

Sustainability Commitment

H&M Affärspartner

På H&M, är vi övertygade om att hållbarhet är en naturlig del av att vara ett framgångsrikt företag. Därför strävar vi alltid efter att agera på ett etiskt, öppet och ansvarsfullt sätt och vi förväntar oss att våra Affärspartners gör detsamma. H&M avser alla koncernbolag och varumärken inom H&M-koncernen.

Att följa lagen är utgångspunkten, men vår ambition är att vi tillsammans går utöver vad lagen säger inom följande områden:

Hälsosamma arbetsplatser: En anställning ger inte bara en inkomst utan den gör att anställda, deras familjer och samhällen kan blomstra. Att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsplats, garantera rättigheter på arbetsplatsen, betala en rimlig lön som gör att arbetarna kan täcka sina grundläggande behov samt främja dialog, är en förutsättning för en hållbar ekonomisk tillväxt som skapar jobb och utvecklar företag.

Friska ekosystem: Ekosystemen ger oss naturresurser såsom ren luft och rent vatten, vilket är en nödvändighet för människor, samhällen och företag. För att uppfylla behoven hos nuvarande och framtida generationer, måste ekosystemen skyddas genom att förhindra skador på miljön och genom att naturresurserna används på ett ansvarsfullt sätt.

Djurskydd: Djuren skall behandlas väl, vilket innebär en god djurhållning och inga djurförsök.

H&M förväntar sig att våra Affärspartner följer de krav och regler som beskrivs i detta Åtagande i sin värdekedja. H&M har nolltolerans mot alla typer av korruption och har ett starkt åtgärdsprogram för att bekämpa korruption. Code of Ethics Business Partner Commitment är ett separat åtagande som alla Affärspartner måste underteckna och följa.

Åtagandet om hållbarhet handlar om följande områden:

1. Hälsosamma Arbetsplatser

- ‘ Hälsa och säkerhet
- ‘ Diskriminering, mångfald och jämställdhet
- ‘ Formell anställning och anställningsvillkor.
- ‘ Rimlig lön, förmåner och arbetstid
- ‘ Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar
- ‘ Barnarbete och unga arbetstagare
- ‘ Tvångsarbete

2. Friska Ekosystem

- ‘ Klimatpåverkan och luftkvalitet
- ‘ Inverkan på vattenresurser
- ‘ Användning av kemikalier
- ‘ Avfall, återanvändning och återvinning
- ‘ Bevarande av arter och biologisk mångfald. Livsmiljöer.

3. Djurskydd

- ‘ Djurhållning
- ‘ Djurförsök

H&M:s krav och förväntningar när det gäller dessa frågor beskrivs i avsnittet Specifikationer i detta Åtagande. För varje område finns två nivåer av hållbarhetsprestation.

‘ **Grundläggande nivå** – Innebär att man följer internationellt överenskomna standarder, FN:s och ILO:s konventioner och nationell lagstiftning. Om det finns skillnader i reglerna skall de regler som ger det bästa skyddet för arbetstagare, miljö och djur tillämpas. Alla H&M:s Affärspartner förväntas uppfylla de grundläggande kraven.

‘ **Aspirations nivå** – Avser åtgärder som går utöver det juridiska ansvaret och internationella standarder på grundläggande nivå för att förbättra Affärspartnerens egen verksamhet samt bidra till att förbättra sociala och miljömässiga villkor utanför den egna verksamheten.

Hur H&M:s Affärspartner agerar inom dessa områden är avgörande vid H&M:s utvärdering av sina Affärspartner. H&M kommer att fortsätta att engagera sig, växa med och belöna Affärspartner som delar vår ambition att fokusera på hållbarhet och att alltid försöka bli bättre. Åtagandet om hållbarhet gäller även Affärspartnerens underleverantörer och direkta verksamheter som har avtal med H&M. H&M kan också samarbeta med icke-direkta Affärspartner i leveranskedjan som frivilligt undertecknar detta Sustainability Commitment.

