

H&M 商业伙伴 可持续发展承诺

在 H&M，我们深信：可持续发展是商业活动成功的必备要素。因此，我们始终努力让我们的行为符合道德标准、公开透明并且肩负责任感。我们也期望我们的商业伙伴能够同样做到这一点。H&M 代表 H&M 集团所有附属公司和品牌。

我们的基本出发点是遵守法律，但我们的愿望是：以高于法律要求的标准，共同推动下列问题：

健康的工作场所：雇佣人员就业，不仅为个人提供收入，也促进个人及其家庭和所在社区的繁荣发展。可持续经济增长能够增加工作岗位、推动企业发展，其关键包括：提供安全健康的工作场所、保证工作中的各项权利、支付满足工人基本需求的公平生活工资、推动社会对话。

健康的生态系统：生态系统为我们提供了清洁的空气和水等自然资源，对个人、社区和商业活动至关重要。为满足当代和后代的需求，必须保证生态系统长期健康，这需要防止破坏环境，也需要合理利用自然资源。

动物福利：动物应当得到人道的对待。这必须通过良好的动物饲养方法和禁止动物实验来实现。

H&M 也希望商业伙伴将本承诺中概述的要求和方法应用在其供应链中。

H&M 对各类腐败行为采取零容忍政策，致力推行强力的反腐败项目。商业伙伴需要另外签署并遵守《道德准则》（或称《商业伙伴承诺》）

本《可持续发展承诺》包含下列问题：

1. 健康的工作场所

- ‘ 健康与安全
- ‘ 歧视、多样性和平等
- ‘ 获认可的雇佣
- ‘ 公平的生活工资、福利和工作时间
- ‘ 结社自由和集体谈判自由
- ‘ 童工及未成年工人
- ‘ 强迫劳动

2. 健康的生态系统

- ‘ 对气候和空气质量的影响
- ‘ 对水资源的影响
- ‘ 化学品的使用
- ‘ 废弃物、重复使用和回收利用
- ‘ 物种及自然栖息地保护

3. 动物福利

- ‘ 动物饲养
- ‘ 动物试验

H&M 有关这些问题的要求和期望在本《承诺》的“说明”一节中阐述。每个问题均有两个可持续发展绩效等级：

- ‘ **基础** – 指绩效符合国际公认标准、适用的联合国 (UN) 和国际劳工组织 (ILO) 公约、国家法律，在此类要求之间存在差异的情况下，应适用为工人、环境和动物福利提供最大程度保护的要求。我们期望所有 H&M 商业伙伴均遵守基础要求。
- ‘ **鼓励** – 指绩效高于基础等级中的法律责任和国际标准，以推动可持续性在商业伙伴运营中的影响，也指绩效有助于解决自身运营活动之外的社会和环境问题。

在这些领域内的绩效是 H&M 评估供应商不可或缺的一部分。H&M 将持续与同样有志于推动可持续性发展的商业伙伴合作成长并进行奖励。《可持续发展承诺》适用于与 H&M 有直接商业关系的商业伙伴和分包商。H&M 也可能联合供应链内的非直接商业伙伴自愿签订此《可持续发展承诺》，以共同提高可持续发展绩效。

H&M 商业伙伴 可持续发展承诺说明

我们的《说明》的基础

我们的《说明》反映了我们推动遵守国际公认标准的承诺，这些标准包括《世界人权宣言》、《国际劳工组织有关基础原则和工作权利的宣言》、《联合国有关商业和人权的指导原则》。另外本《说明》中也引用了多种有关人权、环境和动物福利问题的多边公约、多方利益相关者标准和指南。

我们确认我们的很多商业伙伴致力于在其经营活动和供应链中支持和推广这些标准。另外我们也确认，我们的《说明》的某些方面与我们的制造商业伙伴的相关性高于其与服务商业伙伴的相关性。我们将《说明》整体展现的目的是让所有商业伙伴清晰详尽地了解我们的要求。

绩效评估

对于持续改善其可持续发展绩效的商业伙伴，互信和透明的对话是 H&M 有意与之持续共同发展的关键。

为了实现有效的评估和对话，H&M 保留要求商业伙伴提供可持续发展绩效数据的权利，以及在不事先通知的情况下访问为 H&M 提供商品或服务的设施的权利。商业伙伴也可能由代表某些组织（H&M 是其成员）的评估人员进行评估。因此，商业伙伴有义务随时告知其为 H&M 生产产品或提供服务的地点，除非 H&M 以书面形式明确确认免除对商业伙伴的评估、不事先通知的访问和/或要求商业伙伴直接向 H&M 披露可持续发展绩效的数据。本项义务的范围包括为 H&M 生产产品或提供服务的分包商和家庭作坊。利用外包生产的商业伙伴需要保留相关文件以供验证。

