

Sustainability Commitment

H&M Business Partner

I H&M er vi overbevist om, at bæredygtighed er en naturlig del af en succesfuld forretning. Derfor bestræber vi os altid på at agere på en etisk, gennemsigtig og ansvarlig måde, og vi forventer, at vores forretningspartnere gør det samme. H&M omfatter her alle tilknyttede selskaber og brands inden for H&M Group.

At overholde loven er det grundlæggende udgangspunkt, men H&M's ambition er, at vi sammen går videre end lovens krav for at fremme følgende emner:

Sunde arbejdspladser: Udover at sikre en indtægt, får beskæftigelse også mennesker, deres familier og samfundet til at blomstre. For at sikre bæredygtig økonomisk vækst og forretningsudvikling er det essentielt at tilbyde en sikker og sund arbejdsplads, garantere ansættelsesrettigheder, betale en rimelig løn som dækker lønmodtagerens primære behov og fremme dialog mellem arbejdsgiver og ansatte.

Sunde økosystemer: Økosystemerne giver os naturlige ressourcer, såsom ren luft og vand, som er essentielle for mennesker, samfund og forretning. For at dække nuværende og fremtidige generationers behov skal økosystemernes langsigtede sundhed beskyttes ved at forebygge skader på miljøet og ved at bruge naturlige ressourcer på ansvarlig vis.

Dyrevelfærd: Dyr har ret til en human behandling. Dette skal respekteres ved at sikre gode metoder til dyrehold og ved at undlade test på dyr.

H&M forventer, at vores forretningspartnere efterlever de krav og den tilgang, der er beskrevet i dette Sustainability Commitment, i hele virksomhedens forsyningskæde. H&M har en nul-tolerancepolitik over for alle former for korruption og forpligter sig til et stærkt antikorrupsions-program. Vores Code of Ethics/Business Partner Commitment er en separat forpligtelse, som alle forretningspartnere skal underskrive og forpligte sig til at overholde.

Dette Sustainability Commitment dækker følgende emner:

1. Sunde arbejdspladser	2. Sunde økosystemer	3. Dyrevelfærd
<ul style="list-style-type: none">' Sundhed og sikkerhed' Diskrimination, mangfoldighed og ligestilling' Lovlig ansættelse' Rimelig løn, goder og arbejdstid' Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger' Børnearbejde og unge lønmodtagere' Tvunget arbejde	<ul style="list-style-type: none">' Indvirkning på klima og luftkvalitet' Indvirkning på vandressourcer' Brug af kemikalier' Affald, genbrug og genanvendelse' Bevarelse af arter og naturlige levesteder	<ul style="list-style-type: none">' Dyrehold' Test på dyr

H&M's krav og forventninger til disse emner er forklaret i afsnittet 'Specifikationer til Sustainability Commitment'. For ethvert emne er der to niveauer for bæredygtighedsperformance:

' **Grundlæggende niveau** – henviser til en præstation i overensstemmelse med internationale standarder, FN og ILO Konventioner samt national lovgivning. Hvor der er uoverensstemmelse mellem krav, skal det krav som giver den største beskyttelse for lønmodtagere, miljø og dyrevelfærd anvendes. Overholdelse af de grundlæggende krav forventes af alle H&M's forretningspartnere.

' **Aspirerende niveau** – henviser til en præstation, der går ud over det lovmæssige ansvar og internationale standarder på grundlæggende niveau, med henblik på at fremme bæredygtig indvirkning på forretningspartneres egen drift samt bidrage til at løse samfunds- og miljømæssige problemstillinger udover deres egen drift.

Præstation inden for disse områder er en del af H&M's generelle evaluering af forretningspartnere. H&M vil fortsætte med at arbejde sammen med, vokse med og belønne de forretningspartnere, der deler H&M's ambition om at fremme bæredygtighed og H&M's forpligtelse til konstante forbedringer. Dette Sustainability Commitment dækker direkte forretningspartnere samt underleverandører, som har et kontraktforhold til H&M. H&M kan sammen med ikke-direkte forretningspartnere vælge frivilligt at underskrive dette Sustainability Commitment for at arbejde sammen om en bedre bæredygtighedspræstation.