Specifikationer angående Sustainability Commitment H&M Affärspartner

Grunderna för våra specifikationer

Våra Specifikationer speglar vårt åtagande att följa internationellt överenskomna standarder, inklusive deklARATIONEN om mänskliga rättigheter, ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter på arbetet och FN:s vägledande principer om företagande och mänskliga rättigheter. Ett antal multilaterala konventioner, normer och riktlinjer om mänskliga rättigheter, miljö och djurskydd finns också med i Specifikationerna.

Vi är medvetna om att många av våra Affärspartner har åtagit sig att följa och främja dessa normer i sin verksamhet och i sina värdekedjor. Vi är också medvetna om att vissa aspekter av våra Specifikationer är mer relevanta för Affärspartner som tillverkar våra produkter än för Affärspartner som levererar tjänster till oss. Genom att presentera våra specifikationer holistiskt, ämnar vi skapa klarhet och tydlighet i våra krav.

Utvärdering

Ömsesidigt förtroende och en öppen dialog är viktigt för att H&M skall nå sitt mål att växa tillsammans med Affärspartner som visar kontinuerliga förbättringar i deras hållbarhetsarbete.

För att kunna göra dessa utvärderingar och ha en bra dialog, förbehåller sig H&M rätten att begära information om våra Affärpartners hållbarhetsarbete och genomföra oanmälda besök av anläggningar som producerar varor eller tjänster för H&M. Våra Affärspartner kan också utvärderas av oberoende organisationer som H&M samarbetar med. Våra Affärspartner är därför skyldiga att hålla H&M informerade om var produkter och tjänster som levereras till H&M sker, såvida inte H&M uttryckligt och skriftligt medgivit ett undantag från utvärdering, oanmälda besök och/eller utlämnande av uppgifter om hållbarhetsprestanda till H&M. Omfattningen av denna skyldighet omfattar underleverantörer och hemarbetande som producerar varor eller tjänster för H&M. Affärspartner som outsourcar sin produktion måste säkerställa att det finns relevant dokumentation som går att kontrollera.

För att säkerställa att de grundläggande kraven är uppfyllda och att det löpande sker förbättringar som gör att vi kan nå vår Aspirationsnivå, förväntar vi oss att våra Affärspartner har väl fungerande ledningssystem. Dessa skall innehålla tydliga policys, en ansvarig organisation, rutiner, kommunikation och återkopplingsmekanismer för att identifiera, korrigera och förbättra påverkan på sociala förhållanden, hälsa och säkerhet samt miljö.

Affärspartnern förväntas vara transparent och får inte avsiktligt vilseleda H&M när de informerar H&M om sitt hållbarhetsarbete. En Affärspartner som inte är transparent anses bryta mot detta Sustainability Commitment. Om en Affärspartner inte vill samarbeta, bryter mot lokal lagstiftning eller detta Sustainability Commitment, kan det leda till färre affärer med H&M eller att affärsrelationen med H&M avslutas helt.

Transparens är också en förutsättning för att identifiera och hantera de omfattande och systematiska utmaningarna inom hållbarhet för branschen. H&M kommer att samarbeta kontinuerligt med Affärspartner, branschen, samhället och regeringar för att främja de kollektiva åtgärder och systematiska förändringar som krävs för att förbättra social och miljömässig hållbarhet. H&M uppmanar våra affärspartner att göra detsamma.

1A Hälsa och säkerhet

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 155 och 183 och ILO:s rekommendationer 164 och 191

Grundläggande:

Säkerheten på arbetsplatsen och de anställdas hälsa och säkerhet har högsta prioritet och arbetsmiljön måste alltid vara säker och hygienisk. Som ett minimum, innebär detta:

- Att tillämpliga lagar och förordningar följs.
- Att det inte finns några farliga byggnader.
- Att de anställda inte utsätts för farliga maskiner, utrustning och/eller ämnen.
- Att brandsäkerheten upprätthålls med hjälp av lämplig utrustning, bra skötta anläggningar och utbildning i brandbekämpning samt regelbundna brandövningar.
- Att det finns tillgång till rent dricksvatten och toaletter och att anläggningen har bra ventilation och bra temperatur.
- Att eventuella boenden/bostäder är separerade från arbetsplatsen och uppfyller alla grundläggande krav på hälsa och säkerhet.
- Att olyckor och skador på arbetet förebyggs och att de anställda får regelbunden utbildning i hälsa och säkerhet.
- Att behoven hos gravida arbetstagare tillgodoses.