为了确保我们的商业伙伴稳定地遵循基本要求并使之不断提高以达到鼓励性绩效等级，我们希望我们的商业伙伴实行良好运转的管理体系。这种管理体系应包括清晰的政策、负责任的组织架构、流程、沟通和反馈机制，以识别、纠正和改善对社会、健康、安全和环境方面的影响。

提交与可持续发展绩效有关的信息时，商业伙伴应保证信息透明度，且不可有意误导 H&M。缺乏透明度将视为违反本《可持续发展承诺》。如不愿合作或违反本《可持续发展承诺》和/或当地法律，可能导致商业活动减少，直至终止与 H&M 的商业合作关系。

透明度也是认识和解决行业内和系统性的可持续性挑战的基点。H&M 将持续与商业伙伴、行业、民间团体和政府机构合作，以促成改善社会及环境可持续发展的集体性行动和系统性改变。H&M 也鼓励商业伙伴这样做。

1A 健康与安全

我们的方法基于国际劳工组织 155 和 183 号公约，以及国际劳工组织 164 和 191 号建议

基础:

工作场所安全，以及员工的健康和安全必须始终摆在首位，应提供安全卫生的工作环境。这意味着，至少应该：

- 遵守适用的法律法规。
- 禁止使用不安全的建筑物。
- 禁止在不保证安全的情况下接触危险机械、设备和/或物质。
- 通过配备足够的设备和设施、定期开展消防培训和疏散演习、预防火灾隐患，保证消防安全。
- 配有清洁的饮用水和卫生间设施。提供足够的通风和适当的温度。
- 如提供住宿/住房，必须与工作场所相互独立，并满足上述所有有关健康和安全的标准要求。
- 预防因工作导致的、与工作相关的或在工作过程中发生的事故和人身伤害，员工应定期接受健康和安全教育并做好记录。
- 合理满足怀孕工人的要求。

鼓励:

用人单位采取积极行动，采用性别视角和良好实践，推动确保员工的长期安全、良好健康状况和福利，尤其需要将怀孕工人包含在内。

1B 歧视、多样性和平等

我们的方法基于国际劳工组织 100、111 和 159 号公约，以及国际劳工组织 90、111 和 168 号建议

基础:

每位员工在任何时候都应受到尊重。任何员工均不应受到侮辱或体罚，也不应受到身体、性、心理或语言上的骚扰或虐待。在雇佣、薪酬、接受培训、晋升、终止劳动关系或退休等方面，不得存在因性别或性取向、种族、肤色、年龄、怀孕与否、婚姻状况、宗教、政治观点、国籍、种族本源、社会地位、疾病或残疾导致的歧视。应有确保员工表达不满且无报复风险的申诉机制。

鼓励:

用人单位积极努力营造多样性、包容性的工作场所。同时，用人单位应与当地社区和/或非政府组织接触，了解在雇佣问题上如何顾及少数民族和/或弱势群体，如何主动消除障碍。

1C 获认可的雇佣

我们的方法基于国际劳工组织 122、158 和 175 号公约，以及国际劳工组织 166 号建议

基础:

所有工作必须在根据国家法律和实践建立的、获认可的雇佣关系基础上开展。每位员工均应有权订立书面合同，合同以其母语书写，规定雇佣条件。对于根据与劳动或社保相关的法律法规的规定，由正规雇佣关系产生的应对员工履行的义务，不得通过劳务承包、定期合同或实际并非意在传授技能或实现正规雇佣的培训生计划回避。

鼓励:

用人单位采取高于法律要求的措施，限制使用定期雇佣合同。在社保系统缺乏的国家或地区 – 用人单位为员工提供保险替代方案，包括医疗和退休保险。

1D 公平的生活工资和福利

我们的方法基于国际劳工组织 131 和 183 号公约，以及国际劳工组织 135 号建议

基础:

基于标准工作周支付的工资和福利最低应满足国家合法水平、行业水平或集体谈判协议中确定的水平中较高者。无论在何种情况下，公平的生活工资均应足以满足员工及其家庭的基本需求，并提供一定数额的可支配收入。所有工资均应定期全额支付，各个工资结算期的工资明细应以易懂的书面方式提供。所有法律或合同要求的附加福利均应提供。不允许将扣减工资用作纪律措施。员工依法享有的任何类型的带薪假均应获批准并正确支付报酬。

鼓励:

用人单位采用反映员工技能和经验的工资结构。用人单位保证定期进行员工调查，以了解支付的工资是否满足员工的基本需求。定期开展更为广泛的员工需求补充调查，以了解其他需求。

