

Komitmen Sustainability Mitra Bisnis H&M

Di H&M, kami yakin bahwa *sustainability* adalah bagian penting dari menjadi bisnis yang sukses. Oleh karena itu kami selalu berusaha untuk bertindak secara etis, transparan dan bertanggung jawab dan kami berharap para Mitra Bisnis kami juga melakukan hal yang serupa. H&M mewakili semua perusahaan afiliasi dan merek dalam H&M Group.

Kepatuhan terhadap hukum adalah titik awal yang mendasar, tapi ambisi kami adalah kita dapat bersama-sama bertindak melampaui apa yang telah diatur oleh hukum untuk isu-isu berikut:

Tempat kerja yang sehat: Selain memberikan penghasilan, pekerjaan membuka peluang bagi manusia, keluarga dan komunitas mereka untuk berkembang. Menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, menjamin hak-hak di tempat kerja, membayar upah hidup yang adil yang memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan mendukung dialog sosial adalah penting bagi pertumbuhan ekonomi yang *sustainable* dengan menciptakan lapangan kerja dan pengembangan usaha.

Ekosistem yang sehat: Ekosistem memberikan sumber daya alam, seperti udara dan air bersih, yang penting untuk masyarakat dan bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan generasi sekarang dan masa depan, kesehatan ekosistem secara jangka panjang harus dilindungi demi mencegah kerusakan pada lingkungan dengan menggunakan sumber daya alam secara bertanggung jawab.

Kesejahteraan hewan: Hewan berhak mendapatkan perlakuan yang layak. Hal ini harus dihormati melalui adopsi peternakan yang baik dan cara uji yang tidak melibatkan hewan.

H&M juga mengharapkan Mitra Bisnis untuk menerapkan persyaratan dan pendekatan yang diuraikan dalam Komitmen ini dalam rantai pasokan mereka. H&M memiliki kebijakan *zero tolerance* (tanpa toleransi) untuk semua jenis korupsi dan berkomitmen untuk program anti-korupsi yang kuat. Kode Etik / Komitmen Mitra Usaha adalah komitmen terpisah yang harus ditandatangani dan menjadi komitmen untuk dipatuhi oleh semua Mitra Bisnis. Komitmen Sustainability ini mencakup hal-hal berikut:

1. Tempat Kerja yang Sehat

- ‘ Kesehatan dan keselamatan
- ‘ Diskriminasi, keragaman dan kesetaraan
- ‘ Kerja yang Diakui
- ‘ Fair Living Wage, tunjangan dan jam kerja
- ‘ Kebebasan berserikat dan berunding
- ‘ Pekerja anak dan pekerja muda
- ‘ Kerja paksa

2. Ekosistem yang Sehat

- ‘ Dampak terhadap mutu iklim dan udara
- ‘ Dampak terhadap sumber daya air
- ‘ Penggunaan bahan kimia
- ‘ Membuang, menggunakan kembali dan mendaur ulang
- ‘ Konservasi spesies dan habitat alam

3. Kesejahteraan hewan

- ‘ Peternakan hewan
- ‘ Pengujian hewan

Persyaratan dan harapan H&M untuk masalah ini dijelaskan dalam bagian Spesifikasi dari Komitmen ini. Untuk setiap masalah ada dua tingkat kinerja untuk *sustainability*,

- ‘ **Fundamental** – Mengacu pada kinerja sesuai dengan standar yang disepakati secara internasional, Konvensi PBB dan ILO yang berlaku serta peraturan dan perundangan nasional. Apabila terdapat perbedaan di antara persyaratan, maka yang berlaku adalah yang menawarkan perlindungan terbesar bagi pekerja, lingkungan dan kesejahteraan hewan. Kepatuhan pada persyaratan dasar diharapkan dari semua Mitra Bisnis H&M.
- ‘ **Aspiratif** – Mengacu pada kinerja yang melampaui tanggung jawab hukum dan standar internasional di tingkat Fundamental untuk memajukan dampak *sustainability* dari operasional Mitra Bisnis sendiri, serta memberikan kontribusi untuk mengatasi masalah sosial dan lingkungan di luar operasi mereka sendiri.

