

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE
REPORT FY21

HUMANATURE

KEEP THE PLANET COLD
AND THE PEOPLE ON IT WARM

地球を冷たく、住む人々を暖かく

CANADA GOOSE



ABOUT THIS REPORT

このレポートについて

第3報のレポートでは、2021年3月28日に終了した会計年度の事業戦略、業績、地域社会との関係について報告しています。（本書では特に注釈のない限り、「FY21」と表記しています）

ここで提供されるコンテンツとデータは、報告に対する私たちのアプローチの進化を表しています。私たちは、主に定性的なサステナビリティレポートから、ESGレポートのより充実した視点へと進化しています。私たちは、現時点で可能な限りサステナビリティ会計基準審議会（SASB）に合わせることで、ステークホルダーにとって有意義な情報開示となるよう、報告プロセスを改善しています。また、私たちの活動の結果として、国連のSDGsへ貢献も考えています。当社は、2022年1月に国連グローバル・コンパクト（UNGC）に署名しています。この報告書は、人権、労働、環境、汚職・腐敗防止を網羅するUNGCの10原則を支持し、持続可能な開発目標を推進する共同プロジェクトに従事するという当社のコミットメントを示すものです。しかし、本レポートは進捗状況報告書（COP）ではありません。2023年に別途COPを作成する予定です。

SPEAKING OF THE FUTURE

将来に関する表記について

本書には、将来の見通しに関する記述が含まれています。この記述は、過去の事実でも、将来の業績を保証するものでもありません。将来の事業・計画・戦略、その他の将来の状況に対する当社の現時点での確信、期待、仮定に基づくものとなっています。この記述には、「予期」、「予想」、「予測」、「期待」、「計画」、「可能性」、「見込み」、「決意」、「確信」、「評価」、「目標」、「対象」、「目的」、「プロジェクト」等の語句や、これらと同様の意味をもつ語句を含むことがあります。また、本書に記載されている情報は、予告なしに変更される場合があります。この記述には、過去に生じた事例と異なる要素や、当社のサステナビリティ戦略や排出量・エネルギー消費量および目標、環境・社会貢献に関する業界の動向に関する予想、事業計画および目標に関する意図、確信または現在の期待に関する記述が含まれています。また、この記述は将来起こりうる出来事に関連するため、リスクや不確実性を伴います。

2021年3月28日に終了した会計年度のForm 20-F年次レポートの「リスク要因」で特定されたリスク、ならびに証券取引委員会およびカナダの各州・準州の証券委員会または同様の証券規制当局に提出する他の通知にもリスクおよび不確実性が含まれている場合があります。当社は、この文書に含まれる将来の見通しに関する記述を、合理的であると判断する前提に基づいていますが、当社の目標、目的および実績の達成を含む実際の結果や動向はこの記述に限定されるものではありません。想定外の事態、科学技術の発展、サステナビリティ戦略の進化、炭素市場の変化、政府の規制の進化、当社の事業環境の変化などにより、当社の目的、目標、コミットメントの達成を含む実際の結果や展開は、この文書に含まれる将来の見通しに関する記述と大きく異なる場合や、当社が現在認識していない追加的な影響が生じる可能性があります。このような想定外の事態は、当社が直面するビジネスおよびオペレーションのリスクを高めるものであり、本書を読む際には、以上のリスクを考慮する必要があります。また、本書に記載されている業績見通し等の記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいているため、実際の業績は様々な要因により大きく異なる可能性があります。その結果、この資料に記載されている当社の将来の見通しに関する記述の一部が、不正確だと判明する可能性があります。また、いかなる記述も将来の業績を保証するものではありません。さらに、当社は激しい競争と急速な変化の中で事業を展開しているため、しばしば新たなリスクが発生します。当社の経営陣が全てのリスクを予測することは不可能であり、また、全ての要因が事業に及ぼす影響や、実際にどの程度の結果を引き起こす可能性あるのかを判断することは困難です。当社の将来の業績が、本書で記載している予想と大きく異なる可能性があることをご了承ください。このレポートに掲載されている将来に関する記述は、レポート作成時点において記載されたものであり、当社はこれらのいかなる記述等を更新または改訂する義務を負うものではありません。



目次

序章 01

CEOメッセージ 03

コーポレートシチズンシップ担当メッセージ 05

目的と優先事項 07

素材 13

製造とオペレーション 27

人々と地域社会 41

責任ある企業活動 63

カナダグースでは、どのような状況にも耐え、細部まで観察し、長い目で見て、地球を冷たく、そこに住む人々を暖かく保つために活動しています。

WHERE WE ARE ON THE JOURNEY

私たちの旅路
“HUMANATURE”は、私たちの目的を表現しています。
それは、私たちの業務のあらゆる側面に組み込まれており、私たちが行うこと全ての一部なのです。

Dani Reiss, Chairman & CEO
ダニー・リース、会長 兼CEO



2021年3月28日
現在の当社拠点:

21年度
サステナビリティ
ハイライト:

RDS

2021年11月にブランドおよびメーカーとしてレスポンシブルダウンスタンダード（RDS）認証を取得する目標を達成しました。

84%

国内製品に使用されている生地84%がブルーサイン®認証を受けました。

59%

2025年までに全てのパッケージをより持続可能なソリューションに移行するという目標を59%達成しました。

41%

1年間に発生した消費者保証後の廃棄物総量の41%をリサイクル・再利用しました。

21%

カナダ国内製造の21%は推奨繊維・原材料（PFMs）を購入。スタンダードエクスペディションパーカ、クロフトン、サイプレスコレクションを発売し、より多くのPFMsを使用するというコミットメントを示すことができました。

カナダ

アメリカ

ヨーロッパ中東およびアフリカ

アジア太平洋

- カナダグースが運営する8箇所の製造施設：トロント、ウィニペグ、グレートモントリオール
- Baffin社の製造施設：オンタリオ州ストーニークリーク
- 運営倉庫：ウィニペグ
- 直営店28店舗
全国51カ所のEコマースマーケット



A LETTER FROM DANI REISS , CHAIRMAN & CEO

会長兼 CEO ダニー・リースからの メッセージ

私がこれまでに受けた最も素晴らしいアドバイスのひとつに、「現状や過去の栄光に満足するな」というものがあります。もちろん誇りに思ったり、祝福する瞬間はありますが、その先には常に次の課題やチャンスが待っています。この信念は、私が常に抱き続けてきたものであり、カナダグースのサステナビリティへの取り組みについて考える際、特に重要だと感じています。

企業責任においてリーダーをめざす私たちの活動の将来を展望すると、意義あるサステナビリティを実現するための唯一の方法は、絶え間ない進化だと信じています。今年、私たちはかつてないほどの挑戦を行い、いくつかの画期的なマイルストーンに到達するための努力を重ねました。2021年の夏、私たちは毛皮の使用を中止することを公式に発表しました。これにより、私たちは既に全ての毛皮の購入を終了し、2022年12月末までに毛皮を使用した製造を中止することを約束しました。

その5ヵ月後、私たちは予定より早く、レスポンシブルダウンスタンド（RDS：責任あるダウン基準）認証を取得したことを発表しました。RDSは、持続可能なイノベーションを象徴する世界一流の製品を製造するという私たちの焦点と一致しており、カナダグースが持続可能性と動物福祉を受け入れる企業として世界的に認知されたことを誇りに感じています。これらの成果は、カナダグースの中核である社員なしでは達成できませんでした。

2022年1月、カナダグースが国連グローバル・コンパクトに署名したことを非常に誇りに思っています。

私たちは、直接または間接的に当社に関わる人々の基本的人権を尊重し、保護することを約束しており、このパートナーシップは包括的で安全かつ健康的な労働条件を支援する当社のコミットメントを確立しています。

これらの成果は、地球を守り、より良い未来を築くという私たちの取り組みに大きな進展をもたらすものですが、私たちはこれからも進化を続けていかなければなりません。それは私たちにとって、決して現状に満足せず、進化し続けることを意味します。

このレポートをご覧ください、私たちのサステナビリティへのコミットメントがいかに我々の行動の中核となっているかをご理解いただけますと幸いです。

Dani Reiss, C.M., OOnt
Chairman & CEO
ダニー・リース
会長 兼CEO



A LETTER FROM OUR VICE PRESIDENT OF CORPORATE CITIZENSHIP

コーポレート・シチズンシップ担当
副社長 メッセージ

カナダグースには、「地球を寒く、そこに住む人々を暖かく保つ」という明確なミッションがあります。今年で3年目を迎える当社のESGレポートをご存知の方は、既にこのミッションを耳にしたことがあるはずです。これは、私たちの指標であり、製品づくりをはじめ、私たちの行動の指針となっています。

このミッションのもとカナダグースのチームは団結し、並外れた方法でこのミッションを実現しました。社内のあらゆる部門から社員が集まり、サステナビリティの取り組みに挑戦し、発展のために力を合わせ、新たな知見や知識をもたらしました。そして、重要な目標を達成し、必要に応じて適応し、新たな目標のために自らを奮い立たせました。また、長年にわたって取り組んできた廃棄物の削減も着実に前進しています。昨年は、消費者保証後の製品を再利用、リサイクル、寄贈することで、廃棄物を削減する取り組みを開始しました。

また、より持続可能なパッケージを社内に浸透させることにも力を入れ、この取り組みを強化するために、サステナブルパッケージワーキンググループを設立しました。このチームは、事業部全体から専門知識を結集し、持続可能なパッケージのポートフォリオを強化するため、具体的な取り組みに焦点を置いています。この分野で業界のリーダーになるという私たちの目標は意欲的であり、その実現のために必要なステップを踏んでいます。

当社の製品は、サステナビリティへのコミットメントと、2025年末までに素材の90%に推奨繊維および原材料（PFM）を調達することを継続して立証しています。

昨年は、これまでで最もサステナブルなパーカであるスタンダードエクスペディションパーカを発売したほか、PFMへのこだわりを反映した新しいカテゴリーの軽量ダウンジャケット、サイプレスとクロフトンを発表し、豊富なラインナップを揃えました。進化を続けるカナダグースでは、高品質でありながら環境への影響を軽減する新たな方法を見出しています。

今年のレポートでは、素材、化学物質、温室効果ガス（GHG）排出削減、サプライチェーン、人権・労働権、人材（多様性と包括性を含む）というトピックに焦点を当てており、これらは、私たちのコミュニティ、地球、そしてこれから訪れる世代にとって重要であると考えています。私は、今年我々が達成したマイルストーンに、大きな誇りを感じており、地球を冷たく、そこに住む人々を暖かく保つために、日々どのように挑戦しているか、そして、私たちの未来に何が可能であるかを知っています。これからも、私たちの旅を皆さんと分かち合っていきたいと思います。

Gavin Thompson
Vice President, Corporate Citizenship
ゲビン・トンプソン
副社長兼コーポレートシチズンシップ担当

PURPOSE AND PRIORITIES

目的と優先事項



“目的を持つことが、周囲との差別化に繋がると、私は強く信じています。”

ダニー・リース 会長 兼CEO

OUR PURPOSE AND SUSTAINABILITY PRIORITIES

私たちの目的およびサステナビリティの優先事項

北極圏で生まれたブランドとして、サステナビリティは私たちのDNAの一部となっています。私たちは、北極圏で何千年も暮らしてきた人々から、責任を持って資源を利用し、新しい環境に適応し、コミュニティとしてお互いをサポートすることの意味を学ぶことができました。この土地は、私たち全てが自然の一部であり、自然は私たちの一部であることを常に思い出させてくれます。自然は私たちの一部なのです。

そのため、私たちはビジネスを念頭に置き、人々や地域社会、気候を考慮して行動することが不可欠です。カナダグースでは、地球を冷たく、そこに住む人々を暖かく保つための旅を続けています。あらゆる課題に直面しても、私たちはこの目的に沿って、絶え間ない努力を続けています。新しい素材、プロセス、パートナーシップを追求し、目標にさらに一歩近づいています。

STEPS IN OUR JOURNEY

私たちの旅のステップ

地球を冷たく、そこに住む人々を暖かく保つことは、偶然や単なる努力で実現できるものではありません。2019年に「サステナブルインパクト戦略」を開始して以来、私たちは思慮深く、統一された行動の力を目の当たりにしてきました。

しかし、この数年で世界は変わり、私たちも変わりました。私たちは、障壁に直面したとき、戦略を見失うことなく、適応することができました。例えば、パンデミックの影響で、社会・廃棄物監査のために製造施設を訪問することができなくなりました。関連する目標の達成は遅れていますが、遠隔監査をサポートする技術基盤の強化など、新たな道を切り開いています。

時間をかけて歩みを進める指針として、私たちは主要なESG事項に関する報告方法の特定を開始し、材料、化学物質、GHG排出削減、サプライチェーン、人権・労働権、人材（多様性と包括性を含む）の6つの主要分野における情報開示を強化しました。これらの分野に注力することで、私たちの持続可能なインパクト戦略を私たちのプロセスや意思決定にさらに組み入れることができました。

私たちは、最も重要な課題を確実に追求するために、さらにやるべきことがあると理解しており、情報開示をさらに強化する方法を継続的に評価することを約束します。

SUSTAINABLE IMPACT STRATEGY※1

サステナビリティインパクト戦略

私たちの戦略は、使用する素材、製造とオペレーション、人とコミュニティ、責任ある事業慣行に関連する具体的な目標で構成されています。進捗表の記載内容は、特に記載のない限り、全て3月28日時点のものです。

地域	目標	目標期限	進捗状況
素材	売れ筋商品のカーボンおよびウォーターフットプリントを特定するライフサイクルアセスメントを10件実施する。	2021年末	100% — 2021年8月に達成
	パッケージングをよりサステナブルなソリューションへ移行する。	2025年末	59%
	持続可能なソリューションを定義し、ベースライン測定を行い、パッケージの持続可能な内容物とリサイクル性を向上させるための計画を確定する。	2022年末 ※2	進行中 — 開始済み
	私たちが所有または管理する全ての施設において、シュリンクラップなどリサイクルできない使い捨てのプラスチックを排除する。	2022年末 ※3	進行中 — 2021年もこの目標に向けた取り組みを続けてきましたが、COVID-19により、廃棄物監査を実施できていません。
	カナダグース独自のダウン透明性基準（DTS）から世界的な責任あるダウン基準（RDS）へ移行する。	2021年末	100% — 2021年11月に達成
	テキスタイルエクステンジが指定する推奨繊維および原材料（以後PFMs）であるカナダグース素材の比率を90%に引き上げる。	2025年末	21%
	カナダグースの国内生産において、ブルーサイン®認証を取得した生地割合を90%に引き上げる。	2025年末	84%
	PFASフリーのアーキティック生地のみを購入する。	2023年末	新たな目標
製造とオペレーション	ネットゼロ目標達成のためのスコープ1および2排出量の削減。	2025年末	2020年比3%減 （2019年基準比21%増）
	本社、工場、小売店、輸送手段から排出される直接および間接の温室効果ガス（スコープ1および2）を測定し、公表する。	年次目標	達成
	毎年の温室効果ガス排出量の200%相当を削減、回避、または除去するプロジェクトに投資することにより、会社の運営におけるカーボンニュートラルを維持する。	年次目標 2025年のネットゼロエミッション達成まで	100% — 目標達成
	再生可能エネルギーに関するコミットメントを採用する。	2022年末	進行中 — 開始済み
	エネルギー効率および再生可能エネルギーの購入または設置に投資する。	2023年末	進行中 — 開始済み

