

Jätkusuutlikkusosalane kokkulepe H&M-i äripartner

Meie H&M-is oleme veendunud, et jätkusuutlikkus on eduka äri loomulik osa. Seetõttu püüame alati tegutseda eetilisel, läbipaistval ja vastutustundlikult ning ootame samasugust käitumist ka meie äripartneritelt. H&M esindab H&M-i kontserni kõiki tütarettevõtteid ja brände.

Kuigi seaduste järgimine on meie peamine lähtepunkt, soovime me üheskoos teha järgmiste teemade edendamise osas seadustes ettenähtust veelgi enam:

Tervislikud töökohad: Lisaks sissetulekule võimaldab töö inimestel ning nende peredel ja kogukondadel õitseda. Ohutu ja tervisliku töökeskkonna pakkumine, töötajate õiguste tagamine, nende põhivajadusi rahuldava õiglase töötasu maksmine ja sotsiaalse dialoogi soodustamine on töökohti ja ettevõtluse arengut loova säästva majandusarengu seisukohalt üliolulised aspektid.

Tervislikud ökosüsteemid: Ökosüsteemid annavad meile loodusvarasid nagu puhas õhk ja vesi, mis on inimestele, kogukondadele ja ettevõtetele hädavajalikud. Praeguste ja tulevaste põlvkondade vajaduste rahuldamiseks tuleb kaitsta ökosüsteemide pikaajalist tervist, vältides keskkonna kahjustamist ning kasutades loodusvarasid vastutustundlikult.

Loomade heaolu: Loomadel on õigus inimlikule kohtlemisele. Seda tuleb tunnustada heade loomakasvatusemeetodite ja loomkatsete vältimise kaudu.

H&M eeldab, et ka äripartnerid rakendavad käesolevas kohustuses nimetatud nõudeid ja lähenemisi oma tarneahelates. H&M omab nulltolerantsi poliitikat kõikvõimaliku korruptsiooni suhtes ning järgib ranget korruptsioonivastast programmi. Eetikakoodeks / äripartneri kokkulepe on eraldiseisev kohustus, mille kõik äripartnerid peavad allkirjastama ja millest kinni pidama. See jätkusuutlikkusosalane kohustus hõlmab järgmisi teemasid:

1. Tervislikud töökohad

- ‘ Tervishoid ja ohutus
- ‘ Diskrimineerimine, mitmekesisus ja võrdsus
- ‘ Tunnustatud töösuhe
- ‘ Õiglased töötasud, hüvitised ja tööajad
- ‘ Ühingud ja kollektiivläbirääkimised
- ‘ Lapstööjõu ja noorte töötajate kasutamine
- ‘ Sunniviisiline töö

2. Tervislikud ökosüsteemid

- ‘ Mõju kliimale ja õhu kvaliteedile
- ‘ Mõju veevarudele
- ‘ Kemikaalide kasutamine
- ‘ Jäätmed, taaskasutus ja ringlussevõtt
- ‘ Liikide ja nende looduslike elupaikade kaitse

3. Loomade heaolu

- ‘ Loomakasvatus
- ‘ Loomkatseted

H&M-i nõudeid ja ootusi nende teemade osas on selgitatud käesoleva kohustuse kirjelduste jaotises. Iga teema juures on välja toodud säästvusosalase tulemuslikkuse kaks tasandit:

‘ **Põhiline** — Viitab tulemuslikkusele kooskõlas rahvusvaheliselt kokkulepitud standarditega, kohaldatavate ÜRO ja ILO konventsioonidega ning riigisiseste õigusaktidega. Nõuetevaheliste lahknevuste korral rakendub nõue, mis pakub töötajatele, keskkonnale ja loomade heaolule tugevaimat kaitset. Põhilistest nõuetest kinnipidamist eeldatakse kõigilt H&M-i äripartneritelt.

