

Fenntarthatósági elkötelezettség H&M üzleti partner

A H&M-nél meg vagyunk győződve arról, hogy az üzleti sikerek eléréséhez feltétlenül szükséges a fenntarthatóság. Ennek megfelelően mindig arra törekszünk, hogy etikusan, nyíltan, és felelősségteljesen cselekedjünk, és ezt várjuk el az üzleti partnereinktől is. A H & M képvisel minden társvállalatot és márkát a H&M Csoporton belül.

A törvények betartása az alapvető kiindulási pont, de a célunk az, hogy együtt túlteljesítsük a jogi előírásokat az alábbi témakörök javítása érdekében;

Egészséges munkakörnyezet. Azon kívül, hogy jövedelmet biztosít, a foglalkoztatás lehetővé teszi az emberek, a családjuk és közösségük gyarapodását. A biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosítása, a munkajogok garantálása, a tisztességes bér fizetése, amely megfelel a munkavállalók alapvető szükségleteinek, és a szociális párbeszéd elengedhetetlen a fenntartható gazdasági fejlődéshez, amely munkahelyeket teremt, és hozzájárul a cég fejlődéséhez.

Az egészséges ökoszisztémák: Az ökoszisztémák biztosítják számunkra a természeti erőforrásokat, mint például a tiszta levegőt és vizet, amelyek elengedhetetlenek az emberek, a közösségek és a vállalkozások számára. Ahhoz, hogy a jelen és a jövő nemzedékek igényeit kielégítse, az ökoszisztémák hosszú távú egészségét védeni kell a környezeti károk megelőzésével, és a természeti erőforrások felelősségteljes használatával.

Állatjólét: Az állatoknak joguk van a humánus bánásmódra. Ezt tiszteletben kell tartani, ezért az állatokat helyesen kell tenyészteni és tartani, és be kell szüntetni az állatkísérleteket.

A H & M elvárja az üzleti partnereitől is, hogy bevezessék a jelen Elkötelezettségben meghatározott követelményeket és megközelítést a saját szállító láncukban is. A H & M a zéró tolerancia politikáját folytatja, a korrupció minden formáját ellenzi, és egy erős, korrupcióellenes programot fogad el. Az Etikai kódex/Üzleti partner elkötelezettsége egy másik vállalat, amelyet minden üzleti partner köteles aláírni, ezáltal kötelezve magukat arra, hogy betartják a leírtakat. Ez az elkötelezettség kiterjed a következő fenntarthatósági szempontokra:

1. Egészséges munkahelyek

- Biztonság és egészség a munkahelyen
- A diszkrimináció, sokféleség és az egyenlőség
- Jogilag megalapozott foglalkoztatás
- Igazságos fizetés, juttatások és munkaidő
- Az egyesülési szabadság és a kollektív alku
- Kényszermunka
- Kiskorúak és fiatalok foglalkoztatása

2. Az egészséges ökoszisztémák

- A klíma és a levegő minőségére gyakorolt hatás
- A vízforrásokra gyakorolt hatás
- Vegyszerek használata
- Hulladék, újra használat és újrahasznosítás
- A fajok és természetes élőhelyek megőrzése

3. Az állatok jóléte

- Állattenyésztés
- Állatokon végzett kísérletek

A H & M igényeit és elvárásait a fenti kérdésekre vonatkozóan megmagyarázza a jelen elkötelezettség Műszaki fejezetében. Minden egyes cikkre meg van adva két teljesítményszint a fenntarthatóság szempontjából.

• **Alapszint** - utal a nemzetközi normák teljesítésére, az ENSZ és az IOM alkalmazható Megegyezéseinek és a nemzeti jogszabályoknak megfelelően, és ha a követelményeik között eltérés jelenik meg, akkor azokat fogja alkalmazni, amelyek a legmagasabb fokú védelmet biztosítják a munkavállalóknak, a környezetnek és az állatjólétnek. Az alapvető feltételeket a H & M minden üzleti partnere köteles betartani.