Kinerja dalam bidang ini merupakan komponen integral dalam evaluasi keseluruhan H&M atas Mitra Bisnis. H&M akan terus terlibat, tumbuh bersama dan menghargai Mitra Bisnis yang memiliki ambisi yang sesuai dengan H&M untuk memajukan *sustainability* dan komitmen kami untuk perbaikan yang berkelanjutan. Komitmen Sustainability ini berlaku untuk operasional langsung dan subkontraktor dari Mitra Bisnis yang memiliki hubungan bisnis kontrak dengan H&M. H&M juga dapat terlibat dengan Mitra Bisnis tak langsung dalam rantai pasokan agar secara sukarela menandatangani Komitmen Sustainability ini dalam rangka bekerja sama untuk peningkatan kinerja *sustainability*.

Spesifikasi untuk Komitmen Sustainability

Mistra Bisnis H&M

Dasar untuk Spesifikasi kami

Spesifikasi kami mencerminkan komitmen kami untuk mempromosikan kepatuhan terhadap standar yang disepakati secara internasional, termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja, dan Prinsip-Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia PBB. Sejumlah konvensi multilateral, standar dari berbagai pemangku kepentingan dan pedoman tentang hak asasi manusia, lingkungan dan isu-isu kesejahteraan hewan juga menjadi acuan dalam Spesifikasi ini.

Kami menyadari bahwa banyak dari Mitra Bisnis kami berkomitmen untuk menegakkan dan memajukan standar-standar ini dalam operasi dan rantai pasokan mereka. Kami juga mengakui bahwa beberapa aspek Spesifikasi kami lebih relevan untuk Mitra Usaha manufaktur kami daripada Mitra Bisnis jasa kami. Dalam menyajikan Spesifikasi dalam format yang holistik, tujuan kami adalah untuk memberikan kejelasan dan detail yang cukup untuk semua Mitra Bisnis mengenai seluruh persyaratan kami.

Evaluasi kinerja

Saling percaya dan dialog transparan adalah inti dari intensi H&M untuk terus tumbuh dengan Mitra Bisnis yang menunjukkan perbaikan yang berkesinambungan dalam kinerja *sustainability* mereka.

Untuk memungkinkan evaluasi kinerja dan dialog yang efektif, H&M berhak untuk meminta data kinerja *sustainability* dari Mitra Bisnis dan melakukan kunjungan mendadak ke fasilitas yang memproduksi barang atau jasa untuk H&M. Selain itu, Mitra Bisnis juga dapat dikunjungi untuk *assessment* oleh *assessor* (penilai) yang mewakili organisasi yang mana H&M adalah anggota dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, Mitra Bisnis diwajibkan untuk terus memberitahu H&M mengenai lokasi di mana produksi dan layanan untuk H&M berlangsung, kecuali H&M telah secara eksplisit menegaskan secara tertulis, mengenai pembebasan dari penilaian, inspeksi mendadak dan/atau pengungkapan langsung data kinerja *sustainability* untuk H&M. Ruang lingkup kewajiban ini termasuk sub-kontraktor dan *home-working* untuk memproduksi barang atau jasa untuk H&M. Mitra bisnis yang memanfaatkan kebutuhan produksi *outsourcing* perlu memastikan bahwa dokumentasi yang relevan telah disimpan untuk keperluan verifikasi.

