

Bendrovės „H&M“ Verslo partnerių Įsipareigojimas dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės

Mūsų „H&M“ bendrovės įsitikinimu, socialinė ir ekologinė atsakomybė yra natūrali sėkmingos įmonės veiklos dalis. Todėl mes nuolat siekiame veikti etiškai, skaidriai ir atsakingai ir tikimės, kad mūsų Verslo partneriai elgsis taip pat. Bendrovė „H&M“ atstovauja visoms dukterinėms bendrovėms ir prekės ženklams „H&M“ Grupės viduje.

Atitiktis įstatymams ir kitiems teisės aktams yra kertinis pradžios taškas, tačiau mūsų tikslas – neapsiriboti vien tik įstatymu, bet šiuolaikiškai ir operatyviai spręsti toliau išvardintus klausimus;

Sveika darbo vietos aplinka: Darbas ne tik garantuoja pajamas, bet ir sudaro palankias sąlygas gyvuoti žmonėms, jų šeimoms ir bendruomenėms. Saugios ir sveikos darbo vietos aplinkos sukūrimas, teisių darbe garantavimas, teisingo darbo užmokesčio, atitinkančio darbuotojo pagrindinius poreikius, mokėjimas ir socialinio dialogo rėmimas – tai esminiai tvaraus ekonominio augimo, skatinančio darbo vietų ir įmonės plėtrą, veiksniai.

Sveikos ekosistemos: Ekosistemos aprūpina mus gamtiniais išteklių, tokiais kaip švarus oras ir vanduo, kurie yra gyvybiškai svarbūs žmonėms, bendruomenėms ir verslui. Norint patenkinti dabarties ir ateities kartų poreikius, privaloma tausoti ilgalaikį ekosistemų procesą, užkertant kelią veiklai, kuri yra žalinga aplinkai ir atsakingai naudojant gamtinius išteklius.

Gyvūnų gerovė: Su gyvūnais turi būti elgiamasi humaniškai. Toks elgesys reiškia, kad yra tinkamai tvarkoma gyvulininkystė ir nedaromi bandymai su gyvūnais.

Bendrovė „H&M“ taip pat tikisi, kad Verslo partneris savo tiekimo grandinėse pritaikys šiame įsipareigojime išdėstytus reikalavimus ir požiūrį. Bendrovė „H&M“ laikosi nulinės tolerancijos politikos dėl visų rūšių korupcijos ir yra įsipareigojusi įgyvendinti griežtą antikorupcinę programą. Etikos kodeksas / Verslo partnerių įsipareigojimas yra atskiras įsipareigojimas-pasirašymas, kurį visi Verslo partneriai turi pasirašyti ir įsipareigoti jo laikytis.

Šiame įsipareigojime dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės reglamentuojami šie klausimai:

1. Sveika darbo vietos aplinka	2. Sveikos ekosistemos	3. Gyvūnų gerovė
<ul style="list-style-type: none">- Sauga ir sveikata- Diskriminacija, įvairovė ir lygybė- Oficialus (teisėtus) darbas- Teisingas, pragyvenimą užtikrinantis darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos, darbo valandos- Vienijimosi ir kolektyvinių derybų laisvė- Vaikų darbas ir jauni darbuotojai- Priverstinis darbas	<ul style="list-style-type: none">- Poveikis klimatui ir oro kokybei- Poveikis vandens ištekliams- Cheminių medžiagų naudojimas- Atliekos, jų pakartotinis panaudojimas ir perdirbimas- Laukinių gyvūnų ir augalų rūšių bei natūralių buveinių apsauga	<ul style="list-style-type: none">- Gyvulininkystė- Bandymai su gyvūnais

Bendrovės „H&M“ reikalavimai ir lūkesčiai, susiję su minėtais klausimais, yra išdėstyti šio įsipareigojimo Sąlygų aprašymo skyriuje. Kiekvienam klausimui taikomas dviejų lygmenų socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklis (t. y. efektyvumas):

Pagrindinis lygmuo — Nurodo efektyvumą, atsižvelgiant į tarptautiniu lygiu patvirtintus standartus, taikytinas JT ir TDO (Tarptautinės Darbo Organizacijos) Konvencijas bei nacionalinius teisės aktus, o esant neatitiktims tarp reikalavimų, taikomas tas, kuris numato griežtesnę darbuotojų, aplinkos ir gyvūnų gerovės apsaugą. Pagrindinių reikalavimų laikymosi tikimasi iš visų bendrovės „H&M“ Verslo partnerių.

