

Engagement pour le développement durable

Partenaires commerciaux H&M

Chez H&M, nous sommes convaincus que le développement durable est inhérent à la réussite de l'entreprise. En conséquence, nous nous efforçons toujours d'agir de façon éthique, transparente et responsable et nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux. Le terme H&M représente toutes les sociétés et les marques affiliées du Groupe H&M.

Le respect de la loi est un point de départ fondamental, mais notre objectif est d'aller ensemble au-delà des exigences légales pour promouvoir les aspects suivants:

Un environnement de travail sain: En plus d'assurer un revenu, le statut de salarié permet aux personnes, à leurs familles et aux communautés de prospérer. Assurer un environnement de travail sécuritaire et sain, garantir les droits au travail, payer un salaire équitable qui répond aux besoins fondamentaux des travailleurs et promouvoir le dialogue social sont des éléments essentiels pour le développement économique durable qui crée des emplois et contribue au progrès de la société.

Écosystèmes sains: Les écosystèmes nous fournissent des ressources naturelles, telles que l'air pur et l'eau, essentiel pour les personnes, les communautés et les entreprises. Pour répondre aux besoins des générations présentes et futures, la santé à long terme des écosystèmes doit être protégée par la prévention des dommages environnementaux et l'utilisation responsable des ressources naturelles.

Protection des animaux: Les animaux ont droit à un traitement humain. Cette disposition doit être respectée par l'adoption de méthodes efficaces d'élevage et par l'interdiction des tests sur des animaux.

H&M attend également de ses partenaires commerciaux qu'ils mettent en œuvre les exigences et l'approche prévues par cet Engagement dans leurs propres chaînes de fournisseurs. H&M a une politique de tolérance zéro par rapport à toute forme de corruption et mène un programme fort anti-corruption. Le Code d'éthique / l'Engagement du partenaire commercial constitue un autre engagement distinct que tous les partenaires commerciaux sont tenus de signer et respecter. Cet engagement concernant le développement durable couvre les aspects suivants:

1. Lieux de travail sains

- ‘ Sécurité et santé au travail
- ‘ Discrimination, diversité et égalité
- ‘ Emploi déclaré
- ‘ Salaire justes, indemnités et heures de travail
- ‘ Liberté d'association et négociation collective
- ‘ Travail des enfants et des jeunes travailleurs
- ‘ Travail forcé

2. Écosystèmes sains

- ‘ Impact sur le climat et la qualité de l'air
- ‘ Impact sur les ressources en eau
- ‘ Utilisation de produits chimiques
- ‘ Déchets, réutilisation et recyclage
- ‘ Conservation des espèces et des habitats naturels

3. Protection des animaux

- ‘ Élevage
- ‘ Tests sur les animaux

Les exigences et les attentes de H&M sur ces aspects sont expliquées dans la partie Spécifications de cet Engagement. Pour chaque point, il y a deux niveaux de performance en termes de développement durable.

‘ **Niveau fondamental** – Visant la performance conformément aux normes internationales, aux conventions de l'ONU et de l'OIT applicables, ainsi que la législation nationale, et si il y a un décalage entre les exigences prévues par ces documents, il sera appliqué celui qui offre le plus haut degré de protection des travailleurs, de l'environnement et des animaux. Le respect des conditions fondamentales s'impose à tous les partenaires commerciaux de H&M.

‘ **Niveau ambitieux** – Visant la performance qui va au-delà de la responsabilité juridique et le respect des normes internationales établies au niveau fondamental pour promouvoir des impacts durables des propres opérations des partenaires commerciaux tout en contribuant à l'approche de la problématique sociale et environnementale en dehors de ses propres opérations.

La performance à ces deux niveaux est une partie intégrante de l'évaluation globale de H&M à laquelle les partenaires commerciaux sont soumis. H&M continuera de choisir, d'évoluer de façon conjointe et de récompenser ses partenaires commerciaux qui

partagent notre ambition de promouvoir le développement durable et l'engagement pour une amélioration constante. Cet Engagement pour le développement durable s'applique aussi aux opérations directes et aux sous-traitants des partenaires commerciaux qui ont une relation d'affaires contractuelle avec H&M. H&M peut aussi impliquer des partenaires commerciaux indirects de la chaîne de fournisseurs à signer volontairement cet engagement pour le développement durable afin de travailler ensemble pour améliorer la performance dans le domaine du développement durable.

