

Impegno per la sostenibilità

Partner aziendali H&M

Noi di H&M, siamo convinti che la sostenibilità sia inerente al successo aziendale, ecco perché cerchiamo sempre di agire in modo etico, trasparente e responsabile e ci aspettiamo lo stesso dai nostri partner aziendali. H&M rappresenta tutte le aziende e le marche affiliate dall'interno del Gruppo H&M.

L'ottemperanza alla legge costituisce un punto di partenza fondamentale ma il nostro obiettivo è andare insieme oltre i requisiti legali, per promuovere i seguenti aspetti:

Un ambiente di lavoro sano: Oltre ad assicurare un reddito, il lavoro permette ai lavoratori alle loro famiglie ed alle comunità, di prosperare. L'assicurazione di un ambiente di lavoro sicuro e sano, la garanzia dei diritti di lavoro, il pagamento di uno stipendio commisurato alle esigenze di base dei lavoratori e la promozione del dialogo sociale sono essenziali per uno sviluppo economico sostenibile che crea posti di lavoro e sviluppa l'impresa.

Ecosistemi sani: Gli ecosistemi ci offrono risorse naturali come l'aria pulita ed acqua che sono essenziali per la gente, la comunità e l'economia. Per rispondere alle esigenze delle generazioni presenti e future, la salute a lungo termine degli ecosistemi deve essere rispettata tramite la prevenzione dell'impatto ambientale e l'utilizzo in modo responsabile delle risorse naturali.

Il benessere degli animali: Gli animali hanno il diritto ad un trattamento umano. Questa disposizione s'impone ad essere rispettata tramite l'adozione di alcuni buoni metodi di allevamento e l'interdizione di esperimenti sugli animali.

H&M chiede, ai partner aziendali di applicare le richieste e l'approccio previsto da questo Commitment ai rispettivi terzi. H&M detiene una politica di tolleranza zero rispetto a tutte le forme di corruzione ed adotta un forte programma anti-corruzione. Il Codice Etico Business Partner Commitment costituisce un altro impegno che tutti i partner hanno l'obbligo di sottoscrivere e rispettare. Questo impegno per la sostenibilità copre i seguenti aspetti:

1. Ambiente di lavoro sano

- ' Sicurezza e salute sul lavoro
- ' Discriminazione, diversità ed uguaglianza
- ' Inquadramento a norma di legge
- ' Fair Living Wage (Stipendio adeguato al costo della vita), benefici aziendali ed orario di lavoro
- ' Libertà di associazione e negoziazione collettiva
- ' Lavoro infantile e minorile
- ' Lavoro forzato

2. Ecosistemi sani

- ' Impatto sul clima e sulla qualità dell'aria
- ' Impatto sulle risorse acquifere
- ' Utilizzo di sostanze chimiche
- ' Rifiuti, riutilizzo e riciclaggio
- ' Conservazione delle specie e degli Habitat naturali

3. Benessere degli animali

- ' Allevamento
- ' Esperimenti sugli animali

Le esigenze e le aspettative di H&M in relazione a questi aspetti sono spiegate nella sezione Specifiche del presente Commitment. Per ogni punto ci sono due livelli di performance della sostenibilità.

Il livello fondamentale – Fa riferimento alla performance conforme agli standard internazionali, alle Convenzioni ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) e ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) attuabili, nonché alla normativa nazionale, nel caso si verifichi un conflitto tra i requisiti previsti da esse, farà fede quella che assicura un livello più alto di protezione ai lavoratori, all'ambiente ed al benessere degli animali. L'ottemperanza alle condizioni fondamentali s'impone ai tutti partner H&M.

Il livello desiderato – Fa riferimento alla performance che va oltre la responsabilità legale e la conformità agli standard internazionali precisati al Livello fondamentale per promuovere impatti sostenibili delle operazioni proprie dei partner aziendali, contribuendo allo stesso tempo anche all'approccio dell'aspetto sociale ed ambientale fuori delle proprie operazioni.