Motyvuojuojantis / Prestižinis lygmuo — Nurodo efektyvumą, kuris neapsiriboja teisine atsakomybe ir tarptautiniais standartais Pagrindiniame lygmenyje, skatinant ir remiant Verslo partnerių savas tvaraus poveikio operacijas, taip pat prisidedant prie socialinių ir ekologinių problemų, nesusių su savomis operacijomis, sprendimo.

Rodiklis (efektyvumas) šiose srityse yra neatskiriama komponentas bendrovės „H&M“ Verslo partnerių bendrojo vertinimo procese. „H&M“ ir toliau pasitelks bendram darbui tuos Verslo partnerius, kurie pritaris mūsų pasiūlymams remti socialinę ir ekologinę atsakomybę ir įsipareigos nuolat tobulėti, kurie augs kartu su mumis ir jems mes atsiųgsime. Šis įsipareigojimas dėl socialinės ir ekonominės atsakomybės taikomas Verslo partneriams, turintiems sutartinį verslo santykį su bendrove „H&M“, tiesioginėms operacijoms ir subrangovams. Bendrovė „H&M“ taip pat gali tiekimo grandinėje pasitelkti netiesioginius Verslo partnerius, kurie savanoriškai pasirašys šį Socialinės ir ekonominės atsakomybės įsipareigojimą, kad galėtų dirbti kartu, siekiant tobulėjančio socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklio (našumo).

„H&M“ bendrovės Verslo partnerių Įsipareigojimas dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės **Sąlygų** **aprašymas**

Mūsų Sąlygų aprašymo pagrindai

Mūsų Sąlygų aprašymas atspindi mūsų įsipareigojimą skatinti laikytis tarptautiniu lygiu priimtų standartų, tokių kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinės Darbo Organizacijos deklaracija dėl pagrindinių principų ir teisių darbe ir JT pagrindiniai principai dėl verslo ir žmogaus teisių. Taip pat Sąlygų aprašyme pateikiamos nuorodos į nemažai daugiašalių konvencijų ir suinteresuotųjų šalių standartus ir gaires, reglamentuojančias žmogaus teisių, aplinkos ir gyvūnų gerovės klausimus.

Mes suprantame, kad daugelis mūsų Verslo partnerių yra įsipareigoję savo procesuose ir tiekimo grandinėse laikytis ir remtis šiais standartais. Taip pat mes suprantame, kad kai kurie mūsų Sąlygų aprašymo aspektai yra labiau susiję su mūsų Verslo partneriais – gamintojais, negu su Verslo partneriais – paslaugų teikėjais. Pateikdami Sąlygų aprašymą holistine forma, mes siekiame visiems Verslo partneriams suteikti aiškumo ir pakankamai išsamiai paaiškinti savo reikalavimus.

Rodiklio (našumo) vertinimas

Tarpusavio pasitikėjimas ir skaidrus dialogas - tai atskaitos taškai, atspindintys bendrovės „H&M“ ketinimus toliau augti su Verslo partneriais, kurie demonstruoja nuolatinį socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklio (efektyvumo) gerinimą.

Tam, kad galėtų efektyviai įvertinti minėtą rodiklį ir dialogą, bendrovė „H&M“ pasilieka teisę paprašyti duomenų apie socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklį (efektyvumą) ir, iš anksto neįsijungus, apsilankyti gamybiniuose objektuose, kuriuose bendrovei „H&M“ gaminamos prekės arba teikiamos paslaugos. Taip pat Verslo partnerius gali vertinti inspektoriai-vertintojai, atstovaujantys organizacijoms, kurių narys yra bendrovė „H&M“. Taigi Verslo partneriai privalo nuolat pranešti bendrovei „H&M“, kur vyksta bendrovei skirta gamyba ir teikiamos paslaugos, išskyrus atvejus, kai bendrovė „H&M“ raštu aiškiai patvirtina išimtis dėl vertinimo, iš anksto neįsijungus apsilankymų ir / arba tiesioginių duomenų apie socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklio (efektyvumo) atskleidimą bendrovei „H&M“. Ši pareiga apima subrangovų darbą ir darbą namuose, gaminant prekes ar teikiant paslaugas bendrovei „H&M“. Verslo partneriai, kurie naudojami išorės subjektų gamyba, turi užtikrinti reikiamų dokumentų pateikimą patikrinimo tikslams.