Målsättningar:

Att arbetsgivaren främjar och aktivt arbetar för se till att de anställda är säkra, mår bra och har en bra hälsa samt ser till att man tillämpar ett genusperspektiv och god praxis, särskilt när det gäller gravida arbetstagare.

1B Diskriminering, mångfald och jämställdhet

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 100, 111 och 159 och ILO:s rekommendationer 90, 111 och 168

Grundläggande:

Att varje medarbetare alltid behandlas med respekt och värdighet. Att ingen anställd utsätts för förnedrande eller kroppslig bestraffning eller för fysiska, sexuella, psykiska eller verbala trakasserier eller övergrepp. Att det inte förekommer någon diskriminering vid anställning, befordran, uppsägning eller pensionering på grund av kön eller sexuell läggning, ras, hudfärg, ålder, graviditet, civilstånd, religion, politisk åsikt, nationalitet, etniskt ursprung, kast, sjukdom eller handikapp. Att det finns möjligheter för de anställda att komma med klagomål utan risk för repressalier.

Målsättningar:

Att arbetsgivaren arbetar aktivt för mångfald och en inkluderande arbetsplats. Att arbetsgivaren också aktivt engagerar sig i de lokala samhällena och/eller frivilligorganisationer för att förstå hur minoriteter och/eller missgynnade grupper får sysselsättning och hur eventuella inträdesbarriärer kan motverkas proaktivt.

1C Formell anställning och anställningsvillkor

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 122, 158 och 175 och ILO:s rekommendation 166

Grundläggande:

Att allt arbete utförs under erkända anställningsförhållande som fastställs genom nationell lagstiftning och praxis. Att varje anställd har rätt till ett skriftligt avtal på sitt eget språk som anger villkoren för anställningen. Att förpliktelser gentemot anställda när det gäller lagar och förordningar som rör socialförsäkringar och arbetsvillkor i anställningsförhållandet, inte avtalas bort genom visstidsanställningar, lärlingsprogram etc. där det inte finns någon verklig avsikt att ge en normal anställning.

Målsättningar:

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder utöver vad lagen kräver för att begränsa användningen av tidsbegränsade anställningsavtal. I länder där de sociala trygghetssystemen inte är tillräckliga, skall arbetsgivaren tillhandahålla alternativa försäkringar för de anställda, till exempel sjukförsäkring och pensionsförsäkring.

1D Rimliga löner och förmåner

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 131 och 183 och ILO:s rekommendation 135

Grundläggande:

Löner och förmåner som betalas för en normal arbetsvecka skall minst vara i nivå med det högsta av den lagstadgade lönenivån, branschens lönenivå eller lönen i kollektivavtal. I vilket fall som helst skall en rimlig lön alltid vara tillräcklig för att tillgodose de grundläggande behoven hos de anställda och deras familjer och ge en viss diskretionär inkomst. Alla löner skall betalas regelbundet och i sin helhet och uppgifter om lönen för en betalningsperiod skall lämnas i skriftlig och begriplig form och alla extra förmåner som krävs enligt lag eller avtal skall ges. Löneavdrag får inte användas som en disciplinär åtgärd och de anställda skall beviljas och ersättas för alla typer av betald ledighet som de har laglig rätt till.

Målsättningar:

Arbetsgivaren skall ha en lönestruktur som återspeglar de anställdas kompetens och erfarenhet. Arbetsgivaren skall regelbundet genomföra medarbetarundersökningar för att se om lönerna som betalas ut uppfyller de anställdas grundläggande behov. Arbetsgivaren skall undersöka om de anställda har ytterligare behov.