La performance a questi due livelli costituisce parte integrante dalla valutazione generale H&M dei partner aziendali. H&M continuerà a impegnarsi, a crescere ed a ricompensare i partner aziendali che condividono l'ambizione di promuovere la sostenibilità e l'impegno di evoluzione continua. Il presente Sustainability Commitment si applica alle operazioni dirette ed ai i terzi dei partner aziendali che hanno un rapporto di affari contrattuale con H&M. H&M può coinvolgere partner aziendali indiretti

(terzisti) per sottoscrivere volontariamente questo impegno per la sostenibilità per lavorare insieme al fine di ottenere una migliore performance nel campo della sostenibilità.

Specifiche al Sustainability Commitment

Partner aziendali H&M

Le basi delle nostre specifiche

Le nostre Specifiche riflettono il nostro impegno per promuovere l'adesione agli standard internazionali, incluso la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (Universal Declaration of Human Right), la Dichiarazione relativa ai 'Principi Fondamentali ed i Diritti al lavoro' dell'ILO (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ed i Principi di ONU con riguardo agli affari ed ai diritti dell'uomo (UN Guiding Principles on Business and Human Right). Le Specifiche menzionano anche più convenzioni multilaterali e standard multi-stakeholder ed istruzioni sui diritti dell'uomo, aspetti relativi all'ambiente ed al benessere degli animali.

Riconosciamo il fatto che molti tra i nostri partner aziendali sono impegnati nel sostenimento e nella promozione di questi standard nelle loro operazioni e con i loro fornitori. Riconosciamo altresì che alcuni aspetti delle nostre Specifiche sono più rilevanti per i nostri partner aziendali manifatturieri che per i nostri partner aziendali che forniscono servizi. Per la presentazione globale delle specifiche, il nostro scopo è di assicurare chiarezza e sufficienti dettagli a tutti i partner aziendali con riguardo alle nostre condizioni.

La valutazione della performance

La fiducia reciproca ed il dialogo trasparente sono fondamentali per gli obiettivi H&M per continuare la crescita con i partner aziendali che manifestano un continuo progresso nella performance nel campo della sostenibilità.

Per assicurare l'efficienza della valutazione della performance e del dialogo, H&M si riserva di sollecitare ai partner aziendali dati relativi alla performance nel campo della sostenibilità e d'intraprendere visite senza preavviso nelle strutture che producono beni oppure servizi per H&M. I partner aziendali possono anche essere soggetti ad alcune valutazioni svolte da ispettori che rappresentano organizzazioni di cui H&M è parte. In questo modo, i partner aziendali hanno l'obbligo di mantenere H&M aggiornata circa il luogo di produzione e dei servizi prestati per H&M, salvo la situazione in cui H&M ha confermato espressamente, per scritto, una dispensa dalla valutazione, dalle visite non annunciate e/o dalla divulgazione diretta dei dati sulla performance nel campo della sostenibilità verso H&M. Questo obbligo include il subappalto ed il lavoro a domicilio per la produzione dei beni e dei servizi per H&M. I partner aziendali H&M che utilizzano la produzione esterna devono assicurarsi che la documentazione relativa venga conservata per la verifica.

Per assicurare una conformità durevole con i requisiti fondamentali e per assicurare il progresso continuo al fine di raggiungere il livello di performance desiderato, ci aspettiamo che i nostri partner implementino sistemi di gestione ben funzionanti. I medesimi includeranno politiche chiare, un'organizzazione responsabile con incarichi precisi, procedure, meccanismi di comunicazione e di feedback per identificare, rimediare e migliorare gli impatti sociali, di protezione del lavoro ed ambientale.

