

Sürdürülebilirlik Taahhüdü

H&M İş Ortağı

H&M olarak sürdürülebilirliğin başarılı bir işletme olmanın doğal bir parçası olduğuna yönelik inancımız tamdır. Bu nedenle etik, şeffaf ve sorumluluk üstlenerek davranmaya çaba göstermekteyiz ve İş Ortaklarımızdan da aynı çabayı göstermelerini bekleriz. H&M, tüm bağlı şirketlerinin ve H&M Grubu markalarının tamamını temsil etmektedir.

Hukuka uygunluk temel bir başlangıç noktasıdır ancak hukukun gerektirdiklerinin ötesine birlikte geçip aşağıdaki konuları iyileştirmeyi amaçlıyoruz.

Sağlıklı işyerleri: Çalışmak, gelir sağlamanın yanı sıra kişiler, aileler ve toplulukların gelişmesini de sağlar. Güvenli ve sağlıklı bir işyeri sunmak, çalışan haklarını güvence altına almak, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayan adil bir maaş vermek ve sosyal diyalogu teşvik etmek; iş imkânlarının yaratılması ve kurumların gelişmesine ön ayak olan sürdürülebilir ekonomik büyümenin en temel noktalarıdır.

Sağlıklı ekosistemler: Ekosistemler, kişiler, topluluklar ve işletmeler için olmazsa olmaz temiz hava ve su gibi doğal kaynakları sağlar. Şimdiki ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak için çevreye verilen zararı önleyerek ve doğal kaynakları sorumlu bir şekilde kullanarak ekosistemlerin uzun dönemdeki sağlığının korunması gerekmektedir.

Hayvan Refahı: Tüm hayvanlar insancıl bir muameleyi hak eder. Bu, iyi hayvancılık uygulamaları ve hayvanlar üzerinde uygulanan deneyleri içermeyen test yöntemleri ile sağlanır.

Ayrıca H&M, İş Ortaklarından bu Taahhütte ana hatlarıyla belirtilen gereklilikleri ve yaklaşımı uygulamalarını beklemektedir. H&M her türlü yolsuzluğa karşı sıfır tolerans politikası uygulamaktadır ve kendini yolsuzluğa karşı güçlü bir mücadele programına adanmıştır. Etik Kuralları/İş Ortaklığı Taahhüdü, bütün İş Ortaklarının imzalamak zorunda olduğu ve buna uyma sözü verdiği ayrı bir taahhüttür.

Sürdürülebilirlik Taahhüdü aşağıdaki konuları kapsamaktadır:

1. Sağlıklı İşyerleri

- ‘ Sağlık ve Güvenlik
- ‘ Ayrımcılık, Çeşitlilik ve Eşitlik
- ‘ Tanınan İstihdam
- ‘ Adil Geçim Ücreti, yan haklar çalışma saatleri
- ‘ Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü
- ‘ Çocuk işgücü ve genç işçiler
- ‘ Zorla çalıştırma

2. Sağlıklı Ekosistemler

- ‘ İklim ve hava kalitesine etkiler
- ‘ Su kaynaklarına etkiler
- ‘ Kimyasalların kullanımı
- ‘ Atık, tekrar kullanım ve geri dönüşüm
- ‘ Canlıların ve doğal yaşam alanlarının korunması

3. Hayvan Refahı

- ‘ Hayvancılık
- ‘ Hayvan deneyleri

H&M'in bu konularla ilgili şartları ve beklentileri, bu Taahhüdün Şartname bölümünde açıklanmaktadır. Her konuyla ilgili iki düzeyde sürdürülebilirlik performansı bulunmaktadır;

‘ **Temel Düzey** – Ulusal mevzuatların yanı sıra uluslararası kabul edilmiş standartlar, yürürlükteki BM ve ILO Sözleşmeleri doğrultusunda yürütülen performansı ifade eder. Bunlar içerisinde yer alan şartlar arasında herhangi bir uyumsuzluk olması durumunda; işçiler, çevre ve hayvanlar ile ilgili en iyi korumayı sunan şart uygulanır. Tüm H&M İş Ortaklarının temel düzeyde belirtilen şartlara uyması beklenmektedir.