‘ **Püüdluslik** — Viitab tulemuslikkusele, mis ületab põhilisel tasandil nimetatud õiguslikku vastutust ja rahvusvahelisi standardeid, et edendada äripartnerite enda tegevuste säästvaid mõjusid ning soodustada sotsiaalsete ja keskkondlike küsimuste käsitlemist väljaspool oma tegevusi.

Nende valdkondade tulemuslikkus moodustab lahutamatu osa H&M-i äripartnerite üldisest hindamisest. H&M jätkab koostööd ja kasvamist nende äripartneritega ning tasustab neid, kes jagavad meie jätkusuutlikkusosalaseid püüdlusi ja pideva täiustumise alast pühendumust. Käesolev säästvusosalane kohustus rakendub H&M-iga lepingulises ärisuhtes olevate äripartnerite otsestele tegevustele ja alltöövõtjatele. Lisaks võib H&M teha koostööd tarneahela kaudsete äripartneritega, kes allkirjastavad käesoleva säästvusosalase kohustuse vabatahtlikult, et töötada koos parema säästvusosalase tulemuslikkuse nimel.

Jätkusuutlikkusosalaste kohustuste kirjeldused H&M-i äripartner

Meie kohustuste kirjelduste alused

Meie kirjeldused peegeldavad meie pühendumust edendada rahvusvaheliselt kokkulepitud standardite järgimist, sealhulgas Inimõiguste ülddeklaratsioon, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni tööalaste aluspõhimõtete ja põhiõiguste deklaratsioon ning ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtted. Nende kirjelduste piires viidatakse lisaks mitmele inimõigusi, keskkonda ja loomade heaolu käsitlevale mitmepoolsetele konventsioonile ning mitut sidusrühma hõlmavatele standarditele ja suunistele.

Me teame, et paljud meie äripartnerid on oma tegevustes ja tarneahelates pühendunud nende standardite järgmisele ja edendamisele. Samuti mõistame me, et meie kirjelduste mõni aspekt kehtib pigem meie tootmisalastele kui teenusealastele äripartneritele. Ent kirjelduste terviklikus formaadis esitamisega püüame kõigile äripartneritele esitada oma nõuded selgelt ja piisavalt üksikasjalikult.

Tulemuslikkuse hindamine

Vastastikune usaldus ja läbipaistev dialoog on kesksel kohal H&M-i püüdlustes areneda koos äripartneritega, kes pidevalt täiustavad oma säästvusosalast tulemuslikkust.

Tõhusa tulemuslikkuse hindamise ja dialoogi tagamiseks jätab H&M endale õiguse nõuda äripartneritelt säästvusosalast tulemuslikkust puudutavaid andmeid ja teostada etteteatamata külastusi rajatistesse, kus toodetakse H&M-ile kaupu või teenuseid. Lisaks võivad äripartnereid hinnata hindajad, kes esindavad organisatsioone, kuhu kuulub ka H&M. Seetõttu on äripartnerid kohustatud H&M-i jooksvalt teavitama H&M-ile tootmise ja teenuste osutamise asukohtadest, välja arvatud juhul, kui H&M on sõnaselgelt ja kirjalikult kinnitanud vabastamise hindamisest, etteteatamata külastustest ja/või säästvusosalast tulemuslikkust puudutavate andmete otsesest esitamisest H&M-ile. Selle kohustuse käsitusallasse kuulub ka alltöövõtt ja kodus töötamine, mille raames toodetakse H&M-ile kaupu või osutatakse teenuseid. Allhangete kaudu tootmisega tegelevad äripartnerid peavad tagama asjakohaste dokumentide säilitamise kontrollimise eesmärgil.

Põhiliste nõuete püsiva järgimise tagamiseks ja pideva täiustumise võimaldamiseks eesmärgiga saavutada ambitsioonikaid tulemuslikkuse tasemeid, eeldame me, et meie äripartnerid rakendavad hästi toimivaid juhtimissüsteeme. Sotsiaalsete, tervishoiu ja ohutuse ning keskkonnamõjude tuvastamiseks, parandamiseks ja täiustamiseks peavad need hõlmama selgeid poliitikaid, aruandvat organisatsiooni, rutiine, suhtlus- ja tagasisidemehhanisme.

