

Zobowiązanie do zaangażowania w zrównoważony rozwój Partner Biznesowy H&M

W H&M jesteśmy przekonani, że zrównoważony rozwój jest nieodłącznie związany z sukcesem w biznesie. W związku z tym, zawsze staramy się działać etycznie, w sposób przejrzysty i odpowiedzialny, przy czym oczekujemy tego samego od naszych Partnerów Biznesowych. H&M reprezentuje wszystkie firmy powiązane i marki Grupy H&M.

Przestrzeganie prawa stanowi istotny punkt startowy. Naszym celem jest, aby wspólnie wyjść poza wymogi prawne i tym samym promować następujące kwestie:

Zdrowe środowisko pracy: Oprócz zapewnienia dochodu, zatrudnienie umożliwia rozwijanie się ludzi, ich rodzin i społeczności. Zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, zagwarantowanie praw pracowniczych, sprawiedliwej płacy, która zaspokaja podstawowe potrzeby pracowników oraz promowanie dialogu społecznego są niezbędne dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego, który tworzy miejsca pracy i przyczynia się do wzrostu firmy.

Zdrowe ekosystemy: Ekosystemy dostarczają nam zasobów naturalnych, takich jak czyste powietrze i woda, które są niezbędne dla ludzi, społeczeństwa i biznesu. Aby zaspokoić potrzeby obecnych i przyszłych pokoleń, należy utrzymywać zdrowe ekosystemy poprzez zapobieganie szkodliwemu wpływowi na środowisko i odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych.

Dobrostan zwierząt: Zwierzęta mają prawo do humanitarnego traktowania. Przestrzeganie tego przepisu może być zapewnione poprzez przyjęcie skutecznych metod hodowli i zakaz przeprowadzania testów na zwierzętach.

H&M oczekuje również od swoich Partnerów Biznesowych wdrożenia wymogów i stosowania podejścia określonego w niniejszym Zobowiązaniu w ramach ich łańcuchów dostaw. H&M stosuje politykę zero tolerancji wobec jakiegokolwiek formy korupcji i silnie angażuje się w działanie programu antykorupcyjnego. Kodeks Etyki/Zobowiązanie partnera biznesowego stanowi odrębne zobowiązanie, które wszyscy Partnerzy Biznesowi mają obowiązek podpisać i zagwarantować zgodne z nim postępowanie. Zaangażowanie w zrównoważony rozwój dotyczy następujących kwestii:

1. Zdrowe miejsca pracy

- ‘ Zdrowie i bezpieczeństwo;
- ‘ Dyskryminacja, różnorodność i równość;
- ‘ Legalne zatrudnienie;
- ‘ Sprawiedliwe wynagrodzenie, świadczenia i godziny pracy;
- ‘ Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych;
- ‘ Praca nieletnich i młodych pracowników;
- ‘ Praca przymusowa.

2. Zdrowe ekosystemy

- ‘ Wpływ na klimat i jakość powietrza;
- ‘ Wpływ na zasoby wodne
- ‘ Stosowanie chemikaliów;
- ‘ Odpady, ich ponowne wykorzystanie i recykling;
- ‘ Ochrona gatunków i siedlisk przyrodniczych.

3. Dobrostan zwierząt

- ‘ Hodowla zwierząt;
- ‘ Testowanie na zwierzętach.

Wymogi i oczekiwania H&M w sprawie w/w kwestii są określone w części Specyfikacja do niniejszego Zobowiązania. Dla każdego z punktów ustalono dwa poziomy efektywności działania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

‘ **Poziom podstawowy** – odnosi się do efektywności zgodnie ze standardami międzynarodowymi, obowiązującymi konwencjami ONZ i MOP oraz przepisami krajowymi, a w przypadku, gdzie zachodzi rozbieżność między tymi wymaganiami, stosuje się wymogi najwyższego poziomu ochrony dla pracowników, środowiska i dobrostanu zwierząt. Oczekuje się, że wszyscy Partnerzy Biznesowi H&M będą stosować się do tych podstawowych wymogów.