地域	目標	目標期限	進捗状況
	必要に応じて再生可能エネルギークレジットに投資。	2025年末	進行中 — 開始済み
	スコープ3排出量の測定と目標設定する。	2024年末	新たな目標
	SBTiの目標値を設定し、承認を得る。	2022年末	新たな目標
	消費者保証後のグローバル保証廃棄物製品の100%を転換する。 ※4	2025年末	41% — この作業は、パンデミックによる国境を越えた輸送の混乱によって中断されました。
人々と地域社会	ポーラーベア インターナショナル（PBI）の調査・保護活動への支援を通じて、北極圏の保護を推進する。	継続中	PBIに60万ドルを寄付
責任ある企業活動	包括的なスコアカードとモニタリングシステムを含む、協力的な社会的パフォーマンス・プログラムを開始（Tier 1）	2021年	達成
	Tier1の製造業者アセスメントを完了。	2021年末までに100%	58% — COVID-19の混乱により、現在は2022年6月末までに100%達成を目指しています。
	Tier2,Tier3の製造業者にCG社会貢献プログラムを導入する。	2022年末までに50%	20%のTier2およびTier3メーカー

1. サステナブルインパクト戦略では、コミュニケーションを容易にするため、目標期日を会計年度ではなく暦年で表記しています。進捗は、特に記載のない限り、2021年3月28日時点のものを記載しています。
2. 以前は、2021年末までにこの目標を達成するつもりでした。現時点では、パッケージング戦略は2022年半ばに設定される予定です。この戦略により、当社のサステナブルパッケージワーキンググループは、持続可能なパッケージングの目標を再定義し、戦略に基づいた複数年にわたるロードマップを提供します。
3. 私たちは以前、2020年末までにこの目標を達成するつもりでしたが、COVID-19の混乱により、私たちは目標を達成することができませんでした。そこで、この目標を2022年まで延長しました。
4. 2025年以降も毎年、100%転換することを目標としています。この目標は、消費者から排出されるグローバル保証廃棄物の年間総量に基づいています。ベースラインと比較して、長期的に累積するものではありません。リサイクル、寄付、再利用など、さまざまな転換方法の試験を行うため、年間の転換率は2025年まで毎年変動します。

MATERIALS

素材



MATERIALS

素材

私たちは、どんな天候でも全ての人々が安心して外の世界へ踏み出せるような製品を作っています。

そして、その製品は同様に、素材選びから地球を守るための当社の取り組みを反映したものであるべきだと考えています。

当社のサステナブルインパクト戦略の一環として、私たちは原材料の環境影響とサプライチェーンの可視性を評価する方法を見直しました。私たちが優先的に取り組むべき領域には、検証済みの推奨繊維および原材料（PFM）の調達が含まれます。私たちは、国内生産で購入・使用する素材について、2025年末までに90%のPFMの調達を達成するという意欲的な目標を設定し、そのために社内のPFMマトリクスを導入しました。規格の進化、業界の期待、政府の規制が予想されるため、このマトリクスは反復され、業界で起きている出来事に適応していく予定です。

私たちは、2年以上にわたる集中的な計画、トレーニング、プロセスの更新を経て、2021年11月にブランドおよびメーカーとして責任あるダウン基準（RDS）認証を取得しました。

また、ブルーサイン®システムとのパートナーシップを通じて、製品とサプライチェーンにおける責任ある化学物質管理への道も順調に進んでいます。

2021年8月、私たちはトップ10のパーカのライフサイクルアセスメントを完了しました。その結果、私たちのPFMの重要性が確認され、その年の新製品コレクションの素材の選定に役立てられました。

目標	目標期限	進捗状況
売れ筋商品のカーボンおよびウォーターフットプリントを特定するライフサイクルアセスメントを10件実施する。	2021年末	100% — 2021年8月に達成
全てのパッケージをより持続可能なソリューションに移行する。	2025年末	59%
持続可能なソリューションを定義し、ベースライン測定を行い、パッケージの持続可能な内容物とリサイクル性を向上させるための計画を確定する。	2025年末 ※5	進行中 — 開始済み
私たちが所有または管理する全ての施設において、シュリンクラップなど、リサイクルできない使い捨てのプラスチックを排除します。	2022年末 ※6	進行中 — 2021年もこの目標に向けた取り組みを続けてきましたが、COVID-19により、廃棄物監査を実施できていません。
カナダゲース独自のダウン透明性基準（DTS）から世界的な責任あるダウン基準（RDS）へ移行する。	2021年末	100% — 2021年11月達成
テキスタイルエクステンジが指定するPFMの比率を90%に引き上げる。	2025年末	21%
カナダゲースの国内生産において、ブルーサイン®認証を取得した素材の割合を90%に引き上げる。	2025年末	84%
PFASフリーのアーケティック テック素材のみを購入する。	2023年末	新たな目標

5. 以前は、2021年末までにこの目標を達成するつもりでした。現時点では、パッケージング戦略は2022年半ばに設定される予定です。この戦略により、当社のサステナブルパッケージワーキンググループは、持続可能なパッケージングの目標を再定義し、戦略に基づいた複数年にわたるロードマップを提供します。

6. 私たちは以前、2020年末までにこの目標を達成するつもりでしたが、COVID-19の混乱により、私たちは目標を達成することができませんでした。そこで、この目標を2022年まで延長しました。



LOOKING AHEAD

今後の展望

当社の優先課題は、PFM調達の規模を拡大することと、当社の衣料品が消費者の価値観に合致していることをさらに確信できるよう、ブルーサイン®認証の進捗を継続することです。また、サステナブルパッケージワーキンググループは、私たちのパッケージをより持続可能な素材に移行するための戦略と複数年にわたる実行ロードマップを確定します。

DRIVING
SUSTAINABLE
MATERIAL SELECTION

持続可能な素材選択の推進

FY19には、テキスタイルエクステン
ジが定義する推奨繊維および原材料
（PFM）をより多く調達することにコ
ミットしました。当社の製品では、これ
は主に、リサイクル素材やオーガニック
素材、その他の責任ある方法で調達され
た素材をより多く取り入れることを意味
します。

最終製品の大部分（84％）を占める国内
生産において、PFMを優先的に採用して
います。テキスタイル・エクステンジ
とのパートナーシップにより、新しい社
内PFMプロセスを導入し、イノベーショ
ン、品質保証・コンプライアンス、マー
ケティング、ソーシング、マーチャンダ
イジングなど13のチームの社員に対し、
PFMサプライヤーの要件、第三者認証、
ソースのトレーサビリティ、クレームの
検証に関するトレーニングを実施しまし
た。

FY21は、国内生産品で第三者認証のPFM
素材を21%使用することができました。
この貴重な経験を背景に、私たちはベン
チマークを手に入れ、2025年の目標であ
る90%のPFMsを達成するために調
達を強化する準備が整いました。当社の
生産サイクルでは、素材を使用する数年
前に材料を購入する必要があるため、
FY21はまだ前年度に購入したPFM以
外の材料を主に使用しています。私たち
は、無駄をなくすため、PFMの購入量を
段階的に増やしながら、既存の非PFM素
材を全て消費するよう取り組んでいま
す。

7 2021年3月28日時点

8 カナダグースは2021年に購入した一部の生地につ
いて第三者認証を求めた結果、リサイクルポリエ
ステルの40％、リサイクルナイロンの92％、PFM
ブレンドの80％が認証を取得しました。



私たちは、新しいPFMプロセスをいくつ
かの新製品に適用しました。スタンダー
ド・エクスペディション・パーカには、
責任を持って調達したダウンを詰め、生
地にはオーガニックコットンとリサイク
ル合成繊維を選び、コードロック、コー
ドエンド、ビーズなどのトリムにはリサ
イクル・プラスチックを使用するなど、
PFMを導入しています。また、リサイク
ルナイロンのアウターシェルを採用した
新コレクション「サイプレス」と「クロ
フトン」も発表しました。

ダウン

2021年11月、カナダグースは完全な
責任あるダウン基準（RDS）認証を取
得しました。



国内生産で使用する素材調達：
購入した上位のダウンと素材
※7

% OF TOTAL
TOP FABRICS PURCHASED, BY LENGTH

長さ別トップ生地購入量割合

購入したトップファブリックの長さ別構成比
21年度は、国内生産で革の調達はありませんで
した。国内生産では、皮革の調達はありませ
んでした。21年度は、綿、ウール、カシミア、ポ
リプロピレンの原料調達は、国内生産に占める
割合が0.10%未満でした。





RESPONSIBLY SOURCED DOWN 責任を持って調達されたダウン

ダウンは、軽量な断熱材として最も優れた天然素材の一つあり、私たちにとって重要な原料です。

2021年11月、当社は、当社独自のダウン透明性基準（DTS）から、強力なCoC認証プログラムを提供する世界的に認知されたRDSへの複数年にわたる移行を無事完了させました。RDSの認証は、当社ブランドと国内生産拠点の両方で取得しました。これにより、ダウンを取り扱う全ての事業所と国内の製造委託先が認証されました。

6つの部門横断的なチームが、2年間で60のアクションステップを踏み、目標を達成しました。この取り組みには、製品の識別、倉庫管理、データ追跡のための新しい社内管理システムが含まれます。また、ダウン製品の取り扱いに携わる全てのサプライヤーとカナダグースの従業員に対する教育・訓練も実施しました。教育や再認証は毎年行われ、私たちの管理システムやベストプラクティスにおける揺るぎない誠実さを優先させるために役立てられています。

私たちは、当社同様に責任を持ってダウンを調達することを約束するグローバルブランドの主要なコミュニティに属していることを誇りに思います。RDSは、動物福祉の5つの自由を尊重し、サプライチェーンにおける生きたまの摘み取りや強制給餌を禁止し、全てのダウンは養鶏業の副産物であると規定しています。

また、RDS認証はテキスタイル エクスチェンジのネットワークの一部であることを意味し、規格の見直しや更新の際に、私たちはその場で発言することができます。ブランドとメーカーというユニークな視点を共有することで、私たちはサプライチェーンにおけるダウンの責任に対する要求事項を強化し続けるために積極的な役割を担っていきます。

カナダグースは現在、ブランドおよびメーカーとしてRDS認証を取得しています。RDS認証により、カナダグースの国内生産ジャケットに使用されているダウンは、責任ある調達とトレーサビリティが第三者によって確認されていることを、消費者は安心して確認することができます。

RECYCLED MATERIALS リサイクル素材

テパレル業界では、合成素材が定番として使用されています。しかし、リサイクル素材を使用したものはごくわずかです。この現状を変えるには、業界全体の取り組みが必要であり、リサイクルポリエステルやリサイクルナイロンを製品に採用することが大切です。特にリサイクル・ポリエステルは、二酸化炭素の発生を大幅に抑えることが明らかになっています。FY20およびFY21度の製品LCA調査により、リサイクル合成繊維が製品のフットプリントにもたらす違いが明確になり、2021年の製品にリサイクル合成樹脂をより多く採用するという決断の妥当性が確認されました。※9

SUSTAINABLY SOURCED AND MANUFACTURED LEATHER

サステナブルに調達・製造された レザー

2021年11月に発売された初のフットウェアコレクションのデザインを始めたとき、消費者と環境を保護することでHUMANATUREプラットフォームを体現すべきであると考えました。このコレクションは、私たちにとって初めてレザーへの重要な取り組みであったので、私たちは非営利団体であるレザーワーキンググループ（LWG）に参加しました。そのため、LWGにブランドメンバーとして参加し、責任ある製造方法を支援するとともに、LWGが確立した皮革製造業者のための環境監査システムを利用することもできます。

最終的に、LWGの認定メーカーであり、監査でゴールドメダルを獲得したハイネン®とパートナーシップを結びました。この会社のテラケア®レザーは、風雨に曝される環境下において優れた性能を与えてくれます。

テラケア®は、エコロジカルな鞣し方法の開発に専念しており、その結果、水と化学物質の消費量を削減することに成功しています。

また、ハイネン®はドイツにある鞣し工場から一定範囲内の農場を調達しており、全てのレザーがヨーロッパで生産されたものであることを保証しています。LWG監査規定により、私たちはサプライチェーンを可視化し、材料のトレーサビリティ、持続可能なエネルギーと水の消費、化学物質の管理などの重要な要素についても、第三者による保証が得られました。



9 テキスタイルエクスチェンジは、詳細を[こちら](#)で紹介しています。

EXPLORING
PATHWAYS FOR
IMPROVEMENT
改善への道筋を探る

製品の設計・開発時に最適な判断を下し、最も持続可能な材料を選択するためには、原材料から使用後まで、既存の製品が及ぼす影響に関するデータが必要です。

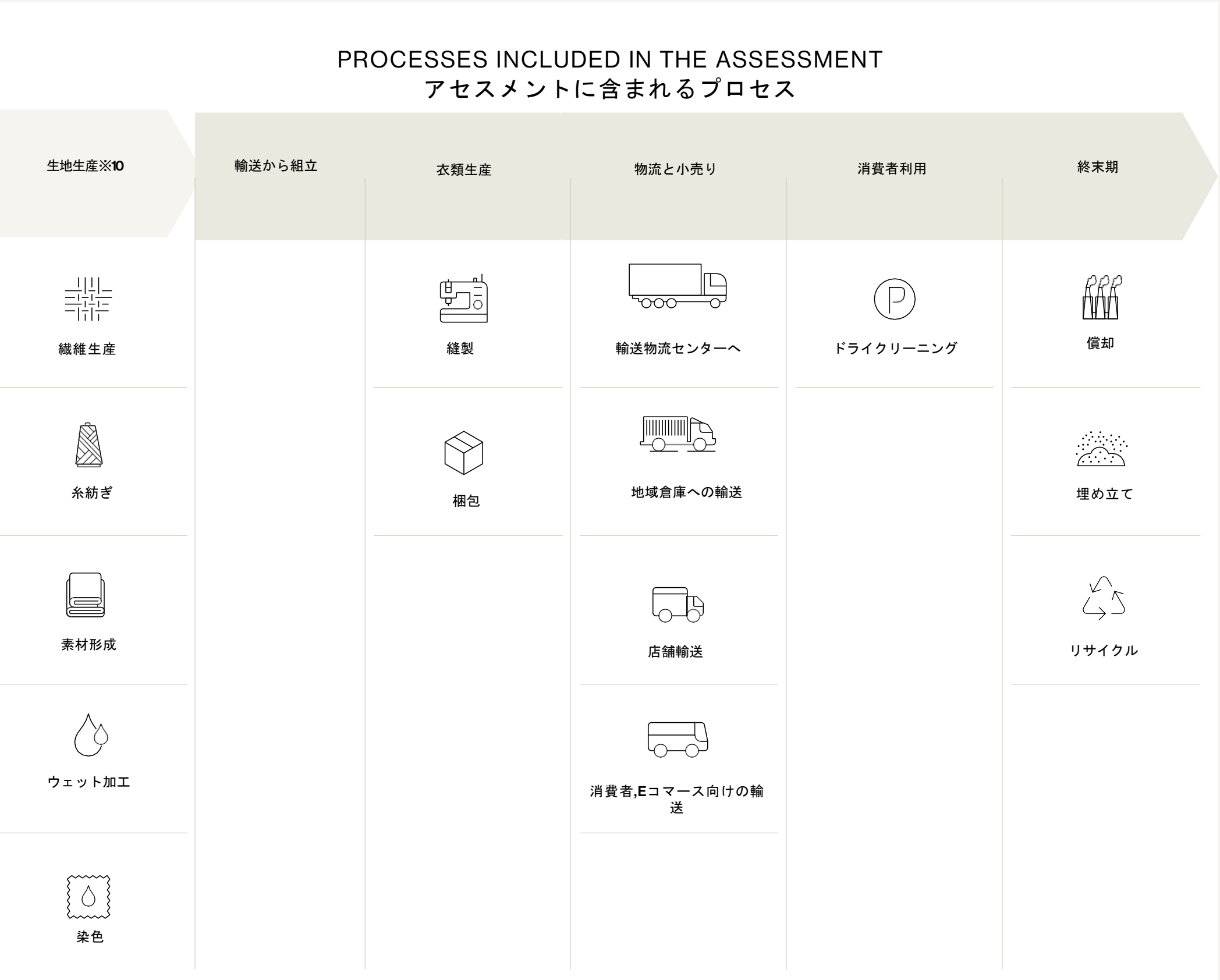
私たちはすでに、エクスペディションパーカと2020年の新しいデザインのスタンダードエクスペディションパーカを比較するライフサイクルアセスメント（LCA）を完成させていました。