Spécifications sur l'engagement pour le développement durable

Partenaires commerciaux H&M

Bases de nos Spécifications

Nos Spécifications reflètent notre engagement à promouvoir l'adhésion aux normes internationales, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail et aux Principes de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les Spécifications font également référence à plusieurs conventions, normes ou standards multiparties prenantes concernant les droits de l'homme, les questions environnementales et le bien-être animal.

Nous reconnaissons que beaucoup de nos partenaires commerciaux se sont engagés à soutenir et promouvoir ces normes dans leurs opérations et leurs chaînes de fournisseurs. Nous reconnaissons aussi que certains aspects de nos Spécifications sont plus pertinents pour nos partenaires commerciaux producteurs que pour nos partenaires commerciaux fournisseurs de services. En présentant les Spécifications dans leur ensemble, notre objectif est de fournir suffisamment de clarté et de détails à tous les partenaires commerciaux concernant nos conditions.

Évaluation de la performance

La confiance mutuelle et la transparence dans le dialogue sont des attentes centrales de H&M afin de poursuivre le développement des activités avec des partenaires commerciaux qui montrent des progrès continus dans le domaine de la performance développement durable.

Pour assurer l'évaluation efficace de la performance et du dialogue, H&M se réserve le droit de demander des données sur la performance des partenaires commerciaux dans le domaine de développement durable et d'effectuer des visites inopinées dans les installations qui produisent des biens ou des services pour H&M. Les partenaires commerciaux peuvent également faire l'objet d'évaluations effectuées par des évaluateurs représentant les organisations auxquelles H&M est membre. De même, les partenaires commerciaux doivent tenir H&M informée sur le lieu de réalisation de la production et des services pour H&M, excepté dans le cas où H&M aurait expressément confirmé par écrit l'exemption de l'évaluation, des visites inopinées et/ou la divulgation directe des données sur la performance concernant le développement durable à H&M. Cette obligation comprend la sous-traitance et le travail à domicile pour produire des biens ou des services pour H&M. Les partenaires commerciaux de H&M faisant recours à la production externalisée doivent veiller à ce que la documentation pertinente soit conservée à des fins de vérification.

Pour assurer la conformité durable aux exigences essentielles et garantir le progrès continu vers le niveau ambitieux de la performance, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils mettent en œuvre des systèmes de gestion efficaces. Cela comprend des politiques claires, une organisation chargée de la mise en œuvre (des personnes désignées), des procédures, des mécanismes de communication et de retour d'information pour identifier, corriger et améliorer la protection sociale, du travail et de l'environnement.

Lors de la transmission d'informations sur le développement durable, nous attendons que nos partenaires commerciaux soient transparents et qu'ils n'aient pas l'intention d'induire en erreur H&M. Le manque de transparence est considérée comme une violation de cet Engagement pour le développement durable. Le manque de coopération ou la violation de cet Engagement pour le développement durable et/ou de la législation locale peuvent entraîner la réduction des commandes, voire la cessation complète de la relation d'affaires avec H&M.

La transparence est également le point de départ essentiel pour identifier et relever les défis liés au développement durable ayant un caractère systémique et concernant l'ensemble de l'industrie. H&M est engagée dans un dialogue permanent avec les partenaires commerciaux, l'industrie, la société civile et les gouvernements afin de promouvoir des actions collectives et des changements systémiques nécessaires pour faire avancer le développement durable. H&M encourage les partenaires commerciaux à faire de même.

