

Sustainability Commitment

H&M Business Partner

Wir bei H&M sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein natürlicher Bestandteil einer erfolgreichen Geschäftstätigkeit ist. Deshalb sind wir immer bestrebt, ethisch korrekt, transparent und verantwortungsvoll zu handeln, und erwarten das auch von unseren Business Partnern. H&M vertritt alle verbundenen Unternehmen und Marken innerhalb der H&M-Gruppe

Obwohl die Einhaltung der Gesetze ein wichtiger Ausgangspunkt ist, wollen wir über den Gesetzestext hinausgehen und uns verstärkt für Folgendes einsetzen:

Gesunder Arbeitsplatz: Beschäftigung bietet Menschen, ihren Familien und Gemeinden nicht nur ein Einkommen, sondern ermöglicht es ihnen, sich zu entfalten. Ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz, die Garantie von Arbeitnehmerrechten, eine gerechte Vergütung, mit der die Arbeitnehmer ihre grundlegenden Bedürfnisse abdecken können, und die Förderung des sozialen Dialogs sind wesentliche Voraussetzungen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, das Arbeitsplätze schafft und die Entwicklung von Unternehmen fördert.

Gesunde Ökosysteme: Ökosysteme bieten uns natürliche Ressourcen, die für Menschen, Gemeinden und Unternehmen wichtig sind, wie saubere Luft und sauberes Wasser. Damit die Ökosysteme die Bedürfnisse der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen erfüllen können, muss ihre Gesundheit langfristig geschützt werden. Dazu ist es wichtig, Umweltschädigungen zu vermeiden und einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen sicherzustellen.

Tierschutz: Tiere haben Anspruch auf eine humane Behandlung. Dies muss durch gute Tierhaltungsmethoden und die Vermeidung von Tierversuchen sichergestellt werden

H&M erwartet von seinen Business Partnern auch, in ihren Lieferketten auf die Einhaltung dieses Sustainability Commitments und die Umsetzung der darin enthaltenen Ansätze zu achten. H&M verfolgt in Bezug auf alle Arten von Korruption eine Null-Toleranz-Politik und bekennt sich zu einem starken Anti-Korruptions-Programm. Der Ethikkodex und das Business Partner Commitment bilden eine separate Verpflichtung, die von allen Business Partnern unterzeichnet und eingehalten werden muss. Dieses Sustainability Commitment deckt folgende Themen ab:

1. Gesunde Arbeitsplätze	2. Gesunde Ökosysteme	3. Tierschutz
<ul style="list-style-type: none"> ‘ Gesundheit und Sicherheit ‘ Diskriminierung, Vielfalt und Gleichheit ‘ Anerkannte Beschäftigung ‘ Existenzsichernde, faire Vergütung, Sozialeleistungen und Arbeitszeiten ‘ Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ‘ Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer ‘ Zwangsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ‘ Auswirkungen auf Klima und Luftqualität ‘ Auswirkungen auf Wasserressourcen ‘ Verwendung von Chemikalien ‘ Abfall, Wiederverwendung und Recycling ‘ Artenschutz und natürliche Lebensräume 	<ul style="list-style-type: none"> ‘ Tierhaltung ‘ Tierversuche

Die Anforderungen und Erwartungen von H&M in diesen Fragen werden im Kapitel „Die Vorgaben des Sustainability Commitment“ erläutert. Für jede Frage wurden zwei Stufen der Nachhaltigkeitsleistung definiert.

‘ **Grundlegend** — Definiert die vorgeschriebene Leistung gemäß international vereinbarten Normen, anzuwendenden UN- und IAO-Übereinkommen sowie nationalen Gesetzen. Bei Diskrepanzen zwischen den Anforderungen gilt die Anforderung, die strengere Kriterien für Arbeitnehmerrechte, Umwelt und Tierschutz vorsieht. Die Einhaltung der grundlegenden Anforderungen wird von allen Business Partnern von H&M erwartet.

‘ **Ambitioniert** — Bedeutet eine bessere Leistung als die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten und internationalen Normen der Stufe „grundlegend“. Beinhaltet nachhaltige Auswirkungen auf die eigene Geschäftstätigkeit der Business Partner sowie Beiträge zur Inangriffnahme sozialer und ökologischer Probleme außerhalb ihres eigenen Tätigkeitsbereichs.

