

Ангажимент към устойчивостта

Бизнес-партньор Н & М

Ние в Н & М сме убедени, че устойчивото развитие е присъщо за успеха в бизнеса. Съответно, ние винаги се стремим да действваме по един етичен, прозрачен и отговорен начин, и очакваме същото от нашите бизнес-партньори. Н & М представлява всички компании и свързани марки в рамките на Групата Н & М.

Спазването на закона е основна отправна точка, но нашата цел е съвместно да надхвърлим законовите изисквания, за да насърчим следните аспекти;

Здравословна работна среда: В допълнение към предоставянето на доходите, статутът на служител дава възможност на хората, семействата им и общностите да просперират. Осигуряването на безопасна и здравословна работна среда, гарантирането на трудовите права, справедливото заплащане, което да отговаря на основните нужди на работниците, и насърчаването на социалния диалог, са от съществено значение за устойчивото икономическо развитие, което създава работни места и допринася за напредъка на компанията.

Здрави екосистеми: Екосистемите ни осигуряват природни ресурси като чист въздух и вода, от съществено значение за хората, общностите и бизнеса. За да отговори на нуждите на сегашните и бъдещите поколения, в дългосрочен план, здравето в екосистемите трябва да бъде защитено чрез предотвратяването на щетите от околната среда и отговорното използване на природните ресурси.

Хуманно отношение към животните: Домашните любимци имат право на хуманно отношение. Тази разпоредба може да се изпълни чрез приемането на ефективни методи за отглеждане на животните и чрез забраната за тестването върху животни.

Н & М също очаква от бизнес-партньорите си прилагането на изискванията, посочени в този Ангажимент, в собствените си вериги от доставчици. Н & М има политика на нулева толерантност срещу всички форми на корупция и участва в силна програма за борба с корупцията. Етичният кодекс / Ангажиментът на бизнес-партньора представлява отделен ангажимент, който всички бизнес-партньори са задължени да подпишат и се ангажират да го спазват. Този ангажимент включва следните аспекти на устойчивото развитие:

1. Здравословни работни места	2. Здрави екосистеми	3. Хуманно отношение към животните
<ul style="list-style-type: none">‘ Здраве и безопасност при работа‘ Дискриминация, многообразие и равенство‘ Законна заетост‘ Заплати, предимства и оправдано работно време‘ Свобода на сдружаване и колективно договаряне‘ Детски труд и малолетни работници‘ Принудителният труд	<ul style="list-style-type: none">‘ Въздействието върху качеството на въздуха и климата‘ Въздействието върху водните ресурси‘ Използването на химикали‘ Отпадъци, повторна употреба и рециклиране‘ Опазване на видовете и природните местообитания	<ul style="list-style-type: none">‘ Животновъдство‘ Тестовите с животни

Изискванията и очакванията на Н & М по отношение на тези въпроси са обяснени в Спецификациите на този ангажимент. За всяка позиция има две нива на изпълнение по отношение на устойчивостта.

‘ **Фундаментално ниво** - Отнася се до резултатно изпълнение съгласно международните стандарти, приложимо при Конвенциите ООН и МОМ, както и към националното законодателство, но ако има несъответствие между предвидените изисквания, ще се прилага този, който предлага най-висока степен на защита на работниците, околната среда и хуманното отношение към животните. Зачитането на основните условия се изисква от страна на всички бизнес партньори Н & М.

‘ **Желателно ниво** - Отнася се до резултатите, които надхвърлят правната отговорност и спазването на

международните стандарти, определени от Фундаменталното ниво за насърчаване на устойчивото въздействие на собствените операции на бизнес-партньорите, като същевременно допринася за преодоляването на социалните и екологични проблеми извън собствените операции.

Резултатното изпълнение на тези две нива е неразделна част от общата оценка на H & M за бизнес-партньори. H & M ще продължи да избира, да се развива съвместно и да възнагражда бизнес-партньорите, които споделят нашата амбиция за насърчаване на устойчивото развитие и ангажимента за непрекъснато развитие. Настоящият Ангажимент за устойчивост се прилага при директните операции и подизпълнителите на бизнес-партньорите, които имат договорни отношения с H & M. H & M може да включва косвени бизнес-партньори във веригата си от доставчици, за да подпише доброволно този ангажимент за устойчивост да работят заедно за подобряване на ефективността в рамките на устойчивото развитие.

