans hésitation. Cette décision a propulsé notre travail dans ce domaine et préparé la marque aux exigences de compte rendu obligatoires sur l'esclavage moderne et la transparence des chaînes d'approvisionnement auxquelles nous faisons face désormais au Royaume-Uni, au Canada et en Californie. C'est un développement bienvenu dans la liste croissante des nations déterminées à combattre l'esclavage moderne et à améliorer la transparence des chaînes d'approvisionnement.

À mesure que nous nous développons davantage sur les marchés des États-Unis, du Royaume-Uni, d'Asie et d'Europe, notre responsabilité s'étend également pour garantir que chaque individu impliqué dans nos processus de production soit traité avec respect et équité, et que l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement défende ces valeurs. Maintenir cet engagement doit rester notre priorité centrale au milieu de nos trajectoires de croissance.

Dans un développement passionnant, nous avons ouvert un nouveau bureau de représentation à Hô Chi Minh-Ville, au Vietnam. Le Vietnam n'est pas seulement géographiquement central pour nos opérations mondiales, mais il nous place au cœur de notre chaîne d'approvisionnement et permet à nos équipes de renforcer la nature directe de nos relations avec les fournisseurs de niveau 1, 2 et 3.

In alignment with our ethical framework, we have implemented a robust set of policies and due diligence processes aimed at preventing modern slavery within our business operations. This includes mapping our operational suppliers, supplier monitoring, direct supplier relationships, training and transparency through reporting mechanisms such as this statement.

En accord avec notre cadre éthique, nous avons mis en place un ensemble solide de politiques et de processus de diligence raisonnable visant à prévenir l'esclavage moderne au sein de nos opérations commerciales. Cela inclut la cartographie de nos fournisseurs opérationnels, la surveillance des fournisseurs, les relations directes avec les fournisseurs, la formation et la transparence à travers des mécanismes de compte rendu tels que cette déclaration.

Au cours des 12 derniers mois, nous avons établi de nouvelles relations avec des fournisseurs à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, y compris des producteurs de coton et de laine régénératifs jusqu'aux fabricants de tissus et de vêtements progressistes, qui partagent tous un fort sens de la responsabilité environnementale et sociale. Pour en savoir plus sur les actions que nous avons entreprises pour atténuer les risques d'esclavage moderne, rendez-vous à la [page 64](#).

Bien que nous soyons fiers des progrès réalisés, nous reconnaissons que cela reste un voyage continu, et nous demeurons résolus à poursuivre l'amélioration continue, à rester informés sur les risques émergents, et à collaborer au sein de l'industrie pour favoriser un changement significatif.

Cette déclaration est un témoignage des efforts conjoints de nos équipes dédiées, des fournisseurs, des usines et des producteurs de fibres avec lesquels nous collaborons, ainsi que des investissements que nous effectuons dans l'approvisionnement et la conception de produits responsables et de haute qualité.

Vos commentaires sur cette déclaration sont les bienvenus. Vous pouvez nous écrire à : sustainability@roddandgunn.com.

Cordialement,

A handwritten signature in dark ink, reading "Mike Beagley".

Michael Beagley
Directeur général et directeur du conseil d'administration



STRUCTURE, OPÉRATIONS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

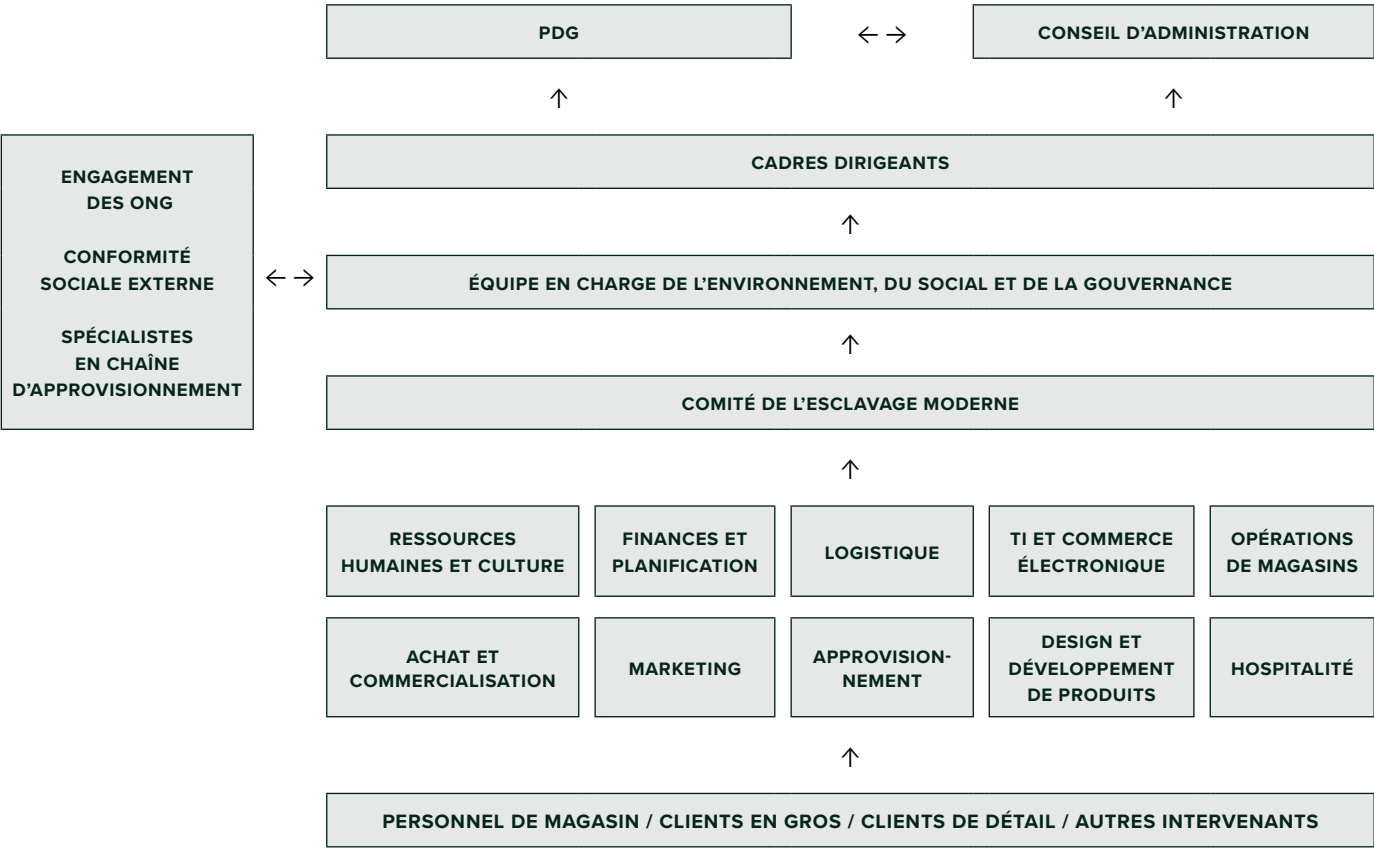
NOTRE STRUCTURE

Rodd & Gunn New Zealand Limited est une société. Nous opérons dans les secteurs de la vente au détail, de la vente en gros, du commerce électronique et de l'hôtellerie. La marque Rodd & Gunn a été fondée en 1987, lorsque le premier magasin indépendant a ouvert à Auckland, en Nouvelle-Zélande. Depuis ce moment, la marque Rodd & Gunn est devenue synonyme de vêtements pour hommes haut de gamme, de qualité supérieure, comprenant des vêtements, des chaussures, des bagages et des accessoires. Nous sommes une marque fière d'être néo-zélandaise, avec une présence mondiale en constante expansion. Aujourd'hui, nous avons élargi notre réseau de vente au détail et de vente en gros à travers les hémisphères sud et nord, ajoutant aux origines déjà établies de la Nouvelle-Zélande.

Nous sommes régis par un conseil d'administration, et notre PDG est également un directeur actif au sein du conseil. La responsabilité de nos actions et de nos progrès concernant les questions liées à l'esclavage moderne incombe à notre conseil d'administration, qui est responsable de s'assurer que les droits fondamentaux de la personne sont respectés à tous les niveaux de l'entreprise. Notre équipe ESG (environnement, social et gouvernance) travaille avec diligence pour limiter les risques associés à tout problème social ou environnemental pouvant survenir dans notre chaîne d'approvisionnement. Ils travaillent directement avec nos fournisseurs pour s'assurer que les processus de diligence raisonnable sont suivis et ils aident à identifier, prévenir et atténuer les risques d'esclavage moderne.

En 2023, Rodd & Gunn a créé un Comité sur l'Esclavage Moderne qui comprend un représentant de chaque domaine de l'entreprise, dont le rôle est de travailler de manière transversale pour aider l'entreprise à comprendre, identifier, prévenir, atténuer et remédier aux risques d'esclavage moderne. Notre structure de gouvernance des droits de la personne démontre la responsabilité et le processus

CADRE DE GOUVERNANCE DES DROITS DE LA PERSONNE



NOS OPÉRATIONS

MARCHÉS  NOUVELLE-ZÉLANDE, AUSTRALIE, SINGAPOUR, USA, CANADA, ROYAUME-UNI, EUROPE	MAGASINS ET CONCESSIONS  249 DANS TOUS LES MARCHÉS	CENTRES DE RÉALISATION  6 CENTRES DE DISTRIBUTION DANS TOUS LES MARCHÉS
CLIENTS EN GROS  90 USA, CANADA, ROYAUME-UNI, EUROPE	LE GROUPE LODGE  4 DESTINATIONS QUEENSTOWN, AUCKLAND, BRISBANE, MELBOURNE	QUARTIER GÉNÉRAL  AUCKLAND, MELBOURNE, MILAN, HO CHI MINH VILLE, NEW YORK, LONDRES

Nous disposons d'un réseau de détail qui a augmenté à 249 magasins indépendants et concessions dans des magasins de département, comparé à 180 en FY23, s'étendant à la fois dans les hémisphères sud et nord. Notre réseau de vente en gros n'est effectué que dans l'hémisphère nord. Une récente aventure dans le secteur hôtelier a conduit à la création du groupe The Lodge avec quatre destinations de restaurant et bar à travers la Nouvelle-Zélande et l'Australie. L'éthos commun entre Rodd & Gunn et le groupe The Lodge est incontestable, les deux valorisent la qualité, offrent une expérience client luxueuse et promeuvent le meilleur de la Nouvelle-Zélande.

SOUTIEN OPÉRATIONNEL

En raison de notre présence croissante, nous disposons d'un réseau de distribution composé de 6 centres de traitement à l'échelle mondiale, dont deux sont exclusivement occupés et exploités par Rodd & Gunn, situés à Melbourne et à Auckland. Les autres sont des centres de traitement tiers desservant les marchés des États-Unis, du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

Le siège principal de Rodd & Gunn est situé à Auckland, en Nouvelle-Zélande, et nous avons des bureaux de soutien à Melbourne, New York et Londres. En janvier 2024, nous avons ouvert un bureau de représentation à Hô Chi Minh-Ville, au Vietnam, afin de centraliser le soutien à notre équipe mondiale et d'améliorer la nature directe de nos relations avec les fournisseurs. Nous avons également ouvert un bureau à Milan, en Italie, exclusivement dédié à la conception textile, à l'approvisionnement et à l'innovation. Chaque marché dans lequel nous opérons dispose désormais d'un accès direct au soutien opérationnel local qui offre de la formation, du recrutement, des conseils et de la connectivité à notre réseau croissant de personnel, de magasins, de partenaires en gros et de fournisseurs.

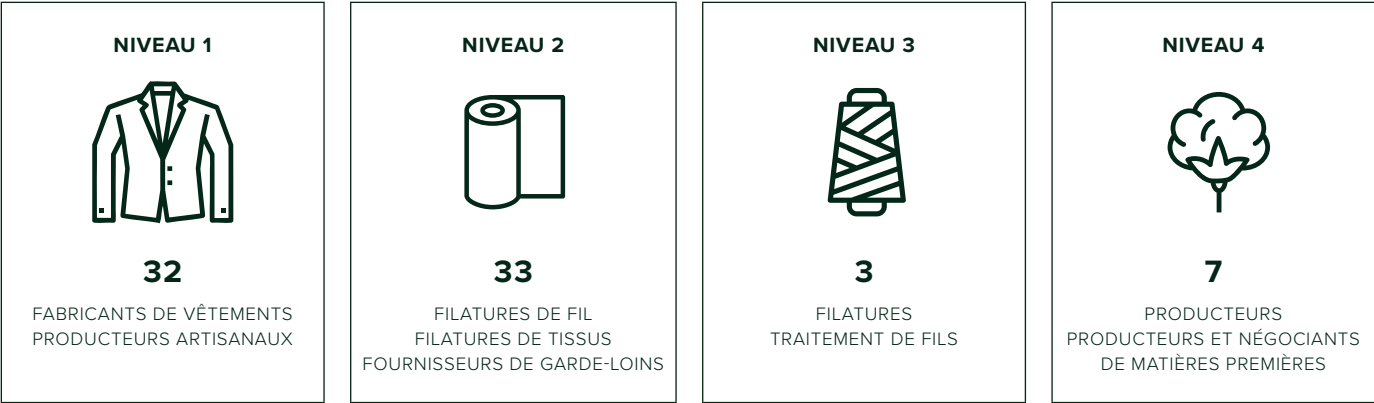
MAIN-D'ŒUVRE

Nous nous efforçons de créer un environnement passionné, motivé et productif où nos employés sont soutenus et respectés. L'ensemble de notre main-d'œuvre au sein de l'entreprise (et toutes les filiales qu'elle contrôle), qu'elles soient permanentes ou temporaires, se voit offrir un contrat de travail et doit respecter notre Code de conduite des employés. Ce document met en évidence notre position et nos attentes à l'égard de tout notre personnel concernant la santé et la sécurité, la lutte contre l'intimidation, la lutte contre le harcèlement sexuel, l'égalité des chances et l'esclavage moderne. Notre effectif a augmenté de 18 % depuis l'exercice FY23, atteignant 1 113 personnes dans le monde. Pour les multiples exigences législatives auxquelles cette déclaration répond, notre main-d'œuvre est répartie dans les juridictions suivantes :

MAIN-D'ŒUVRE  1113 PERMANENT 60 % TEMPORAIRE 40 %	RÉPARTI PAR MARCHÉ <table><tr><td>AUSTRALIE</td><td>53 %</td></tr><tr><td>NOUVELLE ZÉLANDE</td><td>21 %</td></tr><tr><td>USA</td><td>9 %</td></tr><tr><td>CANADA</td><td>8 %</td></tr><tr><td>EUROPE</td><td>3 %</td></tr><tr><td>ASIA</td><td>2 %</td></tr></table>	AUSTRALIE	53 %	NOUVELLE ZÉLANDE	21 %	USA	9 %	CANADA	8 %	EUROPE	3 %	ASIA	2 %
AUSTRALIE	53 %												
NOUVELLE ZÉLANDE	21 %												
USA	9 %												
CANADA	8 %												
EUROPE	3 %												
ASIA	2 %												