Die Leistung in diesen Bereichen ist ein wesentliches Kriterium für die allgemeine Beurteilung der Business Partner durch H&M. H&M wird auch in Zukunft Business Partner, die unser Ziel der Förderung von Nachhaltigkeit sowie unser Bekenntnis zu

kontinuierlicher Verbesserung teilen, einbinden, gemeinsam mit ihnen wachsen und sie belohnen. Dieses Sustainability Commitment bezieht sich direkt auf die Business Partner und auf ihre Auftragnehmer, die in einer Vertragsbeziehung zu H&M stehen. H&M arbeitet eventuell auch mit indirekten Business Partnern in der Lieferkette zusammen, die dieses Sustainability Commitment freiwillig unterzeichnen, um an einer verbesserten Nachhaltigkeitsperformance mitzuwirken.

Die Vorgaben des Sustainability Commitment H&M Business Partner

Die Grundlagen unserer Vorgaben

Unsere Vorgaben spiegeln unser Bekenntnis zur Einhaltung von international vereinbarten Standards wie der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen, der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation und der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte wider. Die Vorgaben enthalten auch Hinweise auf verschiedene multilaterale Übereinkommen, Multistakeholder-Standards und Richtlinien über Menschenrechte, Umwelt und Tierschutz.

Wir sind uns bewusst, dass sich viele unserer Business Partner in ihren Aktivitäten und Lieferketten zur Einhaltung und Förderung dieser Standards bekennen. Wir sind uns auch bewusst, dass einige Aspekte unserer Vorgaben für unsere Business Partner im Produktionsbereich relevanter sind als für unsere Business Partner im Dienstleistungsbereich. Indem wir diese Vorgaben in ihrer Gesamtheit vorlegen, wollen wir alle unsere Business Partner eindeutig und detailliert über unsere Anforderungen aufklären.

Leistungsbeurteilung

Wechselseitiges Vertrauen und ein transparenter Dialog sind von zentraler Bedeutung für das Bestreben von H&M, mit unseren Business Partnern, die ihre Nachhaltigkeitsperformance laufend verbessern, gemeinsam zu wachsen.

Um eine effektive Leistungsbeurteilung und einen effektiven Dialog zu ermöglichen, behält H&M sich das Recht vor, von unseren Business Partnern Daten über ihre Nachhaltigkeitsperformance zu verlangen und Einrichtungen, in denen Güter oder Dienstleistungen für H&M produziert oder bereitgestellt werden, unangekündigte Besuche abzustatten. Die Business Partner können auch von Begutachtern bewertet werden, die Organisationen vertreten, deren Mitglied H&M ist. Deshalb sind die Business Partner verpflichtet, H&M laufend über die Orte zu informieren, an denen Produkte und Dienstleistungen für H&M erzeugt bzw. bereitgestellt werden. Dazu sind sie nur dann nicht verpflichtet, wenn H&M ausdrücklich schriftlich eine Befreiung von der Beurteilung, von unangekündigten Besuchen und/oder von der direkten Bekanntgabe von Daten über die Nachhaltigkeitsperformance an H&M bestätigt hat. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Vergabe von Subaufträgen und auf Heimarbeit für die Produktion von Gütern oder die Bereitstellung von Dienstleistungen für H&M. Business Partner, die ihre Produktion auslagern, sind verpflichtet sicherzustellen, dass entsprechende Unterlagen zu Überprüfungszwecken geführt werden.

Um eine verlässliche Erfüllung der grundlegenden Anforderungen und die laufende Verbesserung auf ambitionierte Standards zu ermöglichen, erwarten wir von unseren Business Partnern die Implementierung gut funktionierender Managementsysteme. Diese beinhalten eine klare Politik, eine nachvollziehbare Organisation und effektive Routine-, Kommunikations- und Feedback-Mechanismen zur Identifikation, Korrektur und Verbesserung der Auswirkungen auf die Gesellschaft, Gesundheit und Sicherheit sowie auf die Umwelt.