Specifikationer til Sustainability Commitment H&M Business Partner

Grundlag for H&M's Specifikationer

Vores Specifikationer afspejler vores forpligtelse til at fremme overholdelse af internationale standarder, inklusiv FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder, ILOs Deklaration om Fundamentale Rettigheder og Principper ved Arbejde FN's Vejledende Principper om Forretning og Menneskerettigheder. I Specifikationerne er der også henvist til et antal multilaterale konventioner og multiinteressent-standarder og -vejledninger om menneskerettigheder, miljø og dyrevelfærdsemner.

Vi anerkender, at mange af vores forretningspartnere er forpligtede til at overholde og fremme disse standarder i deres drift og forsyningskæder. Vi anerkender også, at nogle aspekter af vores Specifikationer er mere relevante for de af vores forretningspartnere, der er beskæftiget med produktion af varer end for de af vores forretningspartnere, der leverer serviceydelser. Ved at præsentere Specifikationerne i et samlet format, er det vores mål at gøre vores krav tilstrækkeligt klare og detaljerede for alle vores forretningspartnere.

Evaluering af præstation

Gensidig tillid og gennemsigtig dialog er centralt for H&M's hensigter om at udvikle sig sammen med forretningspartnere, der viser fortløbende forbedringer i deres bæredygtighedspræstation.

For at muliggøre en effektiv præstationsevaluering og gennemsigtig dialog, forbeholder H&M sig retten til at udbede sig data vedrørende bæredygtighedspræstation fra forretningspartnere og til at komme på uannoncerede besøg på faciliteter, hvor der produceres varer eller serviceydelser for H&M. Forretningspartnere kan også evalueres af vurderingsmænd fra organisationer, hvor H&M er medlem. Forretningspartnere har derfor pligt til at oplyse H&M om, hvor produktion af varer og serviceydelser for H&M finder sted, medmindre H&M på skrift udtrykkeligt har bekræftet en undtagelse fra vurdering, uannoncerede besøg og/eller direkte fremvisning af data om bæredygtighedspræstation til H&M. Denne pligt omfatter også kontrakter med underleverandører samt varer og serviceydelser, der produceres på en hjemmearbejdsplads for H&M. Forretningspartnere, der benytter outsourcet produktion, skal sikre at relevant dokumentation bevares af hensyn til verifikation.

For at sikre en stabil overholdelse af de grundlæggende krav og muliggøre fortløbende forbedringer for at nå aspirerende præstationsniveauer, forventer vi, at vores forretningspartnere implementerer velfungerende management systemer. Disse skal inkludere klare beskrivelser af fremgangsmåder, en ansvarlig organisation, rutiner, kommunikation og feedbackmekanismer til at identificere, rette og forbedre indvirkningerne på samfund, sundhed, sikkerhed og miljø.

Når forretningspartnere sender oplysninger om deres bæredygtighedspræstation, forventes forretningspartnere at være gennemsigtige og ikke med vilje at vildlede H&M. Mangel på gennemsigtighed ses som en krænkelse af dette Sustainability Commitment. Uvilje til at samarbejde eller krænkelse af dette Sustainability Commitment og/eller lokal lovgivning, kan føre til færre ordrer og i sidste ende til ophør af forretningsforholdet med H&M.

Gennemsigtighed er også et væsentligt udgangspunkt for at identificere og adressere industrielle og systemiske bæredygtighedsudfordringer. H&M vil fortløbende samarbejde med forretningspartnere, industri, civilsamfund og regeringer for at fremme kollektive handlinger og systemiske ændringer, der er nødvendige for at forbedre den samfundsmæssige og miljømæssige bæredygtighed. H&M opfordrer alle forretningspartnere til at gøre det samme.

1A Sundhed og sikkerhed

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 155 og 183, ILO Vejledninger 164 og 191

Grundlæggende niveau:

Arbejdspladsens sikkerhed og ansattes sundhed og sikkerhed skal til enhver tid være en prioritet, og et sikkert og hygiejnisk arbejdsmiljø skal sikres. Dette betyder som minimum:

- Overholdelse af gældende love og reglementer.
- Ingen usikre bygninger.
- Ingen usikker udsættelse for farlige maskiner, udstyr og/eller stoffer.
- Brandsikkerhed skal sikres og opretholdes ved hjælp af passende udstyr og faciliteter, regelmæssig træning i brandbekæmpelse og evakueringsøvelser og forebyggelse af brandrisici.
- Adgang til rent drikkevand og toiletfaciliteter. Passende ventilation og temperatur sikret.
- Indkvartering skal, når den tilbydes, være adskilt fra arbejdspladsen og skal overholde alle ovennævnte grundlæggende krav om sundhed og sikkerhed.
- Forebyggelse af ulykker og sundhedsskader der skyldes, er knyttet til eller sker i arbejdstiden.
- Ansatte skal have regelmæssig og registreret træning i sundhed og sikkerhed.
- Der skal tages rimelige hensyn til gravide ansattes behov.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren fremmer og arbejder aktivt for at sikre langsigtet sikkerhed, sundhed og velvære for ansatte, anvender et kønsbaseret perspektiv og sikrer god praksis, særligt med hensyn til gravide ansatte.