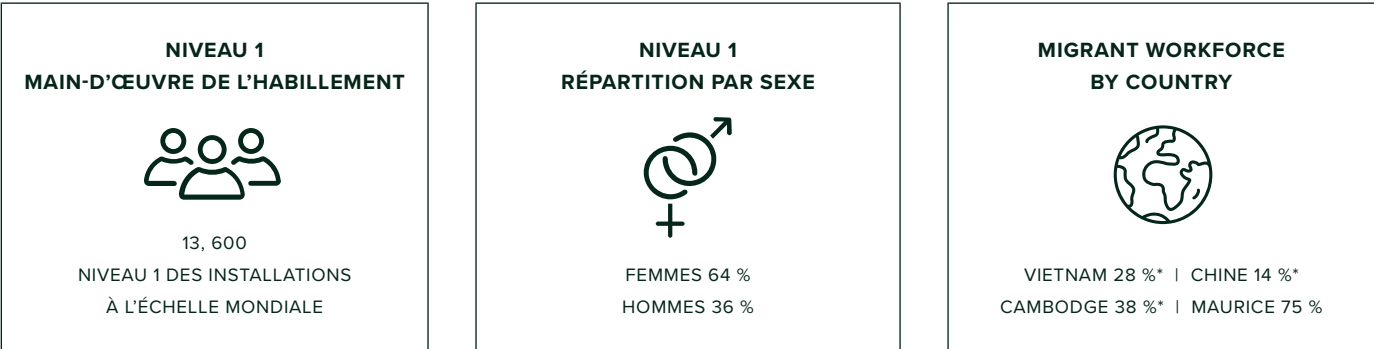
NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Le développement de nos vêtements, chaussures et accessoires est conçu exclusivement en interne par notre équipe de designers talentueux à Melbourne, Australie, et plus récemment par notre équipe de conception textile à Milan, Italie. Nos produits sont fabriqués par l’intermédiaire d’un réseau mondial de fournisseurs de confiance, avec un accent sur les relations directes. Nous distinguons chaque niveau de notre chaîne d’approvisionnement par un système de niveaux reconnu par l’industrie qui décompose chaque étape du processus de production en quatre niveaux. Chaque fournisseur est soigneusement sélectionné pour la qualité de son travail, son intégrité et son approche de la responsabilité sociale et environnementale. Vous pouvez consulter notre liste de fournisseurs récents disponible sur notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>)). En FY24, Rodd & Gunn a travaillé directement avec 75 fournisseurs dans 17 pays, soit une diminution de 4 % par rapport à FY23, en raison de notre concentration sur la consolidation des fournisseurs au niveau des niveaux 1 et 2. Notre chaîne d’approvisionnement a été divisée en quatre niveaux de production présentés ci-dessous :



TRAVAILLEURS DU VÊTEMENT

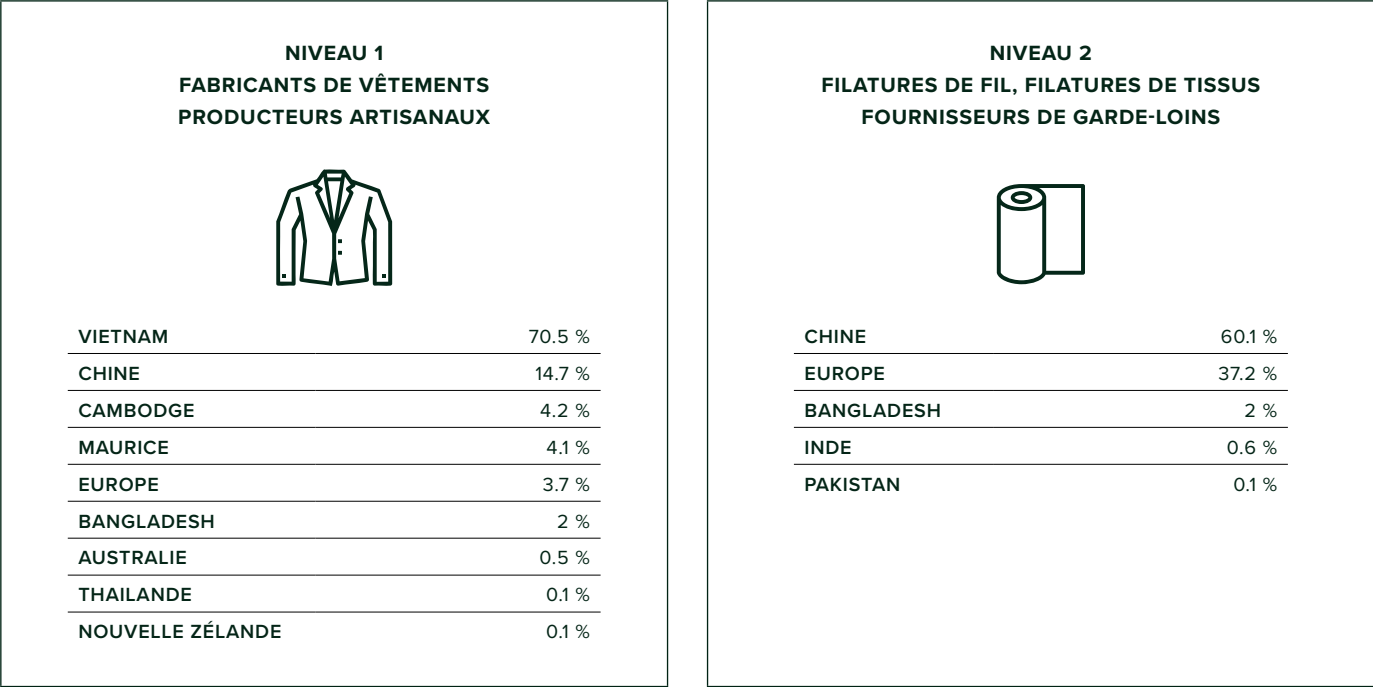
Il est fondamental que notre engagement à défendre les droits de la personne s’étende aux personnes qui produisent nos produits. La majorité de la main-d’œuvre est employée dans de petites et moyennes installations de fabrication, cependant, nous valorisons les compétences et le savoir-faire de la production artisanale et nous nous efforçons de soutenir les producteurs artisanaux traditionnels lorsque nous le pouvons. Toute forme d’exploitation est contraire aux valeurs de notre marque, et nous croyons que tous les travailleurs du secteur de l’habillement ont le droit d’être traités avec dignité et respect, de pouvoir subvenir aux besoins de leur famille et de vivre et travailler dans un environnement sain et sûr où leurs compétences et contributions sont célébrées et récompensées. Voici un aperçu de la main-d’œuvre dans l’industrie de l’habillement au sein de notre chaîne d’approvisionnement, en notant que ces travailleurs ne sont pas exclusivement employés par Rodd & Gunn, mais également pour de nombreuses autres marques dans chaque installation. Ces chiffres ont été tirés de notre portefeuille d’évaluations des usines FY24 et ne varient pas beaucoup par rapport à l’année précédente, cependant, le pourcentage de travailleurs migrants étrangers à Maurice a augmenté de 59 % à 75 % depuis FY23, il est donc important que nos efforts de diligence raisonnable et notre attention sur cette région tiennent compte de ce risque accru.



*migrant interne

PRODUCTION PAR RÉGION

La transparence de notre chaîne d’approvisionnement, à tous les niveaux, permet une visibilité accrue de la chaîne d’approvisionnement, afin d’aider à identifier les éventuels problèmes relatifs aux droits de la personne et à l’esclavage moderne qui pourraient survenir. Elle permet également de comprendre comment nos ressources financières sont réparties dans la chaîne d’approvisionnement, ce qui est important pour évaluer l’impact, évaluer les risques, allouer les ressources et prendre des décisions responsables. Ci-dessous, vous pouvez voir comment notre investissement géographique est réparti entre les niveaux 1 et 2 de la chaîne d’approvisionnement. Notre engagement à fabriquer au Vietnam pour l’exercice FY24 a entraîné une augmentation de 16 % par rapport à FY23, alors que nous continuons de consolider notre chaîne d’approvisionnement dans cette région. Cela montre également notre investissement dans l’approvisionnement en tissus et fils de qualité, avec 37,2 % de nos fournisseurs de niveau 2 situés en Europe, où se trouvent certains des plus anciens et des plus prestigieux moulins du monde :



CARTE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Cette carte de la chaîne d’approvisionnement met en évidence nos relations directes avec les fournisseurs à tous les niveaux. Elle ne représente pas toutes les installations tracées, pour plus d’informations sur notre travail de traçabilité, veuillez vous référer à la [page 70](#).



NIVEAU 1 (32)
FABRICANTS DE VÊTEMENTS
PRODUCTEURS ARTISANAUX



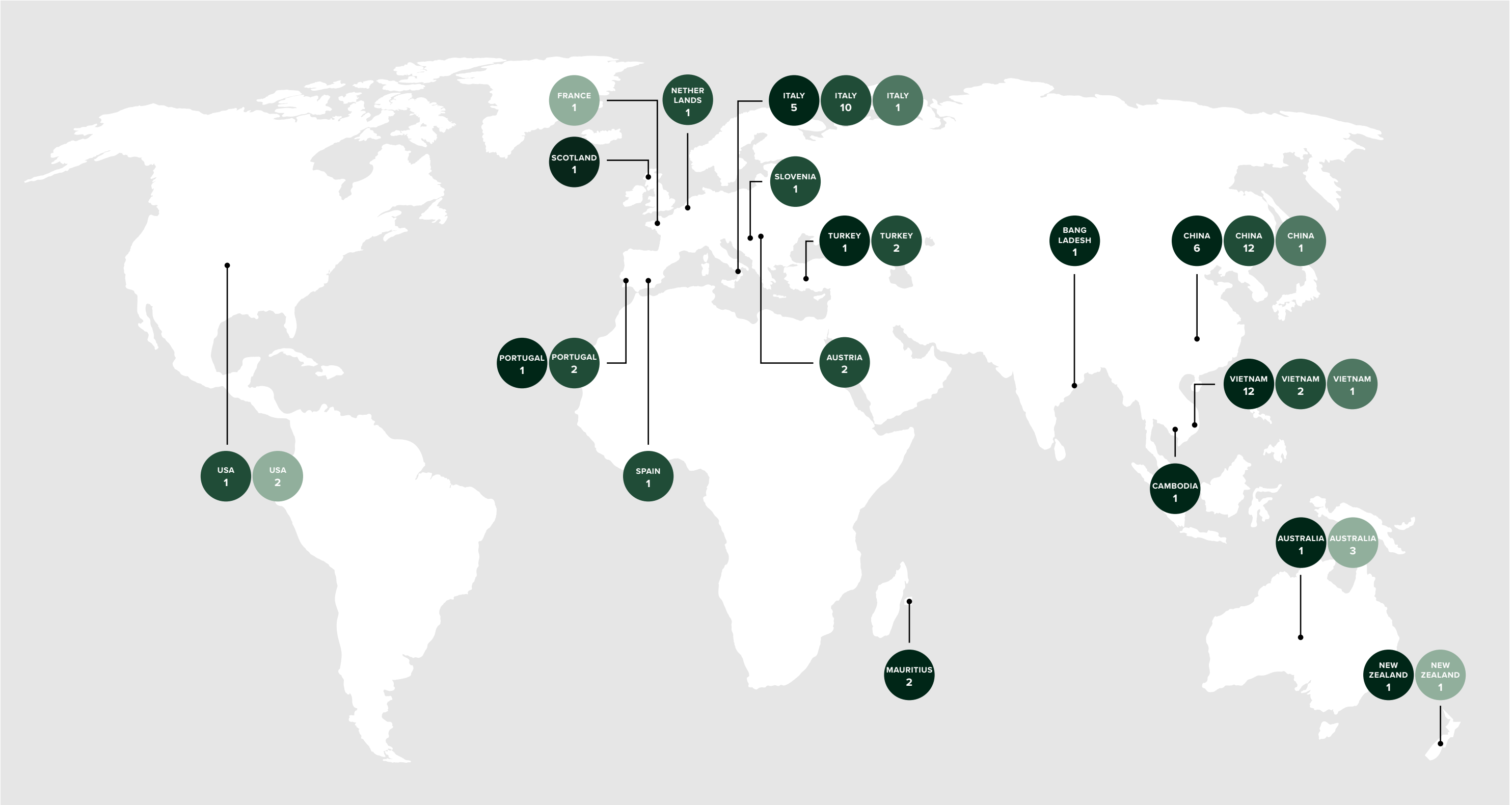
NIVEAU 2 (33)
FILATURES DE FIL, FILATURES DE TISSUS
FOURNISSEURS DE GARDE-LOINS



NIVEAU 3 (3)
FILATURES
TRAITEMENT DE FILS



NIVEAU 4 (7)
PRODUCTEURS
PRODUCTEURS ET NÉGOCIANTS DE MATIÈRES PREMIÈRES



RISQUES D'ESCLAVAGE MODERNE

Nous reconnaissons qu'en opérant sur le marché mondial de l'habillement, des chaussures et des accessoires, nos activités pourraient causer, contribuer à ou être liées à des pratiques d'esclavage moderne, tant dans nos opérations que dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons examiné nos pratiques actuelles et identifié les risques qui pourraient se présenter pour les personnes associées à nos opérations et dans nos chaînes d'approvisionnement.

Qu'est-ce que l'esclavage moderne ?

L'esclavage moderne est un terme générique utilisé pour décrire l'utilisation de pratiques de travail exploitantes, qui comprennent, mais ne se limitent pas à : la servitude, le travail forcé, la traite des êtres humains, la servitude pour dettes, le mariage forcé, l'esclavage, le recrutement trompeur pour le travail ou les services, et le travail des enfants. Selon Walk Free, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), 49,7 millions de personnes sont actuellement piégées dans l'esclavage moderne, dont 27,6 millions dans le travail forcé et 12 % (3,3 millions) d'entre elles sont des enfants. La liberté par rapport à l'esclavage est un droit humain fondamental et nous croyons que toutes les personnes associées à notre entreprise doivent être traitées avec respect et dignité.

NOS OPÉRATIONS

Nos principales opérations commerciales sont menées dans des pays où la réglementation et le respect des droits de la personne sont stricts, tels que l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Europe. Nous considérons que le risque d'esclavage moderne dans nos opérations est faible, et que nos risques les plus élevés sont liés à notre chaîne d'approvisionnement de produits. Cependant, certains pays comme le Vietnam et l'Italie ne sont pas à l'abri des risques d'exploitation, d'augmentation des heures de travail et de servitude pour dettes, avec des lois du travail moins strictes que d'autres juridictions comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Comprendre les défis accrus et se tenir informé des risques nouveaux et émergents à mesure que notre entreprise continue de croître sera primordial pour la façon dont nous gérons l'entreprise et réalisons notre diligence raisonnable.