Säästvusosalast tulemuslikkust puudutavat teavet esitades peavad äripartnerid olema läbipaistvad ning nad ei tohi H&M-i sihilikult eksitada. Läbipaistvuse puudumist peetakse käesoleva säästvusosalase kohustuse rikkumiseks. Koostöösoovimatuse või säästvusosalase kohustuse ja/või kohalike seaduste rikkumise tõttu võidakse äritegevust H&M-iga vähendada ja lõpuks ärisuhe lõpetada.

Lisaks on läbipaistvus oluline alguspunkt, millest lähtuvalt tunnistada ja käsitleda kogu tööstusharu hõlmavaid ja süsteemseid säästvusosalaseid väljakutseid. H&M jätkab pidevat koostööd äripartnerite, tööstusharu, kodanikuühiskonna ja valitsustega, et edendada ühistegevusi ja süsteemseid muudatusi, mis on vajalikud sotsiaalse ja keskkondliku jätkusuutlikkuse täiustamiseks. H&M julgustab oma äripartnereid samamoodi käituma.

1 A Tervishoid ja ohutus

Meie lähenemine põhineb ILO (Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni) konventsioonide 155 ja 183 ning ILO soovitude 164 ja 191 toetamisel.

Põhiline:

Töökoha ohutus ning töötajate tervishoid ja ohutus peavad olema alati esmatähtsad ning tagada tuleb ohutu ja hügieeniline töökohakond. See tähendab minimaalselt järgmist:

- Kohaldatavatele seadustele ja määrustele vastavus.
- Ohtlike hoonete puudumine.
- Tervistkahjustavate masinate, seadmete ja/või ainete ohtliku kokkupuute puudumine.
- Tuleohutust säilitatakse seadmete ja rajatiste küllaldaste oludega, korrapärase tuletõrje- ja evakuatsiooniõppustega ning tuleohtu vältimisega.
- Juurdepääs puhtale joogiveele ja tualettruumidele. Tagatud on piisav ventilatsioon ja temperatuur.
- Kui pakutakse majutust/eluaseta, peab see olema töökohast eraldatud ning vastama tervishoidu ja ohutust puudutavatele ülalnimetatud põhilistele nõuetele.
- Tööst tulenevate, tööga seotud või töötamise ajal tekkivate õnnetuste ja vigastuste ennetamine ning töötajatele korrapärase ja dokumenteeritud tervishoiu ja ohutuse teemaliste koolituste pakkumine.
- Rasedate töötajate vajadustega mõistlikkuse piires arvestamine.

Püüdluslik:

Tööandja edendab töötajate pikaajast ohutust, head tervist ja heaolu ning tegutseb aktiivselt nende nimel, arvestades soolist aspekti ja häid tavasid, eriti rasedate töötajate osas.

1 B Diskrimineerimine, mitmekesisus ja võrdsus

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 100, 111 ja 159 ning ILO soovitude 90, 111 ja 168 toetamisel.

Põhiline:

Kõiki töötajaid koheldakse alati austuse ja väärkusega. Mitte ükski töötaja ei tohi saada alandavat või kehalist karistust ega sattuda füüsilise, seksuaalse, psühholoogilise või verbaalse ahistamise ega kuritarvitamise ohvriks. Puudub diskrimineerimine töölevõtmise, kompenseerimise, koolitustele juurdepääsu, edutamise, töösuhte lõpetamise või pensionile jäämise osas või seksuaalse orientatsiooni, rassi, nahavärvi, vanuse, raseduse, perekonnaseisu, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, rahvuse, etnilise päritolu, seisuse, haiguse või puude alusel. Kasutusel on kaebuste mehhanism, mis võimaldab töötajatel esitada kaebusi kättemaksu kartmata.