さらに、売れ筋の10種類のパーカとスタンダードエクスペディションパーカのLCAを開始し、パーカ、パーカの部品、ライフサイクルステージごとにGHG排出量と水消費量を評価しました。第三者機関であるBrown and Wilmanns Environmental, LLC（BWE）は、2021年8月にLCAの全調査を完了しました。

このデータから私たちの製品を比較することができ、具体的には、製品全体の環境負荷に最も関係しているのはどの生産拠点なのかが明らかになりました。

その結果、生地などの素材生産がトップとなり、最優先で改善すべき項目となりました。

10 生地の生産段階では、水と GHG 排出量の両方に最も影響しています。





LCAの結果は、私たちのPFM目標の重要性を確認し、デザインや調達チームが製品および素材について適切な判断を下すことに役立ちました。スタンダード エクスペディション パーカに使用されているリサイクル合成繊維のシェルは、環境に大きなメリットをもたらし、私たちのチームが新製品のリサイクル技術繊維の開発をするきっかけになりました。その結果、サイプレスとクロフトンの新コレクションに100%リサイクルされた高性能ナイロンシェルが採用されました。

DEFINING SOLUTIONS FOR OUR PACKAGING

パッケージのソリューションを模索

サステナブルな素材は、私たちの衣服やパッケージにも使われています。社内のサステナブル パッケージワーキンググループは、私たちのパッケージのフットプリントに即効性のある細かい改良に取り組んできました。また、すべてのパッケージをより持続可能なソリューションに移行するための計画を立てるプロセスも開始しました。



LCA INSIGHTS

LCAの見通し

スタンダードエクスペディションパーカは、エクスペディションパーカと同等の保温性と耐久性を持ちながら、環境負荷の少ないパーカとして設計されました。LCAの結果、私たちは審査に通過しました。全体的なフットプリントに基づくと、エクスペディションパーカよりも水の使用量が68%少なく、GHG排出量も33%少なくなっています¹¹。特に原材料と繊維の生産に着目すると、GHG排出量はほぼ半減（47%減）しています。また、水の使用量も11種類のパーカの中で最も少なくなっています。これはリサイクル繊維の影響が大きく、バージン繊維は繊維の生産過程でより多くの水を含んでいます。
※12

11 2020年のレポートで、2020年のLCA調査に基づいて、スタンダードエクスペディションパーカとエクスペディションパーカを比較しました。ここに示すデータは、2021年のLCA調査を反映して更新されたものです。

12 当社の2021年LCA調査は、社内ベンチマークとして設計されたものであり、ISO規格に準拠した検証は行っていません。そのため、排出量や水使用量の絶対値は開示していません。.

このグループの努力により、すでに検証済みのリサイクル素材や環境に配慮した素材やデザインを取り入れることが推進されています。出荷時に使用する7種類のポリ袋のうち2種類を、バージン材85%／再生材15%の低密度ポリエチレン（LDPE）から産業廃棄物100%のリサイクルLDPEに移行しました。

ELIMINATING SINGLE-USE PLASTICS

使い捨てのプラスチックを排除

小売店、カフェテリア、オフィスでの使い捨てプラスチックの廃止を継続しました。しかし、パンデミックの影響により、進捗状況を確認するための廃棄物監査がまだ実施できていません。リサイクルできない使い捨てのプラスチックは、出荷や輸送によく使用されるため、私たちの事業所から排除することは困難だと考えていました。ポリ袋は、代替が最も困難なパッケージのひとつです。まだ廃止はしていませんが、各地域の持続可能性評議会は、ポリ袋を廃止するための支援を続けています。

小売部門では、パーカを保証交換するためにポリ袋を再利用するようになり、製造部門では、プラスチックへの依存度を減らすために別の方法を考え出しました。以前はコートのパーツを清潔かつ安全に保つために、ビニール袋を使用していました。しかし、今では、廃材を再利用した布製の袋を使用しています。

私たちは、サプライチェーン全体で使い捨てのプラスチックを排除するために、自分自身とサプライヤーに働きかけています。

PURSUING SAFE MATERIALS

安全な素材の追求

私たちは世界中の市場で事業を展開し、販売していますが、その多くは独自の製品安全規制を持っています。私たちの化学物質管理プロセスを徹底し、包括的にするために、米国AAParel・フットウェア協会（AAFA）のガイダンスに基づいた製品規制物質リスト（PRSL）を維持しています。

AAFAは世界中の進化する規制を追跡しており、その基準の「マスターリスト」に従うことで、私たちは自信を持って市場で求められているものと一致し、それ以上のものを提供することができます。私たちのPRSLはグローバルで、すべての製品に適用されます。このリストには、特定の市場でまだ規制されていない化学物質が含まれていたとしても、適用すべき基準が設定されています。

私たちは皆、自然の一部であり、自然は私たちの一部でもあります。私たちが安全な製品や素材について語るとき、それを作る人、それを使う消費者、そして私たちが暮らす環境に与える可能性のある影響を考慮しています。

TESTING IS PART OF OUR PROCESS
テストは私たちのプロセスの一部
私たちは、規制対象物質が最終製品に混入しないよう、サプライチェーンの上流での管理に重点を置いています。このためTier1およびTier2のサプライヤーは、PRSLを遵守しなければなりません。化学物質、染料、仕上げ材を責任を持って管理していることを確認するため、カナダグースでは素材選定の一環として物質検査に関する標準作業手順を設けています。

私たちは、毎シーズン原材料を購入する前に、すべての原材料が私たちのPRSLに準拠しているかどうかを評価するために、大手試験・検査・認証会社に依頼しています。また、サプライヤーに対しても、それらの原材料の注文が当社の施設に到着した時点で定期的にテストを行い、長期にわたって同じ基準を満たすことを確認するよう求めています。もしテスト結果がPRSLの要件を満たしていない場合、サプライヤーがPRSLに完全に準拠した製品を納入できるようになるまで、その注文は拒否されます。ブルーサイン®認証を受けている素材は唯一の例外で、化学的完全性を確保するための積極的なシステムアプローチによって、すでに保証を獲得しています。

SUPPLIER EVALUATIONS

サプライヤー評価

私たちは、労働者、顧客、環境を規制物質から守るという共通の責任を理解している適切なサプライヤーから、適切な材料、適切な品質を選ぶことに誇りをもっています。正しい調達を決定するために、私たちはPRSLの遵守状況を含むサプライヤースコアカードを使用しています。また、ブルーサイン®と提携しているサプライヤーを優先的に採用しています。このスコアカードは新規のサプライヤーだけが対象ではなく、既存の主要なサプライヤーも四半期ごとにレビューを受けることで、そのパフォーマンスを長期的に評価し、コンプライアンス違反の事例を発見した場合には是正措置を実施することができるようにしています。

GOING FURTHER WITH BLUESIGN®

ブルーサイン®でさらに前進

グローバルブランドとして、私たちは、お客様、環境、そしてサプライチェーンで働く人々の安全を確保するために、更なるステップを踏もうと考え、そのため、FY19にはブルーサイン®のシステムパートナーとなりました。ブルーサイン®は、環境、労働者、消費者にとって安全な化学物質、プロセス、材料、製品に関する独立した第三者機関として、世界的に認知されています。ブルーサイン®システムとは、環境に有害な化学物質がサプライチェーンに入る可能性がある各段階で排除し、人と地球へのリスクを体系的に低減するための枠組みです。

私たちのパートナーシップは、化学物質に関連するリスクを管理するために不可欠なものです。ブルーサイン®は、工場評価、工程管理、化学物質配合レビュー、定期的なフォローアップなどのシステムを用いて、化学物質の配合から完成品に至るまでの複雑な工程を監視しています。私たちは、資源効率、労働者の安全、環境および消費者保護、化学物質の安全性に関する基準として、ブルーサイン社の基準を全面的に受け入れています。私たちは2025年末までに、国内生産で使用するカナダグースの生地（数量ベース）の90%が、責任ある持続可能な実践を示すブルーサイン®認証ラベルを取得することを目指しています。

84%

ブルーサイン®認証済みの生地は、20年度の45%から84%に達しました。

WHAT WE'RE PHASING OUT

廃止するもの

カナダグースは、あらゆる天候から人々を守るために、世界中の人々から信頼を得ています。また、製品の性能と安全性のバランスにおいても信頼を得ています。そのため、私たちはアークティックテック生地に含まれるフッ素系界面活性剤（PFAS）の全廃に取り組んでいます。PFASは、何十年にもわたって防水・防風のアウトドア用品を可能にしてきました。しかし、これらの物質が環境中に流出すると、分解されません。私たちは、今こそ変革のときだと考えています。私たちはPFASを使用しないアークティックテック生地の再開発に着手するため、社内プロセスを立ち上げました。私たちはまず、既存の生地の性能指標をベンチマークし、そのベンチマークに照らして代替品をテストすることから始めました。2023年末までには、PFASを含まないアークティックテックの原材料のみを購入することを目指しています。



MANUFACTURING AND OPERATIONS

製造とオペレーション

MANUFACTURING AND OPERATIONS

製造とオペレーション

気候変動は実際に起きています。私たちは、永久凍土の融解、氷河の後退、生息地の喪失といった形で、目の当たりにしています。

今後の道筋も見えています。それは、わたしたちの製造施設、オフィス、店舗にあります。私たちは、事業における「当たり前のこと」を変えるために、大胆かつ迅速に行動をする必要があります。

地域社会を守るために。
自然界の回復のために。

重要なインパクトを与えるために、私たちはネット・ゼロ・カーボン戦略の改良に力を注ぎました。私たちは3つの戦略の最初のフェーズを実践しています。それは、最も多くのエネルギーを使用し、温室効果ガスの排出量と原単位が最も高い施設のエネルギー効率を改善することです。また、廃棄物を削減し、資源を賢く管理することで、地球を守っています。私たちは、廃棄物転換の階層を導入し、保証廃棄物の再利用とリサイクルの規模を拡大する準備を整えました。

目標	目標期限	進捗状況
ネットゼロ目標達成のためのスコープ1および2排出量の削減。	2025年末	2020年比3%減（2019年基準比21%増）
本社、工場、小売店、輸送手段から排出される直接および間接の温室効果ガス（スコープ1および2）を測定し、公表。	年次目標	達成
毎年の温室効果ガス排出量の200%相当を削減、回避、または隔離するプロジェクトに投資することにより、会社の運営におけるカーボンニュートラルを維持。	年次目標 2025年のネットゼロエミッション達成まで	100% — 目標達成
再生可能エネルギーに関するコミットメントを採用。	2022年末	進行中 — 開始済み
エネルギー効率および再生可能エネルギーの購入および/または設置に投資。	2023年末	進行中 — 開始済み
必要に応じて再生可能エネルギークレジットに投資。	2025年末	進行中 — 開始済み
スコープ3排出量の測定と目標設定。	2024年末	新たな目標
SBTIの目標値を設定し、承認を得る。	2022年末	新たな目標
消費者保証後のグローバル保証廃棄物製品の100%を転換する。※13	2025年末	41% — この作業は、パンデミックによる国境を越えた輸送の混乱によって中断されました。

13. 2025年以降も毎年、100%転換することを目標としています。この目標は、消費者から排出されるグローバル保証廃棄物の年間総量に基づいています。ベースラインと比較して、長期的に累積するものではありません。リサイクル、寄付、再利用など、さまざまな転換方法の試験を行うため、年間の転換率は2025年まで毎年変動します。



LOOKING AHEAD

先を見据えて

継続的なエネルギー効率の改善に加え、二酸化炭素を大量に排出する天然ガス暖房からの脱却を計画しています。また、保証廃棄物の転換に向けた取り組みも継続し、サプライヤーと協力して、サプライチェーンから使い捨てのプラスチックをなくすという課題にも取り組む予定です。

“ 気候変動は現実存在し、実際に起きています。問題解決のために役割を果たさなければならないのは、政府だけではありません。この問題に取り組まない企業は 20 年後には存在していないでしょう。”

DANI REISS, CHAIRMAN & CEO
ダニー・リース 会長 兼CEO

MAPPING THE PATH TO NET ZERO ネット・ゼロへの道筋

私たちは2025年末までに、またはそれ以前に、スコープ1および2の排出量を完全にゼロにするという、意欲的かつ重要な目標を掲げています。今後の道のりは困難ですが、カナダグースは決して単純な道を選びません。

ネットゼロエミッションの達成とは、人為的な温室効果ガスの排出が、大気中の温室効果ガスを除去することによって相殺されることを意味します。※14

ネットゼロを達成するには、まずGHG排出量を大幅に削減し、次に自然ベースの解決策（森林の復元など）や、技術的手法によって大気中から除去した炭素量と残りの排出量をつり合わせる必要があります。

私たちは、次の3つの戦略によって、スコープ1と2の排出量を完全にゼロにすることを目指します。

- ・ 建物の効率向上
- ・ 炭素資源の削減
- ・ 再生可能エネルギーの導入

IMPROVE BUILDING EFFICIENCY 建物の効率を上げる

エネルギー効率は本質的な出発点であり、私たちはこれまでこの分野に力を注いできました。私たちが毎年行っているグローバルなスコープ1と2のGHG排出量調査の結果、北米の施設がGHG排出量の大部分を占め、最も改善の余地があることが明らかになりました。そのうちの6つの施設については、すでにエネルギー監査を終えています。