Untuk memastikan kepatuhan yang stabil terhadap persyaratan Fundamental dan memungkinkan perbaikan yang berkelanjutan demi mencapai tingkat kinerja Aspiratif, kami berharap Mitra Bisnis kami dapat menerapkan sistem manajemen yang berfungsi dengan baik. Sistem manajemen yang baik mencakup kebijakan yang jelas, organisasi yang dapat dipercaya, rutinitas, komunikasi dan mekanisme umpan balik untuk mengidentifikasi, memperbaiki, dan memperbaiki dampak sosial, kesehatan & keselamatan dan lingkungan.

Ketika menyerahkan informasi tentang kinerja *sustainability*, Mitra Bisnis diharapkan untuk transparan dan tidak dengan sengaja menyesatkan H&M. Non-transparansi dianggap sebagai pelanggaran terhadap Komitmen Sustainability ini. Keengganan untuk bekerja sama atau pelanggaran Komitmen Sustainability ini dan/atau hukum lokal, dapat menyebabkan pengurangan volume bisnis dan pada akhirnya pemutusan hubungan bisnis dengan H&M.

Transparansi juga merupakan titik awal penting untuk mengakui dan mengatasi tantangan *sustainability* di seluruh industri secara umum dan sistemik. H&M akan terus terlibat dengan Mitra Bisnis, industri, masyarakat sipil dan pemerintah untuk menggalakkan aksi bersama dan perubahan sistemik yang diperlukan demi meningkatkan *sustainability* sosial dan lingkungan. H&M mendorong Mitra Bisnis kami untuk melakukan hal yang sama.

1 A Kesehatan dan keselamatan

Pendekatan kami berdasarkan pada penegakan Konvensi ILO 155 dan 183, Rekomendasi ILO 164 dan 191

Fundamental:

Keselamatan di tempat kerja serta kesehatan dan keselamatan karyawan harus menjadi prioritas setiap saat dan lingkungan kerja yang aman serta higienis harus tersedia. Minimal, ini berarti;

- Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- Tidak ada bangunan yang tidak aman.
- Tidak ada paparan terhadap mesin berbahaya, peralatan dan/atau zat yang tidak aman.
- Keselamatan kebakaran harus dijaga melalui kondisi peralatan dan fasilitas yang memadai, pelatihan pemadam kebakaran secara reguler dan latihan evakuasi dan pencegahan bahaya kebakaran.
- Ada akses untuk air minum bersih dan fasilitas toilet, serta ventilasi dan suhu yang memadai.
- Akomodasi/Perumahan, ketika diberikan, harus dipisahkan dari tempat kerja dan mengikuti semua persyaratan mendasar di atas mengenai kesehatan dan keselamatan.
- Pencegahan kecelakaan dan cedera yang timbul dari, terkait dengan, atau terjadi dalam waktu kerja dan karyawan menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan secara teratur dan tercatat.
- Mengakomodasi kebutuhan pekerja hamil secara cukup.

Aspiratif:

Pemberi kerja mempromosikan, dan secara aktif bekerja untuk memastikan keamanan jangka panjang, kesehatan yang baik dan kesejahteraan karyawan dengan menerapkan perspektif gender dan praktek yang baik, terutama termasuk pekerja hamil.

1 B Diskriminasi, keragaman dan kesetaraan

Pendekatan kami berdasarkan pada penegakan Konvensi ILO 100, 111 dan 159, Rekomendasi ILO 90, 111 dan 168

Fundamental:

Setiap karyawan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat setiap saat. Tidak ada karyawan yang akan dikenakan hukuman fisik atau hukuman yang memalukan serta dilecehkan secara fisik, seksual, psikologis atau verbal. Tidak ada diskriminasi dalam perekrutan, kompensasi, akses ke pelatihan, promosi, pemberhentian atau pensiun atas dasar jenis kelamin atau orientasi seksual, ras, warna kulit, usia, kehamilan, status perkawinan, agama, pendapat politik, kebangsaan, asal etnis, kasta, penyakit atau cacat. Ada mekanisme keluhan kesah yang berlaku agar memungkinkan karyawan untuk mengajukan keluhan tanpa risiko pembalasan.