Bei der Übermittlung von Informationen über die Nachhaltigkeitsperformance wird erwartet, dass die Business Partner Transparenz gewährleisten und H&M nicht bewusst irreführen. Mangelnde Transparenz gilt als Verstoß gegen das vorliegende Sustainability Commitment. Fehlende Kooperationsbereitschaft oder Verstöße gegen dieses Sustainability Commitment und/oder gegen lokale rechtliche Bestimmungen können eine Verringerung des Geschäftsvolumens mit H&M und letztendlich die Einstellung der Geschäftsbeziehung zu H&M nach sich ziehen.

Transparenz ist auch eine wesentliche Voraussetzung, um branchenweite und systembedingte Nachhaltigkeitsherausforderungen zu erkennen und in Angriff zu nehmen, H&M wird laufend mit Business Partnern und Vertretern der Branche, der Zivilgesellschaft und Regierungen zusammenarbeiten, um die gemeinsamen Maßnahmen und systematischen Veränderungen voranzutreiben, die notwendig sind, um eine gesellschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit zu erreichen. H&M ermutigt seine Business Partner, dasselbe zu tun.

1 A Gesundheit und Sicherheit

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkommen 155 und 183 sowie der ILO-Empfehlungen 164 und 191,

Grundlegend:

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter haben jederzeit Priorität, und eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird bereitgestellt. Das bedeutet zumindest:

- Einhaltung der anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen
- keine unsicheren Gebäude
- kein unsicherer Kontakt mit gefährlichen Maschinen, gefährlicher Ausrüstung und/oder Gefahrstoffen
- Brandschutz durch adäquate Ausrüstung und durch entsprechende Gebäudebedingungen, regelmäßige Brandschutztrainings und Evakuierungsdrills sowie durch die Verhinderung von Brandgefahren
- Zugang zu sauberem Trinkwasser und zu Toiletten adäquate Lüftung und Temperaturregelung
- Unterbringungs-/Wohnmöglichkeiten, sofern angeboten, die vom Arbeitsplatz getrennt sind und allen oben angeführten grundsätzlichen Anforderungen betreffend Gesundheit und Sicherheit genügen
- Verhinderung von Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die sich aus oder im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder im Zuge der Arbeit ergeben, sowie regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitstrainings der Mitarbeiter
- angemessene Erfüllung der Bedürfnisse schwangerer Mitarbeiterinnen

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber sorgt durch Anwendung einer gendersensitiven Sichtweise und guter Praktiken langfristig für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter, insbesondere schwangerer Mitarbeiterinnen, und setzt sich aktiv für diese Belange ein.

1 B Diskriminierung, Vielfalt und Gleichheit

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Konventionen 100, 111 und 159 und der ILO-Empfehlungen 90, 111 und 168

Grundlegend:

Alle Mitarbeiter werden jederzeit respektvoll und unter Wahrung ihrer Würde behandelt. Die Mitarbeiter werden niemals demütigenden oder körperlichen Bestrafungen oder körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder Übergriffen ausgesetzt. Die Mitarbeiter werden bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Training, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung nicht aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Ausrichtung oder aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Schwangerschaft, Stand, Religion, politischer Überzeugung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Krankheit oder Behinderung diskriminiert. Ein vorhandener Beschwerdemechanismus ermöglicht es den Mitarbeitern, Beschwerden zu äußern, ohne Angst vor Vergeltung haben zu müssen.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber setzt sich aktiv für Vielfalt und einen einschließenden Arbeitsplatz ein. Der Arbeitgeber arbeitet auch aktiv mit der lokalen Gemeinde und/oder mit NGOs zusammen, um zu verstehen, wie Minderheiten und/oder benachteiligte Gruppen in die Rekrutierung einbezogen werden können und wie Barrieren proaktiv abgebaut werden können.

