



NATURELLEMENT DIFFÉRENT.

ICEBREAKER
RAPPORT SUR LA
TRANSPARENCE 2017



icebreaker

IL Y A 21 ANS DE CELA, NOUS AVONS EU UNE IDÉE DIFFÉRENTE, ASSEZ NOVATRICE POUR FAIRE CHANGER UN SECTEUR DES VÊTEMENTS D'EXTÉRIEUR DOMINÉ PAR LE PLASTIQUE ET LES MATIÈRES SYNTHÉTIQUES. NOTRE APPROCHE DE LA CONCEPTION, DE LA FABRICATION ET DE L'ORGANISATION ÉTAIT NOUVELLE, DIFFÉRENTE ET DURABLE.

EN NOUS INSPIRANT DE LA NATURE, NOUS VOULIONS TIRER PARTI DES INCROYABLES CAPACITÉS DES FIBRES NATURELLES POUR FABRIQUER DES VÊTEMENTS SIMPLES, BEAUX ET DE GRANDE QUALITÉ, QUI PERMETTRAIENT AUX GENS DE VIVRE DES AVENTURES DANS LA NATURE ET DANS LEUR VIE QUOTIDIENNE.

NOUS SOMMES ENGAGÉS DANS CETTE VOIE AVEC LA FERME INTENTION DE GÉRER NOTRE ENTREPRISE ET DE FABRIQUER NOS VÊTEMENTS AVEC SOIN, RESPONSABILITÉ ET INTÉGRITÉ À CHAQUE INSTANT DU PROCESSUS, DE L'ÉLEVAGE JUSQU'AU PRODUIT FINI.

AUJOURD'HUI, CETTE RÉFLEXION ET CETTE ATTITUDE ORIGINALES NOUS ANIMENT TOUJOURS. ON LES RETROUVE DANS LES MOINDRES DÉTAILS DES PRODUITS QUE NOUS CONCEVONS.

ICEBREAKER. **NATURELLEMENT DIFFÉRENT.**

SOMMAIRE

04 INTRODUCTION

- 06 Le mot de notre fondateur
- 08 Notre philosophie
- 10 À propos de ce document
- 12 La transparence
- 14 Notre entreprise
- 16 Les grandes étapes de la transparence

18 NOS ÉLEVEURS ET LA FIBRE

- 20 Introduction à la laine mérinos
- 22 La fibre la plus performante de la nature
- 23 Pourquoi choisir Icebreaker Merino ?
- 24 Des relations directes avec les éleveurs
- 30 Étude de cas : Muller Station
- 34 L'accréditation de nos éleveurs
- 37 Le bien-être des animaux
- 38 Les audits des éleveurs et leurs résultats
- 39 Et ensuite ?

40 NOS PRODUITS

- 42 Nos principes de conception
- 44 Notre philosophie de fabrication
- 46 Principales productions
- 48 La sécurité produit
- 49 Les emballages
- 50 Étude de cas : Le Bio-Bag
- 51 Et ensuite ?

52 NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- 54 Des relations approfondies et étroites
- 56 Les processus de la chaîne d'approvisionnement
- 58 Notre tableau fournisseur
- 60 Avec qui travaillons-nous, et où ?
- 62 Étude de cas : Shanghai Challenge
- 66 L'intégration de nos fournisseurs
- 68 Les droits de l'homme
- 72 L'écosystème de notre chaîne d'approvisionnement
- 74 Des audits indépendants
- 77 Le contrôle qualité
- 80 Réduire notre impact environnemental
- 84 Des achats responsables
- 85 Et ensuite ?

86 NOS ÉQUIPES

- 88 Les valeurs Icebreaker
- 90 Travailler chez Icebreaker
- 92 Une relation de confiance
- 94 Nos équipes et nos implantations
- 96 Rester soi-même
- 98 Équité et diversité
- 99 Faire émerger les talents
- 101 Et ensuite ?

102 ANNEXES

- 104 Annuaire des éleveurs Icebreaker
- 106 Annuaire des fournisseurs Icebreaker
- 116 Le code de conduite de la chaîne d'approvisionnement Icebreaker



OVER

INTRODUCTION DU
RAPPORT

V I E W

« Nous sommes sans cesse frappés par l'ironie de notre secteur, qui promeut l'utilisation de tissus synthétiques comme la « couche technique idéale ». Franchement... Qui veut porter du plastique contre sa peau ? Nous pensons que l'on peut faire mieux, et que les réponses sont dans la nature. »



Jeremy Moon, fondateur

LE MOT DE NOTRE FONDATEUR

CHEZ ICEBREAKER, NOUS SOMMES D'ABORD DES PIONNIERS

Nous explorons la relation entre les gens et la nature. Une relation de proximité et non de conquête. La nature est notre modèle. Nous pensons qu'il est bon pour l'être humain de vivre en lien avec la nature. C'est l'antidote à la frénésie de notre mode de vie citadin.

Nous voulons offrir à nos clients une alternative naturelle aux synthétiques et orienter le secteur des vêtements d'extérieur vers des solutions durables. C'est notre raison de vivre. Nous sommes sans cesse frappés par l'ironie de notre secteur, qui promeut l'utilisation de tissus synthétiques à base d'hydrocarbures – par exemple le polyester et le polypropylène – comme la « couche technique idéale ». Franchement... Qui veut porter du plastique contre sa peau ? Nous pensons qu'il existe une meilleure solution, et que les réponses se trouvent dans la nature.

Icebreaker est à l'origine de la production durable et éthique de vêtements de performance naturels, comme alternative aux synthétiques pétrochimiques. Et nous sommes mus par un objectif plus noble, au-delà des vêtements que nous produisons.

Notre raison d'être définit non seulement ce que nous faisons, mais aussi notre manière de le faire. Cela oriente chacun de nos choix de conception et de développement, nos décisions de fabrication et de distribution, ainsi que notre fonctionnement mondial pour faire la différence. La durabilité n'est pas seulement une caractéristique sur l'étiquette de nos vêtements. C'est une des valeurs et des caractéristiques de notre entreprise.

Pour en savoir plus sur nos origines, rendez-vous sur icebreaker.com/insideicebreaker

Nous nous engageons à travailler avec des tissus naturels haute performance, et notre chaîne d'approvisionnement est bâtie sur deux fondements : la transparence et la traçabilité.

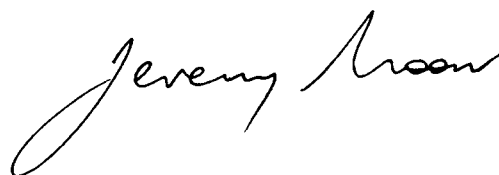
Nous reconnaissons aussi qu'il est illusoire de penser qu'une entreprise puisse être entièrement irréprochable. Notre engagement se traduit concrètement dans quatre grands domaines : assurer le bien-être des personnes, des animaux, de l'environnement et de notre entreprise. Nous ne sommes pas parfaits, mais nous sommes conscients de nos choix et nous cherchons sans cesse à nous améliorer.

Le secteur des vêtements d'extérieur fait face à des défis particuliers. Nous pouvons par exemple citer, les rapides changements de la mode, la surconsommation, la cruauté envers les animaux, la dépendance à des matières non durables, les émissions toxiques, les chaînes d'approvisionnement illisibles en raison d'une sous-traitance importante, ou encore les conditions de travail bafouant les droits de l'homme fondamentaux.

En agissant avec nos employés, nos fournisseurs et nos clients, nous voulons faire une différence. Avec notre perspective différente, nous sommes nés pour remettre en cause les normes du secteur, pour n'être pas uniquement des champions de la fibre naturelle, mais, avec nos clients, des champions de la nature.

Nous sommes heureux d'appartenir à une dynamique mondiale visant à mieux communiquer entre nous et avec le monde naturel qui nous entoure.

Merci de nous avoir rejoints pour ce voyage.



Jeremy Moon

A romantic couple is shown in silhouette, holding hands and looking at each other. They are positioned in the foreground, with the man on the left and the woman on the right. The background features a bright sunset over a snowy, mountainous landscape. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow that illuminates the scene. The overall mood is intimate and serene.

NOTRE PHILOSOPHIE

À l'origine d'Icebreaker, il y a une raison d'être.
Nous voulons offrir à nos clients une alternative
naturelle aux tissus synthétiques et orienter
le secteur des vêtements d'extérieur vers
des solutions durables.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

La nature a toujours une meilleure solution

Nous explorons nos liens avec la nature, les lieux et les gens et nous découvrons des solutions naturelles. Notre raison d'être n'est pas uniquement de fabriquer des vêtements. La durabilité n'est pas seulement une caractéristique sur l'étiquette de nos vêtements. C'est le principe de notre entreprise.

Nous ne sommes pas parfaits, mais nous sommes toujours en quête d'amélioration.

NOTRE VISION

Pour nous, l'avenir c'est que l'homme apprenne à vivre dans la nature sans l'exploiter.

Il est bon pour l'être humain de vivre en lien avec la nature. Elle est l'antidote à notre mode de vie citadin.

Nous pensons qu'il est possible de bâtir une entreprise en s'inspirant des lois de la nature.

NOTRE ÉTHIQUE

Chez Icebreaker, nous sommes d'abord des pionniers. Nous explorons la relation entre les gens et la nature.

Nous pensons que la nature a toujours raison. Nous cherchons une relation de proximité, pas de conquête. La nature est notre modèle.

« J'ai lancé Icebreaker pour proposer une alternative naturelle aux vêtements d'extérieur en matières synthétiques. Notre défi n'était pas seulement de fabriquer un produit naturel, mais de bâtir une entreprise naturelle, dès ses fondations. »

Jeremy Moon

PRINCIPES NATURELS

La nature est guidée par trois grandes règles. Elles s'appliquent aussi bien à un élevage d'altitude qu'à un écosystème comme un sol forestier ou à notre philosophie d'entreprise.

L'adaptation

Un organisme prospère ou disparaît, selon sa capacité à s'adapter aux changements de son environnement.

La symbiose

Les organismes vivants œuvrent ensemble pour un bénéfice mutuel.

Durabilité

La nature ne gaspille rien. Le gaspillage est une caractéristique uniquement humaine.

Ces principes constituent des fondations idéales pour notre entreprise. Nous les gardons à l'esprit à chacun de nos pas.



What if our customers could see everything we do?

Design
to Outdoor
RPS

Green sticky notes with illegible text.

Blue sticky notes with illegible text.

Plans to hire
young workers due
to cost of healthcare

Increase price
of services

Orange sticky notes with illegible text.

À PROPOS DE CE DOCUMENT

VOICI NOTRE PREMIER RAPPORT

Il nous a fallu 21 ans pour bâtir notre entreprise, et ça n'est pas terminé. Ce rapport est le fruit de 21 années consacrées à bâtir une entreprise éthique et durable. Nous ne sommes pas parfaits, mais nous sommes fiers de ce que nous avons réalisé.

Nous n'avons pas suivi de règles particulières pour établir ce document. C'est le premier, et nous comptons en faire une publication annuelle. Les faits présentés visent à donner au lecteur un aperçu de tous les éléments de notre entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement. Les études de cas permettent d'aller davantage dans le détail, si cela est votre souhait.

Ce rapport n'a pas été compilé en catastrophe afin de montrer que nous répondons aux critères de la dernière étude sur notre secteur. Nous ne sommes pas non plus engagés dans d'innombrables processus de certification ou d'accréditation.

Nous pensons que les marques doivent développer leurs propres valeurs et perspectives. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut sous-traiter à une autre entreprise. Nous pensons pouvoir développer notre propre vision d'entreprise, nous positionnant exactement là où nous souhaitons être. Nous voulons montrer la voie, plutôt que de suivre les autres. Pour cela, nous effectuons des recherches continuellement, à travers des audits indépendants et en nous comparant aux meilleures pratiques. Vous vous en rendrez compte dans tout le rapport.

VOUS VOULEZ COMMUNIQUER AVEC ICEBREAKER ?

**Posez-nous toutes vos questions
à l'adresse :**

transparency@icebreaker.com

Notre responsabilité d'entreprise est l'affaire de notre PDG, Greg Smith et du Président de notre conseil d'administration, Rob Fyfe.




Greg Smith
PRÉSIDENT-
DIRECTEUR
GÉNÉRAL



Rob Fyfe
PRÉSIDENT DU
CONSEIL
D'ADMINISTRATION

Nous ne sommes pas parfaits. Avec ce rapport nous souhaitons partager notre voyage, de nos origines jusqu'à aujourd'hui. Nous identifions les points à améliorer et définissons nos ambitions pour l'avenir.

Si vous pensez que nous avons omis un sujet qui vous tient à cœur, nous ferons de notre mieux pour l'intégrer à notre prochain rapport. Envoyez-nous un e-mail à l'adresse transparency@icebreaker.com



« La transparence encourage l'observation, la vigilance et la responsabilité. C'est un peu comme si l'on ouvrait la porte de sa maison pour permettre à d'autres de regarder à l'intérieur. Bien sûr, plus la porte est ouverte et plus l'image est nette. Ainsi, nous pouvons améliorer la vie des employés de notre chaîne d'approvisionnement et protéger l'environnement. »

Orsola de Castro
Fondatrice et directrice créative,
Fashion Revolution

TRANSPARENCE

QU'EST-CE QUE LA TRANSPARENCE ?

C'est l'engagement à dévoiler complètement et régulièrement toutes les politiques, procédures, avancées, ainsi que leur effet sur les employés, les animaux, les communautés et l'environnement.

Pour Icebreaker, cela signifie qu'il faut permettre que toutes nos décisions soient examinées et évaluées. Autrement dit, nous devons être les mêmes à l'« intérieur » et à l'« extérieur » et accepter d'être critiqués.

Nous admettons que la transparence n'est pas suffisante par elle-même. Cependant, en révélant notre fonctionnement, elle nous permet de l'améliorer.

POURQUOI LA TRANSPARENCE EST-ELLE IMPORTANTE ?

Aucune marque ne peut garantir le respect des droits de l'homme, des pratiques environnementales saines, ni une qualité optimale de ses produits si elle ne sait pas où ceux-ci sont fabriqués, par qui et dans quelles conditions.

On ne peut pas résoudre des problèmes que l'on ignore. Lorsqu'une entreprise publie des informations sur ses chaînes et ses pratiques d'approvisionnement, cela permet aux ONG, aux syndicats et aux communautés de la mettre face à ses responsabilités. Quant aux marques, elles sont mieux au fait des potentiels problèmes.

La transparence permet aux clients de prendre des décisions mieux informées.

La transparence aide à surveiller les marques, et elle génère de la confiance.

ICEBREAKER ET LA TRANSPARENCE

Icebreaker est née du besoin d'augmenter la transparence, l'ouverture et l'honnêteté dans l'industrie textile et de proposer des vêtements naturels de performance.

Nous pensons que les gens doivent savoir exactement ce qu'ils portent, comment cela a été fabriqué, mais aussi les effets des choix qu'ils font.

Icebreaker assure sa transparence en développant un écosystème d'entreprise fondé sur des relations directes et à long terme. Ces relations sont ouvertes et honnêtes. Nous ne voulons rien nous cacher. Nous n'utilisons pas d'intermédiaires et ne permettons pas de sous-traitance au-delà des fournisseurs que nous avons directement approuvés.

Nous savons exactement d'où vient notre fibre et nous faisons en sorte que nos éleveurs respectent les meilleures pratiques en matière d'environnement et de bien-être animal. Nous savons exactement où sont produits nos vêtements. Nous considérons que nous sommes responsables de tout notre système de production.

Jusqu'à présent, nous n'avons pas toujours très bien communiqué cela à nos clients et à nos partenaires. Merci de nous avoir demandé de le faire. Nous sommes fiers et heureux de pouvoir expliquer notre manière de travailler.

Nous sommes conscients qu'aucune entreprise n'est parfaite. Lorsque l'on gère une société, il est nécessaire de faire des compromis. La transparence offre une mine d'informations sur les décisions que nous prenons. Nous en avons besoin. Cela permettra à Icebreaker, à notre secteur et à tout notre système économique d'évoluer et de s'améliorer.

NOTRE ENTREPRISE

Icebreaker a été fondée par Jeremy Moon en 1995, en Nouvelle-Zélande.

Icebreaker est toujours une société privée, Jeremy est toujours membre du conseil d'administration, demeure l'un des principaux actionnaires et reste activement impliqué dans la gestion quotidienne de l'entreprise.

AMÉRIQUE DU NORD

Magasins Icebreaker	17
Marchés	2
Employés	173

Fondation	1995, Nouvelle-Zélande
Siège	Auckland, Nouvelle-Zélande
Structure de propriété	Société privée
Direction	Rob Fyfe, Président Greg Smith Président-directeur général Nicola Simpson, Directrice opérationnelle Jason Bloom, Directeur financier Carla Murphy, Directrice marque et produit
Chiffre d'affaires mondial	211 millions (NZ\$)
Unités vendues dans le monde	4,7 millions
Distribution	Vêtements vendus dans plus de 4 500 magasins. Notre site de vente en ligne est disponible dans 23 pays. Nous possédons 46 magasins Icebreaker dans le monde
Marchés mondiaux	47 pays. Principaux marchés : Europe, Amérique du Nord, Nouvelle-Zélande et Australie
Employés	418 employés directs (sans compter les prestataires)
Produits	Un système de superposition de vêtements naturels de performance pour hommes, femmes et enfants

EUROPE

Magasins Icebreaker	3
---------------------	---

Marchés	37
---------	----

Employés	67
----------	----

ASIE

Magasins Icebreaker	5
---------------------	---

Marchés	6
---------	---

Employés	0
----------	---

Aujourd'hui, les vêtements Icebreaker sont vendus dans plus de **4 500** magasins, dans **47** pays.

OCÉANIE

Magasins Icebreaker	21
---------------------	----

Marchés	2
---------	---

Employés	178
----------	-----

LES GRANDES ÉTAPES DE LA TRANSPARENCE

L'histoire d'Icebreaker est jalonnée d'avancées et de remises en cause des normes avec des propositions alternatives.

1995

DES DÉBUTS SAUVAGES

Icebreaker naît d'une rencontre en Nouvelle-Zélande, entre un jeune homme de 24 ans, Jeremy Moon, et un éleveur de moutons mérinos. Jeremy crée un nouveau type de vêtements d'extérieur en tissus naturels, moins dépendants des fibres pétrochimiques.



1997

PARTENAIRES POUR LA VIE

Icebreaker est la première société du monde à signer des contrats d'approvisionnement de longue durée avec ses principaux fournisseurs de laine mérinos. Ceux-ci se fondent sur une confiance mutuelle et une préoccupation pour le bien-être animal et l'environnement.



2003

PARTENARIATS INTERNATIONAUX

Afin d'obtenir les meilleures technologies et capacités de production, avec un haut niveau d'exigence éthique, Icebreaker participe à un projet rassemblant des sociétés françaises, allemandes, japonaises et chinoises. Il s'agit d'ouvrir une plateforme de fabrication moderne à Shanghai.



2008

MONTRER L'EXEMPLE

Icebreaker devient le premier fabricant de vêtements d'extérieur à interdire le mulesing des moutons. C'est désormais une norme de notre secteur, afin d'assurer le bien-être animal.



2010

LA TRAÇABILITÉ

Icebreaker lance le « Baacode », qui permet à ses clients de retrouver l'élevage où a été produite la fibre utilisée pour leurs vêtements.



2012

PLUS FRAIS QUE LE COTON

Nous lançons le COOL-LITE™, un mélange novateur de laine mérinos et de fibre TENCEL®, à base de fibres végétaux. Le TENCEL® est obtenu à partir de fibres d'eucalyptus; c'est une matière naturelle, primée et écologiquement durable.



2013

UN DUVET DE LAINE

Icebreaker développe une alternative naturelle au duvet de canard, à partir de laine mérinos.



2017

TRANSPARENTS ET FIERS DE L'ÊTRE

Icebreaker bouscule une nouvelle fois le secteur en publiant son premier rapport sur la transparence, qui révèle toutes nos pratiques, nos structures et nos stratégies d'approvisionnement.





GROOV



NOS
ÉLEVEURS
ET NOTRE FIBRE

W E R S

Robert Butson et sa fille Kate.
Photo : Mt Nicholas Station, Queenstown, Nouvelle-Zélande

A herd of sheep is grazing in a lush green field during a golden sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm, orange glow over the scene. In the background, there are rolling hills and mountains, some partially obscured by a light mist or haze. The overall atmosphere is peaceful and natural.

INTRODUCTION À LA LAINE MÉRINOS

L'entreprise Icebreaker s'est fondée sur l'utilisation d'une **laine mérinos ultra-fine**, directement achetée auprès d'élevages néo-zélandais soigneusement choisis. Tous nos vêtements restent fondés sur cette incroyable fibre naturelle.

LES MOUTONS MÉRINOS SONT L'UNE DES PLUS ANCIENNES RACES OVINES ET L'UNE DES PLUS ROBUSTES.



Simples, efficaces, ingénieuses. Les solutions de la nature ne sont pas testées en laboratoire, mais sur le terrain, par l'évolution des espèces.

Comment fabriquons-nous une fibre dont les performances dépassent les tissus synthétiques et qui est meilleure pour l'environnement ?

En fait, nous ne la fabriquons pas. Ce sont les moutons mérinos qui s'en chargent. Chez Icebreaker, nous avons plus de 21 ans d'expérience dans la spécification d'une laine mérinos haut de gamme, obtenue de manière éthique.

Voici des millions d'années, les poils d'animaux – conçus pour tenir chaud aux mammifères – sont devenus de la laine... qui s'est à son tour transformée en laine mérinos ultra-fine. Cette adaptation s'est produite lorsque les moutons mérinos se sont séparés des autres espèces. Ils sont allés chercher dans les montagnes nourriture et protection contre les prédateurs.

Les mérinos sont différents des moutons qui broutent simplement dans les plaines. Ils ont évolué pour survivre aux étés caniculaires et aux hivers glaciaux des Alpes du Sud de Nouvelle-Zélande.

S'ils s'accrochent à une telle amplitude thermique, c'est grâce à leur incroyable toison. Ses fibres sont cinq fois plus fines qu'un cheveu humain, et deux fois plus fines que la laine classique. Cela les rend plus légères, plus respirantes et plus isolantes.

La toison d'été des mérinos les maintient au frais quand les températures dépassent 30°C. L'hiver, les moutons développent une toison supplémentaire. Cela leur permet de rester au chaud lorsque les températures descendent en dessous de -10°C. Un mouton normal ne survivrait pas à de telles conditions.

LA FIBRE LA PLUS PERFORMANTE DE LA NATURE

Ces qualités uniques de nos mérinos permettent d'obtenir une fibre aux incroyables performances naturelles et un très beau tissu.

RÉSILIENCE

La fibre mérinos Icebreaker peut être étirée de plus de 30 % de sa longueur initiale sans se casser*. Sa structure en forme de vagues et son crêpage la rendent plus résiliente.

RÉGULATION THERMIQUE

La laine mérinos Icebreaker peut absorber ou libérer de la chaleur selon l'environnement cutané de la personne qui la porte et selon les conditions externes. Quand elle absorbe l'humidité, elle libère un peu de chaleur. L'effet est inversé lorsqu'il fait chaud, rafraîchissant la peau.

*Source : Collie, S.R. et N.A.G. Johnson, 1998. *The benefits of wearing wool rather than man-made fiber garments.* Lincoln, Christchurch, Nouvelle-Zélande, WRONZ.

**Source : Leeder, J., *Wool - Nature's Wonder Fiber*, Australasian Textile Publishers

DOUCEUR

Les fibres Icebreaker mérinos sont si douces qu'elles se plient au contact de la peau. Cela apporte une douceur et un confort inégalés.

RÉDUCTION DES ODEURS

La laine mérinos Icebreaker résiste bien mieux que les autres fibres à l'apparition d'odeurs déplorables. Les molécules d'odeur sont absorbées dans la fibre, piégées loin de votre nez.

PROTECTION CONTRE LES UV

La laine mérinos est naturellement résistante aux UVA et aux UVB.

BIODÉGRADABILITÉ

La laine mérinos Icebreaker est naturellement biodégradable. Enterrée dans des conditions adéquates, elle se dégrade facilement.

GESTION DE L'HUMIDITÉ

La laine mérinos Icebreaker absorbe de l'humidité de votre peau puis la libère dans l'air ambiant. Vous restez ainsi confortablement au sec. Elle absorbe jusqu'à 35 % de son poids avant de sembler mouillée. C'est bien plus que la plupart des fibres synthétiques**.

RÉSISTANCE AUX FLAMMES

La laine mérinos résiste naturellement aux flammes. Dans ce domaine, ses performances excèdent largement celles des autres fibres textiles communes.

« Nous avons été la première entreprise au monde à développer des relations sur le long terme avec des éleveurs de moutons mérinos. Cela nous a permis de développer une expertise inégalée dans la spécification et la sélection de la meilleure laine mérinos. »

Jeremy Moon

POURQUOI CHOISIR ICEBREAKER MERINO ?

Icebreaker est le pionnier de l'utilisation de la laine mérinos dans les vêtements d'extérieur haute performance. Et nous restons à l'avant-garde.

Nous avons été la première entreprise au monde à développer des relations sur le long terme avec des éleveurs de moutons mérinos. Cela nous a permis de développer une expertise inégalée dans la spécification et la sélection de la meilleure laine mérinos.

Nous contrôlons la longueur de la fibre, sa robustesse, son diamètre, sa texture, sa couleur et sa propreté. Nous avons même notre propre « style » Icebreaker de fibre brute, avec une structure et un crêpage spécifiques.

Nos partenariats nous garantissent que les animaux sont bien traités. Notre politique en matière de bien-être animal assure aux moutons une vie saine et peu stressante.