Спецификации относно ангажимента за устойчивост Бизнес-партньор Н & М

Основи на нашите спецификации

Нашите спецификации отразяват ангажимента ни за насърчаване на спазването на международните стандарти, включително приемането на Всеобщата декларация за правата на човека, Декларацията за основните принципи и права на работното място на Международната организация на труда и Принципите на ООН за бизнеса и правата на човека. Спецификациите споменават няколко многостранни конвенции и акционерни стандарти и инструкции относно правата на човека, аспектите на околната среда и доброто състояние на животните.

Ние признаваме, че много от нашите бизнес-партньори са ангажирани с подпомагането и насърчаването на тези стандарти в техните операции и техните вериги от доставчици. Ние също така признаваме, че някои аспекти на нашите Спецификации са по-подходящи за нашите бизнес-партньори производители, отколкото за нашите бизнес-партньори, които са доставчици на услуги. С представянето на Спецификациите като цяло, нашата цел е да се осигури достатъчна яснота и детайлност за всички бизнес партньори за нашите условия.

Оценка на работата

Взаимното доверие и прозрачен диалог са от основно значение за Н & М, който има за цел да продължи развитието си съвместно с бизнес-партньори, които показват непрекъснат напредък в областта на изпълнението на устойчивост.

За да се осигури ефективността на оценяването на експлоатационните качества и на диалога, Н & М си запазва правото да поиска данни за изпълнението на бизнес-партньорите в областта на устойчивото развитие и да се предприемат внезапни посещения в обектите, които произвеждат стоки или услуги за Н & М. Бизнес-партньорите също могат да бъдат обект на оценки, провеждани от оценители, представляващи организацията, от която Н & М е част. По този начин, бизнес-партньорите са длъжни да държат Н & М информирани за мястото на производство и услуги за Н & М, освен когато Н & М потвърди изрично освобождаването от оценяване, посещенията без предупреждение и / или разкриването на преки данни за производителност в сферата на устойчивостта в рамките на Н & М. Това задължение включва подизпълнение и работа у дома, за да се произвеждат стоки или услуги за Н & М. Н & М бизнес-партньорите, използващи външно производство, трябва да гарантират, че съответната документация се съхранява за целите на проверката.

За да се гарантира продължително спазване на основните изисквания и да се осигури непрекъснатия напредък към изпълнение на желателното ниво, ние очакваме нашите бизнес-партньори да прилагат функционални системи за управление. Те ще включват ясни политики, организация, отговорна за изпълнението (определени лица), процедури, комуникационни механизми и механизми за обратна връзка, за да се идентифицират, да се поправят и да се подобрят социалният импакт, защитата на труда и на околната среда.

При предаване на информацията относно устойчивостта, се очаква бизнес-партньорите да бъдат прозрачни и да не възнамеряват да поведат Н & М в грешка. Липсата на прозрачност се счита за нарушение на този Ангажимент за устойчивостта. Липсата на сътрудничество или нарушението на настоящия Ангажимент за устойчивостта и / или на местните закони може да доведе до понижение на поръчките и в крайна сметка до прекратяване на деловите отношения с Н & М.

Прозрачността е от съществено значение и отправна точка за определяне и справяне с предизвикателствата, свързани с устойчивото развитие, които имат системен характер и могат да повлияят на цялата индустрия. Н & М ще се включи в един непрекъснат диалог с бизнес-партньорите, индустрията, гражданското общество и правителствата за насърчаване на колективни действия и системни промени, необходими за подобряване на социалната и екологичната устойчивост. Н & М насърчава бизнес-партньорите да направят същото.