• **Óhajtott szint** - utal arra a teljesítményre, amely túlmegy a jogi felelősségen és az Alapszinten felsorolt nemzetközi előírásokon, hogy elősegítse a fenntartható hatásokat az üzletpartner saját üzleti műveleteiben, miközben hozzájárul a társadalmi és környezeti probléma megközelítéséhez a saját műveletein kívül.

A két szinten való teljesítmény szerves része a H & M üzleti partnerek általános értékelésének. A H & M továbbra is kötelezi az üzleti partnereket arra, hogy együtt fejlődjenek, és jutalmazza azokat, akik osztoznak abban az ambícióban, hogy támogassák a fenntarthatóságot és a folyamatos fejlesztést. A jelen Fenntarthatósági Elkötelezettséget alkalmazzák a közvetlen műveletekre és az alvállalkozókra, akik szerződéses üzleti kapcsolatban állnak a H&M céggel. A H & M bevonhat közvetett üzleti partnereket a szállítói láncból, hogy önként írják alá ezt a fenntarthatóság iránti elkötelezettséget, hogy együttműködjenek a jobb teljesítmény elérésére a fenntarthatóság terén.

Kikötések a fenntarthatósági elkötelezettségre nézve H&M üzleti partner

A kikötés alapja

A kikötéseink tükrözik elkötelezettségünket arra vonatkozólag, hogy támogassuk a nemzetközileg elfogadott szabványok betartását, beleértve Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nyilatkozatát a Munkahelyi Jogokról, és az ENSZ alapelveit az üzletről és az emberi jogokról. A kikötések megemlítenek néhány többoldalú egyezményt, a részvényesek normáit, és az emberi jogokról szóló utasításokat, illetve környezetvédelmi és állatjóléti kérdéseket.

Tisztában vagyunk azzal, hogy sok üzleti partnerünk elkötelezetten támogatja és elősegíti ezeknek a szabványoknak a működését az ügyleteikben és a beszállítói láncokban. Azt is elismerjük, hogy a kikötéseink bizonyos aspektusai fontosabbak a gyártó partnereink részére, mint a szolgáltató partnereink részére. A kikötéseink egészének bemutatásával azt a célt akarjuk elérni, hogy minden üzleti partnerünknek kellően világosan és részletesen mutassuk be a feltételeinket.

A teljesítmény értékelése

A kölcsönös bizalom és az őszinte párbeszéd alapvető szükségletek a H&M céljainak magvalósításához, hogy továbbra is folytassa a fejlesztést azokkal az üzleti partnerekkel, akik folyamatos fejlődést nyilvánítanak a fenntarthatósági teljesítmény terén.

A hatékony teljesítményértékelés és a párbeszéd fenntartása céljából a H&M fenntartja magának a jogot arra, hogy adatokat kérjen a fenntarthatóság terén az üzleti partnerek teljesítményével kapcsolatban, és be nem jelentett látogatásokat tegyen a H&M-nek árukat, vagy szolgáltatásokat nyújtó felszereléseknél. Az üzleti partnereket ugyancsak alávetethet olyan értékelésnek, amelyet azok az értékelők végeznek, amelyek olyan szervezeteket képviselnek, ahol a H&M tag. Így, az üzleti partnerek kötelesek tájékoztatni a H&M társaságot a H&M-nek végzett termelés és szolgáltatás lebonyolításának helyéről, kivéve akkor, ha a H&M írásban kifejezetten megerősítette az értékelés-, be nem jelentett látogatás- és/vagy a nyilvánosságra hozatalát-, a H&M felé közvetlen, a fenntarthatóság teréhez tartozó adatszolgáltatás köteleességétől való felmentését.

Ez a kötelezettség magába foglalja az alvállalkozói, és otthoni munkavégzést a H&M felé termelt javakat és szolgáltatásokat illetően. Azoknak a H&M üzletpartnereknek, akik kiszervezett termelést vesznek igénybe biztosítaniuk kell, hogy a vonatkozó dokumentumok megmaradnak ellenőrzési célokra.

Az alapvető követelményeknek a fenntartható megfelelés, valamint a folyamatos előrelépés biztosítása céljából a szándék szintű teljesítmény irányába elvárjuk, hogy az üzleti partnereink működőképessé irányítási rendszereket vezessenek be.

