

Saistības nodrošināt ilgtspēju H&M uzņēmējdarbības partneris

Mēs uzņēmumā H&M esam pārliecināti par to, ka ilgtspēja ir uzņēmējdarbības panākumu dabiska sastāvdaļa. Tādēļ mēs vienmēr cenšamies rīkoties ētiski, skaidri un atbildīgi un gaidām šādu rīcību arī no saviem uzņēmējdarbības partneriem. H&M pārstāv visus H&M Group saistītos uzņēmumus un precīzīmes.

Tiesību aktu ievērošana ir būtisks sākumpunkts, bet mūsu mērķis ir kopīgi darīt vēl vairāk un nodarboties ar tālāk minētajiem jautājumiem.

Veselīgas darba vietas: Nodarbinātība ne tikai nodrošina ienākumus, bet arī ļauj cilvēkiem, viņu ģimenēm un kopienām uzplaukt. Drošas un veselīgas darba vietas nodrošināšana, tiesību garantēšana darbā, taisnīga un darbinieku pamatvajadzības apmierinoša iztikas minimuma maksāšana un sociālā dialoga veicināšana ir būtiska ilgtspējīgam ekonomikas pieaugumam, kas rada jaunas darba vietas un sekmē uzņēmuma attīstību.

Veselīgas ekosistēmas: Ekosistēmas nodrošina mums tādas dabas resursus kā tīrs gaiss un ūdens, un šie resursi ir būtiski cilvēkiem, kopienām un uzņēmumiem. Lai apmierinātu pašreizējo un nākamo paaudžu vajadzības, jāaizsargā ekosistēmu ilgtermiņa veselība, novēršot kaitējumu videi un atbildīgi izmantojot dabas resursus.

Dzīvnieku labturība: Dzīvniekiem ir tiesības saņemt humānu apiešanos. Tas ir jāņem vērā, izmantojot labas lopkopības metodes un neizmantojot dzīvniekus izmēģinājumiem.

H&M vēlas arī to, lai uzņēmējdarbības partneri izmanto šajās Saistībās aprakstītās prasības un pieeju savās piegādes ķēdēs. H&M ir nulles tolerances politika pret visa veida korupciju, un uzņēmums realizē spēcīgu korupcijas novēršanas programmu. Ētikas kodekss / Uzņēmējdarbības partneru saistības ir atsevišķas saistības, ko jāparaksta un jāņem vērā ievērojot visiem uzņēmējdarbības partneriem. Šīs Saistības nodrošināt ilgtspēju aptver šādas tēmas:

1. Veselīgas darba vietas

- ‘ Veselības aizsardzība un darba drošība
- ‘ Diskriminācija, daudzveidība un līdztiesība
- ‘ Atzīta nodarbinātība
- ‘ Taisnīgs iztikas minimums, pabalsti un darba laiks
- ‘ Biedrošanās brīvība un darba koplīguma slēgšana
- ‘ Bērnu darbs un gados jauni darba ņēmēji
- ‘ Piespiedu darbs

2. Veselīgas ekosistēmas

- ‘ Ietekme uz klimatu un gaisa kvalitāti
- ‘ Ietekme uz ūdens resursiem
- ‘ Ķīmikāliju izmantošana
- ‘ Atkritumi, atkārtota izmantošana un atbaidīšana
- ‘ Sugu un dabisko biotopu aizsardzība

3. Dzīvnieku labturība

- ‘ Lopkopība
- ‘ Izmēģinājumi ar dzīvniekiem

H&M prasības un cerības attiecībā uz šiem jautājumiem ir paskaidrotas šo Saistību sadaļā Tehniskās prasības. Attiecībā uz katru no šiem jautājumiem ir divi ar ilgtspēju saistīti snieguma līmeņi:

