

# Cam kết Phát triển Bền vững đối với Đối tác Kinh doanh của H&M

Tại H&M, chúng tôi tin rằng sự bền vững là một phần tất yếu trong sự thành công của một doanh nghiệp. Do vậy, chúng tôi luôn nỗ lực hoạt động với đạo đức kinh doanh, sự minh bạch, tính trách nhiệm và chúng tôi mong đợi các đối tác kinh doanh của mình sẽ làm như vậy. H&M đại diện cho tất cả các công ty thành viên và thương hiệu trong tập đoàn H&M.

Tuân thủ pháp luật là điểm khởi đầu cơ bản, nhưng mục tiêu của chúng tôi là cùng tiến xa hơn những quy phạm pháp luật để thúc đẩy các vấn đề sau đây;

**Môi trường làm việc lành mạnh:** Ngoài việc mang lại thu nhập, công việc còn cho mọi người, gia đình và cộng đồng của họ phát triển phồn thịnh. Tạo dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, bảo đảm các quyền tại nơi làm việc, trả tiền lương công bằng, đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động và thúc đẩy đối thoại xã hội là yếu tố cần thiết cho sự tăng trưởng kinh tế bền vững để tạo ra công ăn việc làm và phát triển doanh nghiệp.

**Hệ sinh thái lành mạnh:** Các hệ sinh thái cho chúng ta các nguồn tài nguyên thiên nhiên, như bầu không khí và nguồn nước sạch, điều này rất cần thiết cho người dân, cộng đồng và doanh nghiệp. Để đáp ứng nhu cầu của các thế hệ hiện tại và tương lai, sức khỏe lâu dài của hệ sinh thái phải được bảo vệ bằng cách ngăn ngừa gây hại đến môi trường và sử dụng tài nguyên thiên nhiên một cách có trách nhiệm.

**Phúc lợi động vật:** Động vật có quyền được đối xử nhân đạo. Điều này phải được đặc biệt chú trọng thông qua việc áp dụng quản lý tốt trong chăn nuôi và các phương pháp thử nghiệm không sử dụng động vật.

H&M cũng hy vọng các đối tác kinh doanh áp dụng các yêu cầu và phương pháp nêu trong Cam kết này trong chuỗi cung ứng của họ. H&M theo đuổi chính sách không khoan nhượng đối với tất cả các hình thức tham nhũng và cam kết thực hiện một chương trình chống tham nhũng quyết liệt. Bộ luật về Đạo đức/ Cam kết với Đối tác Kinh doanh là một cam kết riêng biệt mà tất cả các đối tác kinh doanh phải ký và cam kết tuân thủ. Cam kết Phát triển Bền vững này bao gồm các vấn đề sau đây:

## 1. Môi trường làm việc lành mạnh

- ‘ Sức khỏe và an toàn
- ‘ Phân biệt đối xử, đa dạng và bình đẳng
- ‘ Việc làm được công nhận
- ‘ Lương công bằng, quyền lợi và giờ làm việc
- ‘ Tự do lập hội và thỏa ước tập thể
- ‘ Lao động trẻ em và tầng lớp lao động trẻ
- ‘ Lao động cưỡng bức

## 2. Hệ sinh thái lành mạnh

- ‘ Tác động đối với khí hậu và chất lượng không khí
- ‘ Tác động đến tài nguyên nước
- ‘ Sử dụng hóa chất
- ‘ Chất thải, tái sử dụng và tái chế
- ‘ Bảo tồn loài và sinh cảnh tự nhiên

## 3. Phúc lợi động vật

- ‘ Chăn nuôi động vật
- ‘ Thử nghiệm động vật

Yêu cầu và kỳ vọng của H&M đối với các vấn đề này được giải thích trong phần Quy chuẩn của Cam kết này. Đối với mỗi vấn đề, có hai cấp độ hoạt động bền vững;

- ‘ **Cơ bản** - Là cách thức hoạt động phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế phổ quát, các Công ước hiện hành của Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động quốc tế, và khi có sự khác biệt giữa các yêu cầu, sẽ áp dụng yêu cầu đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động, môi trường và phúc lợi động vật. H&M kỳ vọng tất cả các đối tác kinh doanh tuân thủ các yêu cầu cơ bản này.
- ‘ **Tham vọng** - Là cách thức hoạt động vượt xa các trách nhiệm pháp lý và tiêu chuẩn quốc tế ở cấp độ cơ bản để thúc đẩy các tác động bền vững trong quá trình hoạt động của đối tác kinh doanh, cũng như góp phần giải quyết các vấn đề xã hội và môi trường bên ngoài lĩnh vực kinh doanh của họ.