Ezek magukban foglalnak áttekinthető politikákat, a bevezetésért felelős szervezetet, a végrehajtásáért felelős szervezetet (kijelölt személyt), eljárásokat, kommunikációs és visszacsatolási mechanizmusokat, a szociális-, a munkaügyi védelem- és a környezeti hatások azonosítása, erősítése, és javítása céljából.

A fenntarthatósággal kapcsolatos információk átadásakor elvárjuk az üzleti partnerektől, hogy átláthatóan viselkedjenek, és ne szándékozzanak megtéveszteni, rászedni a H&M-et. Az átláthatóság hiánya a jelen fenntarthatósági elkötelezettség megsértésének tekinthető. Az együttműködés hiánya, vagy a jelen fenntarthatósági elkötelezettség és/vagy a helyi törvényhozás megsértése a megrendelések csökkentését, vagy végső soron a H&M-mel folytatott üzleti kapcsolat megszüntetését vonja maga után.

Az átláthatóság ugyancsak elengedhetetlen kiindulási pont ahhoz, hogy felismerjék és kezeljék a fenntarthatóság kihívásait, amelyek szisztémás jellegűek, és kihatnak az egész iparágra. A H&M folyamatos párbeszédet fog folytatni az üzleti partnerekkel, az iparral, a civil társadalommal és a kormányokkal annak érdekében, hogy támogassák a kollektív cselekvést és a szükséges rendszerszerű változásokat, a társadalmi és környezeti fenntarthatóság javítása érdekében. A H&M ösztönzi az üzleti partnereit, hogy hasonló módon cselekedjenek.

1 A Egészség és biztonság

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 155. és 183.; Egyezmények és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 164. és 191. 191. Előírásai.

Alapszint:

A munkahely biztonsága, és a munkavállalók egészségügyi és biztonsági állapota állandó prioritást kell hogy élvezzen, és fent kell tartani a biztonságos és higiénikus környezetet. Ez azt jelenti: Compliance with applicable laws and regulations.

- A jogerős jogszabályok és rendeletek betartása.
- Biztonságos épületek.
- Ne legyenek kitéve a dolgozók veszélyes gépek, berendezések és/vagy anyagok hatásának.
- Tűzbiztonság fenntartása a berendezések és létesítmények megfelelő feltételei révén, biztonsági képzések tűz esetére, rendszeres evakuációs gyakorlatok, és tűzvédelmi kockázatok megelőzése.
- Hozzáférés a tiszta ivóvízhez, és a WC-hez. Megfelelő szellőzés és hőmérséklet biztosítása.
- Ha szállást garantálnak, akkor azt el kell különíteni a munkahelytől, és figyelembe kell venni a fenti alapvető feltételeket az egészséget és biztonságot illetően.
- Balesetek és káros egészségi hatások megelőzése a rendszeres, biztonságot és egészséget illető dokumentált munkavállalói képzésekkel.
- Megfelelő válasz a várandós munkavállalók igényeire.

Óhajtott szint:

A munkáltató támogatja és aktívan dolgozik azon, hogy biztosítsa a hosszú távú biztonsági, egészségügyi és jóléti feltételeket a munkavállalók részére, a nemek szempontjából és a bevált gyakorlatok alkalmazásával, különösen a várandós női munkavállalókat illetően.

1 B A diszkrimináció, sokféleség és az egyenlőség

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 100., 111. és 159. Egyezmények, a 90. és 111. és 168. Előírásai.

Alapszint:

Minden munkavállalót tisztelettel és méltósággal kezelnek. Egy munkavállaló sem vethető alá testi és megalázó büntetéseknek, és nem zaklatják fizikai, szexuális, pszichológiai vagy szóbeli bántalmazással. Nincs megkülönböztetés a felvétel, kompenzáció, a képzéshez való hozzáférés, a promóció, a munkajog megszűnése vagy a nyugdíjazást kapcsán, nemi-, szexuális vagy - szexuális irányultságon-, faj-, bőrszín-, kor-, terhesség-, családi állapot-, vallás-, politikai vélemény-, nemzetiségi, etnikai származás-, kaszt-, betegség-, fogyatékoság- alapon. Van egy panaszkezelési mechanizmus, amely lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy panaszt nyújtsanak be megtorlási kockázat nélkül.