- ‘ **Pamata līmenis** – attiecas uz sniegumu saskaņā ar starptautiski pieņemtajiem standartiem, attiecināmajām ANO un Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvencijām, kā arī valsts tiesību aktu noteikumiem, un, ja pastāv neatbilstība starp šīm prasībām, tad attiecināma tā, kas nodrošina vislielāko darba ņēmēju, vides un dzīvnieku labturības aizsardzību. Tiek gaidīts, lai visi H&M uzņēmējdarbības partneri ievēro pamata līmeņa prasības.
- ‘ **Vēlamais līmenis** – attiecas uz sniegumu, kas pārsniedz juridiskās atbildības un starptautisko standartu pamata līmeni, sekmējot uzņēmējdarbības partneru pašu darījumu operācijas, kā arī dodot ieguldījumu, pievēršot uzmanību sociālajiem un vides apsvērumiem ārpus savu darījumu operāciju ietvariem.

Sniegums šajās jomās ir neatņemama daļa no H&M veiktā uzņēmējdarbības partneru vispārējā novērtējuma. H&M turpinās iesaistīties un atbalstīt uzņēmējdarbības partnerus, kas pievienosies centieniem panākt ilgtspēju un saistībām panākt nepārtrauktus uzlabojumus. Šīs Saistības nodrošināt ilgtspēju attiecas uz tiešajām darījumu operācijām un tiem uzņēmējdarbības partneru

apakšuzņēmējiem, kuriem ir līgumiskas darījumu attiecības ar H&M. H&M var saistīties arī ar netiešiem uzņēmējdarbības partneriem piegādes ķēdē, lūdzot viņus brīvprātīgi parakstīt šīs Saistības nodrošināt ilgtspēju, lai varētu sadarboties ar mērķi panākt labāku ilgtspēju.

Saistību nodrošināt ilgtspēju tehniskās prasības H&M uzņēmējdarbības partneris

Mūsu tehnisko prasību pamatojums

Tehniskās prasības atspoguļo mūsu saistības veicināt starptautiski pieņemto standartu, tostarp Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas, Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijas par pamatprincipiem un tiesībām darbā un ANO Pamatprincipu par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām, ievērošanu. Šajās tehniskajās prasībās ir kā atsaucis minētas arī vairākas daudzpusējas vienošanās, vairāku ieinteresēto pušu standarti un pamatnostādnes par cilvēktiesībām, vidi un dzīvnieku labturību.

Mēs apzināmies, ka daudzi no mūsu uzņēmējdarbības partneriem ir apņēmušies atbalstīt un sekmēt šos standartus savās darbības operācijās un piegādes ķēdēs. Tāpat mēs apzināmies, ka dažu mūsu Tehnisko prasību aspekti ir svarīgāki mūsu ražošanas uzņēmējdarbības partneriem, nekā mūsu pakalpojumu uzņēmējdarbības partneriem. Piedāvājot šīs Tehniskās prasības kā vienu veselumu, mūsu mērķis ir nodrošināt visiem uzņēmējdarbības partneriem skaidrību un pietiekami detalizētu izklāstu par mūsu prasībām.

Snieguma novērtējums

Savstarpējā uzticība un pārredzams dialogs ir būtiski H&M nodomiem turpināt attīstīties kopā ar uzņēmējdarbības partneriem, kas turpina uzlabot savu ar ilgtspēju saistīto sniegumu.

Lai nodrošinātu efektīvu snieguma novērtējumu un dialogu, H&M patur tiesības pieprasīt ilgtspējas snieguma datus no uzņēmējdarbības partneriem un veikt nepieteiktus apmeklējumus ražotnēs, kurās tiek ražotas preces vai sniegti pakalpojumi H&M. Uzņēmējdarbības partneru novērtējumus var veikt arī novērtētāji, kas pārstāv organizācijas, kurās ietilpst H&M. Tādējādi uzņēmējdarbības partneru pienākums ir informēt H&M par to, kur notiek H&M produktu ražošana un pakalpojumu sniegšana, ja vien H&M nav tieši rakstiski norādījis, ka nenotiks šāda novērtēšana, nepieteikti apmeklējumi un/vai ar ilgtspēju saistītā snieguma datu tieša atklāšana uzņēmumam H&M. Šis pienākums ietver apakšuzņēmuma līgumu slēgšanu un darbu no mājām, lai ražotu preces un sniegtu pakalpojumus H&M. Uzņēmējdarbības partneriem, kas izmanto citu uzņēmumu ražoto produkciju, ir jānodrošina attiecīgās dokumentācijas uzturēšana verifikācijas nolūkiem.