Aspiratif:

Pemberi kerja aktif bekerja untuk keragaman dan tempat kerja yang inklusif. Pemberi kerja juga aktif terlibat dengan masyarakat setempat dan/atau LSM untuk memahami bagaimana kelompok minoritas dan / atau kelompok yang kurang mampu dapat dipertimbangkan untuk pekerjaan dan bagaimana hambatan dapat diatasi secara proaktif.

1 C Kerja yang diakui

Pendekatan kami berdasarkan pada penegakan Konvensi ILO 122, 158 dan 175, Rekomendasi ILO 166

Fundamental:

Semua pekerjaan yang dilakukan harus atas dasar hubungan kerja yang ditetapkan melalui undang-undang dan praktek nasional. Setiap karyawan berhak atas kontrak tertulis, dalam bahasa lokal, yang menetapkan syarat untuk pekerjaan tersebut. Kewajiban terhadap karyawan, berdasarkan peraturan dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan atau jaminan sosial dan peraturan yang timbul dari hubungan kerja biasa, tidak dapat dihindari melalui penggunaan kontrak kerja yang tidak lengkap, kontrak waktu tertentu atau melalui skema magang dimana tidak ada niat nyata untuk menanamkan keterampilan atau menyediakan lapangan kerja biasa.

Aspiratif:

Pemberi kerja mengambil langkah melebihi batas yang diwajibkan oleh hukum untuk membatasi penggunaan kontrak kerja waktu tertentu. Di negara-negara di mana sistem jaminan sosial ditetapkan sebagai kurang memadai - pemberi kerja memberikan asuransi alternatif untuk karyawan, termasuk asuransi kesehatan dan pensiun.

1 D Fair Living Wage dan Tunjangan

Pendekatan kami berdasarkan pada penegakan Konvensi ILO 131 dan 183, Rekomendasi ILO 135

Fundamental:

Upah dan tunjangan yang dibayar untuk satu minggu kerja memenuhi, serendah-rendahnya tingkat hukum nasional, tingkat industri, atau perjanjian kerja bersama, dengan mengikuti standar yang paling tinggi. Dalam hal apapun, *Fair Living Wage* harus selalu cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarga mereka, dan memberikan pendapatan tambahan. Semua upah akan dibayarkan secara teratur dan penuh, dan keterangan dari upah untuk periode pembayaran terkait harus disediakan dalam bentuk tertulis dan mudah dimengerti. Semua tunjangan yang diwajibkan oleh hukum atau kontrak wajib diberikan. Pengurangan upah sebagai langkah pendisiplinan tidak dibolehkan. Karyawan diberikan dan dikompensasi secara benar untuk semua jenis cuti yang menjadi hak mereka secara hukum.

Aspiratif:

Pemberi kerja mengadopsi struktur gaji yang mencerminkan keterampilan dan pengalaman kerja karyawan. Pemberi kerja memastikan bahwa survei karyawan dilakukan secara teratur untuk memahami jika upah yang diberikan memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Suatu penilaian yang lebih luas dan lengkap mengenai kebutuhan karyawan dilakukan secara teratur untuk memahami kebutuhan tambahan.

1 E Jam kerja

Pendekatan kami berdasarkan pada penegakan Konvensi ILO 001, 014, 106 dan 030

Fundamental:

Jam kerja dalam seminggu, serta jam lembur, harus sesuai dengan hukum nasional, Konvensi ILO atau kesepakatan bersama, mana saja yang memberikan perlindungan lebih besar bagi pekerja, dan didefinisikan dalam kontrak. Dalam hal apapun, karyawan tidak akan secara rutin diwajibkan untuk bekerja lebih dari 48 jam per minggu dan harus diberi setidaknya satu hari libur untuk setiap periode 7 hari. Total jam kerja dalam jangka waktu 7 hari tidak melebihi 60 jam. Lembur harus sukarela, tidak melebihi 12 jam per minggu dan akan selalu dikompensasikan pada tingkat premium, yang dianjurkan untuk tidak kurang dari 125% dari tingkat gaji biasa.