Norėdami užtikrinti pastovią atitiktį pagrindiniams reikalavimams ir nuolatinį tobulėjimą, kurie leistų pasiekti motyvuojančio / prestižinio rodiklio lygmenį, mes tikimės, kad Verslo partneriai įdiegs patikimai veikiančias valdymo sistemas. Šios valdymo sistemos apima aiškias politikas (strategijas), atskaitomybės organizavimą, įprastines veiklos procedūras, informavimo ir atsiliepimų mechanizmus, kurie leidžia identifikuoti, koreguoti ir tobulinti socialinius, saugos ir sveikatos bei aplinkosauginius veiksmus.

Mes tikimės, kad Verslo partneriai, pateikdami informaciją apie socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklį (efektyvumą), bus skaidrūs ir sąžiningai neklaidins bendrovės „H&M“. Neskaidrūs veiksmai yra laikomi šio įsipareigojimo dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės pažeidimu. Nenoras bendradarbiauti ar šio įsipareigojimo dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės ir / arba vietos įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimai gali pasibaigti verslo apimčių sumažėjimu ir, galiausiai, verslo santykių su bendrove „H&M“ nutraukimu.

Skaidrumas taip pat yra esminis pradžios taškas, atpažįstant ir sprendžiant visos pramonės ir sisteminius tvarumo iššūkius. Bendrovė „H&M“ ir toliau bendradarbiaus su Verslo partneriais, pramonės šakos atstovais, pilietine bendruomene ir valdžios institucijomis, skatindama imtis kolektyvinių veiksmų ir sisteminių pokyčių, reikalingų socialiniam ir ekologiniam tvarumui gerinti. Bendrovė „H&M“ Verslo partnerius ragina daryti tą patį.

1A Sveikata ir sauga

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 155 ir 183, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijų Nr. 164 ir 191 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Darbo vietų saugumui ir darbuotojų saugai ir sveikatai visada turi būti teikiamas prioritetas. Darbuotojams turi būti sukurta saugi ir higieniška darbo aplinka. Tai mažų mažiausiai reiškia:

- Atitiktį taikomiems įstatymams ir kitiems teisės aktams;
- Saugius pastatus;
- Jokio kenksmingų mechanizmų, įrangos ir / arba medžiagų poveikio;
- Priešgaisrinės saugos užtikrinimą, pasirūpinant reikiama įranga, pagal atitinkamas sąlygas įrengiant infrastruktūrą, nuolat organizuojant priešgaisrinės saugos mokymus, evakuacijos treniruotes ir užkertant kelią gaisrui;
- Prieigą prie švaraus geriamo vandens ir tualetų patalpų. Užtikrinamas reikiamas vėdinimas ir temperatūra;
- Apgyvendinimas / Būstas, jeigu suteikiamas, turi būti atskirai nuo darbo vietos ir jam yra taikomi visi pagrindiniai reikalavimai dėl saugos ir sveikatos;
- Prevencines priemones nuo nelaimingų atsitikimų ir sveikatos sužalojimo, kurį gali sukelti arba kuris gali būti susijęs su darbo eiga, t. y. darbuotojams nuolat organizuojami saugos ir sveikatos mokymai, kurie įforminami dokumentuose;
- Protingą prisitaikymą prie nėsčių darbuotojų poreikių.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys remia ir aktyviai dirba siekdamas užtikrinti darbuotojams ilgalaikę saugą, gerą sveikatą ir gerbūvj, taikydamas lyčių aspektą ir gerąją patirtį, ypač nėsčių darbuotojų atžvilgiu.

