

Overeenkomst omtrent duurzaamheid Toeleveranciers H&M

Bij H & M, zijn we ervan overtuigd dat duurzaamheid inherent is aan zakelijk succes. Daarom streven we er altijd naar om op een ethische, transparante en verantwoorde manier te handelen en verwachten hetzelfde van onze zakelijke partners. H & M vertegenwoordigt alle gelieerde bedrijven en merken binnen de H & M Groep.

De naleving van wetten is een fundamenteel uitgangspunt, maar ons doel is er om gezamenlijk verder te gaan dan de wettelijke vereisten en daarbij de volgende aspecten te bevorderen;

Een gezonde werkomgeving: Naast het verstrekken van een inkomen, stelt de werkgelegenheid mensen, hun families en gemeenschappen te gedijen. Het bieden van een veilige en gezonde werkplek, het garanderen van rechten op het werk, het betalen van een eerlijk, menswaardig loon dat de basisbehoeften van de werknemers voldoet en het bevorderen van de sociale dialoog zijn essentieel voor een duurzame economische groei die arbeidsplaatsen creëert en tot de voortgang van het bedrijf bijdraagt.

Gezonde ecosystemen: Ecosystemen geven ons natuurlijke hulpbronnen, zoals schone lucht en water, essentieel voor mensen, gemeenschappen en bedrijven. Om aan de behoeften van de huidige en toekomstige generaties te voldoen, moet de gezondheid van de ecosystemen op lange termijn worden beschermd door het voorkomen van schade aan het milieu en door het gebruik van natuurlijke middelen op een verantwoorde wijze.

Dierenwelzijn: Dieren hebben recht op een humane behandeling. Dit moet door de goedkeuring van goede dierhouderij en niet-dierlijke testmethoden worden gerespecteerd.

H & M verwacht ook dat de handelspartners de vereisten en aanpak volgens deze verbintenis in hun eigen toeleveringsketens uitvoeren. H & M heeft een zero tolerance beleid ten aanzien van alle vormen van corruptie en verbindt zich tot een sterke anti-corruptie-programma. De code voor ethiek/ de Verbintenis van de handelspartners is een aparte overeenkomst die alle toeleveranciers moeten ondertekenen en zich ertoe verbinden om hieraan te voldoen. Deze Overeenkomst omtrent duurzaamheid heeft betrekking op de volgende onderwerpen:

1. Gezonde werkplekken

- ‘ Gezondheid en veiligheid
- ‘ Discriminatie, diversiteit en gelijkheid
- ‘ Erkende tewerkstelling
- ‘ Juiste salaris, voordelen en werkuren
- ‘ De vrijheid tot oprichten van vakverenigingen en collectieve onderhandelingen
- ‘ Kinderarbeid en jonge werknemers
- ‘ Dwangarbeid

2. Gezonde ecosystemen

- ‘ Impact op het klimaat en de luchtkwaliteit
- ‘ Impact op de watervoorraden
- ‘ Het gebruik van chemische stoffen
- ‘ Afval, hergebruik en recycling
- ‘ Behoud van de soorten en natuurlijke habitats

3. Dierenwelzijn

- ‘ Dierhouderij
- ‘ Dierproeven

Eisen en verwachtingen van H & M's voor deze onderwerpen worden in de sectie Specificaties van deze overeenkomst toegelicht. Voor elk probleem zijn er twee niveaus van duurzaamheidsprestaties

‘ **Fundamenteel** – Verwijst naar de prestaties in overeenstemming met de internationaal overeengekomen normen, VN en de ILO-verdragen van toepassing en nationale wetgeving, en waar sprake is van discrepantie tussen de eisen die de grootste bescherming van de werknemers biedt, zal het milieu- en het dierenwelzijn gelden. De inachtneming van de fundamentele eisen wordt van alle H & M toeleveranciers verwacht.

‘ **Aspirationeel** – Verwijst naar de prestaties die verder gaan dan de wettelijke verantwoordelijkheid en internationale normen op het fundamenteel niveau van duurzame effecten om de eigen activiteiten van toeleveranciers te bevorderen, alsmede bijdragen aan de aanpak van sociale en milieukwesties buiten de eigen bedrijfsvoering.