Cách thức hoạt động trong các lĩnh vực này là một phần cốt yếu trong việc H&M đánh giá tổng thể đối tác kinh doanh. H&M sẽ tiếp tục hợp tác, cùng phát triển và khích lệ các đối tác kinh doanh chia sẻ tham vọng thúc đẩy phát triển bền vững và cam kết không ngừng cải tiến của chúng tôi. Cam kết Phát triển Bền vững này áp dụng cho các hoạt động trực tiếp và các nhà thầu phụ của các đối

tác kinh doanh có quan hệ kinh doanh chính thức với H&M. H&M cũng có thể làm việc với các đối tác kinh doanh không trực tiếp trong chuỗi cung ứng để họ tự nguyện ký Cam kết Phát triển Bền vững này nhằm cùng nhau đẩy mạnh hơn nữa hoạt động kinh doanh bền vững.

# Quy chuẩn của Cam kết Phát triển Bền vững Đối tác kinh doanh của H&M

## Những cơ sở của các Quy chuẩn

Các Quy chuẩn phản ánh cam kết của chúng tôi nhằm thúc đẩy việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế phổ quát, bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền, Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về các quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc, và các nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền. Một số công ước đa phương và những tiêu chuẩn và hướng dẫn nhiều bên về quyền con người, môi trường và các vấn đề phúc lợi động vật cũng được tham chiếu trong các Quy chuẩn.

Chúng tôi ghi nhận nhiều đối tác kinh doanh cam kết duy trì và thúc đẩy các tiêu chuẩn trong các hoạt động và chuỗi cung ứng của họ. Chúng tôi cũng thấy rằng một số khía cạnh của Quy chuẩn của mình thích hợp đối với đối tác kinh doanh trong lĩnh vực sản xuất hơn là với đối tác kinh doanh về dịch vụ. Bằng việc trình bày các Quy chuẩn theo một cấu trúc liên kết chặt chẽ, mục tiêu của chúng tôi là nêu rõ và đầy đủ các yêu cầu của chúng tôi với các đối tác kinh doanh.

## Đánh giá hoạt động phát triển bền vững

Tin cậy lẫn nhau và đối thoại minh bạch là trọng tâm trong ý định của H&M tiếp tục phát triển cùng các đối tác kinh doanh cho thấy được những cải tiến liên tục trong hoạt động bền vững của họ.

Để xúc tiến việc đánh giá năng lực hoạt động và đối thoại một cách hiệu quả, H&M có quyền yêu cầu dữ liệu hoạt động bền vững từ đối tác kinh doanh và tiến hành các chuyến thăm không báo trước đến những cơ sở sản xuất hàng hoá hay dịch vụ cho H&M. Đối tác kinh doanh cũng có thể được đánh giá bởi các bên giám định đại diện cho các tổ chức mà H&M là thành viên. Do đó, các đối tác kinh doanh có nghĩa vụ thông báo cho H&M về nơi sản xuất và cung cấp dịch vụ cho H&M, trừ khi H&M khẳng định một cách rõ ràng bằng văn bản về việc miễn đánh giá, miễn thực hiện những chuyến thăm không báo trước và/hoặc miễn công khai dữ liệu hoạt động bền vững cho H&M. Phạm vi của nghĩa vụ này bao gồm các hình thức gia công và làm việc tại nhà để sản xuất hàng hóa hay các dịch vụ cho H&M. Các đối tác kinh doanh áp dụng hình thức thuê sản xuất bên ngoài cần phải duy trì các tài liệu liên quan phục vụ mục đích xác minh.