1B Diskriminacija, įvairovė ir lygybė

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 100, 111 ir 159, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijų Nr. 90, 111 ir 168 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Su kiekvienu darbuotoju visada elgiamasi pagarbiai ir oriai. Darbuotojus draudžiama žeminti ar taikyti jems fizinės bausmės, taip pat priekabiauti prie jų fiziniai, lyties, psichologiskai ar žodžiu, žeidinėti ar užgaulioti. Draudžiama diskriminuoti asmenis lyties ar lytinės orientacijos, rasės, odos spalvos, amžiaus, neštumo, vedybinio statuso, religijos, politinių pažiūrų, tautybės, etinės kilmės, luomo, ligos ar negalumo pagrindu primantį darbą, apmokant už darbą, leidžiant dalyvauti mokymuose, skatinant, nutraukiant darbo sutartį ar išleidžiant į pensiją. Veikiantis skundų mechanizmas leidžia darbuotojams pateikti skundus nebijant, kad prieš juos bus imtasi atsakomųjų veiksmų (keršto ir pan.).

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys aktyviai dirba siekdamas įvairovės ir stengdamasis sukurti darbuotojus vienijančią darbo aplinką. Taip pat darbdavys aktyviai bendradarbiauja su vietos bendruomene ir / arba nevyriausybinėmis organizacijomis, kad galėtų suprasti, kaip būtų galima suteikti darbo mažumoms ir / arba socialiai neapsaugotoms grupėms ir kaip būtų galima savo iniciatyva įveikti kliūtis.

1C Oficialus (teisėtas) darbas

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 122, 158 ir 175, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijos Nr. 166 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Visi atliekami darbo procesai turi būti paremti oficialiais darbo santykiais, kurie organizuojami remiantis nacionaliniais įstatymais ir praktika. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į rašytinę darbo sutartį, sudaryta jo gimtąja kalba, kurioje išdėstytos darbo sąlygos. Tais atvejais, kai nekeliamas tikslas suteikti įgūdžių ar pasiūlyti įprastus darbo santykius, o dirbama pagal darbo sutartis, terminuotas darbo sutartis ar mokymosi programas, darbuotojams būtina tiksliai nurodyti pareigas pagal darbo ar socialinės apsaugos įstatymus ir kitus teisės aktus, atsirandančias iš įprastinių darbo santykių.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Siekdamas apriboti terminuotų sutarčių sudarymą, darbdavys imasi ne tik įstatymo reikalaujamų priemonių. Šalyse, kur socialinės apsaugos sistema nepateisina lūkesčių, darbdavys suteikia darbuotojams alternatyvų draudimą, įskaitant medicinos išlaidų ir pensijų draudimą.

1D Teisingas, pragyvenimą užtikrinantis darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 131 ir 183, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijos Nr. 135 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos, mokami už standartinę darbo savaitę, mažų mažiausiai atitinka šalyje nustatytą dydį, pramonės šakoje galiojantį dydį arba kolektyvine sutartimi nustatytą dydį – tą, kuris yra didesnis. Bet kuriuo atveju, teisingo, pragyvenimą užtikrinančio atlyginimo turi pakakti pagrindiniams darbuotojų ir jų šeimų poreikiams – šis atlyginimas turi sudaryti tam tikrą dalį asmeninių pajamų. Darbo užmokestis mokamas reguliariai ir visas, o išsamūs duomenys apie darbo užmokestį turi būti pateikiami raštu ir suprantamai. Sumokamos visos papildomos išmokos (išmokos prie atlyginimo), nustatytos įstatyme ar sutartyje. Neleidžiami išskaičiavimai iš darbo užmokesčio kaip drausminė nuobauda. Darbuotojui privaloma suteikti ir teisingai apmokėti visų rūšių mokamas atostogas, į kurias darbuotojas turi teisę.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys pasirenka apmokėjimo struktūrą, kuri atspindi darbuotojo įgūdžius ir patirtį. Darbdavys užtikrina nuolatinį darbuotojų apklausų atlikimą, kad galėtų suprasti, ar darbo užmokestis atitinka pagrindinius darbuotojų poreikius. Nuolat atliekamas platesnis ir išsamus darbuotojų poreikių vertinimas, padedantis suprasti papildomus poreikius.