Prestaties binnen deze gebieden zijn een integraal onderdeel van H & M's algemene evaluatie van toeleveranciers. H & M zal

verder de handelspartners kiezen, met hen evolueren, en de toeleveranciers belonen die onze ambitie voor continue verbetering en de bevordering van duurzaamheid delen. Deze Overeenkomst omtrent duurzaamheid geldt voor de directe activiteiten en onderaannemers van toeleveranciers die een contractuele zakelijke relatie met H & M hebben. H & M kan indirecte zakelijke partners in de levering keten betrekken om vrijwillig de Overeenkomst omtrent duurzaamheid te ondertekenen om samen voor betere prestaties omtrent duurzaamheid te werken.

Specificaties op de Overeenkomst omtrent duurzaamheid H&M Toeleveranciers

Fundamenten voor onze specificaties

Onze specificaties weerspiegelen onze inzet voor de naleving van de internationaal overeengekomen normen, met inbegrip van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over de fundamentele beginselen en rechten op het werk, en de VN-richtslijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten te bevorderen. Het wordt ook naar een aantal multilaterale verdragen en multi- belanghebbende normen en richtlijnen over mensenrechten, milieu en dierenwelzijn problemen worden binnen de specificaties verwezen.

Wij erkennen dat veel van onze toeleveranciers aan het handhaven en bevorderen van deze normen in hun activiteiten en toeleveringsketens toegewijd zijn. We erkennen ook dat sommige aspecten van onze toewijding meer relevant zijn voor onze commerciële productie handelspartner dan voor onze toeleveranciers. Doordat de specificaties veelomvattend zijn, is ons doel om onze visie met helderheid en voldoende detail voor alle handelspartner te voorzien.

Evaluatie van de prestaties

Wederzijds vertrouwen en transparante dialoog staan centraal bij H & M's bedoelingen te blijven groeien met handelspartner die continue verbeteringen in hun duurzaamheidsprestaties tonen.

Om doeltreffende evaluatie van de prestaties en de dialoog mogelijk te maken, behoudt zich H & M het recht voor, om gegevens over de prestaties van de handelspartners te vragen en om onaangekondigde bezoeken aan productie faciliteiten van goederen of diensten voor H & M uit te voeren. De handelspartners kunnen ook worden onderworpen aan evaluaties uitgevoerd door beoordelaars van organisaties waarvan H & M lid is. Daarom zijn de handelspartners verplicht om H & M op de hoogte te houden waar de productie en diensten voor H & M plaats vinden, tenzij H & M uitdrukkelijk, een vrijstelling van de evaluatie, onaangekondigde bezoeken en / of directe openbaarmaking van duurzaamheidsprestaties gegevens naar H & M schriftelijk heeft bevestigd. Het toepassingsgebied van deze overeenkomst omvat onderaanneming en thuiswerken voor productie van goederen of diensten voor H & M. De handelspartners die gebruik maken van uitbestede productie, moeten waarborgen dat relevante documentatie ter verificatie wordt gehandhaafd.

Om een stabiele naleving van de fundamentele eisen te waarborgen en continue verbetering van ambitieuze prestaties te bereiken, verwachten we dat onze handelspartners goed functionerende bedrijfsmanagement systemen implementeren. Deze zullen een duidelijk beleid, een verantwoordelijke organisatie, routines, communicatie en terugkoppeling mechanismen omvatten voor het identificeren, corrigeren en verbeteren van de sociale, gezondheid & veiligheid en milieu-effecten.

Bij het indienen van informatie over duurzaamheid prestaties, verwachten we dat de onze handelspartners transparant zijn en H & M niet opzettelijk misleiden. Non-transparantie wordt beschouwd als een overtreding van deze Overeenkomst omtrent duurzaamheid. Onbereidheid tot samenwerking of schendingen van deze Overeenkomst omtrent duurzaamheid / of lokale wetgeving, kan tot het verminderen van bestellingen leiden en uiteindelijk tot beëindiging van de zakelijke relatie met H & M.

Transparantie is ook het essentiële uitgangspunt om de uitdagingen met betrekking tot duurzaamheid te erkennen en te benaderen, die een systematisch karakter en invloed op de hele industrie hebben. H & M zal voortdurend met Toeleveranciers, industrie, maatschappelijke organisaties en regeringen samenwerken om collectieve acties en systemische veranderingen te promoten die nodig zijn om de sociale en ecologische duurzaamheid te verbeteren. H & M moedigt onze handelspartners om hetzelfde te doen.