‘ **Poziom pożądaný** – odnosi się do efektywności wykraczającej poza odpowiedzialność prawną i stosowanie się do międzynarodowych standardów wymienionych w Poziomie podstawowym w celu rozwijania trwałych zrównoważonych efektów działań własnych Partnerów Biznesowych; jednocześnie dotyczy wspomagania rozwiązywania problemów społecznych i

związanych ze środowiskiem poza ich własną działalnością.

Efektywność na tych dwóch poziomach stanowi integralną część ogólnej oceny Partnerów Biznesowych H&M. H&M będzie nadal angażować, wspólnie rozwijać się i nagradzać Partnerów Biznesowych, którzy podzielają naszą ambicję odnośnie promowania zrównoważonego rozwoju oraz nasze zaangażowanie w ciągłe udoskonalanie. Niniejsze Zobowiązanie w zrównoważony rozwój stosuje się dla bezpośrednich i pośrednich dostawców H&M. H&M może nakładać na pośrednich Partnerów Biznesowych dostawców w łańcuchu dostaw obowiązek dobrowolnego podpisania niniejszego Zobowiązania, aby wspólnie pracować nad osiągnięciem lepszej efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Specyfikacje do Zobowiązania do zaangażowania w zrównoważony rozwój Partner Biznesowy H&M

Podstawy naszych specyfikacji

Nasze specyfikacje odzwierciedlają nasze zaangażowanie w promowanie poszanowania międzynarodowych norm, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy wydanej przez Międzynarodową Organizację Pracy i Zasad ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. W Specyfikacjach wymienia się kilka wielostronnych konwencji i norm oraz wytycznych w zakresie praw człowieka, które dotyczą problemu środowiska i dobrostanu zwierząt.

Zdajemy sobie sprawę, że wielu z naszych Partnerów Biznesowych w ramach własnej działalności i łańcuchów dostaw angażuje się we wspieranie i promowanie tych norm. Zdajemy sobie także sprawę, że pewne aspekty naszych Specyfikacji są bardziej stosowne dla naszych Partnerów Biznesowych odpowiedzialnych za produkcję, niż dla tych, którzy są naszymi dostawcami usług. Nasze Specyfikacje przedstawiamy ogólnie, aby móc zapewnić naszym Partnerom Biznesowym jasność i wystarczające informacje dotyczące naszych wymagań.

Ocena efektywności

Wzajemne zaufanie i przejrzysty dialog są istotne dla osiągnięcia założeń H&M, tj. ciągłego wzrastania razem z Partnerami Biznesowymi, którzy nieustannie rozwijają się w zakresie działalności na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Aby zapewnić skuteczną ocenę efektywności i dialogu, H&M zastrzega sobie prawo do żądania od naszych partnerów danych o efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz do prowadzenia niezapowiedzianych kontroli w zakładach, gdzie wytwarzane są produkty lub w innych miejscach, gdzie wykonywane są usługi dla H&M. Partnerzy Biznesowi mogą zostać przedmiotem takich kontroli przeprowadzanych przez audytorów reprezentujących organizację, do której należy H&M. Partnerzy Biznesowi H&M mają zatem obowiązek poinformować H&M o miejscu produkcji i wykonywania usług na rzecz H&M, chyba że firma H&M wyraźnie potwierdziła na piśmie wykluczenie danego miejsca z kontroli, przeprowadzania wizyt i/lub bezpośredniego ujawnienia danych o efektywności działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zakres tego obowiązku obejmuje dostawę towarów i wykonywanie usług na rzecz H&M w postaci podwykonawstwa i pracy w domu. Partnerzy Biznesowi H&M, którzy korzystają z produkcji zewnętrznej powinni przechowywać odpowiednią dokumentację do celów kontrolnych.

Z uwagi na zapewnienie trwałej zgodności z podstawowymi wymaganiami oraz stałego postępu zmierzającego do osiągnięcia poziomu pożądanego, oczekuje się od naszych Partnerów Biznesowych wdrożenia odpowiednich systemów zarządzania. Takie systemy zarządzania będą obejmować jasne praktyki, organizację odpowiedzialną za wdrożenie, procedury, mechanizmy komunikacji i informacje zwrotne, które pozwolą identyfikować, naprawiać i poprawiać oddziaływanie na społeczność, zdrowie i bezpieczeństwo oraz środowisko.