‘ **Hedeflenen Düzey** – İş Ortaklarının kendi faaliyetlerinin sürdürülebilir etkilerini geliştirmenin yanı sıra kendi faaliyetleri dışındaki sosyal ve çevresel meselelere değinilmesine de katkıda bulunmak amacıyla temel düzeyde yer alan yasal sorumluluk ve uluslararası standartların ötesinde yürütülen performansı ifade eder.

Bu alanlarda kaydedilen performans, H&M'in İş Ortakları ile ilgili yaptığı genel değerlendirmenin tamamlayıcı bir bileşenidir. H&M, sürdürülebilirlikte ilerleme isteğini ve sürekli gelişmeye yönelik bağlılığını paylaşan İş Ortaklarıyla yakın ilişki kurmaya, onlarla büyümeye ve onları ödüllendirmeye devam edecektir. Sürdürülebilirlik Taahhüdü, İş Ortaklarının H&M ile sözleşmeli iş ilişkisi bulunan işletmeleri ve alt yüklenicileri için geçerlidir. H&M bunun yanında, gelişmiş bir sürdürülebilirlik performansı sağlayabilmek amacıyla gönüllü olarak bu taahhüdü imzalayan tedarik zincirindeki dolaylı iş ortaklarıyla da temaslarda bulunabilir.

Sürdürülebilirlik Taahhüdü Şartnamesi H&M İş Ortağı

Şartnamemizin Temelleri

Şartnamemiz; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve BM Ticaret ve İnsan Haklarına İlişkin Yol Gösterici İlkeleri dâhil olmak üzere uluslararası kabul edilmiş standartlara olan bağlılığı teşvik etmeye yönelik kararlılığımızı yansıtmaktadır. Şartnamede ayrıca insan hakları, çevre ve hayvan refahı konularıyla ilgili çok taraflı anlaşmalar, çok paydaşlı standartlar ve yönergeler de referans olarak alınmıştır.

İş Ortaklarımızın birçoğunun bu standartları kendi işletmelerinde ve tedarik zincirlerinde uygulayacağını ve teşvik edeceğini farkındayız. Ayrıca Şartnamemizin bazı yönlerinin hizmet sektöründe faaliyet gösteren İş Ortaklarımızdan ziyade imalatçı İş Ortaklarımızla daha ilgili olduğunun da farkındayız. Şartnameyi bütüncül bir biçimde sunarken amacımız, bütün İş Ortaklarımıza şartlarımızla ilgili açıklık ve yeterli ayrıntı sunmaktır.

Performans Değerlendirmesi

Karşılıklı güven ve şeffaf diyalog H&M'in, sürdürülebilirlik performanslarında sürekli gelişim gösteren İş Ortakları ile büyümeye devam etme hedeflerinin merkezinde bulunmaktadır.

Etkili performans değerlendirmesini ve diyalogu mümkün kılmak için H&M, İş Ortaklarından sürdürülebilirlik performansı verilerini talep etme ve H&M için ürün ve servis sağlamak tesislere önceden bildirmeksizin ziyaret düzenleme hakkını saklı tutar. İş Ortakları ayrıca H&M'in üye olduğu organizasyonları temsil eden denetçiler tarafından yürütülen değerlendirmelere tabi tutulabilir. Bu yüzden H&M açıkça ve yazılı olarak, önceden bildirilmemiş ziyaretler ve/veya sürdürülebilirlik performansı verilerinin doğrudan açıklanması gibi konulardan muaf olduklarını onaylamadıkça, İş Ortakları, H&M için tedarik ettikleri ürün ve hizmetlerin nerede gerçekleştiği ile ilgili bilgileri H&M ile paylaşmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, H&M için ürün ve hizmet sağlayan alt yüklenici ve evden çalışanları da kapsamaktadır.