DES RELATIONS DIRECTES AVEC LES ÉLEVEURS

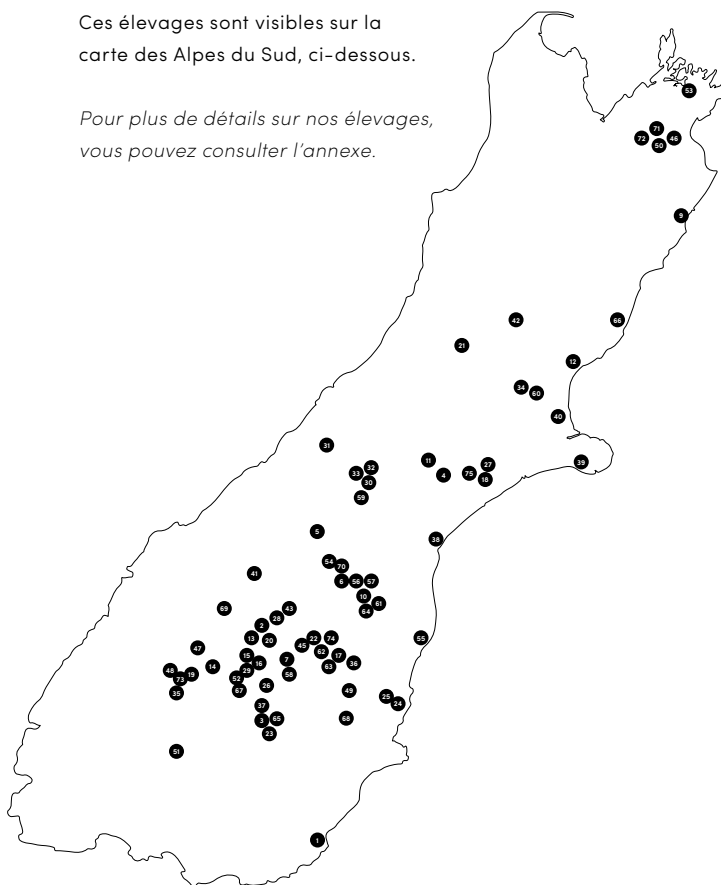
En 1997, Icebreaker est la première société du monde à signer des contrats d'approvisionnement à long terme avec ses principaux fournisseurs de laine mérinos. Ils reposent sur une confiance mutuelle et une préoccupation commune pour le bien-être animal et l'environnement. Aujourd'hui, nous avons des contrats avec 75 élevages mérinos en Nouvelle-Zélande, gérés en partenariat avec The New Zealand Merino Company (NZM).

Ces élevages sont visibles sur la carte des Alpes du Sud, ci-dessous.

Pour plus de détails sur nos élevages, vous pouvez consulter l'annexe.


PAYS D'ORIGINE

Nous continuons à nous fournir en laine mérinos néo-zélandaise. Ces élevages représentent près de 84 % de notre volume global. La hausse de la demande mondiale pour le type de laine que nous utilisons et l'intérêt croissant des clients pour nos vêtements nous amènent à importer de la laine de l'étranger quand la production de laine néo-zélandaise ne suffit plus. Cette laine supplémentaire provient d'élevages australiens (11 %) et sud-africains (5 %) répondant à nos critères de qualité et d'éthique.



NOM DE L'ÉLEVAGE

1 Ahuriri Downs	22 Cragside	49 Mt Ross
2 Ardgour	23 Craiglea	50 Muller
3 Baldwin	24 Cressbrook	51 Nokomai
4 Ben Mcleod Range	25 Dolphins	52 Northburn
5 Ben Ohau	26 Earnsclough	53 Okukari
6 Benmore Station	27 Erewhon	54 Omarama Station
7 Blackstone Hill	28 Geordie Hill	55 Otekaieke
8 Blind E	29 Glenfoyle	56 Otematata
9 Bluff	30 Glenmore	57 Otematata A
10 Bog-Roy	31 Glentanner	58 Pomona
11 Bonjedward	32 Godley Peaks	59 Ribbonwood
12 Braevaar	33 Guide Hill	60 RL
13 Branch Creek	34 H A Hold	61 Roseneath
14 Branches	35 Halfway Bay Station	62 Rough Ridge
15 Cairnmuir	36 Hartfield	63 Stonehenge
16 Carrick	37 Hilltop Downs	64 Te Aka
17 Carrickmore	38 Irishman Creek	65 Teviot River Downs
18 Castle Ridge	39 Kennethmont	66 The Gums
19 Cecil Peak	40 Lake Coleridge Station	67 The Point
20 Cluden	41 Lake Hawea	68 The Rocks
21 Cora Lynn	42 Lake Taylor	69 Tuohys Gully
	43 Lindis Peaks	70 Twin Peaks
	44 Mangaiti	71 Tynesfield
	45 Matakanui	72 Upcot
	46 Middlehurst	73 Walter Peak
	47 Motatapu	74 Ida Valley
	48 Mt Nicholas	75 Lake Heron



« La plupart des entreprises travaillent à partir du tissu. Nous, nous commençons avec la fibre. »

Jeremy Moon

ICEBREAKER MERINO EN CHIFFRES*

6 686 balles de laine mérinos,
pesant **870** tonnes et obtenues
sur plus de **217 500** bêtes.

* Consommation de laine d'Icebreaker en 2016

« *Quand on travaille dans la nature comme ici... On veut protéger ce qu'elle nous offre... pas l'abîmer.* »

Robert Butson, Mt Nicholas Station



« *Plus vous vieillissez et plus vous remarquez la nature. Les textures, les montagnes, les oiseaux... Tout ce qui vous relie à la terre. Nous faisons partie de la nature. Nous devons tout faire pour être en harmonie avec elle.* »

Tom Rowley, Lake Hawea Station



« Quand les visiteurs viennent et qu'on leur dit qu'on fournit Icebreaker, nous ressentons un grand sentiment de fierté. »

Lucy Maling, Lindis Peaks Station



« Nous élevons nos moutons spécifiquement pour produire de la laine Icebreaker. Cela, nous ne pouvons le faire que grâce à la confiance que nous donnent les contrats. Quand nous signons un contrat sur 10 ans, l'avenir de nos enfants est assuré pendant toute cette période. C'est unique dans l'agriculture. »

Richard Subtil, Omarama Station



PLATEFORME D'APPROVISIONNEMENT EN LAINE MÉRINOS

Dès sa création, Icebreaker a compris qu'il était essentiel de disposer d'un approvisionnement en laine mérinos de grande qualité à long terme. Nous avons pu répondre à cela en proposant un avenir sécurisé à nos éleveurs.

Le système de contrats élaboré par Jeremy Moon définissait un juste prix pour les éleveurs et pour Icebreaker et garantissait un engagement allant jusqu'à trois ans.

Icebreaker aime l'innovation, et cela nous a conduits à aller encore plus loin. Cette saison, Icebreaker propose aux familles d'éleveurs néo-zélandais un contrat de fourniture de laine sur dix ans.

En échange, les éleveurs Icebreaker s'engagent à fournir de la laine mérinos de qualité, produite selon des normes éthiques élevées en matière de bien-être animal et d'environnement.

DOMAINE OU SUJET	DESCRIPTION DU PROBLÈME/IMPACT	POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT ICEBREAKER	ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	PROJETS DE RECHERCHE/ DE VALIDATION/D'ÉDUCATION
COMMERCE ÉQUITABLE /PÉRENNITÉ ÉCONOMIQUE	Il est essentiel d'assurer la pérennité économique des éleveurs pour la viabilité à long terme du secteur et pour permettre aux éleveurs d'investir afin d'améliorer les normes d'élevage.	La fibre est obtenue grâce à des contrats à long terme, dont les prix sont fixés d'un commun accord à des niveaux durables. Ce modèle d'approvisionnement et de prix limite la volatilité des cours et augmente la sécurité financière des éleveurs. Icebreaker l'utilise depuis plus de 20 ans.	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement constant entre Icebreaker et les éleveurs pour conserver une relation étroite - Participation à des salons d'éleveurs - Les éleveurs participent à des réunions Icebreaker afin que nous soyons sur la même longueur d'onde. 	<ul style="list-style-type: none"> - Étude de cas de l'école de commerce de l'université de Stanford
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SÉCURITÉ DES OUVRIERS	Assurer le bien-être économique et social des éleveurs, des ouvriers agricoles et des communautés locales. Protéger la santé et la sécurité de ceux qui vivent, travaillent ou passent sur les fermes accréditées Icebreaker.	<p>Ce niveau de protection est validé par l'Icebreaker Accreditation Standard.</p> <p>Les éleveurs doivent le respecter s'ils veulent fournir de la laine à Icebreaker.</p> <p>Cette norme concerne spécifiquement la santé et la sécurité des ouvriers agricoles et des visiteurs sur les exploitations.</p>	<p>Obligation de rédiger un plan santé et sécurité. Les éleveurs doivent aussi respecter la législation en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Health and Safety in Employment Act 1992 - Guidelines for the Provision of Safety, Health and Accommodation in Agriculture - Employment Relations Act 2000 	<ul style="list-style-type: none"> - New Zealand Merino organise des événements de formation et d'éducation, ainsi que des groupes de soutien pour l'amélioration des compétences et l'apprentissage par les pairs - Travail de recherche et d'éducation de NZM sur l'élevage, pour que les employés du secteur bénéficient de formations et de développement.
QUALITÉ DE LA FIBRE	S'assurer que toute la laine fournie à Icebreaker possède la qualité requise.	<p>La qualité de la fibre est définie dans l'Icebreaker Contract for Merino Fiber (contrat Icebreaker pour la fibre mérinos).</p> <p>La classification et la préparation de la laine doivent respecter les termes de ce contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - NZM organise des journées annuelles de formation pour les trieurs et les préparateurs de laine - Des employés de NZM visitent les élevages pendant la tonte pour soutenir les exigences de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche sur la contamination par les fibres sombres - Recherche génétique : outils de sélection génétique pour orienter la production des moutons selon les exigences Icebreaker - Systèmes de traçabilité : essai et évaluation des technologies de traçabilité et de codes-barres - Choix de la fibre : formation professionnelle de trieur de laine

DOMAINE OU SUJET	DESCRIPTION DU PROBLÈME/IMPACT	POLITIQUE D'APPROVI- SIONNEMENT ICEBREAKER	ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	PROJETS DE RECHERCHE/ DE VALIDATION/D'ÉDUCATION
BIEN-ÊTRE ET SANTÉ DES ANIMAUX	La protection et l'amélioration du bien-être et de la santé des animaux est l'une des principales exigences d'Icebreaker. C'est un prérequis pour devenir fournisseur d'Icebreaker.	La norme Icebreaker ZQ Accreditation Standard contrôle le respect de ces engagements. Les moutons se promènent en liberté, dans des pâturages ouverts. Ils peuvent se comporter naturellement, l'intervention humaine est minimale. Le mulesing et l'expédition d'animaux vivants sont interdits dans les élevages fournissant Icebreaker. Nos éleveurs doivent offrir à toutes leurs bêtes cinq éléments de bien-être figurant page 37.	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de mulesing - Pas de transport d'animaux vivants - Respect de toutes les législations sur le bien-être animal - Les éleveurs doivent avoir un plan vétérinaire pour tous les problèmes de santé et de bien-être et les risques sur la propriété - Normes et procédure de tonte très strictes - Normes pour toutes les procédures sanitaires et manipulations des animaux - Les éleveurs doivent avoir des politiques et des procédures de gestion des catastrophes 	<ul style="list-style-type: none"> - Happy Sheep : recherche pour mieux comprendre, quantifier et minimiser le stress auquel sont exposés les moutons - Interdiction du mulesing : identification de stratégies pour aider les éleveurs et minimiser les risques associés à l'arrêt du mulesing - Biodiversité dans les alpages : comprendre les modèles d'alimentation et les comportements diurnes des moutons mérinos dans les alpages - FeetFirst : identification d'outils génétiques pour anticiper et réduire le piétin chez les mérinos - Recherche génétique : outils de sélection génétique pour optimiser l'élevage ovin - « The Perfect Sheep », boîte à outils pour aider les éleveurs à optimiser la santé, le bien-être et la nutrition des moutons - Recherche sur le fourrage : récoltes de fourrage pour améliorer la nutrition et la qualité de la nourriture animales
INTÉGRITÉ ENVIRONNE- MENTALE	Toutes les activités agricoles peuvent avoir des effets négatifs sur l'environnement. Les éleveurs doivent connaître et mettre en place des stratégies pour minimiser les impacts environnementaux. Les éleveurs doivent mettre en œuvre une gestion active positive pour la protection et l'amélioration des sols, de l'eau et de la biodiversité locales.	Compris dans l'Icebreaker Accreditation Standard. Les éleveurs doivent utiliser les meilleures pratiques pour gérer leurs impacts sur ces grands indicateurs de durabilité : <ul style="list-style-type: none"> - Santé des sols - Biodiversité - Qualité de l'eau - Gestion des substances dangereuses - Gestion des nutriments et des déchets 	Chaque élevage doit avoir mis en place une stratégie de gestion de l'environnement. Elle doit inclure : <ul style="list-style-type: none"> - Santé des sols - Biodiversité - Qualité de l'eau - Gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> - Critères environnementaux de la laine : communication sur ce sujet auprès de tout le secteur. - Biodiversité des alpages : impact des moutons mérinos sur la biodiversité des alpages lors de l'estivage - Évaluation et meilleures pratiques pour les déchets chimiques - Gaz à effet de serre et empreinte aquatique - Traitements anti-rétrécissement - Biodégradabilité des produits mérinos - Laine mérinos biologique : évaluation de faisabilité pour l'élevage biologique de moutons mérinos en Nouvelle-Zélande.
AUDIT	Le programme d'accréditation Icebreaker a été conçu afin que les clients puissent facilement vérifier que notre travail est positif pour la qualité des vêtements, le bien-être et la santé des animaux, ainsi que sur la santé, l'environnement, la société et l'économie. La certification et les audits Icebreaker sont conformes à la norme Responsible Wool Standard.	Le programme encourage les éleveurs à adopter les meilleures pratiques de gestion et à constamment améliorer leur performance. Les éleveurs doivent toujours être en conformité avec la norme d'accréditation Icebreaker.	<ul style="list-style-type: none"> - Les exploitations font l'objet d'un audit triennal par AssureQuality Ltd une société accréditée JAZ-ANZ. - Des audits vétérinaires supplémentaires aléatoires peuvent aussi avoir lieu. L'audit se compose d'une visite sur site, d'un entretien, de l'examen des animaux, des installations et de la présentation des divers documents et des plans. 	La norme ZQ en version 4 : <ul style="list-style-type: none"> - Recherche de la certification ISO 17065 - Être formellement reconnu comme l'équivalent de la norme Responsible Wool Standard (RWS), c'est-à-dire que la laine certifiée Icebreaker serait automatiquement équivalente à la laine certifiée RWS.



Pour vous donner un instantané concret du fonctionnement des relations avec les éleveurs Icebreaker, nous vous offrons cette courte visite de Muller Station. Steve Satterthwaite sera votre guide. Sa famille possède et gère l'exploitation depuis que son père l'a achetée en 1965.

ENTRETIEN AVEC UN ÉLEVEUR

ÉTUDE DE CAS – MULLER STATION

Steve, Mary & Ben Satterthwaite



INTRODUCTION

Photo : Marlborough, NZ

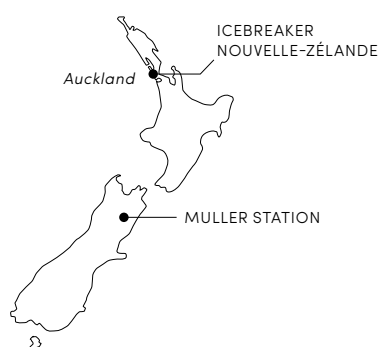
36 000 hectares

14 500 moutons mérinos et
2 000 bovins

Alpages d'altitude, entrecoupés
de larges vallées en auge. Étés
longs, chauds et secs, hivers
plutôt froids

Irrigués par les bassins de
l'Acheron et de l'Awatere

Élevage installé vers 1850



« On sait trois ou cinq ans à l'avance combien on va toucher pour notre laine, et on peut négocier sur cette base avec les banques. Cela constitue une part importante de notre revenu. »

La vie dans un élevage mérinos

« On ne s'ennuie jamais. Il n'y a pas deux jours semblables. Un élevage vit au rythme des saisons. Pour l'instant, nous sommes en pleine tonte. Nous avons tondu nos brebis. Dans une semaine, nous partirons pour les alpages pendant une semaine, pour rassembler nos moutons.

Personnellement, je ne me sens pas isolé. Au contraire, nous sommes privilégiés de pouvoir vivre ici. Parfois, c'est dur. C'est un défi. »

Avec les tremblements de terre de Christchurch il y a quatre ans, nous avons compris à quel point nous étions résilients face aux coups du sort. Ici, on pourrait facilement vivre trois mois en autarcie, sans aucun contact avec le monde extérieur.

La relation avec Jeremy Moon

« Dès le début, nous avons eu la chance d'avoir une relation personnelle avec Jeremy Moon. Il vient régulièrement voir notre élevage. Nous avons accueilli de nombreuses équipes d'employés Icebreaker d'Europe, d'Amérique

ou d'Asie. Notre relation est vraiment géniale. Jeremy est venu ici avec ses filles. Il connaît nos enfants. C'est simple et agréable.

On s'amuse toujours beaucoup et on déborde d'enthousiasme. Pour nous, c'est très satisfaisant de voir que quand les gens viennent ici, ils connaissent notre histoire, notre produit... voire même le processus de production. Ils voient les moutons, ils les touchent, ils regardent la toison qu'ils ont sur le dos... Et là, c'est comme si une ampoule s'allumait dans leur tête. Ils comprennent que les vêtements qu'ils portent ont commencé leur vie sur le dos des moutons. »

L'importance de l'approche à long terme d'Icebreaker

« On sait trois ou cinq ans à l'avance combien on va toucher pour notre laine, et on peut négocier sur cette base avec les banques. Cela constitue une part importante de notre revenu. » La fibre qu'on produit pour Icebreaker représente 70 % de notre chiffre d'affaires annuel. Cela nous donne la capacité d'acheter d'autres terrains, d'emprunter de l'argent ou de réaliser des travaux. C'est quelque chose d'unique dans ce secteur. »



Steve localisant ses troupeaux dans les collines



Steve Satterthwaite en train d'inspecter une toison

« Il faut douze mois pour produire une fibre dont la résistance à la traction et la qualité sont optimales et dont les caractéristiques correspondent aux critères du contrat. L'alimentation des animaux est au centre de tout. »



Steve en train de planifier la tonte avec son fils Ben

Maintenir une qualité correspondant aux exigences d'Icebreaker

« Il faut douze mois pour produire une fibre dont la résistance à la traction et la qualité sont optimales et dont les caractéristiques correspondent aux critères du contrat. L'alimentation des animaux est au centre de tout. Pendant les étés longs et chauds ou les hivers longs et froids, quand rien ne pousse, il faut soigneusement gérer la production des pâturages pour nourrir les animaux. Parfois, c'est assez compliqué. C'est pour cela que nous pratiquons un élevage raisonné. Dès que l'on brise ce cycle nutritionnel, ça casse la fibre, et sa qualité ne correspond plus aux attentes d'Icebreaker. »

Pourquoi ça fonctionne

« C'est merveilleux de produire quelque chose que d'autres gens porteront ensuite, et dont on peut être fiers. Ça fait chaud au cœur d'entrer dans un magasin Icebreaker, de parler aux vendeurs, de les voir s'activer... Nous sommes fiers de voir que nous travaillons sur un produit durable, de voir que la nature valide ce que nous essayons de faire. »

L'avenir

« Nous avons de la chance que la prochaine génération prenne le relais. Pour l'instant, c'est encore tôt, mais ils sont passionnés par ce que nous faisons, par l'environnement et par notre fonctionnement. Les enfants sont un peu comme moi je pense, ils considèrent que c'est la seule manière de travailler. »

L'ACCRÉDITATION DES ÉLEVEURS

Les élevages Icebreaker sont soumis à un processus d'accréditation strict, afin de fournir une laine éthique et durable, avec une qualité exceptionnelle.

Le programme Icebreaker d'accréditation de la laine mérinos a intégré le ZQ Grower Accreditation Programme de NZM, afin de garantir une laine éthique.

Le tableau suivant reprend les principaux points de notre manuel d'accréditation des éleveurs et montre comment les normes de production de la laine sont encadrées par la certification Textile Exchange – Responsible Wool Standard (RWS).

Ce tableau est élaboré à partir du programme d'accréditation Icebreaker Merino ZQ (Version 4.0, mars 2016) et du document de la norme RWS : Responsible Wool Sourcing (juin 2016).

DOMAINE OU SUJET	NORME ZQ ICEBREAKER MERINO	NORME RESPONSIBLE WOOL STANDARD
RESPONSABILITÉ SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Santé et sécurité des ouvriers et des visiteurs. Obligations de relations professionnelles. Obligation de posséder un plan de santé et de sécurité au travail.	<ul style="list-style-type: none"> ● NON
TRAÇABILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Déclaration de spécification de la laine et modèle de contrat à terme. Les balles de laine pour Icebreaker sont étiquetées et identifiées selon les spécifications négociées.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Assurée par la norme Textile Exchange Content Claim
QUALITÉ DE LA FIBRE	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Exigences contractuelles particulières pour la préparation de la laine. New Zealand Merino (NZM) organise des journées de formation pour les trieurs et les préparateurs de laine.	<ul style="list-style-type: none"> ● NON
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Le programme de R&D de NZM concerne la production, la durabilité et la performance technique de la laine.	<ul style="list-style-type: none"> ● NON

DOMAINE OU SUJET	NORME ZQ ICEBREAKER MERINO	NORME RESPONSIBLE WOOL STANDARD
FORMATION ET ÉDUCATION	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI NZM développe activement des formations pour les trieurs de laine et des ateliers de meilleures pratiques pour les éleveurs.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI - FORMATION LIMITÉE
BIEN-ÊTRE ET SANTÉ DES ANIMAUX	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Respect de la législation locale et des exigences Icebreaker supplémentaires : un plan de santé animale et archivage des traitements donnés aux animaux.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Respect de la législation locale et des exigences RWS supplémentaires, qui comprennent un plan de bien-être du troupeau, un plan d'alimentation en intérieur et en extérieur et des modèles de plan de suivi.
PAS DE MULESING	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Le mulesing est strictement interdit.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Le mulesing est strictement interdit.
SUIVI DU BIEN-ÊTRE	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Les blessures, la santé et le bien-être des moutons doivent être suivis, et les conditions de vie des autres animaux de l'exploitation doivent attester de bonnes pratiques (évaluées par des professionnels, selon les normes nationales).	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Les moutons sont régulièrement suivis pour les maladies ou les problèmes de production. Établissement d'un score de santé physique.
MEILLEURES PRATIQUES DE TONTÉ	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Respect des exigences en matière de meilleures pratiques de tonte.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Fourniture de conseils, et les prestataires respectent les critères de bien-être animal de la norme RWS.
TRAITEMENTS VÉTÉRINAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Plan de santé vétérinaire obligatoire, consignation des traitements vétérinaires et périodes de rétention respectées. Preuves de la gestion stratégique des parasites externes.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Obligation d'avoir un plan intégré de gestion des parasites et de bien-être du troupeau, consignation des traitements de santé vétérinaire.
TRANSPORT	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Le transport des animaux doit être accrédité.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI - LIMITES Les exigences de bien-être animal ne s'appliquent que lorsque les animaux appartiennent à l'élevage.
PAS DE TRANSPORT INTERNA- TIONAL D'ANIMAUX VIVANTS	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Pas de transport international d'animaux vivants pour l'abattage ou la reproduction.	<ul style="list-style-type: none"> ● NON
INTÉGRITÉ ENVIRONNEMENTALE	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Obligation de respecter la législation nationale, étatique/régionale et les indicateurs Icebreaker de respect de l'environnement. Obligation de disposer d'un plan de gestion environnementale	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Obligation d'adhérer à la législation nationale, étatique/régionale et d'élaborer des plans accrédités RWS pour le pâturage et l'alimentation, la fertilisation et le contrôle intégré des nuisibles.

DOMAINE OU SUJET	NORME ZQ ICEBREAKER MERINO	NORME RESPONSIBLE WOOL STANDARD
PLANIFICATION ET SENSIBILISATION	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Plan environnemental requis, modèle et aide fournis.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Modèles d'orientation fournis.
SANTÉ DES SOLS	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Utilisation des meilleures pratiques pour maintenir et améliorer la qualité des sols.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Un plan de gestion permet de garantir la santé du sol et des pâturages.
GESTION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ESPÈCES NUISIBLES	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Les nuisibles doivent être gérés de manière responsable. Tout est fait pour protéger et maintenir la biodiversité des prairies locales.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Un plan de gestion identifie les zones sensibles ou importantes pour la conservation, ainsi que les espèces sauvages sur l'exploitation. Les prédateurs doivent être soigneusement gérés.
GESTION DES DÉCHETS ET DES SUBSTANCES DANGEREUSES	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Le contrôle et la mise au rebut des substances et des déchets dangereux s'effectuent selon les meilleures pratiques et dans le cadre d'une gestion responsable de l'exploitation. Conformité avec le Code de pratique de la gestion des nutriments et d'autres documents similaires.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Les matières dangereuses ne doivent pas être jetées sur les terres agricoles, sauf si la loi l'autorise. Plan intégré de gestion des nuisibles pour toutes les utilisations de produits chimiques.
SOUTIEN TECHNIQUE ET RÉOLUTION DES PROBLÈMES	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Problèmes saisonniers communiqués à NZM par les Responsables de zone, résolus selon les spécifications du contrat Icebreaker.	<ul style="list-style-type: none"> ● NON
AUDIT	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Assuré par un tiers - Les fermes font l'objet d'un audit triennal par AsureQuality Ltd, une société accréditée JAZ-ANZ. Audits vétérinaires et tonte supplémentaires aléatoires. L'audit se compose d'une visite sur site, d'un entretien, de l'examen des animaux, des installations et de la présentation des divers documents et des plans.	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Procédure d'audit définie dans le cadre de la documentation RWS. Certaines fermes font l'objet d'un audit annuel par un tiers. L'audit se compose d'une visite sur site, d'un entretien, de l'examen des animaux, des installations et de la présentation des divers documents et des plans.
PROCESSUS DE CORRECTION DES DÉFAUTS	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Centré sur l'amélioration continue, avec des retours des éleveurs, du marché et des experts. Pratiques des élevages soutenues via l'équipe de production scientifique de New Zealand Merino. Actions correctives intégrées au programme via un système de résultats avec un modèle de feux tricolores	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI Non conformité liée aux nécessités de bien-être animal, à corriger sur une période de temps donnée. Exigences minimales en termes de gestion des terres, à améliorer en continu.
VALIDITÉ INTERNATIONALE	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI - LIMITES Nouvelle-Zélande, Australie, Afrique du Sud	<ul style="list-style-type: none"> ● OUI

LE BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX

Les éleveurs Icebreaker s'engagent à respecter un code de santé animale très strict, qui s'applique même aux chiens de berger de leur élevage.

En 2008, Icebreaker a été la première société du secteur des vêtements d'extérieur à interdire le mulesing, afin d'améliorer les conditions de vie animale. Le mulesing est l'ablation de morceaux de peau laineuse sur la croupe des moutons afin d'empêcher la transmission de la myiase. Les éleveurs Icebreaker ont rendu cette opération inutile grâce à des méthodes de gestion, de prévention et de traitement intégrés. Nous sommes heureux de voir que cette nouveauté est désormais largement adoptée par le secteur.