1 C Anerkannte Beschäftigung

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkünfte 122, 158 und 175 und der ILO-Empfehlung 166

Grundlegend:

Alle Arbeiten werden auf der Grundlage eines durch nationale Gesetze und Praktiken anerkannten Beschäftigungsverhältnisses. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag in ihrer Sprache, aus dem die Beschäftigungsbedingungen hervorgehen. Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern gemäß Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -bestimmungen, die regulären Beschäftigungsverhältnissen zugrunde liegen, dürfen durch Scheinselbständigkeit, Zeitverträge oder Lehrlingsvereinbarungen, die keine Vermittlung von Fähigkeiten oder keine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, nicht umgangen werden.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber ergreift über die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen hinausgehende Schritte zur Einschränkung von Zeitverträgen. In Ländern mit mangelhaftem Sozialversicherungssystem bietet der Arbeitgeber den Mitarbeitern eine alternative Versicherung einschließlich Kranken- und Pensionsversicherung.

1 D Faire, existenzsichernde Vergütung und Sozialleistungen

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkünfte 131 und 183 und der ILO-Empfehlung 135

Grundlegend:

Die für eine Standardarbeitswoche bezahlten Löhne und Sozialleistungen entsprechen zumindest dem nationalen oder dem branchenüblichen Standard oder dem Kollektivvertrag, was jeweils höher ist. Ein existenzsichernder Lohn reicht aus, um die grundlegenden Bedürfnisse der Mitarbeiter und ihrer Familien zu erfüllen und ein bestimmtes frei verfügbares Einkommen zu gewährleisten. Alle Löhne werden regelmäßig und vollständig ausbezahlt, und die detaillierten Lohninformationen für eine Zahlungsperiode werden in schriftlicher, verständlicher Form bereitgestellt. Alle laut Gesetz oder Vertrag vorgeschriebenen Nebenleistungen werden tatsächlich erbracht. Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Den Mitarbeitern werden die bezahlten, korrekt abgegoltenen Abwesenheitszeiten gewährt, auf die sie gesetzlichen Anspruch haben.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber führt eine Vergütungsstruktur ein, die die Qualifikationen und die Erfahrung der Mitarbeiter widerspiegelt. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass regelmäßig Mitarbeiterumfragen durchgeführt werden, um sich ein Bild davon zu verschaffen, ob die bezahlte Vergütung zur Erfüllung der grundlegenden Lebensbedürfnisse ausreichend ist. Eine breitere ergänzende Erhebung der Mitarbeiterbedürfnisse wird regelmäßig durchgeführt, um zusätzliche Bedürfnisse zu verstehen.

1 E Arbeitszeiten

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkommen 001, 014, 106 und 030.

Grundlegend:

Die wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die Überstunden entsprechen den nationalen Gesetzen, den ILO-Übereinkommen oder dem Kollektivvertrag, je nachdem, welches Regelwert einen stärkeren Arbeitnehmerschutz bietet, und sind in Verträgen festgehalten. Von den Mitarbeitern wird keinesfalls verlangt, regelmäßig über 48 Wochenstunden zu arbeiten, und alle 7 Tage steht ihnen mindestens ein freier Tag zu. In einer Arbeitsperiode von 7 Tagen dürfen höchstens 60 Arbeitsstunden geleistet werden. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis im Ausmaß von höchstens 12 Wochenstunden geleistet werden und müssen immer zu einem Überstundentarif abgegolten werden, der mindestens 125% der regulären Stundenvergütung beträgt.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber gewährleistet, dass der Arbeitsplatz über ein modernes System zur Messung und Überwachung des Produktionsplans, der Kapazität und der Ergebnisse verfügt, um Überstunden zu vermeiden.

1 F Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkommen 87, 98, 135 und 154 und der ILO-Empfehlungen 135 und 143

Grundlegend:

Alle Arbeitnehmer sind ohne Ausnahme oder Unterschied berechtigt, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen. Arbeitnehmervertreter sind nicht Ziel von Diskriminierung und haben die Möglichkeit, ihrer Vertretungsfunktion am Arbeitsplatz nachzukommen. Wo das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen nach nationalem Recht eingeschränkt ist, ermutigt der Arbeitgeber die Entwicklung paralleler Mechanismen zur Abhaltung unabhängiger und freier Versammlungen und zur Führung von Kollektivverhandlungen und behindert diese nicht.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber trifft sich regelmäßig mit Mitarbeitervertretern, um den sozialen Dialog zu erleichtern und zu fördern. Der Arbeitgeber pflegt den direkten Kontakt zu lokalen und regionalen Gewerkschaften, um Fragen, die für die Belegschaft von Belang sind, proaktiv anzusprechen. Der Arbeitgeber ist Mitglied eines Arbeitgeberverbandes.