Nella trasmissione d'informazioni riguardanti la sostenibilità, H&M si aspetta, da parte dei partner aziendali, trasparenza e correttezza. La mancanza di trasparenza è considerata una violazione del presente Commitment per la sostenibilità. L'assenza della cooperazione oppure le violazioni del presente Commitment e/o della normativa locale possono condurre alla diminuzione degli ordini e, infine, alla cessazione del rapporto commerciale con H&M.

La trasparenza rappresenta altresì il punto di partenza essenziale per identificare ed affrontare le sistemiche sfide della sostenibilità. H&M s'impegnerà in un dialogo continuo con i partner aziendali, l'industria, la società civile ed i governi per promuovere azioni collettive e modifiche sistemiche necessarie per migliorare la sostenibilità sociale ed ambientale. H&M incoraggia i partner aziendali a procedere allo stesso modo.

1 A Salute e sicurezza

Il nostro approccio ha come fondamento la condivisione delle Convenzioni ILO 155 e 183, le Raccomandazioni ILO 164 e 191.

Il livello fondamentale:

La sicurezza sul luogo di lavoro e la salute & la sicurezza dei dipendenti deve costituire una priorità continua e sarà assicurato un ambiente di lavoro sicuro ed igienico. Questo significa: Compliance with applicable laws and regulations.

- Ottemperanza alle leggi ed ai regolamenti vigenti.
- Edifici sicuri.
- Nessuna esposizione a macchine, equipaggiamenti e/o a sostanze nocive.
- La sicurezza in caso d'incendio sarà mantenuta tramite condizioni adeguate dell'equipaggiamento e di mezzi a disposizione, formazione per l'intervento in caso d'incendio e regolari esercitazioni antincendio e la prevenzione dei rischi d'incendio.
- Accesso ad acqua potabile pulita e servizi igienici ventilazione e temperatura adeguata.
- Il dormitorio, quando fornito, sarà separato dal luogo di lavoro e dovrà rispettare tutte le condizioni fondamentali sopradescritte con riguardo alla salute e alla sicurezza.
- Regolari e registrate esercitazioni dei dipendenti per prevenire incidenti causati o associati al posto di lavoro.
- Agevolare ragionevolmente le esigenze delle lavoratrici gestanti.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro promuove e lavora attivamente per assicurare la sicurezza a lungo termine ed il benessere dei dipendenti applicando una buona metodologia rispettosa di ogni individualità in particolare nel caso di dipendenti incinte.

1 B Discriminazione, diversità ed uguaglianza

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 100, 111 e 159, le Raccomandazioni 90, 111 e 168

Il livello fondamentale:

Ogni dipendente è sempre trattato con rispetto e dignità. Nessun dipendente sarà soggetto a umiliazioni o pene corporali né ad abusi sessuali, psicologici o aggressioni verbali. Non esiste discriminazione per assunzione, compenso, accesso alla formazione, promozione, cessazione oppure pensionamento per motivo di sesso oppure orientamento sessuale, razza, colore, età, gravidanza, stato civile, religione, opinione politica, nazionalità, origine etnica, casta, malattia, disabilità. Esiste un meccanismo per i reclami che permette ai dipendenti di formulare reclami senza rischio di ritorsione.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro deve attivamente cercare di valorizzare la diversità e creare un ambiente di lavoro aperto a tutti. Il datore di lavoro si impegna attivamente insieme alla comunità locale e/o agli ONG per capire come integrare al lavoro minoranze e/o gruppi svantaggiati e come superare le barriere.