1 A Gezondheid en veiligheid

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 155 en 183, de IAO Aanbevelingen 164 en 191

Fundamenteel:

Veiligheid op de werkplek en de gezondheid en veiligheid van werknemers moeten een prioriteit zijn te allen tijde en het zal voor een veilige en hygiënische werkomgeving zorgen. Op zijn minst betekent het:

- Naleving van de geldende wet- en regelgeving.
- Geen onveilige gebouwen.
- Geen onveilige blootstelling aan gevaarlijke machines, apparaten en / of stoffen.
- Brandveiligheid wordt gehandhaafd door middel van passende uitrusting en faciliteiten, regelmatige brandweer opleidingen en ontruimingsoefeningen, en brandpreventie.
- Toegang tot schoon drinkwater en sanitaire voorzieningen. Het wordt voor voldoende ventilatie en temperatuur gezogt.
- Accommodatie / Huisvesting, indien voorzien, moet apart van de werkplek zijn en is onderworpen aan alle bovengenoemde fundamentele eisen inzake veiligheid en gezondheid.
- Het voorkomen van ongevallen en negatieve gevolgen voor de gezondheid voortvloeiend uit, in verband met, of geproduceerd tijdens de werkuren en regelmatige, gedocumenteerde training van medewerkers in veiligheid en gezondheid op het werk.
- Een adequaat antwoord op de behoeften van zwangere werknemers.

Aspirationeel:

De werkgever bevordert, en werkt actief eraan de veiligheid op lange termijn, een goede gezondheid en het welzijn van de werknemers toepassing van een genderperspectief en goede praktijken, vooral met inbegrip van zwangere werknemers te waarborgen.

1 B Discriminatie, diversiteit en gelijkheid

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 100, 111 en 159 van de IAO Aanbevelingen 90, 111 en 168

Fundamenteel:

Iedere medewerker wordt met respect en waardigheid behandeld, te allen tijde. Geen enkele werknemer mag worden onderworpen aan vernederende of lijfstraffen of aan fysieke, seksuele, psychologische of verbale intimidatie of misbruik. Er is geen discriminatie bij aanwerving, schadevergoeding, toegang tot opleiding, promotie, beëindiging of pensionering op grond van geslacht of seksuele geaardheid, ras, huidskleur, leeftijd, zwangerschap, burgerlijke staat, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit, etnische afkomst, kaste, ziekte of handicap. Er is een klachtenprocedure waardoor medewerkers klachten indienen kunnen zonder het risico van vergelding.

Aspirationeel:

De werkgever werkt actief voor diversiteit en een inclusieve werkplek. De werkgever is ook actief betrokken met de lokale gemeenschap en / of NGO's om te begrijpen hoe minderheden en / of achtergestelde groepen voor werkgelegenheid kunnen worden beschouwd voor de werkgelegenheid en hoe barrières proactief kunnen worden overwonnen.

1 C Erkende tewerkstelling

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 122, 158 en 175 van de IAO Aanbeveling 166

Fundamenteel:

All work performed must be on the basis of recognized employment relationship established through national law and practice. Every employee shall be entitled to written contract, in their own language, that stipulates conditions for the employment. Obligations to employees, under labor or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship, shall not be avoided through the use of labor-only contracting, fixed-term contracts or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment.

Aspirationeel:

De werkgever neemt maatregelen naast die bij wet verplicht om het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken. In landen waar de sociale zekerheidsstelsels tekort zijn – biedt de werkgever een alternatieve verzekering voor werknemers, met inbegrip van medische en pensioenverzekering.

1 D **Juiste salaris, voordelen en werkuren**

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 131 en 183 van de IAO Aanbeveling 135

Fundamenteel:

De lonen en uitkeringen betaald voor een standaard werkweek zijn in ieder geval op een wettelijk nationaal minimum, op het niveau voor de industrie, of volgens de collectieve arbeidsovereenkomst, indien dat hoger is. In elk geval zou een eerlijke menswaardig loon altijd genoeg zijn om aan de basisbehoeften van de werknemers en hun gezinnen te ontmoeten, en een vrij besteedbaar inkomen te verschaffen. Alle lonen zullen regelmatig en volledig worden betaald, en de kenmerken van de lonen voor een betalingstermijn moeten in het schrijven en begrijpelijk worden verstrekt. Alle bijkomende voordelen vereist door de wet of het contract zijn verzekerd. Het verminderen van de lonen als een disciplinaire maatregel zal niet worden toegestaan. De werknemer zal elke vorm van betaald verlof krijgen waarop hi wettelijk het recht heeft en zal ervoor juist worden gecompenseerd.