Để đảm bảo việc tuân thủ nghiêm ngặt các yêu cầu cơ bản và xúc tiến việc liên tục cải tiến để đạt được cấp độ hoạt động tham vọng, chúng tôi kỳ vọng đối tác kinh doanh của mình áp dụng các hệ thống quản lý hữu hiệu. Việc này bao gồm các chính sách rõ ràng, cơ cấu tổ chức có phân định trách nhiệm giải trình, các thủ tục, cơ chế thông tin liên lạc và phản hồi để nhận diện, sửa đổi và cải thiện các tác động đối với xã hội, sức khỏe & an toàn và môi trường.

Khi gửi thông tin về hoạt động bền vững, các đối tác kinh doanh được kỳ vọng minh bạch và không cố tình lừa dối H&M. Không minh bạch được coi là vi phạm Cam kết Phát triển Bền vững này. Không sẵn sàng hợp tác hoặc vi phạm Cam kết Phát triển Bền vững này và/ hoặc pháp luật địa phương, có thể dẫn đến việc thu hẹp kinh doanh và cuối cùng là chấm dứt quan hệ kinh doanh với H&M.

Tính minh bạch cũng là điểm khởi đầu quan trọng để nhận biết và giải quyết các thách thức đối với phát triển bền vững toàn ngành và mang tính hệ thống. H&M sẽ tiếp tục làm việc cùng các đối tác kinh doanh, ngành, các nhóm xã hội dân sự và các chính phủ để thúc đẩy hành động tập thể và những thay đổi mang tính hệ thống cần thiết nhằm nâng cao tính bền vững xã hội và môi trường. H&M khuyến khích đối tác kinh doanh của mình làm điều tương tự.

## 1A Sức khỏe và sự an toàn

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ Công ước số 155 và 183, khuyến nghị số 164 và 191 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

### Cơ bản:

An toàn lao động tại nơi làm việc, sức khỏe và an toàn của người lao động phải được ưu tiên hàng đầu tại mọi thời điểm và một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh phải được đảm bảo. Ở mức tối thiểu, điều này có nghĩa;

- Tuân thủ pháp luật và các quy định hiện hành.
- Không có tòa nhà không an toàn.
- Không tiếp xúc với các máy móc, thiết bị và/ hoặc các chất nguy hiểm trong điều kiện không an toàn.
- An toàn cháy nổ phải được duy trì thông qua trang thiết bị và điều kiện thích hợp, đào tạo chữa cháy thường xuyên và diễn tập sơ tán và phòng ngừa nguy cơ cháy nổ.
- Được tiếp cận nguồn nước uống và khu vệ sinh sạch sẽ. Đảm bảo các điều kiện thông gió và nhiệt độ thích hợp.
- Chỗ ở/ Nhà ở, khi được cung cấp, phải tách biệt khỏi nơi làm việc và đáp ứng tất cả các yêu cầu cơ bản nói trên liên quan đến sức khỏe và an toàn.
- Phòng chống tai nạn và thương tích phát sinh từ, cùng với, hoặc xảy ra trong quá trình làm việc và người lao động được đào tạo về sức khỏe và an toàn thường xuyên và việc này phải được lưu hồ sơ.
- Đáp ứng thỏa đáng nhu cầu của lao động nữ mang thai.

### Tham vọng:

Người sử dụng lao động thúc đẩy, và chủ động thực hiện nhằm đảm bảo an toàn, sức khỏe và phúc lợi lâu bền cho người lao động dựa trên quan điểm và thực hành tốt về giới tính, đặc biệt đối với lao động nữ mang thai.

## 1B Phân biệt đối xử, sự đa dạng và bình đẳng

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 100, 111 và 159 của ILO, khuyến nghị số 90, 111 và 168 của ILO.

### Cơ bản:

Mọi người lao động luôn luôn được đối xử bằng sự tôn trọng phẩm giá. Không nhân viên nào phải chịu hình phạt hạ nhục hoặc xâm phạm thân thể hay bị quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói. Không có phân biệt đối xử trong tuyển dụng, chế độ đãi ngộ, đào tạo, thăng tiến, chấm dứt hoặc nghỉ hưu vì những lý do giới tính hoặc xu hướng giới tính, chủng tộc, màu da, tuổi, tình trạng mang thai, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, quan điểm chính trị, quốc tịch, nguồn gốc dân tộc, giai cấp, bệnh hoặc khuyết tật. Có một cơ chế khiếu nại cho phép người lao động đưa ra khiếu nại mà không sợ bị trả thù.