1 А Здраве и безопасност

Нашият подход е базиран на Конвенциите на МОТ 155 и 183, Препоръките на МОТ 164 и 191

Фундаментално ниво:

Сигурността на работното място и здравето и безопасността на работниците и служителите трябва да са постоянен приоритет и да гарантират безопасна и хигиенична среда. Това означава, минимум:

- Спазване на законите и наредбите в сила
- Без опасни сгради
- Без излагане на опасни машини, оборудване и / или вещества
- Пожарната безопасност да се поддържа чрез адекватни условия за машини и съоръжения, обучение за намеса в случай на пожар и редовни тренировки за евакуация, както и предотвратяването на пожари
- Достъпът до чиста питейна вода и санитарни помещения. Осигуряват се подходяща вентилация и температура.
- Настаняването, според случая, ще бъде отделено от работата и при спазване на всички основни условия от по-горе, свързани със здравето и безопасността.
- Предотвратяването на пътнотранспортни произшествия и неблагоприятни последици за здравето, причинени, свързани или получени по време на работното време и на редовното и документирано обучение на служителите в областта на безопасността и здравето.
- Адекватен отговор на потребностите на бременните работнички.

Желателно ниво:

Работодателят насърчава и работи активно, за да се гарантира дългосрочната безопасност, здравето и благосъстоянието на служителите чрез прилагане на гледна точка на пола и добрите практики, особено за бременни служителки.

1 В Дискриминация, многообразието и равенствата

Нашият подход е базиран на Конвенциите на МОТ 100, 111 и 159, Препоръки 90, 111 и 168

Фундаментално ниво:

Всеки служител се третира постоянно с уважение и достойнство. Никой служител няма да бъде подложен да бъде обект на унижителни или телесни наказания и няма да бъде подложен на тормоз или физическо, сексуално, психическо или устно насилие. Не съществува дискриминация при наемането на работа, обезщетение, достъп до обучение, повишение, прекратяване или пенсиониране въз основа на пола или сексуалната ориентация, расата, цвета на кожата, възрастта, бременност, семейното положение, религията, политическите убеждения, националността, етническия произход, каста, болест или за хората с увреждания. Налице е механизъм за разглеждане на жалбите, който позволява на служителите да подават оплаквания, без риск от репресии.

Желателно ниво:

Работодателите са активно работещи за разнообразието и за приобщаващото работно място. Работодателят също се включва активно с местната общност и / или неправителствени организации, за да разбере как те могат да се вземат в предвид малцинствата и / или групи в неравностойно положение за работа и как да се преодолеят проактивно пречките.

1 С Призната заетостта

Нашият подход е базиран на Конвенции МОТ № 122, 158 и 175, Препоръките на МОТ 166

Фундаментално ниво:

Всички работни дейности ще се извършват въз основа на признато трудово правоотношение и ще се сключват в съответствие с националното законодателство и практика. Всеки служител има право на писмен договор на своя собствен език за условията за наемане на работа. Задълженията към персонала, произтичащи от нормалното отношение на заетостта в съответствие със законите и подзаконовите актове на труда и социалната сигурност няма да бъдат избегнати чрез използването на договори за услуги, срочни договори или планове за чиракуване, където да не е налице реалното намерение да се отпечатат действителните умения или да се предостави постоянна заетост.

Желателно ниво:

Работодателят предприема мерки, в допълнение към тези, изисквани от закона, за да се ограничи използването на срочни трудови договори. В държавите, където системите за социална сигурност са дефицитни - работодателят предлага на служителите алтернативно застраховане, включително здравно осигуряване и пенсия.

1 D **Справедливо заплащане и обезщетения**

Нашият подход се основава на подкрепата на Конвенциите на МОТ 131 и 183, Препоръката на МОТ 135

Фундаментално ниво:

Заплатите и възнагражденията за стандартна работна седмица са най-малко на нивото на националния законен минимум, установен от индустрията, или по договаряне чрез колективен трудов договор, което от двете е по-голямо. Въпреки това, справедливата заплата винаги трябва да бъде достатъчно, за да се отговори на основните потребности на работниците и служителите и техните семейства и да се дадат някои допълнителни средства. Всички заплати се плащат редовно и в пълен размер, и данните за заплатата за даден период трябва да се предоставят в писмен и разбираем вид. Всички допълнителни ползи, изисквани по закон или по договор, са застраховани. Намалването на заплатите като дисциплинарна мярка не е разрешено. На служителя ще бъде предоставен платен отпуск със законово право и ще бъде компенсиран за това правилно.