Nos risques opérationnels peuvent être identifiés dans certains des domaines suivants :

- Recrutement
- Prestataires de services tiers
- Expédition et logistique
- Le groupe The Lodge

RECRUTEMENT

Tous nos membres d'équipe se voient offrir un contrat de travail et doivent respecter les normes opérationnelles, qui incluent notre Code de conduite, qui définit les politiques, procédures et normes éthiques régissant les décisions et actions au sein de notre entreprise. Il sert de guide pour les employés, les orientant dans leurs interactions quotidiennes et leurs processus de prise de décision. Cependant, nous sommes exposés à des risques accrus en raison de l'utilisation de prestataires de recrutement tiers pour le recrutement de personnel temporaire dans nos centres de traitement, en raison du manque de transparence sur la façon et l'endroit où ces membres d'équipe sont recrutés. Au cours des 12 derniers mois, nous nous sommes éloignés de ce modèle de recrutement et avons alloué davantage de ressources en interne afin de pouvoir effectuer le recrutement en interne, ce qui nous permet d'appliquer nos protocoles stricts pour vérifier le statut des candidats. L'ouverture du bureau de représentation de Hô Chi Minh-Ville a été un moment clé pour la marque, et il fournit désormais un soutien essentiel à notre réseau mondial en pleine expansion. Cependant, le Vietnam a présenté un risque de recrutement plus élevé qui a mis à l'épreuve nos processus et procédures RH en raison des différences culturelles, des heures de travail plus longues et de l'écart plus important entre le salaire minimum et le salaire vital. Pour en savoir plus sur la diligence raisonnable effectuée lors de la campagne de recrutement au Vietnam, veuillez vous rendre à la [page 65](#).

PRESTATAIRES DE SERVICES EXTERNES

Chez Rodd & Gunn, nous faisons appel aux services de diverses entreprises de gestion d'installations tierces à travers nos opérations et notre réseau de magasins. En raison de la nature occasionnelle et physique de ces emplois, il existe un risque que du travail sous-traité et migratoire soit hérité de ces fournisseurs tiers, ce qui peut augmenter le risque de servitude pour dettes, d'exploitation et de recrutement trompeur. Au cours de l'année financière précédente, les prestataires de services tiers ont principalement été utilisés pour :

- Contrats de nettoyage
- Services de retouche
- Contrats de sécurité
- Construction
- Traitement de données à l'étranger

EXPÉDITION ET LOGISTIQUE

L'expédition et la logistique sont des éléments essentiels de la chaîne d'approvisionnement mondiale pour le transport de fret. Malgré leur importance, les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent être confrontés à de graves formes d'exploitation, telles que des frais de recrutement et de servitude pour dettes, du travail forcé au-delà de la fin du contrat, des heures supplémentaires en mer, la menace de piraterie et l'abandon (*indicateurs de travail forcé de l'OIT 1, 2, 3, 7, 9 et 11*). Étant donné le grand nombre de travailleurs nécessaires pour le chargement, le déchargement, la navigation et d'autres tâches logistiques, la vaste et complexe chaîne d'approvisionnement est exposée aux risques d'esclavage moderne. Rodd & Gunn collabore avec les fournisseurs d'expédition et de logistique suivants pour divers besoins de transport à différentes étapes du processus de la chaîne d'approvisionnement :

- Kerry Logistics
- TNT, FedEx
- UPS
- DHL
- Stair Freight Logistics
- Albini & Pitigliani S.p.A. (AlpiWorld)
- Bergen Logistics
- Australia Post et New Zealand Post

Chacun de ces prestataires a réalisé sa propre diligence raisonnable concernant l'esclavage moderne et met en œuvre des mécanismes de plainte et de dénonciation pour les marins et autres travailleurs dans les ports, entrepôts et transports. Cependant, ces partenaires ne sont pas détenus ou contrôlés par Rodd & Gunn, nous avons donc une influence mineure sur leurs pratiques de recrutement et sur les conditions de travail.

LE GROUPE LODGE

Le secteur de l'hôtellerie présente un risque élevé d'exploitation en raison de la nature occasionnelle et vulnérable de la main-d'œuvre et de ses chaînes d'approvisionnement complexes et saisonnières en alimentation et en boissons, qui offrent peu de transparence. Ce type d'approvisionnement peut créer une dépendance aux chaînes d'approvisionnement qui peuvent comporter divers degrés de risques d'esclavage moderne. Les industries agricoles telles que le vin, les produits de la mer, la viande, les produits laitiers et les produits frais sont vulnérables aux violations des droits de la personne telles que le recrutement temporaire, le travail migrant, de mauvaises conditions de travail et des salaires instables en raison de structures de rémunération médiocres comme les taux de cueillette. Une grande partie de nos fournisseurs de produits frais et de vin provient de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie. Selon Walk Free, les travailleurs migrants dans les industries de l'horticulture et de la viticulture font face à des risques d'exploitation en raison de l'emploi saisonnier et sont souvent sous-payés, voient leurs salaires retenus, sont soumis à des heures de travail excessives, à la rétention de passeports, à la substitution de contrats et à des violations de la santé et de la sécurité. Cela, malgré le fait que la Nouvelle-Zélande et l'Australie aient certaines des réponses gouvernementales les plus fortes pour lutter contre l'esclavage moderne.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Il existe des risques d’esclavage moderne à chaque étape de la chaîne d’approvisionnement des vêtements, de la culture et de la production des matières premières, à leur transformation en textiles, jusqu’à leur fabrication en vêtements. Les travailleurs du textile, parfois cachés au fond des chaînes d’approvisionnement, peuvent être confrontés à des conditions de travail mauvaises ou exploitantes, notamment des salaires bas, des heures supplémentaires forcées et non rémunérées, un travail irrégulier, des risques pour la santé et la sécurité, ainsi qu’un manque de prestations telles que les congés de maternité ou les paiements d’assurances sociales. Dans leurs formes les plus extrêmes, ces pratiques exploitantes peuvent mener à des situations de travail forcé et de servitude pour dettes. Rodd & Gunn ne possède aucune de nos usines ou filatures, mais nous avons passé de nombreuses années à établir des relations durables, et nous continuons à rechercher des partenariats qui soutiennent et défendent nos valeurs. Dans une industrie confrontée à des pressions liées à des délais de livraison rapides et à des marges bénéficiaires réduites, la sous-traitance peut devenir un véritable risque, réduisant encore la capacité d’une marque à superviser ses chaînes d’approvisionnement. Rodd & Gunn interdit cette pratique. Si elle n’est pas divulguée et communiquée efficacement, cela peut entraîner un gonflement des risques de pratiques exploitantes dans des sous-usines qui ne sont pas connues de Rodd & Gunn. Pour en savoir plus sur les actions que nous avons prises pour réduire les risques dans notre chaîne d’approvisionnement, veuillez vous rendre à la [page 68](#).

ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS DU TRAVAIL

Le Vietnam, la Chine, le Cambodge et l’île Maurice représentent 93,5 % de notre production de niveau 1. Nous comprenons que chacun de ces pays présente des risques associés, et nous avons réalisé une évaluation géographique des risques liés aux droits du travail, basée sur les résultats de nos audits tiers SGS et du suivi de la diligence raisonnable, des rapports industriels et des réponses gouvernementales. Pour élaborer cette évaluation, nous nous sommes appuyés sur les publications et ressources suivantes dirigées par l’industrie :

- Organisation Internationale du Travail (OIT) <https://www.ilo.org/>
- Labour Rights Index 2024 <https://labourrightsindex.org/>
- Wage Indicator <https://wageindicator.org/>
- Global Slavery Index 2024 <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>
- Transparency International <https://www.transparency.org/en>
- Anti-Slavery International <https://www.antislavery.org/>
- 2024 Trafficking in Persons Report <https://www.state.gov/trafficking-in-persons-report/>



TABLEAU D'ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DROITS DU TRAVAIL

RISQUE	PROBABILITÉ DU RISQUE			
	VIETNAM	CHINA	CAMBODGE	MAURICE
TRAVAIL DES ENFANTS / TRAVAIL FORCÉ	PROBABLE	PROBABLE	PROBABLE	PROBABLE
DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PEU PROBABLE	PEU PROBABLE	MODÉRÉ	PROBABLE
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE	RARE	PROBABLE	PROBABLE	PROBABLE
CONDITIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES	PEU PROBABLE	MODÉRÉ	MODÉRÉ	PROBABLE
PAIEMENT EN-DESSOUS DU SALAIRE MINIMUM	RARE	MODÉRÉ	MODÉRÉ	MODERATE
HEURES SUPPLÉMENTAIRES EXCESSIVES	RARE	PROBABLE	PEU PROBABLE	PEU PROBABLE
TRAVAILLEUR TEMPORAIRE / MIGRANT	MODÉRÉ	PROBABLE	PROBABLE	VIRTUELLEMENT CERTAIN
SOUS-TRAITANCE NON AUTORISÉE	PEU PROBABLE	MODÉRÉ	MODÉRÉ	RARE
IMPACT DU COVID-19	PEU PROBABLE	PEU PROBABLE	PEU PROBABLE	PEU PROBABLE
MÉCANISMES DE PLAINTES ET REMÉDIATION	MODÉRÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ
SCORE	21	32	31	32
RISQUE GLOBAL DU PAYS	MOYEN	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	ÉLEVÉ

MÉTHODOLOGIE

	RARE	PEU PROBABLE	MODÉRÉ	PROBABLE	VIRTUELLEMENT CERTAIN
PROBABILITÉ DU RISQUE	L'ÉVÉNEMENT PEUT SE PRODUIRE DANS DES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES	L'ÉVÉNEMENT DEVRAIT SE PRODUIRE PARFOIS	L'ÉVÉNEMENT POURRAIT SE PRODUIRE PARFOIS	L'ÉVÉNEMENT SE PRODUIRA PROBABLEMENT DANS LA MAJORITÉ DES CIRCONSTANCES	L'ÉVÉNEMENT DEVRAIT SE PRODUIRE DANS LA MAJORITÉ DES CIRCONSTANCES
POINTS PAR RISQUE	1	2	3	4	5

	FAIBLE	MOYEN	ÉLEVÉ	VERY HIGH	CRITICAL
ÉVALUATION DU RISQUE GLOBAL	ACCEPTABLE AVEC REVUE PÉRIODIQUE	TOLÉRABLE AVEC REVUE PÉRIODIQUE	TOLÉRABLE AVEC REVUE CONTINUE	INTOLÉRABLE ACTION IMMÉDIATE REQUISE	INTOLÉRABLE ACTION URGENTE REQUISE
PLAGE DE POINTS	0 – 12	13 – 24	25 – 35	36 – 44	37 – 45

VIETNAM – RISQUE MOYEN

Le Vietnam est le deuxième plus grand fabricant de vêtements en Asie et emploie plus de 2,5 millions de personnes, principalement dans les régions sud et nord du pays. Le pays est un fournisseur majeur pour les marques internationales, avec une part particulièrement importante des exportations allant vers les États-Unis, l’UE et le Japon. Le Vietnam reçoit désormais le volume le plus élevé (70,5 %) de commandes de Rodd & Gunn, ce qui représente une augmentation significative par rapport à 59 % lors de notre précédent rapport. L’industrie du vêtement au Vietnam repose encore fortement sur l’utilisation de travailleurs migrants provenant des régions rurales, ce qui augmente les risques de traite, de travail forcé et d’exploitation des enfants dans le secteur de la fabrication du pays. Cependant, la version mise à jour du Rapport 2024 sur la traite des êtres humains classe le Vietnam dans la région de niveau 2, une légère amélioration par rapport à l’évaluation de l’année précédente. Les fournisseurs de Rodd & Gunn au Vietnam emploient des travailleurs locaux, à l’exception d’un petit nombre de migrants internes (environ 28 %), c’est pourquoi notre évaluation des risques reste faible pour la main-d’œuvre migrante. Bien que le Vietnam dispose d’un système syndical national sous la Confédération générale du travail du Vietnam (VGCL), ces syndicats sont étroitement alignés avec le gouvernement et ne sont pas indépendants. Ils sont souvent considérés comme des prolongements de la direction des usines plutôt que comme de véritables défenseurs des droits des travailleurs, laissant les employés sans une forte représentation. Tous nos fournisseurs vietnamiens ont une représentation syndicale et des accords de négociation collective en place. Le Vietnam n’a pas encore ratifié les conventions de l’OIT sur la liberté d’association et la protection du droit d’organiser (Convention 87 de l’OIT), le droit d’organiser et la négociation collective (Convention 98 de l’OIT), et l’abolition du travail forcé (Convention 105 de l’OIT).

CHINE – RISQUE ÉLEVÉ

La Chine est le plus grand pays de fabrication de vêtements au monde. Avec notre objectif de déplacer la production vers le Vietnam, la Chine ne représente désormais que 14,7 % de notre volume de commandes pour cette période de rapport, contre 23 % l’année précédente. Cependant, la Chine reste un endroit clé pour la majorité de nos fournisseurs de fournitures de niveau 2, et demeure donc une région d’approvisionnement importante pour nous. En raison de la taille géographique du pays, le travail migrant provenant des communautés rurales est courant, et l’utilisation du travail forcé a été liée au secteur de l’habillement, notamment dans la région autonome ouïghoure du Xinjiang (XUAR), où 80 % du coton de la Chine est cultivé. Le gouvernement chinois contrôle également strictement l’organisation syndicale, la *Fédération des syndicats de Chine* (ACFTU) étant le seul syndicat légalement existant dans le pays. Bien que toutes nos usines de niveau 1 en Chine aient une représentation interne des travailleurs, seulement deux d’entre elles disposent d’un syndicat pour un soutien supplémentaire (29 %). Les mécanismes de plainte sont difficiles à mettre en œuvre de manière efficace en raison de la surveillance stricte du gouvernement. L’utilisation d’heures supplémentaires excessives et de sous-traitance pour des processus de blanchissage, de broderie ou d’impression pose un risque de travail forcé ou de travail en esclavage par dettes dans les parties les plus éloignées de notre chaîne d’approvisionnement.

CAMBODGE – RISQUE ÉLEVÉ

Cette année, le Cambodge a été ajouté à notre évaluation des risques en tant que troisième plus grand pays de fabrication pour l’exercice 2024, bien qu’il ne représente que 4,2 % de notre volume total de production. Le secteur de l’habillement au Cambodge est un moteur clé de son économie, contribuant de manière significative aux exportations et à l’emploi. Ce secteur se caractérise par une main-d’œuvre nombreuse, comprenant une forte proportion de travailleuses, et dépend fortement du travail à bas salaire. Bien que le Cambodge ait ratifié des conventions internationales interdisant le travail des enfants, des rapports indiquent toujours l’utilisation de travailleurs mineurs, en particulier dans les chaînes d’approvisionnement sous-traitées et informelles. Les travailleurs migrants, en particulier ceux provenant des zones rurales et des pays voisins, sont exposés à un risque plus élevé de travail forcé et de traite des êtres humains en raison du manque de protections formelles du travail, des mauvaises conditions de vie et de l’accès limité aux mécanismes de plainte. Selon l’*Index des Droits du Travail 2024*, la densité syndicale et la couverture de la négociation collective au Cambodge restent extrêmement faibles, respectivement à 10 % et 25 %.

MAURICE – RISQUE ÉLEVÉ

Maurice, une île tropicale au large de la côte est de l’Afrique, s’est imposée comme un pôle de fabrication majeur dans l’industrie mondiale de l’habillement. Maurice est notre quatrième plus grand pays pour la fabrication de vêtements de niveau 1, représentant 4,1 %, contre 5 % lors du précédent rapport. En raison de sa localisation insulaire, elle attire des travailleurs migrants provenant de pays comme le Bangladesh, l’Inde et le Népal. Maurice offre un environnement stable et réglementé pour la fabrication de vêtements par rapport à d’autres régions, mais des risques demeurent, notamment en

ce qui concerne l’exploitation des travailleurs migrants, la santé et la sécurité au travail, les conditions de vie et les éventuelles lacunes dans l’application des règles. L’industrie de l’habillement mauricienne a été liée à des risques de servitude pour dettes et de travail forcé, et selon l’*Index Mondial de l’Esclavage 2024 et Transparency International*, seulement 50 % des cas signalés sont traités par le gouvernement, laissant les travailleurs vulnérables et sans soutien.