Aspiratif:

Pemberi kerja memastikan bahwa tempat kerja memiliki sistem yang baik untuk mengukur dan memantau rencana produksi, kapasitas dan hasil untuk menghindari jam lembur.

1 F Kebebasan berserikat dan berunding

Our approach is based on upholding ILO Conventions 87, 98, 135 and 154, ILO Recommendations 135 and 143

Fundamental:

Semua pekerja, tanpa terkecuali atau dibedakan, memiliki hak untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja pilihan mereka sendiri dan untuk berunding secara kolektif. Perwakilan pekerja tidak didiskriminasikan dan memiliki akses untuk melaksanakan fungsi perwakilan mereka di tempat kerja. Apabila hak untuk kebebasan berserikat dan berunding bersama dibatasi berdasarkan hukum nasional, maka pemberi kerja mendorong dan tidak menghambat perkembangan sarana paralel untuk asosiasi dan perundingan yang independen dan bebas.

Aspiratif:

Pemberi kerja terlibat secara teratur dengan perwakilan karyawan untuk memfasilitasi dan memajukan dialog sosial. Pemberi kerja terlibat langsung dengan serikat buruh lokal dan regional untuk secara proaktif menangani masalah-masalah yang menjadi perhatian tenaga kerja dan anggota dari asosiasi pengusaha.

1 G **Pekerja anak dan pekerja muda**

Our approach is based on upholding ILO Conventions 138 and 182, ILO Recommendations 146 and 190 United Nations Convention on the Rights of the Child, The Children's Rights and Business Principles

Fundamental:

Pekerja anak tidak diterima. Tidak ada karyawan yang akan dipekerjakan dengan usia lebih muda dari 15 tahun (atau 14 tahun di mana Konvensi ILO 138 membuat pengecualian) atau lebih muda dari usia berkerja yang ditentukan hukum jika lebih tinggi dari 15 tahun. Semua pembatasan hukum mengenai pemberian pekerjaan untuk para karyawan di bawah usia 18 tahun harus diikuti. Mereka harus dilindungi dari setiap pekerjaan berbahaya, *shift* malam dan setiap pekerjaan yang mungkin menghambat perkembangan mereka atau menyebabkan kerusakan fisik.

Langkah yang diperlukan harus diambil untuk mencegah agar tidak ada perekrutan perkerja di bawah usia sah kerja . Pemberi kerja harus mengembangkan, berpartisipasi, dan berkontribusi terhadap kebijakan dan program yang menyediakan aturan peralihan untuk setiap anak yang ditemukan melakukan pekerjaan di tempat kerja agar memungkinkan ia untuk mengenyam dan menyelesaikan pendidikan yang berkualitas sampai usianya mencukupi. Kepentingan terbaik anak harus selalu diterapkan dalam konsultasi dengan orang tua anak dan/atau wali dan anak itu sendiri dengan cara yang kondusif untuk usia anak dan perkembangan yang sehat.

Aspiratif:

Pemberi kerja aktif terlibat dengan masyarakat lokal dan pemangku kepentingan untuk memajukan pendidikan dan solusi yang *sustainable* untuk mengatasi pekerja anak dan pengangguran usia muda.

1 H **Kerja paksa, terikat, subkontrak ke penjara, dan ilegal**

Our approach is based on upholding ILO Conventions 29 and 105, ILO Recommendation 35

Fundamental:

Kerja paksa, terikat, subkontrak ke penjara atau ilegal tidak diterima. Jika tenaga kerja kontrak dipekerjakan, pemberi kerja bertanggung jawab atas pembayaran biaya persyaratan kerja bagi pekerja kontrak dan/atau pekerja asing, termasuk biaya perekrutan. Karyawan tidak akan diwajibkan untuk membayar "deposito" atau menyerahkan surat-surat identitas kepada pemberi kerja mereka dan harus bebas untuk berhenti dari pekerjaan mereka setelah memberikan pemberitahuan yang wajar. Kebebasan gerak karyawan tidak dibatasi. Tidak ada bagian dari upah yang dipotong.