Желателно ниво:

Работодателят приема структурата на плащане, която отразява уменията и опита на служителя. Работодателят трябва да гарантира, че служителите периодично провеждат проучвания сред редовните служители, за да се разбере дали заплатата посреща основните нужди на работниците и служителите. А по-всеобхватни, допълващи се нужди се провеждат редовно, за да се установят допълнителните нужди на работниците и служителите.

1 E **Работно време**

Нашият подход се основава на подкрепата на Конвенциите на МОТ 001, 014, 106 и 030.

Фундаментално ниво:

Нормалната продължителност на седмичното работно време, както и ограничението за извънреден труд, ще се съобразяват със спазването на националното законодателство, Конвенциите на МОТ или приложимите колективни споразумения - което от тях осигурява по-голяма защита на работниците, и ще бъде уточнена в индивидуалните трудови договори. Във всеки случай, на работника или служителя няма да му се изисква да работи повече от редовните 48 часа на седмица и ще му се даде най-малко един почивен ден за всеки 7-дневен период. Общият брой отработени часове в 7-дневен срок не може да надвишава 60 часа. Извънредният труд е доброволен, не трябва да надвишава 12 часа на седмица и винаги ще бъде платен на по-високо ниво, което се препоръчва да не бъде по-малко от 125% от заплатата за нормалните часове.

Желателно ниво:

Работодателят трябва да се подсигури, че работното място разполага със сложна система за оценка и мониторинг на производствения план, капацитет и ефективност, за да се избегне извънредния труд.

1 F **Свобода на сдружаване и колективно договаряне**

Нашият подход се основава на подкрепата на Конвенции на МОТ 87, 98, 135 и 154, Препоръка на МОТ 135 и 143.

Фундаментално ниво:

Всички работници без изключение и разграничение имат право да установят или да се присъединят към съюз или на колективно договаряне. Представителите на работниците не са дискриминирани и имат право да изпълняват задълженията си на представителство на работното място. Ако правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено от националното законодателство, работодателят насърчава и не възпрепятства развитието на паралелни форми на независимо и свободно сдружаване и договаряне.

Желателно ниво:

Работодателят си сътрудничи редовно с представители на служителите, за да се улесни и насърчи социалния диалог. Работодателят работи директно с местните и регионалните съюзи за проактивно решаване на проблемите на труда и е член в сдружението на работодателите.

1 G Наемането на малолетни и непълнолетни лица

Нашият подход се основава на подкрепата на Конвенции на МОТ 138 и 182, Препоръка МОТ 146 и 190. Конвенцията на Обединените Нации за правата на децата, правата на децата и Бизнес принципите.

Фундаментално ниво:

Не се приемат на работа малолетни. Не вземаме на работа нито едно лице на възраст под 15 години (или 14 години, където е изключение в Конвенция на МОТ 138) или по-млади от законната възраст на заетост, ако е по-малко от 15 години. Всички законови ограничения за наемането на работа на лица под 18 години ще бъдат спазени. Те ще бъдат защитени от всякакви рискови дейности, нощна смяна и всяка дейност, която може да попречи на развитието им или да им причини никаква физическа вреда.

Предприети са необходимите мерки за предотвратяване на наемането на работа на лица под законната възраст за работна заетост. Работодателят трябва да създаде, да участва или да допринесе за политики и програми, които предоставят преходни механизми за всяко едно дете, което е намерено да работи на работно място, за да му даде възможност да присъства и да остане в областта на образователната система, докато навърши минималната възраст за наемане на работа. Най-добрите интереси на детето винаги ще се прилагат след консултация с родителите и / или настойника на детето и въпросното дете, по начин, подходящ за възрастта и здравословното развитие на детето.

Желателно ниво:

Работодателят взема активно участие в местните общности и заинтересованите страни за насърчаване на образователните и устойчиви решения за справяне с детския труд и безработицата сред младите хора.