1 C Assunzione riconosciuta

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 122, 158 e 175, le Raccomandazioni ILO 166

Il livello fondamentale:

Qualsiasi lavoro sarà prestato in base ad un rapporto di lavoro riconosciuto e stipulato conformemente alla normativa e la pratica nazionale. Ciascun dipendente avrà il diritto ad un contratto scritto nella propria lingua che sancisca le condizioni dell'impiego. Gli obblighi lavorativi, legali e di sicurezza verso i dipendenti devono essere conformi alla normativa regolamenti del lavoro e delle assicurazioni sociali né si dovranno utilizzare contratti di prestazioni servizi, contratti a tempo determinato oppure piani d'apprendistato dove non vi è alcuna intenzione reale d'improntare capacità oppure offrire un impiego regolare.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro prende misure oltre a quelle richieste per legge, per limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato. Negli Stati dove i sistemi di assicurazione sociale sono deficienti – il datore di lavoro offre un'alternativa ai dipendenti, incluso assicurazione medica e pensionistica.

1 D Fair Living Wage (Stipendio adeguato al costo della vita) e benefici

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle convenzioni ILO 131 e 183, della Raccomandazione ILO 135.

Il livello fondamentale:

Gli stipendi ed i benefici pagati per una settimana di lavoro standard sono almeno al livello minimo legale nazionale, a quello stabilito per l'industria oppure quello negoziato tramite contratto collettivo, qualunque sia il più alto. Comunque uno stipendio equo dovrebbe essere sempre sufficiente per rispondere alle esigenze di base dei dipendenti e delle loro famiglie e per assicurare un reddito discrezionale. Tutti i salari saranno corrisposti in modo regolare ed integrale e le caratteristiche del salario per un periodo di pagamento devono essere fornite per scritto e su un modulo comprensibile. Tutti i benefici supplementari imposti dalla legge oppure dal contratto sono assicurati. La diminuzione del salario come misura disciplinare non sarà permessa. Al dipendente gli sarà garantito qualsiasi tipo di congedo pagato al quale ha diritto legale

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro adotta una retribuzione conforme che rifletta le competenze e l'esperienza del dipendente. Il datore di lavoro fa in modo di realizzare periodicamente sondaggi tra i dipendenti per capire se lo stipendio pagato corrisponda alle esigenze minime dei dipendenti. Una valutazione più comprensiva, complementare, delle esigenze, dovrebbe svolgersi regolarmente per comprendere necessità supplementari.

1 E Ore di lavoro

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 001, 014, 106 e 030.

Il livello fondamentale:

La durata normale del tempo di lavoro settimanale nonché il limite delle ore supplementari rispetteranno la normativa nazionale, le Convenzioni ILO oppure il contratto collettivo applicabile – qualunque tra loro conferisca una maggiore protezione per i lavoratori – e saranno previste nei contratti individuali di lavoro. In ogni caso, ai dipendenti non sarà richiesto sistematicamente di lavorare oltre 48 ore settimanali e verrà assegnato almeno un giorno di riposo ogni sette giorni. Il numero totale delle ore lavorate durante un periodo di 7 giorni non eccederà le 60 ore. Le ore supplementari saranno volontarie, non supereranno le 12 ore a settimana e saranno pagate sempre ad un livello superiore che si raccomanda non sia minore del 125% dal stipendio per le ore normali.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro si assicura che il luogo di lavoro disponga di un sistema sofisticato di valutazione e monitoraggio del piano di produzione, della capacità e della resa per evitare le ore supplementari.

1 F La libertà di associazione e la contrattazione collettiva

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 87, 98, 135 e 154, le Raccomandazioni ILO 135 e 143.

Il livello fondamentale:

Tutti i lavoratori, senza eccezione e distinzione, hanno il diritto di costituire oppure aderire ad un sindacato proprio e di negoziare collettivamente. I rappresentanti dei lavoratori non saranno discriminati ed avranno il diritto ad adempiere le loro funzioni di rappresentanza sul luogo di lavoro. Qualora il diritto alla libertà di associazione e negoziazione collettiva sarà limitato tramite dalla normativa nazionale, il datore di lavoro incoraggerà e non impedirà lo sviluppo di associazione e negoziazione indipendente e libere.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro collaborerà con regolarità con i rappresentanti dei dipendenti per facilitare e promuovere il dialogo sociale. Il dipendente collaborerà direttamente con i sindacati locali e regionali per affrontare pro-attivamente i problemi della forza lavoro e sarà membro in un'associazione dei datori di lavoro.