Aspiratif:

Lihat [Kerja yang diakui \(1C\)](#).

2 A Dampak pada mutu iklim dan udara**Fundamental:**

Perusahaan sepenuhnya melakukan semua kegiatan operasional sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku untuk kualitas udara, emisi udara dan efisiensi energi, termasuk memiliki izin yang sah.

Aspiratif:

Perusahaan secara aktif meringankan dampaknya terhadap perubahan iklim dan kualitas udara dengan:

- Perbaikan secara berkelanjutan dalam pengelolaan dan efisiensi energi.
- Pengurangan atau penghapusan Gas Rumah Kaca (GHG) dan emisi udara lainnya yang menimbulkan bahaya terhadap lingkungan, menghitung emisi dan menetapkan target sesuai dengan Protokol GHG¹.
- Memilih sumber energi secara bertanggung jawab dan melakukan pendekatan progresif untuk mengadopsi sumber energy dengan intensitas karbon rendah dan sumber energi terbarukan.

2 B Dampak terhadap sumber daya air**Fundamental:**

Perusahaan melakukan semua kegiatan operasional sepenuhnya sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku mengenai konservasi air dan kualitas air, termasuk memiliki izin yang sah. Fasilitas dengan proses produksi yang menggunakan air dalam jumlah besar (*washing, printing, dying*) harus mengukur pengambilan air dan pembuangan air limbah dengan meteran air dan fasilitas dengan pengolahan internal² untuk air limbah yang mematuhi ketentuan hukum atau Standard Air Limbah BSR³, dengan mengikuti standar yang lebih ketat.

Aspiratif:

Perusahaan mengambil langkah-langkah aktif untuk mengurangi penggunaan air dengan menunjukkan pengurangan yang berkelanjutan untuk pengambilan air bagi fasilitas. Fasilitas yang menggunakan air hanya untuk keperluan rumah tangga (MCK dan pendinginan) memastikan bahwa peralatan yang berhubungan dengan air sudah efisien. Teknik penghematan air seperti penadahan air hujan harus diterapkan jika memungkinkan.

Untuk fasilitas dengan proses produksi yang menggunakan air dalam jumlah besar (*washing, printing, dying*);

- Tingkat yang tepat dari pengukuran penggunaan air internal harus dilaksanakan.
- Untuk mengurangi dampak pada sumber daya air, keseimbangan air dalam fasilitas⁴ harus dinilai dan langkah-langkah pengurangan yang tepat harus diambil untuk menunjukkan perbaikan terus-menerus.
- Dalam jangka panjang, bertindak sebagai pengguna air yang bertanggung jawab. Ini berarti bahwa selain mengurangi dampak air dari operasi sendiri, mitra bisnis terlibat dalam aksi kolektif dengan para pemangku kepentingan lokal untuk memastikan sumber air yang tersedia berhasil memenuhi kebutuhan sosial, lingkungan dan ekonomi untuk jangka panjang. Pengelolaan air dan artinya bagi bisnis didefinisikan oleh AWS Internasional Water Stewardship Standard⁵.

2 C Penggunaan bahan kimia**Fundamental:**

Perusahaan melakukan semua kegiatan operasional sepenuhnya sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku mengenai penggunaan dan pembuangan bahan kimia, termasuk memiliki izin yang sah. Mitra bisnis yang menghasilkan produk untuk H&M harus memenuhi semua persyaratan yang telah ditentukan dalam H&M *Restricted Substance Lists* (RSL) dan *Manufacturing Restricted Substance List* (MRSL). Penyimpanan, penanganan, penggunaan dan pembuangan semua bahan kimia yang digunakan harus sesuai dengan Lembar Data Keselamatan (SDS) dari setiap produk kimia.