APPROVISIONNEMENT EN COTON

Selon l’*Index Mondial de l’Esclavage 2023*, la production de coton a une longue histoire d’esclavage et continue d’être récoltée par des hommes, des femmes et des enfants travaillant dans des conditions proches de l’esclavage moderne. Le travail des enfants et le travail forcé ont été associés à la culture du coton au Bénin, au Burkina Faso, en Chine, au Kazakhstan, au Pakistan, au Tadjikistan, au Turkménistan et en Ouzbékistan, incitant les gouvernements à forcer le changement par des mesures légales strictes. Aux États-Unis, la loi sur la prévention du travail forcé des Ouïghours (UFLPA) est entrée en vigueur en juin 2022 en réponse à la découverte de graves violations des droits de la personne dans la province du Xinjiang, qui est le principal producteur de coton en Chine, produisant plus de 80 % du coton du pays.

Le coton est notre matière première la plus utilisée, représentant 82 % du total des fibres utilisées par Rodd & Gunn, et 86,2 % de cette quantité provient de nos deux principales sources de coton préférées : l’Australie et les États-Unis. Actuellement, seulement 2 % de notre coton provient de Chine, contre 5 % en FY23. Veuillez consulter la [page 71](#) pour comprendre les actions que nous avons entreprises pour réduire les risques associés au coton grâce à notre Politique de Sourcing Responsable du Coton, nos Partenaires en Matières Premières, nos programmes de la Ferme au Sol et nos travaux continus sur la traçabilité.

INTERMÉDIAIRE EN RECRUTEMENT

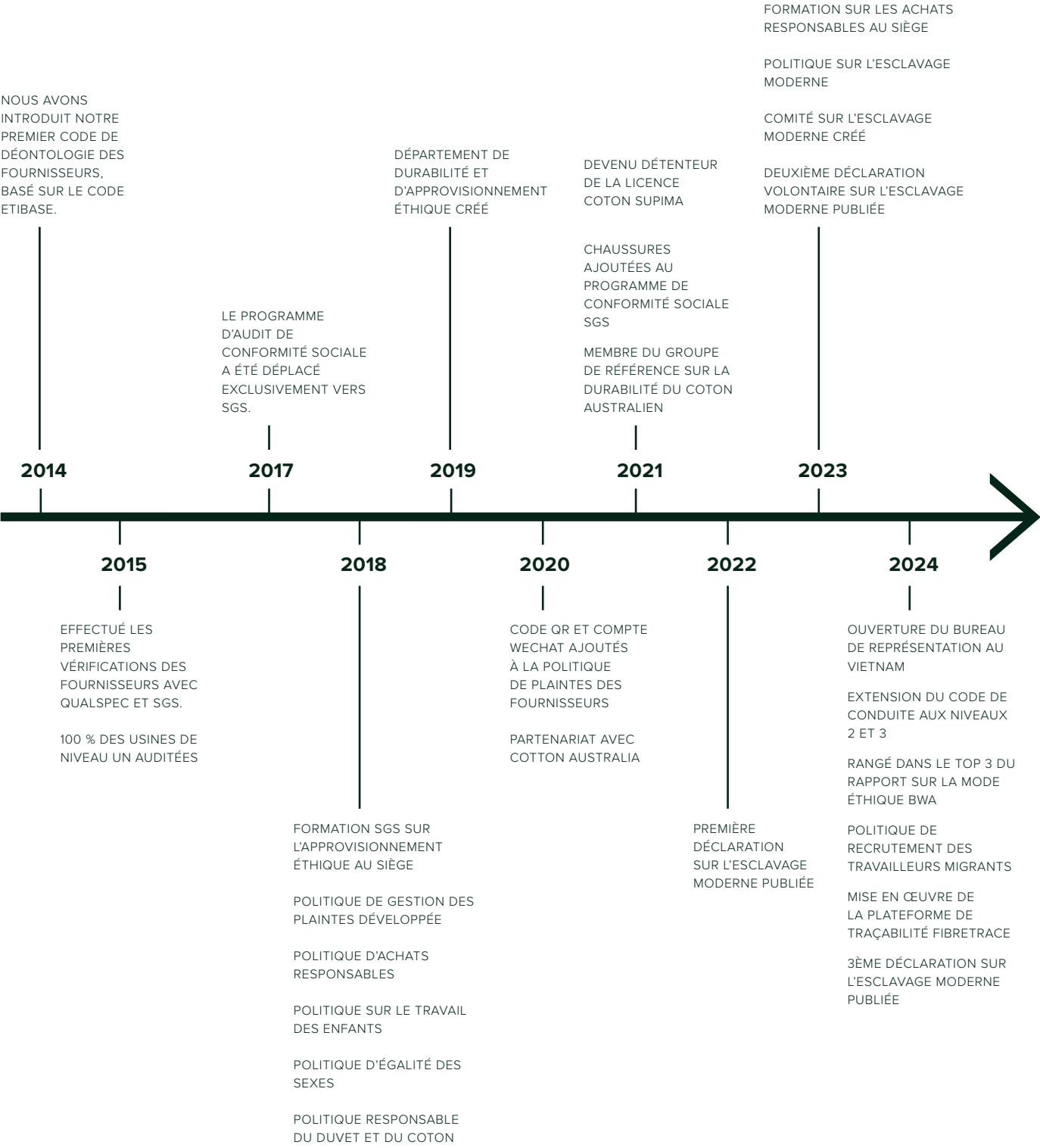
Les courtiers en main-d’œuvre dans le secteur de la fabrication de vêtements sont généralement sous-traités pour le recrutement et l’embauche de travailleurs migrants. Cependant, ils peuvent poser des risques importants pour les droits des travailleurs et leur bien-être. Bien que ces intermédiaires puissent opérer légalement dans certains contextes, ils sont souvent associés à des pratiques exploitantes, telles que le fait de facturer aux travailleurs des frais de recrutement exorbitants, de les induire en erreur sur la nature de leur emploi, et de faciliter des conditions pouvant mener à du travail forcé ou à la traite des êtres humains. Les courtiers en main-d’œuvre peuvent opérer dans une zone grise légale, et il existe un risque supplémentaire que ces courtiers fassent appel à des sous-agents non autorisés ou non licenciés pour faciliter la mobilisation d’une main-d’œuvre, rendant difficile la tenue responsable des abus ou de l’exploitation. Dans de nombreux cas, les travailleurs recrutés par des courtiers en main-d’œuvre disposent de peu d’aide juridique et sont vulnérables aux abus en raison de leur dépendance à l’égard du courtier pour l’obtention de leur emploi, de leur statut de visa et de leur documentation. Ces problèmes sont exacerbés par le manque de surveillance gouvernementale efficace et de l’application des lois du travail dans de nombreux pays exportateurs de vêtements. Dans le cadre de la chaîne d’approvisionnement de Rodd & Gunn, les courtiers en main-d’œuvre représentent un risque important pour les travailleurs à Maurice, où le secteur de la fabrication dépend de la main-d’œuvre migrante étrangère pour soutenir l’industrie. Le suivi des travailleurs migrants nationaux et étrangers est d’une grande importance en raison du risque accru d’exploitation lors du processus de recrutement. Pour comprendre les mesures que Rodd & Gunn a prises pour réduire ce risque, veuillez consulter la [page 74](#).

SOUS-TRAITANCE NON AUTORISÉE

La sous-traitance est lorsqu’une entreprise externalise une partie ou la totalité du processus de fabrication à un tiers. Les défis croissants, tels que l’augmentation des coûts de production, les pénuries de main-d’œuvre et les exigences de livraison plus rapides, ont contribué à l’augmentation de la sous-traitance non autorisée dans le secteur du textile et de l’habillement. L’utilisation d’une usine inconnue signifie que la marque n’a plus de visibilité sur les conditions trouvées dans cette usine et la qualité du produit fabriqué là-bas, ce qui présente un risque d’exploitation grave et de dommages à la réputation. Des chaînes d’approvisionnement de plus en plus fragmentées créent des défis importants pour les marques cherchant à surveiller la conformité sociale et à protéger les droits des travailleurs. Le manque de visibilité et de surveillance des niveaux inférieurs de la chaîne d’approvisionnement, où la sous-traitance non autorisée a tendance à se trouver, rend difficile la surveillance de la sécurité des travailleurs, et des incidents de travail des enfants ou de travail forcé. Pour comprendre les mesures que Rodd & Gunn ont prises pour réduire ce risque, veuillez consulter la [page 68](#).

NOS PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

Rodd & Gunn adopte les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme – protéger, respecter et remédier – dans l’ensemble de nos opérations et de nos chaînes d’approvisionnement. Notre conseil d’administration s’engage à collaborer avec l’équipe ESG, le comité sur l’esclavage moderne et tous les partenaires commerciaux et de la chaîne d’approvisionnement pour identifier, prévenir, atténuer et remédier à toute violation potentielle des droits de l’homme. Le conseil d’administration assume la responsabilité des impacts de l’esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants. Voici un aperçu de certains processus de diligence raisonnable et des actions prises pour traiter les risques d’esclavage moderne dans nos opérations commerciales et chaînes d’approvisionnement. Notre parcours de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) met en évidence comment la marque a maintenu ses progrès depuis 2014.



NOS OPÉRATIONS

Nous sommes guidés par le Cadre de l’OCDE pour une Conduite Responsable des Entreprises, qui aide à sensibiliser aux impacts négatifs des opérations commerciales tout en contribuant au développement durable des pays d’où nous nous approvisionnons. Chaque année fiscale, nous réalisons une auto-évaluation d’entreprise via l’Analyse des Écarts de Diligence Raisonnable de l’OCDE – un outil de référence qui permet d’identifier les risques au sein de l’entreprise et de la chaîne d’approvisionnement ainsi que les domaines nécessitant une attention et une amélioration.

En utilisant la Clause de Soumission sur l’Esclavage Moderne et l’Outil de Guide fourni par le gouvernement australien, nous avons renforcé notre processus contractuel en introduisant une Clause sur l’Esclavage Moderne dans tous les nouveaux contrats commerciaux pour l’année fiscale 2024. Cette clause exige que les partenaires potentiels divulguent leurs efforts de prévention et d’atténuation de l’esclavage moderne dans leurs propres opérations commerciales et demandent un engagement envers l’amélioration continue et la diligence raisonnable. Cela a été mis en œuvre de manière significative dans le processus de contrat et d’appel d’offres pour notre nouveau bureau de représentation au Vietnam.

RECRUTEMENT AU VIETNAM

Une attention particulière, des recherches approfondies et des conseillers spécialisés sur le terrain ont été nécessaires pour garantir que le processus de recrutement respecte le niveau d’intégrité et de garantie exigé par nos normes minimales. Avant le début du recrutement, nous avons fait appel à RSM Vietnam (<https://www.rsm.global/vietnam/en>) en tant que consultants juridiques, qui nous ont aidés à comprendre les pratiques et les obligations légales en vertu de la législation vietnamienne sur l’emploi. Vietnamworks (<https://www.vietnamworks.com>) a été choisi comme canal de publicité de recrutement préféré, en raison de sa réputation pour attirer des talents de haut calibre, afin de permettre nos pratiques de recrutement basées sur le mérite. Nous avons établi des règles internes, des politiques d’entreprise et des lignes directrices de formation, vérifiées et approuvées par les autorités compétentes, afin de garantir une culture d’entreprise alignée sur nos valeurs. Certains des avantages offerts aux employés comprenaient des salaires au-dessus de la moyenne du marché, une semaine de travail de 5 jours (au lieu de la semaine de 6 jours courante au Vietnam), une prime lunaire non obligatoire de 13e mois, une assurance maladie privée et des droits à congés annuels supérieurs. Avoir une équipe qui comprend non seulement la langue locale, mais aussi le contexte culturel et les nuances de travail et d’exploitation d’une entreprise au Vietnam, a été essentiel pour la mise en œuvre réussie de cette stratégie.

CARTOGRAPHIE DE NOS OPÉRATIONS COMMERCIALES

Nous collaborons avec de nombreux prestataires de services non commerciaux / tiers. Afin d’accroître notre visibilité sur les risques liés à l’esclavage moderne dans ce secteur de l’entreprise, le comité sur l’esclavage moderne et chaque unité commerciale travaillent rétrospectivement pour cartographier et identifier ces prestataires. Une analyse est ensuite réalisée pour mieux comprendre leurs propres pratiques de diligence raisonnable, et dans certains cas, nous avons obtenu des copies de leurs propres Déclarations sur l’Esclavage Moderne et de leurs Codes de Conduite.



LE GROUPE LODGE

La branche hôtelière de notre entreprise, The Lodge Group, s’est développée en Nouvelle-Zélande et en Australie depuis l’ouverture initiale à Queenstown en 2016. Rodd & Gunn gère en interne le processus de recrutement de tout le personnel hôtelier dans nos établissements, et ceux-ci sont soumis aux mêmes programmes d’intégration, de formation et de mise en place que l’ensemble du personnel de Rodd & Gunn. En raison de l’expérience élevée offerte dans nos établissements, The Lodge Group exige une main-d’œuvre hautement qualifiée, rémunérée au-dessus de la moyenne des salaires hôteliers, et met un fort accent sur la formation et le développement. En interne, nous avons travaillé de manière transversale pour mieux comprendre la chaîne d’approvisionnement en alimentation et boissons qui dessert chaque site. Le Master Sommelier Cameron Douglas a créé la carte des vins exclusivement pour chaque établissement. Le chef étoilé Michelin Matt Lambert a conçu le menu, sélectionnant chaque fournisseur répondant à la demande des meilleurs produits frais et de qualité. Avoir une équipe aussi prestigieuse derrière la création de chaque menu a permis de constituer une liste impressionnante de fournisseurs alimentaires et de boissons haut de gamme, situés localement à chaque endroit, là où la majorité des biens sont produits ou récoltés. Étant donné la nature directe et locale des fournisseurs pour chaque site de The Lodge Group, la visibilité a été plus facile à obtenir et, dans certains cas, notre équipe alimentation et boissons a visité les fermes et les vignobles de nos nombreux producteurs. La cartographie de ce secteur de notre entreprise a permis d’établir un registre de la chaîne d’approvisionnement qui suit chaque fournisseur et nous permet d’évaluer leur niveau de transparence en matière de pratiques durables et éthiques.