Temel şartlara sürekli olarak uyulduğunu temin etmek ve hedeflenen performans düzeylerine ulaşmak amacıyla sürekli gelişimi mümkün kılmak için İş Ortaklarımızın iyi işleyen yönetim sistemleri uygulamalarını bekliyoruz. Bu yönetim sistemleri; sosyal, sağlık & güvenlik ile ilgili ve çevresel etkileri tanımlamak, düzeltmek ve geliştirmek için kullanılacak olan anlaşılır politikaları, sorumlu bir organizasyonu, rutinleri, iletişim ve geri dönüş mekanizmalarını kapsayacaktır.

Sürdürülebilirlik performansı ile ilgili bilgileri sunarken İş Ortaklarının şeffaf olmaları ve kasıtlı olarak H&M'i yanlış yönlendirmemeleri beklenmektedir. Şeffaflık ilkesine uymamak, Sürdürülebilirlik Taahhüdü'nün ihlali olarak kabul edilmektedir. İşbirliği yapmaya razı olmamak ya da Sürdürülebilirlik Taahhüdü ve/veya yerel kanunların ihlal edilmesi, yapılan ticaretin azaltılmasına ve nihai olarak H&M ile olan iş ilişkisinin sonlandırılmasına sebep olabilir.

Şeffaflık ayrıca sürdürülebilirlikle ilgili endüstri çapında ve sistemsel zorlukları da tanımlamak ve ele almak için temel başlangıç noktasıdır. H&M, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği geliştirmek için gerekli olan kolektif eylemleri ve sistemsel değişiklikleri teşvik etmek amacıyla İş Ortakları, endüstri, sivil toplum ve devletlerle sürekli olarak ilişki içerisinde olacaktır. H&M, İş Ortaklarının da bunu uygulamasını desteklemektedir. H&M İş Ortaklarını da aynı şekilde davranma yönünde teşvik eder.

1 A Sağlık ve Güvenlik

Yaklaşımımız 155 ve 183 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 164 ve 191 numaralı ILO Tavsiye Kararlarını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

İşyeri güvenliği ile çalışanların sağlığı ve güvenliği her zaman öncelikli olmalıdır. Bununla birlikte güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sunulması gerekmektedir. Asgari düzeyde şunu ifade eder;

- Yürürlükteki kanunlara ve yönetmeliklere uyulması
- Güvenli olmayan binalarda faaliyet sürdürülmemesi
- Tehlikeli makinelere, ekipmanlara ve/veya maddelere güvenlik tedbiri olmaksızın maruz kalınmaması
- Yangın güvenliğinin; yeterli ekipman ve tesis koşulları, düzenli yangınla mücadele eğitimi ve tahliye tatbikatları ile birlikte yangın tehlikelerini önleme yoluyla sürdürülmesi
- Temiz içme suyu ve halka açık tuvaletlere erişim ile yeterli havalandırma ve sıcaklık sağlanması
- Bulunması halinde, konaklama/barınma alanlarının iş yerinden ayrılmış halde yer alması ve bu alanların da yukarıdaki sağlık & güvenlik ile ilgili bütün temel şartlara tabi olması
- Çalışma süreci, sonucu ya da çalışma ile bağlantılı oluşan kazaların ve yaralanmaların önlenmesi. Bununla ilgili olarak çalışanların, düzenli ve kayıtlı bir şekilde sağlık & güvenlik eğitimi almaları
- Hamile işçilerin ihtiyaçlarının makul düzeyde karşılanması

Hedeflenen Düzey:

İşveren, özellikle hamile işçiler dâhil olmak üzere cinsiyete göre bir bakış açısı ve doğru bir uygulama tatbik ederek çalışanların uzun süreli güvenliğini, sağlığını ve refahını destekler ve bunları temin etmek için etkin bir şekilde çalışır.

