

# 지속 가능성 약속 H&M 사업 파트너

H&M은 지속 가능성이 성공적인 사업에 있어 당연히 한 부분이 된다고 확신합니다. 따라서, 자사는 항상 윤리적이고 투명하고 책임 있게 수행하기 위해 노력하고 있으며, 자사의 사업 파트너에게 동일한 반응을 기대하고 있습니다. H&M은 H&M 그룹 내 모든 계열사와 브랜드를 대표합니다.

법 준수는 필수적 출발점이 될 것입니다. 하지만, 다음과 같은 문제를 해결하기 위해 법에서 언급된 것 이상을 함께 준수하고자 하는 포부가 있습니다.

**건강한 일터:** 소득을 제공하는 것 이외에 고용을 통해 사람들과 그들의 가족 및 지역 사회를 번창하게 할 수 있습니다. 안전하고 건강한 업무 환경 제공, 직장에서 권리 보장 및 직원의 기본적인 요구를 충족시키는 공정한 생활 임금을 제공하고 사회적 대화의 촉진이 기업 발전 및 일자리를 창출하며 지속 가능한 경제 성장을 위한 필수 요소입니다.

**건강한 생태계:** 생태계는 사람들과 지역사회, 비즈니스에 필수적인 깨끗한 공기와 물과 같은 천연 자원을 제공합니다. 현재 및 미래 세대의 요구를 충족시키기 위해서, 생태계의 장기적 건강은 환경을 해치는 것을 방지하고 천연 자원을 책임감 있게 사용함으로써 보호되어야 합니다.

**동물 복지:** 동물은 인도적 대우를 받을 권리가 있습니다. 이는 바람직한 축산 및 동물 실험을 하지 않는 방법을 채택함으로써 존중되어야 합니다.

H&M은 또한 비즈니스 파트너가 자신의 공급망에서 이 약속에서 설명된 접근 방법 및 요구사항을 준수할 것을 기대합니다. H&M은 모든 종류의 부패에 대한 관용없는 정책을 가지고 있으며 강력한 반 부패 프로그램에 동참하고 있습니다. 윤리강령/비즈니스 파트너 약속은 모든 비즈니스 파트너가 서명하고 준수할 것을 약속해야 하는 별도의 약속입니다. 지속 가능성 약속은 다음과 같은 문제를 다루고 있습니다

## 1. 건강한 직장

- ‘ 건강과 안전
- ‘ 차별, 다양성 및 평등
- ‘ 고용 인정
- ‘ 공정한 생활 임금, 급여 및 근무 시간
- ‘ 협회 및 단체 교섭의 자유
- ‘ 아동 노동 및 청소년 근로자
- ‘ 강제 노동

## 2. 건강한 생태계

- ‘ 기후와 대기 오염에 미치는 영향
- ‘ 수자원에 미치는 영향
- ‘ 화학물질의 사용
- ‘ 폐기물, 재사용 및 재활용
- ‘ 자연 서식지 및 종의 보존

## 3. 동물 복지

- ‘ 축산
- ‘ 동물 실험

이러한 문제에 대한 H&M의 요구와 기대는 이 약속의 기준 난에 설명되어 있습니다. 각 문제에 대하여 지속 가능성 실행은 두가지 수준으로 제공됩니다.

‘ **필수요소** - 국제적으로 합의된 기준, 적용가능한 유엔 및 국제 노동 기구(ILO) 협약 및 국가 법률에 부합하는 실행을 의미하며 제공한 요구 사항 사이에 불일치가 있을 경우, 근로자, 환경 및 동물 복지에 대해 최대 보호를 제공하는 사항이 적용됩니다. 모든 H&M 비즈니스 파트너가 필수 요구사항을 준수하도록 기대하고 있습니다.

‘ **기대요소** - 비즈니스 파트너의 작업에 지속 가능한 영향을 진보시키는 필수적인 수준의 국제 표준과 법적 기준을 뛰어넘는 실행을 의미하며, 운영 이외의 사회 및 환경 문제에 기여하는 것을 의미합니다.