RODD & GUNN PINOT NOIR
X MISHA’S VINEYARD

En 2024, Rodd & Gunn a lancé son propre Pinot Noir de marque. Le vignoble derrière l’étiquette est un domaine viticole situé à Central Otago, la capitale du Pinot de Nouvelle-Zélande. Classé parmi les 20 meilleurs producteurs de vin de Nouvelle-Zélande, Misha’s Vineyard adopte une philosophie de non-compromis pour tout, de la méthodologie de production, de la viticulture, de la vinification jusqu’à l’embauche, le marketing et la distribution. Le vignoble est entièrement certifié « Durable » selon le programme de certification de New Zealand Winegrowers et utilise uniquement des fournisseurs de services contractuels certifiés durables. Sustainable Winegrowing New Zealand dispose d’une structure d’audit externe qui garantit l’intégrité et la rigueur pour se conformer aux attentes de l’industrie. Misha’s Vineyard dispose d’un programme de recrutement et d’intégration rigoureux qui offre à tous les employés un contrat de travail complet, conforme non seulement à la législation néo-zélandaise sur l’emploi, mais également avec des salaires supérieurs au salaire minimum, un canal de signalement pour les réclamations et une formation approfondie en matière de santé et de sécurité. Cette collaboration a été réalisée avec la même diligence raisonnable que celle que nous appliquons à d’autres secteurs de l’entreprise et témoigne de notre engagement sans compromis envers la durabilité et l’approvisionnement éthique. Misha’s Vineyard représente le meilleur de ce que la Nouvelle-Zélande a à offrir.



ENGAGEMENT DES ONG ET RAPPORT DE DIVULGATION

Nous collaborons avec des groupes de défense et des ONG pour aider à provoquer des changements dans l’industrie et encourager la marque à améliorer constamment notre impact social et environnemental.

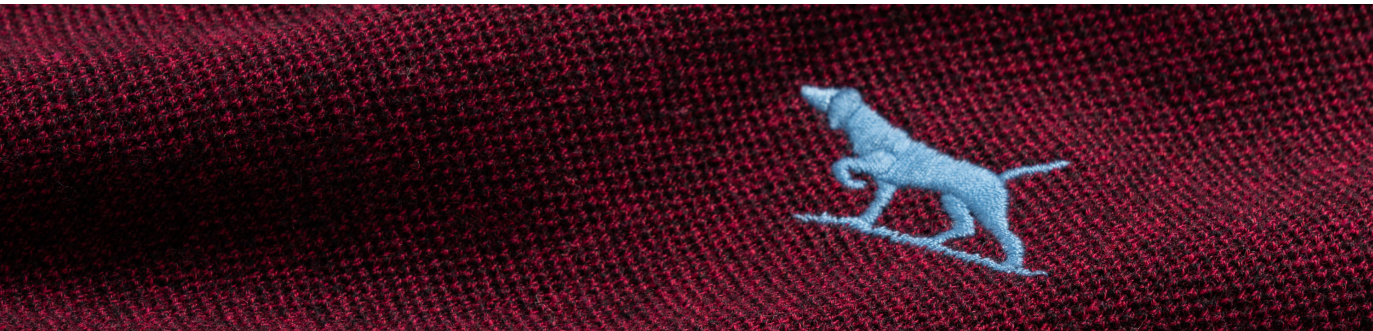
Depuis 2018, nous nous engageons volontairement avec Baptist World Aid (BWA) dans le cadre du Ethical Fashion Report. Le Ethical Fashion Report est une étude biennale qui classe les entreprises de vêtements et de chaussures du monde entier en fonction de leurs efforts pour éradiquer l’esclavage moderne et l’exploitation des travailleurs, ainsi que pour minimiser leur impact environnemental. Le rapport est accessible au public afin de permettre aux consommateurs de prendre des décisions d’achat plus éclairées, mais aussi pour tenir les marques responsables de leur impact et faire progresser l’industrie. En 2024, Rodd & Gunn a été classée parmi les 3 meilleures marques, et bien que nous soyons fiers de ce résultat, nous reconnaissons également que les défis de cette industrie se présentent constamment et qu’ensemble, nous avons encore beaucoup de travail à faire. Vous pouvez télécharger le rapport le plus récent sur www.baptistworldaid.org.au.

Good on You (GOY) est une plateforme d’impact social qui utilise ses revenus pour générer un changement à grande échelle. GOY est un système de notation en ligne des marques, sur une échelle de 1 à 5 (1 « à éviter » et 5 « excellent »). Ils disposent d’une base de données de plus de 6 000 marques de mode et de beauté, toutes évaluées en fonction de leur impact sur les personnes, la planète et les animaux. Leur objectif est de donner aux secteurs industriels et aux consommateurs les connaissances nécessaires pour prendre des décisions d’achat durables. Les notes des marques sont basées sur la transparence et les informations publiquement rapportées sur les enjeux de durabilité clés, recueillies à partir des sites Web des entreprises, de rapports crédibles de tiers et de systèmes de certification. En raison de cette méthodologie de notation, Rodd & Gunn est actuellement classée 2 « pas assez bon ». Bien que nous ne pensons pas que cela reflète pleinement nos efforts en tant que marque, nous reconnaissons l’importance de la divulgation publique et de la transparence accrue, ce qui nous donne un cadre de bonnes pratiques vers lequel nous aspirons. Au cours des 6 derniers mois, nous avons échangé avec GOY pour savoir comment nous pourrions participer à la divulgation de plus d’informations sur nos actions et avons fourni des conseils sur les moyens d’améliorer notre engagement auprès des consommateurs afin d’obtenir une note qui reflète nos pratiques.

Depuis 2022, nous faisons des déclarations volontaires en vertu de la Loi australienne de 2018 sur l’esclavage moderne (Cth). L’exercice financier 2024 sera notre troisième Déclaration volontaire sur l’esclavage moderne en Australie, qui décrit les actions que nous nous engageons à entreprendre pour aider à identifier, gérer et remédier aux risques d’esclavage moderne dans notre chaîne d’approvisionnement et nos opérations. Rodd & Gunn n’est pas tenu de faire une déclaration, mais en tant que marque responsable, nous choisissons de soumettre une déclaration annuelle de manière volontaire, afin de démontrer notre engagement en faveur de la transparence et de l’élimination de l’esclavage moderne dans toutes nos opérations commerciales et notre chaîne d’approvisionnement.

COMITÉ SUR L’ESCLAVAGE MODERNE

En 2023, nous avons créé un Comité sur l’esclavage moderne, qui a été une initiative importante pour adopter une approche globale de sensibilisation et d’action contre l’esclavage moderne au sein de notre entreprise. Le comité se réunit chaque année pour discuter des objectifs et des progrès de chaque département, des initiatives proposées et de tout soutien interfonctionnel nécessaire pour mettre en œuvre ces initiatives. Tout au long de l’année, l’équipe ESG travaille directement avec divers services sur les questions qui impactent spécifiquement chaque département. Ces échanges ont renforcé la sensibilisation à l’esclavage moderne à travers l’entreprise et ont initié une culture collaborative d’engagement.



NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour identifier et atténuer tout risque de travail forcé ou de travail des enfants. Nous réalisons et examinons régulièrement notre évaluation des risques en matière de droits du travail dans notre chaîne d’approvisionnement de niveau 1, et nous avons mis en place un mécanisme de plainte dans toutes nos installations de niveaux 1 et 2. Nous continuons à cartographier l’ensemble de notre chaîne d’approvisionnement, jusqu’aux fournisseurs de matières premières, et nous nous concentrons sur la consolidation de la chaîne d’approvisionnement en éliminant les régions à haut risque, telles que la mise en œuvre de programmes Farm > Floor, basés sur la solidité de leurs indicateurs sociaux et environnementaux et de leurs performances.

INTÉGRATION DE NOUVEAUX FOURNISSEURS

Nous effectuons des vérifications de diligence raisonnable approfondies sur tous nos fournisseurs, y compris la vérification des audits de conformité sociale et des certifications existants, l’examen des politiques pertinentes, la revue des profils publics et des sites Web, ainsi que l’analyse de la manière dont ils interagissent avec leurs travailleurs et autres intervenants. Cela se fait à travers la Liste de Contrôle des Exigences Minimales de Sourcing de Rodd & Gunn, qui couvre les quatre domaines suivants pour lesquels le fournisseur doit confirmer son engagement :

- Gouvernance et Transparence
- Certifications et Normes des Fournisseurs
- Traçabilité et Durabilité des Matières Premières
- Emballages et Matériaux
- Gestion Environnementale et Chimique

Une fois cette évaluation terminée et le fournisseur approuvé pour l’engagement, le nouveau fournisseur est tenu de lire et de signer notre Code de déontologie des Fournisseurs ainsi que d’autres politiques responsables avant de commencer la production (voir les Politiques à la [page 74](#)). Par la suite, notre équipe ESG collabore en continu avec les fournisseurs pour s’assurer que toutes les vérifications de diligence raisonnable sont maintenues, révisées et mises à jour régulièrement au fil du temps. En plus de nos processus de diligence raisonnable basés sur des recherches de bureau, les membres de l’équipe Rodd & Gunn de divers départements visitent les bureaux et les sites de fabrication des nouveaux fournisseurs pour établir des connexions en face-à-face et poser les bases de partenariats réussis et durables. De même, nos équipes locales dans le bureau de Hồ Chí Minh, au Vietnam, soutiennent le développement de liens étroits sur le terrain et fournissent ainsi des informations essentielles sur la mise en œuvre de notre Code et de nos Politiques, ou sur d’éventuelles violations de celles-ci.

SURVEILLANCE DES FOURNISSEURS

Rodd & Gunn continue de travailler avec SGS, l’une des principales entreprises mondiales de vérification, de tests et d’inspection, pour aider à surveiller nos fournisseurs et usines en matière de conformité sociale et de normes environnementales. En plus des audits commandés par notre marque, nous reconnaissons la nécessité de normes mutuellement acceptables pour réduire la charge des usines en matière de duplication des audits. Cela signifie que, lorsqu’elles sont disponibles, nous évaluerons nos usines en fonction des normes ou certifications vérifiables qu’elles pourraient déjà avoir en place, telles que WRAP, SMETA, BSCI, SLCP, SA8000, etc. Si aucune norme ou certification de ce type n’est disponible, nous faisons appel à notre partenaire d’audit SGS pour réaliser un audit indépendant au moins une fois tous les deux ans. Les usines sont sélectionnées en fonction du volume produit et de leur profil de risque (par exemple, pays, démographie des travailleurs, activité exercée). En appliquant cette approche de surveillance combinée, nous pouvons suivre et répondre à un éventail plus large d’indicateurs liés à la performance, aux actions correctives et aux risques et réels au sein de notre chaîne d’approvisionnement. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des principaux protocoles de notre programme de surveillance :

PRÉREQUIS	Rodd & Gunn ne travaille qu’avec des usines qui font preuve d’une pleine coopération avec notre programme de surveillance et notre processus de sélection de diligence raisonnable.
CONTENU DE L'ÉVALUATION	Notre liste de contrôle examine les usines en fonction des lois locales, nationales et internationales, en parallèle avec notre Code de Conduite et d’autres exigences spécifiques à la marque. D’autres normes / certifications vérifiables peuvent être acceptées en remplacement de l’audit de marque SGS.
TYPE D'AUDIT	Sur site uniquement pour tous les nouveaux audits et audits initiaux. Audits de suivi sur site ou revue à distance (bureau). Les normes/certifications reconnues par l’industrie peuvent être acceptées en remplacement de l’audit de marque SGS.
FRÉQUENCE DES AUDITS	Environ tous les 2 ans, sous réserve de respecter les attentes de performance de Rodd & Gunn. Les normes/ certifications reconnues par l’industrie sont collectées et examinées annuellement, ou conformément à la période de validité de la norme.
DATE DE L'AUDIT	Nous offrons une fenêtre de 4 semaines à nos usines pendant laquelle l’auditeur (ou les auditeurs) peuvent arriver n’importe quel jour. Les normes/certifications reconnues par l’industrie peuvent varier dans leur approche.
AUDITEURS	Tous les auditeurs SGS sont entièrement formés et accrédités par l'APSCA, parlent la langue locale des régions que nous auditons et partagent collectivement de nombreuses années d'expérience.

Nous évaluons et examinons chaque audit ou certification qui est réalisé ou partagé avec nous. Nous collaborons avec chaque fournisseur sur les attentes concernant la gestion et le maintien de leur Plan d’Action Corrective (PAC) pour garantir que toutes les constatations soient communiquées, discutées et clôturées dans un délai convenu. Toute constatation non conforme reçoit une note pondérée de **MINEUR**, **MAJEUR** ou **CRITIQUE**, en fonction de la gravité et de l’impact qu’elle a sur les travailleurs ou sur l’environnement. En exercice financier 2024, nous avons évalué les rapports d’audit et les certifications d’un total de 13 usines, dont 4 ont été commandées par SGS / Rodd & Gunn. Toutes, sauf une usine, ont reçu un PAC et 80 % des constatations étaient de nature mineure.

TOP 5 DES CATÉGORIES DE NON-CONFORMITÉ EXERCICE 2024		NOMBRE DE CONSTATATIONS EXERCICE 2024	PAC CLÔTURÉ ET VÉRIFIÉ (DANS LES 12 MOIS SUIVANT L'AUDIT)
SANTÉ ET SÉCURITÉ – 52 %			
SÉCURITÉ – 11 %			
HEURES DE TRAVAIL – 8 %			
SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ – 8 %			
SALAIRES ET AVANTAGES – 6 %			

MINEUR	80 %	MINEUR – 76 %
MAJEUR	18 %	MAJEUR – 78 %
CRITIQUE	2 %	CRITIQUE – 100 %
TOTAL:		75 % CLÔTURÉ ET VÉRIFIÉ

Nous vérifions toutes les corrections apportées par le biais d’une revue à distance directement avec le fournisseur ou le système de certification, ou, dans le cas de non-conformités à haut risque, par un suivi indépendant sur site. En exercice financier 2024, une usine a fait l’objet d’un audit de suivi par une tierce partie pour vérifier la correction de deux constatations critiques précédemment détectées concernant la tenue des registres de présence et la vérification des salaires. Grâce à une collaboration étroite et à l’éducation de la direction de l’usine, le nouveau système a été mis en place avec succès et vérifié lors de cette revue indépendante. Nous suivons et analysons en permanence toutes les non-conformités des audits/certifications, ce qui nous permet d’évaluer les risques imminents ou émergents et de comprendre les défis systémiques et les limitations dans nos usines ainsi que dans l’industrie en général.

La sous-traitance de toute production en gros, en tout ou en partie, est interdite. Cependant, certaines étapes de la production de tissus et de vêtements nécessitent des compétences techniques ou des machines que l’usine contractée elle-même ne peut pas fournir. Dans de telles circonstances, nous exigeons que tout fournisseur ayant besoin d’un processus sous-traité pour remplir une commande demande une approbation préalable. Pour notre production de niveau 1, les seuls services sous-traités que nous approuvons sont l’utilisation de blanchisseurs, brodeurs et imprimeurs spécialisés. Les fournisseurs doivent remplir notre formulaire d’approbation de sous-traitant, qui précise l’emplacement et les détails du sous-traitant ainsi que toutes les exigences de traçabilité. Le sous-traitant doit également lire et adhérer au Code de conduite des fournisseurs et aux politiques de soutien avant le début des travaux, et nous vérifions cette conformité par le biais de nos audits tiers.