Óhajtott szint:

A munkáltató aktívan dolgozik a sokszínűség és a befogadó munkahely biztosítása céljából. A munkáltató is aktívan részt vesz a helyi közösséggel és/vagy a civil szervezetekkel hogy megértse, hogyan lehet figyelembe venni a kisebbségeket és/vagy hátrányos helyzetű csoportokat a foglalkoztatásnál, és hogyan lehet proaktívan leküzdeni az akadályokat.

1 C Jogilag megalapozott foglalkoztatás

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 122., 159. és 175. Egyezmények, a 166. Előírásai.

Alapszint:

Minden munkát egy elismert, és megfelelően kötött munkaviszony alapján töltenek be a munkavállalók, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően. Minden munkavállaló jogosult lesz írásos szerződésre a saját anyanyelvén, amelyben megtalálhatóak a foglalkoztatási feltételek. A munkavállalókkal szembeni kötelezettségeket, amelyek a normális foglalkoztatási kapcsolat szerint jelennek meg, a munkaügyi és szociális biztonság területi törvényeknek és rendeleteknek megfelelően kell megírni, nem lehet elkerülni a szolgáltatási szerződések-, határozott idejű munkaszerződések- vagy gyakornoki tervek alkalmazásával, ahol nem kell jelen lennie az ismeretek rögzítésének vagy az állandó állás biztosításának.

Óhajtott szint:

A munkáltató, a törvény előírásain túl intézkedik a határozott idejű munkaszerződések korlátozása érdekében. Azokban az országokban, ahol a szociális biztonsági rendszerek hiányosak - a munkáltató kínálja az alkalmazottainak alternatív biztosítási intézkedéseket, beleértve az egészségbiztosítást és a nyugdíjjarulékot.

1 D Igazságos fizetés és juttatások

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 131., 183. Egyezménye, a 135. Előírásai.

Alapszint:

A bérek és a juttatások, amelyeket egy szokásos munkahétre fizetnek meg, legalább a törvényben előírt minimális nemzeti-, a kialakult iparág, vagy a tárgyalta kollektív szerződés által megállapított szinten kell, hogy legyenek attól függően, hogy ezek közül melyik a magasabb. Mindenesetre a méltányos béreknek mindig elégségesnek kell hogy legyenek ahhoz, hogy a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteinek megfeleljenek, valamint hogy bizonyos diszkrecionális jövedelmet biztosítsanak. Minden fizetést rendszeresen és teljesen ki kell fizetni, és az egy fizetési időszakra vonatkozó bérelszámolást írásban, érthető módon kell biztosítani. Minden további, a törvény által előírt előny biztosítva van. A bér csökkentése, mint fegyelmi intézkedés nem megengedett. A munkavállaló megkap minden jogszerűen biztosított fizetett szabadságot, és járandóságot.

Óhajtott szint:

A munkáltató egy fizetési struktúrát alkalmaz, amely a munkavállaló képességeit és tapasztalatát tükrözi. A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalók sorában rendszeresen végeznek felméréseket annak érdekében, hogy megértsék, hogy a fizetett munkabér megfelel-e az alkalmazottak alapvető szükségleteinek kielégítésére. Rendszeresen végeznek egy átfogó felmérést a munkavállaló kiegészítő szükségleteit illetően, hogy a további igényekről tájékozódjanak.

1 E Munkaórák

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 001., 014., 106. és 030 Egyezménye.