1 G Lavoro infantile e giovani lavoratori

Our Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 138 e 182, le Raccomandazioni 146 e 190. La Convenzione delle Nazioni Unite del Bambino, i Diritti del Bambino ed i Principi d'Affari.

Il livello fondamentale:

Non si accetta il lavoro infantile. Non sarà assunta alcuna persona con età minore di 15 anni (oppure 14 anni dove si prevede un'eccezione nella Convenzione ILO 138) oppure di età minore all'età legale d'impiego, qualora essa sia maggiore di 15 anni. Tutte le restrizioni legali con riguardo all'assunzione delle persone sotto 18 anni saranno rispettate. Saranno protette da qualsiasi attività rischiosa, turni di notte e qualsiasi tipo di attività che possa impedire lo sviluppo oppure causare qualunque danno fisico.

Saranno prese le misure necessarie per prevenire il reclutamento delle persone sotto l'età legale d'impiego. Il datore di lavoro svilupperà, parteciperà oppure contribuirà alle politiche ed ai programmi che assicurano accordi transazionali per qualsiasi bambino trovato sul posto di lavoro, per permettergli di seguire e restare nel sistema educativo fino al compimento dell'età minima per l'impiego. L'interesse del bambino sarà sempre perseguito, con la consultazione dei genitori e/o del tutore del bambino, in modo adeguato all'età, allo sviluppo e alla sua salute.

Il livello desiderato:

Il datore di lavoro coinvolge attivamente le comunità locali e le parti interessate nella ricerca di soluzioni educative e sostenibili per il lavoro del minorenne e della disoccupazione dei giovani.

1 H Lavoro forzato, lavoro in stato di schiavitù, lavoro dei detenuti oppure forme di lavoro illegale

Il nostro approccio ha come fondamento il sostenimento delle Convenzioni ILO 29 e 105, le Raccomandazioni 35.

Il livello fondamentale:

Non si accetta lavoro forzato, in stato di schiavitù, di detenuti oppure illegale. Qualora si utilizzi forza i lavoro esterna terzi, il datore di lavoro sarà responsabile del pagamento delle tasse per i lavoratori subappaltati oppure stranieri, incluso le tariffe di assunzione il . Ai dipendenti non si sarà richiesto di lasciare cauzioni in soldi o documenti al datore di lavoro e saranno liberi di rinunciare all'impiego con previa notifica in tempo ragionevole. La libertà di movimento del dipendente non sarà limitata. Non si tratterà nessuna quota dallo stipendio.

Il livello desiderato:

Vedere [Assunzione riconosciuta](#)

2 A L'impatto sul clima e sulla qualità dell'aria**Il livello fondamentale:**

L'azienda svolge la sua attività rispettando tutte le leggi ed i regolamenti relativi alla qualità dell'aria, alle emissioni nell'aria ed all'efficienza energetica, assicurandosi che tutti i permessi siano validi .

Il livello desiderato:

L'azienda si impegna attivamente nel processo di riduzione dell'impatto sul cambiamento climatico e sulla qualità dell'aria:

- Il miglioramento continuo della gestione e dell'efficienza energetica:
- La riduzione oppure l'eliminazione dei gas a effetto serra e di altre emissioni nell'aria che costituiscano un pericolo per l'ambiente, tramite il calcolo delle emissioni e la fissazione degli obiettivi conformemente al Protocollo relativo alle emissioni di gas a effetto serra¹.
- La selezione responsabile delle risorse energetiche ed un approccio progressivo dell'adozione delle risorse con una quantità minore di carbone e delle fonti di energia rinnovabile.