Przekazując informacje na temat zrównoważonego rozwoju oczekuje się od Partnerów Biznesowych, że będą działać w sposób przejrzysty i nie będą świadomie wprowadzać H&M w błąd. Brak przejrzystości uważa się za naruszenie niniejszego Zobowiązania do zaangażowania w zrównoważony rozwój. Brak współpracy lub naruszenie niniejszego Zobowiązania do zaangażowania w zrównoważony rozwój i/lub lokalnego prawa może prowadzić do ograniczenia współpracy lub do zakończenia stosunków biznesowych z H&M.

Przejrzystość to również istotny punkt wyjścia w identyfikowaniu i podejmowaniu wyzwań w zakresie zrównoważonego rozwoju, które mają wpływ na cały przemysł. H&M będzie angażować się w stały dialog z Partnerami Biznesowymi, przemysłem, społeczeństwem i rządami, aby promować wspólne działania i zmiany systemowe niezbędne dla zrównoważonego rozwoju w ramach społeczeństw i środowiska. H&M zachęca swoich Partnerów Biznesowych do takiego samego postępowania.

1 A Zdrowie i bezpieczeństwo

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 183 i 155 oraz Zaleceniach MOP164 i 191.

Poziom podstawowy:

Bezpieczeństwo pracy i zdrowia oraz bezpieczeństwo pracowników muszą być priorytetem, dlatego należy zapewnić bezpieczne i higieniczne miejsce pracy. To oznacza (co najmniej):

- Przestrzeganie praw i obowiązujących norm;
- Niedopuszczanie do korzystania z niebezpiecznych budynków;
- Niedopuszczanie do zagrożenia związanego z maszynami, urządzeniami i/lub substancjami niebezpiecznymi;
- Bezpieczeństwo pożarowe zapewniane przy pomocy odpowiednich urządzeń i sprzętów, szkoleń dotyczących postępowania w przypadku pożaru i regularnych ćwiczeń ewakuacyjnych wraz z podejmowaniem środków zapobiegania pożarowi;
- Dostęp do czystej wody pitnej i toalety; zapewnienie właściwej wentylacji i temperatury;
- W przypadku zapewnienia kwatery, należy ją oddzielić od miejsca pracy i zapewnić warunki zgodne ze wszystkimi w/w warunkami podstawowymi zapewniającymi zdrowie i bezpieczeństwo;
- Zapobieganie wypadkom i negatywnym skutkom zdrowotnym wynikającym z/związanym z/występującym w trakcie pracy oraz regularne, rejestrowane szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy;
- Zgodne ze zdrowym rozsądkiem spełnianie potrzeb pracownic w ciąży.

Poziom pożądany:

Pracodawca wspiera i aktywnie działa na rzecz zapewnienia długoterminowego bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu pracowników, przy zastosowaniu perspektywy płci i dobrych praktyk, szczególnie w przypadku pracownic w ciąży.

1 B Dyskryminacja, różnorodność i równość

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 100, 111 i 159 oraz Zaleceniach 90, 111 i 168

Poziom podstawowy:

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z poszanowaniem ich godności. Pod żadnym pozorem nie dopuszcza się stosowania wobec pracowników poniżających kar, np. kar cielesnych, wykorzystywania fizycznego, molestowania seksualnego ani nękania psychicznego czy słownego. Żaden pracownik nie może być w pracy dyskryminowany ze względu na płć, dostęp do szkoleń, awans, wypowiedzenie lub emeryturę, także ze względu na płeć lub orientację seksualną, przynależność rasową, kolor skóry, wiek, ciążę, stan cywilny, religię, poglądy polityczne, narodowość, przynależność etniczną, chorobę lub inwalidztwo. Istnieje w tym celu mechanizm rozpatrywania skarg pracowników bez ryzyka represji.

Poziom pożądany:

Pracodawca aktywnie promuje różnorodność i integrację w miejscu pracy. Pracodawca również aktywnie angażuje się, obok społeczności lokalnej i/lub organizacji pozarządowych, w zidentyfikowanie możliwości włączenia do pracy mniejszości i/lub grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz proaktywnego pokonywania barier.