1 A Santé et sécurité

Sur la base des Conventions 155 et 183 de l'OIT et des Recommandations 164 et 191 de l'OIT

Niveau fondamental:

La santé et la sécurité des employés doivent être une priorité permanente et il faut assurer un environnement de travail sécuritaire et propre. Cela signifie au minimum:

- Respecter les lois et règlements applicables
- Pas de bâtiments dangereux
- Pas d'exposition à des machines, équipements et/ou substances dangereuses
- La sécurité en cas d'incendie doit être garantie grâce à des conditions adéquates du matériel et des installations, la formation pour l'intervention en cas d'incendie et des exercices réguliers d'évacuation et à la prévention des risques d'incendie
- L'accès à l'eau potable et aux toilettes. Assurer une ventilation et une température adéquates.
- Le logement, le cas échéant, sera séparé du lieu de travail et soumis à toutes les conditions fondamentales ci-dessus sur la santé et la sécurité.
- La prévention des accidents et des effets nocifs sur la santé causés par, associés avec ou produits pendant les heures de travail, ainsi que la formation régulière et documentée des salariés en matière de santé et sécurité au travail.
- Des conditions adéquates aux besoins des travailleuses enceintes.

Niveau ambitieux:

L'employeur favorise et travaille activement pour assurer la sécurité à long terme, la santé et le bien-être des salariés en tenant compte des besoins spécifiques homme / femme, en particulier les femmes enceintes.

1 B Discrimination, diversité et égalité

Sur la base des conventions 100, 111 et 159 de l'OIT et des Recommandations 90, 111 et 168 de l'OIT

Niveau fondamental:

Chaque employé est traité avec respect et dignité permanente. Aucun employé ne doit être soumis à des châtiments corporels ou humiliants et ne sera pas l'objet de harcèlement ou de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale. Il n'y a aucune discrimination concernant l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'âge, la grossesse, l'état matrimonial, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'origine ethnique, la caste, la maladie ou le handicap. Il doit exister un mécanisme de plaintes qui permet aux salariés de déposer des plaintes sans risque de représailles.

Niveau ambitieux:

L'employeur travaille activement pour la diversité et un milieu de travail inclusif. L'employeur est également impliqué activement avec la communauté locale et/ou des ONG pour comprendre comment prendre en considération les minorités et/ou les groupes défavorisés pour l'emploi et comment les obstacles peuvent être surmontés de façon proactive.

1 C Emploi déclaré

Sur la base des conventions 122, 158 et 175 de l'OIT et de la Recommandation 166 de l'OIT

Niveau fondamental:

Tout le travail sera effectué en vertu d'un contrat d'emploi déclaré et conclu conformément à la législation et la pratique nationales. Chaque salarié aura droit à un contrat écrit dans sa langue maternelle stipulant les conditions d'emploi. Les obligations envers les employés découlant de la relation normale d'emploi en vertu des lois et règlements du travail et de la sécurité sociale ne seront pas évités par l'utilisation de contrats de fourniture de services, de contrats à durée déterminée ou de plans d'apprentissage dépourvus de l'intention réelle de former des compétences ou d'offrir un emploi permanent.

Niveau ambitieux:

L'employeur prend des mesures en plus de celles requises par la loi pour limiter l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée. Dans les pays où les systèmes de sécurité sociale sont déficients, l'employeur offre à ses salariés une assurance alternative, y compris assurance maladie et retraite.

1 D Salaires justes et indemnités

Sur la base des conventions 131 et 183 de l'OIT et à la Recommandation 135 de l'OIT

Niveau fondamental:

Les salaires et les indemnités versés pour une semaine de travail standard sont au moins égaux au niveau légal national, au niveau de l'industrie, ou au niveau négocié par convention collective, selon le plus élevé. Quoi qu'il en soit, un salaire juste doit toujours être suffisant pour répondre aux besoins de base des salariés et de leurs familles et de fournir un revenu discrétionnaire. Tous les salaires sont payés régulièrement et intégralement, et les critères de rémunération pour une période de paie doivent être fournis de manière écrite et compréhensible. Toutes les indemnités supplémentaires prévues par la loi ou le contrat seront assurées. La réduction des salaires comme mesure disciplinaire ne sera pas autorisée. Le salarié bénéficiera d'un congé payé auquel il a droit légalement et il sera correctement rémunéré pour ce congé.

Niveau ambitieux:

L'employeur adopte une structure de rémunération qui reflète les attitudes et l'expérience du salarié. L'employeur doit veiller à ce que des enquêtes soient menées périodiquement parmi les salariés pour comprendre si le salaire versé répond aux besoins de base des salariés. L'employeur réalise une évaluation plus approfondie, complémentaire, des besoins des salariés pour connaître les besoins supplémentaires.