UNE VIE NATURELLE

L'élevage Icebreaker moyen s'étend sur 16 187 hectares et compte 15 000 têtes. Pour mieux se rendre compte, cela signifie qu'il faut parcourir plus de 50 km pour traverser l'exploitation. Si les moutons s'y répartissaient de manière égale, chacun disposerait de plus de 2,5 km² pour vivre.



Lake Hawea Station, Nouvelle-Zélande

LES CINQ PILIERS DU BIEN-ÊTRE DE NOS TROUPEAUX

Nous garantissons cinq piliers pour le bien-être de nos troupeaux ; vous pouvez être sûrs que les moutons ont été aussi heureux de produire leur laine que vous de la porter !

01

JAMAIS FAIM NI SOIF

Les éleveurs s'assurent que leurs moutons ont accès à l'eau potable et à une nourriture adaptée.

02

LIBRES DE VIVRE LEUR VIE

Nos moutons évoluent dans des pâturages ouverts, ce qui leur permet de se comporter naturellement, avec une intervention humaine minimale.

03

UNE MAISON CONFORTABLE

Les éleveurs s'assurent que leurs moutons ont un abri et disposent toujours de suffisamment d'ombre.

04

UNE VIE TRANQUILLE

Les éleveurs doivent s'assurer que leurs bêtes ne sont pas soumises à un stress ou des douleurs inutiles. Le mulesing est interdit.

05

EN SÉCURITÉ

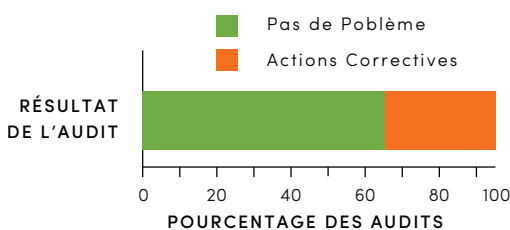
Les éleveurs doivent gérer pour leur troupeau les maladies et les blessures.

AUDITS DES ÉLEVEURS ET RÉSULTATS

Les élevages Icebreaker font l'objet d'une évaluation triennale par la société AssureQuality Ltd, accréditée JAZ-ANZ. L'audit se compose d'une visite sur site, d'un entretien, de l'examen des animaux, des installations et de la présentation des divers documents et des plans. Des audits vétérinaires et tonte supplémentaires aléatoires ont également lieu.

RÉSULTATS DE L'AUDIT

AUDIT DES ÉLEVEURS ICEBREAKER SOUS CONTRAT - RÉSULTAT



100 % des élevages de moutons mérinos sous contrat avec Icebreaker ont été audités au cours des trois dernières années : 66 % n'ont reporté aucun problème et 34 % ont mis en place des plans de mesures correctives.

Plans d'actions correctives

86 % des plans d'actions correctives (PAC) pour les élevages Icebreaker ont été classés comme mineurs.

TYPE DE PROBLÈME	NOMBRE	POURCENTAGE
CRITIQUE	1	1 %
MAJEUR	9	13 %
MINEUR	59	86 %
TOTAL	69	100 %

Un cas critique a été découvert : un mouton trop maigre était affecté par des puces. Un plan d'action avait été mis en place avant l'audit.

Les neuf problèmes majeurs concernaient l'utilisation de produits chimiques et de traitements vétérinaires, ainsi que le besoin de réparer les installations. 60 % des PAC pour défauts mineurs peuvent être classés en trois grandes catégories.

1. Plans de santé animale

Les audits ont montré que, si les éleveurs préparaient bien des plans de santé animale, ils n'en gardaient pas toujours une trace écrite. Aux côtés de NZM, Icebreaker travaille avec les éleveurs pour mieux recueillir et consigner l'information, ainsi que pour élaborer des modèles qui soient utilisés par les éleveurs.

2. Plan sur l'environnement terrestre

Les audits ont permis d'identifier des éleveurs qui n'avaient pas commencé leur plan ou qui devaient mieux les consigner. Avec NZM, Icebreaker fournit des dossiers d'information et des conseils individuels aux éleveurs.

3. Traitements vétérinaires

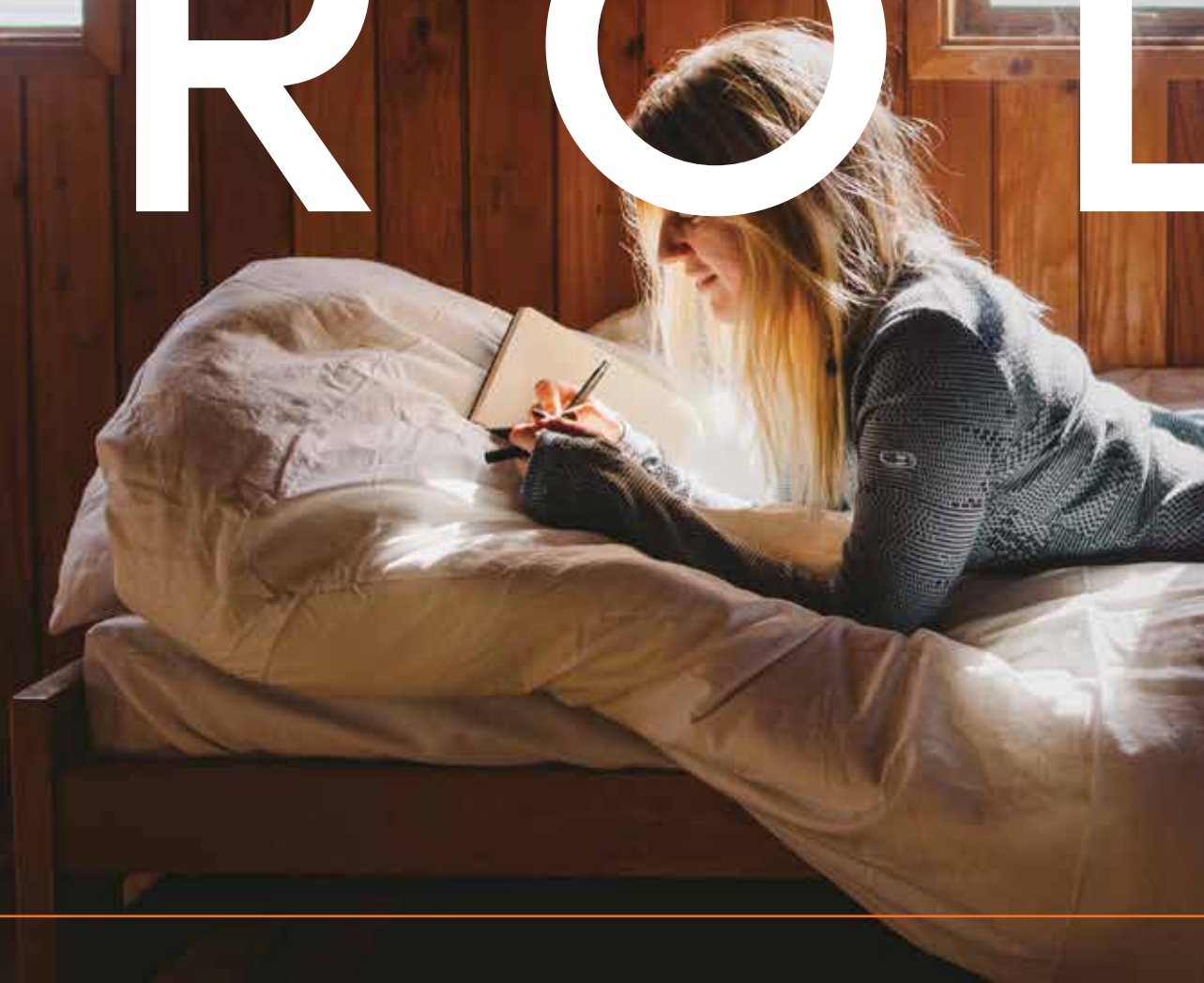
Les audits ont identifié un besoin d'amélioration dans ce domaine, notamment : Documentation insuffisante, traitements arrivés à expiration non mis au rebut et stockage dangereux.

ET ENSUITE ?

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence et de l'amélioration continue, le tableau ci-dessous montre ce qui fonctionne et ce que nous pouvons améliorer.

	CE QUI FONCTIONNE	NOTRE ENGAGEMENT À NOUS AMÉLIORER
SOCIAL	<p>Des contrats à long terme exigeant des éleveurs qu'ils adhèrent aux normes de responsabilité sociale Icebreaker.</p> <p>Des relations directes entre les éleveurs et Icebreaker.</p> <p>Soutien d'Icebreaker aux événements des communautés locales d'éleveurs</p>	<p>Fondation du club des éleveurs Icebreaker.</p>
BIEN-ÊTRE ANIMAL ET ENVIRONMENTAL	<p>Contrats à long terme demandant aux éleveurs d'adhérer aux normes Icebreaker en faveur de la conservation de l'environnement et du bien-être des animaux.</p> <p>Mulesing strictement interdit.</p> <p>Contrats à long terme exigeant des éleveurs qu'ils possèdent des plans écrits de gestion de l'environnement.</p> <p>Le partenariat avec NZM permet des recherches et des validations importantes sur la durabilité.</p>	<p>Collaboration entre Icebreaker et NZM, les partenaires d'audit et du secteur afin de soutenir les éleveurs dans la mise en œuvre de plans de gestion de l'environnement adaptés.</p> <p>D'ici décembre 2018, évaluation et mise en place de projets environnementaux pilotes par les élevages Icebreaker membres du club des éleveurs.</p> <p>Mise en place d'une évaluation du cycle de vie spécifique à Icebreaker pour la partie élevage de la chaîne d'approvisionnement Icebreaker.</p>
ÉCONOMIE	<p>Contrats d'approvisionnement à long terme, garantissant stabilité des prix et durabilité aux éleveurs.</p>	<p>Création du club des éleveurs Icebreaker, avec des contrats d'approvisionnement sur 10 ans</p>
GÉNÉRAL	<p>Les spécifications Icebreaker exigent une laine mérinos d'un très haut niveau de qualité.</p> <p>Approvisionnement à plus de 80 % en Nouvelle-Zélande.</p> <p>Une accréditation des éleveurs fondée sur l'intégrité environnementale, la responsabilité sociale, le bien-être des animaux et la qualité de la fibre. Processus confié à un tiers.</p> <p>Bons résultats aux audits. Plus de 65 % des élevages ont réussi les audits sans problème. 86 % des problèmes identifiés comme mineurs.</p>	<p>Icebreaker analyse les résultats d'audit et travaille avec NZM pour définir des cibles d'audit pour le prochain rapport sur la transparence</p> <p>Le programme d'accréditation ZQ utilisé par Icebreaker vise actuellement la certification ISO 17065</p>

PROOD



NOS
PRODUITS

PRODUIT

Andrea Dabene, partenaire d'Alex Strohl et photographe d'aventures.
Photo : Meadow Hut, Snowpark, Wanaka, Nouvelle-Zélande

NOS PRINCIPES DE CONCEPTION

Icebreaker ne produit pas des vêtements de mode. Nous vivons avec notre temps, mais les modèles trop « in » sont souvent démodés à peine portés. Nous voulons que nos vêtements aient du sens pour vous, pendant de nombreuses saisons.

Notre équipe de conception est guidée par quatre principes fondamentaux.

1. SIMPLICITÉ

Une simplicité élégante est le meilleur moyen d'empêcher qu'un vêtement ne se démode.

2. LONGÉVITÉ

Icebreaker se situe aux antipodes de la mode éphémère. Notre objectif, c'est de créer des vêtements qui vous accompagneront pendant de nombreuses saisons, grâce à leur performance.

3. POLYVALENCE

Nos vêtements sont adaptés à plus d'un usage : nous créons des vêtements polyvalents qui s'adaptent à votre vie et à votre style, en montagne, en ville et à la maison.

4. UTILITÉ

Nous créons des vêtements qui répondent aux besoins de votre corps lorsqu'il est actif.



L'équipe de conception, travaillant sur la prochaine génération de vestes MerinoLOFT™



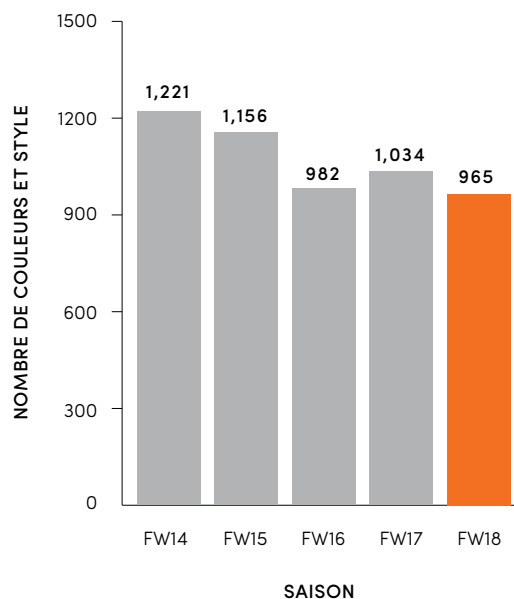
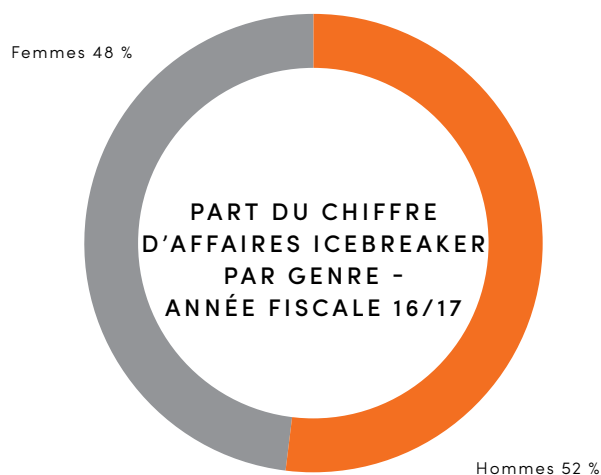
La collection Icebreaker chez Globetrotter, en Allemagne

POLYVALENCE ET ADAPTABILITÉ DANS LES FAITS

Nous avons découvert que notre gamme devenait trop vaste pour nos valeurs. Afin de leur rester fidèles, nous nous sommes engagés à diminuer la taille de notre collection.

En quatre ans, nous avons réduit la taille globale de notre gamme de 20 %.

RÉDUCTION DE LA TAILLE DE LA GAMME AUTOMNE-HIVER



NOTRE PHILOSOPHIE DE FABRICATION

COMMENT ET POURQUOI NOUS UTILISONS DES TISSUS NATURELS ET SYNTHÉTIQUES

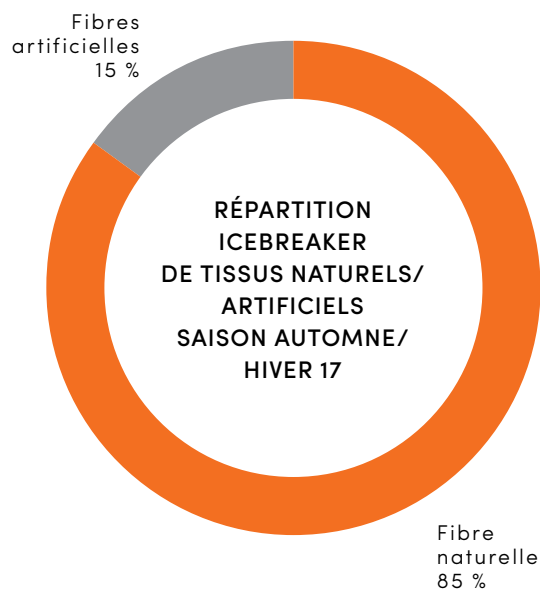
Notre laine mérinos ultra-fine est le fondement de nos vêtements de performance naturelle. Sa qualité est bien meilleure que la laine standard, elle est incroyablement douce contre votre peau, extrêmement respirante, régule la température et ne garde pas les odeurs comme les tissus synthétiques.

Pour rendre possible notre système intégral de couches, il arrive que nous devions combiner notre laine mérinos à d'autres fibres afin d'obtenir les performances exigées par nos clients. L'utilisation de ces technologies vise à permettre, améliorer ou amplifier les bienfaits naturels de la laine pour l'utilisateur.

Les fibres synthétiques ne sont pas là pour diminuer le prix du textile ni pour parer à d'éventuels défauts de la laine. Elles nous permettent d'améliorer la fonctionnalité de la laine mérinos et de l'utiliser dans davantage de situations. Pouvez-vous imaginer vos chaussettes ou vos sous-vêtements sans un peu de LYCRA® pour l'élasticité et le confort ?

Nos volumes actuels de production reflètent notre engagement en faveur des solutions naturelles. Plus de 85 % des tissus que nous utilisons proviennent de fibres naturelles ; seuls 15 % sont artificiels.

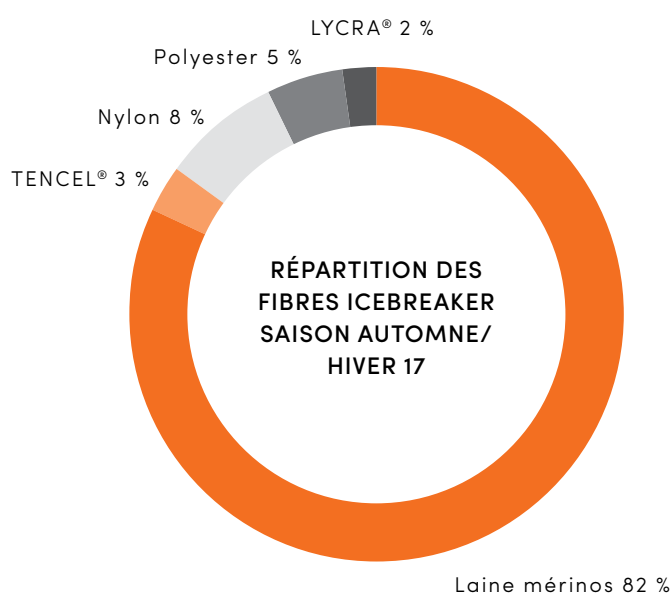
Nous souhaitons amener tout le secteur à se détacher un peu des fibres pétrochimiques. Notre équipe de R&D est toujours en quête d'alternatives et de solutions naturelles.



Nos volumes actuels de production reflètent notre engagement en faveur des solutions naturelles. Plus de **85 %** des tissus que nous utilisons proviennent de fibres naturelles ; seuls **15 %** sont artificiels.

FIBRES NON MÉRINOS

Nos tissus non mérinos sont composés de 8 % de nylon, de 5 % de polyester, de 3 % de TENCEL®, de 2 % de LYCRA® et de moins de 1 % de coton biologique.



TENCEL®

Le TENCEL®, fourni par la société Lenzing, possède un effet rafraîchissant naturel. Il est utilisé dans notre gamme d'été Cool-Lite™. Le TENCEL® est une fibre naturelle obtenue à partir de la cellulose contenue dans la pulpe d'eucalyptus renouvelables. La matière première provient de fermes ayant obtenu la certification du Forest Stewardship Council (FSC).

Les produits chimiques utilisés lors de la production des fibres de TENCEL® sont recyclés à 100 %. En outre, la pulpe utilisée pour le TENCEL® est traitée en circuit fermé, dans lequel tous les solvants sont recyclés. Ce processus a remporté le Prix européen de l'environnement, décerné par l'Union européenne*.

*Source : www.lenzing-fibers.com

NYLON

Nous ajoutons du nylon aux vêtements Icebreaker pour en assurer la robustesse et la longévité. Cette fibre est intégrée à notre technologie corespun : un cœur en nylon est ajouté à la laine mérinos, permettant de conserver la douceur que vous connaissez près de la peau. Actuellement, nos fournisseurs s'approvisionnent directement en nylon ; nous vous donnerons plus de détails dans notre prochain rapport sur la transparence.

POLYESTER RECYCLÉ

Lorsque nous utilisons des synthétiques, nous cherchons des solutions durables. Actuellement, 72 % de notre polyester est recyclé, et nous nous engageons à réduire ces 28 % de matière non recyclée.

Le polyester recyclé Icebreaker est composé à 100 % de bouteilles en PET recyclé. L'utilisation des bouteilles PET permet de réduire les dégâts que ces matériaux causent à l'environnement. Actuellement, nos fournisseurs s'approvisionnent directement en polyester ; nous vous donnerons plus de détails dans notre prochain rapport sur la transparence.

LYCRA®

Nous ajoutons du LYCRA® dans certains vêtements Icebreaker pour en améliorer l'élasticité, la liberté de mouvement et le confort. Notre LYCRA® est fourni par l'entreprise Invista.

COTON ÉTHIQUE ET BIOLOGIQUE

Nous garantissons que notre coton biologique est récolté dans le plus strict respect des droits humains. Le coton biologique Icebreaker vient de Chine. Sa certification biologique est validée par la norme Global Organic Textiles Standard.

NOS PRINCIPAUX PRODUITS

CORESPUN

Nos clients exigent des tissus plus légers. Cependant, leur légèreté les fragilise, ce qui peut provoquer des trous. Nous avons découvert qu'en enroulant la laine mérinos autour d'un cœur de nylon ultra-fin, nous pouvions améliorer la robustesse du tissu. Cela permet de créer un vêtement beaucoup plus durable sans affecter le confort ni la résistance aux odeurs de la laine mérinos contre la peau.

« Plus de 5 ans que je l'adore. »



WATERBOY1368, 1ER AVRIL 2017

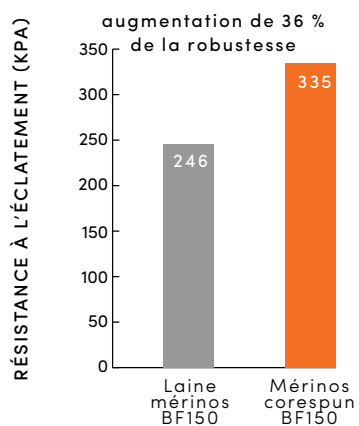
Ma chemise quotidienne quelle que soit la météo. Couche de base, intermédiaire ou extérieure. Dans un climat humide ou sec, en hiver ou en été... »

REALFLEECE®

Il est choquant de constater que ce que l'on appelle communément « laine polaire » n'est en fait pas du tout de la laine. C'est une matière plastique, du tissu en polyester. Nous voulons redonner son sens original à ce mot, en fabricant de la laine polaire en laine. Notre tissu RealFLEECE® est broissé, pour une douceur et une légèreté exceptionnelles.



RÉSISTANCE À L'ÉCLATEMENT DU MÉRINOS 150 G CONTRE LE MÉRINOS CORESPUN*



TYPE DE TISSU



BODYFITZONE™

BodyfitZONE™ est notre technologie innovante qui utilise des fils de mérinos fins mélangés à un peu de LYCRA® pour améliorer les performances et la récupération musculaires. Des panneaux en maille filet stratégiquement placés créent des zones de diffusion thermique naturelles pour une respirabilité, une régulation thermique et une douceur près de la peau optimales.



COOL-LITE™

Notre tissu d'été, le Cool-Lite™ Icebreaker, est un incroyable mélange de mérinos et de TENCEL®. Le TENCEL® est une fibre naturelle composée de la cellulose contenue dans la pulpe d'eucalyptus renouvelables.



MERINOLOFT™

L'isolation laine MERINOLOFT™ est une alternative naturelle et intelligente à l'isolation synthétique et au duvet de canard. C'est un isolant lavable en machine, respirant et léger, même mouillé.



LA SÉCURITÉ PRODUIT

Icebreaker s'engage à garantir que ses produits correspondent aux normes de qualité et de sécurité du consommateur les plus strictes.

Depuis 2006, nous évaluons chaque année nos produits avec la certification STANDARD 100 d'OEKO-TEX®. 92 % des tissus de notre gamme automne/hiver 17 ont obtenu l'accréditation STANDARD 100 d'OEKO-TEX®. Les 8 % restants concernent une petite production saisonnière de tissu de course.

La certification STANDARD 100 d'OEKO-TEX® est un système de certification et de test mondial et indépendant utilisé pour confirmer l'absence de substances dangereuses dans un tissu ou une matière première.

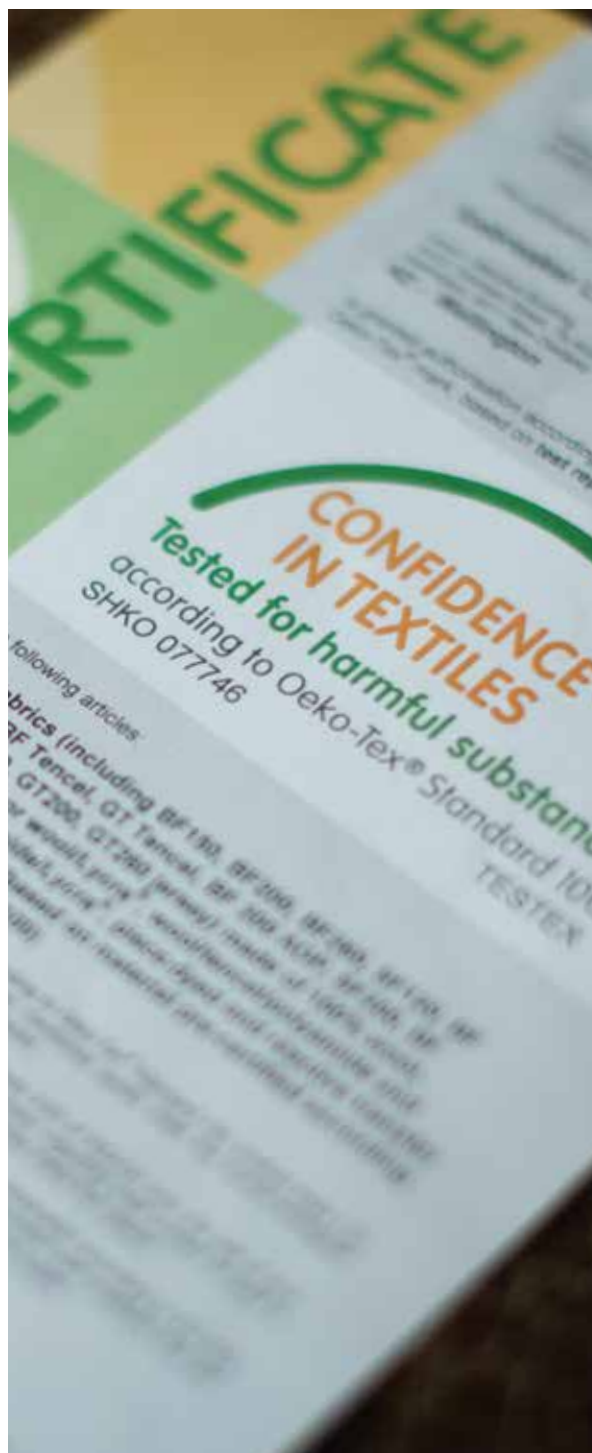
L'obtention de cette certification permet de garantir que nos vêtements répondent à un niveau de sécurité du consommateur extrêmement élevé.