Aspirationeel:

De werkgever goedkeurt een betaling structuur die werknemer vaardigheden en ervaring weerspiegelt. De werkgever zorgt ervoor dat enquêtes onder werknemers worden regelmatig uitgevoerd om te begrijpen als het betaalde loon aan de basisbehoeften van de werknemers voldoet. Een bredere, complementaire onderzoek van werknemer behoeften wordt regelmatig uitgevoerd om extra behoeften te begrijpen.

1 E **Werkuren**

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 001, 014, 106 en 030.

Fundamenteel:

De normale duur van de wekelijkse arbeidstijd en overuren moeten voldoen aan de nationale wetgeving, de ILO-verdragen of collectieve arbeidsovereenkomst, indien dat een betere bescherming van de werknemers biedt, en zij moeten in contracten worden vastgelegd. In elk geval moeten werknemers niet regelmatig meer dan 48 uren per week werken en het wordt hun van ten minste één vrije dag voor elke periode van 7 dagen gegeven. Het totaal aantal uren in een periode van 7 dagen mag niet meer dan 60 uren bedragen. Overwerk is vrijwillig, mag niet meer dan 12 uren per week zijn en het wordt altijd op een premie tarief gecompenseerd, dat niet minder dan 125% van het normale loon bedraagt.

Aspirational:

De werkgever zorgt ervoor dat de werkplek een geavanceerd systeem heeft om overuren te meten en om productieplan, capaciteit en output te controleren.

1 F **De vrijheid tot oprichten van vakverenigingen en collectieve onderhandelingen**

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 87, 98, 135 en 154, ILO Aanbevelingen 135 en 143.

Fundamenteel:

Alle werknemers, zonder uitzondering of onderscheid, hebben het recht om lid te worden of een vakbond naar eigen keuze te vormen en om collectief te onderhandelen. Vertegenwoordigers van de werknemers worden niet gediscrimineerd en hebben toegang ertoe hun representatieve functies op de werkplek uit te voeren. Waar het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen is beperkt volgens het nationale recht, stimuleert de werkgever en belemmert niet de ontwikkeling van parallele middelen voor onafhankelijke en vrije vereniging en onderhandelingen.

Aspirational:

De werkgever werkt regelmatig samen met de vertegenwoordigers van de werknemers voor het faciliteren en bevorderen van de sociale dialoog. De werkgever contacteert rechtstreeks de lokale en regionale vakbonden om proactief punten van zorg voor de werknemers aan te pakken en is lid van een werkgeversvereniging.

1 G Kinderarbeid en jonge werknemers

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 138 en 182 van de IAO aanbevelingen 146 en 190

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind, De rechten van het Kind en Beleidsuitgangspunten

Fundamenteel:

Kinderarbeid wordt niet geaccepteerd. Geen persoon wordt tewerkgesteld op een leeftijd jonger dan 15 (of 14 waar de ILO Conventie 138 maakt een uitzondering), of jonger dan de wettelijke leeftijd voor de werkgelegenheid als deze hoger is dan 15 jaar. Alle wettelijke beperkingen inzake de tewerkstelling van personen onder de 18 jaar zullen worden gevolgd. Zij moeten tegen gevaarlijk werk, nachtdienst en elke vorm van werk worden beschermd dat hun ontwikkeling zou kunnen belemmeren of enige fysieke schade kunnen veroorzaken

De nodige maatregelen zullen worden genomen om de aanwerving van personen onder de wettelijke leeftijd van de werkgelegenheid te voorkomen. De werkgever dient te ontwikkelen, of deel te nemen en bij te dragen aan het beleid en de programma's die overgangsregeling voorzien voor elk kind gevonden werkzaamheden op de werkplek verrichtend om hem of haar in staat stellen om het onderwijs bij te wonen en erin te blijven totdat hij/zij de minimumleeftijd van de werkgelegenheid bereikt. Het belang van het kind moet altijd worden toegepast in overleg met de ouders en / of voogd van het kind en het kind op een manier die geschikt is voor de leeftijd en een gezonde ontwikkeling van het kind.

Aspiratieel:

De werkgever is actief betrokken bij met de lokale gemeenschappen en belanghebbenden om het onderwijs en duurzame oplossingen te bevorderen om kinderarbeid en jeugdwerkloosheid aan te pakken.