1 E Heures de travail

Sur la base des conventions 001, 014, 106 et 030 de l'OIT.

Niveau fondamental:

Le temps de travail hebdomadaire normal, ainsi que la limite d'heures supplémentaires seront conformes à la législation nationale, aux conventions de l'OIT ou à la convention collective applicable - selon la plus grande protection assurée aux travailleurs - et précisés dans les contrats individuels de travail. Dans tous les cas, l'employeur ne demandera pas régulièrement aux salariés de travailler plus de 48 heures par semaine et les salariés bénéficieront au moins d'un jour de congé pour chaque période de 7 jours. La durée hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 60 heures. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, leur nombre ne doit pas dépasser 12 heures par semaine et elles seront toujours payées avec majoration, et il est recommandé que ce niveau ne soit pas inférieur à 125% du tarif pour les heures normales.

Niveau ambitieux:

L'employeur doit veiller à mettre en place un système sophistiqué d'évaluation et de suivi du plan de production, de la capacité et de l'efficacité afin d'éviter les heures supplémentaires.

1 F Liberté d'association et négociation collective

Sur la base des conventions 87, 98, 135 et 154 de l'OIT et des recommandations 135 et 143 de l'OIT.

Niveau fondamental:

Tous les travailleurs, sans exception et distinction, ont le droit de créer ou d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement. Les représentants des travailleurs ne sont pas victimes de discrimination et ils ont le droit d'exercer leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail. Si le droit à la liberté d'association et de négociation collective est limité par la législation nationale, l'employeur encourage et n'entrave pas le développement des formes parallèles d'association indépendantes et libres, et la négociation.

Niveau ambitieux:

L'employeur collabore régulièrement avec les représentants du personnel pour faciliter et promouvoir le dialogue social. L'employeur collabore directement avec les syndicats locaux et régionaux pour traiter de manière proactive les problèmes des salariés et il est membre d'une association d'employeurs.

1 G Travail des enfants et des jeunes travailleurs

Sur la base des conventions 138 et 182 de l'OIT et des recommandations 146 et 190 de l'OIT.

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, Droits de l'enfant et Principes commerciaux

Niveau fondamental:

Le travail des enfants n'est pas acceptable. Aucune personne ne doit être employée à un âge inférieur à 15 ans (ou à 14 ans lorsque la Convention 138 de l'OIT le prévoit) ou inférieur à l'âge minimum légal pour travailler, si celui-ci est supérieur à 15 ans. Toutes les restrictions légales sur l'emploi des personnes de moins de 18 seront observées. Ils seront protégés de toute activité à risque, travail de nuit et toute activité qui peut empêcher leur développement ou causer des dommages physiques.

L'entreprise doit donc prendre les mesures préventives nécessaires pour garantir qu'aucune personne au-dessous de l'âge légal pour travailler ne sera employée. L'employeur doit établir, participer ou contribuer à des politiques et programmes qui fournissent des dispositions transitoires pour tout enfant qui serait découvert travaillant afin de lui permettre d'assister et de rester dans le système éducatif jusqu'à l'âge minimum d'emploi. L'intérêt supérieur de l'enfant sera toujours appliqué en consultation avec les parents et/ou le tuteur de l'enfant et l'enfant en question, d'une manière appropriée à l'âge et au développement de la santé de l'enfant.

Niveau ambitieux:

L'employeur s'implique activement avec les communautés locales et les parties prenantes pour promouvoir les solutions éducationnelles et durables pour lutter contre le travail des enfants et le chômage des jeunes.

1 H Forced, bonded, prison and illegal labor

Sur la base des conventions 29 et 105 de l'OIT et la recommandation 35 de l'OIT.