Püüdluslik:

Tööandja töötab aktiivselt mitmekesisuse ja kaasava töökoha nimel. Lisaks teeb tööandja aktiivselt koostööd kohaliku kogukonnaga ja/või MTÜ-dega, et mõista, kuidas saaks kaaluda vähemuste ja/või ebasoodsas olukorras olevate rühmade liikmete tööle värbamist ning kuidas oleks võimalik sellega seotud takistustega ennetavalt võidelda.

1 C Tunnustatud töösuhe

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 122, 158 ja 175 ning ILO soovitude 166 toetamisel.

Põhiline:

Kogu tehtav töö peab põhinema tunnustatud töösuhtel, mis on sõlmitud riigisest seaduste ja praktika alusel. Kõigil töötajatel on õigus omada oma emakeelset kirjalikku lepingut, milles sätestatakse töösuhte tingimused. Alalise töösuhtega kaasnevatest töö ja sotsiaalkindlustuse seadustest ja määrustest tulenevatest töötajate suhtes kehtivatest kohustustest ei tohi kõrvale hoida ainult tööd puudutavate lepingutega, tähtajaliste lepingutega või koolituskavadega, mille korral puudub tegelik kavatsus oskusi õpetada või alalist töökohta pakkuda.

Püüdluslik:

Tähtajaliste töölepingute kasutamise piiramiseks võtab tööandja seadustega nõutud meetmeid ületavaid samme. Puuduliku sotsiaalkindlustussüsteemiga riikides pakub tööandja töötajatele alternatiivset kindlustust, sealhulgas ravi- ja pensionikindlustust.

1 D Õiglased töötasud ja hüvitised

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 131 ja 183 ning ILO soovitusel 135 toetamisel.

Põhiline:

Tavapärase töönädala eest makstavad palgad ja hüvitised vastavad minimaalselt riiklikule, tööstusharusisesele õigusjärgsele tasemele või kollektiivlääbirääkimiste lepingu tasemele, olenevalt sellest, milline neist on kõrgeim. Igal juhul peaks õiglasest töötasust töötajate ja nende perede põhivajaduste rahuldamiseks alati piisama ning võimaldama lisaks mõningast vabalt valitud otstarbel kulutatavat sissetulekut. Kõiki palku tuleb maksta korrapäraselt ja täies ulatuses ning maksimisperioodi puudutavad palga üksikasjad tuleb esitada kirjalikus ja arusaadavas vormis. Töötajatele antakse kõiki seadustest või lepingust tulenevaid erisoodustusi. Palga vähendamine distsiplinaarkaristusena ei ole lubatud. Töötajatele antakse ja hüvitatakse õigesti mistahes tasustatav puhkus, mida neil on seaduste kohaselt õigus saada.

Püüdluslik:

Tööandja võtab kasutusele töötasusüsteemi, mis peegeldab töötajate oskusi ja kogemusi. Tööandja tagab töötajaskonna korrapärased uuringud eesmärgiga mõista, kas makstud palk rahuldab töötajate põhivajadusi. Korrapäraselt teostatakse laiem, täiendav töötajate vajaduste hindamine, et mõista ka lisavajadusi.

1 E Tööajad

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 001, 014, 106 ja 030 toetamisel.

Põhiline:

Nii nädalas tehtavad töötunnid kui ka ületunnitöö vastavad riigisisestele seadustele, ILO konventsioonidele või kollektiivlepingule, olenevalt sellest, milline neist pakub töötajatele tugevaimat kaitset, ning need määratletakse lepingutes. Igal juhul ei tohi töötajaid regulaarselt sundida töötama rohkem kui 48 tundi nädalas ning neile tuleks anda iga 7-päevase perioodi peale vähemalt üks vaba päev. Igal 7-päevasel perioodil tohib töötaja töötada maksimaalselt 60 tundi. Ületunnitöö peab olema vabatahtlik, see ei tohi ületada 12 tundi nädalas ning see tuleb alati hüvitada kõrgema palgamääraga, mis moodustab tavapärasest palgamäärast soovitatavalt vähemalt 125%.