Les critères de cette norme garantissent que nos produits satisfont aux critères mentionnés aux Annexes XVII et XIV du règlement European Chemicals Regulation (REACH), dans la liste des substances extrêmement préoccupantes candidates en vue d'une autorisation publiée par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) et aux exigences de la loi américaine Consumer Product Safety Improvement Act. Dans de nombreux cas, les critères de test et les valeurs limites vont bien au-delà des normes nationales et internationales applicables.

OEKO-TEX® : GARANTIT QUE NOS PRODUITS SONT SÛRS POUR LES CONSOMMATEURS

Cette norme garantit que nous respectons :

- + les annexes XVII et XIV du règlement européen Chemicals Regulation on Chemicals and their safe use (REACH, Enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques)
- + la liste des substances extrêmement préoccupantes candidates en vue d'une autorisation publiée par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA)
- + la loi américaine Consumer Product Safety Improvement Act



Certification Oeko-Tex® d'Icebreaker

LES EMBALLAGES

Nos emballages sont là pour que chaque produit arrive en parfait état chez nos clients.

APPROVISIONNEMENT DURABLE

Icebreaker s'engage à utiliser des emballages durables et à tout mettre en œuvre pour augmenter la proportion d'emballages recyclés utilisés.








- 79 % de nos emballages papier et carton possèdent la certification Forestry Stewardship Council (FSC). Le label FSC garantit que la productivité des écosystèmes naturels est conservée et que les meilleures pratiques sont utilisées pour réduire les impacts indésirables sur le sol, l'eau et l'air.
- Nos sacs d'emballages utilisent 20 % de papier kraft naturel certifié FSC et 80 % de déchets post-consommation.
- 100 % des encres de nos emballages sont des encres végétales, et nous utilisons une colle à l'eau.
- Nos sacs en polyester, qui sont essentiels pour garantir que les vêtements restent propres et intacts, sont dégradables et composés de plastique recyclé. Nous développons actuellement un sac biodégradable soluble dans l'eau.

OBJECTIFS EMBALLAGES

Icebreaker prépare actuellement une complète remise à plat de nos objectifs d'emballage pour 2020.

C'est pour nous l'occasion de nous concentrer sur une approche d'économie circulaire pour nos emballages. Notre objectif est d'utiliser des matières facilement biodégradables, réutilisées ou recyclées, dans des circuits fermés. Quelques-uns de nos objectifs 2020 en termes d'emballages :

- Retirer tous les additifs non biodégradables de nos emballages

TYPE D'EMBALLAGE		QUANTITÉ AF 16/17
Boîtes (fourreau et plateau)		1,5 million
Autocollants pour les boîtes (autocollants tailles)		6 millions
Étiquettes & codes-barres autocollants		3 millions & 6 millions
Emballages chaussettes		1 million
Cartons et autocollants accessoires		230 000
Sacs plastiques recyclés et dégradables		3,5 millions
Sacs magasins		100 000

- Augmenter la quantité de contenu recyclé dans nos emballages de 20 %
- Utiliser les dernières découvertes en matière de bio-sacs solubles dans l'eau
- Définir des objectifs et des calendriers pour le retrait de tout le plastique de nos emballages ou pour l'utilisation d'un plastique biologique ou recyclable
- Emballages papier 100 % certifiés FSC
- Faire en sorte que 100 % de nos emballages expliquent aux clients comment recycler nos emballages

ÉTUDE DE CAS – LE BIO-SAC

SOURCE DE NOURRITURE POUR LES POISSONS

Aucune entreprise n'est parfaite, pas même Icebreaker. Depuis deux ans, nous nous efforçons d'améliorer notre « Bio-Bag » (emballage biodégradable pour les vêtements). Nous avons réalisé des progrès et, même si nous n'avons pas encore atteint notre objectif, nous voulions les partager avec vous.



Le passé :

Le sac dégradé

Nos anciens bio-sacs étaient des emballages polyéthylène faible densité (PEBD) recyclés et recyclables. Nous y intégrions un additif permettant d'en accélérer la dégradation.

Des études approfondies ont montré que les sacs se décomposaient en microplastiques au lieu de se dégrader complètement. Dans les décharges, l'absence d'oxygène empêche toute dégradation. Ils pouvaient y avoir des impacts environnementaux : infiltration dans les nappes phréatiques, obstruction de cours d'eau ou ingestion par des animaux terrestres ou marins...

Cette solution ne nous satisfaisant pas, nous avons cherché des alternatives.

Les dernières évolutions :

Le sac biodégradable

À partir de février 2018, nous allons utiliser un sac biodégradable, dont la capacité de biodégradation a été validée par le test ASTM D5119. Cela garantit que cette matière se dégrade à l'abri de l'air, c'est-à-dire dans les conditions que l'on retrouve en décharge. En présence des micro-organismes de milieu comme les décharges ou les tas de compost, le sac se transforme en eau, en dioxyde de carbone, en méthane et en biomasse en quelques années.

Cette amélioration n'est pas encore parfaite. Ce sac ne se dégrade pas aussi vite qu'une alternative vraiment compostable ou soluble dans l'eau. Tant qu'il conserve sa forme originale, il demeure toujours une menace pour la vie sauvage s'il n'est pas correctement jeté.

L'avenir :

Le sac soluble dans l'eau

Nous travaillons avec notre fournisseur sur un sac soluble dans l'eau. Une fois développé, il disparaîtra dans l'eau en quelques jours ou semaines.

L'objectif est de respecter la norme de certification pour la sécurité des océans actuellement élaborée par des organismes européens de certification tierce. Le sac sera essentiellement composé de glucides. Si un animal venait à l'ingérer avant sa dissolution complète, il n'aura aucun impact négatif et constituera même une source de nourriture.

ET ENSUITE ?

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence et de l'amélioration continue, le tableau ci-dessous résume ce qui fonctionne et ce que nous pouvons améliorer.

CE QUI FONCTIONNE

NOTRE ENGAGEMENT À MIEUX FAIRE

SOCIAL	Obtenir la norme 100 par Oeko-Tex® sur tous nos produits pour la sécurité des consommateurs.	Modifier nos emballages pour y inclure les informations de certification tissu Oeko-Tex®.
ENVIRONNEMENTAL	<p>Mettre l'accent sur les fibres naturelles - plus de 85 % de notre tissu est à base de fibre naturelle.</p> <p>Approche claire sur les mélanges.</p> <p>Utilisation de polyester recyclé (75 %).</p> <p>Coton biologique obtenu de manière éthique.</p> <p>Des produits conçus comme des alternatives naturelles aux synthétiques (ex. : RealFLEECE® & MerinoLOFT™).</p> <p>Réduction de la taille globale de notre catalogue : -20 % en quatre ans.</p> <p>79 % de nos emballages papier certifiés FSC.</p> <p>100 % de nos emballages produits utilisent des encres naturelles et de la colle à l'eau.</p> <p>Les sacs plastiques de protection des vêtements sont composés de polyester recyclé et sont dégradables. Nous développons actuellement un sac biodégradable soluble dans l'eau.</p> <p>Objectifs en matière de durabilité et d'environnement définis pour notre projet emballage de 2020.</p>	<p>Nous pensons que la nature fait mieux que nous, et cherchons sans relâche des alternatives naturelles aux fibres synthétiques que nous utilisons actuellement.</p> <p>Mettre en place un programme de cycle de retours et de recyclage en récompensant les clients qui ramènent leurs vêtements Icebreaker d'ici 2022.</p> <p>Atteindre les objectifs fixés pour notre révision des emballages 2020, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que 100 % de nos emballages sensibilisent les clients au recyclage ; - Retirer tous les additifs non biodégradables de nos emballages ; - Lancer un bio-sac soluble dans l'eau ; - Utiliser des emballages papier 100 % FSC.
GÉNÉRAL	Des valeurs de conception clairement définies.	Publier des objectifs de durabilité produit pour le prochain rapport sur la transparence.



S
U
P
P
C
H
A
I

NOTRE CHAÎNE
D'APPROVISIONNEMENT

LY

N

Xiao Liang Xu, Opératrice machine, 19 ans d'ancienneté. Lieu :
Chargeurs, Shanghai, Chine

DES RELATIONS APPROFONDIES ET ÉTROITES

Symbiotique - adjectif

- 1. Impliquant une interaction entre deux organismes différents vivant en union étroite.*
 - « Les champignons forment une relation symbiotique avec les racines des plantes. »
- 2. Désignant une relation mutuellement bénéfique entre des personnes ou des groupes différents.*

Icebreaker ne possède et ne gère pas d'usine. Nous sous-traitons toute notre production à des partenaires experts qui respectent nos normes élevées en matière d'éthique et de qualité. Cela rend la traçabilité et la transparence absolument essentielles dans les relations que nous entretenons.

Tout au long de notre histoire, nous avons cherché à conserver un modèle d'approvisionnement direct fondé sur une gestion « étroite et approfondie » de notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous sommes développés en cultivant un nombre relativement limité de relations commerciales à long terme.

Beaucoup de fabricants de vêtements n'ont de relations directes qu'avec leurs fournisseurs de « niveau un », ou communiquent avec leurs usines par des tierces parties et des agents. Nous n'utilisons pas d'agents. Cela crée une chaîne d'approvisionnement illisible. La traçabilité et la transparence deviennent alors impossibles.

Chez Icebreaker, nous entretenons une relation directe avec chaque acteur de la création de nos produits, des éleveurs de mérinos aux préparateurs de rubans de carde (fibre mérinos nettoyée) en passant par les filateurs, les tisseurs et les sous-traitants de fournitures.

Cette compréhension profonde de chaque lien de notre chaîne d'approvisionnement nous a donné un avantage unique pour contrôler et minimiser notre impact pendant notre croissance.

Aujourd'hui, notre chaîne d'approvisionnement se compose de 40 fournisseurs directs, qui gèrent 59 usines. Nous travaillons en direct avec seulement huit fournisseurs de tissu et dix fabricants de vêtements. Nous connaissons personnellement les propriétaires et les dirigeants de ces entreprises. Tous nos fournisseurs s'engagent à ne pas sous-traiter d'activité, sauf s'ils se sont mis d'accord avec Icebreaker. Cela nous permet de savoir exactement où sont fabriqués nos produits et de nous assurer que tous les sites respectent les normes d'Icebreaker.

Icebreaker est directement en relation avec 100 % des fabricants de ses tissus, 90 % de ses fournisseurs de fibre et 93 % de ses sous-traitants fournitures. Les volumes restants sont sous-traités en notre nom par nos fournisseurs de tissu et de vêtements. Toutes les matières premières brutes sous-traitées doivent l'être dans le respect de notre politique d'approvisionnement.

En sous-traitant sa fibre directement, Icebreaker peut travailler avec des spécialistes, lorsque les spécifications sont différentes des produits Icebreaker.

RELATIONS À LONG TERME

Nous sommes fiers du faible taux de remplacement de nos fournisseurs et de notre engagement à bâtir des relations à long terme. Près des deux tiers de nos vêtements (65 %) sont toujours produits par les deux premiers fournisseurs étrangers avec lesquels nous avons commencé à travailler, voici 13 ans.

Ces trois dernières années, nous avons accueilli quatre nouveaux fournisseurs de vêtements, et n'avons cessé de travailler qu'avec deux d'entre eux.

Dans l'un de ces cas, il s'agissait d'une décision stratégique de cesser la production d'une ligne de produits. Dans l'autre, le fournisseur ne pouvait pas répondre à notre cahier des charges.

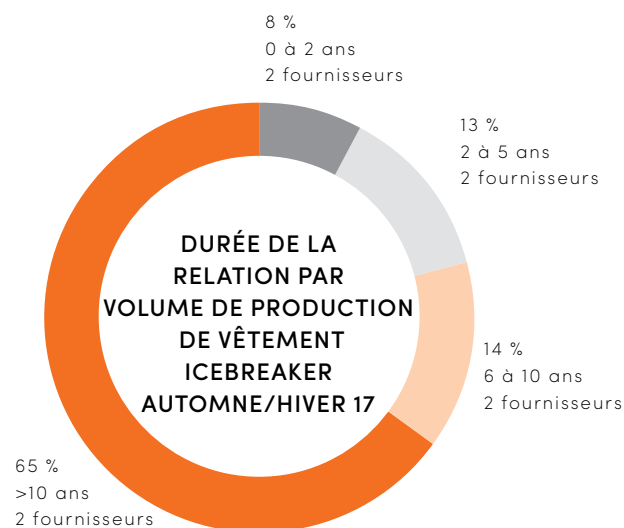
Nous cherchons toujours à développer et à améliorer nos relations existantes. Lorsque cela n'est pas possible, nous en cherchons de nouvelles.

LE MODÈLE D'APPROVISIONNEMENT DIRECT ICEBREAKER

TYPE DE FOURNISSEUR	FOURNISSEURS	USINES	SOUS-TRAITÉ PAR ICEBREAKER	SOUS-TRAITÉ PAR LE FOURNISSEUR
Rubans de carde	1	1	90 %	10 %
Filatures	2	3	94 %	6 %
Fabricants de tissu	8	12	100 %	0 %
Vêtements Chaussettes et accessoires	10	16	100 %	0 %
Fournitures	14	19	93 %	7 %
Emballages	2	2	80 %	20 %
Points de vente	5	6	100 %	0 %
TOTAL	40*	59		
Laine			90 %	10 %
Tissus autres que laine			0 %	100 %

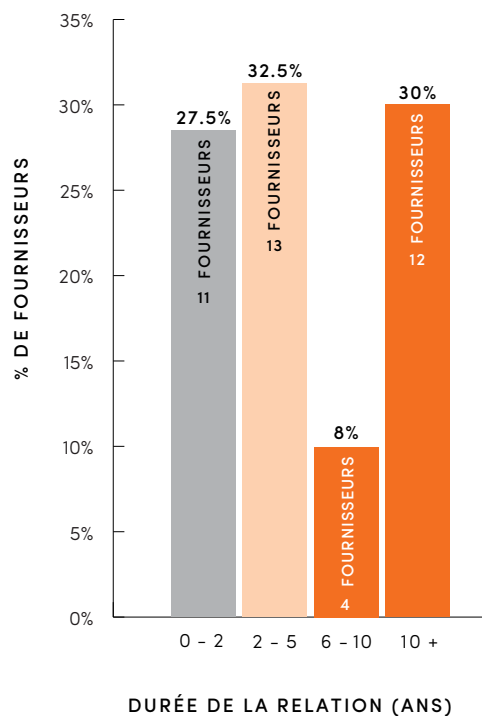
Icebreaker est directement en relation avec les fournisseurs pour **100 %** de ses tissus, **90 %** de ses fibres et **93 %** de ses fournitures

* Sans compter deux fois deux fournisseurs de vêtement et de tissu



65 % de nos vêtements sont toujours produits par les **deux** premiers fournisseurs étrangers avec lesquels nous avons commencé à travailler, voici **13** ans.

DURÉE DE LA RELATION COMMERCIALE AVEC ICEBREAKER TOUS LES FOURNISSEURS



PROCESSUS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



1. SOURCE DE FIBRE DE LAINE (NOUVELLE-ZÉLANDE)

Nous obtenons notre fibre de laine auprès d'éleveurs mérinos avec qui nous entretenons des relations de long terme.



2. PRÉPARATION ET CARDAGE (CHINE)

La laine grasse est nettoyée et préparée pour la filature. La préparation se compose de quatre grandes étapes : le lavage, le cardage, le défeutrage et le peignage.



3. FILAGE DE LA LAINE (CHINE, ITALIE, BULGARIE)

Les fils de fibre sont étirés et entrelacés pour former des fils très fins.



4. TISSAGE (CHINE, VIETNAM, TAÏWAN, JAPON)

Les tissus sont obtenus par tricotage ou tissage pour les fils, et par collage ou feutrage pour les fibres. Les tissus sont soit teints une fois tissés, soit fabriqués à partir de fibres ou de fils déjà teints.



5. FABRICANTS DE VÊTEMENTS (CHINE, VIETNAM, BANGLADESH, ÉTATS-UNIS, ITALIE)

Le tissu est découpé en panneaux et cousu pour former des vêtements, ou les fils sont directement tricotés pour former des vêtements et des accessoires en laine fine.



6. CENTRES DE DISTRIBUTION (ALLEMAGNE, ÉTATS-UNIS, CANADA, NOUVELLE-ZÉLANDE)

Les vêtements terminés sont acheminés vers les centres de distribution de nos principales régions.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT SE COMPOSE DE SEPT GRANDES ÉTAPES

Tout d'abord, nous nous approvisionnons en laine mérinos directement auprès d'éleveurs respectant les normes sociales et éthiques les plus strictes. Ensuite, la laine grasse est nettoyée et préparée pour le filage, avant d'être dévidée en fil très fin. Les tissus sont obtenus par le tricotage ou le tissage des fils, ou par collage ou par feutrage pour les fibres. Enfin, les tissus sont coupés et cousus en vêtements avant d'être expédiés vers nos centres de distribution globaux.



7. CLIENTS E-COMMERCE

Par notre plateforme globale e-Commerce, dans 23 pays.



7. MAGASINS

Plus de 4 500 magasins, dans plus de 47 pays.



01

01 Fibre mérinos brute de Nouvelle-Zélande



02

02 La laine grasse est nettoyée et transformée en rubans de carde



puis tissés en vêtements ou en accessoires.

03 Les mèches de fibre sont tordues pour former des fils.

04 Les fils sont tricotés par des machines en rouleaux de tissu



04

05 Les tissus sont teints

06 Le tissu est découpé,



03

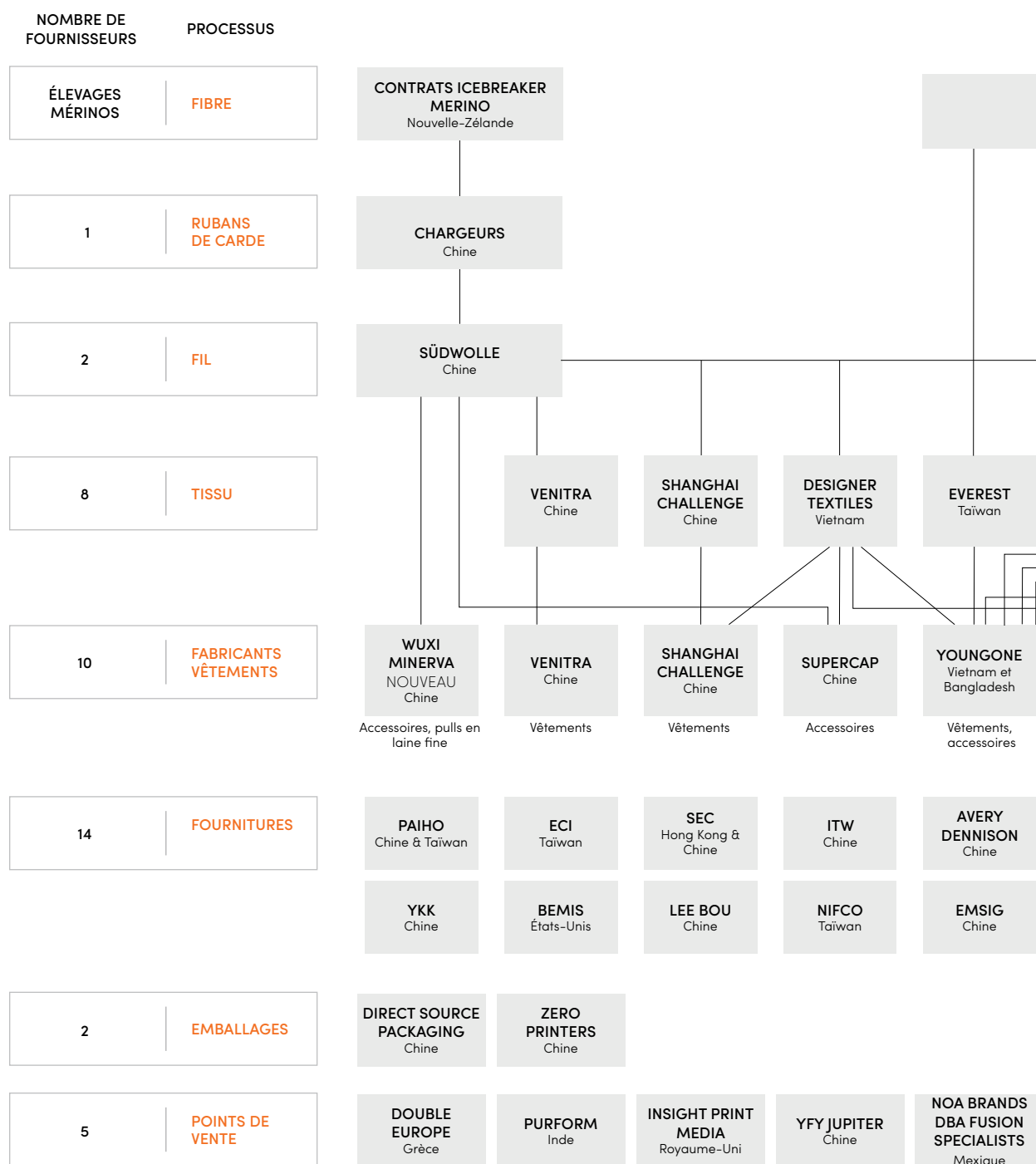


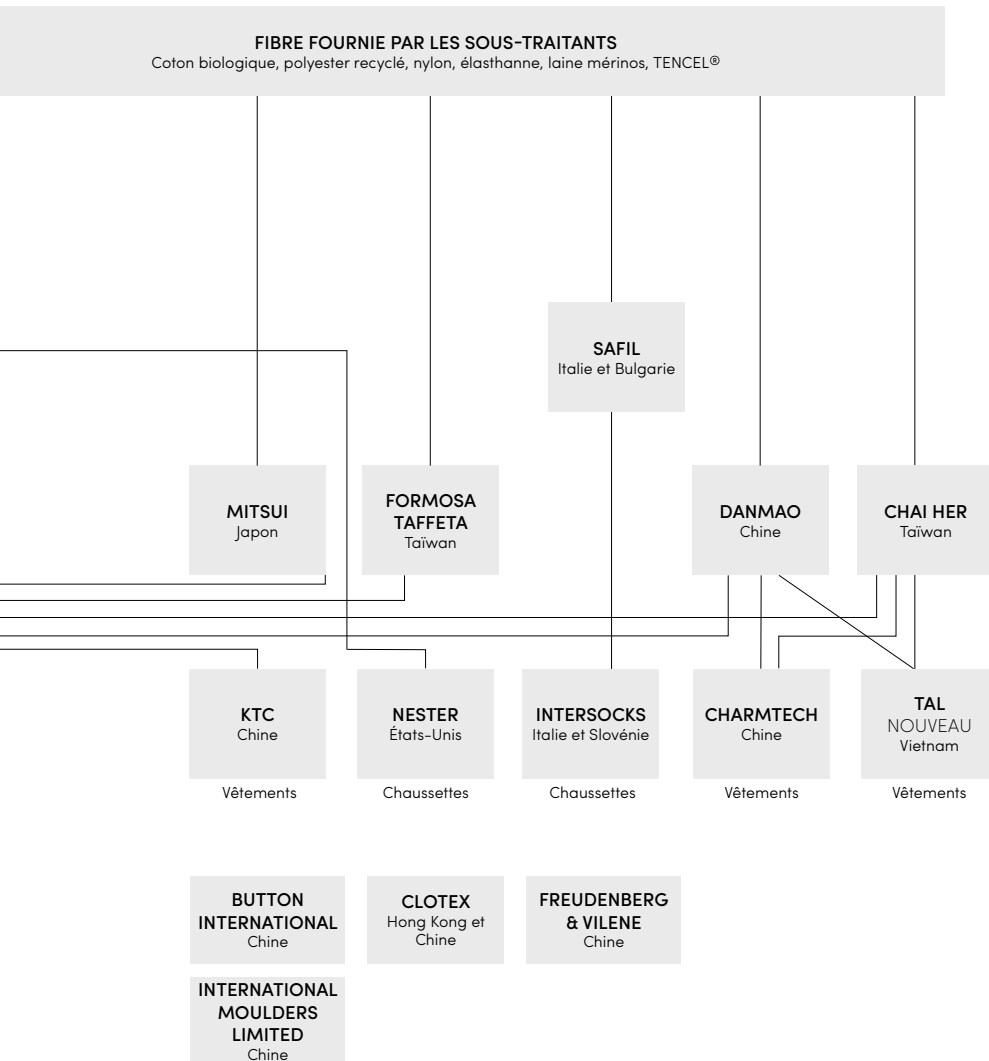
05



06

NOTRE TABLEAU FOURNISSEURS





VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

Dans le cadre de nos efforts pour améliorer la transparence dans notre secteur, nous avons pour la première fois décidé de partager une liste détaillée de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Pourquoi ?

Bien sûr, cette transparence peut nous exposer vis-à-vis de nos concurrents, mais une transparence et une traçabilité complètes sont les fondements de la responsabilité. Nous voulons être les pionniers de l'ouverture du secteur des vêtements d'extérieur.

Vous trouverez en annexe la liste détaillée de nos fournisseurs.

AVEC QUI ET OÙ TRAVAILLONS-NOUS ?

Nous travaillons avec des experts, sur des sites modernes.

Pour Icebreaker, il est important que la relation de travail se fonde sur une approche faite d'innovation, d'ouverture et d'une volonté d'amélioration constantes.

Il est vital pour nous que ces relations fonctionnent dans les deux sens. Ainsi, nous avons un impact et une influence véritables les uns sur les autres.

Pour sa matière première, Icebreaker s'approvisionne principalement en Nouvelle-Zélande. L'utilisation de Shanghai comme centre de notre chaîne d'approvisionnement s'impose donc du point de vue économique et environnemental. Aujourd'hui, 33 de nos 40 fournisseurs se situent en Asie.

AMÉRIQUES

Fournisseurs 3

Usines 3

Centres de distribution 2
- Kamloops, Canada
- Reno, États-Unis

Plus grand fournisseur
(volume)
- Nester, États-Unis
(chaussettes)

La chaîne d'approvisionnement Icebreaker est composée de relations directes avec **40** fournisseurs sur plus de **59** usines.

Plus de **50 000** ouvriers dans **15** pays interviennent sur la chaîne d'approvisionnement Icebreaker.