1 G Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkommen 138 und 182 sowie der ILO-Empfehlungen 146 und 190, der Konvention über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen und der Grundsätze zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen (Children's Rights and Business Principles)

Grundlegend:

Kinderarbeit wird nicht akzeptiert. Die Beschäftigten haben ein Mindestalter von 15 (oder 14 Jahren, wo ILO-Übereinkommen 138 eine Ausnahme vorsieht) oder sind älter als das gesetzliche Mindestbeschäftigungsalter, wenn dieses über 15 Jahren liegt. Alle rechtlichen Beschränkungen betreffend die Beschäftigung von Personen unter dem Alter von 18 Jahren werden eingehalten. Diese Personen werden vor gefährlichen Arbeiten, Nachtschichten und jeglichen Arbeiten geschützt, die ihre Entwicklung behindern oder ihnen körperlichen Schaden zufügen könnten.

Es werden die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter zu verhindern. Der Arbeitgeber entwickelt Richtlinien und Programme für Übergangsvereinbarungen für Kinder, deren Beschäftigung am Arbeitsplatz festgestellt wird, um ihnen die Teilnahme oder die fortgesetzte Teilnahme an hochwertiger Bildung zu ermöglichen, bis sie keine Kinder mehr sind, oder beteiligt sich an der Entwicklung solcher Richtlinien und Programme. In Übereinstimmung mit den Eltern und/oder Erziehungsberechtigten sowie mit dem betroffenen Kind wird stets das beste Interesse des Kindes gemäß seinem Alter und seiner Entwicklung gewahrt.

Ambitioniert:

Der Arbeitgeber pflegt aktiv den Kontakt zu lokalen Gemeinden und Interessengruppen, um Bildung und nachhaltige Lösungen zur Bekämpfung von Kinderarbeit und Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen zu fördern.

1 H Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Gefängnis- oder illegale Arbeit

Unser Ansatz basiert auf der Einhaltung der ILO-Übereinkünfte 29 und 105 und der ILO-Empfehlung 35

Grundlegend:

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Gefängnis- oder illegale Arbeit werden nicht akzeptiert. Bei Leiharbeitnehmern ist der Arbeitgeber für die Bezahlung von Arbeitsgenehmigungsgebühren von leih- und/oder ausländischen Arbeitnehmern einschließlich Rekrutierungsgebühren verantwortlich. Die Mitarbeiter werden nicht zur Hinterlegung von „Kautionen“ oder Ausweispapieren bei ihrem Arbeitgeber verpflichtet, und es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer wird nicht eingeschränkt. Die Vergütung wird vollständig ausbezahlt, und kein Teil wird einbehalten.

Ambitioniert:

Siehe Anerkannte Beschäftigung.

2 A Auswirkungen auf Klima und Luftqualität**Grundlegend:**

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen über Luftqualität, Luftemissionen und Energieeffizienz ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen.

Ambitioniert:

Das Unternehmen mildert die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf Klimawandel und Luftqualität durch:

- laufende Verbesserung von Energiemanagement und -effizienz
- Verringerung oder Eliminierung von Treibhausgasen (GHG) und anderen Luftemissionen, die die Umwelt gefährden, sowie durch die Berechnung von Emissionen und die Festlegung von Zielen gemäß GHG Protocol¹.
- die verantwortungsvolle Auswahl von Energiequellen und einen progressiven Ansatz zur Umstellung auf Energiequellen mit niedrigerem CO₂-Ausstoß und erneuerbare Energien

2 B Auswirkungen auf Wasserressourcen**Grundlegend:**

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen über Wasserschutz und Wasserqualität ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen. Einrichtungen mit Nassverfahren messen Wasserentnahmen und Abwasserentsorgung mit Durchflussmessgeräten, und Einrichtungen mit vollständiger interner Abwasserbehandlung² halten die gesetzlichen Bedingungen oder die Abwassernorm des BSR³ ein.