### Tham vọng:

Người sử dụng lao động tích cực thực hiện để tạo dựng sự đa dạng và một nơi làm việc tốt. Người sử dụng lao động cũng tích cực tham gia cùng cộng đồng địa phương và/hoặc các tổ chức phi chính phủ để tìm cách tạo công ăn việc làm cho các cộng đồng thiếu số và/hoặc các nhóm yếu thế và chủ động gỡ bỏ các rào cản đối với họ.

## 1C Việc làm được công nhận

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 122, 158 và 175 của ILO, Khuyến nghị số 166 của ILO.

### Cơ bản:

Tất cả các công việc được thực hiện phải dựa trên mối quan hệ lao động được công nhận bởi pháp luật và thực tiễn quốc gia. Mỗi người lao động sẽ được quyền ký hợp đồng bằng văn bản, bằng ngôn ngữ riêng của họ, quy định các điều kiện lao động. Các nghĩa vụ đối với người lao động, theo các quy định và luật an sinh xã hội và lao động phát sinh từ mối quan hệ việc làm thường xuyên, sẽ không bị thoái thác bằng việc thuê lao động tự do, áp dụng hợp đồng lao động có thời hạn hoặc thông qua các chương trình học nghề không có mục đích truyền đạt kỹ năng hay tạo việc làm thường xuyên.

### Tham vọng:

Người sử dụng lao động có những bước xa hơn những yêu cầu của pháp luật để hạn chế việc sử dụng các hợp đồng lao động có thời hạn. Tại những nước có hệ thống an sinh xã hội kém - người sử dụng lao động cung cấp bảo hiểm thay thế cho người lao động, bao gồm cả bảo hiểm y tế và hưu trí.

---

**1 D Tiền lương và phúc lợi thỏa đáng**

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 131 và 183 của ILO, Khuyến nghị số 135 của ILO.

---

**Cơ bản:**

Tiền lương và phúc lợi trả cho một tuần làm việc tiêu chuẩn, ở mức tối thiểu, phải tuân thủ quy định pháp luật hiện hành của nước sở tại, quy định của ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể, tùy theo quy định nào cao hơn. Trong mọi trường hợp, tiền lương công bằng luôn phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ, và mang lại cho họ một khoản thu nhập tích lũy. Tất cả tiền lương được thanh toán một cách thường xuyên và đầy đủ, và các thông tin về lương trả cho mỗi kỳ phải được cung cấp dưới dạng văn bản dễ hiểu. Tất cả các khoản phụ cấp theo quy định của pháp luật hoặc nội dung đã nêu trong hợp đồng phải được chi trả. Không được phép khấu trừ tiền lương vì lý do kỷ luật. Người lao động được hưởng chế độ nghỉ phép và được thanh toán đầy đủ cho tất cả chế độ nghỉ phép được hưởng lương theo quy định của pháp luật.

**Tham vọng:**

Người sử dụng lao động áp dụng một cơ cấu trả lương thưởng tương xứng với kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động. Người sử dụng lao động đảm bảo tiến hành thường xuyên các cuộc khảo sát nhân viên được để nắm rõ liệu tiền lương có đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động hay không. Thực hiện đánh giá rộng rãi, thường xuyên các nhu cầu của người lao động để tìm hiểu các nhu cầu khác của họ.

---

**1 E Giờ làm việc**

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 001, 014, 106 và 030 của ILO.