1E Darbo valandos

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 001, 014, 106 ir 030 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Darbo valandos per savaitę, taip pat viršvalandžiai, turi atitikti nacionalinius įstatymus, Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencijas ar kolektyvinę sutartį – tuos dokumentus, kuriuose yra nustatyta didesnė apsauga darbuotojams ir turi būti apibrėžta sutartyse. Bet kokiu atveju, iš darbuotojų negalima reikalauti įprastai dirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę ir kas 7 dienas jiems turi būti suteikiama ne mažiau kaip viena poilsio diena. Bendras valandų skaičius per 7 dienų laikotarpį negali viršyti 60 valandų. Viršvalandžiai yra savanoriški, neviršijantys 12 valandų per savaitę ir už juos visada apmokama padidintu tarifu, kuris, rekomenduotina, sudarytų ne mažiau kaip 125% įprasto darbo užmokesčio dydžio.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys užtikrina, kad darbo vietoje būtų sukurta moderni sistema, kuri matuotų ir stebėtų gamybos planą, gamybos pajėgumus ir išeią, kad nereiktų dirbti viršvalandžių.

1F Vienijimosi ir kolektyvinių derybų laisvė

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 87, 98, 135 ir 154, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijų Nr. 135 ir 143 laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Visi be išimties darbuotojai turi teisę savo nuožiūra vienytis arba sudaryti profesinę sąjungą ir vesti kolektyvines derybas. Darbuotojų atstovai nediskriminuojami ir jiems leidžiama vykdyti atstovavimo darbo vietoje funkcijas. Jeigu vienijimosi ir kolektyvinių derybų laisvė yra draudžiama pagal nacionalinius įstatymus, darbdavys remia ir netrukdo imtis lygiagrečių priemonių, sudarančių sąlygas nepriklausomam ir laisvam vienijimuisi ir deryboms.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys nuolat pasitelkia darbuotojų atstovus socialiniam dialogui remti ir skatinti. Darbdavys tiesiogiai bendradarbiauja su vietos ir regiono profesinėmis sąjungomis ir savo iniciatyva aktyviai sprendžia su darbo jėga susijusias problemas bei yra darbdavių asociacijos narys.

1G Vaikų darbas ir jaunidarbuotojai

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 138 ir 182, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijų Nr. 146 ir 190, Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos, Vaiko teisių ir verslo principų laikymusi.

Pagrindinis lygmuo:

Vaikų darbas neleidžiamas. Draudžiama įdarbinti jaunesnius kaip 15 metų (ar 14 metų, pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencijos Nr. 138 nustatytas išimtis) asmenis ar jaunesnius, negu įstatymuose nustatytas minimalus amžius, kada asmuo gali pradėti dirbti, jeigu šis amžius didesnis negu 15. Privaloma laikytis visų teisinių apribojimų dėl asmenų, jaunesnių kaip 18 metų amžiaus, darbo. Jiems neleidžiama dirbti pavojingo darbo, dirbti naktinėse pamainose ir atlikti tokius darbus, kurie kenktų jų vystymuisi ar keltų fizinio sužalojimo pavojų.

Būtina imtis reikiamų priemonių, padedančių užkirsti kelią jaunesnių, negu įstatymuose nustatytas minimalus amžius, asmenų įdarbinimui. Darbdavys privalo parengti, arba dalyvauti rengiant ir prisidėti prie politikų (strategijų) ir programų, kurios numato laikinas (pereinamojo laikotarpio) priemones dirbančiam vaikui, kad jis ar ji galėtų lankyti mokyklą, kol sulauks pilnametystės. Visada privaloma paisyti geriausių vaiko interesų, kurie atitiktų vaiko amžių ir sveiką vystymąsi, prieš tai pasitarus su vaiko tėvais ir/arba globėjais ir pačiu vaiku.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Darbdavys aktyviai bendradarbiauja su vietos bendruomenėmis ir suinteresuotomis šalimis, kad būtų remiamas vaiko ugdymas mokykloje ir priimami tvarūs sprendimai, padedantys spręsti vaikų darbo ir jaunimo nedarbo problemas.

1H Priverstinis darbas, darbas už skolas, kalinių darbas ir nelegalus darbas

Mūsų pozicija yra grindžiama Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų Nr. 29 ir 105, Tarptautinės Darbo Organizacijos rekomendacijos Nr. 35 laikymusi

Pagrindinis lygmuo:

Priverstinis darbas, darbas kalėjime ar nelegalus darbas nėra priimtini. Jei naudojamosi tarpininkavimo agento arba rangovo darbo paslaugomis, darbdavys yra atsakingas už subrangovų ir užsienio darbuotojų atrankos mokesčius, įskaitant su įdarbinimu susijusius mokesčius. Darbuotojų nebus reikalaujama įsteigti „indėlius“ arba pateikti asmens tapatybės dokumentus darbdaviui ir darbuotojas gali palikti savo darbo vietą per protingą, iš anksto nustatytą, laiką. Darbuotojų laisvė nėra apribota. Jokia atlyginimo dalis nebus atskaitoma.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Žr. Oficialus (teisėtas) darbas.