Niveau fondamental:

Le travail forcé, le travail en régime de servitude, le travail en prison et le travail illégal ne sont pas acceptés. En cas de salariés embauchés par l'intermédiation d'un agent ou d'un entrepreneur, l'employeur est responsable de payer les frais de sélection pour les travailleurs sous-traités ou étrangers, y compris les commissions de recrutement. Les salariés ne seront pas tenus de constituer des dépôts de caution ou de laisser en dépôt leurs documents d'identité à l'employeur et ils seront libres de quitter leur emploi après un préavis raisonnable. La liberté de mouvement du salarié n'est pas limitée. Aucune déduction de salaire n'est autorisée.

Niveau ambitieux:

Voir la section sur L'Emploi déclaré

2 A Effet sur le climat et qualité de l'air**Niveau fondamental:**

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et règlements applicables concernant la qualité de l'air, les émissions atmosphériques et l'efficacité énergétique, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour.

Niveau ambitieux:

La société est activement impliquée dans le processus de réduction de l'impact sur le changement climatique et la qualité de l'air:

- Améliorer en permanence la gestion et l'efficacité énergétique
- Réduire ou éliminer les gaz à effet de serre et les autres émissions de gaz qui menacent l'environnement, calcul des émissions et détermination des objectifs en vertu du Protocole sur les émissions de gaz à effet de serre¹.
- Choisir de façon responsable les sources d'énergie et avoir une approche progressive pour atteindre une activité bas carbone et utiliser des sources d'énergie renouvelables.

2 B Impact sur les ressources en eau**Niveau fondamental:**

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables concernant la protection et la qualité de l'eau, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour. Les usines ayant recours à des procédés humides doivent mesurer les déversements des eaux usées par débitmètres et doivent posséder des installations internes de traitement² des eaux usées qui doivent satisfaire aux exigences légales ou à la Norme relatif aux eaux usées BSR³, selon la plus stricte.

Niveau ambitieux:

L'entreprise met en œuvre des mesures actives pour réduire l'utilisation de l'eau en montrant une réduction continue des besoins d'en eau des installations. Pour les sites qui utilisent de l'eau seulement à des fins domestiques (robinets, toilettes, refroidissement) il suffit de garantir l'installation d'équipements efficaces en économie d'eau. Il faut appliquer autant que possible les techniques d'économie d'eau, telles que la récupération de l'eau de pluie.

Pour les usines utilisant des procédés humides:

- Un outil de mesure approprié sera mis en œuvre pour suivre le volume d'utilisation d'eau
- Afin de réduire l'impact sur les ressources en eau, la balance en eau du site⁴ sera évaluée et des mesures appropriées de réduction seront mises en œuvre pour l'amélioration continue
- À long terme, 'utilisation des ressources en eau de manière responsable. Cela signifie qu'en plus de réduire l'impact sur l'eau dans toutes ses activités, le partenaire commercial s'engage dans une action collective avec les parties prenantes au niveau local pour s'assurer que les ressources en eau disponibles sont gérées selon les nécessités sociales, environnementales et économiques à long terme. La gestion de l'eau et son importance pour les activités définies par la Norme internationale pour la gestion de l'eau AWS⁵.

2 C Utilisation des produits chimiques**Niveau fondamental:**

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables à l'utilisation et l'élimination des produits chimiques, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour. Les partenaires commerciaux qui fabriquent un produit H&M doivent satisfaire à toutes les conditions contractuelles applicables prévues dans la Liste des restrictions chimiques H&M (Restricted Substances List RSL) et la Liste des produits interdits pour de fabrication (Manufacturing Restricted Substances List MRSL). Le stockage, la gestion et l'utilisation de tous les produits chimiques doivent se conformer à la fiche de données de sécurité (Safety Data Sheet SDS) pertinentes pour chaque produit chimique.

Niveau ambitieux:

Les produits chimiques utilisés par l'entreprise ne contiennent pas de substances dangereuses⁶. L'entreprise évalue de manière proactive l'utilisation des produits chimiques employés et les remplace par les meilleurs produits chimiques disponibles et les procédés alternatifs qui réduisent les risques pour les personnes et l'environnement ou qui augmentent l'efficacité des ressources en adoptant une « chimie verte »⁷. Le principe de précaution sera appliqué.

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 Déchets, réutilisation et recyclage

Niveau fondamental:

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et règlements applicables, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour. Dans la fourniture de services, il faut que tous les déchets dangereux soient gérés par une société autorisée ou un administrateur agréé.