Lai nodrošinātu stabilu atbilstību pamatprasībām un nepārtrauktus uzlabojumus vēlamā snieguma līmeņu panākšanai, mēs gaidām, lai mūsu uzņēmējdarbības partneri ievieš labi funkcionējošas pārvaldības sistēmas. Tām jābūt ar skaidru politiku izklāstu, uzskaitāmu organizāciju, noteiktu kārtību un saziņas un atsauksmju mehānismiem ietekmes uz sabiedrību, vidi, veselību un darba drošību identificēšanai, koriģēšanai un uzlabošanai.

Iesniedzot informāciju par sniegumu attiecībā uz ilgtspēju, uzņēmējdarbības partneriem ir jābūt atklātiem, un viņi nedrīkst tīši maldināt H&M. Atklātības un pārskatāmības trūkums tiek uzskatīts par šo Saistību nodrošināt ilgtspēju pārkāpumu. Nevēlēšanās sadarboties vai šo Saistību nodrošināt ilgtspēju un/vai vietējo tiesību aktu pārkāpumi var kļūt par iemeslu uzņēmējdarbības attiecību apjoma samazināšanai un galu galā — arī biznesa attiecību pārtraukšanai ar uzņēmumu H&M.

Atklātība un pārskatāmība ir arī būtisks sākumpunkts visai nozarei raksturīgu un sistēmisku ilgtspējas problēmu atpazīšanai un risināšanai. H&M turpinās sadarbību ar uzņēmējdarbības partneriem, nozari, pilsonisko sabiedrību un valdībām, lai sekmētu kopīgo rīcību un sistemātiskās izmaiņas, kas nepieciešamas sociālās un vides ilgtspējas uzlabošanai. H&M mudina savus uzņēmējdarbības partnerus darīt to pašu.

1 A Veselības aizsardzība un darba drošība

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 155. un 183. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 164. un 191. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Darba vietas drošībai un darba ņēmēju veselības aizsardzībai un darba drošībai ir vienmēr jābūt prioritātei, un jānodrošina droša un higiēniska darba vide. Kā minimums, tas nozīmē šādas lietas:

- visu attiecināmo normatīvo aktu un noteikumu ievērošana;
- tikai drošu ēku izmantošana;
- bīstamu mašīnu, aprīkojuma un/vai vielu riskantas iedarbības nepieļaušana;
- ugunsdrošības garantēšana, nodrošinot atbilstošu aprīkojumu un apstākļus objektā, kā arī regulāru ugunsdzēsības apmācību un mācību evakuācijas trauksmes, un novēršot ar ugunsbīstamu saistītos riskus;
- piekļuve tīram dzeramajam ūdenim un tualetes telpām; atbilstošas ventilācijas un temperatūras nodrošināšana;
- ja nodrošināts mājoklis/mājvieta, tam jābūt atsevišķi no darba vietas un jāatbilst visām iepriekš norādītajām prasībām attiecībā uz veselības aizsardzību un drošību;
- no darba izrietošo, ar darbu saistīto vai darba laikā potenciālo nelaimes gadījumu novēršana un regulāra un reģistrēta darbinieku apmācība par veselības aizsardzību un darba drošību;
- saprātīga darba apstākļu pielāgošana darba ņēmēju grūtnieču vajadzībām.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs veicina un aktīvi mēģina nodrošināt darba ņēmēju drošību, labu veselību un labklājību ilgtermiņā, izmantojot dzimumu līdztiesības aspektu un labu praksi, it īpaši attiecībā uz darba ņēmējām grūtniecēm.