1 B Ayrımcılık, Çeşitlilik ve Eşitlik

Yaklaşımımız 100, 111 ve 159 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 90, 111 ve 168 numaralı ILO Tavsiye Kararlarını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

Bütün çalışanlara her zaman saygı gösterilir ve değer verilir. Hiçbir çalışan aşağılayıcı veya fiziksel bir cezaya ya da fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü taciz veya istismara maruz bırakılamaz. Cinsiyet ya da cinsel yönelim, ırk, renk, yaş, hamilelik, medeni durum, din, siyasi düşünce, milliyet, etnik köken, sosyal sınıf, hastalık veya engellilik nedeniyle işe alım, tazminat, eğitimden faydalanma, terfi, iş akdinin sonlandırılması ve emeklilik hususlarında ayrımcılık yapılmaz. Çalışanların misilleme riski olmaksızın şikâyetlerini dile getirebilmelerini sağlayan bir şikâyet mekanizması mevcuttur.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, çeşitlilik ve kapsayıcı bir iş yeri için etkin bir şekilde çalışır. Ayrıca işveren, azınlıkların ve/veya ezilen grupların istihdam alanında nasıl değerlendirilebileceğini ve engellerin temkinli bir şekilde nasıl aşılacağını anlamak için etkin bir şekilde yerel halk ve/veya sivil toplum örgütleri ile ilişkiler kurar.

1 C Tanınan İstihdam

Yaklaşımımız 122, 158 ve 175 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 166 numaralı ILO Tavsiye Kararını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

Yapılan bütün işler, ulusal hukuk ve uygulamalar ile kurulmuş olan ve karşılıklı olarak tanınan istihdam ilişkisi temeline dayanmalıdır. Her çalışan, kendi dilinde ve istihdam koşullarını ortaya koyan bir yazılı sözleşme edinme hakkına sahip olacaktır. Çalışanların iş veya sosyal güvenlik kanunları ve düzenli iş ilişkisinden doğan düzenlemeler kapsamındaki yükümlülükleri; çalışanın vasıflarının bildirilmesi ya da düzenli istihdam sağlanması amacı bulunmayan, yalnızca işgücü odaklı sözleşmeler, belirli süreli sözleşmeler veya stajyerlik planları yoluyla ilga edilmeyecektir.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımını sınırlandırmak için kanunların gerektirdiklerinin ötesinde adımlar atar. İşveren, sosyal güvenlik sisteminin yetersiz kaldığı ülkelerde sağlık ve emeklilik sigortası dâhil olmak üzere işçilere alternatif sigorta imkânı sunar.

1 D Adil yaşam ücreti ve yan haklar

Yaklaşımımız 131 ve 183 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 135 numaralı ILO Tavsiye Kararını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

Standart haftalık çalışmaya karşılık ödenen maaşlar ve yan haklar için, asgari olarak, ulusal kanunlar, endüstri düzeyi veya toplu sözleşme ile belirlenen değerden yüksek olan esas alınır. Her durumda, adil bir geçim ücreti her zaman çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmeli ve tasarruf edilebilecek bir miktarı da sağlamalıdır. Bütün maaşlar düzenli olarak ve eksiksiz ödenecektir. Ayrıca, bir ödeme döneminde yatırılacak olan maaşla ilgili ayrıntılar yazılı olarak ve anlaşılır bir biçimde sunulmalıdır. Kanunlar ya da sözleşme gereği maaş dışında ödenmesi gereken bütün ücretler sağlanacaktır. Disiplin cezası olarak maaşlardan kesinti yapılmasına izin verilmemektedir. Çalışanlara, yasal olarak hakları olan her türlü ücretli izin verilecek ve uygun şekilde tazmin edileceklerdir.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, çalışanların becerilerini ve deneyimlerini yansıtan bir ödeme planını benimser. İşveren, ödenen maaşların işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını anlamak için çalışan anketlerinin düzenli olarak yürütüldüğünü temin eder. Ek ihtiyaçları anlamak amacıyla düzenli olarak daha geniş kapsamlı ve tamamlayıcı bir çalışan ihtiyaçları değerlendirmesi yapar.