Niveau ambitieux:

L'entreprise réduit de manière proactive l'utilisation de matières premières vierges et son impact environnemental en optimisant l'utilisation des matières premières, l'augmentation du recyclage et de la réutilisation des matières premières. L'entreprise met en place activement des solutions selon les innovations de l'économie circulaire pour réduire la part de déchets qui finissent dans des décharges.⁸

2 E Conservation des espèces et des habitats naturels

Niveau fondamental:

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et règlements applicables, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour. Les matières premières ne doivent pas inclure les espèces inscrites dans la Convention sur le commerce international des espèces en voie de disparition (CITES)⁹ ou la liste rouge d'IUCN¹⁰ incluant les espèces en danger critique de disparition, en danger de disparition ou vulnérables.

Niveau ambitieux:

L'entreprise utilise des matières premières vérifiées par des tiers pour l'agriculture et les pratiques forestières plus performantes.

3 A Élevage**Niveau fondamental:**

L'entreprise opère en conformité avec toutes les lois et règlements applicables, veillant à ce que toutes les autorisations soient à jour. Davantage de conditions applicables aux matières d'origine animale pour les produits H&M sont énoncées dans la *Politique H&M de protection des animaux et matériaux éthiques*. Toutes les entreprises qui produisent de la laine, de la fourrure et des plumes pour la fabrication des produits H&M doivent se conformer aux *Conditions H&M d'élevage*, qui reposent sur le *Cadre des cinq libertés*.¹¹

Niveau ambitieux:

L'entreprise encourage activement les bonnes conditions d'élevage dans sa chaîne de fournisseurs pour le sourcing de tous produits et services. Ces actions incluent la recherche proactive de matières premières qui sont vérifiées par des tiers par un programme de certification humaine.¹²

3 B Tests sur les animaux**Niveau fondamental:**

L'entreprise se conforme pleinement à toutes les lois et règlements applicables. Les tests sur les animaux ne sont pas utilisés dans la fabrication des produits H&M. H&M ne permet pas l'utilisation d'ingrédients cosmétiques testés sur des animaux après le 11 Mars 2009 pour l'évaluation de la fabrication ou de la sécurité des ingrédients cosmétiques. Il est interdit d'effectuer un test sur les animaux que se soit par un fournisseur de produits ou leurs fournisseurs de matières premières, les fabricants ou les agents.

Niveau ambitieux:

Pour les fabricants de cosmétiques:

‘ Appliquer les exigences de H&M concernant les produits pour tous les clients, pas seulement pour les clients H&M

‘ Utiliser en permanence des méthodes alternatives qui excluent les tests sur les animaux pour la sécurité des consommateurs.

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)

Engagement pour le développement durable

Partenaires commerciaux 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.

En tant que partenaire commercial de H&M, nous nous engageons à respecter les conditions du **niveau fondamental** sur les questions énoncées dans cet engagement pour le développement durable et à les mettre en œuvre dans nos opérations et à les utiliser dans notre chaîne de fournisseurs. Le terme H&M représente toutes les sociétés et les marques affiliées du Groupe 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.

En outre, nous comprenons que H&M cherche à travailler et continuer à évoluer avec des partenaires commerciaux qui partagent l'objectif de développement durable de H&M au-delà du simple respect de la loi, afin de promouvoir la performance sociale et environnementale, déclarée comme critère de performance au **niveau ambitieux** de cet engagement pour le développement durable.

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.

Par conséquent, en tant que partenaire commercial de H&M, nous acceptons d'être suivis et évalués en termes de performances dans les domaines décrits dans le présent engagement pour le développement durable.

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.

Nous reconnaissons que cet Engagement pour le développement durable est élaboré et validé en anglais. Si ce document est traduit en plusieurs langues, la traduction sera considérée à titre d'information, et la version anglaise prévaudra en cas de divergence.

Place and date / Lieu et date

Company name / Dénomination de l'entreprise

Signature / Signature

Company stamp / Cachet de l'entreprise :

**Name in printed letters and title
/ Nom en majuscules et
fonction**