2 B L'impatto sulle risorse di acqua**Il livello fondamentale:**

L'azienda svolge l'attività rispettando tutte le leggi ed i regolamenti attuabili alla conservazione e qualità dell'acqua, assicurandosi che tutti i permessi siano validi. . Le strutture con sistemi di trasformazione interni in condizioni di umidità monitoreranno i prelievi idrici e gli scarichi di acqua negli affluenti tramite flussometri e le strutture con sistema interno completo di trattamento² delle acque di scarico dovranno ottemperare alle condizioni di legge oppure alla Norma relativa alle acque di scarico BSR³, qualunque tra queste sia la più severa

Il livello desiderato:

L'azienda implementa misure attive di riduzione dell'utilizzo dell'acqua tramite la diminuzione permanente delle estrazioni di acqua dalla struttura. Per le strutture che utilizzano l'acqua solo ai fini domestici (rubinetti, servizi igienici, raffreddamento), sarà sufficiente assicurarsi l'installazione dell'attrezzatura adeguata.. Saranno applicate, per quanto possibile, le tecniche di risparmio dell'acqua, come per esempio la raccolta dell'acqua piovana.

Per le strutture con sistemi di trasformazione interni in condizioni di umidità:

- Sarà implementato il livello adeguato di monitoraggio dell'acqua interna.
- Per ridurre l'impatto sulle risorse d'acqua, la percentuale d'acqua della struttura⁴ sarà valutato e saranno implementate misure adeguate di riduzione per un miglioramento continuo.
- A lungo termine, si raccomanda l'utilizzo responsabile delle risorse idriche. Questo significa che oltre alla riduzione dell'impatto sull'acqua durante le varie operazioni, il partner aziendale si impegnerà in un'azione collettiva con le strutture locali per assicurarsi che le risorse idriche disponibili siano somministrate conformemente alle esigenze sociali, ambientali ed economiche a lungo termine. L'amministrazione dell'acqua e la sua importanza per l'attività sono definite dalla Norma Internazionale di Amministrazione dell'Acqua AWS⁵.

2 C L'Utilizzo delle sostanze chimiche**Il livello fondamentale:**

L'azienda svolge la sua attività nel rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti applicabili all'utilizzo ed alla rimozione delle sostanze chimiche, assicurandosi che tutti i permessi siano validi. . I partner aziendali che producono qualsiasi prodotto H&M devono adempire a tutte le condizioni contrattuali applicabili previste nell'Elenco delle Sostanze Vietate H&M (RSL) e nell'Elenco delle Sostanze Vietate alla Fabbricazione (MRSL). Lo stoccaggio, la gestione, l'uso e la manipolazione di tutte le sostanze chimiche devono rispettare la Scheda dei Dati di Sicurezza (SDS) per ogni prodotto chimico.

Il livello desiderato:

Le sostanze chimiche utilizzate dall'azienda non devono contenere sostanze pericolose⁶. L'azienda valuta proattivamente l'utilizzo delle sostanze chimiche e le sostituisce con sostanze chimiche disponibili migliori e processi alternativi che riducano i rischi per la popolazione e l'ambiente oppure che aumentino l'efficienza delle risorse tramite l'adozione di una "chimica verde"⁷. Sarà applicato il principio della precauzione.

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 Rifiuti, riutilizzo e riciclaggio

Il livello fondamentale:

L'azienda svolge la sua attività rispettando tutte le leggi e i regolamenti applicabili, assicurandosi che tutti i permessi siano validi. Nella prestazione di servizi, s'impone che tutti i rifiuti pericolosi siano gestiti da una azienda autorizzata oppure da un amministratore autorizzato.