1 C Praca uznawana

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 122, 158 i 175 oraz Zaleceniach MOP 166

Poziom podstawowy:

Praca będzie wykonywana w ramach uznawanego stosunku pracy, zawartego zgodnie z krajowymi dobrymi praktykami i przepisami prawa. Wszyscy pracownicy będą mieć prawo do podpisania pisemnej umowy o pracę, sporządzonej w ich językach macierzystych i określającej warunki zatrudnienia. Obowiązki wobec pracowników wynikające z normalnego stosunku pracy opierającego się na ustawodawstwie i przepisach w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie będą omijane przy korzystaniu z umów o świadczenie usług, umów krótkoterminowych albo praktyki zawodowej, w ramach których brakuje rzeczywistego zamiaru przekazania umiejętności zawodowych lub zatrudnienia na stałe.

Poziom pożądany:

Pracodawca, oprócz tych wymaganych przez prawo, podejmuje również dodatkowe środki w celu ograniczenia stosowania umów o pracę na czas określony. W krajach, gdzie systemy ubezpieczeń społecznych są niewystarczające, pracodawca zapewni pracownikom alternatywne ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne.

1 D Sprawiedliwe Wynagrodzenie i Świadczenia

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 131 i 183 oraz Zaleceniach MOP135

Poziom podstawowy:

Wynagrodzenia i świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy są ustalone na minimalnym ustawowym poziomie krajowym, na poziomie ustalonym dla danego sektora, lub wynikającym z układu zbiorowego, w zależności od tego, które z nich jest wyższe. Sprawiedliwe wynagrodzenie powinno być zawsze wystarczające dla zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewnienia dochodu do dyspozycji. Wszystkie wynagrodzenia są regularnie i w całości wypłacane, a składniki wynagrodzenia za okres zapłaty są określone pisemnie i w sposób zrozumiały. Wszystkie dodatkowe świadczenia wymagane przez prawo lub wynikające z umowy są zapewnione. Potrącenie płacy jako środek dyscyplinarny nie jest dozwolone. Pracownikom należy udzielać wszelkich płatnych urlopów, do jakich są ustawowo uprawnieni i odpowiednio je rekompensować.

Poziom pożądaný:

Pracodawca stosuje strukturę płacy odzwierciedlającą umiejętności i doświadczenie pracownika. Pracodawca jest zobowiązany do regularnego kontrolowania płac, aby móc zrozumieć czy płace pracowników zaspokajają ich podstawowe potrzeby. Bardziej kompleksowa, szeroka ocena potrzeb pracownika powinna być prowadzona regularnie, aby móc zrozumieć dodatkowe potrzeby pracowników.

1 E Godziny pracy

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 001, 014, 106 i 030.

Poziom podstawowy:

Liczba normatywnych godzin pracy na tydzień oraz limit nadgodzin powinien być zgodny z lokalnymi przepisami w tym zakresie, Konwencją MOP lub obowiązującym układem zbiorowym – którekolwiek zapewnia większą ochronę dla pracowników – oraz określony w umowie o pracę. Liczba normatywnych godzin pracy na tydzień nigdy nie może przekraczać 48 godzin, przy czym pracownik ma prawo do minimum jednego dnia wolnego w każdym okresie siedmiodniowym. Liczba wypracowanych godzin w okresie siedmiodniowym nie może przekraczać łącznie 60 godzin. Ilość nadgodzin nie może przekraczać 12 godzin tygodniowo. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być zawsze dobrowolna i wynagradzana na wyższym poziomie, tj. nie mniej niż 125% od płacy w normatywnych godzinach pracy.

Poziom pożądaný:

Pracodawca upewnia się, że w celu uniknięcia nadgodzin, w miejscu pracy posiada zaawansowany system oceny i monitorowania planu produkcyjnego, zdolności i wydajności.

1 F Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 87, 98, 135 i 154 oraz Zaleceniach MOP 135 i 143.

Poziom podstawowy:

Wszyscy pracownicy, bez wyjątku i rozróżnienia, mają prawo tworzenia lub wstępowania do dowolnych związków oraz zawierania układów zbiorowych. Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i mają prawo do reprezentacji pracowników w miejscu pracy. Jeśli prawo do swobodnego zrzeszania się i układów zbiorowych jest ograniczone przez krajowe ustawodawstwo, pracodawca zachęca do i nie utrudnia rozwoju równoległych, niezależnych i swobodnych form zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Poziom pożądaný:

Pracodawca regularnie współpracuje z przedstawicielami pracowników w celu usprawnienia i wspierania dialogu społecznego. Pracodawca współpracuje bezpośrednio z lokalnymi i regionalnymi zakładami zbiorowymi, aby proaktywnie rozwiązywać problemy związane z siłą roboczą, a także jest członkiem związku pracodawców.