Püüdluslik:

Ületunnitöö vältimiseks tagab tööandja töökohas tootmisplaani, -võimsuse ja toodangu mõõtmiseks ja jälgimiseks kõrgetasemelise süsteemi olemasolu.

1 F Ühinemisevabadus ja kollektiivlääbirääkimised

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 87, 98, 135 ja 154 ning ILO soovitusel 135 ja 143 toetamisel.

Põhiline:

Eranditult kõigil töötajatel on õigus liituda enda poolt valitud ametiühinguga või moodustada ametiühing ning teostada kollektiivlääbirääkimisi. Töötajate esindajaid ei diskrimineerita ning neil on võimalik teostada töökohas oma esindusfunktsioone. Kui riiklikud seadused piiravad ühinemisevabaduse ja kollektiivlääbirääkimiste õigust, julgustab, mitte ei takista, tööandja samalaadse sõltumatu ja vaba ühinemise ja läbirääkimiste võimaluse välja töötamist.

Püüdluslik:

Tööandja teeb sotsiaalse dialoogi hõlbustamiseks ja edendamiseks töötajate esindajatega korrapäraselt koostööd. Tööandja teeb otsesest koostööd kohalike ja piirkondlike ametiühingutega, et ennetavalt tegeleda tööjõule murettekitavate küsimustega, ning kuulub mõnda töötajate liitu.

1 G Lapstööjõu ja noorte töötajate kasutamine

Meie lähenemine põhineb on ILO konventsioonide 138 ja 182, ILO soovitude 146 ja 190, ÜRO lapse õiguste konventsiooni, laste õiguste ja äripriintsiipide toetamisel.

Põhiline:

Lapstööjõu kasutamine ei ole lubatud. Tööle ei tohi võtta mitte ühtegi inimest, kes on noorem kui 15 aastat (või ILO konventsioonis 138 sätestatud erandjuhtudel 14 aastat) või noorem kui seadusega lubatud töötamise vanus, juhul kui see on kõrgem kui 15 aastat. Kinni tuleb pidada kõigist alla 18-aastaste isikute tööhõivega seotud seadusjärgsetest piirangutest. Neid tuleks kaitsta kõikvõimalike ohtlike tööde ja öövahetuste eest ning nende arengut takistada või füüsilist kahju tekitada võivate tööde eest.

Rakendada tuleb vajalikke meetmeid, mis hoiavad ära seadusega lubatud töötamise vanusest nooremate isikute tööle võtmise. Tööandja peab välja töötama poliitikaid ja programme või astuma ja panustama poliitikatesse ja programmidesse, mis tagavad üleminekumeetmed lastele, kes avastatakse töökohas tööd tegemas, et võimaldada neil püsivalt omandada kvaliteetset haridust kuni täisealiseks saamiseni. Alati tuleks rakendada lapse parimaid huvisid, konsulteerides lapse vanematega ja/või hooldajaga ning asjaomase lapsega viisil, mis arvestab lapse vanust ja tervislikku arengut.

Püüdluslik:

Tööandja teeb aktiivselt koostööd kohalike kogukondadega ja huvirühmadega eesmärgiga edendada haridust ja säästvaid lahendusi seoses laste töö ja noorte tööhõivega.

1 H Sunniviisiline töö, võlaorjus, vangide töö ja ebaseaduslik töö

Meie lähenemine põhineb ILO konventsioonide 29 ja 105 ning ILO soovitude 35 toetamisel.