1 E Çalışma saatleri

Yaklaşımımız 001, 014 ve 030 numaralı ILO Sözleşmelerinin uygulanmasına dayanmaktadır.

Temel Düzey:

Ek mesai saatlerinin yanı sıra bir hafta içerisindeki çalışma saatleri ulusal kanunlar, ILO Sözleşmeleri veya toplu sözleşmelerden hangisi işçiler için daha iyi koruma sunuyorsa ona uygun olacak ve bu saatler sözleşmelerde tanımlanacaktır. Her durumda, çalışanlar haftalık 48 saati aşacak şekilde çalışmak zorunda bırakılmayacak ve çalışanlara her 7 günlük sürede en az bir gün izin verilecektir. 7 günlük süre içerisinde toplam çalışma saati 60 saati geçmeyecektir. Ek mesai gönüllü olarak yapılacak, haftalık 12 saati geçmeyecek ve her zaman itibari değerinde bir ücret ödenecektir. Bu ücretin, normal ücretin %125'inden az olmaması tavsiye edilmektedir.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, ek mesaiye gerek kalmamasını önlemek amacıyla üretim planı, kapasite ve ürünü incelemek için iş yerinin ileri bir sisteme sahip olduğunu temin eder.

1 F Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü

Yaklaşımımız 87, 98, 135 ve 154 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 135 ve 143 numaralı ILO Tavsiye Kararlarını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

İstisna veya ayırım olmaksızın bütün işçiler tercihlerine göre bir sendikaya katılma ya da bir sendika kurma ve toplu sözleşme hakkına sahiptir. İşçi temsilcilerine ayrımcılık yapılmaz ve işçi temsilcileri, iş yerinde temsil görevlerini yerine getirme kapasitesine sahiptirler. Kanunlar uyarınca örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının kısıtlandığı durumlarda, işveren bağımsız ve özgür örgütlenmeyle birlikte toplu görüşme hakkını teşvik eder ve örgütlenme için paralel yöntemlerin geliştirilmesini engellemez.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, sosyal diyalogu sağlamak ve teşvik etmek amacıyla düzenli olarak çalışan temsilcileriyle temaslarda bulunur. İşveren, işgücü ile ilgili endişe edilen konuları temkinli olarak ele almak için doğrudan yerel ve bölgesel sendikalarla temaslarda bulunur ve bir işveren sendikasına üyedir.

1 G Çocuk işçilik ve genç işçiler

Yaklaşımımız 138 ve 182 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 146 ve 190 numaralı ILO Tavsiye Kararlarını uygulamaya dayanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çocuk Hakları ve İş İlkeleri

Temel Düzey:

Çocuk işçilik kabul edilmemektedir. 15 yaşından (veya 138 numaralı ILO Sözleşmesindeki istisnai duruma göre 14 yaşından) küçük olan ya da çalışma yaşı 15'ten büyük ise yasal çalışma yaşından küçük olan hiç kimse istihdam edilemez. 18 yaşın altında olan kişilerin istihdam edilmesiyle ilgili bütün kısıtlamalar takip edilmelidir. Bu kişiler her türlü tehlikeli işten, gece vardiyalarından ve gelişimlerini engelleyecek ya da fiziksel zarar verecek işlerden korunmalıdır.

Yasal çalışma yaşının altında olan kişilerin istihdam edilmesini önlemek amacıyla gerekli önlemler alınacaktır. İşveren, ergin yaşa ulaşana kadar nitelikli eğitime katılım göstermesi ve eğitimini sürdürmesi amacıyla iş yerinde çalıştığı tespit edilen herhangi bir çocuk için geçici düzenlemeler sağlayan politikaları ve programları geliştirecek, bunlara katılacak ve katkı sağlayacaktır. Çocuk için en iyi olan, her zaman anne-babası ve/veya vasisiyle istişare edilerek, çocuğun yaşına ve sağlıklı gelişimine faydalı olacak şekilde belirlenmelidir.