Ambitioniert:

Das Unternehmen ergreift aktive Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs, indem es die Wasserentnahmen durch die Einrichtung laufend senkt. Für Einrichtungen, die Wasser nur für Haushaltszwecke (Leitungswasser, Toiletten, Kühlung) verwenden, ist die Installation von verbrauchseffizienter Ausrüstung ausreichend. Wasser sparende Techniken wie zum Sammeln von Regenwasser in Regentonnen werden nach Möglichkeit verwendet.

Einrichtungen mit Nassverfahren:

- Verwenden entsprechende Messgeräte zur Messung des internen Wasserverbrauchs
- Die Wasserbilanz der Einrichtung⁴ wird erhoben, um die Auswirkungen auf die Wasserressourcen zu verringern, und zum Nachweis der kontinuierlichen Verbesserung werden geeignete Reduktionsmaßnahmen ergriffen
- Auf lange Sicht handelt die Einrichtung als verantwortungsvoller Wassernutzer (Water Steward). Das bedeutet, dass der Business Partner neben der Verringerung der Auswirkungen der eigenen Aktivitäten auch an gemeinsamen Maßnahmen mit lokalen Akteuren teilnimmt, um sicherzustellen, dass die verfügbaren Wasserressourcen nach langfristigen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten verwaltet werden. Näheres zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser (Water Stewardship) und zur geschäftlichen Bedeutung dieses Begriffs siehe AWS International Water Stewardship Standard⁵.

2 C Verwendung von Chemikalien**Grundlegend:**

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen über die Verwendung und Entsorgung von Chemikalien ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen. Business Partner, die Produkte für H&M herstellen, entsprechen allen vertraglich vereinbarten Anforderungen, die in der Liste der eingeschränkt zu verwendenden Substanzen (Restricted Substances List – RSL) und in der Schadstoff-Ausschluss-Liste für die Textilproduktion (Manufacturing Restricted Substances List – MRSL) angeführt sind. Lagerung, Handhabung, Verwendung und Entsorgung aller Chemikalien entsprechen ausnahmslos dem Sicherheitsdatenblatt (Safety Data Sheet – SDS) jeder Chemikalie.

Ambitioniert:

Alle vom Unternehmen verwendeten Chemikalienprodukte sind frei von Schadstoffen⁶. Das Unternehmen bewertet seinen Chemikalienverbrauch proaktiv und ersetzt schädliche Chemikalien durch bessere verfügbare Chemikalien und alternative Verfahren, die die Risiken für Menschen und Umgebung senken oder die die Ressourceneffizienz durch die Einführung von „grüner Chemie“ verbessern⁷. Es wird grundsätzlich das Vorsorgeprinzip angewendet.

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 Abfall, Wiederverwendung und Recycling

Grundlegend:

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen über die Verwendung und Entsorgung von Chemikalien ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen. Wo entsprechende Dienste verfügbar sind, wird der gesamte gefährliche Abfall von einem konzessionierten Unternehmen oder einem lizenzierten Abnehmer verarbeitet.

Ambitioniert:

Das Unternehmen reduziert seine Verwendung neuer Rohstoffe und seine Umweltauswirkungen proaktiv, indem es laufend die Optimierung des Rohstoffeinsatzes verbessert und die Recyclingquote sowie die Wiederverwendung von Rohstoffen erhöht. Das Unternehmen zeigt Fortschritte bei der Verringerung der Abfälle, die auf Deponien entsorgt werden müssen, und bietet aktiv Lösungen an, die im Einklang mit der innovativen Kreislaufwirtschaft stehen.⁸

2 E Artenschutz und natürliche Lebensräume

Grundlegend:

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen über die Verwendung und Entsorgung von Chemikalien ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen. Verwendete Rohstoffe beinhalten keine Arten, die im Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten (Convention on International Trade in Endangered Species – CITES)⁹ oder in der Roten Liste gefährdeter Arten der IUCN¹⁰ als vom Aussterben bedroht, stark gefährdet oder gefährdet angeführt sind.