1 G **Zatrudnianie dzieci i młodych ludzi**

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 138 i 182, Zaleceniach MOP 146 i 190, Konwencji o prawach dziecka Organizacji Narodów Zjednoczonych, Prawach Dziecka i Zasadach Biznesowych.

Poziom podstawowy:

H&M nie dopuszcza zatrudniania dzieci. Nie wolno zatrudniać osób poniżej 15 roku życia (lub 14, jeśli Konwencja MOP 138 to dopuszcza), czy też osób w wieku poniżej dopuszczalnego, jeśli wiek jest określony jako wyższy niż 15 lat. Firma musi podejmować wszystkie środki zapobiegawcze w celu wykluczenia możliwości zatrudniania osób poniżej 18 roku życia. Dzieci powinny być chronione przed niebezpieczną pracą, która mogłaby stanowić zagrożenie dla ich rozwoju fizycznego lub zdrowia.

Muszą zostać podjęte właściwe środki w celu zapobiegania rekrutacji osób poniżej dopuszczalnego wieku zatrudnienia. Pracodawca musi opracować, pomóc lub wziąć udział w opracowaniu polityk i programów, które przyniosą rozwiązania przejściowe dla każdego dziecka znalezione na miejscu pracy, pozwalające mu nie opuszczać szkoły lub kontynuować kształcenie aż do osiągnięcia dopuszczalnego wieku zatrudnienia. Zawsze najważniejszy jest interes dziecka, a wszelkie decyzje powinny być podejmowane w porozumieniu z jego rodzicami i/lub opiekunami oraz samym dzieckiem w sposób zgodny z wiekiem i rozwojem zdrowia dziecka.

Poziom pożądaný:

Pracodawca aktywnie angażuje społeczności lokalne i strony zainteresowane, aby promować edukację i zrównoważone rozwiązania w zakresie pracy dziecka i bezrobocia wśród młodych ludzi.

1 H **Praca przymusowa, praca niewolnicza, zatrudnianie więźniów lub nielegalnych pracowników**

Nasze podejście opiera się na Konwencjach MOP 29 i 105 oraz Zaleceniach 35.

Poziom podstawowy:

Nie dopuszcza się żadnych form pracy przymusowej czy niewolniczej, a także zatrudniania więźniów lub nielegalnych pracowników. Koszty zatrudnienia, w tym prowizje rekrutacyjne związane z zatrudnianiem pracowników przez agencję lub kontrahenta, ponosi pracodawca. Pracodawca nie może przetrzymywać dokumentów w depozycie ani żądać przekazania dokumentów tożsamości. Każdy pracownik może opuścić miejsce pracy po okresie wypowiedzenia. Swoboda przemieszczania się pracowników nie jest ograniczona, a ich wynagrodzenie nie może być zredukowane.

Poziom pożądaný:

Zobacz: Legalne Zatrudnienie

2 A Wpływ na klimat i jakość powietrza**Poziom podstawowy:**

Firma prowadzi swoją działalność przy zastosowaniu wszystkich odpowiednich przepisów prawnych i norm w zakresie jakości powietrza, emisji zanieczyszczeń do powietrza oraz efektywności energetycznej i upewnia się, że posiada wszystkie wymagane pozwolenia do prowadzenia działalności.

Poziom pożądaný:

Firma aktywnie bierze udział w procesie zmniejszenia negatywnego wpływu na zmiany klimatyczne i jakość powietrza:

- Ciągła poprawa zarządzania i efektywności energetycznej;
- Redukcja lub eliminacja emisji gazów cieplarnianych i innych spalin stanowiących zagrożenie dla środowiska poprzez obliczenie emisji i określenie celów zgodnie z Protokołem dotyczącym gazów cieplarnianych¹.
- Odpowiedzialny wybór źródeł energetycznych poprzez stopniowe wdrażanie rozwiązań pozwalających na redukcję dwutlenku węgla oraz wykorzystanie odnawialnych źródeł energii.