Hedeflenen Düzey:

İşveren, çocuk işçiliğini ve genç işsizliği konularını ele almak için eğitim ve sürdürülebilir çözümleri teşvik etmek amacıyla yerel topluluklarla ve ilgili kişilerle etkin bir şekilde temaslarda bulunur.

1 H Zorla, borç karşılığı, hapisanede ve yasadışı çalıştırma

Yaklaşımımız 29 ve 105 numaralı ILO Sözleşmeleri ile birlikte 35 numaralı ILO Tavsiye Kararını uygulamaya dayanmaktadır.

Temel Düzey:

Zorla, borç karşılığı, hapisanede ve yasadışı çalıştırma kabul edilmemektedir. Sözleşmeli olarak iş gücü sağlanıyorsa işveren, işe alım ücretleri dâhil olmak üzere sözleşmeli ve/veya yabancı işçilerin istihdama uygunluk ücretlerini ödemekle sorumludur. Çalışanlar banka mevduatları ve kimlik belgelerini işverenleri ile paylaşmak zorunda değildir ve makul bildirim sunmalarının ardından işi bırakabilirler. Çalışanların dolaşım özgürlüğü kısıtlanmamalıdır. Maaşlara, miktarı gözetilmeksizin, el konulamaz.

Hedeflenen Düzey:

Tanınan İstihdam bölümünü inceleyiniz.

2 A İklim ve hava kalitesine etkiler**Temel Düzey:**

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere, hava kalitesi, hava emisyonları ve enerji verimliliğiyle ilgili kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür.

Hedeflenen Düzey:

Kuruluş, aşağıdakileri uygulayarak iklim değişikliği ve hava kalitesi üzerindeki etkilerini etkin bir şekilde azaltacaktır:

- Enerji yönetimi ve verimliliğinde sürekli gelişim sağlamak.
- Sera Gazı Protokolü¹'ne göre emisyonları hesaplayarak ve hedefler belirleyerek Sera Gazlarını ve çevreye zarar veren diğer hava emisyonlarını azaltmak veya gidermek.
- Enerji kaynaklarını sorumluluk bilinciyle seçmenin yanı sıra düşük karbon yoğunluklu ve yenilenebilir enerji kaynaklarını benimsemeye yönelik ilerici bir yaklaşım geliştirmek.

2 B Su kaynaklarına etkiler**Temel Düzey:**

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere, suyu koruma ve su kalitesi ilgili kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür. Dâhili ıslak işlem bulunan tesisler, su çekme ve atık su tahliye ölçümlerini debi ölçer ile yapacaktır. Bununla birlikte, dâhili komple atık su arıtma sistemine sahip olan tesisler², yasal gereklilikler veya BSR Atık Su Standardından³ en katı olanına uymalıdır.

Hedeflenen Düzey:

İşletme, tesisin su çekimlerinde sürekli olarak düşüş sağlayarak su kullanımını azaltmak için etkin önlemler alır. Sadece evsel amaçlar için (musluklar, tuvaletler, soğutma) su kullanan tesisler için su tasarrufu sağlayan tesisatın uygulanması yeterlidir. Elverişli olduğu durumlarda yağmur suyu toplama gibi su tasarrufu yöntemleri uygulanır.