Alapszint:

A szokásos heti munkaidőnek, valamint a túlóra határának meg kell felelnie a nemzeti jog, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Egyezménye, vagy a kollektív szerződés alkalmazandó előírásainak – annak, amelyik nagyobb védelmet nyújt a munkavállalóknak - és meg kell határozni az egyéni munkaszerződésekből. A munkavállalótól mindenesetre nem követelhetik, hogy heti több mint 48 órát dolgozzon, és legalább egy szabadnapot meg kell adni minden 7 napos időszakban. A teljes ledolgozott munkaórák száma egy 7 napos időszak alatt nem haladhatja meg a 60 órát. A túlóra alkalmazása önkéntes, nem haladhatja meg a heti 12 órát, és mindig magasabb szinten kell megfizetni- ajánlott, hogy ne legyen kevesebb a díjazása az alaplábér 125%-nak.

Óhajtott szint:

A munkáltató biztosítja, hogy a munkahelyen egy jól működő rendszer működjön, a termelési terv, a kapacitás és a hatékonyság értékelésére és nyomon követésére, hogy elkerülje a túlórákat.

1 F Az egyesülési szabadság és a kollektív alku

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 87., 98., 135. és 154. Egyezménye, a 135. és Előírásai.

Alapszint:

Minden dolgozónak, kivétel és különbség nélkül joga van létrehozni egy saját szakszervezetet, vagy csatlakozni egy szakszervezethez. A munkavállalók képviselőit nem érheti hátrányos megkülönböztetés, és joguk van elvégezni a képviselői feladataikat a munkahelyen. Ha az egyesülési szabadság és a kollektív alku jogát korlátozzák a nemzeti jogszabályok, a munkaadó ösztönzi, és nem akadályozza a párhuzamos szabadtársulás és alkuformák fejlesztését.

Óhajtott szint:

A munkáltató rendszeresen együttműködik a munkavállalók képviselőivel, hogy megkönnyítse és elősegítse a társadalmi párbeszédet. A munkáltató közvetlenül a helyi és regionális szakszervezetekkel együtt működik, hogy proaktív megközelítést biztosítson a munkahelyi kérdéseknek, és tagja egy munkáltatói szervezetnek.

1 G Kiskorúak és fiatalok foglalkoztatása

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 138. és 182. Egyezmények, a 146. és 190. Előírásai, a gyermekek jogairól szóló ENSZ-Egyezmény, a Gyermekek Jogai és az Üzleti alapelvek.

Alapszint:

Nem fogadható el a kiskorúak foglalkoztatása. Nem foglalkoztatunk 15 évesnél fiatalabbakat (vagy 14 évesnél, ahol kivételt vezettek be a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ILO 138. Egyezményben), vagy fiatalabbakat, mint a foglalkoztatási korhatár, ha ez kevesebb, mint 15 év. Minden jogi korlátozást, amely a 18. éven aluli személyek foglalkoztatásával van kapcsolatban be kell tartani. Ők védve lesznek az éjszakai műszakkal, és minden olyan kockázatos tevékenységgel szemben, amely megakadályozhatja a fejlődésüket, illetve fizikai kárt okozhat.

Minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy megakadályozzák a törvényes foglalkoztatási kor alatti személyek felvételét. A munkaadó elkészíti, részt vesz vagy hozzájárul azokhoz a politikákhoz és programokhoz, amelyek átmeneti megoldást biztosítanak minden gyermeknek, aki dolgozna ahhoz, hogy megengedjék neki, hogy részt vegyen a minőségi oktatásban a foglalkoztatási minimális kor betöltéséig.

A gyermek legfőbb érdekeit mindig alkalmazni kell, konzultálva a gyermek szüleivel és/vagy a gyámjával, és a szóban forgó gyermekkel megfelelő módon, a gyermek életkora és egészségi fejlődése függvényében kell bánni.

Óhajtott szint:

A munkáltató aktívan bevonja a helyi közösségeket és az érdekelt feleket, hogy támogassák az oktatási megoldásokat, a gyermekmunka és a fiatalok munkanélküliségének fenntartható megközelítését.