1 H Gedwongen, gebonden, gevangenis of illegale arbeid

Onze aanpak is gebaseerd op ILO-conventies 29 en 105, ILO Aanbeveling 35

Fundamenteel:

Dwangarbeid, werken onder dienstbaarheid, in de gevangenis of illegale arbeid worden niet geaccepteerd. Bij gebruik van de arbeid bemiddeld door een agent of aannemer, is de werkgever verantwoordelijk voor het betalen van selectie belastingen waaronder werving vergoedingen voor de buitenlandse onderaannemers en werknemers. Werknemers mogen niet worden verplicht om "deposito's" te vormen of identiteitspapieren bij hun werkgever in te dienen en zijn vrij om hun dienstverband na een redelijke termijn te verlaten. Het vrije verkeer van de medewerkers is niet beperkt. Geen enkel deel van het loon wordt ingehouden.

Aspirational:

Zie Erkende tewerkstelling

2 A Impact op het klimaat en de luchtkwaliteit**Fundamenteel:**

De onderneming opereert in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving inzake de luchtkwaliteit, luchtmissies en energie-efficiëntie, met inbegrip van het behoud van geldige vergunningen.

Aspiratieel:

Het bedrijf is actief betrokken bij het verminderen van de invloed op de klimaatverandering en luchtkwaliteit:

- Permanente verbetering van de energie-management en efficiëntie.
- Vermindering of afschaffing van broeikasgassen (BKG) en andere luchtverontreinigende emissies die het milieu bedreigen door het berekenen van de emissies en het vaststellen van doelen in het kader van het Protocol betreffende de uitstoot van broeikasgassen¹.
- Verantwoordelijke selectie van energiebronnen en een geleidelijke aanpak van middelen met een kleinere hoeveelheid koolstof en hernieuwbare energiebronnen.

2 B Impact op de watervoorraden**Fundamenteel:**

Het bedrijf opereert in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving op waterbesparing en waterkwaliteit en zorgt ervoor dat alle goedkeuringen geldig zijn. Faciliteiten met interne verwerkingsystemen, met luchtvochtigheid zullen de onttrekking van water en de lozing van afvalwater door debietmeters meten en faciliteiten met volledige interne behandeling² van afvalwater moeten voldoen aan wettelijke vereisten of de BSR Afvalwater Standard³, welke strikter is.

Aspiratieel:

Het bedrijf implementeert actieve maatregelen om water gebruik te verminderen door het verminderen van waterwinning uit de voorzieningen. Voor de voorzieningen die water alleen voor huishoudelijke doeleinden (kranen, toiletten, koeling) gebruiken volstaat het adequate apparatuur voor de waterinstallatie. Zoveel mogelijk zijn de waterbesparende technieken toe te passen, zoals het opvangen van regenwater.

Voor de installaties met interne natte processen:

- Het zal een passend niveau van van de binnenlandse watermetering worden uitgevoerd.
- Om de impact op de watervoorraden te verminderen, moet de wateraandeel van de faciliteit⁴ worden geëvalueerd en passende maatregelen voor continue verbetering moeten worden geïmplementeerd.
- Op de lange termijn, is het verantwoord gebruik van waterbronnen aanbevolen. Het gaat om het verminderen van de impact op het water tijdens de eigen operaties, de handelspartner deemt aan collectieve actie met de betrokken partijen deel op lokaal niveau om ervoor te zorgen dat de beschikbare watervoorraden landurig worden beheerd afhankelijk van de sociale, ecologische en economische behoeften. Waterbeheer en het belang ervan voor de activiteiten worden bepaald door de internationale standaard voor Waterbeheer Standard⁵.

2 C Het gebruik van chemische stoffen**Fundamenteel:**

Het bedrijf is actief in overeenstemming met alle wetten en regels van toepassing zijn op het gebruik en de verwijdering van chemische stoffen, en zorgt ervoor te dat alle goedkeuringen geldig zijn. Handelspartners die ieder H & M product werkt moet voldoen aan alle contractuele voorwaarden van toepassing, in de H & M Lijst van verboden stoffen en de van verboden stoffen in de productie. Opslag, beheer en gebruik van alle chemicaliën die worden gebruikt, moeten voldoen aan de relevante veiligheidsinformatieblad voor elke chemische stof.

Aspiratieel:

De chemicaliën die door het bedrijf worden gebruikt bevatten geen gevaarlijke stoffen⁶. De onderneming evalueert pro-actief het gebruik van de chemicaliën en vervangt ze met de beste beschikbare chemicaliën en alternatieve processen die de risico's voor mens en milieu verminderen of die de efficiëntie van middelen door het aannemen van een "groene chemie"⁷ verbeteren. Het voorzorgsbeginsel worden toegepast.