私たちは、このような施設の一部でLED照明のようなアップグレード照明、建物外壁の改善、新しいHVACやオートメーションシステムなど効果の高い改善策を優先的に実施することで、エネルギー使用量を大幅に削減する機会を得ました。

また、これらの改善は投資対効果も高く、エネルギー使用量の削減と同時に営業経費を削減することができます。

今後は、エネルギー使用量と排出量の削減に役立つリース施設の基準を含む、グリーン調達方針を策定する予定です。

14 世界資源研究所の定義については[こちら](#)をご覧ください。



REDUCE CARBON SOURCES
炭素資源を削減する

カナダの大半の建物と同様に、当社の国内の製造・倉庫施設では、冬の暖房の主な供給源として天然ガスを使用しています。天然ガスは、当社の温室効果ガス排出の大きな要因にもなっています。排出量削減の目標を達成するため、私たちは暖房器具を天然ガスから電気に転換する方法を検討する予定です。電気は、主要な製造3州（マニトバ州、オンタリオ州、ケベック州）では主に水力発電で賄われています。電気に変えることで、他の再生可能エネルギーを追加する機会も生まれます。

EMBRACE RENEWABLE ENERGY
再生可能エネルギーの導入

私たちの戦略の第三フェーズは、再生可能エネルギーをさらに取り入れることです。この戦略なくして、私たちはネット・ゼロの目標を達成することはできません。私たちは第三者機関と協力し、敷地内および敷地外の再生可能エネルギー源に投資する際の課題と機会について理解する予定です。また、より多くの再生可能エネルギーへの移行によるROIを最適化するために、さまざまな融資モデルも検討する予定です。

私たちは、再生可能エネルギーへの移行が、当社と地球にとって長期的に正しい決断であると信じています。そうすることで、温室効果ガス排出量を劇的に削減する機会を得ると同時に、運営経費を削減できるような仕組みを選択することができるのです。



TAKING THE STEP
STHAT COUNT
意味のある行動

私たちはすでに、効果高い改良が施設のエネルギー使用量にもたらす違いを目の当たりにしています。オンタリオ州トロントにある製造工場では、LED照明の改修を行いました。それにより従来の照明より毎年214,000kWhエネルギー使用量が削減されました。また、エアコンプレッサーの改良により、年間33,000kWh削減されました。

IMMEDIATE IMPACT THROUGH
CARBON OFFSETS

カーボンオフセットによる即時的影響

ネットゼロを達成することは重要です。しかし、気候変動に貢献するためには、2025年までただ待つ訳にはいかないと考えました。そこで、私たちは中間目標を設定し、会社の運営において毎年カーボンニュートラルを維持することを目指します。※15

毎年、私たちはGHG排出量の200%に相当するカーボンオフセットプロジェクトに投資しています。言い換えると、これらのプロジェクトは、私たちのスコープ1と2の年間GHG排出量の200%に相当する量を削減、回避、隔離しています。これらは、世界中のあらゆる場所で開催されており、私たちが排出するGHG排出量のバランスをとっています。

私たちは2019年からカーボンゼロと提携し、これらのプロジェクトを調達しています。カーボンゼロは、私たちのような企業が、国際的な基準で認証され、第三者によって検証された高品質のカーボンオフセットを選択できるよう支援しています。彼らは世界中のカーボンオフセット・プロジェクトを手がけていますが、トロントに拠点を置くカナダの企業として、他のカナダの企業にとって魅力的なプロジェクトに関する独自のノウハウも提供しています。最終的には、カナダで自社プロジェクトを立ち上げ、長期的にGHG排出量をオフセットすることを目指します。

2019

インシン・グラスワークス廃熱エネルギープロジェクト（中国）50%、ステラス・アクサライバイオガスプロジェクト（トルコ）50% ： ゴールド認証取得。

2020

アフゴナック島森林保全プロジェクト（アメリカ） ： 認証取得済みVCS規格

2021

熱式住宅集合暖房プロジェクト（カナダ） ： ISO-14064-2認定

15 カーボンニュートラルとは、ある企業に関連するGHG排出量が、定められた期間、ゼロまで削減され、相殺されることで達成される。[こちら](#)をご覧ください。

CARBON EMISSIONS:
WHERE WE ARE

炭素排出量：私たちの現在地

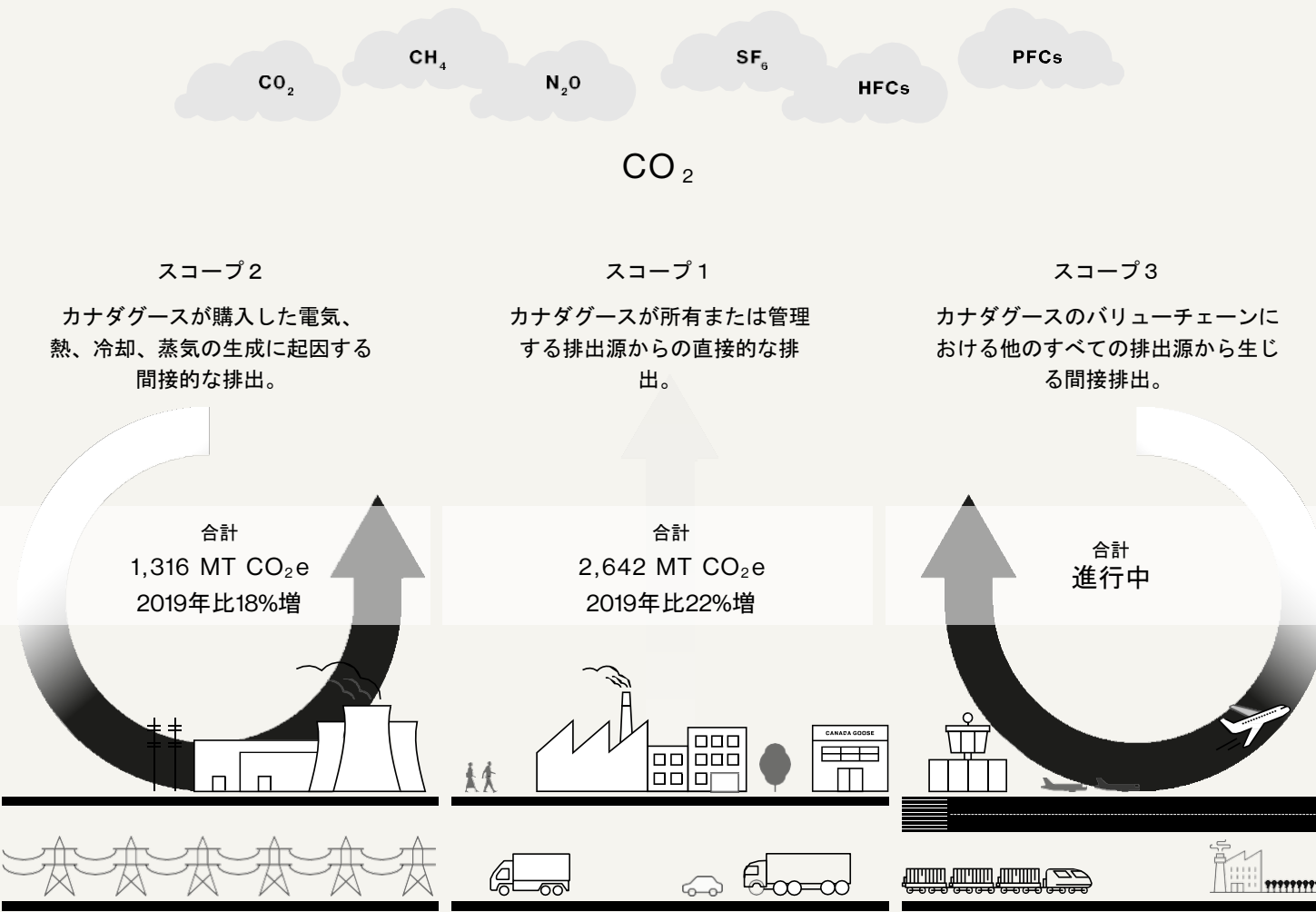
カナダグースは、FY19からFY21にかけて小売店舗数を大幅に拡大し、12店舗から28店舗になりました。

これにより、GHG排出量の削減はより大きな課題となりました。しかし、物理的なフットプリントが拡大しているにもかかわらず、FY21のGHG排出量はFY20と比較して3%減少しました。この削減には、エネルギー効率向上への取り組みや、COVID-19に関連する混乱が大きく関与しています。各年度の排出量測定の基本となるFY19と比較すると、まだ21%高い水準にあります。これは、2025年末までにネットゼロを達成するために、まだ大きな課題が残っていることを意味しています。

今後は、3つの戦略を通じてより直接的に課題に取り組み、ビジネスプロセスとインフラを進化させ、この目標をサポートしていかねばなりません。



OUR FY 21 GREEN HOUSE GAS FOOTPRINT
FY21の温室効果ガス排出量



二酸化炭素換算値 (CO₂e) とは、地球温暖化係数に基づき、さまざまな温室効果ガスの排出量をメートル・トン (MT) 単位で比較するために使用される尺度です。カナダグースは、GHGプロトコル企業会計報告基準で定められたスコープ1、2、3の定義に準拠しています。

STEPPING UP ON
WASTE
DIVERSION

廃棄物転換の推進

私たちが作るもの、使うパッケージのひとつひとつに、エネルギーや水などの資源が埋め込まれています。これらの資源を無駄にすることはとてももったいないです。私たちは、事業のあらゆる分野で、リデュース、リユース、リサイクルのための新しい方法を定期的に見つけています。私たちのチームは、創意工夫と努力によって、かつては廃棄物とみなされていた廃棄物、使用済みのパッケージ、使用済み製品などを、地球を守るための機会に変えています。

EXTENDING PRODUCT
LIFE TO REDUCE WASTE
製品の寿命を延ばし、廃棄物を減らす

私たちは、高品質の素材と細部への比類なきこだわりで作られた、優れた製品を開発することに誇りを持っています。

北極圏のツンドラ地帯でのトレッキング、最高峰の山々の登山、街中での移動など、どんな場面でも着用できるように、私たちの装備は長持ちするように作られています。しかし、どんなに丈夫なジャケットを作っても、日々の生活で消耗し、不意のダメージが蓄積されることは避けられません。そこで、私たちは保証プログラムに加え、パーカの修理サービスも提供しています。さらに一歩進んで、リテールチームに迅速な修理を行うためのツールと知識を提供し、製品の流通をよりスムーズにしています。保証プログラムにより、私たちのジャケットは製品の寿命まで、素材や製造上の欠陥から完全に保護されています。

世界5カ所の保証施設に送られた製品は、専門の保証チームがひとつひとつ評価します。万が一、製造上の欠陥により不良が発生した場合は、無償修理または当社の判断で製品を交換します。また、保証チームからの直接のアドバイスは、修理可能な製品のアップデートや新製品の開発にも役立っています。

GIVING WARRANTY WASTE
NEW LIFE — IN MULTIPLE WAYS
さまざまな方法で保証廃棄物に新しい命を与える

返品された製品を交換しなければならないと判断したとき、その製品は廃棄物として私たちの手元に残ります。修理してお返しするのではなく、買い替えるべきと判断された衣類は、どうしたらいいのでしょうか。業界では焼却や埋め立てが一般的ですが、私たちは、保証廃棄物を責任を持って管理するための新しい方法を開発することに挑戦しました。

最大の効果を上げるために、私たちは廃棄物を埋立地から転用し、製品の寿命を延ばすことで転用が必要な廃棄物の量を減らしています。

私たちは、その取り組みの指針として保証衣類の回収ヒエラルキーを開発しました。この階層を実現するため、使用済みのジャケットはそれぞれ識別プロセスを経て、リサイクルまたは再利用に最適かどうかを評価します。この階層は、2025年までに年間の保証廃棄物をすべてリサイクルするという目標達成のための私たちの取り組みを示しています。その時までに、修理による使用済み保証品の削減と、製品の継続的な改善によって、保証廃棄物に対して大きな影響をもたらすつもりです。また、再利用できないジャケットは解体し、さまざまな素材をリサイクルできるようにします。

WARRANTY APPAREL RECOVERY HIERARCHY
保証衣類の回収ヒエラルキー





カナダでは、保証衣類の回収ヒエラルキーを実施し、カナダの使用済み製品の100%を埋立地から回収することに成功しました。グローバルでは、使用済み保証書付きジャケット全体の41%をリサイクルしました。今後も、世界中の保証サービス拠点で、新たなリサイクルの機会を探っていきます。

**PROGRESS
THROUGH
PARTNERSHIPS**
パートナーシップによる進展

カナダ、米国、欧州の繊維リサイクル業者と提携し、使用済み保証書付き製品のリサイクルやリユース（寄付を含む）を試行しました。カナダにおける使用済み保証書付き製品の100%リサイクルには、バンクーバーのリバース・ロジスティクス専門企業であるデブランド社との継続的なパートナーシップが重要な役割を果たしました。その結果、2,653着の衣類を埋立地から回収することができました。

そのうちジャケットの21%は、主に北部のコミュニティへの寄付を通じて再利用されました。79%のジャケットは再利用の対象にはなりませんでした。ダウン抽出のリサイクル工程に回されました。





PEOPLE AND COMMUNITIES

人々と地域社会

PEOPLE AND COMMUNITIES

人々と地域社会

人間関係の構築は、私たちの旅に欠かせない要素です。私たちは、社員、地域の人々、そしてグローバル・コミュニティが歩む独自の道を支援し、彼らの知恵、情熱、行動により、HUMANATUREのプラットフォームが実現できることに感謝しています。

FY21もパンデミックが続く中、私たちは周囲の人々をサポートする新しい方法を生み出しました。従業員には新たなメンタルヘルスの情報を提供し、組織全体で多様性と包括性を有意義に取り入れました。

また、リソースセンタープロジェクトを拡大し、遠隔地のコミュニティに資材だけでなく、再生したパーカを提供しました。

施設の内外を問わず、私たちは共に良いものを作り続けました。健康で尊敬に満ちた職場の維持、成功するキャリアへの準備、近隣住民を暖かく迎えること、イヌイットの遺産を称えること、そして人間と自然の距離を縮めること。

目標	目標期限	進捗状況
ポーラーベア国際ナショナル (PBI) の調査・保護活動への支援を通じて、北極圏の保護を推進する。	進行中	PBIに60万ドルを寄付



LOOKING AHEAD

先を見据えて

多様性と包括性（D&I）専門のディレクターの役割を加えることで、組織全体の従業員をより幅広く理解し、D&Iの取り組みを継続的に成長・強化させていきます。また、より多くの従業員がCG Givesのオンラインプラットフォームに参加し、パンデミック後に地域社会との強いつながりを取り戻すための新しい方法を模索していきます。