1 H Принудителен труд, принудително подчинение, работа в затвора и нелегална работа

Нашият подход се основава на подкрепата на Конвенциите на МОТ 29 и 105, Препоръка 35.

Фундаментално ниво:

Не се приемат принудителен труд, принудително подчинение, работа в затвора и нелегална работа. Ако се използва труда с посредничеството на агент или изпълнител, работодателят е отговорен за плащането на данъци на подизпълнителите за подбор на чуждестранни работници, включително таксите за търсене на работна ръка. Служителите не се изисква да представляват "депозити" или документи за самоличност, за да се представят пред работодателя, и са свободни да напуснат работа след разумно предизвестие. Свободата на движение не е ограничена за служителя. Не се удържа никаква част от заплатата.

Желателно ниво:

Вижте Законна заетост

2 А Влияние на качеството на въздуха и климата**Фундаментално ниво:**

Компанията оперира в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, приложими за качеството на въздуха, емисиите във въздуха и енергийната ефективност, за да гарантира, че всички одобрения са валидни.

Желателно ниво:

Компанията участва активно в намаляването на въздействието върху изменението на климата и качеството на въздуха:

- Постоянното подобряване на управлението и енергийната ефективност
- Намаляването или премахването на други емисии от въздуха, които застрашават околната среда, чрез изчисляване на емисиите и определянето на целите по Протокола относно газовите емисии с парников ефект.
- Избор на отговорни енергийни източници и приемане на прогресивен подход към ресурси с по-малко количество въглерод и възобновяеми енергийни източници.

2 В Въздействие върху водните ресурси**Фундаментално ниво:**

Компанията оперира в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, прилагани за опазването и качеството на водата, подsigурявайки се, че всички одобрения са валидни. Вътрешната влажност на системата за обработка на съоръженията ще отброява добива на вода и заустване чрез измервателни уреди, а съоръженията с изцяло вътрешна система на потока за третиране² на отпадъчни води трябва да спазват законовите изисквания или Стандарти за пречистване на отпадъци BSR³, като се прилагат най-строго.

Желателно ниво:

Фирмата въвежда активни мерки за намаляване на употребата на водата чрез постоянно намаляване на водочерпенето от обекта. За обектите, които използват вода само за битови нужди (кранове, тоалетни, охлаждане), е достатъчно да се осигури монтирането на подходящо оборудване за вода. Ще се прилагат, доколкото е възможно, водоспестяващи техники, като например събирането на дъждовната вода.

За обектите с вътрешни преработвателни съоръжения в мокри условия:

- Ще се въведе съответното ниво за измерване на вътрешната вода
- За да се намали въздействието върху водните ресурси, степента на водата в обекта⁴ ще бъде оценена и ще бъдат приложени подходящи мерки за подобряване на по-нататъшното намаляване
- В дългосрочен план се препоръчва използването на водните ресурси отговорно. Това включва намаляване на въздействието на водата през личните операции, бизнес-партньорът се включва в колективни действия със заинтересованите страни на местно равнище, за да се гарантира, че се управляват наличните водни ресурси в зависимост от социалната, екологичната и икономическа нужда в дългосрочен план. Управлението на водата и нейното значение за дейността са определени от ръководството на Международния стандарт на управление на водата AWS⁵.

2 С Използването на химикали**Фундаментално ниво:**

Компанията действа в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, приложими при използването и елиминирането на химикали, гарантирайки, че всички одобрения са валидни. Бизнес-партньорите, които произвеждат всеки продукт H & M, трябва да отговорят на всички приложими договорни условия, посочени в Списъка със забранените субстанции на H & M и в Списъка на забранените субстанции при производство. Съхранението, управлението и използването на всички химически вещества трябва да отговаря на съответния информационен лист за безопасност за всеки един химически продукт.

Желателно ниво:

Химикалите, използвани от дружеството, не съдържат опасни субстанции⁶. Дружеството оценява проактивното използване на употребяваните химикали и ги замества с по-добри налични химикали и алтернативни процеси, които намаляват рисковете за хората и околната среда, или които увеличават ефективността на ресурсите чрез приемане на "зелената химия"⁷. Ще се прилага принципа на предпазливостта.