1 B Diskriminācija, daudzveidība un līdztiesība

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 100., 111. un 159. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 90., 111. un 168. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Pret katru darba ņēmēju ir vienmēr jāizturas ar cieņu. Nevienam darba ņēmējam nedrīkst pazemot, sodīt ar miesas sodu vai pakļaut fiziskiem, seksuāliem, psiholoģiskiem vai verbāliem uzbrukumiem mēģinājumiem vai pārdarījumiem. Nepastāv nekāda diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā, atalgojuma apmēru, apmācības vai paaugstinājuma piedāvāšanu, darba attiecību pārtraukšanu vai aiziešanu pensijā, dzimuma, seksuālās orientācijas, rases, ādas krāsas, vecuma, grūtniecības, ģimenes stāvokļa, politisko uzskatu, tautības, etniskās izcelsmes, kastas, slimības vai invaliditātes dēļ. Pastāv darba strīdu izskatīšanas mehānisms, kas ļauj darba ņēmējiem iesniegt sūdzības, nebaidoties no sekām.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs aktīvi strādā, lai nodrošinātu daudzveidību un visaptverošu darba vietu. Darba devējs arī aktīvi sadarbojas ar vietējo kopienu un/vai nevalstiskajām organizācijām, lai saprastu, kā var apsvērt minoritāšu un/vai nelabvēlīgā situācijā esošo grupu nodarbināšanu un kā var izrādīt iniciatīvu saistīto šķēršļu likvidēšanai.

1 C Atzīta nodarbinātība:

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 122., 158. un 175. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 166. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Visam veiktajam darbam ir jāpamatojas uz atzītām darba tiesiskajām attiecībām, kas jāizveido saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi. Katram darba ņēmējam ir jābūt tiesībām saņemt rakstisku darba līgumu savā dzimtajā valodā, kurā formulēti darba nosacījumi. Nedrīkst izvairīties no pienākumiem pret darba ņēmējiem, kas formulēti tiesību aktos par darbu vai sociālo nodrošinājumu un noteikumos, kuri izriet no regulārām darba tiesiskajām attiecībām, un izmantot līguma slēgšanu tikai attiecībā uz darbu, terminētus līgumus vai mācekļības shēmas bez īsta nolūka nodrošināt iemaņas vai regulāru darbu.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs dara vairāk nekā nepieciešams saskaņā ar likumu, lai ierobežotu terminētu darba līgumu izmantošanu. Valstīs, kurās sociālās apdrošināšanas sistēma nav apmierinoša, darba devējs nodrošina darba ņēmējiem alternatīvu apdrošināšanu, tostarp medicīnisko un pensijas apdrošināšanu.

1 D Taisnīgs iztikas minimums un pabalsti

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 131. un 183. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 135. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Par standarta darba nedēļu izmaksātās darba algas un pabalsti atbilst vismaz minimālajam oficiāli noteiktajam līmenim vai darba koplīgumam, piemērojot lielāko no šīm summām. Jebkurā gadījumā ar taisnīgu iztikas minimumu ir vienmēr jābūt pietiekami, lai varētu apmierināt darba ņēmēju un viņu ģimeņu pamatvajadzības un nodrošināt zināmus aplēses ienākumus. Visas darba algas ir jāizmaksā regulāri un pilnā apmērā, un informācija par algas aprēķinu par attiecīgo periodu ir jāiesniedz rakstiski un saprotamā formātā. Jānodrošina arī visas papildu priekšrocības, kas norādītas tiesību aktos vai līgumā. Nav atļauti atvilkumi no darba algas, to izmantojot kā disciplinārsodu. Darba ņēmējiem ir jāpiešķir un pareizi jākompensē jebkura veida apmaksātais atvaļinājums, uz ko viņiem ir likumīgas tiesības.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs izmanto atalgojuma struktūru, kas atspoguļo darba ņēmēja prasmes un pieredzi. Darba devējs nodrošina regulāru darba ņēmēju aptaujas veikšanu, lai izprastu, vai maksātā alga atbilst darba ņēmēju pamatvajadzībām. Tiek regulāri veikts plašāks darba ņēmēju vajadzību papildu novērtējums, lai saprastu papildu vajadzības.