MÉCANISMES DE PLAINTE

Assurer que les travailleurs de notre chaîne d’approvisionnement aient une voix est une étape cruciale pour aider à identifier toute violation des droits de l’homme. En 2018, nous avons développé notre Politique de Plainte, qui décrit les étapes qu’un travailleur peut suivre pour communiquer de manière confidentielle directement avec Rodd & Gunn. En 2020, nous avons augmenté l’accessibilité de notre mécanisme de plainte en ajoutant un code QR, une adresse courriel et un compte WeChat pour permettre aux travailleurs de nous contacter plus facilement. Tous les fournisseurs sont invités à afficher l’Avis de Plainte dans un endroit bien visible pour le personnel, hors de la vue de la direction et des caméras de surveillance – comme les salles de pause, les dortoirs ou les salles de repos. Nous faisons un suivi de l’affichage de l’Avis de Plainte par nos partenaires d’audit et lors de nos visites d’usines. À ce jour, nous n’avons reçu aucune plainte via notre adresse courriel ou notre compte WeChat. Un mécanisme de plainte solide est un outil essentiel pour donner une voix aux travailleurs, c’est pourquoi l’examen d’autres mécanismes que nous pourrions adopter pour encourager l’engagement des travailleurs restera un axe clé de notre travail.

TRANSPARENCE ET TRAÇABILITÉ

La traçabilité vous permet d’évaluer les forces et les faiblesses de votre chaîne d’approvisionnement. Sans elle, vous ne pouvez pas prendre de décisions commerciales éclairées. Une mauvaise visibilité de votre chaîne d’approvisionnement expose l’entreprise et les personnes dans la chaîne d’approvisionnement à des risques de mauvaises conditions de travail, d’heures supplémentaires excessives, de travail forcé, de travail des enfants, de mauvaise gestion environnementale, de gaspillage excessif, et ainsi de suite.

Il est important pour nous de cartographier en permanence notre chaîne d’approvisionnement et de viser la traçabilité complète de tous nos produits. Pour être responsables et transparents, nous publions notre liste de fournisseurs de niveau 1, 2, 3 et 4 sur notre site Web(<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>). Cette liste est mise à jour chaque année et permet à nos clients et autres intervenants de consulter des informations essentielles sur notre chaîne d’approvisionnement, telles que l’emplacement des usines/moulins, les services fournis, les données des employés, les données d’audit et les certifications détenues par nos fournisseurs.

Nous réexaminons et collaborons en permanence avec nos fournisseurs pour tracer les niveaux inférieurs de notre chaîne d’approvisionnement, y compris les matières premières, afin d’identifier et d’établir des relations avec tous les fournisseurs qui contribuent à la production des produits Rodd & Gunn. Nous maintenons un registre de traçabilité par style pour chaque saison, où nous enregistrons la chaîne de possession et d’autres informations pertinentes. La vérification des informations divulguées est réalisée par l’examen de diverses soumissions de documents et la communication avec nos fournisseurs, sous forme de certificats d’origine, de certificats de transaction, de déclarations des filateurs/fournisseurs, de factures, de connaissements, de listes de colisage et de déclarations des codes de filateur et de balle.

Traçabilité vérifiée jusqu’au pays d’origine par niveau de fournisseur :



APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE EN MATÉRIAUX

Grâce à une transparence accrue, aux résultats des audits et à l’analyse des risques des fournisseurs, nous pouvons concentrer nos ressources sur les usines, les pays ou les fibres présentant un risque plus élevé de travail forcé / travail des enfants et nous aider à identifier et atténuer les risques avant qu’ils ne se produisent. Cependant, nous reconnaissons que la plus grande exposition aux cas d’esclavage moderne est plus susceptible de se produire dans les niveaux inférieurs de la chaîne d’approvisionnement, où notre visibilité directe est réduite, tels que les fermes, les usines de filature et les moulins qui filent, tissent et produisent les tissus et les fils.

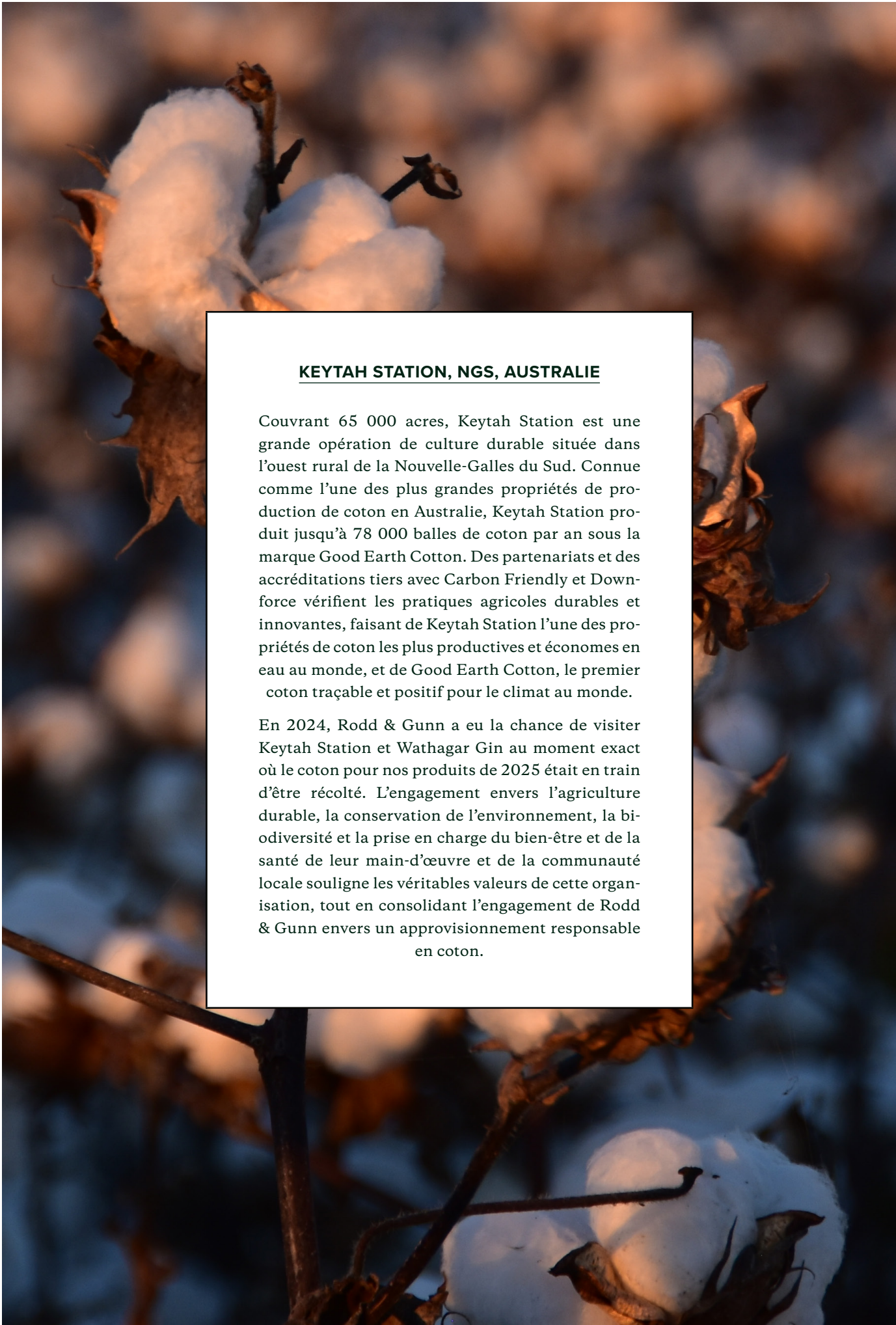
FOURNISSEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES

Nous travaillons avec une gamme de producteurs de matières premières premium et d’organisations qui nous aident à mettre en œuvre des programmes de traçabilité de la ferme à l’usine et à vérifier l’origine de nos matières premières. Les fibres naturelles représentent 97 % des matières premières que nous sourçons, nos trois fibres principales étant : le coton (82 %), le lin (10 %) et la laine (5 %).

Étant donné les risques élevés associés à l’approvisionnement en coton, nous avons élaboré en 2018 la Politique d’approvisionnement responsable en coton (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>), qui vise à aborder des zones géographiques spécifiques identifiées comme étant à haut risque de violations des droits de l’homme et à garantir que la chaîne de possession de nos produits en coton puisse être vérifiée. Atteindre la traçabilité complète jusqu’au niveau de la ferme peut être difficile, notamment lorsque le coton est échangé comme une marchandise et que la production des fermes individuelles varie chaque saison en fonction de nombreux facteurs, tels que le climat, le rendement, la qualité, etc. Grâce à nos moulins et partenariats directs dans le domaine du coton (listés ci-dessous), nous avons atteint une traçabilité complète de 94 % de notre coton, jusqu’au pays d’origine et, dans certains cas, jusqu’aux transformateurs de matières premières eux-mêmes.

Pour avoir le plus d’impact, nous avons établi des relations directes avec les fournisseurs de matières premières et les organisations qui œuvrent sur le terrain pour améliorer les pratiques environnementales et sociales au niveau des fermes. Rodd & Gunn a pu assigner plusieurs programmes de la ferme à l’usine à nos produits de base. Ces programmes sont particulièrement importants pour réduire notre exposition à l’esclavage moderne et pour fournir de la transparence, de la vérification et des garanties grâce à leur propre diligence en matière de droits de la personne, en respectant la législation locale et en encourageant les meilleures pratiques. Nous avons établi des partenariats avec les fournisseurs de matières premières premium suivants :

- **Good Earth Cotton** (www.goodearthcotton.com) : Un programme d’agriculture régénérative moderne qui produit du coton australien, à la fois positif pour le climat et traçable physiquement et numériquement. Notre dernier partenariat « ferme > usine » a débuté avec l’approvisionnement de 300 tonnes de coton brut récolté en 2023, représentant 46 % de notre gamme Printemps/Été 2024. Chaque vêtement produit avec GEC est entièrement vérifié et traçable grâce à la technologie FibreTrace®. FibreTrace® intègre des identifiants traçables dans les fibres brutes, créant des produits vérifiés et des cartes de chaîne d’approvisionnement sécurisées, en temps réel (www.fibretrace.io).
- **Cotton Australia** (www.cottonaustralia.com.au) : Cotton Australia est l’organisation faitière de l’industrie cotonnière australienne. Leur programme d’engagement de marque coton au marché vérifie la traçabilité du coton australien tout au long de notre chaîne d’approvisionnement, du marchand de coton au fabricant de vêtements. Ce partenariat précieux a débuté en 2019 et a permis à notre coton australien traçable de passer de 0 % en 2019 à 55 % de notre total d’achats de coton pour l’exercice 2024.
- **Cotton USA** (www.cottonusa.org) : Nous collaborons avec Cotton USA pour vérifier l’origine de notre coton depuis 2022. Le coton des États-Unis représente désormais 33 % de notre total d’achats de coton pour l’exercice 2024, en faisant notre deuxième plus grande région d’approvisionnement en coton. Le coton cultivé aux États-Unis est récolté mécaniquement et répond à des normes élevées.
- **The New Zealand Merino Company** (www.nzmerino.co.nz) : Nous avons noué un partenariat avec NZM en 2023 pour sécuriser 3 ans de laine mérinos néo-zélandaise brute grâce à leur programme d’agriculture régénérative ZQRX. Reconnue comme la laine éthique de premier plan au monde, ce programme établit les normes les plus strictes en matière de qualité des fibres, de bien-être animal, ainsi que de responsabilité environnementale et sociale. ZQRX représente 20 % de nos achats de laine pour l’exercice 2024.
- **European Flax** : 95 % de notre lin provient de producteurs premium de European Flax en France, Belgique et aux Pays-Bas. European Flax soutient la communauté agricole locale européenne, favorise une main-d’œuvre hautement qualifiée et conforme à l’Organisation Internationale du Travail, tout en étant traçable jusqu’à de petites parcelles de terre européennes s’étendant de Caen à Amsterdam et en France.



KEYTAH STATION, NGS, AUSTRALIE

Couvrant 65 000 acres, Keytah Station est une grande opération de culture durable située dans l’ouest rural de la Nouvelle-Galles du Sud. Connue comme l’une des plus grandes propriétés de production de coton en Australie, Keytah Station produit jusqu’à 78 000 balles de coton par an sous la marque Good Earth Cotton. Des partenariats et des accréditations tiers avec Carbon Friendly et Downforce vérifient les pratiques agricoles durables et innovantes, faisant de Keytah Station l’une des propriétés de coton les plus productives et économes en eau au monde, et de Good Earth Cotton, le premier coton traçable et positif pour le climat au monde.

En 2024, Rodd & Gunn a eu la chance de visiter Keytah Station et Wathagar Gin au moment exact où le coton pour nos produits de 2025 était en train d’être récolté. L’engagement envers l’agriculture durable, la conservation de l’environnement, la biodiversité et la prise en charge du bien-être et de la santé de leur main-d’œuvre et de la communauté locale souligne les véritables valeurs de cette organisation, tout en consolidant l’engagement de Rodd & Gunn envers un approvisionnement responsable en coton.

CERTIFICATIONS

Les certifications sont devenues un outil puissant pour guider la marque et notre chaîne d’approvisionnement vers des pratiques responsables sur le plan environnemental et social. Le rôle des certifications dans notre approvisionnement responsable est essentiel, servant de catalyseurs pour le changement positif et de bases pour les revendications de durabilité. Elles établissent des repères, favorisent la transparence, garantissent le respect des indicateurs de qualité et de sécurité, nous aident à respecter la réglementation, protègent les travailleurs et permettent à nos consommateurs de faire des choix éclairés en accord avec leurs valeurs. Rodd & Gunn recherche des partenariats avec des collaborations spécialisées de l’industrie et des initiatives multilatérales (IMI), conçues pour soutenir les changements et améliorations à l’échelle du secteur. Nous soutenons fortement et encourageons nos fournisseurs à adopter une gamme de certifications préférées (ci-dessous). Ces normes couvrent divers aspects, notamment l’approvisionnement en matières premières, les processus de production, les pratiques de travail, la gestion environnementale et la conduite éthique globale. Pour l’exercice 2024, 73 % de notre gamme de vêtements a été sourcée selon une ou plusieurs des certifications / normes suivantes, ce qui représente une grande augmentation par rapport à 29 % en 2021 :

SOCIAL	ENVIRONMENTAL	MATÉRIEL	BIEN-ÊTRE ANIMAL
SMETA	OEKO-TEX STANDARD 100	GOOD EARTH COTTON	RESPONSIBLE WOOL STANDARD (RWS)
SA8000	OEKO-TEX STEP / MADE IN GREEN	MYBMP AUSTRALIAN COTTON	RESPONSIBLE DOWN STANDARD (RDS)
WRAP (Gold / Premium)	BLUESIGN	SUPIMA COTTON	RESPONSIBLE ALPACA STANDARD (RAS)
ISO 45001	ZDHC	EUROPEAN FLAX	GOOD CASHMERE STANDARD
	ISO 14001	MASTER OF LINEN	
	LEATHER WORKING GROUP (GOLD)	ZQ MERINO / ZQRX	
	FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)	GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS)	
		ORGANIC CONTENT STANDARD (OCS)	
		GLOBAL RECYCLE STANDARD (GRS)	
		RECYCLED CONTENT STANDARD (RCS)	

POLITIQUES

NOS OPÉRATIONS

Rodd & Gunn s’engage à offrir à tous les intervenants un environnement de travail sain et sécurisé, exempt de harcèlement et d’exploitation. Rodd & Gunn valorise un lieu de travail équitable, inclusif et diversifié. Tout comportement mettant en danger la santé personnelle, le bien-être, la sécurité des employés, des clients ou des prestataires tiers est considéré comme inacceptable.

CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS

All Rodd & Gunn team members receive an employment contract, which outlines their rights and responsibilities. All team members are also required to adhere to our Employee Code of Conduct built on the twelve guiding principles that have been established to provide a safe work environment. In addition to the Code of Conduct, employees are also expected to abide by the Rodd & Gunn Anti-Bullying, Anti-Discrimination, Anti-Harassment and Equal Opportunity Policy. Our human resource framework helps to identify any human rights breaches early on, and each team manager is required to monitor and manage any reported incidences through our Human Rights Governance Structure.

POLITIQUE EN MATIÈRE D’ESCLAVAGE MODERNE

Pour renforcer et améliorer les mesures de protection des employés, en 2023, nous avons établi la première politique contre l’esclavage moderne de Rodd & Gunn. L’objectif de cette politique est d’éduquer et de sensibiliser les employés de Rodd & Gunn sur l’esclavage moderne, ce que c’est et notre responsabilité pour atténuer la possibilité de sa survenue dans notre chaîne d’approvisionnement et nos opérations commerciales. Au cours des 12 derniers mois, l’accent a été mis sur la distribution de la politique à tous nos employés et son intégration dans nos pratiques commerciales. La politique a été mise à disposition en 5 langues afin de tenir compte de la diversité culturelle de notre personnel mondial, et elle a été intégrée dans le Code de conduite des employés et le Manuel d’intégration lors du processus d’accueil. Le Comité contre l’esclavage moderne et l’équipe ESG supervisent la mise en œuvre continue de cette politique, avec une supervision finale par le PDG et le conseil d’administration (comme indiqué dans notre Cadre de gouvernance des droits de la personne à la page 10). Cette politique est révisée chaque année pour comprendre les principaux risques d’esclavage moderne, définir les mesures préventives et faire progresser les plans d’action. Pour consulter cette politique de manière plus détaillée, veuillez visiter notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

POLITIQUE D’ACHAT RESPONSABLE

Rodd & Gunn a établi des relations solides avec ses fournisseurs au fil du temps, mais nous comprenons que nos décisions d’achat peuvent entraîner une augmentation des violations des droits de l’homme. En 2018, nous avons d’abord élaboré notre Politique d’Achat Responsable, qui définit nos stratégies et actions pour tous les membres du personnel de Rodd & Gunn, afin de promouvoir les droits de l’homme et alléger la pression sur nos fournisseurs. La politique présente des lignes directrices pour notre équipe sur la manière d’interagir avec nos fournisseurs, sans causer d’impact environnemental ou social négatif, et couvre des stratégies pour les domaines commerciaux suivants : planification et prévisions, conception et développement, prix et négociation des prix, paiements et stratégies de sortie responsables. En 2023, nous avons lancé en interne le cours de formation en ligne « Les Cinq Principes de l’Achat Responsable » animé par Better Buying. Toutes les équipes d’achat, de conception, d’approvisionnement et ESG ont participé à cette formation. En conséquence, nous avons établi une meilleure compréhension de ce qui impactera l’engagement et la prise de décision futurs. Dans le cadre de notre engagement à surveiller en permanence cette politique et à en évaluer l’efficacité, les équipes d’achat et ESG se réunissent chaque année pour discuter de la politique en comparaison directe avec nos pratiques d’achat tout au long de l’année. Vous pouvez consulter notre Politique d’Achat Responsable sur notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

NOTRE CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

CODE DE DÉONTOLOGIE DES FOURNISSEURS

Notre Code de Déontologie des Fournisseurs (« Le Code ») définit notre engagement, nos normes et nos valeurs que nous attendons, au minimum, de nos partenaires fournisseurs. Le Code est mis à disposition de nos fournisseurs en 11 langues différentes parlées tout au long de notre chaîne d’approvisionnement. Nous travaillons avec notre partenaire d’audit pour garantir qu’il est bien affiché. Le Code est aligné sur les lignes directrices du Code de Base de l’Initiative pour le Commerce Éthique (ETI) et les principes de l’Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Code est régulièrement révisé et mis à jour selon les meilleures pratiques de l’industrie. Vous pouvez consulter notre Code de Déontologie des Fournisseurs sur notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

Notre Code de Déontologie des Fournisseurs (« Le Code ») définit notre engagement, nos normes et nos valeurs que nous attendons, au minimum, de nos partenaires fournisseurs. Le Code est mis à disposition de nos fournisseurs en 11 langues différentes parlées tout au long de notre chaîne d’approvisionnement. Nous travaillons avec notre partenaire d’audit pour garantir qu’il est bien affiché. Le Code est aligné sur les lignes directrices du Code de Base de l’Initiative pour le Commerce Éthique (ETI) et les principes de l’Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Code est régulièrement révisé et mis à jour selon les meilleures pratiques de l’industrie. Vous pouvez consulter notre Code de Déontologie des Fournisseurs sur notre site Web

POLITIQUES DE SOUTIEN

Rodd & Gunn exige que ses fournisseurs adoptent une gamme de politiques sociales, environnementales, animales, chimiques et de sourcing des matériaux, qui sont également essentielles à la santé, à la protection et au bien-être de tous les travailleurs et animaux dans la chaîne d’approvisionnement. Cet ensemble de politiques vise non seulement à promouvoir les meilleures pratiques au sein de notre chaîne d’approvisionnement, mais aussi à continuer de nous tenir responsables de ces normes élevées. Pour consulter ces politiques plus en détail, veuillez visiter notre site Web (<https://www.roddandgunn.com/brand-story/sustainability>).

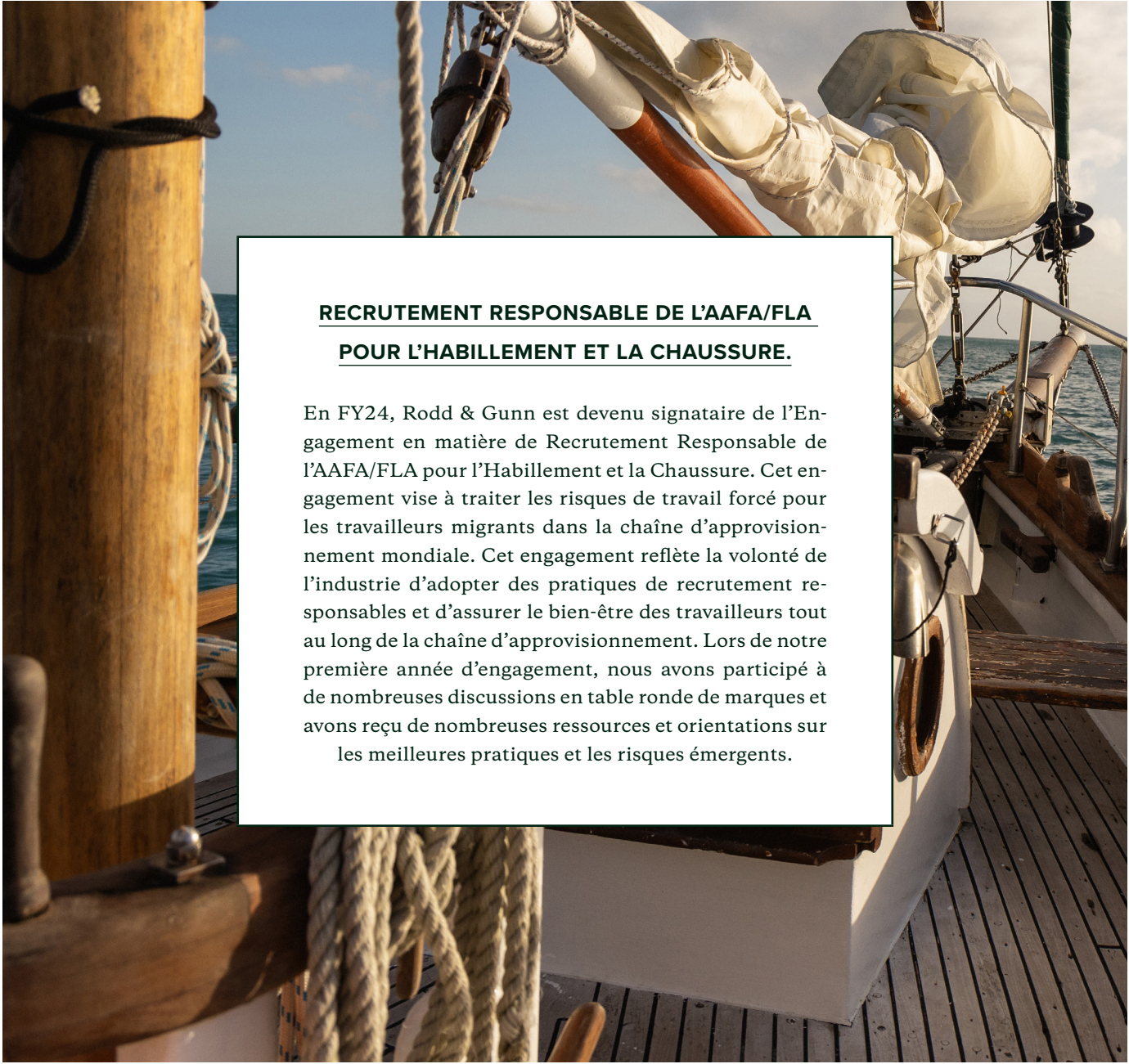
Voici une liste des politiques que nous avons élaborées pour renforcer et consolider notre Code et les pratiques de nos fournisseurs :

- Politique relative au travail des enfants et au travail forcé
- Politique d’égalité des genres
- Politique de recrutement des travailleurs migrants (nouvelle)
- Politique de sourcing responsable du coton
- Politique de gestion des griefs des travailleurs
- Politique de sous-traitance
- Politique de bien-être animal
- Politique de gestion des produits chimiques (améliorée)



POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Dans le cadre de notre engagement à éradiquer l’esclavage moderne, Rodd & Gunn se concentre sur les régions de notre chaîne d’approvisionnement où le risque de violations des droits de la personne liées au travail forcé est plus élevé, notamment en ce qui concerne les pratiques de recrutement des travailleurs migrants. Une petite partie de ce travail a consisté à revoir notre Code de Déontologie des fournisseurs et à développer une nouvelle politique de recrutement des travailleurs migrants. Cette politique a été revue par un partenaire ONG afin de garantir une approche de mise en œuvre robuste et conforme aux meilleures pratiques. L’objectif de cette politique est de définir des attentes claires à l’égard de nos fournisseurs concernant le recrutement responsable des travailleurs migrants dans notre chaîne d’approvisionnement et de minimiser les risques associés grâce à l’adoption des principes spécifiques énoncés dans cette politique. En conséquence directe de la mise en œuvre de cette politique, nous menons désormais un processus de diligence raisonnable qui consiste à engager des discussions ouvertes et proactives avec nos partenaires de la chaîne d’approvisionnement sur la manière de prévenir et d’atténuer les violations des droits de la personne lors du processus de recrutement.



RECRUTEMENT RESPONSABLE DE L'AAFA/FLA
POUR L'HABILLEMENT ET LA CHAUSSURE.

En FY24, Rodd & Gunn est devenu signataire de l’Engagement en matière de Recrutement Responsable de l’AAFA/FLA pour l’Habilleme nt et la Chaussure. Cet engagement vise à traiter les risques de travail forcé pour les travailleurs migrants dans la chaîne d’approvisionnement mondiale. Cet engagement reflète la volonté de l’industrie d’adopter des pratiques de recrutement responsables et d’assurer le bien-être des travailleurs tout au long de la chaîne d’approvisionnement. Lors de notre première année d’engagement, nous avons participé à de nombreuses discussions en table ronde de marques et avons reçu de nombreuses ressources et orientations sur les meilleures pratiques et les risques émergents.



RÉPARATION

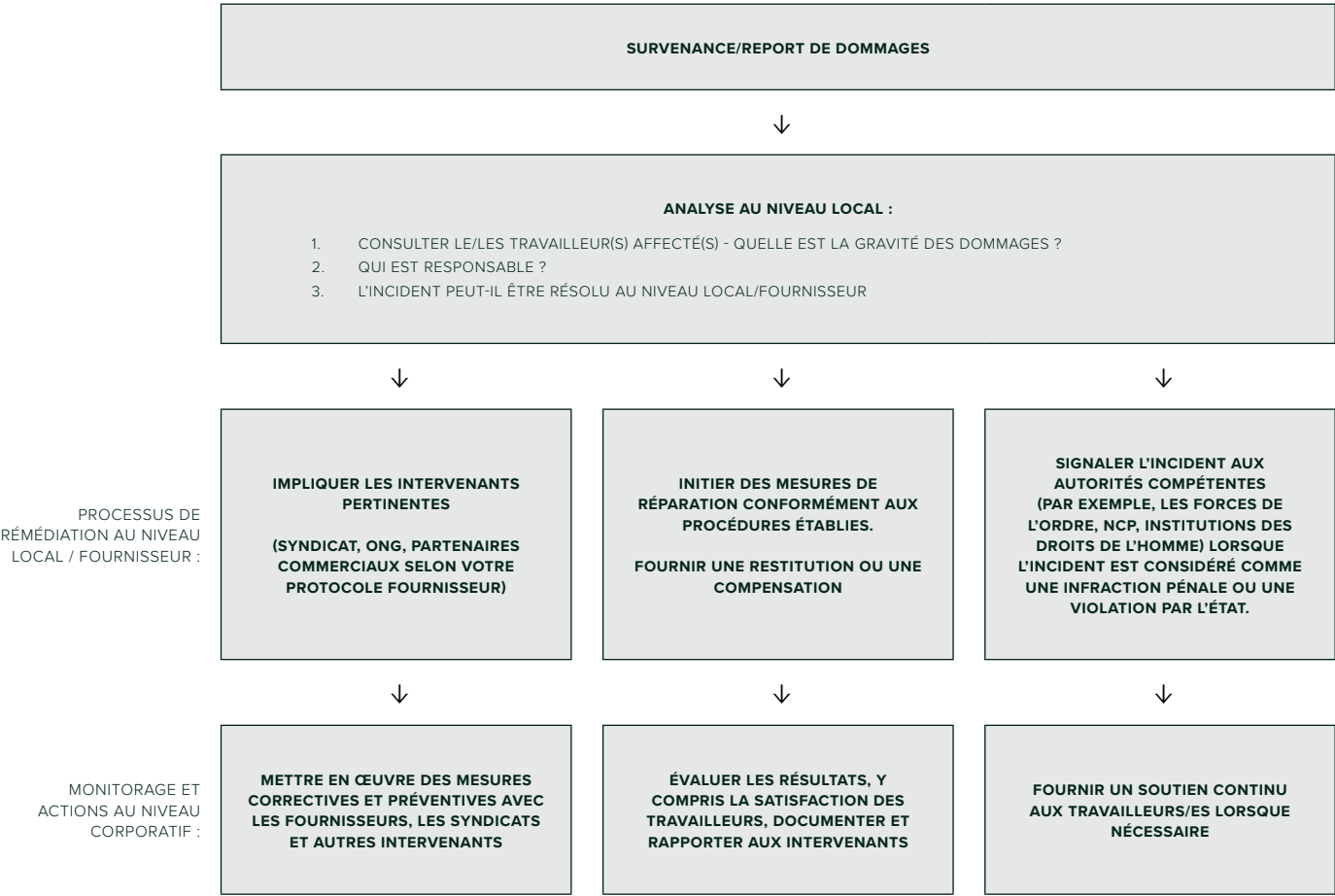
MÉTHODOLOGIE DE RÉPARATION

La remédiation peut prendre de nombreuses formes différentes, et nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs et auditeurs tiers pour remédier à toute non-conformité ou violation de notre Code de conduite lorsqu'un problème survient.