EMPOWERING OUR EMPLOYEES

従業員のエンパワーメント

カナダグースはチームメンバーの集合体です。彼らの情熱、専門性、信頼性が当社の原動力です。そのため、あらゆるレベルの社員に力を与えることは、私たちの存在意義と世界にインパクトを与える能力の基礎となります。私たちは会社として、各チームメンバーが目標を追求し、変化を起こし、あらゆる面で自分自身を誇りに思えるような自由とリソースを提供することで、全人格をサポートすることに取り組んでいます。私たちは、起業家精神、不屈の精神、情熱、革新性、信頼性というコアバリューを共に実践しています。そして、ともに偉業を成し遂げるのです。

SURVEY INSIGHTS LEAD TO ACTION

調査による洞察が行動に繋がる

カナダグースは毎年、全世界の従業員を対象にアンケート調査を実施し、従業員が社内でどのように、いつ、なぜ働くのかをより深く理解しています。FY21には、全世界の従業員の98%が調査に参加し、何がうまくいっているのか、どこを成長させ、変化させる必要があるのかを明らかにするのに役立ちました。「カナダグースへの誇り」と「包括性」は、従業員から最も高いスコアを獲得しました。その他の強みは以下のとおりです。

- ・明確な企業価値
- ・自分の仕事がビジネス全体の目標にどのように貢献しているか、社員は理解している。
- ・管理職のコミュニケーション、フィードバック、チームビルディング能力

全体および部門別の結果を社員と共有し、共同でアクションプランのセッションを行います。その結果をもとに、社員が価値を感じる新しい取り組みを進めています。また、FY21のエンゲージメント調査では、パンデミック時に社員がより高い柔軟性を必要としていることがわかり、その結果、ハイブリッド型勤務モデルを構築しました。

3月時点のグローバル従業員数、

合計 3590

本社 544

リテール 557

カナダにおける製造 2489

16 正規従業員およびパートタイム従業員を表しています。その時点で休職している従業員は含まれていません。

また、従業員が学習やスキル開発の機会を求めていることも分かりました。そこで、パートナー企業と協力して、独自の新しい管理職育成シリーズを開発し、FY22に試験的に実施することにしました。

EXPANDING DIVERSITY AND INCLUSION

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

会社として、社員が歓迎され、安全で、判断の自由があると感じるだけでなく、多様性と包括性を会社の構造により深く組み込むために行動しています。これは、社員が成功し、カナダグースが成長するために絶対に必要なことです。

毎年、世界中の全従業員が「職場の尊重」トレーニングに参加しています。このコースは、偏見について、また職場の多様性と効率、効果、革新などの目標達成の関連性について、社員に教育することを目的としています。文化的感受性、多様性を支援する方法、ハラスメントの認識と防止に関する概要を説明しています。



また、長期的な視点に立った真の平等を実現するために、人材獲得チームは無意識的偏見のトレーニングを修了し、社内で社員の育成と昇進のプロセスを定期的に見直し、無意識的偏見の影響を監視できるようにしています。また、プロジェクトグループやオープンなフィードバック文化において、どのように多様な表現をサポートするかについても検討しています。

CREATING THE INCLUSION ADVISORY COUNCIL

インクルージョンアドバイザリー評議会の創設

本物であることは、私たちのブランドのコアバリューです。私たちは、チームメンバー一人ひとりが自分を伸ばし、発言し、ありのままの自分を共有することを奨励しています。インクルージョンアドバイザリーカウンシル（IAC）の設立は、私たちの真正性へのコミットメントから生まれた自然な結果でした。IACには、社内の多様な役割と地域を代表する社員が集まり、さまざまな経歴、交差するアイデンティティ、視点、思考を持つメンバーが参加しています。このグループは、グローバルな組織であることを考慮し、多様性のスペクトルを超えてチームメンバーを擁護し、インクルージョンに関する有意義な対話を促進することに尽力しています。

IACは、当社のリーダーシップと直結しており、会長兼CEO、スタッフ部門のチーフとピープル&カルチャー部門のEVPがエグゼクティブ・スポンサーに任命されています。このグループは、すでに事業戦略やパートナーシップ、マーケティングの決定において基本的な役割を担っています。IACの取り組みは、私たちのブランドと従業員にとって正しい方法でD&Iを推進し続けるための土台を築きました。IACは、初年度のうちに、私たちのリーダーシップが社内データにおける重要なギャップの特定に役立ち、インパクトを測定するためには、自分たちの出発点をよりよく理解する必要があると述べました。彼らは、どのようなデータを収集し、それをどのように使用すべきかの調査を開始し、より大きな認識と教育の機会を特定しました。そして、カナダグースの社員が個人的な会話や施設全体の活動に参加できるよう学習リソースを作成しました。また、「黒人歴史月間」や「国際女性の日」など、施設全体で行われる行事に参加するための学習リソースを作成しました。

STRENGTHENING OUR D&I STRATEGY D&I戦略の強化

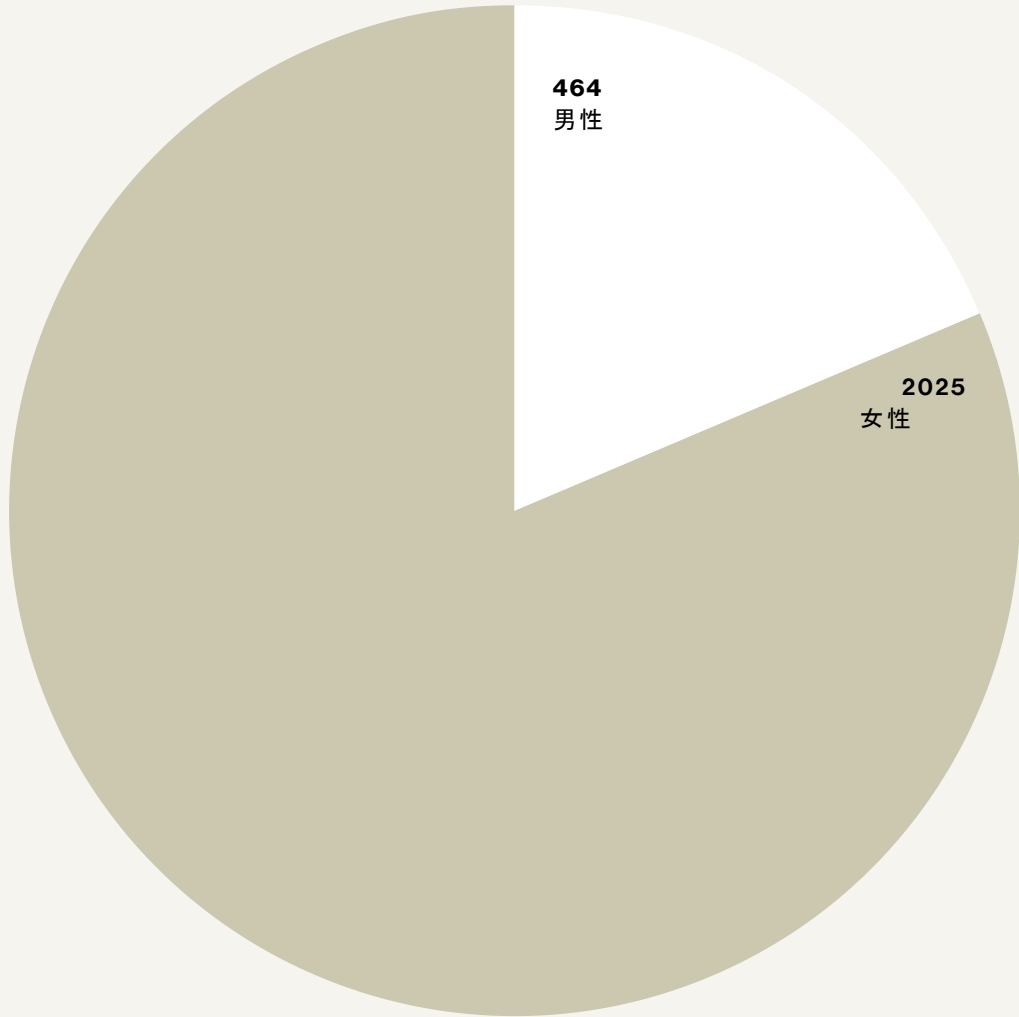
IACの活動により、明確なD&I戦略を策定し、我々の取り組みを戦略的にリードしたり、出発点をより深く理解し、組織全体にD&Iレンズを埋め込み、意味のある成果を促進するために、専門家を雇う必要性があることが明らかになりました。

私たちは2021年7月にダイバーシティ&インクルージョン担当ディレクターを任命し、私たちの継続的な取り組みを指導し、意義ある進展を実現するための新たな説明責任を担っています。この役職の導入は、私たちのリーダーシップのコミットメントのレベルを示すもののなのです。

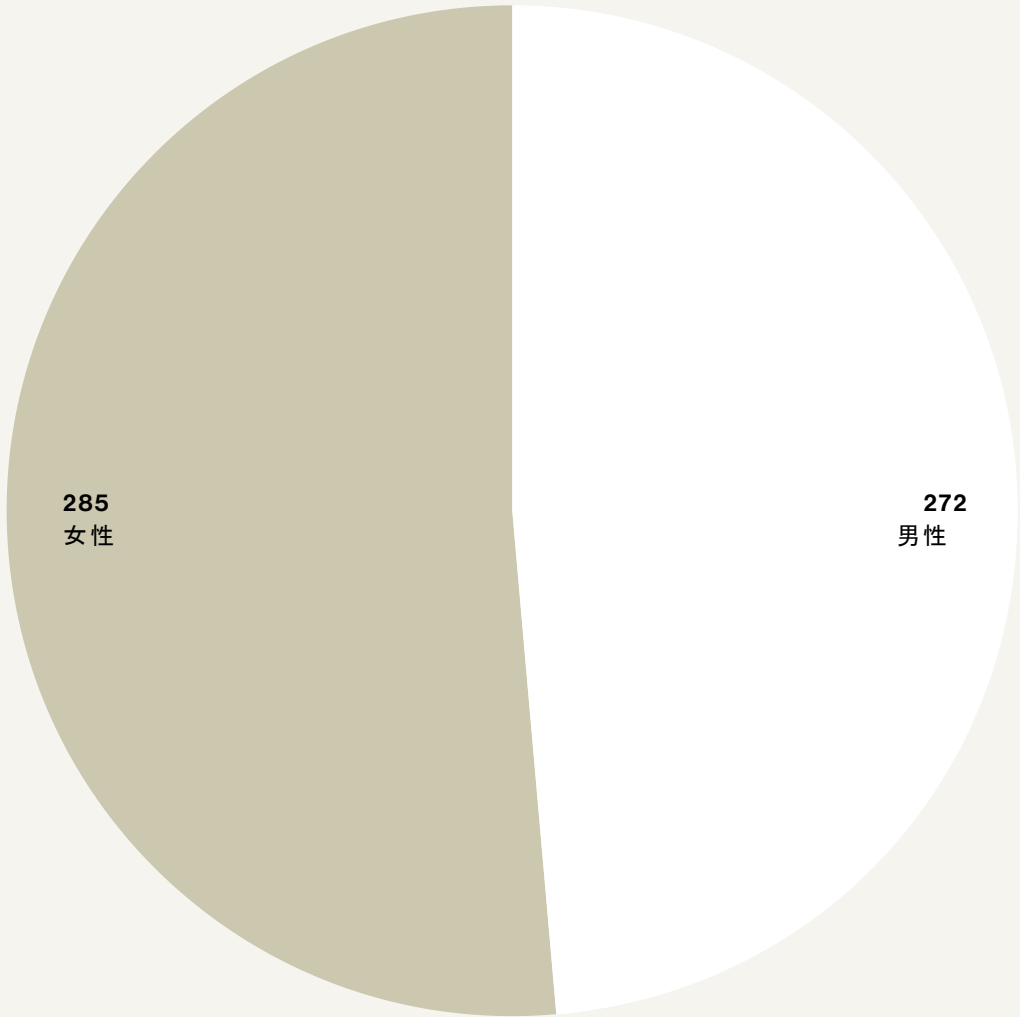
“私の目標は、カナダグース初のD&Iリーダーとして、多様なチームのニーズに応え、すべての人の一体感を築くために、D&Iを組織内に意図的に取り入れていくことです。”
- シーナ・ショードリー
(ダイバーシティ&インクルージョンディレクター)

2021年3月28日時点の
従業員の男女比

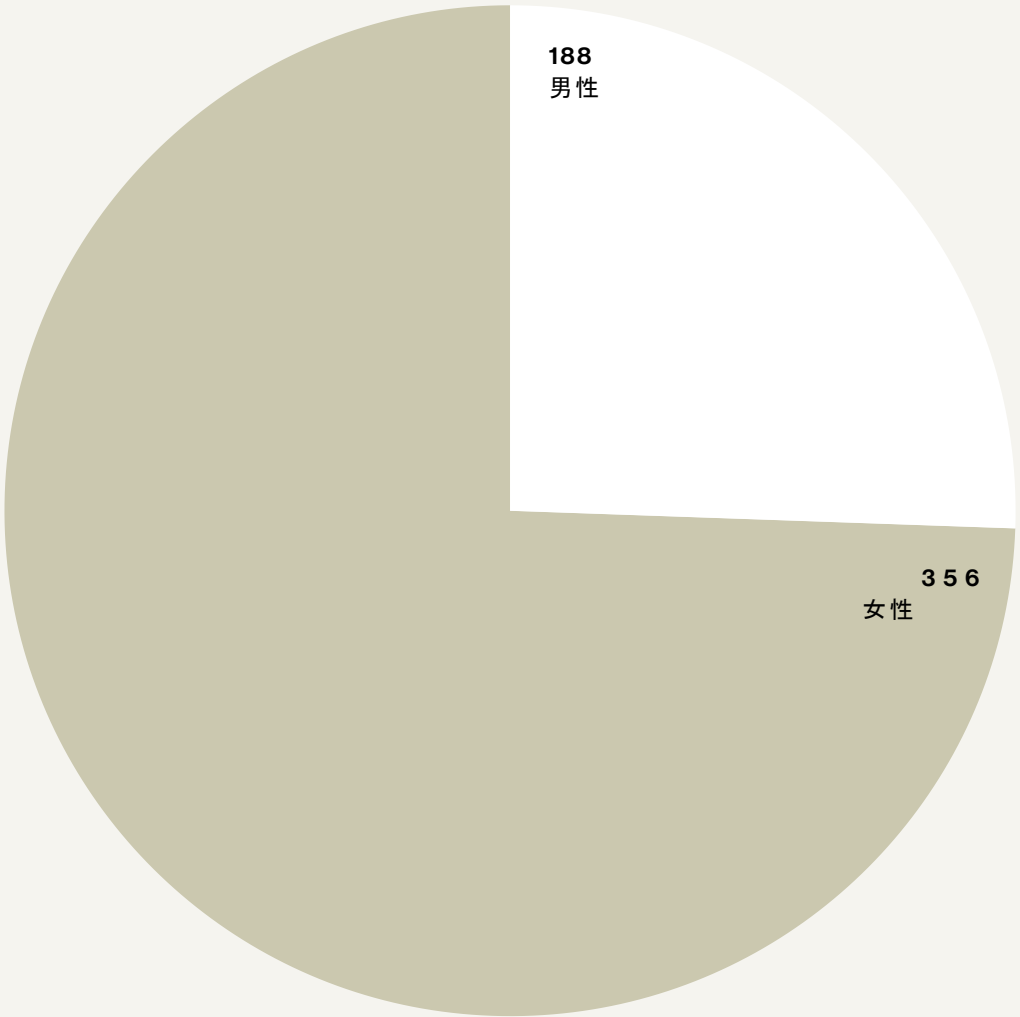
製造
合計:2 4 8 9



リテール
合計: 5 5 7



本社
合計: 5 4 4





OUR INCLUSION STATEMENT

私たちのインクルージョン・ステートメント

私たちはインクルージョンの力を信じ、人々が本物の自分らしさを発揮し、それが受け入れられることにより、最高の仕事ができると思っています。

私たちは、さまざまな形態と定義の多様性を受け入れ、誰もが毎日、あらゆる場面で自分らしく生きられるような包括的な文化と公平な職場作りのために、障壁を取り除くよう努めます。