---

**Cơ bản:**

Giờ làm việc trong tuần, cũng như giờ làm tăng ca, thực hiện theo quy định của pháp luật quốc gia, Công ước ILO hoặc thỏa ước tập thể, tùy điều kiện nào bảo vệ lợi ích tốt hơn cho người lao động, và được quy định trong hợp đồng. Trong mọi trường hợp, giờ làm việc thông thường của người lao động không quá 48 giờ mỗi tuần và phải được hưởng ít nhất một ngày nghỉ trong mỗi khoảng thời gian 7 ngày. Tổng thời gian trong khoảng thời gian 7 ngày không được vượt quá 60 giờ. Làm thêm giờ là tự nguyện, không được vượt quá 12 giờ mỗi tuần và luôn luôn được trả mức lương làm thêm giờ theo quy định, khuyến nghị không được thấp hơn 125% mức lương căn bản.

**Tham vọng:**

Người sử dụng lao động đảm bảo nơi làm việc có hệ thống hiện đại để tính toán và giám sát kế hoạch sản xuất, năng lực sản xuất và sản phẩm đầu ra để tránh làm thêm giờ.

---

**1 F Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 87, 98, 135 và 154 của ILO, khuyến nghị số 135 và 143 của ILO.

---

**Cơ bản:**

Tất cả công nhân, không có ngoại lệ hay phân biệt, có quyền tham gia hoặc thành lập công đoàn theo ý muốn và thực hiện thương lượng tập thể. Đại diện người lao động không bị phân biệt đối xử và có quyền thực hiện vai trò đại biểu của họ tại nơi làm việc. Trong trường hợp quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể bị hạn chế bởi pháp luật quốc gia, người sử dụng lao động khuyến khích và không cản trở sự phát triển các biện pháp song song để thực hiện quyền hiệp hội và thương lượng tự do, độc lập.

**Tham vọng:**

Người sử dụng lao động làm việc thường xuyên với đại diện người lao động nhằm tạo điều kiện và thúc đẩy đối thoại xã hội. Người sử dụng lao động làm việc trực tiếp với tổ chức công đoàn địa phương và khu vực để chủ động giải quyết vấn đề liên quan đến lực lượng lao động và là thành viên của một hiệp hội người sử dụng lao động.

---

**1 G Lao động trẻ em và lao động trẻ**

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 138 và 182 của ILO, khuyến nghị số 146 và 190 của ILO, Công ước Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Quyền của trẻ em và Nguyên tắc kinh doanh

---

**Cơ bản:**

Lao động trẻ em không được chấp nhận. Không được sử dụng lao động nhỏ hơn 15 tuổi (hoặc 14 tuổi theo ngoại lệ của Công ước ILO 138) hoặc nhỏ hơn so với độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật nếu độ tuổi đó lớn hơn 15. Tất cả những giới hạn pháp lý liên quan đến sử dụng lao động dưới 18 tuổi phải được áp dụng. Họ cần được bảo vệ khỏi các công việc nguy hiểm, ca đêm và bất kỳ loại công việc có thể cản trở sự phát triển hay gây ra bất kỳ nguy hại nào về thân thể đối với họ.

Các biện pháp cần thiết phải được áp dụng để ngăn chặn việc tuyển dụng những người dưới độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động sẽ xây dựng, hoặc tham gia và đóng góp cho các chính sách và chương trình chuyển tiếp cho trẻ em đang phải làm việc tại cơ sở của mình để tạo điều kiện cho họ được tiếp tục học hành cho đến khi hết độ tuổi trẻ em. Các lợi ích tốt nhất của trẻ em phải luôn được áp dụng sau khi tham vấn với cha mẹ và/ hoặc người giám hộ của trẻ và chính đứa trẻ để phù hợp nhất cho độ tuổi và sự phát triển lành mạnh của trẻ.

**Tham vọng:**

Người sử dụng lao động tích cực tham gia cùng cộng đồng địa phương và các bên liên quan để thúc đẩy giáo dục và các giải pháp bền vững nhằm giải quyết vấn đề lao động trẻ em và thất nghiệp trong giới thanh niên.

---

**1 H Lao động cưỡng bức, giao kèo, tù nhân và bắt hợp pháp**

Cách tiếp cận của chúng tôi dựa trên việc tuân thủ các Công ước số 29 và 105 ILO, Khuyến nghị số 35 của ILO.