Il livello desiderato:

L'azienda riduce in modo proattivo l'utilizzo dei materiali vergini e l'impatto sull'ambiente tramite l'ottimizzazione dell'utilizzo della materia prima, aumentando il riciclaggio ed il riutilizzo delle materie prime. L'azienda dispone di un sistema avanzato di smaltimento dei rifiuti nella discarica ed offre attivamente soluzioni conformemente all'innovazione economica circolare.⁸

2 E La conservazione delle specie e degli habitat naturali

Il livello fondamentale:

L'azienda svolge l'attività nel rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, assicurandosi che tutti i permessi siano validi. Le materie prime non devono includere specie che non sono enunciate nella Convenzione Relativa al Commercio Internazionale con Specie in Pericolo di Estinzione (CITES)⁹ oppure l'elenco rosso di IUCN¹⁰ il quale include le specie in pericolo critico di estinzione, in pericolo di estinzione e vulnerabili.

Il livello desiderato:

L'azienda utilizza materie prime verificate da terzi per assicurare agricoltura e impiantamento di foreste più sostenibili.

3 A L'allevamento

Il livello fondamentale:

L'azienda svolge la sua attività rispettando tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, assicurandosi che tutti i permessi siano validi. Ulteriori richieste per la ricerca di materiali di origine animale per i prodotti H&M sono specificate nella *Politica H&M di Protezione degli Animali e l'Etica del Materiale*. Tutte le fattorie che producono lana, pelliccia e piume per la fabbricazione dei prodotti H&M devono rispettare *Le Condizioni H&M di Crescita degli Animali*, che hanno come fondamento il *Quadro delle cinque libertà*.¹¹

Il livello desiderato:

L'azienda promuove attivamente un accurato allevamento degli animali presso tutti i fornitori per tutti i prodotti e i servizi offerti. Le azioni includono la ricerca proattiva di materie prime verificate da terzi tramite un programma di certificazione umana.¹²

3 B Gli esperimenti sugli animali

Il livello fondamentale:

L'azienda rispetta integralmente tutte le leggi ed i regolamenti applicabili. Gli esperimenti sugli animali non sono permessi nella fabbricazione dei prodotti H&M. H&M non permette l'utilizzo di ingredienti cosmetici testati sugli animali dopo l'11 marzo 2009 relativi alla valutazione della fabbricazione oppure alla sicurezza dell'ingrediente cosmetico. Tutti i test sugli animali sono vietati, Sia ai fornitori di cosmetici che ai loro fornitori di materie prime, manifatturieri o agenti.

Il livello desiderato:

Per i produttori di cosmetici si devono:

‘ Applicare i requisiti H&M ai prodotti di tutti i clienti e non solo di H&M.

‘ Utilizzare in modo continuo metodi alternativi che escludono gli esperimenti sugli animali per garantire la valutazione della sicurezza dei consumatori.

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)

Impegno per la sostenibilità

Partner aziendale 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.

Come partner aziendale di H&M, ci assumiamo l'obbligo di rispettare e implementare le condizioni richieste a Livello fondamentale in questo Sustainability Commitment e nonché di realizzarle presso i nostri fornitori e terzisti. H&M rappresenta tutte le aziende e i brands affiliati all'interno del Gruppo 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.

Inoltre, comprendiamo che H&M abbia l'intenzione di continuare a crescere con tutti partner aziendali che condividano le stesse ambizioni di sostenibilità al di là del semplice rispetto della legge per progredire socialmente e nel miglioramento dell'ambiente come descritto nel Livello Desiderato in questo Sustainability Commitment.

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.

Come conseguenza, in qualità di partner aziendale H&M, consentiamo di essere monitorati e valutati in termini di performance sostenibile all'interno delle aree presentate in questo. Sustainability Commitment.

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.

Riconosciamo che questo Sustainability Commitment è stato redatto ed è convalidato in lingua inglese. Qualora questo documento venga tradotto in più lingue, esse sono da considerarsi unicamente traduzioni a titolo informativo e la versione in lingua inglese farà fede in caso di discrepanze.

Place and date / Luogo e data

Company name / Denominazione società

Signature / La Firma

Company stamp / Timbro società

**Name in printed letters and title
/ Nome in chiaro e qualifica**