2 B Wpływ na zasoby wodne**Poziom podstawowy:**

Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami w zakresie ochrony i jakości wody oraz upewnia się, że posiada wszystkie wymagane pozwolenia na działalność. Obiekty wyposażone w systemy mokrej obróbki będą dokonywać pomiaru poboru wody i zrzutu ścieków za pomocą przepływomierzy, natomiast obiekty wyposażone w całkowity system wewnętrznej obróbki² ścieków muszą być zgodne z wymogami prawa lub zaleceniem BSR³ dotyczącym ścieków – w zależności od tego, które są bardziej restrykcyjne.

Poziom pożądaný:

Firma podejmuje aktywne działania mające na celu zredukowanie zużycia wody poprzez ciągłe ograniczanie poboru wody z obiektu obróbki wody. Dla obiektów, które używają wody wyłącznie do celów domowych (baterie, toalety, chłodzenie), wystarczy instalacja odpowiednich urządzeń pozwalających na jej oszczędzanie. W miarę możliwości, firmy stosują techniki oszczędzania wody, np. zbieranie wody deszczowej.

W przypadku obiektów o wewnętrznych systemach obróbki mokrej:

- Będzie stosowany odpowiedni poziom obliczania wewnętrznego zużycia wody;
- Aby zredukować wpływ na zasoby wodne, ilość wody w obiekcie obróbki wody⁴ będzie oceniana, a w razie potrzeby będą podjęte odpowiednie działania w celu ciągłej redukcji zużycia zasobów wodnych;
- W dłuższej perspektywie, zaleca się wykorzystanie zasobów wodnych w sposób odpowiedzialny. Oznacza to, że oprócz zmniejszenia oddziaływania na wodę, Partnerzy Biznesowi angażuje się w działania zbiorowe z lokalnymi zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia dostępności zasobów wodnych oraz spełnienia długoterminowych potrzeb społecznych, środowiskowych i ekonomicznych. Gospodarka wodna i jej znaczenie dla działalności są określane w międzynarodowej normie AWS⁵ dotyczącej gospodarki wodnej.

2 C Użycie chemikaliów**Poziom podstawowy:**

Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami obowiązującymi w zakresie używania i usuwania chemikaliów. Firma upewnia się, że posiada wszystkie pozwolenia wymagane do prowadzenia działalności. Partnerzy Biznesowi, którzy wytwarzają jakikolwiek produkt na rzecz H&M muszą stosować się do podpisanej umowy dot. listy zabronionych substancji szkodliwych opracowanej przez H&M i listy substancji zabronionych na etapie produkcji. Przy magazynowaniu, obsłudze, używaniu i usuwaniu chemikaliów należy przestrzegać instrukcji z kart charakterystyki poszczególnych substancji chemicznych.

Poziom pożądaný:

Wszystkie produkty chemiczne stosowane przez przedsiębiorstwo są wolne od substancji szkodliwych⁶. Firma proaktywnie redukuje stosowanie substancji chemicznych, które zmienia na dostępne lepsze chemikalia i procesy alternatywne umożliwiające zmniejszenia ryzyka dla ludzi i środowiska, a także zwiększenie efektywności wykorzystywania zasobów dzięki przyjęciu zasad „zielonej chemii”⁷. Należy stosować się do zasady ostrożności.

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 Odpady, ponowne użycie i recykling

Poziom podstawowy:

Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami obowiązującym w zakresie odpadów. Firma upewnia się, że posiada wszystkie wymagane pozwolenia na swoją działalność. W ramach działalności usługowej, postępowaniem z wszystkimi odpadami niebezpiecznymi muszą zajmować się podmioty lub odbiorcy odpadów, którzy posiadają odpowiednie pozwolenia.

Poziom pożądaný:

Firma aktywnie ogranicza używanie surowców pierwotnych i wpływ na środowisko naturalne poprzez optymalizację wykorzystania surowców, zwiększenie recyklingu i utylizację surowców. Firma posiada zaawansowane systemy przekazywania odpadów na składowiska i ciągle oferuje rozwiązania zgodne z przyjęciem gospodarki o obiegu zamkniętym.⁸

2 E Ochrona gatunków i siedlisk przyrodniczych

Poziom podstawowy:

Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami. Firma upewnia się, że posiada wszystkie wymagane pozwolenia do prowadzenia działalności. Surowce nie mogą zawierać gatunków wymienionych w Konwencji o Międzynarodowym Handlu Gatunkami Zagrożonymi Wyginięciem (CITES)⁹ lub znajdujących się na czerwonej liście Unii Ochrony Przyrody i Jej Zasobów (IUCN)¹⁰ obejmującej gatunki krytycznie zagrożone wyginięciem lub gatunki wrażliwe.