Dâhili ıslak işlem bulunan tesisler;

- Dâhili su kullanımını ölçmek için uygun seviyede kontrol uygular.
- Su kaynakları üzerindeki etkiyi azaltmak amacıyla tesisin su dengesini⁴ değerlendirir ve sürekli gelişim kaydetmek için uygun olan azaltma önlemlerini alır.
- Uzun vadede, su kaynaklarını korumaya adanmış bir şekilde hareket eder. Bu, kendi yaptığı faaliyetlerden kaynaklı olarak su kaynaklarına yapacağınız etkiyi azaltmanın yanı sıra, su kaynaklarının uzun vadede sosyal, çevresel ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yönetildiğini temin etmek amacıyla iş ortaklarının, yerel ilgili kişilerle işbirliğine dayalı bir ilişki kurması anlamına gelir. Su kaynaklarının yönetimi ve bu kavramın iş dünyası için ne anlam ifade ettiği AWS Su Yönetim Standardı⁵ tarafından tanımlanmaktadır.

2 C Kimyasalların kullanımı**Temel Düzey:**

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere kimyasal kullanımı ve tasfiyesi ilgili kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür. H&M için ürün ve hizmet üreten İş Ortakları, H&M Kullanımı Sınırlandırılmış Maddeler Listesi (RSL) ve Üretimi Sınırlandırılmış Maddeler Listesinde (MRSL) belirtilen, sözleşmeye bağlı olarak kabul edilen ve yürürlükte olan bütün şartları karşılamalıdır. Tüm kimyasalların depolanması, idaresi, kullanımı ve tasfiyesi, her kimyasal ürünün Malzeme Güvenlik Bilgi Formuna uygun şekilde yapılmalıdır.

Hedeflenen Düzey:

Kuruluş tarafından kullanılan hiçbir kimyasal, tehlikeli madde içermemektedir.⁶ Kuruluş, kimyasal kullanımını tedbirli bir şekilde değerlendirir ve bununla birlikte bu kimyasalları, insanlara ve çevreye karşı olan riskleri azaltacak veya "yeşil kimya"⁷ prensibini benimseyerek kaynak verimliliğini artıracak olan daha iyi mevcut kimyasallar ve alternatif yöntemlerle değiştirir. İhtiyatlılık ilkesi uygulanmalıdır.

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 Atık, tekrar kullanım ve geri dönüşüm

Temel Düzey:

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür. Bütün tehlikeli atıklar, ilgili hizmetleri mevcut ise, yetkili bir şirket veya ruhsatlı bir alıcı tarafından kontrol altına alınmalıdır.

Hedeflenen Düzey:

Kuruluş; ham madde kullanımını en uygun seviyeye getirme çalışmalarında sürekli olarak gelişim sağlayarak ve ham maddelerin geri dönüşümü ile tekrar kullanımını artırarak işlenmemiş ham maddelerin kullanımını ve çevreye yaptığı etkiyi tedbirli bir şekilde azaltır. Kuruluş, atık depolama sahasına giden atıkların ayıklanmasında sürekli gelişim gösterir ve ekonomideki döngüsel inovasyonlarla aynı doğrultuda etkin bir şekilde çözümler sunar.⁸

2 E Canlıların ve doğal yaşam alanlarının korunması

Temel Düzey:

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür. Ham maddeler arasında Nesli Tehlike Altında Olan Türlerin Ticaretine ilişkin Sözleşme 'de (CITES)⁹ veya IUCN kırmızı listesinde¹⁰ Çok Tehlikede, Tehlikede ya da Zarar Görebilir olarak listelenen türler yer almamalıdır.

Hedeflenen Düzey:

Kuruluş, daha sürdürülebilir yetiştiricilik ve ormancılık uygulamaları temin etmek amacıyla üçüncü taraflarca teyit edilen ham maddeleri kaynak olarak kullanır.