EUROPE

Fournisseurs	4
Usines	9
Centre de distribution - Osnabrück, Allemagne	1

Plus grand fournisseur (volume)

- Intersocks, Italie (chaussettes)
- Safil, Italie et Bulgarie (fil)

PAYS DE PRODUCTION D'ICEBREAKER

Rubans de carde, fil, tissu, vêtements, fournitures, emballages, points de vente

PAYS	FOURNISSEURS*	USINES	EMPLOYÉS
Bangladesh	1	1	9 703
Bulgarie	1	1	608
Chine	22	31	22 396
Grèce	1	2	328
Hong Kong	2	2	212
Inde	1	1	14
Italie	2	3	142
Japon	1	2	329
Mexique	1	1	502
Slovénie	1	2	69
Taïwan	7	7	8 803
Royaume-Uni	1	1	6
États-Unis	2	2	585
Vietnam	3	3	12 399
TOTAL	40	59	56 096

* Le nombre total de fournisseurs ne correspond pas à la somme de la colonne, parce que certains fournisseurs se trouvent dans deux pays. Exclut la fibre de laine.

TOTAL

Fournisseurs	40
Usines	59

ASIE

Fournisseurs	33
Usines	47

Plus grand fournisseur (volume)

- Chargeurs, Chine (Rubans de carde)
- Südvolle, Chine (fils)
- Shanghai Challenge, Chine (tissu, vêtements)
- Youngone, Bangladesh et Vietnam (vêtements)

PACIFIQUE

Centre de distribution - Christchurch, Nouvelle-Zélande	1
---	---

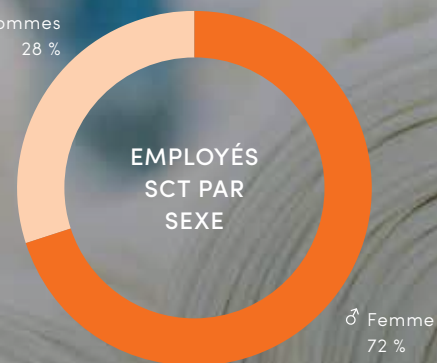
Dans les détails

ÉTUDE DE CAS — SHANGHAI CHALLENGE

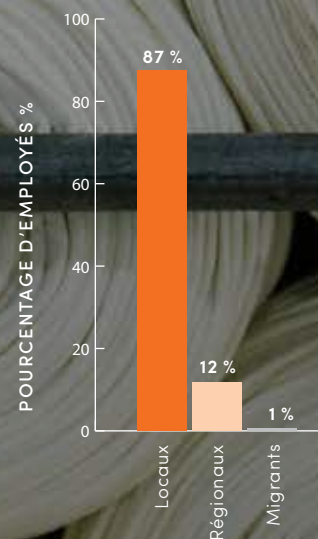
Notre plus ancien fournisseur de tissu
et de vêtements

NOM DE L'ENTREPRISE	Shanghai Challenge (SCT)
ADRESSE USINE PRINCIPALE	No.1918 Tingfeng Road, Tinglin, Jin Shan District, Shanghai 201514, China
PAYS	Shanghai, Chine
CATÉGORIE	Fabricant de vêtements et de tissu
DATE DU DERNIER AUDIT	Juin 2017
RÉSULTAT DU DERNIER AUDIT	9,4/10
TOTAL EMPLOYÉS	2 738 72 % ♂ femmes/28 % ♀ hommes
TRAVAILLEURS MIGRANTS	87 % locaux 12 % régionaux 1 % migrants
ACCREDITATIONS	SCT est la première usine Bluesign® en Chine Certifications : Qualité et environnement : ISO9001, ISO14001, OEKO-TEX100, Bluesign® Social : Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)
À PROPOS DE SHANGHAI CHALLENGE	SCT est le plus grand fournisseur mondial de rouleaux de tissu mérinos
DURÉE DU PARTENARIAT AVEC ICEBREAKER	Depuis 2004, soit 13 ans

♀ Hommes
28 %



ORIGINE EMPLOYÉS SCT



« Avec Icebreaker, nous travaillons en confiance. La relation va au-delà d'une relation fournisseur-acheteur. Nous sommes une famille. Il y a beaucoup d'émotion ! »

Entretien avec Karen Chen
VP ventes et marketing, SCT

Comment a commencé votre collaboration avec Icebreaker ?

« Je me souviens que Jeremy est venu nous voir le 13 octobre 2003. C'est une personne vraiment très gentille, et il a une belle vision de l'avenir. Grâce à notre relation, nous pouvons investir en toute sérénité. Alors nous modernisons beaucoup notre appareil productif. »

Qu'est-ce que vous préférez, dans le travail avec Icebreaker ?

« Avec Icebreaker, nous travaillons en confiance. La relation va au-delà d'une relation fournisseur-acheteur. Nous sommes une famille. Il y a beaucoup d'émotion ! Cela aide à résoudre les difficultés, à répondre aux questions.

Nous avons aussi une relation très transparente. Nous pouvons tout mettre sur la table pour discuter, puis trouver un accord. »

Comment travaillez-vous avec l'équipe Icebreaker ?

« L'équipe Icebreaker vient à Shanghai chaque année, et nous nous parlons sans cesse sur Skype. Nous venons aussi chaque année au sommet fournisseurs Icebreaker. Nous y évaluons notre performance, et cela nous permet de comprendre les contraintes d'Icebreaker. C'est un moment très important, pas seulement pour l'analyse, mais aussi pour envisager l'avenir. »

Comment obtenez-vous un produit de qualité supérieure ?

« Nous sommes toujours en quête d'excellence. Dans l'entreprise, nous avons un processus de contrôle de la qualité très strict. Notre équipe assurance qualité comprend plus de 200 personnes, en lien direct avec notre PDG. Nous avons un centre de contrôle unifié, dans lequel nous vérifions 100 % de nos vêtements. »



Usine Golden Hill de SCT, Shanghai, Chine

Comment prenez-vous soin de vos employés ?

« Certaines sociétés parlent de technologie. Notre véritable richesse, c'est nos employés. Ils aiment travailler ici, et notre taux de rotation du personnel est inférieur à 5 %.

Dans notre usine, nous essayons de fournir un environnement écologique et confortable. Les employés ont un repas gratuit chaque jour, et nous investissons beaucoup dans la formation. Si un employé n'habite pas dans la ville, nous lui versons une prime afin de l'aider à louer une maison à proximité. »



01



02



03



01 Zhao Caihong, Opératrice machine à tricoter, 1 année d'ancienneté

02 SCT possède 180 machines à tricoter dernier cri, qui produisent le tissu Icebreaker

03 L'impression sérigraphiée des célèbres imprimés Icebreaker se fait à la main

04 Jiang Anqun, Opératrice machine à broder, 7,5 années d'ancienneté



Comment travaillez-vous pour protéger l'environnement ?

« Tout d'abord, nous sommes en conformité avec la législation chinoise, qui est devenue très stricte.

Nous sommes le premier partenaire Bluesign® en Chine à respecter la norme européenne. Nous avons construit une grande station d'épuration sur notre site afin que nos eaux usées n'aient pas d'impact négatif sur l'environnement.

Les auditeurs d'Icebreaker, Asia Inspection, contrôlent aussi toutes nos usines. En moyenne, nous obtenons plus de 9,3/10. »

Comment voyez-vous l'avenir entre Icebreaker et Shanghai Challenge ?

« Nous pensons que l'avenir entre Shanghai Challenge et Icebreaker s'annonce sous les meilleurs auspices. »



04

INTÉGRATION DES FOURNISSEURS

DÉBUT DE LA RELATION

Chez Icebreaker, nous faisons très attention à la manière dont nous développons notre écosystème.

Quand nous choisissons nos fournisseurs, nous ne ménageons pas nos efforts. Tous nos nouveaux fournisseurs suivent un processus d'intégration rigoureux. Cela garantit qu'ils sauront répondre à nos normes sociales, environnementales, ainsi qu'à nos exigences en matière de qualité et d'innovation. Nous établissons ainsi le fondement d'un partenariat mutuellement bénéfique et à long terme.

Les fournisseurs doivent remplir les documents d'intégration et accepter le Code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement Icebreaker. Le processus d'intégration comprend un audit indépendant et une visite du site de production par l'équipe dirigeante d'Icebreaker.

Nous donnons aux fournisseurs des exemplaires de nos Manuels fournisseurs et qualité afin qu'ils comprennent nos contraintes commerciales et opérationnelles dès le départ.

- **1. RESPONSABLE APPROVISIONNEMENT MONDIAL ICEBREAKER**
Premier contact avec un fournisseur potentiel.
- **2. DOCUMENTATION FOURNISSEUR**
Le fournisseur doit remplir tous les documents d'intégration.
- **3. VISITE DE L'USINE PAR ICEBREAKER**
L'équipe dirigeante d'Icebreaker se rend sur tous les sites de production avant le début de la production.
- **4. AUDIT PAR UNE TIERCE PARTIE**
Nous mandatons notre société d'audit tierce, Asia Inspection, pour contrôler le fournisseur. Si un plan de correction est nécessaire, nous mettons en place un calendrier.
- **5. SIGNATURE DU CONTRAT**
Le fournisseur signe le contrat.
- **6. FOURNISSEUR À L'ESSAI**
Nous faisons un essai sur des prototypes, pour approbation.
- **7. DÉBUT DU PARTENARIAT ET DE LA PRODUCTION**
Après des vérifications approfondies, notre partenariat commence.

« Je ne veux pas approuver un site sans être allé sur place pour le valider. Je veux pouvoir dire en toute confiance aux médias, aux clients et à nos employés que notre marque est heureuse d'être associée à ces installations. »

Rob Fyfe, Président Icebreaker, à propos de Youngone Bangladesh

LE CHANGEMENT POSITIF

Des pans entiers de l'industrie au Bangladesh ont une réputation déplorable. Les violations des droits de l'homme et les comportements irresponsables concernant la santé, la sécurité et l'environnement ont fait la une de l'actualité à plusieurs reprises.

Cependant, il ne faut pas partir du principe qu'aucune usine du Bangladesh ne respecte les normes internationales. Et il ne faut pas non plus refuser de les y aider.

En 2013, nous avons envisagé de développer notre relation avec l'un de nos fournisseurs coréens, Youngone. Youngone travaille au Bangladesh depuis 1980 ; l'entreprise y emploie 65 000 personnes sur trois sites.



L'une des usines du site fonctionne avec 1,5 kWh d'énergie solaire chaque jour

Youngone en quelques phrases



Notre PDG, Rob Fyfe, avec les équipes Youngone et Icebreaker

- Le sous-traitant a achevé des opérations de réhabilitation avec l'Alliance for Bangladesh Workers Safety.

- L'usine a été certifiée par Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP).
- Youngone réalise un investissement considérable pour développer un écosystème avec des oiseaux, des plantes et des canaux sur son site de plus de 1000 ha. 1,8 million d'arbres vont être plantés pour cela.
- La plupart des 14 500 employés de l'usine sont issus de la communauté locale.

Sur le site, les employés disposent de :

- Soins gratuits dans un hôpital local
- La première ambulance aérienne du Bangladesh
- Crèche gratuite pour les employés
- Horaires de travail standard de huit heures quotidiennes, six jours par semaine
- Repas subventionné fourni par la cantine du site
- Congé maternité de 16 semaines

Nous espérons que les gens, et surtout les clients d'Icebreaker, continueront à exiger des informations sur les lieux de production de leurs vêtements.

Cependant, il est injuste d'exclure des pays entiers de notre chaîne d'approvisionnement. Nous pensons que ces pays peuvent largement profiter du type de relations que nous encourageons et promouvons.



Crèche gratuite sur site



Tous les employés profitent d'un repas subventionné



Les employés ont librement accès à l'hôpital du site

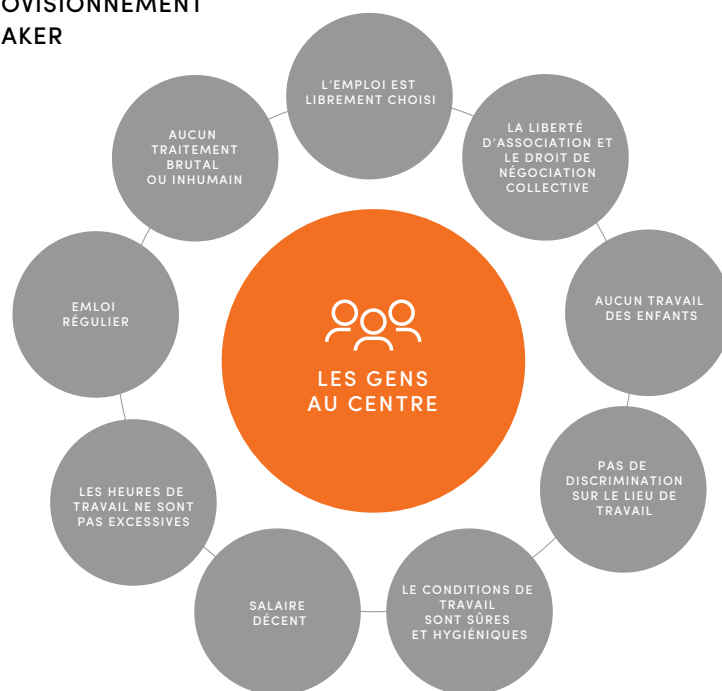
LES DROITS DE L'HOMME

Nous devons nous assurer que toutes les personnes intervenant sur un produit Icebreaker, où qu'elles se trouvent, le font sur des lieux de travail sûrs, justes, sans discrimination et où il est possible de réaliser son potentiel.

Nous ne tolérerons aucune violation des droits de l'homme dans nos opérations ni sur notre chaîne d'approvisionnement.

Les droits de l'homme sont intégrés à notre modèle économique, à nos prises de décision et à notre manière de créer et de partager de la valeur. C'est l'un des principaux domaines dans lesquels Icebreaker cherche le dialogue et l'amélioration. C'est un point central de notre processus de conformité sociale. Il fait l'objet d'un suivi et d'un soutien dans toute l'entreprise.

LA POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ICEBREAKER



Xiao Ying Hou, Opératrice machine de défeutrage, 12 années d'ancienneté, Chargeurs, Shanghai, Chine

UN SALAIRE DÉCENT

Nos auditeurs croisent l'analyse de documents et les entretiens personnels pour s'assurer que les usines respectent leurs obligations légales concernant les salaires, les avantages et les heures travaillées.

Malheureusement, dans de nombreux pays, le salaire minimum légal reste inférieur à un niveau de salaire décent pour la région. C'est un véritable problème mondial. Nous voulons aider à le résoudre.

Nous travaillons donc sur les questions des droits de l'homme et des salaires en participant activement au Forum 2017 du Processus de Bali pour les gouvernements et les entreprises sur le trafic des personnes et la traite d'êtres humains ainsi que la criminalité transnationale qui y est liée. L'objectif du forum est d'éliminer les formes d'esclavage moderne. Notre président, Rob Fyfe, a été choisi pour représenter les entreprises néo-zélandaises, aux côtés du gouvernement de Nouvelle-Zélande, dans ce forum organisé afin d'éradiquer l'esclavage et l'exploitation modernes.

En août 2017, nous avons aussi lancé un projet avec Asia Inspection pour analyser les données salariales de notre chaîne d'approvisionnement en utilisant l'échelle salariale fournie par la Fair Wear Foundation. Lors de notre sommet fournisseurs 2017 en Nouvelle-Zélande, l'évaluation d'un salaire décent a été l'un des principaux thèmes abordés avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement.

LE CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS ICEBREAKER

Le Code de conduite fournisseurs Icebreaker est central dans notre approche en matière de droits de l'homme. Il spécifie les exigences contractuelles minimales pour tout employeur participant à la fabrication de produits ou de tissus Icebreaker.

Vous trouverez l'intégralité du Code de conduite fournisseurs Icebreaker en annexe.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE

À chaque visite, les auditeurs laissent leurs cartes et expliquent aux employés qu'ils peuvent les contacter directement et confidentiellement.

À ce jour, nous n'avons reçu aucune plainte à travers notre processus d'audit. Cependant, nous sommes conscients que les seuls audits ne suffisent pas, et que nous devons offrir un canal de communication direct et confidentiel pour les lanceurs d'alertes.

En 2017 nous avons créé l'adresse e-mail workersvoice@icebreaker.com pour que les employés de nos fournisseurs puissent contacter Icebreaker directement, dans un anonymat garanti. Elle a désormais été ajoutée à notre Code de conduite fournisseurs. Ce paragraphe doit être traduit et lisible par tous les ouvriers de notre chaîne d'approvisionnement. Dans nos prochains rapports sur la transparence, nous donnerons des informations sur les plaintes reçues.

Le code se fonde sur :

- La Déclaration de l'OIT (Organisation internationale du travail) relative aux principes et droits fondamentaux du travail
- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

VOICI LES
PERSONNES QUI
FABRIQUENT
VOS VÊTEMENTS
ICEBREAKER



02



01



03



04



05



06

01 Xiao Ying Hou, Opératrice machine de défeutrage, 12 ans d'ancienneté, Shanghai Challenge

02 Deloris Shumate, Mécanicienne changement, 21 ans d'ancienneté, Nester

03 Shen Hongyun, Couturière, 4 ans d'ancienneté, Shanghai Challenge

04 Dai Keyu, Opérateur fer à repasser, 2,5 ans d'ancienneté, Shanghai Challenge

05 Ines Arellano, Pliage et emballage, 9 ans d'ancienneté, Nester

06 Gui Liang Kan, Opératrice machine, 1 an d'ancienneté, Chargeurs

07 Tom Liu, Contrôle qualité, 7 ans d'ancienneté, Venitra

08 Manfred Heinrich, PDG, 22 ans d'ancienneté, Südwole

09 Dai Ping, Opératrice bobinage, 6 ans d'ancienneté, Südwole



07



08



09

L'ÉCOSYSTÈME DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



LE SOMMET FOURNISSEURS ICEBREAKER

Réunir ceux qui travaillent pour nous.

Chaque année pendant trois jours, Icebreaker organise un sommet pour ses fournisseurs, en Nouvelle-Zélande. Il rassemble nos fabricants de vêtements et nos principaux fournisseurs de rubans de carde, de fil et de tissu. On y retrouve l'équipe de direction d'Icebreaker, toute notre équipe chaîne d'approvisionnement et certains de nos éleveurs.

C'est l'occasion de faire le point sur l'activité, de revoir la performance de l'année précédente et de fixer des objectifs pour l'année suivante.

Nous y parlons surtout d'évolution constante de la qualité, de conformité sociale, d'innovation, d'approvisionnement, de planification et de durabilité. L'événement comprend des sessions individuelles avec chaque fournisseur, ainsi que des ateliers de groupe pour les nouveaux processus ou pour résoudre des problèmes communs. Un tel investissement relationnel est vraiment unique dans notre secteur.



Repas commun - récompenses Sommet annuel fournisseurs

« Je tiens énormément à notre partenariat avec Icebreaker. Nos sociétés partagent les mêmes valeurs : travailler dur, se faire plaisir, fabriquer des produits de qualité et avoir un impact positif. »

Keith Nester, Directeur opérations, Nester Socks



Mark Koppes, VP Produit, discutant innovation avec un fournisseur



Jeu de team building « Icebreaker Yarn », reliant des employés d'Icebreaker, des éleveurs et des fournisseurs

AUDIT INDÉPENDANT

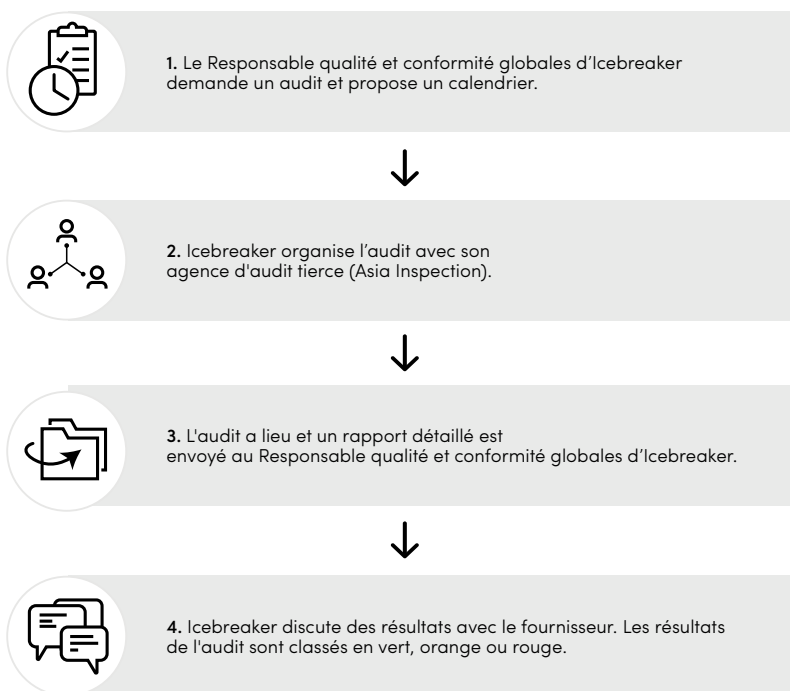
Nos auditeurs sont vitaux pour notre écosystème.

Les audits indépendants jouent un rôle important dans l'évaluation des systèmes de gestion mis en place par nos fournisseurs afin de protéger et de promouvoir les droits de l'homme. Les audits nous permettent de mesurer et d'évaluer précisément les conditions de travail des employés de chaque atelier.

Ce processus encourage également les usines à prendre la responsabilité de leur performance et à s'aligner sur les meilleures pratiques du secteur en intégrant les résultats des audits dans leurs processus et leurs systèmes.

Notre programme d'audit inclut les 26 fournisseurs de notre chaîne d'approvisionnement (hors fournitures). 100 % de nos principaux sous-traitants de rubans de carde, fil, tissu, vêtements, emballages et fournitures sont régulièrement contrôlés. Les sous-traitants de fournitures constituent la seule catégorie de notre chaîne d'approvisionnement non soumise à audits.

LE PROCESSUS D'AUDIT ICEBREAKER



VERT	ORANGE	ROUGE
<p>VERT : Audit réussi</p> <p>Plan d'action élaboré pour corriger les non-conformités majeures ou mineures.</p>	<p>ORANGE : Audit réussi (avec des remarques)</p> <p>Plan d'action correctif (PAC) à soumettre à Icebreaker immédiatement après l'audit.</p>	<p>ROUGE : Échec de l'audit</p> <p>PAC à soumettre à Icebreaker immédiatement après l'audit. Nouvel audit urgent, organisé selon les termes du PAC.</p>
<p>AUDIT SUIVANT 12 à 18 mois</p>	<p>AUDIT SUIVANT 3 mois</p>	<p>AUDIT SUIVANT moins de 3 mois</p>

Le format d'audit se fonde sur la norme SA8000® de Social Accountability International. Elle intervient dans cinq domaines :

- Santé et sécurité, hygiène
- Gestion des ordures
- Travail des enfants
- Horaires, salaires, avantages
- Pratiques professionnelles

Chaque audit comprend une inspection de l'atelier, de la zone de production, des dortoirs, de la cantine et de la cuisine. Une analyse des documents permet de garantir qu'il existe des archives correctes et précises. Enfin, des entretiens sont réalisés avec les employés pour vérifier que le travail dans l'usine correspond bien au Code de conduite fournisseurs Icebreaker et aux affirmations de l'équipe de direction.

Les fournisseurs sont très impliqués tout au long du processus d'amélioration, et ils reçoivent un rapport détaillé après chaque inspection.

NOS INSPECTEURS

Notre entreprise d'audit est Asia Inspection. Les commerçants, les marques et les importateurs mondiaux de plus de 120 pays lui font confiance. Asia Inspection possède 20 bureaux dans le monde et 2 100 employés dans 85 pays, dont tous ceux des grands centres de production Icebreaker. L'entreprise contrôle des usines employant 1,5 million de personnes chaque année.

Asia Inspection possède la légitimité et l'assise internationales dont nous avons besoin. Mais la société reste suffisamment petite pour que nous conservions le niveau de communication et de compréhension requis par l'approche Icebreaker.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.asiainspection.com

SCORES ET ÉVALUATION DE L'AUDIT

Le système d'évaluation d'Asia Inspection attribue à chaque audit un score sur 10, 1 étant la plus mauvaise note et 10 la meilleure. Un code couleur (rouge, orange ou vert) correspondant au nombre et à la nature de la non-conformité est alors utilisé.

Les scores de neuf ou dix sont attribués pour un respect exceptionnel des « exemples de meilleures pratiques ». Un score de huit ou plus indique que le fournisseur a mis en place un système social et durable pour assurer la conformité avec les normes.

Avec cette même norme, une note inférieure à huit (pour le travail des enfants par exemple) ne signifie pas que les enfants travaillent dans un atelier. Elle indique qu'il manque des procédures et des mesures exigées pour garantir le non-emploi des personnes mineures, même par inadvertance, par exemple en utilisant des documents d'identité falsifiés.

En raison des normes élevées que nous exigeons, il n'est pas inhabituel qu'une usine, même excellente, connaisse quelques incidences mineures ou majeures sur la non-conformité. C'est ainsi que nous faisons progresser notre culture d'amélioration continue.

Il est rare que nous ayons un score rouge. Si cela se produit, nous organisons d'urgence une réunion avec la direction du fournisseur. Nous organisons ensuite des réunions de suivi régulier pour nous assurer que le fournisseur a mis en place les mesures nécessaires.

Plans de correction des défauts

Icebreaker utilise des plans d'action correctives conjoints (PAC) avec ses fournisseurs pour régler les non-conformités dès que possible. Ces plans contiennent des objectifs et des calendriers clairs et détaillés pour toutes les actions requises.