Ambitioniert:

Das Unternehmen bezieht von Dritten überprüfte Rohstoffe, um nachhaltigere Land- und Forstwirtschaftsmethoden sicherzustellen.

3 A Tierhaltung**Grundlegend:**

Das Unternehmen hält bei allen seinen Aktivitäten alle anzuwendenden Gesetze und Bestimmungen ein und verfügt über diesbezügliche gültige Genehmigungen. Weitere Anforderungen für die Beschaffung von Materialien tierischen Ursprungs für H&M Produkte sind der *Tierschutz- und Materialethikrichtlinie von H&M (Animal Welfare and Material Ethics Policy)* zu entnehmen. Alle landwirtschaftlichen Produkte, die Wolle, Haare und Daunen enthalten und für H&M Produkte verwendet werden, müssen den Anforderungen von H&M an eine gute Tierhaltung (*Requirements for Good Animal Husbandry*) entsprechen, die auf dem Bezugsrahmen „Fünf Freiheiten“ (*Five Freedoms*) beruhen.¹¹

Ambitioniert:

Das Unternehmen fördert in seiner eignen Lieferkette für alle beschafften Produkte und Dienstleistungen proaktiv eine gute Tierhaltung. Dabei ist es aktiv bestrebt, von externen Tierschutz-Zertifizierungsorganisationen geprüfte Rohstoffe zu beschaffen.¹²

3 B Tierversuche**Grundlegend:**

Das Unternehmen hält alle anwendbaren Gesetze und Bestimmungen uneingeschränkt ein. H&M Produkte sind frei von Tierversuchen. H&M verbietet die Verwendung von kosmetischen Inhaltsstoffen, die nach dem 11. März 2009 im Zusammenhang mit der Entwicklung oder Sicherheitsüberprüfung kosmetischer Inhaltsstoffe an Tieren getestet wurden. Solche Tierversuche durch Lieferanten kosmetischer Produkte oder deren Rohstofflieferanten, Hersteller oder Vertreter sind verboten.

Ambitioniert:

Für Hersteller von Kosmetikprodukten:

‘ Anwendung der Anforderungen von H&M auf Produkte für alle Kunden zusätzlich zu H&M.

‘ Laufende Anwendung von alternativen tierversuchsfreien Methoden zur Beurteilung der Verbrauchersicherheit.

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)

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.

Als Business Partner von H&M verpflichten wir uns zur Einhaltung der **grundlegenden** Anforderungen in diesen Bereichen, die im Sustainability Commitment festgehalten sind, und zu ihrer Umsetzung in unserer Geschäftstätigkeit. Wir verpflichten uns darüber hinaus, diese grundlegenden Anforderungen auch in unserer gesamten Lieferkette umzusetzen. H&M vertritt alle verbundenen Unternehmen und Marken innerhalb der H&M-Gruppe

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.

Außerdem ist uns das Bestreben von H&M bewusst, Business Partner, die die über die reine Einhaltung der Gesetze hinausgehenden Nachhaltigkeitsziele von H&M teilen, einzubinden und gemeinsam mit ihnen zu wachsen. Ziel dabei ist es, die soziale und ökologische Nachhaltigkeit durch die in diesem Sustainability Commitment festgelegten Leistungsziele „**Ambitioniert**“ zu fördern.

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.

Deshalb stimmen wir als Business Partner von H&M zu, unsere Nachhaltigkeitsperformance in den in diesem Sustainability Commitment festgelegten Bereichen überwachen und bewerten zu lassen.

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.

Wir anerkennen, dass dieses Sustainability Commitment in englischer Sprache erstellt wurde und gilt. Versionen dieses Dokuments in anderen Sprachen sind als Übersetzungen zu betrachten, die nur zu Informationszwecken erstellt wurden. Im Fall von Abweichungen gilt die englische Version.

Place and date / Ort und Datum

Company name / Name des Unternehmens

Signature / Unterschrift

Company stamp / Stempel des Unternehmens:

Name in printed letters and title / Name in Druckschrift und Titel