SUPPORTING OUR EMPLOYEES' SUCCESS

社員の成功をサポートする

私たちは当初から、従業員が活躍するための準備を目標としています。

新たな社員を迎えるにあたり、カナダグースの価値観を職務に活かせるように、

私たちは常に、カナダグースに関する総合的なセミナーを開催してきました。人材管理を担当する社員は、採用、新人研修、業績管理、その他の重要なトピックについて学ぶために、それぞれに合ったセッションに参加します。

年間を通じて、全ての社員が同僚や上司とブレンストーミングやアドバイス、キャリアステップに取り組むことを奨励しています。

これは年2回の人事考課の中で正式に行われ、社員は上司と共に目標を設定し、成長のための計画を立てます。

オープンで正直なフィードバックをする文化は、社員の成功に必要不可欠です。私たちは、社員が否定的な結果を恐れることなく、どのようなことでも発言することを歓迎しています。

特に、上司のパフォーマンスに関するフィードバックを共有できることは、社員にとって重要なことで、私は多数の機密の捌け口を提供します。

また、社員がキャリアを積んでいく中で、彼らの満足度が変化する場合があります。そこで、高いパフォーマンスを発揮しているにもかかわらず、離職や不満の兆候が見られる社員に対して、より適切な対応を行うために「滞在調査」を実施することになりました。

この調査により、社員がブランドや自分の役割に再び関心を持つよう、積極的な改革を行うことができるようになりました。

WE LEARN FROM EACH OTHER

互いに学び合う

グローバルメンターシッププログラムでは、若手社員がベテラン社員から直々に指導を受けることができます。メンターとメンティーはお互いをサポートし、刺激を与えながら、プロフェッショナルとしての人生の道筋を指導します。

このような関係は、非常に大きなインパクトを与えます。

私たちは6ヶ月のプログラム期間中、参加者にアンケートを実施しています。

メンティーの100%が「このプログラムを通じて自分の目標を達成した」と答え、また、メンティーとメンター共に、97%の参加者が、プログラム期間終了後もパートナーシップを継続することに前向きであると回答しています。

プログラムの参加者は、FY19の36名から、FY21には48名に増加しました。FY22にはどのように成長していくのか、楽しみにしています。

「メンターとして活動することは、実りある経験であることが証明されています。すべての答えを得ることを求めています。ただ、オープンなコミュニケーションと対話のための安全な場所を提供することが必要なのです。そうすることで、私たちは共に学び、成長することができるのです」。

プログラムメンター

「グローバルメンターシッププログラムは、私の仕事の経験をプラスに変えてくれました。このプログラムにより、経験豊富な社員の皆さんから貴重なガイダンスや知恵、知識を得ることができました。」

プログラムメンティー

DEVELOPING A WORLD - CLASS WORKFORCE

世界レベルの人材を育成する

社員の専門的な能力開発を支援することは、社員と私たちの未来への投資です。私たちは、継続教育コースの費用の返済や、LinkedIn Learningへの無制限アクセスなど、成長のための複数のルートを提供しています。

グローバルに活躍する社員は新しいビジネス、クリエイティブ、テクノロジーのスキルを習得するのに役立つ16,000以上のオンラインモジュールを利用できます。

また、毎月、製品知識セッションを開催し、さまざまなデザイン要素に隠された機能の目的を紹介しています。

パンデミックの間、このセッションを録音することで、参加者は学んだことを簡単に社内でも共有することができます。

小売店の店長や潜在能力の高い社員には、年2回開催される「グースアカデミー」という独自のプログラムがあります。

参加者は当社のブランド価値に浸り、製品知識のセッションに参加します。

このアカデミーは従来、トロント本社で開催されていましたが、このパンデミックの影響を受けて、オンラインで開催されるようになりました。

INVESTING IN OUR EMPLOYEE'S CAREER

従業員のキャリアに投資する

カナダグース独自のキャリア開発ツールは、社員が自分のキャリア目標を確認し、それを達成するための最適な道筋を描くのに役立ちます。

このツールは、自己省察を促し、適切な質問を投げかけ、社員が明確で詳細な計画を立てられるよう導いてくれます。

PROMOTING EMPLOYEE
HEALTH AND WELLNESS
社員の健康と福祉を促進

カナダグースでは、卓越性と探求心を大切にしていますが、社員の身体的、精神的、経済的な健康が第一だと考えています。

自分自身をケアすることで、最高の仕事ができるのです。

私たちは、社員が家庭でも仕事場でもベストな状態で働けるように、健康手当、ウェルネス・プログラム、経済的手当を設計しています。

給与所得者と時給所得者でプランの内容は異なりますが、すべてのフルタイム従業員に競争力のある医療プランを提供しています。すべての健康保険には、歯科治療、眼科治療、マッサージ治療などの専門家による治療が含まれています。また、家族のための保険もあり、給与所得者と時給所得者の両方が生命保険と傷害保険に加入することもできます。

NURTURING MENTAL
AND PHYSICAL WELL-
BEING
心と体の健康を育む

パンデミックに対応するため、社員とその家族に対して、24時間365日、秘密厳守でカウンセリングを行う「社員支援プログラム」を開始しました。

このプログラムは、日常的なストレスや個人的な課題、深刻な危機を乗り越えようとする社員を支援に役立っています。

さらにメンタルヘルスのサポートとして、社員は、学習管理システムを通じて、「不安への対処」「職場でのストレス管理」「瞑想入門」などのオンラインコースを受講することができます。

ワクチンが利用できるようになると、公平にアクセスできるように、ワクチン接種の障壁を取り除くことに注力しました。

現在では、COVID-19の予防接種のために最大4時間の時間給を付与しています。また、トロントを代表する医師と提携し、予防接種の安全性や副作用に関するガイダンスを共有し、従業員からの質問に対応しています。



REFRESHING OUR POLICIES
ポリシーの見直し

私たちは、仕事への情熱と同様に、仕事と生活のバランスがいかに重要であるかを理解しています。

FY21末に、カナダ人の従業員全員に、年間最低15日の有給休暇を提供するよう方針を改めました。

さらに、フルタイムの給与所得者は、フレキシブルな始業・終業時間の設定、在宅勤務（※COVID-19が普及する以前からこのポリシーを導入しています）、夏季の短縮勤務も可能です。

私たちは、組織全体で従業員の幸福を支援し、前向きな変化を促進するために、グローバルウェルネス評議会を立ち上げました。

この評議会は、世界各地の企業、製造業、小売業の従業員で構成されています。

ピープル&カルチャーのEVPであるKara MacKillopがエグゼクティブ・スポンサーを務めています。

2021年5月、同評議会は最初の取り組みとして、瞑想やヨガのクラス、そしてメンタルヘルスの問題を認識し、チームメンバーをサポートするために、管理職向けのランチ＆ラーニングを含む1週間のバーチャルアクティビティを主催しました。

それ以来、評議会では、イベントの主催、教育資料の提供、従業員への支援など、さまざまな活動を続けています。

SUPPORTING FINANCIAL WELL-BEING
経済的な支援

2020年3月、私たちは、店舗や工場の閉鎖によって影響を受けたものの、政府からの支援を受けることができない社員のために、従業員支援基金を迅速に創設しました。

この基金は、報酬体系や福利厚生の拡充にとどまらず、経済的な支援も行っています。

パンデミックが長引く中、私たちは従業員とその家族のために従業員支援基金を提供し続けています。

また、従業員に対する経済的な支援も行っています。

・カナダグースは、給与所得者と時給所得者の両方に対して、隔週で行われる社員の登録退職貯蓄制度（RRSP）の拠出金を一定額まで上乗せしています。

・正社員、給与所得者は、従業員株式購入プラン（ESPP）に登録し、カナダグースの株主になることができ、一定額を上限として株式を購入できる企業マッチングプログラムを用意しています。



**WHEN EMPLOYEE
AND ENVIRONMENTAL
HEALTH INTERSECT**
社員と環境の健康が交差するとき

スイスのツークにある欧州本社の社員は、スイスで毎年行われているチャレンジに参加し、2ヶ月間の自転車通勤に参加することで、アクティブで持続可能な生活を送ることを決意しました。このチャレンジでは、社員はプレゼントを獲得するか、もしくは木を寄付するかという選択を迫られましたが、その結果は全員一致でした。

2,177キロメートルを自転車で移動し、314キログラムの二酸化炭素を削減したカナダグースの社員は、他の企業の参加者とともに、アフリカとアジアに植樹するために合計14,000本の木を寄付しました。自転車通勤チャレンジは、世界中の社員がHUMANATUREのプラットフォームを日常生活に取り入れるためのさまざまな方法の一つです。これは、私たちは自然の一部であり、そして自然も私たちの一部であることを示しています

GENEROSITY IS WOVEN IN
寛容さを織り込む

社員は皆、私たちが社内で行っているチャリティ活動が、私たちの目的意識から直接生み出されたものであることを知っています。また、地域社会で良い行いをするのは、カナダグースという企業のためだけではないとも考えています。すべての人が、家庭で、そして私たちにインスピレーションを与えてくれる北部のコミュニティで、影響を与える機会を持っているのです。



私たちは、新しいバーチャルボランティアプラットフォームを開発し、CG Gives プログラムを従業員の手元に置いて、世界中の 200 万近い非営利団体への寄付や、ボランティアへ簡単に参加しやすくなりました。また、社員に自分の家の近くで人と地球のために貢献することを奨励し、CG Givesを通じてその記録を残します。

給与所得者は、毎年最大3日間の有給休暇を取得し、自分が選んだ慈善団体でボランティア活動を行うことができます。

時給制の社員がプライベートでボランティアを行った場合、社員が選んだ慈善団体に、ボランティア活動に相当する金額を現金で寄付しています。社員1人につき、1時間あたり20ドル、1年で100時間まで寄付します。時給制の社員のCG Givesへの参加率は、給与所得者の参加に比べて著しく低いことがわかりました。

2022年には、時給制の小売業と製造業の社員の参加に重点を置く予定です。

また、社員が世界中の慈善団体に寄付をした場合、1会計年度につき社員1人当たり2,500ドルを上限に、同額を寄付しています

カナダグースが企業として支援する団体（ポーラーベア インターナショナル、Students on Ice、ITKなど）に社員が寄付をすると、最高5,000ドルまで倍額で寄付を行います。



また、新しいオンラインプラットフォーム「CG Gives」を利用して、持続可能で包括的な変化を促進しています。社員たちは、例えば、ホッキョクグマ団体を支援したり、黒人歴史月間を祝う具体的な方法を社員に紹介したりと、部門を超えたチャレンジができるようになりました。



\$106,000

FY21は、CG Givesの社員による寄付とマッチング拠出により、106,000ドル以上をチャリティーに寄付しました。

CREATING AND SHARING VALUE WITH LOCAL COMMUNITIES

地域社会との価値創造と共有

北部は私たちの故郷です。
何年も前に、私たちは思いやりとつながりのある隣人になることを決意しました。

私たちは、気候変動やディーセント・ワークと経済成長の必要性など、地球規模の環境・社会問題に取り組むため、地域ごとに行動しています。そのため、CG Givesに加え、長期的なパートナーシップとプログラムを構築し、北部の人々や場所を支援することに専念しています。

地域社会とのパートナーシップは、消費者にとっても接点となるものです。

会長兼CEOのダニー リースは次のように述べます。

「消費者は、世の中のためになり、地域社会のためになる会社から商品を買いたいと思っています。」

私たちは、グローバルなプラットフォームを活用し、パートナー企業が気候変動などの重要な問題に対する意識を高めることを支援します。

TRAINING THE FUTURE WORKFORCE 将来の労働力を育成する

国内のアパレル生産の大半が海外にシフトしたとき、私たちはカナダに留まることを決意しました。私たちの選択は、やりがいのある一方、簡単なものではなく、熟練工の供給が減少している中で、製品の需要を満たすことは困難なことでした。このギャップを埋めるために、私たちは縫製訓練校を創設しました。この6週間のプログラムを通じて、失業者や未就業者、移民たちに必要な技術を身に付けてもらいます。研修生は、徐々に難しい縫製技術を学び、英語またはフランス語の第二言語プログラムの認定を受けることで、より多くの機会を得ることができます。プログラムの卒業生は、ミシンオペレーターとして生産ラインに入ります。しかし、このプログラムでは、生産ラインのポジションだけでなく、将来の監督者、技術者、管理者としてのキャリアアップのための準備も行っています。2015年以降、約5,000人が当社の縫製トレーニングを修了しています。COVID-19の影響により、トレーニングを実施することができなくなりましたが、将来的にはこのプログラムを再開したいと考えています。

AN INTRODUCTION TO THE INDUSTRY 産業分野の紹介

マニトバ大学工学部と協力して、学部生に実践的なスキルを身につける機会を提供しました。

1学期中、カナダグースのチームメンバーは毎週学生と会い、製造工程、ビジネスニーズ、サステナビリティについて話し合いました。

プロジェクトが終わるころには、学生たちは教室の外で知識を活用するだけでなく、この業界、特にカナダグースの情熱的で問題解決型の企業文化を身をもって知ったのです。

**ELEVATING NORTHERN ARTISANS
北部の職人を育てる**

プロジェクト「Atigi」（イヌクティウト語でパーカの意味）を通してイヌイットの文化と芸術性を讃えています。彼らはパーカ製造の原点であり、美しさと機能性を兼ね備えた職人技の豊かな遺産は、何世代にもわたって、私たちにインスピレーションを与えてきました。私たちはイヌイットのデザイナーに依頼し、彼らの伝統的な手法と私たちのモダンな素材を用いて、世界にひとつだけのパーカコレクションを制作しています。売上は、イヌイットヌナンガットの4つの地域と連携している全国的な代表組織「イヌイットタピリートカナタミ（ITK）」を通じて、イヌイットのコミュニティへ還元されています。ITKは、イヌイットの健康、福祉、繁栄を促進するために、研究、アドボカシー、広報活動、教育を行っています。プロジェクト「Atigi」は19年度に開始され、14人のイヌイットの裁縫師たちに、同一の固定具、トリム、材料を提供しました。この標準的なキットから、各デザイナーはユニークな作品を制作しました。