Põhiline:

Sunniviisiline töö, võlaorjus, vangide töö ja ebaseaduslik töö ei ole lubatud. Renditööjõu värbamise korral vastutab tööandja renditöötajate ja/või võõrtöötajate tööhõiveks sobivuse tasude maksmise eest, sealhulgas värbamistasude eest. Töötajad ei pea hoidma oma tööandja käes „tagatisi“ ega isikut tõendavaid dokumente ning nad võivad lõpetada töösuhte pärast mõistlikku etteteatamist. Töötaja liikumisvabadust ei piirata. Töötajatele ei jäeta andmata mitte ühtegi osa palgast.

Püüdluslik:

Vaata jaotist [Tunnustatud töösuhe](#).

2 A Mõju kliimale ja õhu kvaliteedile**Põhiline:**

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, mis käsitlevad õhu kvaliteeti, õhku eralduvaid saasteaineid ja energiatõhusust, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine.

Püüdluslik:

Ettevõtte vähendab aktiivselt oma mõjusid kliimamuutusele ja õhu kvaliteedile järgmiselt:

- Energiakorralduse ja -tõhususe pidev täiustamine.
- Kasvuhoonegaaside (KHG-d) ja teiste keskkonnale ohtu kujutavate õhku eralduvate saasteainete vähendamine või kõrvaldamine, mõõtes heitekoguseid ja seades eesmärgi KHG protokoll¹ alusel.
- Energiaallikate vastutustundlik valimine ja edumeelse lähenemise rakendamine taastuvate ja väiksema süsinikuheitemääraga energiaallikate kasutusele võtmise suunas.

2 B Mõju veevarudele**Põhiline:**

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, mis käsitlevad veevarude kaitset ja vee kvaliteeti, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine. Asutusesisese märgtöötusega tegelevates rajatistes tuleb mõõta ammutatava vee ja reovee kogust voolu kulumõõturitega ning reovee terviklike puhastuslahendustega² rajatistes tuleb kinni pidada seadusjärgsetest nõuetest või BSR-i reovee standardist³, olenevalt sellest, kumb on rangem.

Püüdluslik:

Ettevõtte rakendab aktiivselt veekasutust vähendavaid meetmeid, vähendades pidevalt rajatise poolt ammutatava vee hulka. Rajatistes, kus kasutatakse vett ainult olmeks (kraanid, tualetid, jahutus), piisab vettsäästvate seadmete kasutamise tagamisest. Vettsäästvaid meetodeid, näiteks vihmavee kogumist, rakendatakse kõikjal, kus see on teostatav.

Asutusesisese märgtöötusega tegelevates rajatistes tuleb teha järgmist:

- Kasutusele peab võtma asjakohasel tasemel mõõtmisüsteemi eesmärgiga mõõta asutusesisest veekasutust.
- Veevarude avaldatava mõju vähendamiseks tuleks hinnata rajatise veetasakaalu⁴ ja rakendada asjakohaseid vähendamismeetodeid, et säästvusosalane tulemuslikkuse pidevalt täiustuks.
- Pikas perspektiivis tuleb käituda vastutustundliku veemajandajana. See tähendab, et lisaks enda tegevusest tulenevate veemõjude vähendamisele teeb äripartner koostööd kohalike sidusrühmadega eesmärgiga veenduda, et olemasolevaid veevarusid majandatakse pikaajaste sotsiaalsete, keskkondlike ja majanduslike vajaduste rahuldamiseks. Veehooldus ja selle tähendus ettevõtetele on määratletud AWS-i rahvusvahelise veehoolduse standardis⁵.

2 C Kemikaalide kasutamine**Põhiline:**

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, mis käsitlevad kemikaalide kasutamist ja kõrvaldamist, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine. Äripartnerid, kes valmistavad H&M-ile mistahes toodet, peavad vastama kõigile lepinguliselt kokkulepitud kohaldatavatele nõuetele, mis on sätestatud H&M-i piiratud kasutusega ainete loetelus (*Restricted Substances List*, RSL) ja tootmises piiratud kasutusega ainete loetelus (*Manufacturing Restricted Substances List*, MRSL). Kõigi kasutatud kemikaalide hoiustamine, käsitsemine ja kõrvaldamine peab olema kooskõlas iga keemiakauba ohutuskaardiga.