1 H Kényszermunka, foglalkoztatás szolgasági helyzetben, börtönben, és az illegális munka

A megközelítésünk alapja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 29. és 105. Egyezmények, a 35. Előírásai

Alapszint:

Nem fogadható el a kényszermunka szolgasági helyzetben, börtönben, illetve az illegális munka. Ha egy ügynök vagy egy vállalkozó által közvetített munkaerőt használ, akkor a munkáltató felelős a kiválasztási díjak fizetéséért az alvállalkozók- vagy az idegen munkaerő után, beleértve a felvételi díjakat. Az alkalmazottaktól nem kérik, hogy "betétek"-et hozzanak létre, vagy hogy benyújtsák a munkáltatónak a személyazonosító okmányokat, és szabadon hagyhatják el a foglalkoztatást felmondás után. Az alkalmazott szabad mozgása nincs korlátozva. Nem tartják vissza a bérnek bármely részét.

Óhajtott szint:

Lásd: [Törvényes foglalkoztatás](#)

2 A A klíma és a levegő minőségére gyakorolt hatás**Alapszint:**

A cég a levegő minőségére, a levegő kibocsátására és az energiahatékonyságra alkalmazható összes törvény és szabályzat betartásával működik, biztosítva, hogy minden jóváhagyás érvényes.

Óhajtott szint:

A cég aktívan részt vesz az éghajlatváltozásra és a levegő minőségre gyakorolt hatáscsökkentési folyamatában:

- A menedzsment és az energiahatékonyság állandó javítása
- Az üvegházhatású gázok és más légszennyező anyagok kibocsátásának csökkentése vagy eltörlése, a kibocsátások kiszámításával és a célok kijelölésével az üvegházhatású gázokról szóló Protokollum szerint¹.
- Az energiaforrások felelős kiválasztása, és a kisebb mennyiségű szén és a megújuló energiaforrások fokozatos megközelítése.

2 B A vízforrásokra gyakorolt hatás**Alapszint:**

A cég a víz tartósítására és minőségére alkalmazható összes törvény és szabályzat betartásával működik biztosítva, hogy minden jóváhagyás érvényes.

A belső nedves körülmények között feldolgozó létesítmények mérik a vízkivételt és a környezetbe jutó szennyvizet vízórakkal, és azoknak a létesítményeknek, amelyek a szennyvizet teljesen kezelik², meg kell felelniük a szennyvízre vonatkozó jogszabályi követelményeknek és előírásoknak, vagy a szennyvízre vonatkozó BSR³ szabványnak, annak, amely szigorúbb.

Óhajtott szint:

A cég végrehajtja a vízhasználat csökkentésére irányított aktív intézkedéseket a létesítményből kitermelt víz állandó csökkentésével. Azon létesítmények esetében, amelyek a vizet csak háztartási célokra használják (csapok, WC, hűtő) elegendő a megfelelő vízberendezés telepítése. Amennyire csak lehetséges, víztakarékos technológiákat kell alkalmazni, mint például az esővíz gyűjtését.

A belső nedves körülmények közötti feldolgozási rendszeres létesítményekre: Appropriate level of metering to measure internal water use shall be implemented.

- A megfelelő szintű belső vízmérés bevezetése.
- A vízkészletekre gyakorolt hatás csökkentése érdekében a létesítményben⁴ megfelelő intézkedéseket kell végrehajtani, hogy javítsa a további csökkenést.
- Hosszú távon javasolt a vízkészletek felelősségteljes felhasználása. Ez magába foglalja a saját működésre használt víz csökkentését, és hogy az üzleti partner részt vesz a helyi szinten érdekelt személyekkel együtt a kollektív fellépésben annak érdekében, hogy megbizonyosodjanak arról, hogy a rendelkezésre álló vízkészleteket hosszútávon a társadalmi, környezeti és gazdasági szükségleteknek megfelelően kezelik. A vízgazdálkodást, és annak jelentőségét a tevékenységek szempontjából az AWS⁵ Nemzetközi Vízgazdálkodási Szabvány határozza meg.

2 C Vegyszerek használata**Alapszint:**

A cég végrehajtja a tevékenységét az összes, a vegyszerek használatára és ártalmatlanítására vonatkozó törvények és rendeletek betartásával, megbizonyosodva arról, hogy minden jóváhagyás érvényes. Azoknak az üzleti partnereinknek, akik bármilyen H&M terméket előállítanak, meg kell felelniük a vonatkozó szerződéses feltételeknek, amelyek a H&M tiltó listáján és a tiltott anyagok gyártásának listáján fel vannak sorolva. A vegyszerek tárolása, kezelése, és felhasználása esetén be kell tartani minden egyes vegyszerre vonatkozó biztonsági szabályt.