1 E Darba laiks

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 001., 014., 106. un 030. konvenciju.

Pamata līmenis:

Darba laikam darba nedēļas laikā, kā arī virsstundām ir jāatbilst valsts tiesību aktiem, Starptautiskās Darba organizācijas konvencijām vai koplīgumam, piemērojot to dokumentu, kas nodrošina vislielāko aizsardzību darba ņēmējiem, un šim darba laikam ir jābūt definētam darba līgumos. Jebkurā gadījumā darba ņēmējiem nedrīkst regulāri lūgt strādāt vairāk nekā 48 stundas nedēļā un katrā 7 dienu periodā vajadzētu piešķirt vismaz vienu brīvdienu. Kopējais 7 dienu periodā nostrādātais stundu skaits nedrīkst pārsniegt 60 stundas. Virsstundu darbs ir brīvprātīgs, nepārsniedz 12 stundas nedēļā un vienmēr tiek kompensēts ar paaugstinātu likmi, kas ir ieteicama kā vismaz 125% no parastās darba likmes.

Vēlamais līmenis:

Darba ņēmējs nodrošina darba vietā modernu sistēmu ražošanas plāna, apjoma un izstrādes izmērīšanai un uzraudzīšanai, lai varētu izvairīties no virsstundu darba.

1 F Biedrošanās brīvība un darba koplīguma slēgšana

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 87., 98., 135. un 154. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 135. un 143. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Visiem darba ņēmējiem bez jebkāda izņēmuma vai atšķirības ir tiesības pēc saviem ieskatiem pievienoties arodbiedrībai vai izveidot arodbiedrību un kolektīvi apspriest noteikumus. Darba ņēmēju pārstāvji netiek diskriminēti un var veikt savas pārstāvības funkcijas darba vietā. Ja biedrošanās brīvība un sarunas par darba koplīguma slēgšanu ir ierobežotas saskaņā ar valsts tiesību aktiem, darba devējs veicina un netraucē citu neatkarīgu un brīvu apvienību izveidošanu un noteikumu apspriešanu.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs regulāri sadarbojas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai veicinātu un sekmētu sociālo dialogu. Darba ņēmējs tieši sadarbojas ar vietējām un reģionālajām arodbiedrībām, lai izrādītu iniciatīvu, risinot darbaspēku uztraucošās problēmas, un darba ņēmējs ir darba devēju konfederācijas loceklis.

1 G Bērnu darbs un gados jauni darba ņēmēji

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 138. un 182. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 146. un 190. ieteikumu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par bērnu tiesībām, Bērnu tiesībām un Uzņēmējdarbības principiem.

Pamata līmenis:

Bērnu darbs nav pieņemams. Nedrīkst nodarbināt nevienu personu, kas ir jaunāka par 15 gadiem (vai 14 gadiem, ja Starptautiskās Darba organizācijas 138. Konvencijā paredzēts šāds izņēmums) vai jaunāka par ar likumu noteikto nodarbinātības vecumu, ja tas ir lielāks par 15 gadiem. Jāievēro visi juridiskie ierobežojumi attiecībā uz par 18 gadiem jaunāku personu nodarbinātību. Šīs personas ir jāaizsargā no jebkura kaitīga darba, nakts maiņu darba un jebkura cita veida darba, kas var nelabvēlīgi ietekmēt viņu attīstību vai radīt kaut kādu fizisku kaitējumu.

Jāveic nepieciešamie pasākumi, lai netiktu pieņemtas darbā tādas personas, kas ir jaunākas par ar likumu noteikto vecumu. Darba devējam ir jāizstrādā politikas un programmas vai jāpiedalās vai jādod savs ieguldījums politikās un programmās, kas nodrošina pārejas režīmu jebkurai bērnam, kurš atrasts, strādājot darba vietā, lai šis bērns varētu apmeklēt mācību iestādi un iegūt kvalitatīvu izglītību līdz brīdim, kad vairs nebūs bērns. Vienmēr ir jārīkojas bērna labākajās interesēs atbilstoši bērna vecumam, konsultējoties ar bērna vecākiem un/vai aizbildni un pašu bērnu, lai sekmētu viņa veselīgu attīstību.