2年目の今年は、新たに18名のデザイナーを選出し、各デザイナーに5着ずつ依頼しました。コレクションを拡大しただけでなく、グローバルなマーケティングプラットフォームを活用して、彼らのデザインを世界中に紹介し、アーティストが新たな起業の機会を築けるようにしました。私たちは21年度も引き続き、パーカのプロモーションを行いました。





2009年以来、北部の14の遠隔地に100万メートル以上の布を供給してきました。また、FY21には、699枚の再生パーカを配布しています。このリソースセンター・プログラムの拡大は、イヌイット・ヌナンガット地方の4つの地域すべてに、すぐに着用できる暖かさを届けるだけでなく、より循環型のビジネスモデルを構築することにも役立っています。



DONATING SUPPLIES TO NORTHERN COMMUNITIES 北部のコミュニティに物資を寄付

2007年、ヌナブト準州のポンド・インレットに住む2人の裁縫師の存在が、地域社会とのパートナーシップを構築するきっかけとなりました。トロントの工場を訪れた彼らは、友人や家族のために自分たちでジャケットを作るため、余分な材料を提供してほしいと頼みました。

この依頼がカナダグースのリソースセンタープログラムへと繋がり、私たちが廃棄物を防ぎながら北部の人々に恩返しをする方法となりました。

このプログラムでは、イヌイットが伝統的な縫製方法を継承できるよう、その地域では高価で入手困難だとされている近代的かつ技術的な素材を提供しています。

年に数回、北部の遠隔地にあるリソースセンターに余った布やファスナー、ボタンなどの仕上げ材を送ります。

地元のボランティアとカナディアンノース航空が無償で提供する輸送手段により、地域の人たちが自分たちの好きな方法で衣服を作るために必要なものすべてを、私たちの高品質な生地とともに届けています。

リソースセンターに加えて、ヌナブト州のアーキティックベイの小学生に、300着以上のパーカとバフィンブーツを寄贈し、冬の間、十分な防寒対策ができるようにしました。

FY21にはITKと提携し、プログラムを拡大しました。現在、パーカの多くは当社の保証プログラムからアップサイクルされたものです。さらに、第三者リパースロジスティクス パートナーであるデブランド社とのパートナーシップにより、これらのパーカが清潔かつ機能的で、着用者を保護できると保証しています。

**PROTECTING
THE ARCTIC'S
FUTURE**
北極圏の未来を守る

カナダグースは10年以上にわたり、ポーラーベアインターナショナル（PBI）を支援しています。

この非営利団体への参加を通じて、人々に北極圏への関心を喚起し、気候変動はホッキョクグマだけでなく、北極圏を故郷とするすべての人々の脅威とも関係していると、人々に理解してもらうことを目指しています。

私たちはさまざまな支援を行っています
が、PBIの研究者が極寒の地で重要な研究を行う際に暖かく過ごせるよう、北極圏にふさわしいパーカを寄付したことがその始まりです。PBIブルーを基調としたパーカ、レインコート、ウィンドウジャケットなどのPBIコレクションは、その販売収益が直接PBIに寄付されます。

また、PBIコレクションのマーケティングキャンペーンにより、世界中の何百万人もの人々にPBIの使命を伝えています。また、毎年2月27日の「国際ホッキョクグマの日」には、オンラインと店舗でPBI製品の販売に特化したイベントを開催しています。



**ENGAGED IN KEEPING
THE ARCTIC COLD**
北極を冷たく保つ

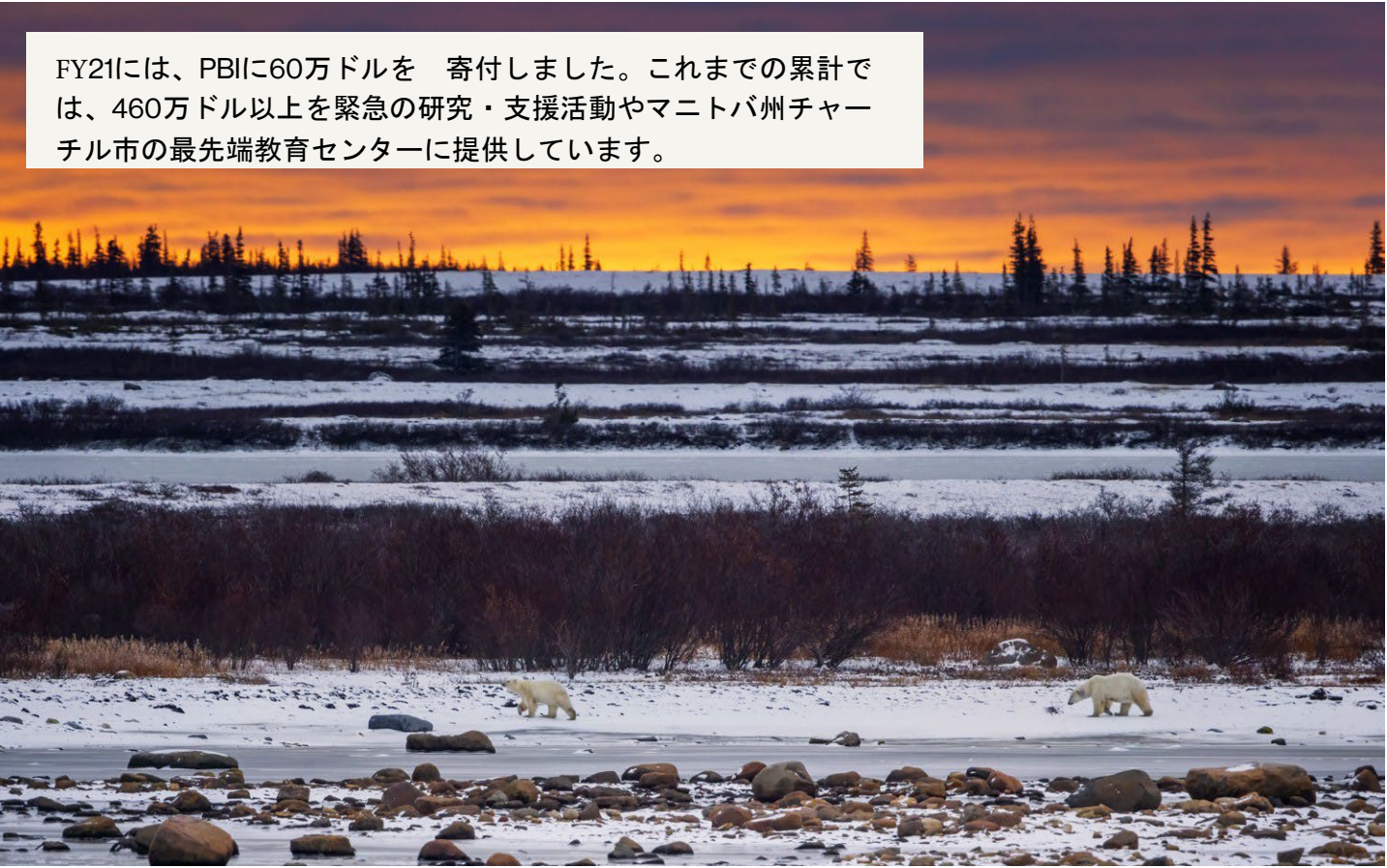
当社の社員たちは故郷である北極圏の生態系を大切にしています。

PBIの重要な活動を知ってもらうために、私たちはホッキョクグマウィークとギビングチューズデーを祝うことを決め、初めてPBIチャレンジを開始しました。

このチャレンジは、3つのミッションに分かれており、さまざまなアクティビティに挑戦することができます。チャレンジを完了した人には抽選で、CG Givesプログラムを通じて、好きな団体に寄付できる50ドルが贈られました。



FY21には、PBIに60万ドルを 寄付しました。これまでの累計では、460万ドル以上を緊急の研究・支援活動やマニトバ州チャール市の最先端教育センターに提供しています。





RESPONSIBLE BUSINESS

責任ある企業活動

RESPONSIBLE BUSINESS

責任ある企業活動

私たちは、高い水準の誠実さと説明責任をもって、ビジネスの先に目を向けています。消費者、従業員、ビジネスパートナー、サプライヤー、投資家など、私たちと関わりのある人々にとって何が有益であるかを考え抜くのです。最終的には、私たちの強み、スキル、業界における地位を生かし、地球に住む人々と地球を大切にしていきます。

21年度には、世界中の労働者の健康、福祉、尊厳を守るために設定された基準である「サプライヤー行動規範」に従って、サプライヤーの評価を開始しました。

2022年、私たちは当社取締役会の委員会として環境・社会委員会を設立し、より焦点を絞った監視を行うようにしました。

これにより、環境・社会問題を企業戦略にさらに組み込んでいくことができると考えています。そして、地球を冷たく、そこに住む人々を暖かく保つために、効果を高めるのです。

目標	目標期限	進捗状況
包括的なスコアカードとモニタリングシステムを含む、協力的な社会的パフォーマンス・プログラムを開始（Tier 1）	2021	達成
Tier1製造者アセスメントを完了	2021年までに100%	58% — COVID-19の混乱により、現在は2022年6月末までに100%達成を目指しています
Tier2、Tier3メーカーにCG社会貢献プログラムを導入する。	2022年末までに50%	20%のTier2およびTier3メーカー

LOOKING AHEAD

先を見据える

COVID-19の制限のため、私たちはサプライヤーの評価プランを変更し、予定よりかなり遅れて進行することになりました。

今後は、COVID-19で遅れたTier1サプライヤーの評価を継続するとともに、社会的パフォーマンス・プログラムを残りのTier2とTier3の工場に展開します。

また、自社で運営する製造施設には、ヒッグ施設社会労働モジュール（FSLM）施設環境モジュール（FEM）アセスメントを優先的に導入していき、モジュール(FEM)アセスメントを実施します。



MANAGING OUR SUSTAINABILITY PROGRESS

サステナビリティの進行管理

市民権の文化を確立するために、カナダグースの企業全体に広がる役割と責任を構築しました。また、私たちはプロセスを確立し、私たちのサステナビリティ・ビジョンを実現するためのツールや技術の導入に着手しました。

その中核となるのが、グローバルサステナビリティ・ワーキンググループです。このグループは、エグゼクティブ・ステアリング・コミッティーに報告し、共に非倫理的な基準や環境への影響をはじめとするリスクを軽減するための責任を共有しています。

トップからのリーダーシップ

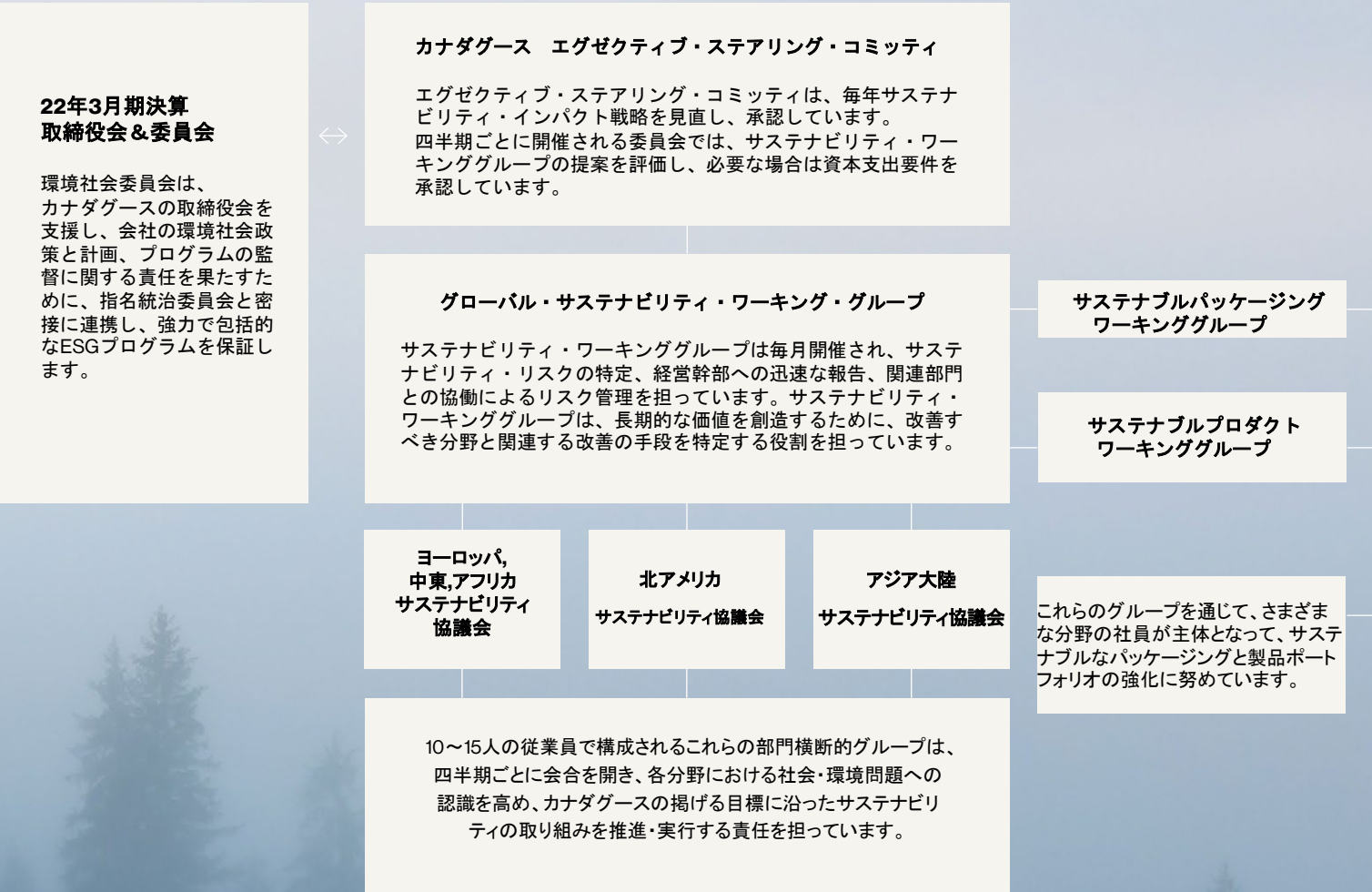
環境・社会委員会（E&S）は、GHG排出量削減戦略の策定を含む、継続的な環境・社会政策とプログラムを監督する取締役会の責務を果たすために、FY22に設立されました。指名及び企業統治委員会と密接に連携し、ESGがカナダグースのコーポレートガバナンスに組み込まれるようにします。委員会の重点的な指導は、環境と社会問題を長期的ビジョンと日常業務にさらに組み入れるのに役立ちます。