1E Arbetstid

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 001, 014, 106 och 030

Grundläggande:

Arbetstiden inklusive övertid, skall uppfylla nationell lagstiftning, ILO-konventioner eller kollektivavtal, beroende på vilket som ger bäst villkor för arbetstagarna. Under alla omständigheter får de anställda inte regelbundet arbeta mer än 48 timmar per vecka och de skall ha minst en ledig dag i veckan. Det totala antalet arbetstimmar under en vecka får aldrig överstiga 60 timmar. Övertid skall vara frivillig, får inte överstiga 12 timmar per vecka och ska vara minst 125 % av ordinarie lönenivå.

Målsättningar:

Arbetsgivaren skall se till att arbetsplatsen har ett sofistikerat system för att mäta och kontrollera produktionsplaner, kapacitet och produktion för att undvika övertid.

1F Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 87,98,135 och 154, och ILO:s rekommendationer 135 och 143

Grundläggande:

Alla arbetare, utan undantag, har rätt att ansluta sig till eller bilda en fackförening de själva väljer och har rätt till kollektiva förhandlingar. Arbetstagarrepresentanter får inte diskrimineras och skall ha möjlighet att utföra sina fackliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen. I länder där rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är begränsad enligt nationell lagstiftning, skall arbetsgivaren uppmuntra och inte hindra bildandet av föreningar och förhandlingar.

Målsättningar:

Arbetsgivaren skall regelbundet kontakta arbetstagarrepresentanterna för att främja en bra dialog. Arbetsgivaren skall samarbeta med lokala och regionala fackföreningar för att proaktivt hantera frågor som rör de anställda och arbetsgivaren skall vara medlem i en arbetsgivarorganisation.

1G Barnarbete och unga arbetare

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 138 och 182 och ILO:s rekommendationer 146 och 190

FN:s Konventionen om Barns Rättigheter (United Nations Convention on the Rights of the Child),
Barnrättsprinciper (The Children's rights and Business Principles)

Grundläggande:

Barnarbete accepteras inte. Ingen person under 15 år får vara anställd (eller 14 år där ILO:s konvention 138 gör undantag) eller yngre än den lagliga åldern för anställning om denna är högre än 15 år. Alla juridiska begränsningar om anställning av personer under 18 år skall följas. Barnen skall skyddas från riskfyllt arbete, nattskift och all form av arbete som kan störa deras utveckling eller medföra någon fysiskskada.

Åtgärder skall vidtas för att förhindra att någon som är under laglig ålder anställs. Arbetsgivaren skall utveckla eller främja policies och program som gör att barn som arbetar får tillgång till en bra utbildning till dess de inte längre är barn. I samråd med barnets föräldrar och/eller vårdnadshavare skall arbetsgivaren se till att barnets bästa tillvaratas och på ett sätt som ger barnet en bra och sund utveckling.

Målsättningar:

Arbetsgivaren skall engagera sig med lokala samhällen och intressenter för att främja utbildning och hållbara lösningar för att hantera frågor som rör barnarbete och ungdomsarbetslöshet.

1H Tvångsarbete och illegalt arbete

Vår strategi baseras på att följa ILO:s konventioner 29 och 105 och ILO:s rekommendation 35

Grundläggande:

Tvångsarbete, fängelsearbete eller illegal arbetskraft accepteras inte. Om kontrakterad arbetskraft används, är arbetsgivaren skyldig att betala avgifterna som är relaterade till kontraktet och/eller den utländska arbetskraften, inklusive avgifterna för rekrytering. Anställda skall inte vara skyldiga att lämna en "deposition" eller identitetshandlingar hos sin arbetsgivare och arbetstagarna skall vara fria att lämna sin anställning efter rimligt varsel. Den anställdes rörelsefrihet får inte begränsas och hela lönen måste betalas ut.

Målsättningar:

Se Formell anställning och anställningsvillkor.

2A Klimatpåverkan och luftkvalitet**Grundläggande:**

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar om luftkvalitet, luftutsläpp och energieffektivitet, till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd.