1E 工作时间

我们的方法基于国际劳工组织 001、014、106 和 030 号公约

基础:

每周的工作时间（包括加班时间）应符合国家法律、国际劳工组织公约或集体协议中对工人提供较多保护者，并应在合同中规定。在任何情况下，员工每周的工作时间通常均不得超过 48 小时，每 7 天时间应至少有一天休息日。任意为期 7 天的时段内的总工作时间不得超过 60 小时。加班应自愿，每周不得超过 12 小时，且加班工资率应高于正常工资率，推荐不少于正常工资率的 125%。

鼓励:

用人单位保证工作场所配有精密的系统，用于测量和监控生产计划、产能与产量，以避免加班。

1F 结社自由和集体谈判自由

我们的方法基于国际劳工组织 87、98、135 和 154 号公约，以及国际劳工组织 135 和 143 号建议

基础:

所有工人均有权选择加入或组建工会，以及进行集体谈判，这一点不存在例外或有区别的情况。工人代表不应受到歧视，且应能够在工作场所行使其代表职能。结社自由和集体谈判自由根据国家法律受限制的情况下，用人单位应鼓励开发类似的独立而自由的结社和谈判手段，而非阻碍。

鼓励:

用人单位定期与员工代表接触以并推动社会对话。用人单位直接与当地和区域工会接触，积极解决劳动力关注的问题，并成为用人单位协会的会员。

1G 童工及未成年工人

我们的方法基于国际劳工组织 138 和 182 号公约、国际劳工组织 146 和 190 号建议
《联合国儿童权利公约》，以及《儿童权利和商业准则》

基础:

我们不接受童工。不得雇佣任何年龄未满 15 岁（在国际劳工组织 138 号公约规定的例外情况下为未满 14 岁），或未满合法雇佣年龄（高于 15 岁的情况下）的人员。另外应遵守法律规定的、与雇佣未满 18 岁的人员有关的所有限制。此类人员应避免从事任何危险工作、夜班，以及任何可能阻碍其成长或伤害其身体的工作。

应采取必要措施，防止招聘任何未满合法雇佣年龄的人员。用人单位应制定或参与制定相关政策和程序，或对此类政策和程序提供帮助，以对在工作场所发现的任何童工进行过渡性安排，使之能够接受优质教育直至其儿童阶段结束。在与儿童父母和/或监护人及相关儿童协商过程中，应以有益于儿童年龄和健康成长的方式，最大程度保证儿童利益。

鼓励:

用人单位积极与当地社区和利益相关者沟通，推动有关童工和未成年人失业问题的教育和可持续解决方案。

1H 强迫劳动、抵债劳动、服刑人员劳动和非法劳动

我们的方法基于国际劳工组织 29 和 105 号公约，以及国际劳工组织 35 号建议

基础:

强迫劳动、抵债劳动、服刑人员劳动或非法劳动均不为我们所接受。如用人单位雇佣了合同劳动力，则有责任支付合同工人和/或外籍工人的雇佣资格费，包括招聘费用。不得要求员工将“保证金”或身份证明文件寄存在用人单位，另外，员工应有在发出合理通知后离职的自由。员工的迁徙自由不得受限制。不得截留工资的任何部分。

鼓励:

见“获认可的雇佣”一节。

2A 对气候和空气质量的影响**基础:**

企业进行的所有经营活动均应完全符合有关空气质量、空气污染排放物和能源效率的适用法律法规，包括持有在有效期内的文件或证件。

鼓励:

企业通过下列方式积极减轻其对气候变化和空气质量的影响：

- 不断改善能源管理和能源效率。
- 减少或消除温室气体 (GHG) 和其他危害环境的空气污染排放物，根据《温室气体议定书》¹计算污染排放量并设定目标。¹
- 以负责任的方式选择能源，并以渐进方式采用碳强度较低的可再生能源。

2B 对水资源的影响**基础:**

企业进行的所有经营活动均应完全符合有关节水和水质质量的适用法律法规，包括法律法规要求的文件或证件。有内部湿法的工序的设施应利用流量计测量取水量和废水排放量，配有完整内部废水处理²的设施必须遵守法律要求或《企业社会责任组织 (BSR) 废水标准》³，取两者中较严格者。

鼓励:

企业积极采取措施减少用水量（持续减少设施取水量）。对于仅供生活的用水设施（如水龙头、卫生间、冷却设施），只需保证使用节水设备即可。节水技术，如雨水收集，应用于任何可行的位置。