1B Diskrimination, mangfoldighed og ligestilling

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 100, 111 og 159, ILO Vejledninger 90, 111 og 168

Grundlæggende niveau:

Enhver ansat skal til enhver tid behandles med respekt og værdighed. Ingen ansat skal udsættes for ydmygende eller korporlig straf eller udsættes for fysisk, seksuel, psykologisk eller verbal chikane eller misbrug. Der må ikke ske diskrimination i ansættelse, kompensation, adgang til træning, forfremmelse, ansættelsesophør eller pension på baggrund af køn eller seksuel orientering, race, farve, alder, graviditet, civilstatus, religion, politisk overbevisning, nationalitet, etnisk oprindelse, kaste, sygdom eller handicap. Der skal forefindes et system for håndtering af klager, der tillader de ansatte at klage uden risiko for repressalier.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren arbejder aktivt for mangfoldighed og en inkluderende arbejdsplads. Arbejdsgiveren involverer sig aktivt i lokalsamfundet og/eller med NGO'er for at forstå, hvordan minoriteter og/eller dårligt stillede grupper kan tages i betragtning til ansættelse, og hvordan barrierer kan bekæmpes proaktivt.

1C Lovlig ansættelse

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 122, 158 og 175, ILO Vejledning 166

Grundlæggende niveau:

Alt arbejde skal udføres på basis af et lovligt ansættelsesforhold etableret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Enhver ansat har ret til en skriftlig aftale på eget sprog, som indeholder vilkår for ansættelsen. Forpligtelser over for ansatte, der følger af lovgivning om ansættelse og social sikring, og reglementer relateret til permanente ansættelsesforhold, skal ikke undgås gennem anvendelse af tidsbegrænsede aftaler eller lærepladsordninger, hvor der ingen reel hensigt er om at opbygge arbejdstagers kompetencer eller tilbyde permanent ansættelse.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren foretager tiltag, der går længere end de lovmæssige krav for at begrænse brugen af tidsbegrænsede ansættelsesaftaler. I lande, hvor socialsikringsystemet er utilstrækkeligt, tilbyder arbejdsgiveren alternativ sikring til de ansatte, inklusiv syge- og pensionsforsikring.

1D Rimelig løn og goder

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 131 og 183, ILO Vejledning 135

Grundlæggende niveau:

Lønninger og goder, der betales for en standard arbejdsuge, følger som minimum niveauet i den nationale lovgivning, praksis i industrien eller kollektivt overenskomst, alt efter hvilket niveau der er højest. I alle tilfælde bør en rimelig løn altid være tilstrækkelig til at dække ansattes og deres familiers basale behov og også sikre nogen indtægt til fri rådighed. Alle lønninger skal betales regelmæssigt og fuldt ud, og de nærmere detaljer om lønnen i en lønningsperiode skal forefindes i en skriftlig og forståelig form. Alle personalegoder, der måtte følge af loven eller ansættelsesaftalen, skal sikres. Nedsættelse af lønninger som disciplinære tiltag er forbudt. Lønmodtageren skal modtage betaling og retfærdig kompensation for alle typer af betalt orlov, han eller hun har ret til ifølge loven.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren bruger en betalingsstruktur, der afspejler lønmodtagerens kompetencer og erfaring. Arbejdsgiveren sikrer, at medarbejderundersøgelser udføres regelmæssigt for at få indsigt i, om den betalte løn dækker lønmodtagernes basale behov. En bredere, supplerende undersøgelse af lønmodtagernes behov udføres regelmæssigt for at få indsigt i yderligere behov.