現場でのリーダーシップ

良い影響を持続的に与えるには、カナダグースの全社員のサポートと行動が必要です。カナダグースの社員は、北米、APAC、EMEAのサステナビリティ・カOUNシルを構成し、グローバルに事業を展開しています。これらのグループは、イベントやアドバイスを通じて、他の社員のために環境問題を最前線で取り上げています。サステナビリティ協議会はグローバル・サステナビリティ・ワーキング・グループを支援し、年次報告やベンチマークに必要な情報を収集します。また、四半期ごとに、身近な課題や解決策を報告しています。彼らの洞察力和情熱は、「サステナビリティ・インパクト戦略」に沿った地域ごとのサステナビリティ・イニシアチブの構築と推進に貢献しています。パンデミック時には、サステナビリティ協議会は全従業員にエネルギーと廃棄物を削減するための対策をとるよう促しました。例えば、北米のサステナビリティ協議会は、家庭でできる省エネ・廃棄物削減のヒントを紹介する専用ページ「GooseNET」を作成し、リモートワークをしながらより持続可能な生活を送るための情報を公開しました。3つのサステナビリティ協議会はすべて、サステナビリティのために何をすべきかだけでなく、なぜサステナビリティが重要なのかを社員全員が学べるよう、「従業員に対するサステナビリティのガイド」というLinkedIn Learningのコースの普及に努めました。

また、APACサステナビリティ協議会はカナダグースのリテールチームを対象とした、スタンダード エクスペディション パーカのウィンドウディスプレイで使用されているすべての素材をアップサイクルするグローバルコンテストを開催しました。結果はさまざまな形で現れ、そのどれもが感動的なものでした。ディスプレイの素材をアート作品に変身させたり、オフィスやストックルームの備品、植木鉢、さらには猫のひっかき棒まで作ったチームやビニール袋を使わずにパーカを保管するための板紙製のバッフルを作ったチームもありました。

CORPORATE CITIZENSHIP GOVERNANCE STRUCTURE AND RESPONSIBILITIES 企業市民権のガバナンス体制と責務





MANAGING OUR SUPPLY CHAIN

サプライチェーンの管理

当社の調達・購買担当副社長と製造・サプライチェーン担当副社長は、サプライチェーンの管理と当社のソーシャルパフォーマンスプログラムのサポートに責任を負っています。

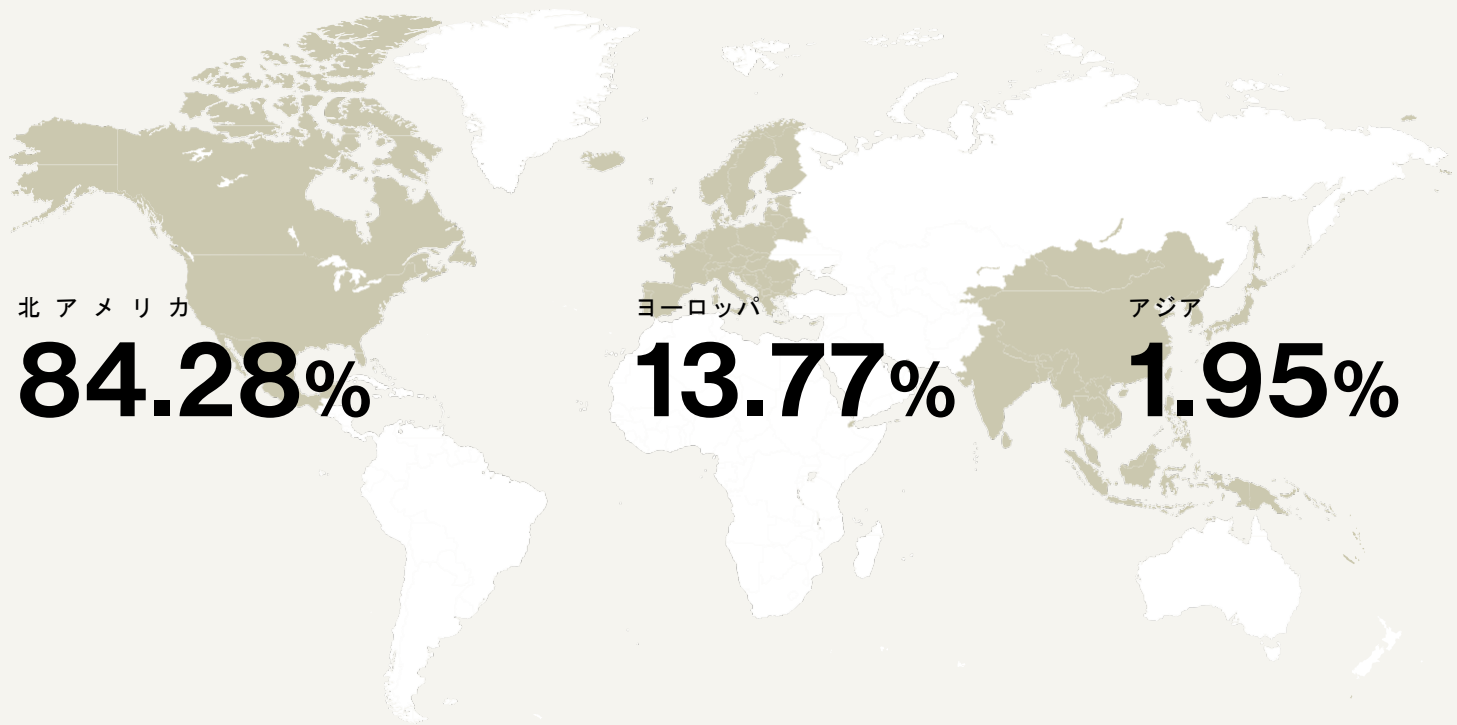
社会的パフォーマンスプログラムを通じて、私たちは製造者を保護し、尊重するための取り組みを行っています。このプログラムでは、毎年行われる社会的自己評価と第三者による評価に加えて、包括的なスコアカードとモニタリングシステムを使用しています。私たちは、サプライヤーと継続的に協力し、オープンな対話を行うことで、責任ある製造へのコミットメントを実現します。サプライチェーンのTier1メーカーを対象に、政策、監査、能力開発を含む社会的パフォーマンス・プログラムを開始し、2022年末までに50%に到達することを目標に、Tier2およびTier3メーカーの20%にこのプログラムを導入しました。

私たちのサプライヤーは真のパートナーであり、相互にサポートをします。私たちは、サプライヤーが当社の基準を満たすだけでなく、そのプロセスを常に改善を促すことを目指しています。共になら、安全で包括的、かつ責任ある職場のためにより大きな影響を与えることができます。

- Tier 1:** 最終製品製造業者（カナダグース所有・運営工場およびカナダグースが直接関与する最終製品製造業者）。
- Tier 2:** 原材料供給業者
- Tier 3:** 糸、紡績業者、繊維加工業者

2021年3月28日時点のカナダグースTier1製造状況

カナダグース運営	8	カナダ
完成品-国内第三機関	13	カナダ
第三者割当による完成品-国外	26	ヨーロッパ&アジア



サプライヤー社会監査

私たちのソーシャル・パフォーマンス・プログラムの主要部分には、サプライヤー行動規範に記載されている定期的な監査が必要です。私たちのデューデリジェンス・プロセスは、サプライヤーの自己評価から始まり、第三者による社会的評価の要請とレビュー、そして是正措置の提出とレビューへと続きます。現地のCOVID-19 議定書が承認された場合、カナダグースのスタッフは工場も訪問します。カナダグース・サプライヤー行動規範監査（監査パートナーであるBureau Ver.Co.が実施）を受けたほとんどの工場は、その監査に合格し、最長で1年間生産が認められます。工場の業績が優れている場合、2年間の承認期間を検討することもあります。

サプライチェーンにおける監査の負担を軽減するため、サプライヤーが既存および最新の第三者評価を提出し、審査を受けることを認める代替監査方針をとっています。特に21年度は、パンデミック時に作業員と監査員の安全を守ることができ、この方針は成功しました。代替方針の下で受け入れる監査は、多くのグローバルスタンダードから、WRAP、Sedex、SLCP、Amfori、その他のブランドの監査など、必要に応じて行うことができます。監査基準、工場の所在地、調査結果によっては、工場は最長で2年間、生産を許可される場合があります。場合によっては、工場が他のブランドと連携していることもあるため、これらの工場がすでに実施している監査スケジュールを尊重します。

監査の有効期限が切れた場合は、工場に連絡を取り、最新の報告書と是正措置計画を提出するよう要請します。

場合によっては、従業員数が25人以下の工場に対して、本格的な監査の代わりに自己評価を提出することを許可することもあります。このような場合、カナダグースのスタッフは定期的に工場を訪問し、提出された自己評価を検証します。このプロセスは現在、Tier1以上の工場に展開されています。

パンデミックによる遅れが続いたため、Tier1サプライヤーのアセスメントを完了したのは全体の58%でした。

17 これらの数値は、社内の生産スケジュールに合わせ
ているため、会計年度ではなく暦年で表示していま
す。



サプライヤーの改善支援

Tier1サプライヤーまたはその工場が、サプライヤー行動規範の原則またはガイドラインのいずれかに準拠していないことが判明した場合、私たちは積極的に工場の改善を支援し、アクションプランを達成するため、積極的にフォローを行います。いくつかの工場に対して、消火器の数を増やす必要があることを指摘し、是正を求めた事例もあります。是正措置では、証拠写真を添付した報告書の提出を求め、問題に応じて半年から1年後に追跡調査を行い、問題がどのように改善されたかを評価します。21年度、コンプライアンス違反を理由に契約を解除された事例はありません。

サプライヤーの環境パフォーマンス

私たちは、環境保全への関心と取り組みを共有するサプライヤーとの取引に努めています。私たちはサステナブル・アパレル・コーリション（SAC）に参加し、サプライチェーン全体で環境と社会的責任を推進するための一連の測定ツールを利用できるようになりました。そしてそのひとつが、工場・施設環境モジュール（FEM）アセスメントです。私たちのライフサイクル・アセスメントが製品の環境に与える影響に関する見識を提供するのに対し、FEMは施設の持続可能性への影響を測定し、数値化します。FEMは、環境管理システム、エネルギー、排出物、上下水道、廃棄物、化学物質管理など、さまざまなパフォーマンス指標を施設が評価する方法を標準化するものです。この結果は、改善の機会を優先し、サプライヤーと協力して変更を実施し、今後、サプライチェーンにおける環境リスクをよりよく管理するために役立ちます。

SACの初年度会員資格要件の一環として、22年度のFEMアセスメントの報告開始を準備しました。当社以外でもビジネスで複数のアパレルブランドと取引しているTier1は6つの工場、Tier2は2つの工場が、すでにFEMの評価を受けています。このうち5つの工場は、ヒッグ社の検証プロセスに沿った検証を受けています。



RESPECTING ALL PEOPLE

全ての人を尊重する

私たちは、一人ひとりの人間が敬意を持ってもてなされるべきだと信じています。私たちは、人権に関する公約を守り、差別やハラスメントを根絶することで、従業員を保護し、尊重しています。社内の職場暴力&セクシャルハラスメントポリシーには、カナダグースの従業員が何らかの理由でハラスメントやいじめを受けた場合に取るべき手順の概要がまとめられています。

私たちの事業にも、サプライヤーにも、差別は存在しません。私たちは、年齢、人種、民族、国籍、宗教、配偶者の有無、家族構成、性的指向、性同一性・表現、政治的信条、犯罪歴などに関わらず、あらゆる個性や信念を持つ人々が公正かつ平等に待遇されるべきだと考えています。当社の企業行動・倫理規範は、当社が機会均等な雇用主であり、雇用、昇進、研修、報酬、解雇、是正措置における平等な扱いを含む公正な雇用を保証するための行動と政策に取り組むことを明確にしています。また、国際労働機関（ILO）の中核的条約に沿う形で、私たちのサプライヤー行動規範は、いかなる労働者も雇用のいかなる側面においても差別されてはならないことを明確に述べています。私たちのサプライヤー行動規範は、サプライチェーン全体における労働条件と環境責任に関する基準を定めています。この行動規範は、国連の世界人権宣言を参考にし、ILOの中核的な条約に基づいています。

これは、自社工場、請負業者、製造パートナー、そして私たちが直接そして間接的に製造しているその工場に適用されます。サプライヤー行動規範に規定されている。（そしてサプライヤー監査に反映されている）その他の重要な項目の中で、私たちは強制労働や囚人労働、奴隷制度や人身売買、言葉や感情、性的嫌がらせを含むいかなる人権侵害も許しません。また、児童労働を認めず、ILO中核的条約第138条に基づき、児童労働の制限を設けています。

労働者の権利の支援

サプライヤー行動規範は、労働者が団体交渉の権利と結社の自由を有するという私たちの信念を概説しています。組合結成の自由を保障しています。2021年3月28日時点で、私たちが運営する8か所施設のうち、3か所が組合に加盟しています。その後、さらに3か所の施設で組合結成の投票が行われました。団体交渉の対象となっているカナダグースの社員は、必要に応じて組合の苦情処理手続きを利用することができます。

労働協約の対象とならない従業員は、上司、施設の人事部長、または内部告発ホットラインに苦情を報告することができます。

イタリアのサプライヤーの労働者は、繊維部門の国内契約のもとで保障されています。

法律でこれらの自由が禁止されている地域では、代表委員会の設立など、労働者が独立した結社や団体交渉の手段を開発できるようサプライヤーに要求しています。

サプライチェーン内の労働者からの苦情は、専用のプラットフォームを通じて匿名で提出することができます。

21年度、このメカニズムを通じて報告された苦情はゼロでした。

安全に声を届ける

当社の内部告発者ポリシーは、当社の従業員および第三者が、実際の非倫理的行為またはその疑いを、不利益を恐れることなく、内密に、希望によっては匿名で報告できることを保証するものです。

懸念や苦情を報告したい人は、以下の3つの方法の中から選んで報告することができます。

上司に報告する、適切な部門長に直接報告書を提出する(監査委員会委員長またはチーフスタッフ兼EVP、ピープル&カルチャーなど)、もしくは電話やオンラインで利用できる第三者通報ホットラインを通じて報告することができます。



誠実な企業文化の推進

カナダグースは、高い倫理観と法的基準に従って誠実に行動しています。

私たちのビジネス行動・倫理規範では、従業員に対して明確に規範を理解し行動することを求め、不正取引および利益相反防止ポリシーに規定されている汚職・贈収賄防止のための詳細ガイドラインを従業員に提示しています。

誠実さが規範となるような企業文化を育むために、すべての従業員は毎年「ビジネス行動・倫理規範」を見直し、私たちの期待と基準を理解していることを確認する必要があります。

また、サプライヤーに対しても、サプライヤー行動規範を通じて、誠実のある行動を取るよう求めています。



LEARN MORE ABOUT SUSTAINABILITY AT CANADA GOOSE:
[CANADAGOOSE.COM/SUSTAINABILITY](https://canadagoose.com/sustainability)

COPYRIGHT © 2022 CANADA GOOSE INC.