对于内部采用湿法的设施：

- 应实行适当水平的计量，测量内部用水量。
- 为了减少对水资源的影响，⁴应对设施的水平衡⁴进行评估，采用适当的措施降低影响，以实现持续改进。
- 从长远来看，应担负“水资源主管”的职责。这意味着除了减少自身经营活动对水资源造成的影响外，商业伙伴还应与当地利益相关者共同开展集体行动，确保可用的水资源得到妥善管理，满足长期的社会、环境和经济需要。水资源管理及其对商业的意义由水资源管理联盟 (AWS) 《国际水资源管理标准》⁵定义。

2C 化学品的使用**基础:**

企业进行的所有经营活动均应完全符合有关化学品使用和处理的适用法律法规，包括持有在有效期的文件或证件。为 H&M 生产任何产品的商业伙伴均须满足所有合同议定的、在 H&M 的《受限物质清单 (RSL)》和《大规模生产中的受限物质清单 (MRSL)》中规定的适用要求。所用的所有化学品的储存、搬运、使用和处理必须遵循各化学品的《物质资料安全表 (SDS)》。

鼓励:

企业所用的所有化学产品均不含有害物质⁶。企业主动对其化学品使用进行评估，以可用的更好的化学品和替代工艺代替传统的化学品和工艺，用于替代的化学品和工艺应降低对人和环境造成的风险，或者通过采用“绿色化学”⁷提高资源利用率。应采用预防原则。

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.

2D 废弃物、重复使用和回收利用

基础:

企业进行的所有经营活动均应完全符合适用法律法规，包括持有在有效期内的文件或证件。在存在相关服务的地区，所有危险废弃物必须由获得授权的公司或获得许可的接收人处理。

鼓励:

企业积极减少使用原生材料，减少其对环境的影响，这需要企业在优化原材料使用、增加原材料的回收利用和重复使用方面不断改进。企业应在消除填埋废弃物方面取得进展，并积极提供符合循环经济创新的解决方案。⁸

2E 物种及自然栖息地保护

基础:

企业进行的所有经营活动均应完全符合适用法律法规，包括维持有效许可。原材料不得包含列于《濒危物种国际贸易公约》(CITES)⁹中的物种，或国际自然保护联盟(IUCN)¹⁰红名单中列为极度濒危、濒危或渐危的物种。

鼓励:

企业使用经过第三方认证的原材料，确保农林业实践更具可持续性。

3 A 动物饲养**基础:**

企业进行的所有经营活动均应完全符合适用法律法规，包括持有在有效期内文件或证件。对获取用于 H&M 产品的动物原材料的进一步要求于《H&M 动物福利与材料伦理政策》中指定。所有出产 H&M 产品所用的羊毛、毛和羽绒的农场必须满足《H&M 有关良好动物饲养的要求》，该要求基于《五大自由框架》。¹¹

鼓励:

企业在其自身的供应链中，针对其获取的所有产品和服务，积极推动良好的动物饲养。措施包括积极寻求获取以人道主义认证程序，经过第三方认证的原材料。¹²

3 B 动物试验**基础:**

企业完全遵守所有适用法律法规。不对任何 H&M 产品进行动物试验。2009 年 3 月 11 日后，H&M 不允许使用经过动物试验（与化妆品成分开发或安全性评估有关）的化妆品成分。此类动物试验不得由化妆品供应商进行，也不得由其原料供应商、制造商、代理人进行。

鼓励:

对于化妆品生产商：

- ‘将 H&M 的要求应用到面向不限于 H&M 的所有客户的产品上。
- ‘始终应用替代性非动物试验方法，确保消费者安全评估的进行。

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)

H&M 商业伙伴 可持续发展承诺

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.

作为 H&M 的商业伙伴，我们承诺遵守与本《可持续发展承诺》中描述的问题相关的**基础**要求，在我们的经营活动中执行这些要求，并以其获得我们整个供应链的认可为目标。H&M 表示 H&M 集团的所有附属公司和品牌。

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.

此外，我们理解：对于与 H&M 具有相同的可持续发展方面的志向，不满足于仅仅遵守法律，而是志在推进社会和环境可持续发展的商业伙伴，也即满足本《可持续发展承诺》中所述的**鼓励**性绩效标准的商业伙伴，H&M 有意与之共同合作发展。

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.

因此，作为 H&M 的商业伙伴，在本《可持续发展承诺》所述领域内，我们同意接受有关我们的可持续发展绩效的监督和评价。

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.

我们认可：本《可持续发展承诺》以英文起草并生效。在本文档存在不同语言版本的情况下，其余语言版本均应视为便于阅读的翻译版本，不同语言版本间出现差异的情况下，均以英文版为准。

Place and date /地点与日期

Company name /公司名称

Signature /签名

Company stamp /公司印章:

Name in printed letters and title /印刷体姓名及职务