1E Arbejdstid

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 001, 014, 106 og 030

Grundlæggende niveau:

Den ugentlige arbejdstid såvel som overtidsarbejde skal overholde den nationale lovgivning, ILO Konventionerne eller kollektive overenskomster, alt efter hvilken der giver størst beskyttelse for medarbejdere, og det skal defineres i ansættelsesaftalerne. I alle tilfælde skal det ikke kræves, at medarbejderne regelmæssigt arbejder over 48 timer pr. uge, og de bør have mindst en fridag for hver 7-dages periode. Antallet af timer i enhver 7-dages periode må ikke overstige 60 timer. Overtidsarbejde skal være frivilligt, må ikke overstige 12 timer pr. uge og skal altid aflønnes på et højere niveau, som anbefales ikke at være lavere end 125% af lønnen for den normale arbejdstid.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren sikrer, at arbejdspladsen har et sofistikeret system til at måle og overvåge produktionsplanen, kapaciteten og produktionen for at undgå overarbejde.

1F Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 87, 98, 135 og 154, ILO Vejledninger 135 og 143

Grundlæggende niveau:

Alle arbejdstagere, uden undtagelse, har ret til at tilslutte sig eller danne en fagforening efter eget valg og ret til at forhandle kollektivt. Arbejdstagernes repræsentanter må ikke diskrimineres og har ret til at udføre deres repræsentative funktioner på arbejdspladsen. Hvor retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger er begrænset ifølge national lovgivning, hindrer arbejdsgiveren ikke men opfordrer i stedet til udviklingen af parallelle kanaler for uafhængig og fri forening og forhandling.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren arbejder regelmæssigt sammen med arbejdstagernes repræsentanter for at facilitere og fremme dialog. Arbejdsgiveren arbejder direkte sammen med lokale og regionale fagforeninger for proaktivt at adressere emner, der er vigtige for arbejdsstyrken, og arbejdsgiveren er medlem af en arbejdsgiversforening.

1G Børnearbejde og unge lønmodtagere

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 138 og 182, ILO Vejledninger 146 og 190 og FNs Børnekonvention

Grundlæggende niveau:

Børnearbejde accepteres ikke. Ingen personer må ansættes, hvis de er under 15 år gamle (eller 14 år hvor ILO Konvention 138 gør en undtagelse) eller yngre end den lovlige ansættelsesalder, hvis denne er over 15. Alle lovlige begrænsninger vedrørende ansættelse af personer under 18-årsalderen skal overholdes. De bør beskyttes mod enhver form for farligt arbejde, natarbejde og arbejde, som kan hæmme deres udvikling eller medføre nogen form for fysisk skade.

Nødvendige tiltag skal tages for at forhindre, at nogen under den lovlige ansættelsesalder bliver ansat. Arbejdsgiveren skal udvikle, eller deltage i, og bidrage til politikker og programmer, som tilbyder overgangsordninger for ethvert barn, der opdages som værende i arbejde på arbejdspladsen for at muliggøre, at hun eller han går i og bliver i skole, indtil hun eller han ikke længere er et barn. Barnets tarv bør altid tilgodeses med inddragelse af barnets forældre og/eller værge på en måde, der befordrer barnets alder og dets sunde udvikling.

Aspirerende niveau:

Arbejdsgiveren arbejder aktivt sammen med lokalsamfundet og interessenter for at fremme uddannelse og bæredygtige løsninger til at adressere børnearbejde og ungdomsarbejdsløshed.

1H Tvunget, bundet, fængsel og ulovligt arbejde

Vores tilgang er baseret på overholdelse af ILO Konventionerne 29 og 105, ILO Vejledning 35

Grundlæggende niveau:

Tvunget, bundet, fængsel og ulovligt arbejde accepteres ikke. I tilfælde af ansættelse gennem mellemmand har arbejdsgiveren ansvaret for at betale ansættelsesberettigelsesgebyrer for kontrakt- og/eller udenlandske medarbejdere, inklusive rekrutteringsgebyrer. Det må ikke kræves af arbejdstagere, at de afleverer depositum eller ID-dokumenter til deres arbejdsgiver, og de skal frit kunne ophøre i ansættelsen efter et rimeligt opsigelsesvarsel. Arbejdstagerens fri bevægelighed må ikke begrænses. Ingen del af lønningerne må tilbageholdes.

Aspirerende niveau:

Se 1C [Lovlig ansættelse](#).

2A Indvirkning på klima og luftkvalitet

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler vedrørende luftkvalitet, luftudledning og energieffektivitet, inklusive opretholdelse af gyldige tilladelser.