Püüdluslik:

Mitte ükski ettevõtte poolt kasutatav keemiakaup ei tohi sisaldada ohtlikke aineid⁶. Ettevõtte hindab ennetavalt oma kemikaalide kasutamist ning asendab neid paremate saadaolevate kemikaalidega ja alternatiivsete protsessidega, mis vähendavad ohte inimestele ja keskkonnale või mis parandavad ressursitõhusust „roheline keemia“ rakendamise kaudu⁷. Kasutada tuleks ettevaatusprintsipi.

1. Kasvuhoonegaaside heitekoguste arvestamise ja aruandluse alane standard (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Asutusesisene terviklik puhastuslahendus tähendab seda, et reovett puhastatakse enne loodusliku veekogusse juhtimist ainult rajatise enda seesmises jäätmete käitluskohas.

3. Reovee kvaliteeti käsitlev tööstusharu standard, mille töötas välja ja mitmest ettevõttest koosnev tööühm ja kooskõlastas sotsiaalse vastutuse ettevõtte nimega Business for Social Responsibility (BSR).

4. AWS-i rahvusvaheline veehoolduse standard, lk 86

5. allianceforwaterstewardship.org

6. Ohtlikud ained on kõik ained, mis ilmutavad lahutamatu ohtlike omadusi (püsivad, bioakumuleeruvad ja toksilised ained (PBT); väga püsivad ja väga bioakumuleeruvad ained (vPvB); kantserogeensed, mutageensed ja reproduktiivtoksilised ained (CMR); sisesekretoonisüsteemi kahjustajad (ED) või samaväärne kahjulikkus), mitte ainult ained, mille kasutamist on muudes piirkondades reguleeritud või piiratud.

7. Roheline keemia viitab keemiakaupade ja protsesside lahendusele, mis vähendab või välistab ohtlike ainete tekkimist, vähendab jäätmete teket ning säästab energiat ja vett.

2 D Jäätmed, taaskasutus ja ringlussevõtt

Põhiline:

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine. Kui vastavad teenused on kättesaadavad, peab kõiki ohtlikke jäätmeid käitlema volitatud ettevõtte või litsentseeritud vastuvõtja.

Püüdluslik:

Ettevõtte vähendab ennetavalt oma puutumata toormaterjalide kasutamist ja keskkonnamõju, täiustades pidevalt toormaterjalide kasutamise optimeerimist ning suurendades toormaterjalide ringlussevõttu ja taaskasutamist. Ettevõtte ilmutab edusamme prügilasse suunatavate jäätmete kõrvaldamises ning pakub aktiivselt lahendusi, mis on kooskõlas ringmajanduse uuendustegevusega.⁸

2 E Liikide ja nende looduslike elupaikade kaitse

Põhiline:

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine. Toormaterjalid ei tohi hõlmata liike, mida on klassifitseeritud Loodusliku loomastiku ja taimestiku ohustatud liikidega rahvusvahelise kauplemise konventsioonis (CITES)⁹ või IUCN-i punases nimistus¹⁰ kui äärmiselt ohustatud, eriti ohustatud või ohualtid.

Püüdluslik:

Ettevõtte hangib toormaterjale, mille on kolmas osapool heaks kiitnud seoses säästvama põllu- ja metsamajandustava tagamisega.