---

**Cơ bản:**

Lao động cưỡng bức, giao kèo, tù nhân và bắt hợp pháp không được chấp nhận. Nếu lao động ký hợp đồng, người sử dụng lao động có trách nhiệm nộp các khoản phí và lệ phí về điều kiện làm việc cho các lao động theo hợp đồng và/ hoặc lao động nước ngoài, bao gồm cả lệ phí tuyển dụng. Người lao động không phải nộp "tiền cọc" hoặc giấy tờ tùy thân cho người sử dụng lao động và sẽ được tự do chấm dứt công việc của họ sau khi đưa ra thông báo hợp lý. Tự do di chuyển của nhân viên không bị hạn chế. Tiền lương không bị chiếm giữ, dù chỉ là một phần.

**Tham vọng:**

Xem phần "Việc làm được công nhận".

### 2 A Tác động đến khí hậu và chất lượng không khí

#### Cơ bản:

Doanh nghiệp tiến hành tất cả các hoạt động tuân thủ theo các điều luật và quy định hiện hành về chất lượng không khí, khí thải và tiết kiệm năng lượng, bao gồm cả việc duy trì giấy phép hợp lệ.

#### Tham vọng:

Doanh nghiệp chủ động giảm nhẹ tác động đối với biến đổi khí hậu và chất lượng không khí bằng cách:

- Liên tục cải tiến trong quản lý và sử dụng hiệu quả năng lượng.
- Giảm hoặc loại bỏ các khí nhà kính (GHG) và khí thải khác gây hại cho môi trường, tính toán lượng khí thải và thiết lập mục tiêu phù hợp với các tiêu chuẩn về khí nhà kính (Greenhouse Gas Protocol<sup>1</sup>).
- Lựa chọn các nguồn năng lượng một cách có trách nhiệm và cách tiếp cận tiến bộ hướng tới việc sử dụng các nguồn năng lượng có nồng độ các-bon thấp và các nguồn năng lượng tái tạo.

### 2 B Tác động đến tài nguyên nước

#### Cơ bản:

Doanh nghiệp tiến hành tất cả các hoạt động tuân thủ theo các điều luật và quy định hiện hành về bảo vệ nguồn nước và chất lượng nước, bao gồm cả việc duy trì giấy phép hợp lệ. Các cơ sở sản xuất/ nhà máy có công đoạn xử lý ướ trong quy trình sản xuất phải đo lường việc khai thác nước và việc xả nước thải bằng thiết bị đo lưu lượng và các cơ sở có hệ thống xử lý<sup>2</sup> nước thải nội bộ khép kín phải tuân thủ các yêu cầu pháp lý hoặc tiêu chuẩn<sup>3</sup> nước thải BSR, tùy tiêu chuẩn nào nghiêm ngặt hơn.

#### Tham vọng:

Doanh nghiệp có biện pháp tích cực để giảm tiêu thụ nước bằng cách giảm liên tục sự khai thác nước. Đối với các cơ sở sử dụng nước cho các mục đích sinh hoạt (vòi nước, nhà vệ sinh, làm mát) cần đảm bảo sử dụng các thiết bị tiết kiệm nước. Các kỹ thuật tiết kiệm nước như thu gom nước mưa sẽ được áp dụng bất cứ nơi nào khả thi.

Đối với cơ sở sản xuất/ nhà máy có công đoạn xử lý ướ trong quy trình sản xuất;

- Phải áp dụng mức độ đo lường phù hợp để đo việc sử dụng nước nội bộ.
- Để giảm tác động đến tài nguyên nước, cần đánh giá sự ổn định<sup>4</sup> nguồn nước của cơ sở này và thực hiện các biện pháp cắt giảm thích hợp để cho thấy sự cải thiện liên tục.
- Về lâu dài, phải hành động như một người quản lý nước có trách nhiệm. Điều này cho thấy ngoài việc giảm các tác động đến nước từ các hoạt động của mình, đối tác kinh doanh cần tham gia vào các hoạt động tập thể với các bên liên quan ở địa phương nhằm đảm bảo nguồn nước có sẵn được quản lý để đáp ứng nhu cầu xã hội, môi trường và kinh tế dài hạn. Quản lý nước và ý nghĩa của việc quản lý nước đối với hoạt động kinh doanh được xác định bởi Tiêu chuẩn<sup>5</sup> Quản lý quốc tế về Nước (AWS International Water Stewardship Standard).