이 같은 영역의 실행은 H&M가 비즈니스 파트너를 전반적으로 평가하는 중요한 요소입니다. H&M은 지속 가능성 및 지속적인 발전을 위한 약속을 진보시키기 위한 자사의 포부를 공유하는 비즈니스 파트너와 계속해서 함께 일하고, 성장하며 보상할 것입니다. 이 지속 가능성 약속은 H&M과 계약 비즈니스 관계를 가진 비즈니스 파트너의 직접적인 운영 및 하청업체에 적용됩니다. H&M은 개선된 지속 가능성 실행을 통해 함께 일하기 위해 공급망의 간접 비즈니스 파트너가 자발적으로 이 지속 가능성 약속에 서명하도록 참여시킬 수 있습니다.

# 지속 가능성 약속에 대한 기준 H&M 비즈니스 파트너

## 자사 항목에 대한 기준

자사의 표준은 보편적 인권 선언, 필수 원칙 및 직장에서 권리에 관한 국제 노동기구 (ILO)의 선언, 그리고 비즈니스와 인권에 관한 유엔 기본 원칙을 포함한 국제적으로 합의된 표준 준수를 촉진하기 위해 우리의 노력을 반영합니다. 다자간 협약 및 다중 이해관계자에 관한 다양한 기준과 인권, 환경, 동물 복지 문제에 대한 지침도 항목에서 참고로 쓰입니다.

우리의 비즈니스 파트너의 다수가 그 운영 및 공급망에서 이러한 표준을 촉진하기 위해 최선을 다하고 있음을 인식하고 있습니다. 또한 우리의 표준의 일부 측면은 서비스 비즈니스 파트너 보다 제조 비즈니스 파트너와 더 관련이 있음을 인식하고 있습니다. 전체적인 형식으로 표준을 제시하는 데 있어, 우리의 목표는 모든 비즈니스 파트너에 대한 요구 사항이 명확하고 충분한 세부 사항으로 제공하는 것입니다.

## 실행의 평가

상호 간 신뢰와 투명한 대화는 지속 가능성 실행에서 끊임없는 개선을 보여줌으로 비즈니스 파트너와 함께 성장을 계속해 나가려는 H&M 의지의 핵심입니다.

효과적인 실행 평가 및 대화를 진행하기 위해, H&M은 비즈니스 파트너의 지속 가능성 실행 데이터를 요청하고 H&M을 위해 상품이나 서비스를 생산하는 시설에 예고 없이 방문 할 수 있는 권리를 가집니다. 비즈니스 파트너는 H&M에 속한 H&M 조직을 대표하는 평가 자에 의해 수행 평가의 대상이 될 수 있습니다. 따라서, 비즈니스 파트너는 평가, 예고 없는 방문 및/또는 H&M에 지속 가능성 실행 데이터 직접 노출 면제를 H&M이 서면으로 명백히 확인하지 않는 한, H&M의 생산 및 서비스가 제공되는 곳의 정보를 H&M에 지속적으로 알릴 의무가 있습니다. 이 의무의 범위는 H&M을 위해 상품이나 서비스를 생산하는 하청 및 홈위커를 포함합니다. 외주 생산을 이용하는 비즈니스 파트너는 검증을 목적으로 하는 관련 문서를 꼭 유지하셔야 합니다.

필수적인 요구 사항을 안정적으로 준수하고 기대되는 실행 단계에 도달하기 위한 지속적인 개선을 가능하게 하기 위해, 우리의 비즈니스 파트너가 효과적인 관리 시스템을 구축하기를 기대합니다. 이는 사회, 건강 및 안전과 환경에 미치는 영향을 식별하고 고치고 개선하기 위해 명확한 정책, 책임 있는 조직, 절차, 소통 및 피드백 방법을 포함해야 합니다.