Aspirerende niveau:

Virksomheden mindsker aktivt sin indvirkning på klimaforandring og luftkvalitet ved:

- Fortløbende forbedring af energihåndtering og -effektivitet.
- Nedsættelse eller eliminering af drivhusgasser og andre luftudledninger, som udgør en risiko for miljøet, beregning af udledninger og fastsættelse af mål i henhold til The Greenhouse Gas Protocol.¹
- Ansvarlige valg af energikilder og en progressiv tilgang til anvendelse af lavere kulstofintensitet og vedvarende energikilder.

2B Indvirkning på vandressourcer

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler vedrørende vandbevarelse og vandkvalitet, inklusiv opretholdelse af gyldige tilladelser. Faciliteter med intern vådbehandling skal måle træk på grundvandsressourcer og spildevandsudledning ved brug af flow måler, og faciliteter med fuld intern behandling² af spildevand skal overholde de lovmæssige krav eller den internationale BSR Wastewater Standard³, alt efter hvilken der er strengest.

Aspirerende niveau:

Virksomheden tager aktive tiltag for at nedsætte vandforbrug ved at vise fortløbende reduceringer af facilitetens træk på grundvandsressourcer. For faciliteter, der kun bruger vand til husholdningsformål (haner, toiletter, køling), er det tilstrækkeligt at sikre anvendelsen af vandeffektivt udstyr. Vandspareteknikker såsom opsamling af regnvand skal anvendes, hvor det praktisk lader sig gøre.

For faciliteter med intern vådbehandling:

- Et passende målniveau for internt vandforbrug skal anvendes.
- For at nedsætte indvirkningen på vandressourcer, bør facilitetens vandbalance⁴ vurderes og passende reducere tiltag bør tages for at vise fortløbende forbedringer.
- På lang sigt agerer virksomheden som en ansvarlig vandforvalter. Dette betyder, udover at mindske indvirkning på vandressourcer som følge af egen drift, at forretningspartneren involverer sig i kollektiv handling sammen med de lokale interessenter for at sikre, at de vandressourcer, der er til rådighed, forvaltes på en måde, der dækker de langsigtede samfunds-, miljømæssige og økonomiske behov. Definitionen for vandforvaltning, og hvad dette betyder for forretningen, findes i AWS International Water Stewardship Standard.⁵

2C Brug af kemikalier

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler vedrørende brug og bortskaffelse af kemikalier, inklusiv opretholdelse af gyldige tilladelser. Forretningspartnere, der producerer varer for H&M, skal overholde alle de gældende, aftalte krav, der findes på H&M's 'Restricted Substances List' (RSL) og 'Manufacturing Restricted Substances List' (MRSL). Opbevaring, håndtering, brug og bortskaffelse af alle anvendte kemikalier skal være i overensstemmelse med et Safety Data Sheet (SDS) for hvert kemisk produkt.

Aspirerende niveau:

Alle kemiske produkter, der anvendes af virksomheden, skal være fri for farlige stoffer⁶. Virksomheden vurderer proaktivt sin anvendelse af kemikalier og erstatter med bedre anvendelige kemikalier, der er til rådighed og alternative fremgangsmåder, som mindsker risici for mennesker og miljø eller som forhøjer ressourceeffektiviteten ved at anvende 'grøn kemi'.⁷ Forsigtighedsprincipper skal overholdes.

2D Affald, genbrug og genanvendels

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler, inklusiv opretholdelse af gyldige tilladelser. Alt farligt affald skal håndteres af en autoriseret virksomhed eller godkendt modtager, hvor sådanne ydelser forefindes.

Aspirerende niveau:

Virksomheden nedsætter proaktivt sit brug af jomfruråmaterialer og sin indvirkning på miljøet ved at vise fortløbende forbedringer i optimering af forbrug af råmaterialer og forhøjer derved genbrug og genanvendelse af råmaterialer. Virksomheden viser fremskridt i at eliminere affald, der går til deponering og tilbyder aktivt løsninger, der er på linje med innovation inden for cirkulær økonomi.⁸

2E Bevarelse af arter og naturlige levesteder

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler, inklusiv opretholdelse af gyldige tilladelser. Råmaterialer må ikke omfatte arter, der fremgår af konventionen om international handel af truede dyr og planter ('CITES'9) eller er angivet som Yderst Truede, Truede eller Sårbare på IUCNs Red List.¹⁰

Aspirerende niveau:

Virksomheden anvender råmaterialer, der er kontrolleret af tredjepart for at sikre mere bæredygtig praksis for land- og skovbrug.