Óhajtott szint:

A társaság által használt vegyszerek nem tartalmaznak veszélyes anyagokat⁶. A társaság proaktívan értékeli a felhasznált vegyszereket és kicseréli ezeket a rendelkezésre álló jobb vegyszerekkel és alternatív folyamatokkal, amelyek csökkentik a lakosság és a környezet veszélyeztetésének kockázatát, vagy amelyek emelik a források hatékonyságát a "zöld vegyészett"⁷ alkalmazásával. Az elővigyázatosság elve kerül alkalmazásra.

1. Vállalati számviteli és beszámolási szabvány az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának protokolljára (<http://ghgprotocol.org/>)

2. A belső teljes kezelés azt jelenti, hogy csak a szennyvizet kezelik belső szennyvízkezelési berendezésekkel, mielőtt kibocsátják a természetes vízbe

3. Az iparági szabvány a szennyvíz minőségére, amelyet egy munkacsoport vezetett be, amelyet több vállalat alkot, a Társadalmi Felelősségi Intézet (BSR) koordinációja alatt.

4. Nemzetközi Vízgazdálkodási Szabvány AWS, 86. oldal

5. allianceforwaterstewardship.org

6. Veszélyes anyagok: minden olyan anyag, amely veszélyes lényegi tulajdonságokkal rendelkezik (perzisztens, biológiailag felhalmozódó és mérgező, nagyon perzisztens és nagyon bioakkumulatív, karcinogén, mutagén és a reprodukciót károsító vagy az endokrin blokkoló vagy egyenértékűek), nem csak azok, amelyeket szabályoztak vagy betiltottak más régiókban.

7. A Zöld kémia a vegyipari termékek gyártására és a vegyi folyamatokra utal, amelyek csökkentik vagy megszüntetik a veszélyes anyagok keletkezését, csökkentik a hulladékokat és megtakarítják az energiát és a vizet.

2 D Hulladék, újra használat és újrahasznosítás

Alapszint:

A cég végrehajtja a tevékenységeit az összes erre vonatkozó törvény és rendelet betartásával, megbizonyosodva arról, hogy minden jóváhagyás érvényes. A szolgáltatások terén a követelmény az, hogy minden veszélyes hulladék kezelését egy jogilag engedélyezett társaság, vagy egy engedélyezett rendszergazda végezze.

Óhajtott szint:

A cég proaktívan csökkenti a gyári új nyersanyagokat, és a környezeti hatásokat a nyersanyagok felhasználásának optimalizálásával, növelve a nyersanyagok újrahasznosítását és az újrahasználatát. A társaság korszerűsíti a hulladéklerakást a hulladéklerakóba, és aktív megoldásokat nyújt a cirkuláns gazdasági innováció szerint⁸.

2 E A fajok és természetes élőhelyeik megőrzése

Alapszint:

A cég végrehajtja a tevékenységeit az összes erre vonatkozó törvény és rendelet betartásával, megbizonyosodva arról, hogy minden jóváhagyás érvényes. A nyersanyagok listája nem kell, hogy tartalmazzon olyan fajokat, amelyek a Veszélyeztetett felsorolt Fajok Nemzetközi Kereskedelméről szóló Egyezményben (CITES)⁹, vagy az IUCN¹⁰ Vörös Listáján szerepelnek, mint Kritikusan Veszélyeztetett, Veszélyeztetett, vagy Sérülékeny fajok.

Óhajtott szint:

A társaság harmadik fél által ellenőrzött alapanyagokat használ, hogy hatékonyabb mezőgazdasági, és erdészeti fenntarthatóságot biztosítson.