지속 가능성 실행에 대한 정보를 제출할 때, 비즈니스 파트너가 의도적으로 H&M을 오해하지 않으며 투명성을 지닐 것을 기대합니다. 비 투명성은 지속 가능성 약속에 대한 위반으로 간주됩니다. 비 협조 또는 지속 가능성 약속 및/또는 현지 법 위반은 사업의 감소를 초래할 수 있으며 궁극적으로 H&M과 사업 관계가 종료될 수 있습니다.

투명성은 또한 산업 전반 및 조직의 지속 가능성 문제를 인식하고 해결하는 근본적인 출발점이 될 것입니다. H&M은 지속적으로 비즈니스 파트너, 업계, 시민 단체 및 정부와 함께 일하며 사회적 환경적 지속 가능성을 개선하기 위한 필요한 조직 변화를 촉진시킬 것입니다. H&M은 우리의 비즈니스 파트너도 같은 작업을 수행할 것을 권장합니다.

# 1

## 건강한 직장

### 1 A 건강과 안전

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 155 및 183, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 164 및 191를 기반으로 합니다.

#### 필수요소:

직장 안전과 직원의 건강 및 안전은 항상 우선시되어야 하며, 안전하고 위생적인 작업환경이 제공되어야 합니다. 최소한 다음 사항을 의미합니다:

- 관련 법 및 규정을 준수.
- 안전한 건물
- 위험한 기계, 장비 및/또는 물질에 노출되지 않음
- 화재 안전은 적절한 장비와 시설 상태, 정기적인 소방 훈련과 대피 훈련 및 화재 위험 방지를 통해 유지되어야 함.
- 깨끗한 식수 및 화장실 제공. 적절한 환기 및 온도 제공.
- 숙박 시설/주택이 제공될 때, 작업장에서 반드시 분리되어야 하며 건강과 안전에 관한 위의 필수적인 요구 사항이 적용되어야 함.
- 직장에서 발생하거나 업무와 관련이 있는 일을 하는 중에 발생하는 사고 및 부상에 대한 방지. 또한 근로자는 정기 검진 및 안전 교육을 받아야 함.
- 임신한 직원의 요구를 합리적으로 수용.

#### 기대요소:

고용주는 직원의 장기적 안전, 건강 과 특히 임신한 직원을 포함하여 좋은 관행 및 성인지적 관점을 적용하여 직원의 복지 보장을 적극적으로 노력하며 추진합니다.

### 1 B 차별, 다양성 및 평등

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 100, 111 및 159, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 90, 111 및 168을 기반으로 합니다.

#### 필수요소:

모든 직원은 항상 존엄성을 가지고 존중을 받는 사람으로 대우받습니다. 어떤 직원도 신체적, 성적, 정신적, 언어적 폭력이나 학대, 체벌이나 굴욕의 도상이 될 수 없습니다. 채용, 급여, 교육받을 권리, 승진, 해고 및 퇴직에 대하여 성별, 인종, 피부색, 나이, 임신여부, 결혼 상태, 종교, 정치적 견해, 국적, 민족, 계급, 질병 또는 장애를 근거로 차별을 받지 않습니다. 직원이 보복에 대한 위협 없이 불만을 제시할 수 있도록 고충처리기관이 있습니다.

#### 기대요소:

고용주는 다양성과 포용적인 직장을 위해 적극적으로 노력합니다. 고용주는 또한 소수 민족 및/또는 취약 계층 고용을 장려하며 적극적으로 장벽을 해결할 수 있는지 이해하기 위해 지역 사회 및/또는 NGO와 함께 일합니다.

### 1 C 고용 인식

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 122, 158 및 175, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 166을 기반으로 합니다.

#### 필수요소:

수행되는 모든 작업은 국가 법률과 관행을 통해 구축된 고용 인식 관계에 근거해야 합니다. 모든 직원은 고용 조건을 명시한 자신의 언어로 된 서면상 계약서를 받을 권리가 있습니다. 노동법이나 사회 보장법에 따른 직원의 의무와 정규 고용 관계에서 발생하는 규정은 기술을 전달하거나 정규 고용을 제공할 실제 의사가 없는 인턴십이나, 기간제 계약직 또는 노동 계약을 통해 회피되어서는 안됩니다.