Vēlamais līmenis:

Darba devējs aktīvi sadarbojas ar vietējām kopienām un ieinteresētajām personām, lai sekmētu izglītību un ilgtspējīgus risinājumus bērnu darba un jauniešu bezdarba novēršanai.

1 H Spaidu darbs, piespiedu darbs, cietuma darbs un nelikumīgs darbs

Mūsu pieeja ir balstīta uz Starptautiskās Darba organizācijas 29. un 105. konvenciju, Starptautiskās Darba organizācijas 35. ieteikumu.

Pamata līmenis:

Spaidu darbs, piespiedu darbs, cietuma darbs un nelikumīgs darbs nav pieņemams. Ja nolīgts līgumstrādnieks, darba devējs ir atbildīgs par maksājuma veikšanu attiecībā uz līgumā norādīto nodarbināšanas tiesību pārbaudes maksu un/vai ārvalstu darba ņēmējiem, tostarp arī par ar darbinieku pieņemšanu darbā saistīto maksu. Darba ņēmējiem nav jāzina „iemaksas” vai jāatstāj identitāti apliecinājoši dokumenti darba devējam, un viņi var pamest darba vietu pēc pieņemami savlaicīga uzteikuma. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība nav ierobežota. Nenotiek nekādas darba algas daļas ieturēšana.

Vēlamais līmenis:

Skat. [Atzīta nodarbinātība](#).

2 A Ietekme uz klimatu un gaisa kvalitāti**Pamata līmenis:**

Uzņēmums veic visas darījumu operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem par gaisa kvalitāti, gaisa emisijām un energoefektivitāti, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu.

Vēlamais līmenis:

Uzņēmums aktīvi samazina savu ietekmi uz klimata pārmaiņām un gaisa kvalitāti ar šādiem līdzekļiem:

- nepārtraukta enerģijas pārvaldības un efektivitātes uzlabošana;
- siltumnīcefekta gāzu un citu apdraudējumu videi radošu gaisa emisiju samazināšana, aprēķinot emisijas un nospraužot mērķus atbilstoši Protokolam par siltumnīcefekta gāzēm¹;
- atbildīga enerģijas avotu izvēle un progresīva pieeja oglekļa daudzuma samazinājumam un neizsīkstošajiem enerģijas avotiem.

2 B Ietekme uz ūdens resursiem**Pamata līmenis:**

Uzņēmums veic visas darījumu operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem par ūdens saglabāšanu un ūdens kvalitāti, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu. Objektos, kuros notiek iekšējā mitrā apstrāde, ir jāmēra ūdens ņemšana un notekūdeņu izvade ar plūsmas mēraparātiem, bet objektiem, kuros notiek notekūdeņu pilna iekšējā apstrāde², ir jāatbilst likumdošanas aktu prasībām vai BSR Notekūdeņu standartam³, piemērojot stingrākās no šīm prasībām.

Vēlamais līmenis:

Uzņēmums aktīvi veic pasākumus, lai samazinātu ūdens patēriņu, demonstrējot pastāvīgu ūdens izmantošanas samazinājumu objektā. Objektos, kuros ūdeni izmanto tikai māsasaimniecības vajadzībām (krāna ūdenim, tualetēm, dzesēšanai), pietiek tikai ar ūdens efektīva aprīkojuma ieviešanu. Vietās, kur tas ir praktiski iespējams, jāizmanto tādi ūdens ietaupīšanas paņēmieni kā lietuss ūdens vākšana.