3 A Állattenyésztés**Alapszint:**

A cég végrehajtja a tevékenységeit az összes erre vonatkozó törvény és rendelet betartásával, megbizonyosodva arról, hogy minden jóváhagyás érvényes. Az állati anyagokra vonatkozó, egyéb feltételek a H&M termékekre megtalálhatóak a *H&M Politikája az Állatvédelemben* és az *Anyagi Etiká*-ban. Minden gazdaságnak, amely gyapjút, szőrmét és tollat termel a H&M termékek gyártásához, meg kell hogy feleljen az *Állattenyésztési H&M Feltételek*-nek, amely az *Öt Szabadság Keret*¹¹-en alapszik.

Óhajtott szint:

A cég aktívan elősegíti a jó állattartást az ellátási láncban az összes termék- és szolgáltatásra vonatkozóan. Előrelátó intézkedéseik célja, hogy a nyersanyagot olyan forrásokból szerezze be, amelyeket egy hitelesítő programmal ellátott harmadik fél ellenőriz.¹²

3 B Állatokon végzett kísérletek**Alapszint:**

A cég teljes mértékben betartja az alkalmazandó törvényeket és rendeleteket. Az állatokon nem végeznek kísérleteket a H&M termékek gyártásához. 2009. Március 11-től a H&M nem engedélyezi, hogy állatokon teszteljék a kozmetikai összetevőket, az összetevők gyártásának vagy biztonságának értékelése céljából. Tilos állatokon vizsgálatokat végezni a termékek és a nyersanyagok beszállítói, gyártói és ügynökei által.

Óhajtott szint:

A kozmetikai termelőkre vonatkozólag:

¹ Alkalmazzák a H&M követelményeit a termékek gyártásánál.

⁴ Használjanak alternatív módszereket a fogyasztók biztonsága érdekében, amelyek kizárják az állatkísérleteket.

² ellenmacarthurfoundation.org

³ cites.org

⁴ iucnredlist.org

¹¹ Ajánlások az állatjóléttel kapcsolatban, az Állategészségügyi Világszervezet (OIE) által nyújtva az Állategészségügyi Kódon és Haszonállatok Védő Bizottságon keresztül (FAWC).

¹² Mint például az Élelmiszer- Szabadsági Programok. (freedomfood.co.uk), lakossági hitelesített program (certifiedhumane.org) és A Textilkereskedelelem Felelősségi Szabvány és Gyapjúkereskedelelem Felelősségi Szabvány (responsibledown.org, responsiblewool.org)

Fenntarthatósági elkötelezettség H&M üzleti 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.

Mint H&M üzleti partner kötelezzük magunkat, hogy betartjuk az **Alapszint** feltételeit - ami a jelen fenntarthatósági elkötelezettség dokumentumban szerepel- a meghatározott kérdésekben, és bevezetjük a műveleteinkben, továbbá a beszállító láncunkban is. A H&M képvisel minden társvállalatot és márkát a H&M Csoportban.

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.

Továbbá tisztában vagyunk azzal, hogy a H&M célja az, hogy jelen legyenek, és folyamatosan fejlődjenek az üzleti partnerekkel együtt, akiknek közös célja a H&M fenntarthatósági elkötelezettségei ambícióiban megosztani akár a törvények betartásán túl, a társadalmi és környezeti teljesítmény előlépése érdekében, amelyet az **Óhajtott szinten** teljesítményi kritériumként nyilvánítottak ki a jelen fenntarthatósági elkötelezettségben.

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.

Ezért, mint H&M üzleti partner, egyetértünk abban, hogy ellenőrizzenek és értékeljenek minket a teljesítményt illetően, a jelen fenntarthatóság iránti elkötelezettségben megjelölt területeken.

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.

Elismerjük, hogy ezt a Viselkedési Kódexet angol nyelven szerkesztették és hitelesítették. Amennyiben ezt a dokumentumot több nyelvre fordítják, ezeket a fordításokat tájékoztató jelleggel kell figyelembe venni, és az angol nyelvű változat az irányadó eltérés esetén.

Place and date / Hely és idő

Company name / A társaság elnevezése

Signature / Aláírás

Company stamp / A társaság bélyegzője

Name in printed letters and title
/ Név látható módon és tisztség