#### 기대요소:

고용주가 고용의 기간제 계약에 대하여 제한하는 법에서 요구하는 것 이상의 조치를 취합니다. 사회 보장 시스템이 부족한 국가에서 고용주는 의료 및 퇴직 보증을 포함하여 직원에게 대체 보증을 제공합니다.

---

## 1D) 공정한 생활 임금과 혜택

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 131 및 183, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 135을 기반으로 합니다.

---

### 필수요소:

표준 주간 업무시간에 대해 지불되는 임금과 혜택은 최소한 국가의 법적 수준, 산업 수준 또는 단체 협약에서 가장 높은 수준을 충족합니다. 어떤 경우라도 공정한 생활 임금은 항상 직원과 그 가족의 기본적인 필요를 충족시키기에 충분하고 일부 재량 소득을 제공해야 합니다. 모든 임금은 정기적으로 전액 지불 되어야 하고 급여 기간에 대한 임금의 내역은 이해할 수 있는 형식의 서면으로 작성되어야 합니다. 법률 또는 계약에 필요한 모든 부가 혜택이 제공됩니다. 징계 조치로 임금의 공제는 허용되지 않습니다. 직원은 법적으로 허용되는 유급 휴가의 모든 형태에 대해서 정확히 보상되어야 하고 허용되어야 합니다.

### 기대요소:

고용주는 직원의 기술과 경험을 반영하는 임금 구조를 채택합니다. 고용주는 임금이 직원의 기본적인 요구 사항을 충족 시키는지 이해하기 위해 직원 설문조사가 정기적으로 실시되도록 합니다. 추가 요구 사항을 이해하기 위해 더 넓고 보완된 직원 요구 사항 평가를 정기적으로 수행합니다.

---

## 1E) 근로 시간

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 001, 014, 106 및 030을 기반으로 합니다.

---

### 필수요소:

주당 근무 시간 및 초과 근무 시간은 국내법, 국제 노동기구(ILO)협약 또는 단체 협약을 준수해야 하며, 그 중 가장 높은 보호를 제공하는 것을 선택하며 계약서에 정의되어 있어야 합니다. 어떤 경우라도, 직원은 주당 48시간을 초과하여 근무해서는 안되며, 7일 동안 근무 시 최소 1일 이상 휴무가 제공되어야 합니다. 7일간 총 근무 시간은 60시간을 절대 초과하지 않습니다. 초과 근무는 주당 12시간을 초과해서는 안되며 자발적이어야 합니다. 항상 정규 임금의 125% 이상으로 권장되는 할증률로 보상되어야 합니다

### 기대요소:

고용주는 직장에 초과 근무 시간을 방지하기 위하여 생산 계획, 업무 능력 및 산출량을 감독하고 측정할 수 있는 수준 높은 시스템을 보유하도록 합니다.

---

## 1F) 협회 및 단체 교섭의 자유

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 87, 98 및 135, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 135 및 143을 기반으로 합니다.

---

### 필수요소:

모든 직원은 예외와 구분 없이 자신이 선택한 노동 조합에 가입하거나 만들어서 단체 교섭을 할 수 있는 권한이 있습니다. 근로자 대표는 차별대우 받지 않으며 직장에서 대표 기능을 수행할 수 있는 권리가 있습니다. 협회 및 단체 교섭의 자유에 대한 권리가 국가 법에 따라 제한되는 경우, 고용주는 독립적이고 자유로운 협회 및 교섭을 위해 평등을 위한 개발을 방해하지 않고 격려합니다.

### 기대요소:

고용주는 정기적으로 직원 대표와 사회적 대화를 촉진하고 가능케 하기 위해 함께 일합니다. 고용주는 적극적으로 직장 인력에 대한 우려의 문제를 해결하기 위해 지방 및 지역 노조와 직접 연계하고 또한 고용주 협회의 회원이 되어야 합니다.