Målsättningar:

Företaget skall minska sin påverkan på klimatförändringar och luftkvaliteten genom att:

- Ständigt bli bättre på energihushållning och energieffektivitet.
- Minska eller eliminera växthusgaser (GHG) och andra luftföroreningar som utgör en fara för miljön och beräkna utsläpp och sätta upp mål enligt GHG-protokollet¹.
- Välja energikällor på ett ansvarsfullt sätt och ha en progressiv strategi för att använda förnybara energikällor och energikällor med låg kolhalt.

2B Påverkan på vattenresurser**Grundläggande:**

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar om vattenskydd och vattenkvalitet, till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd. Anläggningar med intern vattenprocess² skall mäta vattenanvändning och utsläpp av avfallsvatten från flödesmätare och anläggningar med full intern behandling² av avfallsvatten måste följa de lagstadgade kraven eller BSR Wastewater Standard³, beroende på vilka regler som är mest strikta.

Målsättningar:

Företaget skall vidta åtgärder för att minska vattenanvändningen genom att kontinuerligt effektivisera anläggningen. För anläggningar som endast använder vatten för bostadsändamål (kranar, toaletter, kylning) är det tillräckligt att säkerställa att det finns vatteneffektiv utrustning. Vattenbesparingstekniker såsom användning av regnvatten skall tillämpas när så är möjligt.

För anläggningar med våta processer:

- Det skall finnas möjlighet att mäta vattenanvändningen.
- För att minska påverkan på vattenresurserna skall anläggningens vattenbalans⁴ utvärderas och lämpliga åtgärder skall vidtas som kontinuerligt förbättrar effektiviteten.
- På lång sikt fungera som en ansvarsfull vattenförvaltare. Det innebär att man inte bara skall minska vattenpåverkan från den egna verksamheten, Affärspartnern skall också samarbeta med lokala intressenter för att säkerställa att tillgängliga vattenresurser förvaltas på ett sätt som uppfyller långsiktiga sociala, miljömässiga och ekonomiska behov. Vattenförvaltning och vad det innebär för företagen definieras av AWS International Water Stewardship Standard⁵.

2C Användning av kemikalier**Grundläggande:**

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar om användning och bortscaffande av kemikalier, till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd. Affärspartners som tillverkar en produkt för H&M måste uppfylla alla avtalade tillämpliga krav som anges i H&M:s Restricted Substances List (RSL) och Manufacturing Restricted Substances List (MRSL). Lagring, hantering, användning och bortscaffande av kemikalier som används måste uppfylla säkerhetsdatabladet (SDS) för varje kemisk produkt.

Målsättningar:

Alla kemiska produkter som används av företaget skall vara fria från farliga ämnen⁶. Företaget skall utvärdera sin kemikalieanvändning proaktivt och använda de bästa tillgängliga kemikalierna och alternativa processer som minskar risken för människor och miljö eller ökar resurseffektiviteten med hjälp av "grön kemi"⁷. Försiktighetsprincipen skall tillämpas.

1. GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Fullständig intern behandling innebär att avfallsvattnet endast behandlas av anläggningens interna avoppsreningsverk innan det släpps ut i naturen

3. Industristandard för avfallsvattenshanteringen framtagen av en arbetsgrupp bestående av flera företag ledd av Business for Social Responsibility (BSR).

4. AWS International Water Stewardship Standard, s.86

5. allianceforwaterstewardship.org

6. Farliga ämnen innebär alla ämnen som har farliga egenskaper (långlivade, bioackumulerande och toxiska (PBT), mycket långlivade och mycket bioackumulerande (vPvB), cancerframkallande, mutagena och reproduktionstoxiska (CMR), hormonstörande (ED) eller motsvarande), inte bara de som har reglerats eller begränsats i andra regioner

7. Grön kemi avser utformningen av kemiska produkter och processer som minskar eller eliminerar skapandet av farliga ämnen, minskar avfallet och sparar energi och vatten.

2D Avfall, återanvändning och återvinning

Grundläggande:

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd. Där tjänsterna är tillgängliga måste allt farligt avfall hanteras av ett auktoriserat företag eller en licensierad mottagare.