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 Отпадъци, повторна употреба и рециклиране

Фундаментално ниво:

Компанията оперира в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, за да гарантира, че всички одобрения са валидни. При извършването на услуги тя изисква всички опасни отпадъци да бъдат управлявани от оторизиран или лицензиран администратор.

Желателно ниво:

Компанията проактивно намалява използването на необработени суровини и въздействието върху околната среда, като оптимизира използването на суровини, насърчаването на рециклирането и повторната употреба на суровини. Фирмата разполага с модерна система за обезвреждане на отпадъците в депа и предоставя активни решения в зависимост от кръгообразните⁸ икономически иновации.

2 E Опазване на видовете и природни местообитания

Фундаментално ниво:

Компанията оперира в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, за да гарантира, че всички одобрения са валидни. Суровините не трябва да включват видове, които са включени в Конвенцията за международна търговия със застрашени видове (CITES)⁹ или Червения списък на IUCN¹⁰, който включва критично застрашени от изчезване видове, застрашени от изчезване видове или уязвими.

Желателно ниво:

Фирмата използва суровини, проверени от трета страна, за по-добри практики в селското и горското стопанство.

3 А Животновъдство**Фундаментално ниво:**

Компанията оперира в съответствие с всички приложими закони и разпоредби, за да гарантира, че всички одобрения са валидни. Други условия, които се прилагат за продукти от животински произход за продуктите на H & M, са определени в *Политиката на H & M за защита на животните и материална етика*. Всички ферми, които произвеждат вълна, козина и пера за производството на продуктите на H & M, трябва да отговарят на Условието на H & M за животновъдство, които се основават на *Петте свободи*.¹¹

Желателно ниво:

Компанията активно насърчава животновъдството в собствената си верига на доставки за всички продукти и услуги. Действията ѝ включват проактивно набавяне на източник на суровини, които се проверяват от трета страна чрез човешка сертификационна програма.¹²

3 В Тестване върху животни**Фундаментално ниво:**

Компанията е изцяло в съответствие с всички приложими закони и разпоредби. Тестването върху животните не се използва в производството на продуктите на H & M. H & M не позволява използването на козметични съставки, тествани върху животни, след 11 март 2009 г. за оценка на производството или за безопасността на козметичните съставки. Забранено е да се извършват тестове върху животни от доставчика на продукти и техните доставчици на суровини, производители или представители.

Желателно ниво:

За производителите на козметика:

- Прилагане на изискванията за продуктите на H & M върху всички клиенти, а не само за клиентите на H & M
- Да използват постоянно алтернативни методи, които изключват тестването върху животните за безопасността на потребителите.

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)

Ангажимент за устойчивост

Бизнес-партньор на 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.

Като бизнес-партньор на H & M, се задължаваме да спазваме условията на **Фундаментално ниво** по въпросите, изложени в този Ангажимент за устойчивост, и да ги приложим в нашите операции и да ги използваме в нашата веригата за доставки. H & M представлява всички компании и свързани марки в рамките на Групата H & M.

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.

Освен това, ние разбираме, че H & M има за цел да ангажира и да продължи да се развива заедно с бизнес-партньорите си, които споделят целта за устойчивост на H & M отвъд простото спазване на закона, за да се насърчи социалната и екологична производителност, декларирана като ниво на критерий за **Желателно ниво** към този Ангажимент за устойчивост.

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.

Ето защо, като бизнес-партньор на H & M, ние сме съгласни да бъдем наблюдавани и оценявани от гледна точка на производителността в областите, посочени в настоящия Ангажимент за устойчивост.

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.

Признаваме, че Кодексът за поведение е изготвен и утвърден на английски език. Ако този документ е преведен на няколко езика, то преводите ще се считат за информационни цели, а версията на английски език има предимство в случай на несъответствие.

Place and date / **Име и място**

Company name / **Наименование на компанията**

Signature / **Подпис**

Company stamp / **Печат на дружеството:**

Name in printed letters and title /
Име отчетливо и функция