2 A Poveikis klimatui ir oro kokybei**Pagrindinis lygmuo:**

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamosi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių oro kokybę, į orą išmetamų teršalų ir energijos vartojimo efektyvumą, įskaitant galiojančių leidimų gavimą.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Įmonė aktyviai mažina savo poveikį klimato pokyčiams ir oro kokybei šiais būdais:

- Nuolat tobulindama energijos naudojimo valdymą ir efektyvumą;
- Sumažindama arba pašalindama šiltnamio efektą sukeliančių dujų ir kitų teršalų, kurie kelia pavojų aplinkai, išsiskyrimą į atmosferą; apskaičiuodama emisijas ir nustatydamą tikslus vadovaujantis Protokolu dėl Šiltnamio efektą sukeliančių dujų¹.
- Atsakingai pasirinkdama energijos šaltinius ir praktikuodama pažangų požiūrį dėl mažesnio anglies pėdsakų intensyvumo ir atnaujinamų energijos šaltinių naudojimo.

2 B Poveikis vandens ištekliams**Pagrindinis lygmuo:**

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamosi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių vandens apsaugą ir vandens kokybę, įskaitant galiojančių leidimų gavimą. Gamybiniai objektai, turintys vidaus šlapiojo apdoravimo vietas, privalo matuoti vandens paėmimą ir nuotekų išmetimą, o gamybiniai objektai, turintys pilną nuotekų vidaus išvalymo sistemą², turi laikytis teisės aktuose nustatytų reikalavimų arba BSR Nuotekų standarto³ – kuris dokumentas yra griežtesnis.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Įmonė imasi aktyvių priemonių siekdama sumažinti naudojamo vandens kiekį, demonstruodama nuolatinį vandens paėmimo gamybiniam objektui mažinimą. Gamybiniuose objektuose, kurie naudoja vandenį tik komunalinėms reikmėms (vandentiekis, tualetai, vėsinimas), pakanka sumontuoti vandenį taupančius prietaisus. Jei įmanoma, reikia naudotis vandens taupymo būdais, pavyzdžiui, surinkti lietaus vandenį.

Gamybiniuose objektuose, kuriuose įrengtos šlapiojo apdoravimo vietos:

- Reikia įdiegti atitinkamo lygio matavimą, kad būtų galima matuoti vidaus vandens sunaudojimą.
- Siekiant sumažinti poveikį vandens ištekliams, vandens kiekis⁴ bus įvertintas ir bus įgyvendintos atitinkamos priemonės, siekiant nuolatinio vandens išteklių gerinimo.
- Ilgainiui, vandens išteklius reikia naudoti atsakingai. Tai reiškia, kad atliekant savo veiklą reikia mažinti poveikį vandens ištekliams. Verslo partneris kartu su suinteresuotomis šalimis turi imtis kolektyvinių veiksmų vietos lygiu, siekiant patenkinti ilgalaikius socialinius, aplinkosaugos ir ekonominius poreikius. Vandens tausojimas ir ką tai reiškia verslui apibrėžia AWS⁵ Tarptautiniai vandens valdymo standartai.

2 C Cheminių medžiagų naudojimas**Pagrindinis lygmuo:**

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamosi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių cheminių medžiagų naudojimą ir išmetimą, įskaitant galiojančių leidimų gavimą. Verslo partneriai, gaminantys prekes bendrovei „H&M“, privalo atitikti sutartinius reikalavimus, nurodytus bendrovės „H&M“ Riboto naudojimo medžiagų sąrašė ir Gamybinių riboto naudojimo medžiagų sąrašė. Visų naudojamų cheminių medžiagų laikymas, tvarkymas, naudojimas ir išmetimas turi atitikti kiekvieno cheminio produkto Saugos duomenų lapą.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Visų cheminių produktų, kuriuos naudoja įmonė, sudėtyje nėra kenksmingų medžiagų⁶. Bendrovė aktyviai vertina cheminių medžiagų naudojimą ir pakeičia jas geriausiomis prieinamomis cheminėmis medžiagomis, tai pat naudoja alternatyvius procesus, siekiant sumažinti riziką žmonėms ir aplinkai, pavyzdžiui, naudodama „žaliąją chemiją“⁷. Reikia taikyti atsargumo principą.