3 A Hayvancılık**Temel Düzey:**

Kuruluş bütün faaliyetlerini, geçerli izinleri de muhafaza etmek üzere kanunlara ve yönetmeliklere uygun bir şekilde yürütür. H&M ürünleri için hayvansal malzeme kaynağı bulmaya ilişkin diğer gereklilikler, *H&M Hayvanları Koruma ve Hayvansal Malzeme Kullanım Etiği İlkesinde* belirtilmiştir. H&M için yün, kıl ve tüy üretimi yapan bütün çiftlikler, *Beş Temel Özgürlük* çerçevesine dayalı *H&M Doğru Hayvancılık Şartlarını* karşılamalıdır.¹¹

Hedeflenen Düzey:

Kuruluş; kendi tedarik zinciri içerisinde, temin edilen bütün ürün ve hizmetler için doğru hayvancılığı etkin bir şekilde teşvik eder. Faaliyetler arasında insani bir sertifika programıyla üçüncü taraflarca teyit edilen ham madde temini de yer almaktadır.¹²

3 B Hayvanlar üzerinde uygulanan deneyler**Temel Düzey:**

Kuruluş, yürürlükteki bütün kanunlara ve yönetmeliklere tümüyle uyar. H&M ürünlerinin hiçbirisi hayvanlar üzerinde test edilemez. H&M, kozmetik bileşeni geliştirme veya kozmetik bileşeni güvenlik değerlendirmesiyle ilişkili olarak, 11 Mart 2009 tarihinden sonra hayvanlar üzerinde test edilen kozmetik bileşenlerin kullanımına izin vermemektedir. Hayvanlar üzerinde uygulanan söz konusu deneyler, kozmetik ürün tedarikçisi, onların ham madde tedarikçisi, üreticileri ya da temsilcileri tarafından gerçekleştirilemez.

Hedeflenen Düzey:

Kozmetik üreticileri;

¹ H&M'e ek olarak, bütün müşterileri için ürettiği ürünlerde de H&M gerekliliklerini uygular.

² Tüketici güvenliği değerlendirmesini güvence altına almak amacıyla sürekli olarak alternatif, hayvansal olmayan deney yöntemleri uygular.

² ellenmacarthurfoundation.org

³ cites.org

⁴ iucnredlist.org

⁵ Recommendations on animal welfare set out by the World Organisation by Animal Health (OIE) in their Animal Health Codes and the Farm Animal Welfare Committee (FAWC).

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

Sürdürülebilirlik Taahhüdü

H&M İş Ortağı

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

H&M İş Ortağı olarak, işbu Sürdürülebilirlik Taahhüdünde ana hatlarıyla belirtilen konulara ilişkin **Temel** şartlara uyacağımızı ve bunları tedarik zincirimizin genelinde gerçekleştirmeyi hedeflemekle birlikte söz konusu şartları faaliyetlerimiz sırasında uygulayacağımızı taahhüt ederiz. H&M, bütün bağlı ortaklıkları ve markaları H&M Group bünyesinde temsil etmektedir.

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.

Ayrıca, işbu Sürdürülebilirlik Taahhüdünün **Hedeflenen** performans ölçütlerinde belirtildiği üzere, H&M'in sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği geliştirmek amacıyla kanunlara mutlak surette uymanın ötesine geçerek sürdürülebilirliği gerçekleştirme arzusunu paylaşan İş Ortakları ile yakın ilişki içerisinde bulunma ve söz konusu İş Ortakları ile büyümeye devam etme arzusunda olduğunu idrak ediyoruz.

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.

Bu sebeple, H&M İş Ortağı olarak işbu Sürdürülebilirlik Taahhüdünde tanımlanan alanlar kapsamında sürdürülebilirlik performansımızla ilgili olarak denetlenmeyi ve değerlendirilmeyi kabul ederiz.

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.

İşbu Sürdürülebilirlik Taahhüdünün İngilizce dilinde hazırlandığını ve bu dilde geçerli olduğunu kabul ve tasdik ederiz. İşbu belgenin farklı dillerde nüshalarının bulunması durumunda söz konusu nüshalar sadece kolaylık sunması amacıyla tercüme edilmiş olarak addedilecek ve herhangi bir uyumsuzluk halinde İngilizce nüsha geçerli olacaktır.

Place and date /Yer ve tarih

Company name / Şirket adı

Signature / İmza

Company stamp / Şirket kaşesi

Name in printed letters and title/
Okunaklı şekilde ad ve unvan