Målsättningar:

Företaget skall proaktivt minska användningen av nya råmaterial och företagets påverkan på miljön genom att kontinuerligt förbättra och optimera användningen av råmaterial, öka återvinningen och återanvändningen av råmaterial. Företaget skall se till att avfallet inte grävs ned och aktivt erbjuda lösningar som är i linje med tankarna kring en kretsloppsekonomi.⁸

2E Bevarande av arter och livsmiljöer

Grundläggande:

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd. Råvarorna får inte innehålla arter som finns med på listan över utrotningshotade arter (CITES)⁹ eller IUCN:s röda lista¹⁰ som anses akut hotade, hotade eller sårbara.

Målsättningar:

Företaget skall köpa in råmaterial som kontrollerats av tredje part för att säkerställa en mer hållbar jord- och skogsbruk.

3 A Djurhållning**Grundläggande:**

Företaget skall bedriva all verksamhet i enlighet med alla tillämpliga lagar och förordningar till exempel genom att ha alla nödvändiga tillstånd. Ytterligare krav för inköp av material av animaliskt ursprung för H&M:s produkter anges i *H&M Animal Welfare and Material Ethics Policy*. Alla gårdar som producerar ull, hår och dun som används för H&M:s produkter måste uppfylla H&M Requirements for Good Animal Husbandry som baseras på Five Freedoms framework.¹¹

Målsättningar:

Företaget skall aktivt främja en god djurhållning i sin egen försörjningskedja för alla inköpta varor och tjänster. Dessa åtgärder inkluderar att köpa in råmaterial som har kontrollerats av en tredje part genom ett certifieringsprogram.¹²

3 B Djurförsök**Grundläggande:**

Företaget följer alla gällande lagar och förordningar. Djurförsök skall inte tillämpas på några av H&M:s produkter. H&M tillåter inte användning av kosmetiska ingredienser som har testats på djur efter den 11 mars 2009 för att utveckla kosmetiska produkter eller testa deras säkerhet. Sådana djurförsök får inte utföras av kosmetiska produktleverantörer eller deras råvaruleverantörer, tillverkare eller agenter.

Målsättningar:

För tillverkare av kosmetiska produkter;

¹ Tillämpa H&M:s krav på produkter för alla kunder, inte bara för H&M.

² Kontinuerligt använda alternativa testmetoder (som inte omfattar djur) för att säkerställa konsumenternas säkerhet.

⁸ ellenmacarthurfoundation.org

⁹ cites.org

¹⁰ iucnredlist.org

¹¹ Rekommendationer om djurskydd som fastställts av World Organisation by Animal Health (OIE) i deras Animal Health Codes och Farm Animal Welfare Committee (FAWC).

¹² Såsom, men inte begränsat till, Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified programs (certifiedhumane.org), Textile Exchange's Responsible Down Standard och Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org)

Sustainability Commitment

H&M Affärspartner

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

Som Affärspartner till H&M, åtar vi oss att följa de **Grundläggande** kraven som beskrivs i detta Sustainability Commitment och tillämpa dem i vår verksamhet samt sträva efter att de tillämpas genom hela vår försörjningskedja. H&M avser alla koncernbolag och varumärken inom H&M-koncernen.

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.

Vi är dessutom införstådda med att H&M har en ambition att utvecklas och växa tillsammans med de Affärspartners som delar H&M:s ambition om att främja social och miljömässig hållbarhet utöver vad lagen kräver, angivet i **Aspirations nivå** i detta Sustainability Commitment.

Therefore, as a Business Partner to H&M, we agree to be monitored and evaluated on our sustainability performance within the areas described in this Sustainability Commitment.

Därför, som Affärspartner till H&M, är vi medvetna om att vårt hållbarhetsarbete inom de områden som beskrivs i detta åtagande kommer att utvärderas och kontrolleras.

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.

Vi förstår också att Sustainability Commitment upprättades på engelska och är giltigt på engelska. Om det här dokumentet finns översatt till andra språk skall dessa endast ses som översättningar och det är den engelska versionen som gäller om det finns några avvikelser.

Ort och datum/Place and date

Företagsnamn/ Company name

Underskrift/Signature

Företagsstämpel/ Company stamp:

Namnförtydligande och befattning/ Name in printed letters and title