---

---

## 1 G 아동 노동 및 청소년 근로자

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 138 및 182, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 146 및 190을 기반으로 합니다. 아동 권리에 관한 국제 연합 협약, 아동의 권리 및 비즈니스 원칙

---

### 필수요소:

아동 노동은 허용되지 않습니다. 15세 미만(또는 국제 노동기구(ILO)에서 예외인 경우 14세 미만) 또는 고용에 대한 법정 연령이 15세 이상인 경우 그 미만의 나이인 경우 고용될 수 없습니다. 18세 미만의 직원을 고용하는 경우 모든 법적 제한을 따라야 합니다. 위험한 작업, 야간 근무 및 자신의 발전을 방해하거나 신체적 손상이 있을 수 있는 모든 종류의 업무로부터 보호되어야 합니다.

고용 법적 연령 미만의 고용을 막기 위해 모든 필요한 조치를 취해야 합니다. 고용주는 직장에서 업무를 수행하는 것이 발견된 모든 아동에 대해서 아동이 어른이 될 때까지 양질의 교육을 받을 수 있도록 경과 조치를 제공하는 정책과 프로그램에 기여해야 합니다. 최대한 아동에게 이익이 되도록 아동의 연령 및 건강 발달에 도움이 되는 방향으로 항상 아동 및 아동의 부모 또는 보호자와 협의하여 적용하여야 합니다.

### 기대요소:

고용주는 아동 노동 및 청년 실업을 해결하기 위해 교육 및 지속 가능한 해결책을 홍보하기 위해 지역 사회 및 이해 관계자와 함께 적극적으로 노력해야 합니다.

---

## 1 H 강제, 감금, 감옥 및 불법 노동

우리의 접근방식은 국제 노동기구(ILO) 협약 29 및 105, 국제 노동기구(ILO) 권장사항 35을 기반으로 합니다.

---

### 필수요소:

강제, 감금, 감옥 및 불법 노동은 허용되지 않습니다. 계약 노동으로 고용된 경우, 고용주는 고용 비용을 포함하여 외국인 노동자 및/또는 계약에 대한 고용 자격 수수료를 지불할 책임이 있습니다. 직원들은 고용주에게 "보증금" 또는 신분 서류를 제출할 의무가 없어야 하며 합리적인 통지 후 고용을 종료할 자유가 있어야 합니다. 근로자의 이동의 자유는 제한하지 않습니다. 임금의 일부를 보류하지 않습니다.

### 기대요소:

고용 인식을 참고하십시오.

---

## 2 A 기후와 대기 오염에 미치는 영향

## 필수요소:

기업은 유효한 허가를 유지 하는 것을 포함하여 모든 관련 법률 및 공기의 질, 공기 배출, 에너지 효율 에 대한 규정을 철저히 준수 해야 합니다.

## 기대요소:

기업은 다음을 통해 적극적으로 기후 변화와 대기 오염에 미치는 영향을 완화합니다.

- 에너지 관리 및 효율성의 지속적인 개선.
- 환경에 위험을 초래할 온실 가스(GHG) 및 기타 공기 배출의 감소 및 제거, 온실 가스 프로토콜<sup>1</sup> 에 따라 목표를 설정하고 배출량을 계산함.
- 책임감 있게 에너지 원을 선택하고 낮은 탄소 강도 및 재생 에너지 원을 수용하기 위해 적극적인 접근 방식을 취함.

## 2 B 수자원에 미치는 영향

## 필수요소:

기업은 유효한 허가를 유지 하는 것을 포함하여 수질, 물 절약에 적용되는 모든 법률과 규정을 철저히 준수해야 합니다. 내부 습식 처리 시설은 유량계로 폐수 배출량과 취수량을 측정해야 하며, 내부완전 폐수 처리시설<sup>2</sup> 이 있는 시설은 법적 요구사항 또는 BSR 폐수 기준<sup>3</sup> 중 더 엄격한 기준을 반드시 준수해야 합니다.

## 기대요소:

기업은 시설의 물 배출량의 지속적인 감소를 보여줌으로써 물 사용을 줄이기 위한 적극적인 조치를 취합니다. 가정용으로만 물을 사용(식수, 화장실, 냉각)하는 시설은 물 효율성이 높은 장비를 설치합니다. 빗물 사용 등의 물 절약 기술은 가능한 장소에 어디든지 적용되어야 합니다.