1. Protokolas dėl Šiltnamio efektą sukeliančių dujų: Įmonių atskaitos ir finansinės atskaitomybės standartas (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Pilna nuotekų vidaus išvalymo sistema reiškia, kad nuotekos, prieš išleidžiant į natūralų vandens telkinį, yra išvalomos tik gamybinio objekto nuosavais vidaus nuotekų valymo įrenginiais

3. Pramonės standartą dėl nuotekų kokybės parengė kelių bendrovių darbo grupė, kurios darbą koordinavo pasaulinė ne pelno siekianti organizacija „Verslas už socialinę atsakomybę“ („Business for Social Responsibility“ (BSR)).

4. AWS Tarptautinis vandens valdymo standartas AWS International Water Stewardship Standard, p.86

5. allianceforwaterstewardship.org

6. Kenksmingos medžiagos reiškia visas tas medžiagas, kurios pasižymi iš esmės kenksmingomis savybėmis (patvarios, biologiškai besikaupiančios ir toksiškos; labai patvarios ir labai biologiškai besikaupiančios; kancerogeninės, mutageninės ir toksiškos reprodukcijai; endokrininius sutrikimus sukeliančios medžiagos ar jai ekvivalentiškos), t. y. ne tik tos, kurių naudojimas yra reglamentuojamas ar draudžiamas kituose regionuose.

7. Žalioji chemija reiškia cheminių produktų dizainą ir procesus, kurie sumažina ar neleidžia susidaryti kenksmingoms medžiagoms, sumažina atliekų kiekį bei saugo energiją ir vandenį.

2 D Atliekos, jų pakartotinis panaudojimas ir perdirbimas

Pagrindinis lygmuo:

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamosi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, įskaitant galiojančių leidimų gavimą. Teikdama paslaugas, ji reikalauja, kad visos pavojingos atliekos būtų valdomos įgaliotos bendrovės arba licencijuoto administratoriaus.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Įmonė savo iniciatyva aktyviai mažina naudojamų pirminių žaliavų mastą ir jų poveikį aplinkai, demonstruodama pastovią pažangą, optimizuojant pirminių žaliavų naudojimą, didinant žaliavų perdirbimą ir pakartotinį jų panaudojimą. Bendrovė turi pažangią atliekų šalinimo į sąvartynus sistemą ir aktyviai teikia sprendimus pagal ekonominės inovacijas.

2 E Laukinių gyvūnų ir augalų rūšių bei natūralių buveinių apsauga

Pagrindinis lygmuo:

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamosi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, įskaitant galiojančių leidimų gavimą. Žaliavų sudėtyje neturi būti laukinių gyvūnų ir augalų rūšių, kurios įrašytos į Konvenciją dėl tarptautinės prekybos nykstančių laukinių gyvūnų ir augalų rūšimis (CITES)⁹ arba Tarptautinės gamtos išsaugojimo sąjungos (IUCN) raudonąjį sąrašą¹⁰ kaip Sparčiai nykstančios, Nykstančios ir Pažeidžiamos rūšys.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Įmonė apsirūpina žaliavomis, kurios yra patikrintos trečiosios šalies, taip užtikrinant tvaresnę ūkininkavimo ir miškininkystės praktiką.

3 A Gyvulininkystė**Pagrindinis lygmuo:**

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamasi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų, įskaitant galiojančių leidimų gavimą. Išsamesni reikalavimai dėl apsirūpinimo gyvūninės kilmės medžiagomis, skirtomis bendrovės „H&M“ produktams, išdėstyti *Bendrovės „H&M“ gyvūnų gerovės ir medžiagų etikos politikoje*. Visi ūkiai, gaminantys vilną, plaukus ir pūkus, naudojamus bendrovės „H&M“ produktams, turi atitikti *Bendrovės „H&M“ Geros gyvulininkystės reikalavimus*, kurie yra pagrįsti *Penkių laisvių struktūrine schema*.¹¹

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Savo tiekimo grandinėje visų produktų ir paslaugų gaminiui, bendrovė aktyviai skatina veiksmingą gyvulininkystę. Šis požiūris reiškia savo iniciatyva ieškoti žaliavų, kurias trečiosios šalys yra patikrinusios sertifikavimo dėl humaniško programa¹², įsigijimui.