Objektos, kuros notiek iekšējā mitrā apstrāde:

- jāizmanto atbilstošs mērīšanas līmenis iekšējā ūdens mērīšanai;
- lai samazinātu ietekmi uz ūdens resursiem, jānovērtē objekta ūdens bilance⁴ un jāveic atbilstoši samazināšanas pasākumi, demonstrējot nepārtrauktu uzlabojumu panākšanu;
- ilgtermiņā jārikojas kā atbildīgam ūdens sargam. Tas nozīmē, ka papildus savu darījuma operāciju ietekmes uz ūdens resursu patēriņu samazināšanai, uzņēmējdarbības partnerim jāiesaistās kopīgā darbā ar vietējām ieinteresētajām personām, lai nodrošinātu pieejamo ūdens resursu pārvaldīšanu atbilstoši ilgtermiņa sociālajām, vides un ekonomiskajām vajadzībām. Ūdens apsaimniekošana un tās nozīme uzņēmējdarbībai ir definēta AWS Starptautiskajā ūdens apsaimniekošanas standartā⁵.

2 C Ķīmikāliju izmantošana**Pamata līmenis:**

Uzņēmums veic visas darījumu operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem par ķīmikāliju izmantošanu un likvidēšanu, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu. Uzņēmējdarbības partneriem, kuri ražo jebkuru produktu uzņēmumā H&M, ir jāatbilst visām līgumiski noteiktajām piemērojamajām prasībām, kas norādītas H&M Ierobežoto vielu sarakstā (RSL, *Restricted Substances List*) un Ražošanas ierobežoto vielu sarakstā (MRSL, *Manufacturing Restricted Substances List*). Visu ķīmikāliju uzglabāšanai, pārvietošanai, lietošanai un likvidēšanai ir jānotiek atbilstoši katra ķīmiskā produkta drošības datu lapai.

Vēlamais līmenis:

Nevienā uzņēmuma ražotajā ķīmiskajā produktā nav bīstamu vielu⁶. Uzņēmums uzņemas iniciatīvu un novērtē savu ķīmikāliju lietošanu un aizstāj ķīmikālijas ar labākām pieejamām ķīmikālijām un alternatīviem procesiem, kas samazina riskus cilvēkiem un videi vai kuri palielina resursu efektivitāti, apgūstot tā saucamo „zaļo ķīmiju”⁷. Jāizmanto piesardzības princips.

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 Atkritumi, atkārtota izmantošana un otrreizējā pārstrāde

Pamata līmenis:

Uzņēmums veic visas darbības operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu. Ja pieejami šādi pakalpojumi, visu bīstamo atkritumu apstrāde jāveic kādam pilnvarotam uzņēmumam vai licencētam saņēmējam.

Vēlamais līmenis:

Uzņēmums uzņemas iniciatīvu un samazina neapstrādātu izejvielu lietošanu un ietekmi uz vidi, panākot nepārtrauktus uzlabojumus izejvielu lietošanas optimizācijā un palielinot izejmateriālu otrreizējo pārstrādi un atkārtoto lietošanu. Uzņēmums gūst panākumus, samazinot pildzīgāztuvē nonākošo atkritumu daudzumu, un aktīvi piedāvā risinājumus atbilstoši aprītē pamatotas ekonomikas inovācijai⁸.

2 E Sugu un dabisko biotopu aizsardzība

Pamata līmenis:

Uzņēmums veic visas darbības operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu. Izejmateriāli nedrīkst ietvert sugas, kas norādītās Starptautiskajā apdraudētu savvaļas dzīvnieku un augu sugu tirdzniecības konvencijā (CITES)⁹ vai IUCN Sarkanajā grāmatā¹⁰ kā kritiski apdraudētas, apdraudētas vai neaizsargātas.

Vēlamais līmenis:

Uzņēmums izmanto trešās puses pārbaudītus izejmateriālus, palīdzot nodrošināt visilgtspējīgāko lauksaimniecības un mežsaimniecības praksi.