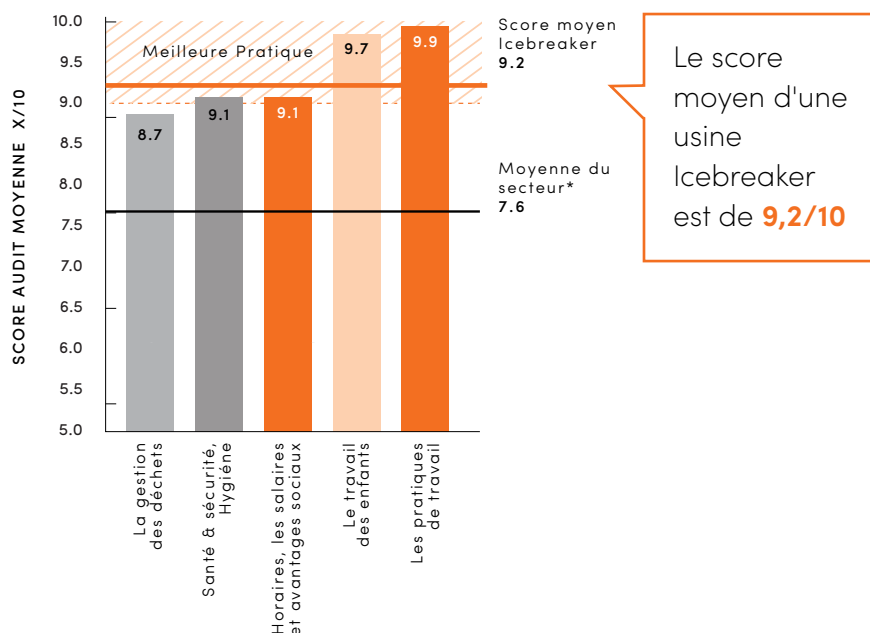
Après chaque audit, Icebreaker reçoit un exemplaire du rapport, que nous partageons directement avec nos fournisseurs. Ainsi, le fournisseur connaît clairement tous les problèmes identifiés.

RÉSULTATS DE L'AUDIT

La transparence exige non seulement de partager notre processus d'audit, mais aussi nos résultats. En 2016/2017, nous avons effectué 34 audits, dont 11 revérifications.

Le score moyen était de 9,2/10. C'est beaucoup plus que la moyenne de l'industrie.

RÉSULTATS MOYENS DES AUDITS DES USINES ICEBREAKER

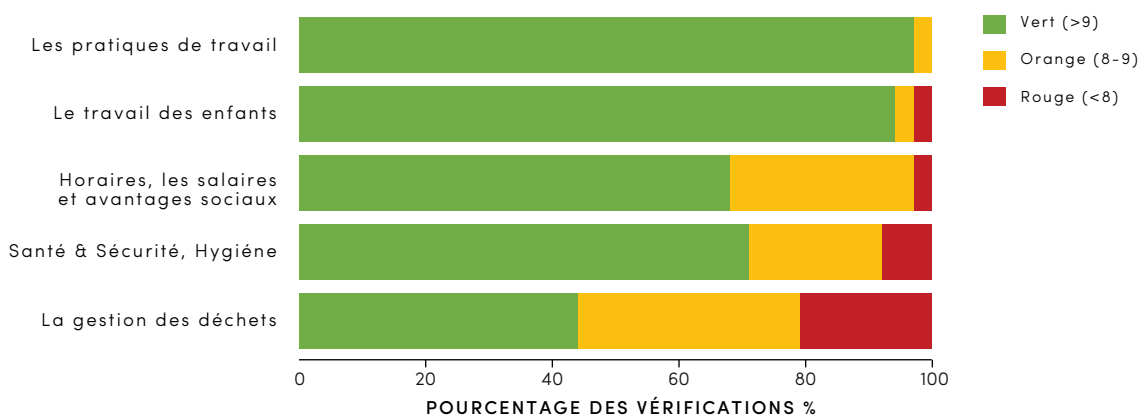


Le score moyen d'une usine Icebreaker est de **9,2/10**

RÉSULTATS MOYENS D'AUDIT POUR LES USINES ICEBREAKER VERT/ORANGE/ROUGE (%)

RÉPARTITION DES RÉSULTATS PAR CATÉGORIE	PRATIQUES DE TRAVAIL	TRAVAIL DES ENFANTS	HORAIRES, SALAIRES ET AVANTAGES	SANTÉ ET SÉCURITÉ, HYGIÈNE	GESTION DES DÉCHETS
Vert (>9)	33 (97 %)	32 (94 %)	23 (68 %)	24 (71 %)	15 (44 %)
Orange (8-9)	1 (3 %)	1 (3 %)	10 (29 %)	7 (21 %)	12 (35 %)
Rouge (<8)	0 (0 %)	1 (3 %)	1 (3 %)	3 (9 %)	7 (21 %)
TOTAL	34 (100 %)	34 (100 %)	34 (100 %)	34 (100 %)	34 (100 %)

Données issues de 34 audits, dont 11 revérifications



*Source : données d'Asia Inspection issues de 533 audits effectués au cours des 12 derniers mois

LE CONTRÔLE QUALITÉ

La qualité et la durabilité sont les deux faces d'une même pièce. Les vêtements durables sont des vêtements fonctionnels pendant de nombreuses années.

Chez Icebreaker, nous cherchons toujours à accroître la durée de vie de nos produits. La durabilité commence dès la matière première. Cependant, elle s'appuie sur des normes élevées tout au long du processus de production.

Le Manuel de qualité Icebreaker détaille nos processus de développement, nos spécifications pour les rubans de carde et le tissu, nos exigences en matière de test produit, les protocoles de gestion couleur et les informations légales. Il ne laisse rien au hasard.

Nous nous assurons que nos fournisseurs disposent de tous les processus qualité adéquats avant de travailler avec eux. Nous les formons et nous leur apportons notre soutien afin qu'ils continuent à respecter les normes à long terme. Tout cela est renforcé par des inspections régulières, complètes et indépendantes.

VÉRIFICATIONS QUALITÉ INDÉPENDANTES

Tous les fournisseurs Icebreaker disposent d'équipes internes pour l'assurance qualité. Les vérifications qualité de tierces parties que nous menons sur 33 % de nos modèles viennent renforcer le processus.

Ces inspections qualité sont menées par Asia Inspection. Nos fournisseurs reçoivent un récapitulatif mensuel expliquant où en sont les inspections afin de réaliser une cartographie temporelle de la progression.

« Le taux moyen de retours est seulement de 0,36 %. »



L'équipe Charmtech discute des résultats de son dernier contrôle qualité

QUALITÉ ET RETOURS

Nous suivons les taux de retour de nos produits et essayons d'identifier les problèmes le plus tôt possible pour éviter les déchets. Notre valeur limite pour les retours est 0,5 %, et le taux de retour moyen toutes catégories entre août 2016 et juillet 2017 est resté stable, à 0,36 %.

Quand nous recevons des retours, nous cherchons la meilleure solution. Si les vêtements ne peuvent plus être utilisés ou s'ils posent un problème d'hygiène (chaussettes et sous-vêtements portés), nous les jetons. S'ils sont encore vendables, ils peuvent être revendus comme occasions en magasin, donnés à des organisations caritatives ou offerts aux employés Icebreaker en échange d'un don à une organisation caritative.

D'ici 2022, nous aurons mis en place un programme mondial de retours et de recyclage récompensant les clients qui rapportent leurs vêtements Icebreaker.

CONTRÔLE QUALITÉ À CHAQUE ÉTAPE DE LA CHAÎNE DE VALEUR



01



02

- 01 Notre laine subit le test USTER pour la régularité du fil, Südwolle
- 02 Un technicien de laboratoire effectue une dernière vérification de la « propreté » avant que Chargeurs n'envoie la laine vers Südwolle
- 03 La machine superwash est calibrée pour atteindre un pH parfaitement neutre, chez Chargeurs
- 04 Wang Ren, Employé développement technologique analysant le montage du tissu, chez Shanghai Challenge
- 05 Zhengmei Ju, Laborantine, 10 ans d'ancienneté, examine des échantillons de couleur avec un nuancier, Südwolle
- 06 Liu Feng, travailleur auxiliaire, retourne le tissu pour le protéger avant la teinture, Shanghai Challenge
- 07 Le tissu est soumis à un test de résistance à l'éclatement dans un laboratoire à l'hygrométrie et à la température contrôlées, Shanghai Challenge
- 08 Ultime vérification qualité pour la taille, avant l'emballage, Venitra
- 09 Inspection de la qualité du tissu chez Shanghai Challenge



03



04



05



06



07



08



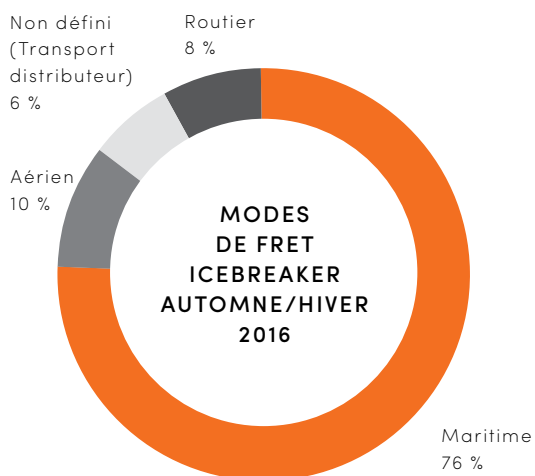
09

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

LOGISTIQUE ET TRANSPORT

Dès que possible, nous préférons le fret maritime au fret aérien, afin de réduire les coûts et l'impact environnemental.

Actuellement, 76 % de nos produits sont transportés par mer. Grâce à une planification soigneuse, nous avons pu limiter le fret aérien à 10 % de notre fret total.



CONTRÔLE CHIMIQUE

Les processus de production d'Icebreaker doivent être sûrs pour les hommes et pour l'environnement.

Pour ce faire, nous avons un programme efficace de gestion des produits chimiques. Cela garantit que tous les produits chimiques utilisés sont choisis, manipulés, stockés, utilisés et mis au rebut de manière responsable.

Icebreaker adhère à la liste des substances restreintes (Restricted Substance List, RSL) de l'American Apparel & Footwear Association (AAFA). Cet outil de référence se fonde sur les normes et les réglementations mondiales les plus strictes. Il répertorie clairement les matières et les substances que nos fournisseurs peuvent ou non utiliser. Cette RSL nous permet de garantir que nos exigences sont alignées sur les meilleures pratiques du secteur et qu'elles sont conformes aux dernières réglementations.

Tous les fournisseurs Icebreaker s'engagent à respecter cette liste dès le début de notre relation commerciale. Nos audits indépendants garantissent que nos usines suivent les meilleures pratiques de stockage, de manipulation et de mise au rebut pour tous les déchets et produits chimiques.

TRAITEMENT DE L'EAU EN CIRCUIT FERMÉ : RENDRE LE MÉRINOS LAVABLE EN MACHINE

Le superwash est un processus que nous utilisons pour traiter la laine mérinos afin de la rendre lavable en machine. La laine est d'abord plongée dans un bain de chlore afin de retirer les écailles de la fibre. Elle est ensuite lavée au cours d'un traitement antichlore, afin que le chlore soit entièrement neutralisé.

Ce processus s'effectue en circuit fermé. Les vapeurs sont captées et traitées par un système d'extraction d'air. Les eaux usées sont également captées et traitées dans une usine de traitement des eaux sur site.

Ce système de gestion minimise l'impact environnemental. Nous continuerons à travailler avec nos partenaires pour évaluer les solutions les plus récentes.



Tissu mérinos dans la machine superwash chez Chargeurs, Shanghai



Teintures dans la salle de contrôle des coloris chez Shanghai Challenge ; préparation des échantillons de tissu coloré Icebreaker

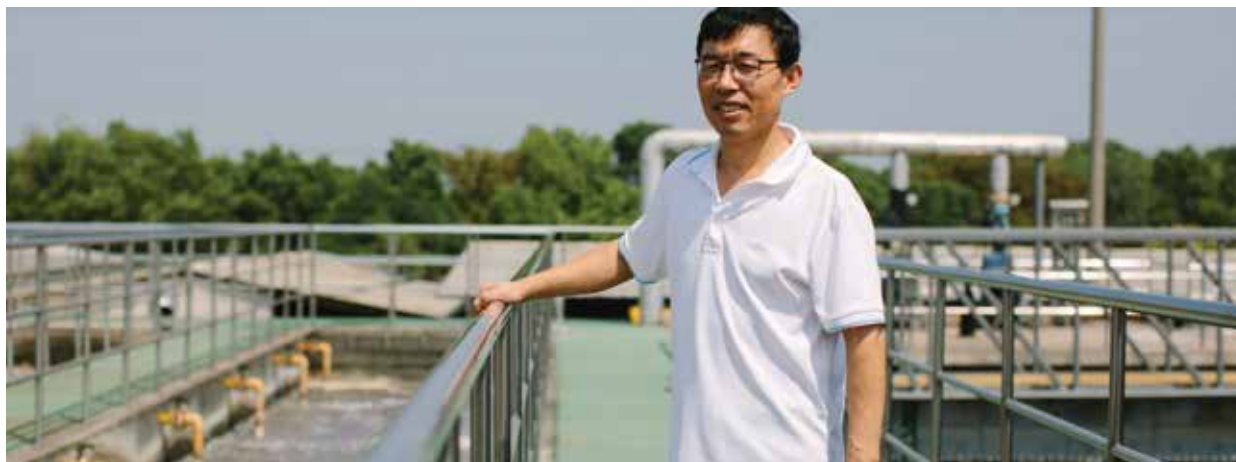
PLUS DE PFC D'ICI 2020

Les composés perfluorés (PFC) sont un groupe de produits chimiques communément utilisés dans les apprêts déperlants durables (DWR) pour les vêtements d'extérieur.

Cependant, les PFC restent longtemps dans l'environnement, et ces composés ont des effets toxiques sur les animaux.

La principale préoccupation concerne le sulfonate de perfluorooctane (SPFO) et l'acide perfluorooctanoïque (APFO), qui constituent tous deux de graves dangers à long terme pour l'environnement. Icebreaker n'utilise pas de SPFO ni d'APFO, et ne le fera jamais.

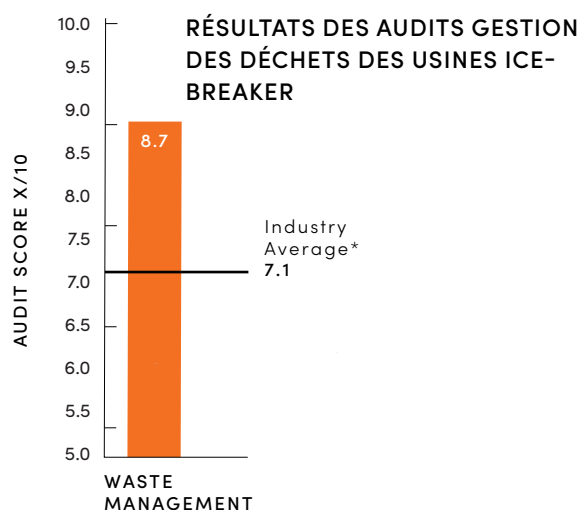
Les hauts déperlants ne constituent que 6 % des modèles de notre collection automne-hiver 2017. Parmi ces vestes, 29 % ne contiennent pas de PFC. Pour l'automne-hiver 2018, cette proportion est passée à 37 %, et nous respecterons notre engagement de ne plus avoir de PFC d'ici 2020.



Li Deqi, Responsable équipement, 11 ans d'ancienneté, Shanghai Challenge, en train d'examiner l'installation de traitement des eaux usées

GESTION DES DÉCHETS, DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

Toutes les usines Icebreaker doivent respecter des normes environnementales de base. Le processus d'audit d'Icebreaker surveille la gestion des déchets des usines. Les usines Icebreaker obtiennent actuellement 8,7/10 pour la gestion des déchets, au-dessus de la moyenne de l'industrie, à 7,1/10*. Cependant, nous pouvons encore nous améliorer et, dans notre prochain rapport sur la transparence, nous allons développer un ensemble de normes environnementales claires pour les usines. Notre processus d'audit comprend les vérifications indiquées dans le tableau de droite.



*Source : données issues des 1404 audits menés par Asia Inspections dans 24 pays au cours des 12 derniers mois

L'USINE DOIT	AUDIT
--------------	-------

DIRECTION

Posséder un plan d'impact environnemental écrit et valide

DÉCHETS DANGEREUX

Faire l'inventaire de tous les déchets solides

Séparer les déchets recyclables et non recyclables

Réduire/recycler/réutiliser les déchets solides autant que possible

DÉCHETS, POLLUANTS AÉRIENS ET BRUIT

Faire l'inventaire de toutes les eaux usées

Traiter l'eau avant de la rejeter

S'assurer que l'eau rejetée correspond aux normes locales

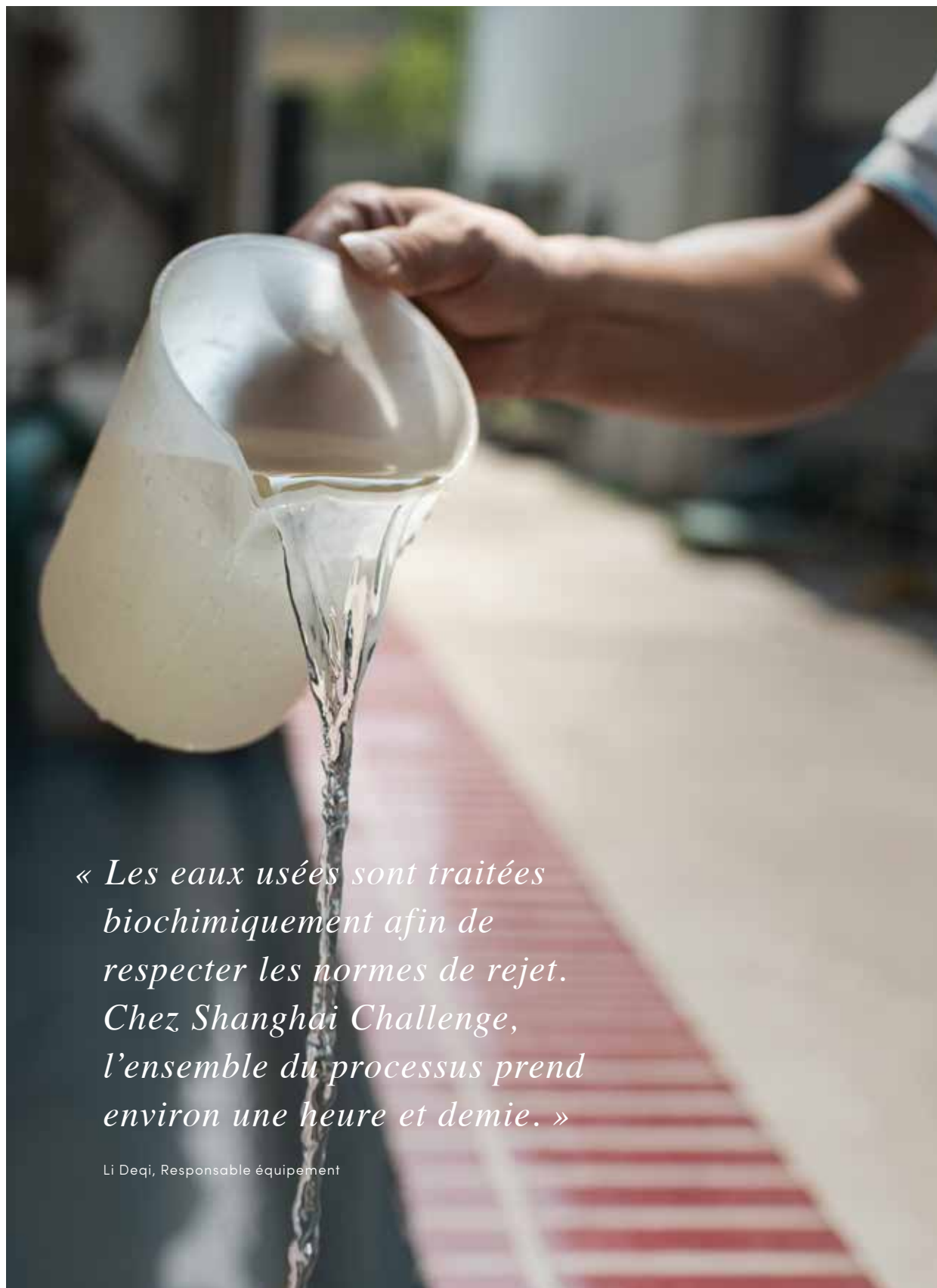
Faire l'inventaire de toutes les émissions aériennes

S'assurer que la qualité de l'air correspond aux normes locales

ÉNERGIE ET RÉDUCTION DE L'EAU

Suivre la consommation énergétique et agir pour la réduire

Suivre la consommation d'eau et agir pour la réduire



« Les eaux usées sont traitées biochimiquement afin de respecter les normes de rejet. Chez Shanghai Challenge, l'ensemble du processus prend environ une heure et demie. »

Li Deqi, Responsable équipement

DES ACHATS RESPONSABLES

LE CYCLE DE PRODUCTION ICEBREAKER

Nous devons suivre des pratiques d'achat responsables afin d'aider nos fournisseurs à respecter le Code de conduite fournisseurs d'Icebreaker.

Les importantes variations de la demande dans le secteur des vêtements, la plupart du temps dans délais très courts, sont souvent utilisées comme excuse par les entreprises pour violer les droits de l'homme de leurs employés avec des pratiques irresponsables comme les heures supplémentaires obligatoires.

Icebreaker a mis en place un processus clair pour planifier ses produits finis à long terme, afin d'assurer des conditions de travail toujours cohérentes.

Nous sortons deux collections par an, en nous appuyant sur des principes de planification efficaces.

Planification de la production des produits finis :

- Nous communiquons des prévisions à long terme, cinq à huit mois avant de valider les commandes fermes, qui respectent un système de délais prédéfinis.
- Nous fabriquons en fonction des commandes 65 % de nos ventes se fondent sur des « précommandes » de gros.
- Nous gérons les problèmes de capacité en ajustant nos prévisions mensuelles.
- Chaque mois, nos fournisseurs nous soumettent un rapport de capacité prévisionnelle. Nous travaillons en lien étroit avec leurs équipes sur la gestion du risque.
- Si la demande dépasse la capacité, nous divisons les commandes afin d'absorber les volumes sur les livraisons ultérieures.



Notre processus de planification de la production, dans le bureau d'Auckland

ET ENSUITE ?

Dans le cadre de notre engagement pour la transparence et l'amélioration continue, le tableau ci-dessous résume ce qui fonctionne et ce que nous pouvons améliorer.

CE QUI FONCTIONNE

NOTRE ENGAGEMENT À MIEUX FAIRE

SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Relations à long terme – plus de 65 % de notre volume provient de deux fournisseurs avec lesquels nous travaillons depuis 13 ans ● Code de conduite librement accessible, détaillant nos politiques en matière de droits de l'homme, signé par tous les fournisseurs d'Icebreaker ● Mécanismes de protection des lanceurs d'alertes ● Pratiques d'achat responsables pour prévoir à long terme et minimiser les risques pour les droits de l'homme ● En 2017, nous avons inclus dans notre format d'audit des mesures vérifiant que les droits des travailleurs migrants étaient protégés 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rapport sur les activités des « lanceurs d'alertes » dans notre prochain rapport sur la transparence ● Incorporer les recommandations du Forum du Processus de Bali pour prévenir le recours à l'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement ● Analyser les salaires dans notre chaîne d'approvisionnement et les mesurer au calculateur de salaire décent publié par la Fair Wear Foundation ● Prendre contact avec des ONG et avec nos fournisseurs pour comprendre les possibilités de négociations collectives dans notre chaîne d'approvisionnement
ENVIRONNEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Politiques de gestion et de contrôle des déchets chimiques exigées pour toutes les usines ● Réduction de l'utilisation des PFC : plus de PFC dans nos vêtements d'ici 2020 ● Publication de notre liste de substances restreintes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Publier les règles Icebreaker relatives à l'environnement dans les usines dans notre prochain rapport sur la transparence
GÉNÉRAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Traçabilité et transparence de notre chaîne d'approvisionnement : liste publique de tous les partenaires de notre chaîne d'approvisionnement ● Relations directes avec notre chaîne d'approvisionnement. Nous travaillons directement avec le fournisseur pour 100 % de nos tissus, 90 % de notre fibre et 93 % de nos fournitures ● Processus d'intégration des fournisseurs garantissant que nous travaillons avec des experts ● Sommet annuel des fournisseurs en Nouvelle-Zélande, axé sur l'amélioration continue et le renforcement des relations ● Audits indépendants, centrés sur l'amélioration continue ● Publication de nos notes moyennes d'audits ● Résultats des audits meilleures pratiques par usine : moyenne Icebreaker 9,2/10 contre moyenne secteur 7,6/10 ● Excellente qualité de produit : taux annuel de retours à 0,36 % 	<ul style="list-style-type: none"> ● Objectif de suivi de 100 % des noms de nos fournisseurs pour notre prochain rapport sur la transparence, y compris pour les fournitures et les fibres fournies par nos sous-traitants ● Examiner l'ensemble des certifications et des partenariats possibles dans notre secteur

PEO



NOS
ÉQUIPES

PLE

En train de boire une bière avec nos partenaires
commerciaux
Lieu : Île de Motuihe, golfe d'Hauraki, Auckland.

LES VALEURS ICEBREAKER

« Nous sommes des pionniers. C'est dans notre ADN, dans celui de nos nouvelles recrues, de nos clients et dans notre manière de travailler ensemble. »

Jeremy Moon, fondateur

Pour nous, Icebreaker n'est pas une simple « compagnie » au sens commercial : c'est la compagnie des gens autour de nous. Chez Icebreaker, nous attirons des gens qui veulent faire la différence, qui partagent des valeurs communes et qui, comme nous, ont le courage de suivre leur propre chemin.

Nous nous soutenons les uns les autres et nous croyons fermement en ce que nous faisons. Nous travaillons dur, nous sommes passionnés et très humains.

Nous ne sommes pas parfaits, mais nous sommes toujours en quête d'amélioration.



Mt Nicholas Station et feu de camp à Queenstown, Nouvelle-Zélande



NOUS SOMMES
DES PIONNIERS
AUTHENTIQUES
OUVERTS ET
INTÈGRES AVEC
NOUS-MÊMES ET
AVEC LES AUTRES.

Notre PDG Greg Smith motivant
nos fournisseurs lors de notre
séminaire prestataires

—
NOUS
—



NOUS **ADORONS**
LES DÉFIS, NOUS
TRAVAILLONS DUR
ET NOUS NOUS
AMUSONS.

L'équipe commerciale Nouvelle-
Zélande en train de boire un verre
lors d'un séminaire commercial



NOUS SOMMES
ACTIFS ET
AVENTURIERS,
POUSSÉS PAR LA
CURIOSITÉ ET UN
DÉSIR PROFOND
DE TOUJOURS
APPRENDRE ET DE
PARFAIRE NOTRE
PERSPECTIVE
GLOBALE.

Sur le lieu d'une séance photos, Lac Wakatipu, Queenstown

TRAVAILLER CHEZ ICEBREAKER



CODY HILL

« Nous essayons toujours de tirer parti des nouvelles technologies et des grandes évolutions. C'est super de venir travailler en sachant qu'il y aura une nouveauté à mettre en place. Nous avons la possibilité d'essayer de nouvelles choses ; c'est ce qui donne envie de se lever le matin.