3 A Loomakasvatus**Põhiline:**

Ettevõtte teostab kõiki tegevusi täielikus kooskõlas kõigi kehtivate seaduste ja määrustega, sealhulgas kehtivate lubade säilitamine. Täiendavad nõuded loomset päritolu materjalide hankeks H&M-i toodete jaoks on sätestatud H&M-i loomade heaolu ja materjaleetika poliitikas (*H&M Animal Welfare and Material Ethics Policy*). Kõik põllumajandusettevõtted, milles toodetakse H&M-i toodetele villa, karvu ja udusulgi, peavad vastama H&M-i hea loomakasvatustavade nõuetele (*H&M Requirements for Good Animal Husbandry*), mis põhinevad viie vabaduse raamistikul (*Five Freedoms framework*).¹¹

Püüdluslik:

Ettevõtte edendab aktiivselt oma tarneahelas head loomapidamist kõigi hangitavate toodete ja teenuste jaoks. Tegevused hõlmavad ennetavalt toormaterjalide, mille on heaks kiitnud kolmas osapool inimliku sertifitseerimisprogrammi kaudu, hankevõimaluste otsimist.¹²

3 B Loomkatsed**Põhiline:**

Ettevõtte vastab täielikult kõigile kohaldatavatele seadustele ja eeskirjadele. Loomkatseid ei kasutata mitte ühegi H&M-i toote testimiseks. Alates 2009. aasta 11. märtsist ei luba H&M kasutada kosmeetikatoodete koostisaineid, mida on testitud loomadel seoses kosmeetikatoodete koostisainete välja töötamisega või kosmeetikatoodete koostisainete hindamisega. Loomkatseid ei tohi teha kosmeetikatoote tarnija ega nende toormaterjalide tarnijad, valmistajad või vahendajad.

Püüdluslik:

Kosmeetikatootjatele:

- ‘ Rakendage toodetele kohalduvaid H&M-i nõudeid peale H&M-i ka kõigi teiste klientide puhul.
- ‘ Rakendage klientide ohutuse hindamise tagamiseks püsivalt alternatiivseid, loomkatseid mittehõlmavaid katsemeetodeid.

⁸ ellenmacarthurfoundation.org

⁹ cites.org

¹⁰ iucnredlist.org

¹¹ Loomade heaolu puudutavad soovitusel on sätestanud Maailma Loomatervishoiuorganisatsioon (OIE) oma loomade tervishoiu koodeksis ning põllumajandusloomade heaoluküsimustega tegelev nõukoda (FAWC).

¹² Näideteks on muuhulgas Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified programmid (certifiedhumane.org) ning Textile Exchange's Responsible Down Standard ja Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org).

Jätkusuutlikkusalane kokkulepe H&M-i äripartner

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.

H&M-i äripartnerina kohustume me järgima käesolevas jätkusuutlikkusalases kohustuses piiritletud teemasid käsitlevaid **põhilisi** nõudeid ning rakendama neid oma tegevustes ja püüdma neid ellu viia kogu meie tarneahelas. H&M esindab H&M-i kontserni kõiki tütarettevõtteid ja tootemarke.

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.

Lisaks mõistame me, et H&M soovib teha koostööd ja jätkata arenemist nende äripartneritega, kes jagavad H&M-i säästvusalaheid püüdlusi, mis ületavad vaid seadustele vastavust, et edendada sotsiaalset ja keskkondlikku säästvust, ning mida on käesolevas jätkusuutlikkusalases kohustuses nimetatud **püüdluslikeks** tulemuslikkuse kriteeriumideks.

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.

Seega lubame me H&M-i äripartnerina lasta end jälgida ja hinnata meie säästvusalaheid tulemuslikkuse osas käesolevas jätkusuutlikkusalases kohustuses kirjeldatud valdkondade piires.

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.

Me tunnustame, et antud tegevusjuhend on koostatud ja kehtib inglise keeles. Kui antud dokumendist esineb teisekeelseid versioone, käsitletakse neid ainult mugavuse eesmärgil teostatud tõlgetena ning võimalike lahkevuste korral on ülimuslik ingliskeelne versioon.

Koht ja kuupäev/Place and date

Ettevõtte nimi/ Company name

Allkiri/Signature

Ettevõtte pitser/tempel/ Company stamp

Nimi trükitähtedega ja ametinimetus/Name in printed letters and title