3 A Lopkopība**Pamata līmenis:**

Uzņēmums veic visas darījumu operācijas, nodrošinot pilnīgu atbilstību visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem, tostarp arī nepieciešamo atļauju derīguma termiņa pagarināšanu. Vēl citas prasības par dzīvnieku izcelsmes materiālu sagādi H&M produktiem ir norādītas *H&M Dzīvnieku labturības un materiālu ētikas politikā (H&M Animal Welfare and Material Ethics Policy)*. Visām saimniecībām, kas ražo vilnu, spalvas un dūnas lietošanai H&M izstrādājumos, ir jāatbilst *H&M Noteikumiem par labu lopkopību (H&M Requirements for Good Animal Husbandry)*, kuru pamatā ir piecas pamatbrīvības¹¹.

Vēlamais līmenis:

Uzņēmums aktīvi sekmē labu lopkopību savā piegādes ķēdē attiecībā uz visiem iegādātajiem produktiem un pakalpojumiem. Št rīcība ietver iniciatīvu, meklējot iespēju iegādāties tādus izejmateriālus, ko apstiprinājusi kāda trešā puse, izmantojot humānas izturēšanās sertifikācijas programmu¹².

3 B Izmēģinājumi ar dzīvniekiem**Pamata līmenis:**

Uzņēmums pilnīgi atbilst visiem attiecināmajiem tiesību aktiem un noteikumiem. Izmēģinājumus ar dzīvniekiem nedrīkst veikt saistībā ne ar kādiem H&M izstrādājumiem. H&M neatļauj lietot kosmētikas sastāvdaļas, kas izmēģinātas uz dzīvniekiem pēc 2009. gada 11. marta, veicot kosmētikas sastāvdaļu izstrādi vai kosmētikas sastāvdaļu drošības novērtējumu. Šādus izmēģinājumus ar dzīvniekiem nedrīkst veikt ne kosmētikas līdzekļu piegādātāji, ne arī tā izejvielu piegādātāji, ražotāji vai pārstāvji.

Vēlamais līmenis:

Kosmētikas līdzekļu ražotājiem:

‘ H&M saistībā ar produktiem izvirzīto prasību apmierināšana ne tikai attiecībā uz H&M, bet arī uz visiem citiem klientiem;

‘ Nepārtraukta alternatīvu, ar izmēģinājumiem ar dzīvniekiem nesaistītu testēšanas metožu izmantošana patērētāju drošības novērtēšanai

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)

Saistības nodrošināt ilgtspēju H&M uzņēmējdarbības partneris

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.

Mēs kā H&M uzņēmējdarbības partneris apņemamies ievērot **pamatprasības** attiecībā uz šajās Saistībās nodrošināt ilgtspēju minētajiem jautājumiem un īstenot tās mūsu darījumu operācijās, kā arī censties panākt to realizāciju savā piegādes ķēdē. H&M pārstāv visus *H&M Group* saistītos uzņēmumus un preču zīmes.

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.

Turklāt mēs arī saprotam, ka H&M vēlas sadarboties un turpināt attīstīties kopā ar uzņēmējdarbības partneriem, ar kuriem H&M ir kopīga vēlme nodrošināt ilgtspēju, darot vairāk, nevis tikai ievērojot tiesību aktu prasības, lai panāktu sociālo un vides ilgtspēju, kā norādīts šo Saistību nodrošināt ilgtspēju izpildes **vēlamajā līmenī**.

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.

Tādēļ mēs kā H&M uzņēmējdarbības partneris piekrītam uzraudzīt un novērtēt savu sniegumu attiecībā uz ilgtspēju šajās Saistībās nodrošināt ilgtspēju aprakstītajās jomās.

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.

Mēs saprotam, ka šis Rīcības kodekss ir sastādīts un derīgs angļu valodā. Ja šis dokuments ir pieejams citās valodās, tad šīs dokumenta versijas jāuzskata tikai par jūsu ērtībām nodrošinātu tulkojumu un jebkurā neatbilstības gadījumā noteicošais ir šī dokumenta teksts angļu valodā.

Place and date/ Vieta un datums

Company name / Uzņēmuma nosaukums

Signature / Paraksts

Company stamp / Uzņēmuma zīmogs:

Name in printed letters and title
/ Vārds, uzvārds ar drukātiem
burtiem un amata nosaukums