Poziom pożądaný:

Firma używa surowców, które zostały zweryfikowane przez strony trzecie pod względem zapewnienia lepszych praktyk rolniczych i leśnych.

3 A Hodowla zwierząt**Poziom podstawowy:**

Firma prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującym prawem i obowiązującymi przepisami. Firma upewnia się, że posiada wszystkie wymagane pozwolenia na swoją działalność. Dodatkowe wymagania odnośnie materiałów pochodzenia zwierzęcego używanych w produktach H&M są określone w *Polityce H&M w Sprawie Ochrony Zwierząt i Etyki Materiału*. Wszystkie gospodarstwa rolne, które produkują wełnę, futra i puch używane w H&M muszą być zgodne z *Warunkami H&M Dotyczącymi Hodowli Zwierząt Gospodarskich*, które oparte są na *Pięciu Wolnościach* zwierząt.¹¹

Poziom pożądaný:

Firma jest zaangażowana w promowanie dobrych praktyk hodowli zwierząt we własnych łańcuchach dostaw dla wszystkich produktów i oferowanych usług. Jej działania obejmują aktywne poszukiwanie surowców, które podlegają kontroli przeprowadzonej przez strony trzecie w ramach humanitarnego programu certyfikacji.¹²

3 B Testowanie na zwierzętach**Poziom podstawowy:**

Firma w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących praw i przepisów. W procesie wytwarzania produktów na rzecz H&M nie prowadzi się badań na zwierzętach. Od dnia 11 marca 2009r. H&M nie dopuszcza, aby produkty kosmetyczne testowane na zwierzętach były używane w ocenie produkcji lub bezpieczeństwa danego składnika. Nie dopuszcza się testowania na zwierzętach produktu kosmetycznego przez dostawcę lub surowców przez poddostawców, producentów i ich przedstawicieli.

Poziom pożądaný:

Dla producentów kosmetyków zaleca się:

- ‘ Stosować wymagania H&M dot. produktów przeznaczonych dla wszystkich klientów, nie tylko dla H&M;
- ‘ Dla bezpieczeństwa konsumenta, nieustannie stosować alternatywne metody, które wykluczają testowanie na zwierzętach.

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)

Zaangażowanie w zrównoważony rozwój Partner Biznesowy 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.

Jako Partner Biznesowy H&M, zobowiązujemy się do spełnienia wymagań **Poziomu podstawowego** w całym zakresie ustalonym w Zobowiązaniu do zaangażowania w zrównoważony rozwój oraz do ich zaimplementowania w naszą działalność i stosowania w naszym łańcuchu dostawców. H&M reprezentuje wszystkie firmy powiązane i marki Grupy 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.

Ponadto rozumiemy, że celem H&M jest zaangażowanie i dalszy rozwój razem z Partnerami Biznesowymi, których, poza zwykłym poszanowaniem prawa, łączy cel zrównoważonego rozwoju, aby wspólnie wspierać efektywność społeczną i środowiskową zadeklarowaną w niniejszym zobowiązaniu, jako kryterium efektywności na **Poziomie pożądanym**.

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.

W związku z tym, jako Partner Biznesowy H&M, wyrażamy zgodę na monitorowanie i dokonywanie oceny naszej efektywności w zakresie przedstawionym w tym zobowiązaniu.

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.

Niniejszy Kodeks postępowania jest sporządzony i prawomocny po angielsku. Inne wersje językowe będą traktowane jedynie jako tłumaczenie podręczne, a w przypadku różnic za istotniejszą będzie uważana wersja angielska.

Place and date / Miejsce i data

Company name / Nazwa

Signature / Podpis

Company stamp / Pieczęć firmowa

**Name in printed letters and title
/ Imię i nazwisko (czytelnie) i
stanowisko**