Aspiratif:

Semua produk kimia yang digunakan oleh perusahaan bebas dari bahan berbahaya⁶. Perusahaan secara proaktif menilai penggunaan bahan kimia dan menggantinya dengan bahan kimia yang lebih baik yang tersedia dan proses alternatif yang mengurangi risiko untuk masyarakat dan lingkungan atau yang meningkatkan efisiensi sumber daya melalui penerapan "kimia hijau"⁷. Prinsip kewaspadaan harus diterapkan.

1. GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Full internal treatment means that the wastewater is only treated by the facility's own internal Effluent Treatment Plant before being discharged to a natural water body

3. Industry standard for wastewater quality developed by a working group of several companies, coordinated by Business for Social Responsibility (BSR).

4. The AWS International Water Stewardship Standard, p.86

5. allianceforwaterstewardship.org

6. Hazardous substances means all those that show intrinsically hazardous properties (persistent, bio-accumulative and toxic (PBT); very persistent and very bioaccumulative (vPvB); carcinogenic, mutagenic and toxic for reproduction (CMR); endocrine disruptors (ED); or equivalent concern), not just those that have been regulated or restricted in other regions

7. Green chemistry refers to the design of chemical products and processes that reduce or eliminate the generation of hazardous substances, reduce waste and conserve energy and water.

2 D Sampah, penggunaan kembali dan daur ulang

Fundamental:

Perusahaan sepenuhnya melakukan semua kegiatan operasional sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku termasuk memiliki izin yang sah. Jika layanan tersedia, semua limbah berbahaya harus ditangani oleh sebuah perusahaan resmi dan mempunyai izin.

Aspiratif:

Perusahaan secara proaktif mengurangi penggunaan *virgin raw material* (bahan baku awal) dan mengurangi dampaknya terhadap lingkungan dengan menunjukkan perbaikan terus-menerus dalam optimalisasi penggunaan bahan baku, meningkatkan daur ulang dan menggunakan kembali bahan baku. Perusahaan menunjukkan kemajuan penghapusan limbah yang dibuang ke TPA dan aktif menawarkan solusi sejalan dengan *circular economy innovation*⁸.

2 E Konservasi spesies dan habitat alam

Fundamental:

Perusahaan sepenuhnya melakukan semua kegiatan operasional sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku termasuk memiliki izin yang sah. Bahan baku tidak boleh termasuk spesies yang terdaftar pada Konvensi Perdagangan Internasional Spesies Langka (CITES)⁹ atau daftar merah IUCN¹⁰ sebagai Sangat Terancam, Terancam atau Rentan.

Aspiratif:

Perusahaan memperoleh bahan baku yang diverifikasi oleh pihak ketiga untuk memastikan praktik pertanian dan kehutanan yang lebih *sustainable*.

3 A Peternakan Hewan**Fundamental:**

Perusahaan sepenuhnya melakukan semua kegiatan operasional sesuai dengan semua peraturan dan perundangan yang berlaku termasuk memiliki izin yang sah. Persyaratan lebih lanjut untuk sumber bahan hewani untuk produk H&M ditentukan dalam *H&M Animal Welfare dan Material Ethics Policy*. Semua peternakan yang memproduksi wol, rambut dan bulu yang digunakan untuk produk H&M harus memenuhi *H&M Requirements for Good Animal Husbandry*, yang didasarkan pada *Five Freedoms framework*¹¹.