3 B Bandymai su gyvūnais**Pagrindinis lygmuo:**

Įmonė vykdo visas operacijas, pilnai laikydamasi visų taikomų įstatymų ir kitų teisės aktų. Bendrovės „H&M“ produktai nėra išbandomi naudojant gyvūnus. Bendrovė „H&M“ neleidžia naudoti kosmetikos ingredientus, kurie buvo išbandyti naudojant gyvūnus po 2009 m. kovo 11 d. Tokio pobūdžio bandymų su gyvūnais negali atlikti kosmetikos produktų tiekėjai arba jų žaliavų tiekėjai, gamintojai ar tarpininkai.

Motyvuojantis / prestižinis lygmuo:

Kosmetikos priemonių gamintojams:

„Bendrovės „H&M“ reikalavimus produktams taikyti ne tik bendrovei „H&M“, bet ir visiems kitiems klientams.

„Siekiant vartotojų saugumo, naudoti alternatyvius bandymo metodus, nenaudojant gyvūnų.

⁸ ellenmacarthurfoundation.org

⁹ cites.org

¹⁰ iucnredlist.org

¹¹ Rekomendacijas dėl gyvūnų gerovės yra paskelbusi Pasaulinė gyvūnų sveikatos organizacija (World Organisation by Animal Health (OIE)) savo Gyvūnų sveikatos kodeksuose ir Ūkuose auginamų gyvūnų gerovės komitetas (FarmAnimal Welfare Committee (FAWC)).

¹² Tokia kaip (šis sąrašas nebaigtinis) šios: Laisvė dėl maisto (freedomfood.co.uk), Sertifikavimo dėl humaniško programos (certifiedhumane.org) ir Tekstilinių biržos Patikimas pūkų standartas ir Patikimas vilnos standartas (responsibledown.org, responsiblewool.org)

Bendrovės „H&M“ Verslo partnerių Įsipareigojimas dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės

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.

Būdami bendrovės „H&M“ Verslo partneriais, mes įsipareigojame laikytis **Pagrindinio lygmens rodiklio** reikalavimų dėl klausimų, kurie išdėstyti šiame Įsipareigojime dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės ir įgyvendinti juos mūsų operacijose, taip pat siekti, kad jie būtų įgyvendinti mūsų tiekimo grandinėje. Bendrovė „H&M“ atstovauja visoms dukterinėms bendrovėms ir prekės ženklams „H&M“ Grupės viduje.

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.

Be to mes suprantame, kad bendrovė „H&M“ yra pasiryžusi bendradarbiauti ir toliau augti su tais Verslo partneriais, kurie pritaria bendrovės „H&M“ tikslams dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės ir neapsiriboja vien tik paprasčiausiu įstatymo laikymusi, bet ir siekia šių tikslų, atsižvelgdami į **Motyvuojančio / prestižinio lygmens rodiklio** efektyvumo kriterijus, nustatytus šiame Įsipareigojime dėl socialinės ir ekologinės atsakomybės.

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.

Todėl, būdami bendrovės „H&M“ Verslo partneriais, mes sutinkame būti stebimi ir vertinami mūsų socialinės ir ekologinės atsakomybės rodiklio efektyvumo požiūriu šiame Įsipareigojime nurodytose srityse.

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.

Pripažįstame, kad šis Elgesio kodeksas yra parengtas ir patvirtintas anglų kalba. Jeigu šis dokumentas yra išverstas į kitas užsienio kalbas, vertimas bus laikomas aktualiu tik informavimo tikslais, o nesusipratimų atveju dokumentas anglų kalba turės pirmenybę.

Vieta ir data/Place and date

Bendrovės pavadinimas/Company Name

Parašas/Signature

Bendrovės antspaudas/Company stamp

Pavadinimas spausdintomis raidėmis ir pareigos/ Name in printed letters and title