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 Afval, hergebruik en recycling

Fundamenteel:

Het bedrijf opereert in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving op waterbesparing en waterkwaliteit en zorgt ervoor dat alle goedkeuringen geldig zijn. In de dienstensector is het vereist dat alle gevaarlijke afvalstoffen door een geautoriseerde onderneming of erkende beheerder worden beheerd.

Aspirationeel:

Het bedrijf vermindert proactief het gebruik van onbewerkte materialen en de impact op het milieu door een beter gebruik van grondstoffen, waardoor recycling en hergebruik van grondstoffen. Het bedrijf beschikt over een geavanceerd afvalverwijdering systeem op een stortplaats en verzorgt actieve oplossingen op basis van de circulaire economische innovatie.⁸

2 E Behoud van de soorten en natuurlijke habitats

Fundamenteel:

Het bedrijf opereert in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving op waterbesparing en waterkwaliteit en zorgt ervoor dat alle goedkeuringen geldig zijn. Grondstoffen mogen geen soorten omvatten die op de Conventie inzake de Internationale Handel in Bedreigde Soorten (CITES)⁹ of de rode lijst IUCN¹⁰ als ernstig bedreigd, bedreigd of kwetsbaar zijn genoteerd.

Aspirational:

De onderneming gebruikt grondstoffen die door derden met betrekking op efficiënter praktijken voor landbouw en bosbouw geverifieerd zijn

3 A Dierhouderij**Fundamenteel:**

Het bedrijf opereert in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving op waterbesparing en waterkwaliteit en zorgt ervoor dat alle goedkeuringen geldig zijn. Verdere vereisten voor de inkoop van materialen van dierlijke oorsprong voor H & M producten zijn vastgelegd in de beleid van H & M *Dierenwelzijn en Materiaal ethiek*. Alle boerderijen die wol, bont en veren produceren voor de vervaardiging van H & M producten moeten voldoen aan de *H&M Vereisten voor goede dierverzorging* die zijn gebaseerd op *Het kader van de vijf vrijheden*.¹¹

Aspiratieel:

De onderneming bevordert actief een goede veehouderij in zijn eigen leveringskete voor alle aangeboden producten en diensten. De acties zijn de proactieve zoek naar grondstoffen die door derden geverifieerd door een humane certificatieprogramma.¹²

3 B Diertesten**Fundamenteel:**

De onderneming voldoet volledig aan alle toepasselijke wet- en regelgeving. Dierproeven worden niet gebruikt bij de vervaardiging van H & M producten. H & M staat het gebruik van cosmetische ingrediënten niet toe die na 11 maart 2009 op dieren getest zijn voor de evaluatie van vervaardiging of de veiligheidsevaluatie van cosmetische ingrediënten. Het is verboden een test op dieren uit te voeren door een leverancier van goederen of hun leveranciers van grondstoffen, fabrikanten of agenten.

Aspiratieel:

Voor cosmetische producenten:

- De eisen voor H & M producten voor alle klanten niet alleen H & M klanten toe te passen.
- Permanent alternatieve methoden te gebruiken die dierproeven voor de veiligheid van de consument uitsluiten.

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)

Overeenkomst omtrent duurzaamheid Toeleveranciers 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.

Als toeleverancier van H&M, verbinden we ertoe te voldoen aan de **Fundamentele** eisen over de onderwerpen in dit Overeenkomst omtrent duurzaamheid, en ze in onze activiteiten te implementeren evenals ze in ons hele leveringsketen te gebruiken. H & M staat voor alle aangeslotene bedrijven en merken binnen de 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.

Bovendien begrijpen we dat H & M als doel heeft met toeleveranciers te werken en te blijven evolueren die de H & M duurzaamheidsdoel delen verder dan alleen de naleving van de wet om de sociale en ecologische duurzaamheid te bevorderen, als ijkpunt van prestatiecriteria in het **Aspiratieel** niveau in dit Overeenkomst omtrent duurzaamheid gedeclareerd is.

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.

Daarom, als een toeleverancier van H & M, zijn we het eens te worden gemonitord en geëvalueerd op onze duurzame prestaties binnen de in dit Overeenkomst omtrent duurzaamheid beschrevene gebieden.

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.

We erkennen dat deze gedragscode wordt opgesteld en gevalideerd in het Engels. Als het document in verschillende talen is vertaald, zal de vertaling voor informatie in aanmerking komen en de versie in Engels prevaleert in geval van discrepantie.

Place and date / Plaats en datum

Company name / Bedrijfsnaam

Signature / Handtekening

Company stamp / Bedrijfsstempel:

**Name in printed letters and title
/ Naam in gedrukte letters en
titel**