내부 습식 공정이 있는 시설의 경우:

- 내부 물 사용을 측정하는 적절한 수준의 계량기가 설치되어야 합니다.
- 수자원에 미치는 영향을 줄이기 위해, 시설의 물 균형<sup>4</sup>이 평가되어야 하고 적절한 감소가 지속적인 개선을 위해 측정되어야 합니다.
- 장기적으로 책임감 있는 물 지킴이 역할을 합니다. 이는 작업이 물에 미치는 영향을 줄이는 것뿐 아니라 비즈니스 파트너가 가능한 수자원이 장기적으로 사회적, 환경적, 경제적 요구를 충족하기 위해 관리되는 것을 확실히 하기 위하여 지역 이해 관계자와 함께 공동 실행에 참여하는 것을 의미합니다. 물 관리와 물 관리가 사업에 의미하는 바는 AWA 국제 물 관리 기준<sup>5</sup>에 의해 정의 됩니다.

## 기본 화학 물질의 사용

## 필수요소:

기업은 유효한 허가를 유지하는 것을 포함하여 화학물질 사용 및 폐기에 적용되는 모든 법률과 규정을 철저히 준수해야 합니다. H&M을 위한 제품을 제조하는 비즈니스 파트너는 H&M의 제한 물질 목록(RSL) 및 제조 시 제한 물질 목록(MRSL)에 지정된 계약상 합의된 해당 요구 사항을 반드시 준수해야 합니다. 모든 화학 물질의 저장, 취급, 사용 및 폐기는 반드시 각 화학 제품의 안전 보건 자료(SDS)를 준수해야 합니다.

## 기대요소:

기업에서 사용하는 모든 화학 제품은 유해 물질<sup>6</sup>을 포함하지 않습니다. 기업은 적극적으로 기업의 화학 물질 사용을 평가하고 사람이나 환경에 대한 위험을 줄이거나 "녹색 화학"<sup>7</sup>의 채택을 통해 자원 효율성을 향상시키는 더 나은 사용 가능한 화학 물질 및 대체 가능한 방법을 사용합니다. 사전 경고의 원칙이 적용되어야 합니다.

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](http://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 폐기물, 재사용 및 재활용

---

### 필수요소:

기업은 유효한 허가를 유지 하는 것을 포함하여 모든 법률과 규정을 철저히 준수해야 합니다. 서비스를 사용할 수 있는 경우, 모든 유해 폐기물은 인증된 회사 또는 허가 받은 업체에 의해 처리 되어야 합니다.

### 기대요소:

기업은 원재료 사용을 최적화하고, 재활용을 높이며, 원재료의 재사용을 통해 지속적인 개선을 보여줌으로 초기 원재료의 사용 및 환경에 미치는 영향을 적극적으로 줄입니다. 기업은 매립될 폐기물의 제거 과정을 보여주고 적극적으로 순환 경제의 혁신과 인라인 솔루션을 제공합니다.<sup>8</sup>

---

## 2 E 종 및 자연 서식지의 보존

---

### 필수요소:

기업은 유효한 허가를 유지 하는 것을 포함하여 모든 법률과 규정을 철저히 준수해야 합니다. 원재료는 멸종 위기 종의 국제 거래 (CITES) 협약<sup>9</sup>, 심각한 멸종 위기, 멸종 위기, 또는 취약함으로 표시된 IUCN 적색 목록<sup>10</sup>에 기재된 종을 포함해서는 안됩니다.

### 기대요소:

기업은 지속 가능한 농업 및 임업 경영을 보장하기 위해 검증된 제3기관을 통해 원료의 출처를 명시해야 합니다.