1. The Greenhouse Gas (GHG) Protocol (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Fuld intern behandling betyder, at spildevandet kun bliver behandlet af facilitetens eget spildevandssystem, før det udledes i vandmiljøet.

3. Industristandard for spildevandskvalitet udviklet af en arbejdsgruppe af flere virksomheder, koordineret af Business for Social Responsibility (BSR).

4. AWS International Water Stewardship Standard, s. 86.

5. www.allianceforwaterstewardship.org.

6. Farlige stoffer betyder alle stoffer, der har iboende farlige egenskaber (vedvarende, bio-akkumulerende og giftige; meget vedvarende og meget bio-akkumulerende; kræftfremkaldende, mutagene og giftige for reproduktion; hormonforstyrrende eller lignende egenskaber), ikke kun dem, der er reguleret eller begrænset i andre regioner.

7. Grøn kemi henviser til design af kemiske produkter og processer, som nedsætter eller eliminerer dannelsen af farlige stoffer, reducerer affald og bevarer energi og vand.

8. www.ellenmacarthurfoundation.org

9. Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and

Flora: www.cites.org

10. www.iucnredlist.org

3 Dyrevelfærd

3A Dyrehold

Grundlæggende niveau:

Virksomheden udfører al drift i fuld overensstemmelse med alle gældende love og regler, inklusiv opretholdelse af gyldige tilladelser. Yderligere krav til sourcing af materialer, der stammer fra dyr, til H&M's produkter findes i H&M's 'Animal Welfare Policy'. Alle gårde, der producerer uld, hår og dun til H&M's produkter, skal overholde H&M's krav om dyrevelfærd, som er baseret på det internationale Five Freedoms Framework.¹¹

Aspirerende niveau:

Virksomheden fremmer aktivt godt dyrehold i egen forsyningskæde for alle produkter og serviceydelser. Dette inkluderer, at virksomheden proaktivt søger at source råmaterialer, der er kontrolleret af tredjepart gennem et humant certificeringsprogram.¹²

3B Test på dyr

Grundlæggende niveau:

Virksomheden overholder til fulde alle gældende love og regler. Test på dyr må ikke anvendes til H&M's produkter. H&M tillader ikke brug af kosmetiske ingredienser, som har været testet på dyr i forbindelse med kosmetisk ingrediensudvikling eller sikkerhedsvurdering af kosmetiske ingredienser. Sådan test på dyr må ikke udføres af leverandører af kosmetiske produkter eller disses råmaterialeleverandører, -producenter eller -mellemmænd.

Aspirerende niveau:

For kosmetikproducenter:

Anvender H&M's produktkrav over for alle kunder, udover H&M.

Anvender fortløbende alternative, ikke-dyretestede metoder for at sikre forbrugersikkerhed.

11. Vejledninger vedrørende dyrevelfærd fra Verdensorganisationen for Dyresundhed (OIE) i deres Animal Health Codes samt Farm Animal Welfare Committee (FAWC).

12. Såsom men ikke begrænset til Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified Programs (certifiedhumane.org), Responsible Down Standard og Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org).

Sustainability Commitment

H&M Business Partner

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.

Som Forretningspartner til H&M, forpligter vi os til at overholde de **Grundlæggende** krav vedrørende de emner, der beskrives i dette Sustainability Commitment, at implementere dem i vores drift og sætte et mål om at implementere dem i hele vores forsyningskæde. H&M omfatter alle tilknyttede selskaber og brands inden for 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.

Derudover forstår vi, at H&M har en ambition om at samarbejde med og fortsat vokse sammen med forretningspartnere, der deler H&M's ambitioner inden for bæredygtighed udover den blotte overholdelse af loven for at fremme samfunds- og miljømæssig bæredygtighed, angivet som **Aspirerende** præstationskriterier i dette Sustainability Commitment.

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.

Som forretningspartner til H&M, accepterer vi at blive ført tilsyn med og vurderet på vores bæredygtighedspræstation inden for de områder, der er beskrevet i dette Sustainability Commitment.

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.

Vi anerkender, at dette Sustainability Commitment er skrevet og gældende på engelsk. Hvor der er forskellige sprogversioner af dette dokument, skal disse alene betragtes som oversættelser, og den engelske version vil være den gældende i ethvert tilfælde af uoverensstemmelse.

Place and date / Sted og dato

Company name / Virksomhedens navn

Signature / Underskrift

Company stamp / Virksomhedens stempel:

Name in printed letters and title / Navn med blokbogstaver og titel