Aspiratif:

Perusahaan secara aktif mempromosikan peternakan yang baik dalam rantai pasokan sendiri untuk semua produk dan jasa yang menjadi sumbernya. Tindakan yang tepat termasuk tindakan proaktif mencari sumber bahan baku yang diverifikasi pihak ketiga melalui program sertifikasi etis.¹²

3 B Animal testing**Fundamental:**

Perusahaan sepenuhnya mematuhi semua peraturan dan perundangan yang berlaku. Pengujian hewan tidak boleh diterapkan pada setiap produk H&M. H&M tidak membolehkan penggunaan bahan kosmetik yang telah diuji pada hewan setelah 11 Maret 2009 yang berkaitan dengan pengembangan bahan kosmetik atau penilaian keamanan bahan kosmetik. Pengujian yang melibatkan hewan tersebut tidak boleh dilakukan oleh pemasok produk kosmetik atau pemasok bahan bakunya, produsen atau agen.

Aspiratif:

Bagi produsen kosmetik;

‘ Menerapkan ketentuan H&M untuk produk dari semua pelanggan selain H&M.

‘ Terus menerapkan metode pengujian alternatif non-hewani untuk memastikan penilaian keselamatan konsumen.

⁸ ellenmacarthurfoundation.org

⁹ cites.org

¹⁰ iucnredlist.org

¹¹ Recommendations on animal welfare set out by the World Organisation by Animal Health (OIE) in their Animal Health Codes and the Farm Animal Welfare Committee (FAWC).

¹² Such as, but not limited to, Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified programs (certifiedhumane.org) and Textile Exchange's Responsible Down Standard and Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org)

Komitmen Sustainability Mitra Bisnis H&M

As a Business Partner to H&M, we commit to complying with the **Fundamental** requirements on the issues outlined in this Sustainability Commitment, and to implement them in our operations as well as aim to realize them throughout our supply chain. H&M represents all affiliated companies and brands within the H&M Group.

Sebagai Mitra Bisnis untuk H&M, kami berkomitmen untuk memenuhi persyaratan **Fundamental** pada isu-isu yang diuraikan dalam Komitmen Sustainability ini, dan menerapkannya dalam kegiatan operasional kami serta bertujuan untuk mewujudkannya disepanjang rantai pasokan kami. H&M mewakili semua perusahaan afiliasi dan merek dalam H&M Group.

Furthermore, we understand that H&M has the ambition to engage and continue to grow with Business Partners that share H&M's sustainability ambition beyond mere compliance with the law to advance social and environmental sustainability, stated as **Aspirational** performance criteria in this Sustainability Commitment.

Selanjutnya, kami memahami bahwa H&M memiliki ambisi untuk terlibat dan terus tumbuh dengan Mitra Bisnis yang memiliki ambisi *sustainability*, yang melampaui sekadar kepatuhan terhadap hukum untuk memajukan *sustainability* di bidang sosial dan lingkungan, yang dinyatakan sebagai kriteria kinerja **Aspiratif** dalam Komitmen Sustainability ini.

Therefore, as a Business Partner to H&M, we agree to be monitored and evaluated on our sustainability performance within the areas described in this Sustainability Commitment.

Oleh karena itu, sebagai Mitra Bisnis untuk H&M, kami setuju untuk dimonitor dan dievaluasi terhadap kinerja *sustainability* kami dalam bidang yang telah dijelaskan dalam Komitmen Sustainability ini.

We recognize that this Sustainability Commitment is drafted and valid in the English language. Where there are different language versions of this document these shall be considered translations of convenience only and the English version will prevail in any case of discrepancy.

Kami menyadari bahwa Komitmen Sustainability ini disusun dan berlaku dalam Bahasa Inggris. Apabila terdapat versi bahasa yang berbeda dari dokumen ini, maka versi itu akan dianggap sebagai terjemahan untuk kemudahan dan versi Bahasa Inggris akan berlaku ketika ada perbedaan.

Place and date / Tempat dan
tanggal

Company name / Nama Perusahaan

Signature / Tanda Tangan

Company stamp / Cap Perusahaan:

Name in printed letters and title /
Nama dalam huruf cetak dan
jabatan