---

## 3 A 축산

**필수요소:**

기업은 유효한 허가를 유지 하는 것을 포함하여 모든 법률과 규정을 철저히 준수해야 합니다 H&M 제품의 동물성 원료 공급에 대한 추가 요구 사항은 H&M의 동물 복지 및 원료의 윤리 정책에 지정되어 있습니다. H&M 제품을 위해 양모, 털, 오리털을 생산하는 모든 농장은 다섯가지 자유 체제<sup>1</sup>에 기반한 H&M의 양질의 축산에 대한 요구 사항을 반드시 충족해야 합니다.

**기대요소:**

기업은 제공되는 모든 제품 및 서비스에 대하여 적극적으로 자신의 공급망에 양질의 축산을 추진하고 있습니다. 이는 인도에 대한 인증 프로그램에 의해 검증된 제3 기관의 원료를 적극적으로 찾는 것을 포함합니다.

## 3 B 동물 실험

**필수요소:**

기업은 적용되는 모든 법률과 규정을 철저히 준수합니다. 동물 실험은 어떠한 H&M 제품에도 적용될 수 없습니다. H&M은 2009년 3월11일 이후 화장품 성분 개발이나 화장품 성분의 안전성 평가에 관하여 동물 실험한 화장품 성분의 사용을 허용하지 않습니다. 이러한 동물 실험은 화장품 제품 공급 업체 또는 원료 공급 업체, 제조업체 또는 대리인에 의해 수행되어서는 안됩니다.

**기대요소:**

화장품 생산자인 경우:

‘ H&M에 추가로 모든 고객을 위한 제품에 H&M의 요구 사항을 적용합니다.

‘ 지속적으로 소비자 안전성 평가를 보장하기 위해 다른 비동물 시험 방법을 적용합니다.

- 2 [ellenmacarthurfoundation.org](http://ellenmacarthurfoundation.org)
- 3 [cites.org](http://cites.org)
- 4 [iucnredlist.org](http://iucnredlist.org)

- 5 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).
- 6 Such as, but not limited to, Freedom Foods ([freedomfood.co.uk](http://freedomfood.co.uk)), Humane Certified programs ([certifiedhumane.org](http://certifiedhumane.org)) and Textile Exchange's Responsible Down Standard and Responsible Wool Standard ([responsibledown.org](http://responsibledown.org), [responsiblewool.org](http://responsiblewool.org))

# 지속 가능성 약속 H&M 사업 파트너

As a Business Partner to H&M, we commit to complying with the Fundamental requirements on the issues outlined in this Sustainability Commitment, and to implement them in our operations as well as aim to realize them throughout our supply chain. H&M represents all affiliated companies and brands within the H&M Group.

H&M에 대한 비즈니스 파트너로서, 자사는 이 지속 가능성 약속에서 설명된 문제들에 대한 필수 요구 사항을 준수할 것을 확약하고, 자사의 운영에서 이를 구현할 뿐만 아니라 자사의 공급망에서도 실현을 목표로 할 것을 약속합니다. H&M은 H&M 그룹 내 모든 계열사와 브랜드를 대표합니다.

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.

또한, 지속 가능성 약속에서 기대 요소 실행 기준으로 명시된 바와 같이, H&M이 단순히 법을 준수하는 수준을 넘어서 사회적, 환경적 지속 가능성을 향상시키기 위한 H&M의 지속 가능성의 포부를 공유하려는 야망과 함께 비즈니스 파트너와 지속적으로 성장하고 함께 일하려는 것을 이해하고 있습니다.

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.

따라서, H&M에 대한 비즈니스 파트너로서 자사는 이 지속 가능성 약속에 설명된 영역 내에서 자사의 지속 가능성 경영 실행을 평가하고 점검할 것에 동의 합니다.

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.

자사는 이 지속 가능성 약속이 영어로 작성되어있으며 유효함을 인정합니다. 이 문서의 다른 언어 버전이 있는 경우 번역 문서는 단지 편의를 위해 고려되어야 하고 불일치가 있는 경우 영어 버전이 우선시 되어야 합니다.

---

Place and date / 장소 및 날짜

---

Company name / 회사명

---

Signature / 서명

---

Company stamp / 회사 직인:

---

Name in printed letters and title / 성명 및 직위(인쇄체로 기입)