D'autres choses que j'apprécie... Chez Icebreaker, je peux être moi-même. Je n'ai pas à porter de costume. C'est un travail super flexible et les vêtements Icebreaker me permettent de passer moins de temps près de ma machine à laver ! »

Employé depuis :: 2011

Poste : Spécialiste infrastructure technique mondiale, informatique



ANNE REID

« Quand on est maman d'un enfant de trois ans, ça veut parfois dire des problèmes inattendus, ou un besoin de flexibilité horaire. Icebreaker a non seulement répondu favorablement à ces demandes, mais m'a aidé à faire passer ma famille en priorité.

Comme dans tout emploi, les opportunités sont en partie déterminées par les ambitions et les intérêts d'une personne. Quand j'ai décidé dans quelle direction je souhaitais m'orienter, j'ai été très bien soutenue dans mes ambitions de prendre de nouvelles responsabilités. »

Employée depuis :: 2015

Poste : Responsable régionale finances, Amérique du Nord



DOMINIC EDWARDS

« Pour moi, Icebreaker, c'est d'abord les gens avec qui je travaille, de super vêtements vraiment éthiques, et des défis qui stimulent mon esprit. En m'encourageant à aller plus loin, Icebreaker m'a permis de me spécialiser et de découvrir des domaines dans lesquels je n'aurais jamais pensé travailler. »

Employé depuis :: 2012

Poste : Responsable planification approvisionnements mondiaux

« À mon poste, je ne manque jamais d'opportunités, comme tout le monde chez Icebreaker. »

Irena Skukan



JAN-CHRISTOPH MEISTER

« Icebreaker travaille avec une fibre-miracle. L'ambiance et l'équipe sont incroyables. C'est une combinaison parfaite ! C'est vraiment international. Si vous souhaitez vous engager pour changer les choses, il n'y a pas de limites. Icebreaker en tant que marque évolue constamment, alors on ne s'ennuie jamais.

Pour moi, tout est venu naturellement. Je peux progresser avec l'évolution de la marque, tout en continuant à vivre avec l'esprit Icebreaker après toutes ces années ! »

Employé depuis : 2009

Poste : Responsable ventes grossistes - Allemagne et Autriche



IRENA SKUKAN

« À mon poste, je ne manque jamais d'opportunités, comme tout le monde chez Icebreaker. Nous avons vraiment la main sur notre carrière, et elle se développe proportionnellement à notre performance, notre courage et notre soif d'aventure. »

Employée depuis : 2014

Poste : Responsable magasins - Côte ouest de l'Amérique du Nord



KEITH CHING

« Je viens de déménager de Singapour pour m'installer à Auckland. Je travaille avec des Kiwis... mais je croise aussi des Australiens, des Français, des Écossais, des Belges, des Allemands, des Britanniques, des Polonais, des Slovaques, des Américains, des Africains du Sud, des Zimbabwéens, des Argentins, des Brésiliens, des Hongkongais, des Birmans et des Indiens. Chaque bureau accueille des gens venus du monde entier. C'est génial ! »

Employé depuis : 2017

Poste : Responsable produit e-Commerce mondial

UNE RELATION DE CONFIANCE

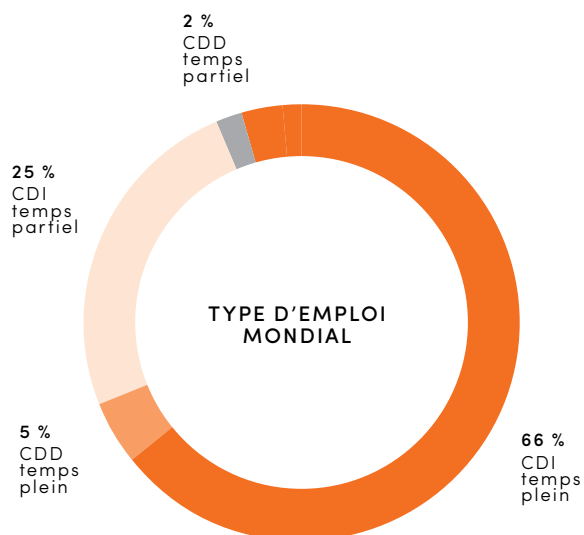
Le 31 mars 2017, nous avons 418 employés dans sept pays, pour concrétiser au quotidien notre vision et notre mission.

- **43 %** sont employés en Nouvelle-Zélande/ Australie, **41 %** en Amérique du Nord et **16 %** en Europe
- **71 %** sont employés à plein temps
- **39 %** de nos employés occupent des postes managériaux
- **58 %** sont des femmes ; **42 %** sont des hommes
- Nous avons une répartition à **50/50** entre les femmes et les hommes pour les postes de management
- **46 %** de nos employés ont moins de **30** ans
- **57 %** travaillent dans la vente directe de nos produits aux clients
- **43 %** travaillent dans nos magasins, **13 %** dans la vente en gros, **10 %** au service clients et **6 %** au marketing

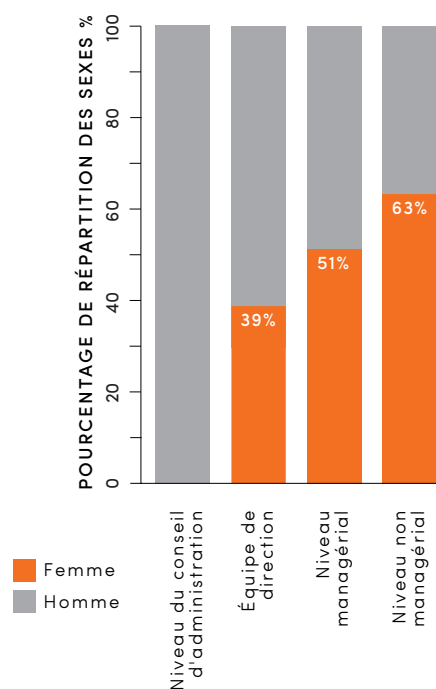
ANCIENNETÉ

TEMPS DE SERVICE GLOBAL*	NOMBRE	% DU TOTAL
>10 ANS	4	1 %
6 À 10 ANS	26	6 %
3 À 6 ANS	58	14 %
1 À 3 ANS	136	33 %
6 MOIS À 1 AN	80	19 %
MOINS DE 6 MOIS	114	27 %
TOTAL	418	100 %

*N'inclut pas les prestataires



SEXE SELON LE NIVEAU D'ENCADREMENT



EMPLOYÉS MONDIAUX PAR SERVICE*	NOMBRE	% DU TOTAL
PDG	1	0,2 %
VEILLE ÉCONOMIQUE	4	1,0 %
VENTES ENTREPRISES	2	0,5 %
OPÉRATIONS CLIENT	40	9,6 %
DIRECTION	11	2,6 %
FINANCE	25	6,0 %
E-COMMERCE	7	1,7 %
OPÉRATIONS	13	3,1 %
INFORMATIQUE	11	2,6 %
STOCKS	13	3,1 %
DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL	3	0,7 %
MARKETING	24	5,7 %
GESTION BUREAUX	6	1,4 %
EMPLOYÉS ET PERFORMANCE	6	1,4 %
GESTION PROJET	1	0,2 %
PRODUIT	17	4,1 %
VENTES AU DÉTAIL	181	43,3 %
VENTES EN GROS	53	12,7 %
TOTAL	418	100 %

*N'inclut pas les prestataires

ÂGE SELON LE NIVEAU D'ENCADREMENT*

	<30	30-49	50+	TOTAL
CONSEIL D'ADMINISTRATION	0	2	2	4
ÉQUIPE DE DIRECTION	0	9	4	13
MANAGERS	40	103	8	151
NIVEAU NON MANAGÉRIAL	152	97	5	254
TOTAL EMPLOYÉS	192	209	17	418

*N'inclut pas les prestataires. Le total des employés n'inclut pas les membres du conseil d'administration



VANCOUVER, CANADA



AMÉRIQUE DU NORD

- 173 personnes
- 41 % du total



EUROPE

- 67 personnes
- 16 % du total



PORTLAND, États-Unis



STARNBERG, ALLEMAGNE

NOS ÉQUIPES ET NOS IMPLANTATIONS

Nous avons des bureaux régionaux à Auckland, Vancouver, Portland et Munich. Tous nos bureaux mondiaux ont des programmes locaux pour limiter notre impact environnemental

100 % DE NOS BUREAUX MONDIAUX :

- Utilisent du papier recyclé pour les impressions
- Compostent et recyclent
- Organisent des dons de fins de séries ou d'argent pour des organisations caritatives
- Ont retiré les poubelles individuelles pour réduire les déchets
- Utilisent du café commerce équitable et biologique

En accord avec notre engagement pour l'amélioration continue, nous rédigerons un rapport sur les émissions de carbone et de déchets de notre siège, dans le cadre de notre prochain rapport sur la transparence.

EMPLOYÉS PAR PAYS	NOMBRE	% DU TOTAL
AUSTRALIE	48	12 %
NOUVELLE-ZÉLANDE	130	31 %
CANADA	101	24 %
ÉTATS-UNIS	72	17 %
ALLEMAGNE	55	13 %
SUISSE	6	1 %
FRANCE	6	1 %
TOTAL	418	100 %



SIÈGE, AUCKLAND, NOUVELLE-ZÉLANDE

AUSTRALASIE

- 178 personnes
- 43 % du total

RESTER SOI-MÊME

On ne crée pas une culture d'entreprise à coup de politiques, de processus ou de lignes directrices. Pour cela, il faut partager des expériences qui vous transforment. Nous ménageons régulièrement un espace et un temps pour cela dans nos espaces de travail.



M. Sanjayan, PDG de Conservation International, en conférence dans nos bureaux d'Auckland



Notre équipe chaîne d'approvisionnement, à Mt Nicholas Station Queenstown, Nouvelle-Zélande

INSPIRÉS PAR DES PIONNIERS

Nous sommes inspirés par les pionniers, les innovateurs, les entrepreneurs et ceux qui remettent en cause les manières de penser traditionnelles. Dans nos bureaux mondiaux, nous organisons régulièrement des conférences pour encourager cette culture. Cela nous permet de garder le contact avec les initiateurs du changement dans notre secteur et nos communautés.

LIEN AVEC LES ÉLEVEURS

Les élevages qui fournissent notre laine sont au cœur de l'identité et du travail d'Icebreaker. Nos employés doivent rester aussi proches que possible de ces paysages et de ceux qui y vivent. En partager les joies, les défis et les leçons qu'ils nous offrent. Nous encourageons et organisons des visites des élevages pour les équipes Icebreaker.



Le PDG Greg Smith & l'équipe d'Icebreaker Auckland lors de la course « Tough Mudder »



Le séminaire commercial Nouvelle-Zélande/Australie sur l'île de Motuihe, dans le golfe d'Hauraki, Auckland.



Justin Walford, responsable Amérique du Nord et son équipe, lors d'une randonnée à Vancouver



Le séminaire commercial d'Amérique du Nord à Squamish, Colombie Britannique, Canada

TRAVAILLER DUR ET S'AMUSER

En s'amusant, on renforce les liens. Dans chacun de nos bureaux régionaux, un club gère de nombreuses activités sociales. Tous nos bureaux dans le monde organisent des activités sportives hebdomadaires. Ainsi, les occasions de se créer des souvenirs avec ses collègues de travail ne manquent pas !

LES SÉMINAIRES COMMERCIAUX ICEBREAKER

Chaque année, nous organisons deux séminaires pour nos équipes commerciales, au cœur de la nature. Les participants y retrouvent nos équipes direction, produit et marketing, afin de se familiariser avec la nouvelle gamme et sur la manière de la vendre. Cela permet aussi de bâtir des relations et de transmettre de nouvelles manières de travailler.

ÉQUITÉ ET DIVERSITÉ

Voici comment nous nous assurons qu'Icebreaker est un lieu où il fait bon travailler.

Donner à chacun sa chance

Icebreaker est un employeur qui défend l'égalité des chances. Nous faisons en sorte de donner sa chance à chaque candidat et à chaque employé. Nous proscrivons toute discrimination fondée sur le sexe, le statut marital, la grossesse, la race (y compris la nationalité, la culture et la religion), l'âge, le handicap, la sexualité, l'identité de genre ou les responsabilités familiales. Ce qui importe, c'est que vous soyez la meilleure personne pour votre travail, et que vous le fassiez bien.

Pas de discrimination

On ne peut pas bien travailler, ni être productif si on a l'impression d'être l'objet de traitements injustes ou discriminatoires. Nous ne tolérons donc pas ces comportements.

Les femmes d'influence chez Icebreaker

Dès les origines d'Icebreaker, notre fondateur, Jeremy Moon, s'est engagé à donner aux femmes toute la voix et l'influence qui leur reviennent. Dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes, les 7 premières recrues de Jeremy étaient des femmes. Aujourd'hui, cette influence s'exerce toujours dans nos équipes stratégie, marque, marketing, analyse clients, ressources humaines, planification, opérations, approvisionnement, e-Commerce et produit, toutes dirigées par des femmes, membres de notre équipe de direction.

Il nous reste pourtant beaucoup de chemin à parcourir pour atteindre la parité hommes-femmes dans notre équipe de direction et dans notre conseil d'administration. C'est l'un de nos principaux objectifs, et nous nous engageons à continuer de faire en sorte que la voix et la perspective des femmes soient entendues au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction.

Diversité culturelle

Icebreaker est une entreprise globale, tournée vers le monde. Les personnes que nous recrutons ont donc naturellement des origines et des cultures très diverses. Nous encourageons activement les détachements et soutenons les employés qui s'installent dans d'autres pays pour des promotions internes. Ces échanges de talents offrent des aventures incroyables à nos employés et à leurs familles ; ils bâtissent également une culture vraiment mondiale et favorisent la diversité d'approches dans chaque région.

« Nos sept premières recrues étaient des femmes. Trois d'entre elles sont devenues mamans tout en étant promues directrices générales pays pour la Nouvelle-Zélande, l'Australie et les États-Unis. J'étais sans doute influencé par le fait que j'avais grandi avec trois grandes sœurs et six nièces. En commençant avec ce groupe de femmes de caractère, nous avons pu bâtir une culture de dynamisme et de soutien. »

Jeremy Moon

FAIRE ÉMERGER LES TALENTS

ATTIRER LES MEILLEURS

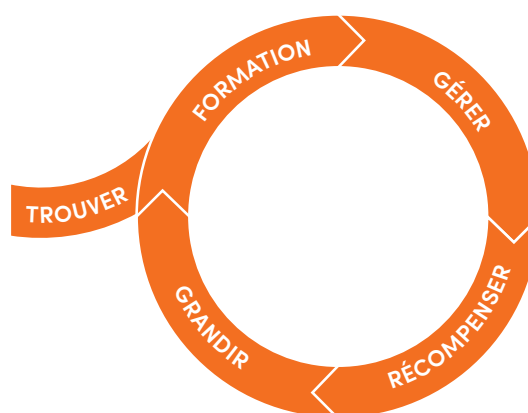
Nous sommes toujours intéressés par les personnes douées qui partagent nos valeurs et se sentent stimulées par nos vêtements et notre manière de les produire.

Nos recruteurs mondiaux nous aident à choisir les personnes les plus qualifiées pour rejoindre notre équipe.

Nous sommes fiers de notre processus de sélection rigoureux : évaluations Wave® pour la capacité d'analyse et le style professionnel, entretiens et épreuves pratiques.

Cela nous aide à évaluer les besoins et les talents d'un candidat et à nous assurer que nous formerons une bonne équipe.

LE VOYAGE ICEBREAKER



Pour nous, les meilleures formations sont celles qui ont lieu sur le lieu de travail, avec un bon coach et des projets ambitieux pour accroître l'expérience.

Nous préférons la promotion interne, et nous encourageons les candidatures internes lors des créations de postes.

Icebreaker permet à ses employés de vivre des aventures au sein de l'entreprise, grâce aux détachements ou en leur permettant de travailler dans d'autres pays et avec d'autres équipes, sur toute la planète.

PERFORMANCE ET DÉVELOPPEMENT

Nous nous fixons des objectifs ambitieux et nous récompensons les équipes qui les atteignent.

Pour respecter nos engagements et faire de notre mieux, nous avons une approche structurée des performances.

Tous nos employés doivent travailler avec leur responsable pour fixer un plan de développement personnel et les aider à l'atteindre à leur poste actuel ou pour préparer leur promotion ou leur transfert vers leur prochain poste.

« Récemment quand j'ai pris mon poste de PDG, la décision qui s'imposait était de trouver une candidature interne pour mon ancien poste de responsable NZ-AU. Nous avons plusieurs candidats de qualité, et il a été difficile d'en choisir un. Nous avons pu pourvoir deux postes en promouvant en interne d'excellents employés. Notre recrutement de responsables se fait en interne, afin d'avoir des personnes qui connaissent l'approche Icebreaker. »

Greg Smith, PDG

DÉVELOPPEMENT DE L'ÉQUIPE VENTES DÉTAIL

Un peu plus de 40 % de nos employés mondiaux travaillent dans nos magasins. Nous mettons donc l'accent sur la formation de nos équipes de vente en magasin.

Cela passe par deux grands programmes de formation ventes au détail :

La formation ventes au détail

Il s'agit d'un programme de formation en ligne. Il se décompose en 22 segments et trois niveaux, de base jusqu'à avancé. Tous les employés de nos équipes ventes au détail doivent terminer le programme trois mois après l'avoir rejoint.

Programme de progression ventes au détail

Ce programme vise nos responsables magasin actifs et en formation. Il doit leur fournir les outils nécessaires pour composer une équipe de vente performante formée à l'esprit Icebreaker.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Nous nous engageons à fournir un lieu de travail sûr et sain, et à ne pas exposer nos employés à des dangers.

Cet engagement se concrétise avec notre politique santé et sécurité et avec un réseau de représentants spécialisés dans chaque région. Notre équipe se retrouve chaque mois afin d'identifier, de gérer et de signaler tous les incidents et les risques et pour encourager la formation et la sensibilisation au niveau local.

Cette année, nous avons intégré au plan de performance individuelle de chaque manager un indicateur-clé de performance santé et sécurité. Nous attendons aussi que chacun de nos employés assume ses actions sur les questions liées à la santé et à la sécurité au travail. Chacun doit montrer qu'il se soucie vraiment de la sécurité et du bien-être de ses collègues.

SALAIRE ET AVANTAGES

Nous respectons évidemment toutes les obligations propres au droit du travail de chaque pays. Mais nous allons plus loin :

- Possibilité pour les responsables et les commerciaux de participer à des programmes incitatifs, avec des primes lorsqu'ils excèdent les objectifs fixés
- D'importants rabais sur les vêtements Icebreaker, pour tous les employés et leur famille proche
- Une généreuse allocation saisonnière d'habillement

pour toutes nos équipes de vente en magasin

- Des offres spéciales de partenaires qui nous ressemblent
- Des complémentaires santé subventionnées et, dans certains pays, des plans de prévoyance décès ou handicap
- Nous donnons davantage de congés annuels que le minimum légal à nos employés aux États-Unis, pour nous aligner sur ce qui se pratique ailleurs dans le monde

L'année dernière, nous avons élaboré une politique et une boîte à outils détaillées pour la Gestion d'événements, afin de planifier et de gérer efficacement la santé et la sécurité de nos employés lors de nos événements d'extérieur, tout en respectant la culture Icebreaker.

Si un accident devait malheureusement arriver, les organisateurs de l'événement savent comment y répondre de manière adaptée et gérer la situation.

PRÊTS POUR L'AVENTURE D'UNE VIE ?

Si ce que vous lisez vous intéresse, consultez la liste de nos postes vacants : www.icebreaker.com/careers

ET ENSUITE ?

Dans le cadre de notre engagement pour la transparence et l'amélioration continue, le tableau ci-dessous résume ce qui fonctionne et ce que nous pouvons améliorer.

	CE QUI FONCTIONNE	NOTRE ENGAGEMENT À MIEUX FAIRE
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Programmes de santé et de bien-être dans chaque bureau ● Adhésion des équipes à la Philosophie Icebreaker grâce à des événements, des cycles de conférence et des séances de sport hebdomadaires dans nos bureaux ● Programmes de gestion et de développement commercial ● Diversité des cultures et des nationalités de nos employés ● Parité hommes/femmes pour les postes de management 	<ul style="list-style-type: none"> ● Établissement d'un programme mondial de développement des leaders ● Révision du Code de conduite et d'éthique Icebreaker ● Intégration du programme durabilité au niveau local et dans nos formations initiales ● Établissement d'un programme global santé et bien-être, compréhension partagée des pratiques de travail flexibles ● Mise en place d'une culture d'évaluation continue ● Nous nous engageons à continuer à faire entendre la voix et la perspective des femmes au sein de l'équipe de direction globale et du conseil d'administration
ENVIRONNEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Programmes locaux dans tous nos bureaux régionaux, encourageant le recyclage et la protection de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rédiger un rapport sur les émissions de carbone et les déchets de notre siège pour le prochain rapport sur la transparence ● Publication de principes directeurs sur l'environnement pour les magasins Icebreaker lors de notre prochain rapport sur la transparence

ANNEXES

- 104** Annuaire des éleveurs Icebreaker
- 106** Annuaire des fournisseurs Icebreaker
- 116** Code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement Icebreaker

LISTE DES ÉLEVEURS

ÉLEVEURS SOUS CONTRAT AVEC ICEBREAKER POUR LA SAISON 2017

NOM DE L'ÉLEVAGE	ADRESSE DE L'ÉLEVAGE	DATE DU DERNIER AUDIT	NOM DE L'ÉLEVAGE	ADRESSE DE L'ÉLEVAGE	DATE DU DERNIER AUDIT
AHURIRI DOWNS	Omarama	8/05/15	CRAGSIDE	Oturehua	9/03/16
ARDGOUR	Wanaka	12/07/2017	CRAIGLEA	Roxburgh	8/06/15
BALDWIN	Roxburgh	29/08/17	CRESSBROOK	Palmerston	13/07/15
BEN MCLEOD RANGE	Peel Forest	22/01/16	DOLPHINS	Palmerston	23/06/17
BEN OHAU	Twizel	19/01/16	EARNSCLEUGH	Alexandra	6/07/17
BENMORE STATION	Omarama	31/05/17	EREWHON	Ashburton	22/08/17
BLACKSTONE HILL	Omakau	2/07/15	GEORDIE HILL	Tarras	4/07/17
BLIND E	Napier	5/07/17	GLENFOYLE	Cromwell	19/06/17
BLUFF	Kekerengu	13/06/17	GLENMORE	Lake Tekapo	12/05/15
BOG-ROY	Kurow	3/03/17	GLENTANNER	Mt Cook	11/08/16
BONJEDWARD	North Canterbury	2/08/17	GODLEY PEAKS	Lake Tekapo	18/07/16
BRAEVAAR	Amberley	2/06/17	GUIDE HILL	Lake Tekapo	4/08/16
BRANCH CREEK	Wanaka	29/02/16	H A HOLD	Oxford	24/11/16
BRANCHES	Queenstown	16/01/15	HALFWAY BAY STATION	Queenstown	23/05/16
CAIRNMUIR	Cromwell	14/06/17	HARTFIELD	Ranfurly	14/07/15
CARRICK	Cromwell	11/08/17	HILLTOP DOWNS	Roxburgh	21/06/17
CARRICKMORE	Ranfurly	6/11/15	IRISHMAN CREEK	Timaru	19/05/15
CASTLE RIDGE	Ashburton	16/12/16	KENNETHMONT	Little River	27/06/14
CECIL PEAK	Queenstown	31/08/17	LAKE COLERIDGE STATION	Christchurch	30/07/15
CLUDEN	Cromwell	16/11/16	LAKE HAWEA	Wanaka	19/05/16
CORA LYNN	Arthurs Pass	26/06/17			

NOM DE L'ÉLEVAGE	ADRESSE DE L'ÉLEVAGE	DATE DU DERNIER AUDIT	NOM DE L'ÉLEVAGE	ADRESSE DE L'ÉLEVAGE	DATE DU DERNIER AUDIT
LAKE TAYLOR	Hawarden	11/06/15	STONEHENGE	Ranfurly	16/03/15
LINDIS PEAKS	Tarras	21/06/17	TE AKA	Kurow	5/11/15
MANGAITI	Whanganui	7/06/17	TEVIOT RIVER DOWNS	Roxburgh	13/08/14
MATAKANUI	Omakau	19/06/17	THE GUMS	Cheviot	16/08/17
MIDDLEHURST	Blenheim	19/02/15	THE POINT	Cromwell	6/07/17
MOTATAPU	Arrowtown	28/05/14	THE ROCKS	Middlemarch	4/07/16
MT NICHOLAS	Queenstown	31/08/17	TUOHYS GULLY	Wanaka	20/06/17
MT ROSS	Middlemarch	23/06/17	TWIN PEAKS	Omarama	21/06/17
MULLER	Blenheim	19/08/15	TYNTESFIELD	Blenheim	23/09/15
NOKOMAI	Lumsden	15/06/17	UPCOT	Blenheim	22/09/14
NORTHBURN	Cromwell	21/10/15	WALTER PEAK	Queenstown	29/05/15
OKUKARI	Picton	3/09/14	IDA VALLEY	Oturehua	15/06/17
OMARAMA STATION	Omarama	31/05/17	LAKE HERON	Ashburton	27/08/17
OTEKAIEKE	Oamaru	2/11/16			
OTEMATATA	North Otago	18/12/15			
OTEMATATA A	Otematata	18/12/15			
POMONA	Omakau	22/03/16			
RIBBONWOOD	Lake Tekapo	14/06/17			
RL	Oxford	24/11/16			
ROSENEATH	Kurow	21/06/16			
ROUGH RIDGE	Oturehua	24/04/17			