Une fois les audits effectués, un Plan d'Action Corrective est élaboré pour l'usine, en fonction des non-conformités identifiées lors de l'audit. Ces non-conformités sont classées en fonction de leur gravité (mineur / majeur / critique) et les causes profondes sont définies. Nous examinons ensuite les résultats et les comparons aux audits précédents. Nous engageons un dialogue direct avec les fournisseurs pour discuter des causes profondes et de la démarche corrective appropriée pour résoudre les non-conformités. Les non-conformités critiques doivent être corrigées immédiatement lors de l'audit ou dans un délai convenu. Toutes les autres non-conformités sont traitées en fonction de leur priorité et récurrence, mais généralement dans un délai de 6 à 12 mois. Nous croyons que cette communication directe renforce considérablement nos relations avec les fournisseurs et améliore notre compréhension des causes profondes, ainsi que des défis systémiques potentiels. Pour toute non-conformité qui ne peut pas être vérifiée de manière interne par notre équipe, nous demandons un audit de suivi pour garantir que ces non-conformités ont été officiellement évaluées.

Lorsque cela est possible, nous tentons de collaborer avec d'autres marques, des spécialistes de l'industrie, des ONG et la société civile locale pour remédier à une échelle plus large. Ce type d'engagement peut fournir des informations supplémentaires sur une gamme plus large de problèmes et de causes, et permettre une remédiation plus efficace ainsi qu'une collaboration des expériences et ressources. En cas d'identification d'un cas d'esclavage moderne ou de travail forcé au sein de notre chaîne d'approvisionnement, que ce soit par notre mécanisme de réclamation, une société d'audit tierce ou d'autres voies externes, nous adoptons l'Initiative du Commerce Éthique (ETI), l'Accès aux Recours (https://www.ethical-trade.org/sites/default/files/shared_resources/Access%20to%20remedy_0.pdf).

CARTE DU PROCESSUS DE REMÉDIATION



RÉPARATION DE LA PERTE DE REVENU

Nous n'avons pas été en mesure d'identifier de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement. Cependant, afin d'éviter que cela ne se produise, nous assumons l'entière responsabilité et payons intégralement tous les produits finis et les biens en production. Cela inclut également toutes les matières premières et les accessoires achetés par les fournisseurs pour les productions futures. Nous veillons à ce que ces matériaux soient utilisés pour les productions futures afin que les fournisseurs, les usines et les filatures ne soient pas laissés à découvert. Nous ne réannulons pas les commandes d'achat déjà annulées et, en aucun cas, les clauses de force majeure n'ont été appliquées. Nous continuons à nous laisser guider par les organisations dirigées par l'industrie et leur approche de la prévention et de la remédiation des abus des droits de la personne tels que :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs)
- L'Initiative de commerce éthique (ETI) > Lignes directrices sur l'accès aux recours
- L'Organisation internationale du travail (OIT)

Rodd & Gunn estime qu'il est un droit pour chaque personne de gagner un salaire équitable, qui est souvent supérieur au salaire minimum fixé par le gouvernement dans de nombreux pays. Nous comprenons que les bas salaires sont souvent un indicateur clé des abus liés au travail forcé, c'est pourquoi nous surveillons et enregistrons systématiquement les données relatives aux salaires minimums, aux salaires réels reçus et aux salaires de subsistance dans nos pays de production, afin de les comparer avec les enregistrements salariaux fournis par nos auditeurs tiers. Nous nous assurons que les fournisseurs avec lesquels nous choisissons de travailler respectent nos valeurs, afin que tous les travailleurs aient suffisamment de revenus pour vivre de manière sûre et libre, avec un revenu discrétionnaire, et qu'ils travaillent à verser un salaire de subsistance à tous les travailleurs.

REMBOURSEMENT AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS À MAURICE

Lors d'un exercice de suivi des fournisseurs, il a été révélé que des travailleurs migrants dans deux de nos usines mauriciennes ont engagé des frais (frais de transport terrestre) dans le cadre de leur processus de recrutement. Rodd & Gunn exige que tous les fournisseurs respectent les directives de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de recrutement équitable, garantissant qu'aucun travailleur ne supporte les coûts de recrutement ou les frais associés, et que tous ces coûts soient couverts par le fournisseur / l'usine dans le cadre de leurs accords avec les agents de travail. Bien que ces frais liés au recrutement aient été mineurs, le remboursement aux travailleurs était une priorité absolue. Les deux usines ont accepté la remédiation et le remboursement de tous les travailleurs. L'adoption du principe « L'employeur paye » par tous les fournisseurs est essentielle pour lutter contre l'exploitation, le travail forcé et la traite des travailleurs migrants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

STRATÉGIE DE RETRAIT DES FOURNISSEURS

Nous visons à soutenir, éduquer et collaborer avec nos fournisseurs afin de favoriser une activité durable, une amélioration continue et un changement positif. Dans le cas rare où nous décidons de mettre fin à une relation avec un fournisseur, nous nous assurons que celui-ci reçoit un préavis suffisant et qu’un plan de retrait progressif à long terme soit établi, avec une période clairement définie en accord avec leur production et leur calendrier de travail. Nous comprenons que la résiliation d’une relation avec un fournisseur peut entraîner des difficultés supplémentaires pour les travailleurs, et n’y recourons que si les tentatives de remédier à la situation ont échoué. La décision de mettre fin à une relation avec un fournisseur est prise lorsqu’une ou plusieurs des circonstances suivantes se produisent :

- Une diminution de la qualité du travail entraînant des taux de retours clients élevés.
- Incapacité à satisfaire à une exigence de conception/spécification.
- Rodd & Gunn ne parvient pas à satisfaire une exigence ou une quantité minimale du fournisseur.
- Non viable commercialement, comme les changements dans les réglementations commerciales ou les défis logistiques.
- Un refus de résoudre les non-conformités avec nos exigences en matière de Conformité Sociale ou de transparence et de traçabilité établies au début de la relation.
- Un changement dans les pratiques du fournisseur où les impacts sur les droits de l’homme sont trop importants.



TRAINING AND AWARENESS: FORMATION ET SENSIBILISATION

Éduquer nos membres d’équipe sur l’esclavage moderne et les violations des droits de la personne garantit que notre entreprise est responsable de l’identification de tout cas potentiel d’esclavage moderne. Au cours des 12 derniers mois, des équipes opérationnelles clés ont participé à plusieurs événements, ateliers éducatifs et collaborations tout au long de la période de rapport afin de renforcer et d’améliorer leurs connaissances sur les questions liées à l’esclavage moderne. Voici quelques exemples :

- Une journée complète d’intégration pour tout le personnel dans le nouveau bureau de représentation de Hô Chi Minh-Ville sur le Code de Déontologie des fournisseurs de Rodd & Gunn, les politiques des fournisseurs et les engagements contre l’esclavage moderne.
- Participation au rapport sur la mode éthique de BWA, en particulier « Worker Empowerment: Elevating Worker Voice », animé par BWA en partenariat avec Stop the Traffick et l’Australian Human Rights Institute de l’UNSW.
- Le cours en ligne « The Five Principles of Responsible Purchasing » animé par Better Buying.
- Le cours en ligne de l’OCDE sur la diligence raisonnable pour une conduite des affaires responsable dans le secteur du textile et de la chaussure.
- L’atelier « The Future of Modern Slavery Reporting in Australia » animé par Fair Supply en partenariat avec le Département du Procureur général et Walk Free.
- Membre du groupe de référence sur la durabilité du coton australien, un groupe d’intervenants internes et externes de l’industrie qui fournissent des contributions au cadre de durabilité de l’industrie selon ses trois piliers : PLANÈTE. GENS. PADDOK.
- Le Camp Cotton 2024 de Cotton Australia, un événement de quatre jours comprenant un forum sur les achats de coton éthique et durable, les pratiques agricoles durables, les conditions de travail à la ferme, une visite du centre de recherche et développement et plusieurs excursions dans des fermes de coton.
- La visite de la ferme Good Earth Cotton 2024 dans la région rurale de la Nouvelle-Galles du Sud. Un atelier sur l’agriculture régénérative moderne qui comprenait une visite de Keytah Station et de Wathagar Gin, le principal centre de recherche et développement de Good Earth Cotton et la ferme qui a récolté le coton pour notre collection Printemps-Été 2024.
- La visite 2024 des équipes des achats, du design et de l’ESG au Vietnam, visitant les fournisseurs de niveau 1 et passant du temps précieux dans leurs installations, rencontrant les travailleurs qui fabriquent nos vêtements.
- Tout au long de l’exercice 2024, la visite de l’équipe Design et ESG de plusieurs usines de tissus/fil et producteurs de chaussures artisanales en Italie, observant les processus de production et les conditions de travail, et apprenant le savoir-faire exceptionnel transmis de génération en génération.



ASSESSING OUR EFFECTIVENESS: ÉVALUER NOTRE EFFICACITÉ

Notre équipe ESG, en collaboration avec le Conseil d’administration, la haute direction et les membres du comité sur l’esclavage moderne, surveille en permanence nos risques, met en œuvre des actions et identifie les domaines nécessitant davantage de ressources et d’interrogations. Voici quelques-unes des actions, objectifs et outils utilisés pour évaluer notre efficacité.

NOS OPÉRATIONS	OBJECTIFS	INDICE D’EFFICACITÉ
	COMITÉ SUR L’ESCLAVAGE MODERNE	- Engagement interfonctionnel - Cartographie des fournisseurs nationaux
	MÉCANISMES INTERNES DE RÉCLAMATION	Politique de dénonciation confidentielle
	POLITIQUES ET CONTRATS	- Mise en œuvre de nouvelles politiques - Nouveaux contrats émis avec des clauses sur l’esclavage moderne
	ÉVALUATIONS DES RISQUES	- Rapport volontaire et/ou obligatoire sur l’esclavage moderne - Évaluations des risques des fournisseurs opérationnels
	ENGAGEMENT DES ONG	- Baptist World Aid Fashion Report (BWA) - Carbon Disclosure Project (CDP) - Good on You (GOY)
	FORMATION ET SENSIBILISATION	- Rapport volontaire et/ou obligatoire sur l’esclavage moderne - Analyse des écarts de la diligence raisonnable de l’OCDE - Formation d’intégration sur les politiques liées à l’esclavage moderne
NOTRE CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT	OBJECTIFS	INDICE D’EFFICACITÉ
	TRANSPARENCE ET TRAÇABILITÉ	- Liste publique des fournisseurs - Rapport volontaire et/ou obligatoire sur l’esclavage moderne - Cartographie des fournisseurs de tous les niveaux, y compris les sous-traitants - Visites sur site des fournisseurs / usines / fermes
	APPROVISIONNEMENT EN MATÉRIAUX RESPONSABLES	% de coton tracé % de matières premières alignées sur un attribut de durabilité - Mise en œuvre de programmes de la ferme à la fabrication pour toutes les fibres
	CODE DE CONDUITE ET OLITIQUES DES FOURNISSEURS	Nombre de fournisseurs de niveau 1, 2 et 3 signés
	ÉVALUATIONS DES RISQUES ET SUIVI DES FOURNISSEURS	- Rapports d’audit annuels - Engagement des ONG
	FORMATION ET SENSIBILISATION	- Mesurer le taux d’achèvement, les commentaires et la compréhension - Suivi de la formation des fournisseurs - Engagement des ONG
	MÉCANISME DE RÉCLAMATION	- Nombre de réclamations reçues - Mécanismes d’engagement direct des travailleurs

MOVING FORWARD: ALLER DE L’AVANT

Nous reconnaissons que l’amélioration continue consiste à établir des objectifs et à les intégrer dans nos pratiques commerciales, mais aussi à avoir des mécanismes qui évaluent régulièrement leur efficacité. Nous avons identifié les domaines clés suivants pour améliorer davantage nos actions de mitigation et de remédiation des risques d’esclavage moderne dans nos opérations et notre chaîne d’approvisionnement

NOS OPÉRATIONS

- Continuer à cartographier nos fournisseurs opérationnels et à développer le registre de la chaîne d’approvisionnement opérationnelle.
- Accroître la transparence et la divulgation publique grâce à l’engagement des ONG et aux rapports publics.
- Augmenter l’engagement avec les fournisseurs de produits alimentaires et de boissons qui desservent The Lodge Group.
- Centraliser les achats au Vietnam pour tous les produits non liés à l’habillement, fournissant ainsi une meilleure visibilité de la chaîne d’approvisionnement et des opportunités pour aligner les normes opérationnelles acceptables.
- Utiliser le système de gestion de l’apprentissage (LMS) pour déployer des modules de formation sur l’identification des risques d’esclavage moderne, les mécanismes de signalement et la mise en œuvre de notre politique contre l’esclavage moderne.
- Mettre à niveau et améliorer le mécanisme interne de réclamation avec une nouvelle politique de dénonciation et revoir avec les RH toute plainte ou problème signalé.
- Réaliser une auto-évaluation annuelle de l’entreprise à travers l’analyse des écarts de diligence raisonnable de l’OCDE et l’outil de mesure de l’esclavage moderne Walk Free.

NOTRE CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

- Investir dans la formation de sensibilisation des fournisseurs au sein de notre chaîne d’approvisionnement de niveau 1.
- Continuer à étendre les programmes de la ferme à la fabrication (farm > floor) sur notre gamme de produits en collaborant avec des leaders dans le domaine de l’innovation des matières premières et du textile.
- Poursuivre la mise en œuvre de notre Code de Déontologie des fournisseurs auprès des niveaux inférieurs autant que possible.
- Mettre en œuvre davantage de certifications au niveau de la marque alignées avec nos trois principales fibres.
- L’équipe de production du Vietnam établira un calendrier d’accès régulier aux usines au sein de notre chaîne d’approvisionnement de niveau 1.
- Améliorer la traçabilité des produits et offrir plus de visibilité sur les pratiques de travail des niveaux inférieurs de notre chaîne d’approvisionnement.
- Renforcer nos mécanismes de plainte et accroître la représentation des travailleurs en menant des enquêtes directes auprès des travailleurs et en collaborant avec des ONG locales sur le renforcement des capacités des travailleurs/usines et les risques liés au travail migrant.
- Revoir et mettre en œuvre une nouvelle approche pour notre programme de suivi des fournisseurs, adaptée au profil de risque spécifique de chaque pays dans lequel nous fabriquons.
- Continuer à travailler pour obtenir une visibilité totale de la chaîne d’approvisionnement du coton afin de garantir qu’aucun coton n’est acheté dans les régions en conflit.

Nous nous engageons à rester informés des risques émergents, à appliquer un indice basé sur des critères pour évaluer notre efficacité et à communiquer nos progrès en 2025 et au-delà.





RODD & GUNN[®]

NEW ZEALAND

RODD & GUNN NEW ZEALAND LTD

Level M, 17 Albert Street, Auckland 1010, New Zealand.

RODDANDGUNN.COM

 [RODDANDGUNN](https://www.instagram.com/RODDANDGUNN)

 [RODDANDGUNN](https://www.facebook.com/RODDANDGUNN)