LISTE DES FOURNISSEURS

LISTE DES FOURNISSEURS ICEBREAKER

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
AVERY DENNISON					
AVERY DENNISON	Paxar Packaging Guang Zhou Limited	Fournitures	x	Chine	Tanshan Village, Hualong Town, Panyu District, Guangzhou, Guangdong Province, China, 511434
AVERY DENNISON	Avery Dennison (Suzhou) Co Ltd	Fournitures	x	Chine	No.56, Yangpu Road, Suzhou, Jiagnsu, China, 215021
BEMIS					
BEMIS	Bemis	Fournitures	x	États-Unis	2849 Greenwich St. Suite 1, San Francisco CA 94123
BUTTON INTERNATIONAL					
BUTTON INTERNATIONAL	Changshu Button International Co LTD	Fournitures	x	Taiwan	2nd Floor, #8 Aleey 30, Lane 358, Ruiguang Road, Taipei, Taiwan 114
CHARGEURS					
CHARGEURS	Zhangjiagang Yangtse Wool Combing Co Ltd	Production de hauts	Octobre 2017	Chine	European Industrial Park, Tangshi St, Yangshe Town, Zhangjiagang City, Jiagnsu, 215618
CHARMTECH INDUSTRIAL LIMITED					
CHARMTECH INDUSTRIAL LIMITED	QingYuan Bowcharm Garment Manufacturing Limited	Fournisseur vêtements	Août 2017	Chine	Zhoutian Industry Area, Taihe Town, Qingxin County, Qingyuan city, Guang Dong province, China
CHIA HER					
CHIA HER	Chia Her International	Tissu	Octobre 2016	Taiwan	Gongye road, Guanttian District, Taiwan, China
DANMAO (JIANGSU DANMAO TEXTILE CO LTD)					
DANMAO (JIANGSU DANMAO TEXTILE CO LTD)	Jiangsu Danmao Textile Co Ltd	Tissu	Septembre 2017	Chine	No.2 Lumeng North Road, Lucheng, Danyang, Jiagnsu, China
DESIGNER TEXTILES INTERNATIONAL LTD					
DESIGNER TEXTILES INTERNATIONAL LTD	Designer Textiles Vietnam	Tissu	Août 2016	Vietnam	Lot P, Hoa Xa Industrial Park, Nam Dinh, Vietnam
DIRECT SOURCE PACKAGING					
DIRECT SOURCE PACKAGING	Dong Sung Printing Co, Qingdao factory	Emballages	Juillet 2017	Chine	Qingdao D.S. Corporation, Shaoshan, Xiazhuang Town, ChengYang District, QingDao, China 266107
DOUBLE RETAIL					

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
4069	17 %	83 %	0 %	56 %	44 %	2007	10
1137	13 %	87 %	0 %	55 %	45 %		10
400	58 %	42 %	0 %	30 %	70 %	2016	1
216	14 %	86 %	0 %	70 %	30 %	2009	9
160	41 %	58 %	1 %	43 %	57 %	2006	12
420	76 %	24 %	0 %	78 %	22 %	2012	6
790	68 %	10 %	22 %	52 %	48 %	2014	4
1 060	95 %	5 %	0 %	60 %	40 %	2011	7
150	87 %	13 %	0 %	27 %	73 %	2000	18
125	98 %	2 %	0 %	52 %	48 %	2016	2

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
DOUBLE RETAIL	Pafos, Inofyta	PLV - Structures	Août 2016	Grèce	Pafos Sa Intercreation, Furniture Manuf. Store Fittings, 32011 Inofyta Viotias Greece
DOUBLE RETAIL	Veta, Athens	PLV - Structures	Septembre 2016	Grèce	1-3 Aristeidou str, Aharnai, Athens, Attica, Greece
E.C.I. ELASTIC CO LTD	E.C.I. Elastic Co Ltd	Fournitures	x	Taiwan	16 Shin Yen Road, Fu Shin, Changhua, Taiwan
EMSIG	Sunco Button Factory	Fournitures	x	Chine	Bureaux : 263 West 38th Street, Flr 5th, New York 10018 USA. Usine : Ker Yuan 7th Road, Tang Xia, Dongguang China
EVEREST TEXTILE	Everest, Tainan	Tissu	Novembre 2016	Taiwan	256 Ming Ho Tsun, Shansan Hsiang District, Tainan Hsien, Taiwan, R.O.C.
FORMOSA TAFFETA CO	Formosa Taffeta	Tissu	Septembre 2017	Taiwan	317, Shu Liu RD., Touliu 640, Taiwan, R.O.C
FREUDENBERG & VILENE INTERNATIONAL LTD.	Freudenberg & Vilene Interlining (Natong) Co Ltd	Fournitures	x	Chine	408 Chang Jiang Middle Road, Nantong/China
INSIGHT PRINT MEDIA	Insight Print Media Ltd	PLV - Structures	En cours de recrutement	Royaume-Uni	Unit 17, Bristol Vale Trading Estate, Bedminster, Bristol, BS3 5RJ
INTERNATIONAL MOULDERS LIMITED	Dongguang Honghua Bra Subsidiary Material Products Co Limited	Fournitures	x	Chine	A10, Jinfu RD, Tangchun Industrial, Liaobun Town, Dongguan, Guangdong Province, China.
INTERSOCKS D.O.O					
INTERSOCKS D.O.O	Recinko d.o.o	Fournisseur vêtements	Juillet 2016	Slovénie	Roška Cesta 41, SI-1330 Kočevje, Slovenia
INTERSOCKS D.O.O	Insocks Srl	Fournisseur vêtements	Juillet 2016	Italie	Via Dell ' Industria 28, IT-32010 Pieve D' Alpago, Italy
INTERSOCKS D.O.O	Calz. Telemaco Srl	Fournisseur vêtements	Juillet 2015	Italie	Via Brentella, 9, IT-31040 Trevignano, Italy
INTERSOCKS D.O.O	INTERCONF d.o.o. Intersocks confection unit	Fournisseur vêtements	Juillet 2016	Slovénie	Trata XIV / 6, SI-1330 Kočevje, Slovenia
ITW GRAPHICS ASIA LIMITED	ITW Sports Branding Enping Pacific Concept Industries Ltd.	Fournitures	x	Chine	Puqiao Economic Industry District, Shahu Town, Enping city, Guangdong Province, China

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
108	37 %	29 %	34 %	14 %	86 %	2014	4
220	83 %	0 %	17 %	5 %	95 %	2014	4
566	66 %	34 %	0 %	60 %	40 %	2008	9
60	0	100 %	0 %	23 %	77 %	2006	11
2 198	68 %	0 %	32 %	50 %	50 %	2013	5
3 723	84 %	0 %	16 %	34 %	66 %	2016	2
261	100 %	0 %	0 %	39 %	62 %	2015	3
6	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	2016	2
319	2 %	98 %	0 %	42 %	58 %	2017	1
60	100 %	0 %	0 %	88 %	12 %	2014	4
21	57 %	43 %	0 %	48 %	52 %	2014	4
17	53 %	47 %	0 %	58 %	42 %	2014	4
103	95 %	5 %	0 %	65 %	35 %	2014	4
180	70 %	30 %	1 %	63 %	37 %	2008	10

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
KTC LIMITED	Heshan Rondor Garments Limited	Fournisseur vêtements	Novembre 2015	Chine	No. 1601 Renmin Road East, Shaping Town, Heshan City, Guangdong, People's Republic of China
LEE BOU INTERNATIONAL LTD	WUXI LEE BOU SILICONE INDUSTRIES	Fournitures	x	CHINE	No. 16, Hexin Rd., Xishan District, Dongting Town, Wuxi City, Jiang Su, China
MINERVA YIJIANG KNITTING CO LTD	YIJIANG KNITTING CO LTD	Fournisseur vêtements	Septembre 2017	Chine	No 9 Chunhui Road Xishan Edz Wuxi Jiangsu
MITSUI BUSSAN TECHNO PRODUCTS CO LTD					
MITSUI BUSSAN TECHNO PRODUCTS CO LTD	Mitsui Ochiai-Cho Factory	Tissu	En cours de recrutement	Japon	15 Ochiai-Cho, Kisshoin Minami-ku, Kyoto, Japan 601-8324
MITSUI BUSSAN TECHNO PRODUCTS CO LTD	Mitsui Ishikawa Factory	Tissu	Toujours en cours de recrutement. Pas encore d'audit	Japon	Nu161-4, Hama-machi, Nomi-shi, Ishikawa pref, Japan 929-0124
NESTER HOSIERY	Nester Hosiery Inc	Fournisseur vêtements	Octobre 2016	États-Unis	1546 Carter Street, Mt. Airy, NC 27030
NIFCO TAIWAN CORPORATION	Nifco Taiwan Corporation	Fournitures	x	Taiwan	No.198, Sec.2, Zhong Ai Rd., Guan-Yin District, TaoYuan City 407, Taiwan
NOA BRANDS DBA FUSION SPECIALTIES	Fusion Specialties	PLV - Structures	Juillet 2016	Mexique	Santos Dumount #6620, Cd. Juarez, Chih, Mexico
PAIHO GROUP					
PAIHO GROUP	Paiho group WUXI	Fournitures	x	CHINE	No.18 HeXin Rd, Dongting Town, Xishan District, Wuxi City, Jiangsu
PAIHO GROUP		Fournitures	x	Taiwan	No. 575 Hokang Road Homei Township Changhua County Taiwan 508
PURFORM - SIMPLEX PLAST	Simplex Plast	PLV - Structures	Juillet 2016	Inde	Plot No. 29, Diwan & Shah Udyog Nagar, Waliv Village, Sativali Rd, Vasai East, Dist Palghar 401208, India
SAFIL SPA					
SAFIL SPA	Safil Dyeing Plant	Fil	Mars 2017	Italie	Via del Mosso, 10, Gaglianico, Biella, Italy
SAFIL SPA	Safil Spinning Plant	Fil	Mars 2017	Bulgarie	Industrial Zone, 4134 Skutare, Plovdiv, Bulgaria

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
2 377	64 %	35 %	1 %	80 %	20 %	2016	2
305	25 %	73 %	2 %	67 %	33 %	2008	10
57	75 %	25 %	0 %	62 %	39 %	2017	1
168	73 %	27 %	0 %	21 %	79 %	2016	2
161	82 %	5 %	13 %	24 %	76 %	2016	2
185	99 %	1 %	0 %	61 %	40 %	2005	13
250	99 %	1 %	0 %	48 %	52 %	2015	3
502	100 %	0 %	0 %	43 %	57 %	2013	5
1134	49 %	51 %	0 %	63 %	38 %	2008	10
1060	77 %	0 %	24 %	58 %	42 %	2008	10
14	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	2006	12
104	100 %	0 %	0 %	30 %	70 %	2015	3
608	100 %	0 %	0 %	65 %	35 %	2015	3

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
S.E.C. ACCESSORIES LTD					
S.E.C. ACCESSORIES LTD	S.E.C. Hong Kong Factory	Fournitures	x	HONG KONG	22/F, Block L, Shield Industrial Centre, 84-92 Chai Wan Kok Street, Tsuen Wan, N.T., Hong Kong
S.E.C. ACCESSORIES LTD	S.E.C. Accessories Ltd. (Dongguan)	Fournitures	x	Chine	4th Floor, Dai Long Xin Wei Zai Village, Xiegang Town, Dongguan City, Guangdong Province, China
S.E.C. ACCESSORIES LTD	S.E.C. Accessories Ltd. (Dongguan)	Fournitures	x	Chine	No. 358 Guangzhang East Road, Yu Feng Industrial Park, Zhangmutou Town, Dong Guan City, Guangdong Province, China
SHANGHAI CHALLENGE					
SHANGHAI CHALLENGE	Shanghai Challenge Garment Co.,Ltd (Golden Hill) Garment Factory	Fournisseur vêtements	Août 2016	Chine	No.1918 Tingfeng Road,Tinglin,Jin Shan District, Shanghai 201514, P.R.C.
SHANGHAI CHALLENGE	LianYun Gang Guanlin Garment Co Ltd (également appelé Guan Lin ou Cloudport)	Fournisseur vêtements	Septembre 2016	Chine	No.68 Xingyang Road, Guanyun, Lianyungang city, Jiangsu Province, China
SHANGHAI CHALLENGE	Hubei Challenge Garment Co Ltd	Fournisseur vêtements	Juin 2016	Chine	Tongjigou Industry Plant, Zhushan,Shiyan, Hubei, China
SHANGHAI CHALLENGE	Shanghai Challenge Garment Co.,Ltd (Golden Hill) Fabric Factory	Tissu	Juin 2016	Chine	No.1918 Tingfeng Road, Jinshan district, 201504, Shanghai, China
SHANGHAI CHALLENGE	Shanghai Haofan Textile Co Ltd	Tissu	Juillet 2017	Chine	No. 239, Hangnan Road, Hangtou, Pudong District, Shanghai 201514, P.R.C.
SUEDWOLLE	Zhangjiagang Yangtse Spinning Co Ltd	Fil	Août 2017	Chine	Economic Development Zone, Yang Zi Road 5, Tangshi, Zhangjiagang City Jiangsu Province China
SUPER CAP TIGER GROWTH ASSETS LIMITED.	Zhongshan Weili Textile Co Ltd	Fournisseur vêtements	Août 2017	Chine	The 2nd Industrial Area, Sanxiang Town, Zhongshan City, Guangdong Province

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
17	100 %	0 %	0 %	53 %	47 %	2014	3
44	5 %	95 %	0 %	68 %	32 %	2014	3
95	8 %	92 %	0 %	45 %	55 %	2014	3
990	75 %	25 %	0 %	72 %	28 %	2004	14
182	98 %	2 %	0 %	84 %	16 %	2012	6
1 037	95 %	5 %	0 %	71 %	30 %	2004	14
529	81 %	18 %	0 %	62 %	38 %	2004	14
11	0 %	100 %	0 %	36 %	64 %	2016	2
1 297	23 %	77 %	0 %	62 %	38 %	2006	12
2 466	4 %	96 %	0 %	65 %	35 %	2014	4

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
TAL APPAREL	TAL Limited	Fournisseur vêtements	Juin 2017	Vietnam	Nguyen Duc Canh Industrial Zone, Thai Binh City, Thai Binh Province, Vietnam
TRIMCO GROUP (CLOTEX-LABELON)					
TRIMCO GROUP (CLOTEX-LABELON)	Clotex Labels	Fournitures	x	Hong Kong	"Flat G, 8/F, City Ind. Complex, 116-122 Kwok Shui Road, Kwai Chung, Hong Kong"
TRIMCO GROUP (CLOTEX-LABELON)	Clotex Labels Hangzhou	Fournitures	x	Chine	"1/F, Block 8, No.611, Dong Guan Road, Bin Jiang District, Hangzhou, Zhejiang, China"
YKK SH	Shanghai YKK Zipper Co Ltd	Fournitures	x	Chine	Adresse bureaux : 23/F K.wah Centre,1010 Huai Hai Rd(M), Shanghai Adresse usine : 468 LuChun Rd,Minhang Economic&Technological Development Zone, Shanghai
VENITRA ENTERPRISES INTERNATIONAL					
VENITRA ENTERPRISES INTERNATIONAL	Shepherd	Fournisseur vêtements	Novembre 2015	Chine	Ying Shan Road, Feng Huang Town, Zhangjiagang City, Jiang Su Province, China
VENITRA ENTERPRISES INTERNATIONAL	Meng Di Corporation	Tissu	Novembre 2015	Chine	Ying Shan Road, Feng Huang Town, Zhangjiagang City, Jiang Su Province, China
VENITRA ENTERPRISES INTERNATIONAL	Shanghai Enix Dress Co Ltd	Tissu	Juillet 2016	Chine	Jianding Road #88, JinShan District, Fengjin Town, Shanghai, China
VENITRA ENTERPRISES INTERNATIONAL	Huaxing Silk rinting Hangzhou and Dyeing Co Ltd	Tissu	Juillet 2017	Chine	BeiSha Eastern Road 56-12, Yuhang District, Hangzhou, Zhejiang, China
YOUNGONE CORPORATION					
YOUNGONE CORPORATION	Youngone Corporation Bangladesh/ Karnaphuli Shoes Ind Ltd	Fournisseur vêtements	Juin 2016	Bangladesh	Korean Export Processing Zone, Anwara, Chittagong, Bangladesh

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
4 948	97 %	3 %	1 %	83 %	17 %	2017	1
195	95 %	5 %	0 %	60 %	40 %	2016	2
110	100 %	0 %	0 %	70 %	30 %	2016	2
2 300	41 %	59 %	0 %	33 %	67 %	2008	10
1 000	100 %	0 %	0 %	70 %	30 %	2017	1
50	100 %	0 %	0 %	30 %	70 %	2017	1
148	100 %	0 %	0 %	80 %	20 %	2017	1
155	100 %	0 %	0 %	55 %	45 %	2017	1
9 703	88 %	12 %	0 %	73 %	27 %	2015	3

FOURNISSEUR	NOM DE L'USINE	CATÉGORIE	DATE DU DERNIER AUDIT	PAYS	ADRESSE
YOUNGONE CORPORATION	Youngone Nam Dinh Co Ltd	Fournisseur vêtements	Juillet 2016	Vietnam	Lot O,P,Q,R, N6 Road, Hoa Xa IP, My Xa Commune, Nam Dinh City, Nam Dinh Province, Vietnam
YFYJUPITER US, INC/ YFY JUPITER SHENZHEN LIMITED	Dongguan Xinhai Environment-friendly material Co Ltd	PLV - Structures	Septembre 2017	Chine	DongGuan, Guang Dong, China
ZERO PRINTERS (SHANGHAI LINGDIAN GARMENT ACCESSORIES CO LTD)	Shanghai Donghong Printing Co Ltd	Emballages	Juillet 2016	Chine	No.2001 JINTENG RD. Jin Shan District, Shanghai

NBE TOTAL D'EMPLOYÉS	% LOCAUX	% NON LOCAUX (D'UNE AUTRE RÉGION)	% MIGRANTS (D'UN AUTRE PAYS)	% FEMMES	% HOMMES	DÉBUT DU PARTENARIAT (ANNÉE)	DURÉE DE LA COLLABORATION (ANNÉES)
7 301	95 %	5 %	0 %	82 %	18 %	2013	5
48	100 %	0 %	0 %	38 %	62 %	2017	1
270	30 %	70 %	0 %	60 %	40 %	2014	4

CODE DE CONDUITE POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ICEBREAKER

INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE

Icebreaker souhaite que toutes les sociétés et tous les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement respectent les normes d'éthique les plus strictes pour les pratiques et les politiques sur le lieu de travail.

Ce code de conduite de la chaîne d'approvisionnement Icebreaker doit être respecté par tous les fournisseurs, entreprises, sous-traitants de fournisseurs ou toute personne fournissant des marchandises à Icebreaker (les fournisseurs étant ci-après désignés sous l'appellation « la société »).

Ce code se fonde sur les normes de base du travail, édictées par l'Organisation internationale du travail (OIT), figurant dans la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et dans les principes des droits de l'homme du Pacte mondial. Nous l'avons élaboré pour qu'il soit juste, réalisable et pour qu'il encourage le développement continu des partenaires de notre chaîne d'approvisionnement.

Conformité légale – La société doit toujours respecter les lois des pays dans lesquels elle travaille.

Exigences supplémentaires – Les entreprises doivent toujours respecter les principes énoncés dans la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Vous pouvez en consulter les traductions en ligne : <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/SearchByLang.aspx>

Les sous-traitants – La sous-traitance n'est pas permise, sauf si elle est expressément approuvée par Icebreaker, et seulement après que le sous-traitant a accepté de respecter les exigences liées à la collaboration pour Icebreaker, qui incluent les principes de ce Code de conduite. Cela est valable pour les sous-traitants fournissant la société avec des produits utilisés pour la production, les installations ou les dortoirs.

Suivi et inspection – La société doit s'assurer que tous les acteurs de sa chaîne d'approvisionnement connaissent le présent Code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement Icebreaker et le respectent.

- La société doit conserver des archives montrant qu'elle effectue des vérifications régulières.
- La société doit fournir toutes les informations requises par Icebreaker pour vérifier son respect du code. Nous garantissons la confidentialité de ces données.
- Des audits sur site menés par Icebreaker permettront de vérifier la conformité avec les principes du code de conduite.

Non conformité – Si la société ne peut pas respecter certaines parties du code, merci de contacter Icebreaker en donnant la raison du manquement, ainsi qu'un délai pour le respect du code.

Contact direct avec Icebreaker – Si une personne souhaite contacter Icebreaker pour nous faire part d'informations ou de préoccupations, nous serons heureux de lui parler directement. Merci de nous contacter à l'adresse : workersvoice@icebreaker.com. Nous garantissons la confidentialité.

PRINCIPES DU CODE DE CONDUITE POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ICEBREAKER

A. L'emploi a été librement choisi.

- Pas de travail forcé, d'exploitation ni de travail en prison subi.
- Par travail forcé ou exploitation, nous entendons un travail ou un service extorqué à une personne sous la menace, constituant un paiement exigé pour une amende ou une dette, ce paiement n'étant pas librement consenti par la personne.
- Les travailleurs ne sont pas contraints de fournir des « cautions » ni de donner leurs documents d'identité à leur employeur, et ils peuvent le quitter après l'avoir prévenu avec un délai raisonnable.

B. La liberté d'association et le droit à négocier collectivement sont respectés.

- Les employeurs reconnaissent et respectent le droit des employés à s'associer librement et à négocier collectivement.
- Les représentants des travailleurs ne subissent pas de discrimination et disposent des accès nécessaires pour leurs fonctions représentatives sur leur lieu de travail.
- Si la législation en vigueur restreint la liberté d'association et la négociation collective, l'employeur encourage le développement de moyens parallèles de s'associer librement et de négocier en toute indépendance.

C. Les conditions de travail sont sûres et saines.

- Les employés travaillent dans un environnement sûr et propre.
- Des mesures adaptées sont prises afin d'empêcher les accidents ou les blessures, en minimisant les dangers inhérents à l'environnement de travail.
- Les travailleurs reçoivent une formation régulière à la santé et à la sécurité ; cette formation est dispensée pour chaque nouveau recrutement.
- Les employés ont accès à des toilettes propres, à l'eau potable et à des lieux de stockage de la nourriture propres, si cela est nécessaire.
- Le cas échéant, les lieux de vie des employés sont propres et sécurisés.
- La société confie la responsabilité de la santé et de la sécurité à un représentant de la direction.
- La société doit posséder une politique de gestion des déchets et une procédure pour minimiser les déchets, assurer leur bonne gestion, leur stockage et leur enlèvement, pour garantir qu'ils ne constituent pas un risque pour l'environnement et qu'ils sont recyclés si possible.

D. Pas de recours au travail des enfants.

- Aucun enfant de moins de 15 ans ou en âge de suivre le cursus scolaire obligatoire n'est employé par la société (le chiffre le plus haut étant celui qui s'applique).
- Les sociétés doivent élaborer, participer et contribuer à des politiques et à des programmes à destination des enfants qui travaillent, afin de leur donner accès à une éducation de qualité ou de leur permettre de rester dans le circuit scolaire.
- Les personnes de moins de 18 ans ne doivent pas être employées la nuit ni dans des conditions dangereuses.

E. Salaire assurant des conditions d'existence convenables.

- Le salaire et les avantages sociaux payés pour une semaine de travail standard sont au moins égaux à ceux prévus par la législation nationale ou aux normes du secteur, le chiffre le plus haut étant celui qui s'applique. Dans tous les cas, le salaire devrait être au moins suffisant pour correspondre aux besoins fondamentaux et assurer des conditions d'existence convenables.
- Tous les employés doivent disposer d'informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions de travail et leur salaire avant de commencer leur travail, et obtenir une feuille de salaire détaillée pour chaque paie.
- Les déductions de salaire comme mesure disciplinaire sont interdites. Les déductions de salaire non prévues par le droit du travail sont également interdites sans la permission expresse du salarié concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être consignées.

F. Pas d'heures de travail excessifs.

- Les horaires de travail doivent respecter la législation nationale et les normes du secteur, la pratique offrant la plus grande protection étant celle qui s'applique.
- Dans tous les cas, les employés ne doivent pas travailler régulièrement plus de 48 heures hebdomadaires ; ils doivent disposer d'un temps de repos consécutif moyen d'au moins 24 heures pour chaque période de sept jours. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, ne pas excéder 12 heures par semaine, ne pas être exigées régulièrement et toujours être majorées d'une prime.

G. Pas de discrimination.

- L'embauche, le salaire, l'accès aux formations et aux promotions, le licenciement ou la mise à la retraite ne donnent lieu à aucune discrimination fondée sur la race, la caste, la nationalité, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, le statut matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.

H. Droits des femmes

- La rémunération des femmes et des hommes est égale (y compris les avantages), les femmes reçoivent un traitement égal et tous les postes ouverts aux hommes leur sont également accessibles.

- Les tests de grossesse ne sauraient constituer une condition d'embauche, et ils ne peuvent être exigés des employées.

- Les employées prenant un congé de maternité (en accord avec la législation locale) ne peuvent être ni licenciées, ni menacées de licenciement, de rétrogradation ou de perte de salaire ; à l'issue de leur congé, elles doivent pouvoir retrouver leur poste ou un poste comparable avec la même paie et les mêmes avantages.

I. Les salariés disposent d'un emploi régulier.

- Les employeurs adoptent et appliquent des règles et des conditions d'emploi respectant les travailleurs et les droits que leur accordent, au niveau international, le droit et les réglementations du travail et de la sécurité sociale.
- Il est interdit de se soustraire à ces obligations en utilisant la sous-traitance, le travail à domicile ou l'apprentissage lorsqu'il n'y a pas de réelle intention de former ni de fournir un emploi régulier.

- La société doit valider juridiquement le droit de ses employés à travailler en vérifiant la documentation originale et en mettant en place des procédures de conformité.

- Ce code de conduite s'applique également aux employés des agences et aux travailleurs migrants.

J. Tolérance zéro pour le harcèlement, les traitements dégradants ou inhumains.

- Les violences ou les mesures disciplinaires physiques, la menace de recourir à des violences physiques, le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement, ainsi que les insultes ou les autres formes d'intimidation sont strictement interdites.

VALIDATION DU CODE DE CONDUITE POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ICEBREAKER

Les dispositions du Code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement Icebreaker constituent des normes minimales et non des normes maximales. Le code ne doit pas être utilisé pour empêcher les sociétés de dépasser ces normes. Lorsque les dispositions du code et du droit local traitent du même sujet, la disposition garantissant la plus grande protection s'applique.

La direction de l'entreprise a lu et compris les exigences du présent Code de conduite pour la chaîne d'approvisionnement Icebreaker et certifie, au moyen de la signature ci-dessous, qu'elle accepte de s'y conformer. La société comprend en outre que le non respect de ces engagements peut donner lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation commerciale.

Nom de l'entreprise	
Nom de l'usine	
Signature autorisée	
Nom signataire (majuscules)	
Titre signataire	
E-mail signataire	

Ce formulaire doit être rempli chaque année par la personne responsable de l'usine ou de la conformité. Un formulaire est requis pour chaque usine produisant des marchandises Icebreaker.

Contact direct avec Icebreaker – Si une personne souhaite contacter Icebreaker pour nous faire part d'informations ou de préoccupations, nous serons heureux de lui parler directement. Merci de nous contacter à : workersvoice@icebreaker.com.
Nous garantissons la confidentialité.

INSIDE BACK COVER