### 2 C Sử dụng hóa chất

#### Cơ bản:

Doanh nghiệp tiến hành hoạt động phù hợp với các điều luật và quy định hiện hành về việc sử dụng và xử lý hóa chất, bao gồm cả việc duy trì giấy phép hợp lệ. Các đối tác kinh doanh sản xuất bất kỳ sản phẩm nào cho H&M phải đáp ứng tất cả các yêu cầu áp dụng theo hợp đồng thoả thuận quy định trong Danh sách các chất bị hạn chế (RSL) và Danh sách các chất bị hạn chế trong sản xuất (MRSL) của H & M. Lưu trữ, vận chuyển, sử dụng và xử lý tất cả các hóa chất được sử dụng phải tuân theo Bảng chỉ dẫn an toàn (SDS) của từng sản phẩm hóa chất.

#### Tham vọng:

Tất cả các sản phẩm hóa chất được sử dụng bởi các doanh nghiệp không chứa các chất độc hại<sup>6</sup>. Doanh nghiệp chủ động tự đánh giá việc sử dụng hóa chất và thay thế chúng bằng các hóa chất có sẵn tốt hơn và cân nhắc các quá trình thay thế có thể giảm thiểu rủi ro cho con người và môi trường hoặc nâng cao hiệu quả sử dụng tài nguyên thông qua việc áp dụng "hóa học xanh"<sup>7</sup>. Nguyên tắc đề phòng nên được áp dụng.

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](http://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** Chất thải, tái sử dụng và tái chế

---

### **Cơ bản:**

Doanh nghiệp tiến hành hoạt động phù hợp với các điều luật và quy định hiện hành bao gồm việc duy trì giấy phép hợp lệ. Khi dịch vụ có sẵn, tất cả các chất thải nguy hại phải được xử lý bởi một công ty được ủy quyền hoặc có giấy phép.

### **Tham vọng:**

Doanh nghiệp chủ động giảm việc sử dụng các nguyên liệu thô tinh và tác động của nó đối với môi trường bằng cách thể hiện sự cải tiến liên tục trong việc tối ưu hóa việc sử dụng nguyên liệu thô, tăng cường tái chế và tái sử dụng nguyên liệu thô. Doanh nghiệp cho thấy sự tiến bộ trong việc chấm dứt chôn lấp rác thải và chủ động đưa ra các giải pháp phù hợp với sáng kiến nền kinh tế tuần hoàn<sup>8</sup>

---

## **2 E** Bảo tồn loài và sinh cảnh tự nhiên

---

### **Cơ bản:**

Doanh nghiệp tiến hành hoạt động phù hợp với các điều luật và quy định hiện hành bao gồm việc duy trì giấy phép hợp lệ. Nguyên liệu thô không được bao gồm các loài được liệt kê trong Công ước về buôn bán quốc tế những loài động thực vật hoang dã nguy cấp (CITES)<sup>9</sup> hoặc trong Danh sách đỏ<sup>10</sup> IUCN là các loài Cực kỳ nguy cấp, nguy cấp hoặc dễ bị tổn thương.

### **Tham vọng:**

Doanh nghiệp tìm kiếm các nguồn nguyên liệu thô đã được xác nhận bởi bên thứ ba để đảm bảo các cách thức làm nông nghiệp và lâm nghiệp bền vững hơn.

---



**3 A Chăn nuôi động vật****Cơ bản:**

Doanh nghiệp tiến hành hoạt động phù hợp với các điều luật và quy định hiện hành bao gồm việc duy trì giấy phép hợp lệ. Các yêu cầu bổ sung cho việc tìm kiếm các nguồn nguyên liệu có nguồn gốc động vật đối với sản phẩm của H&M được quy định trong chính sách đạo đức về *Phúc lợi Động vật H&M và nguyên vật liệu* của H&M. Tất cả các trang trại sản xuất len, lông gia súc và gia cầm dùng cho các sản phẩm của H&M phải đáp ứng *Các yêu cầu của H&M đối với thực hành chăn nuôi tốt*, những yêu cầu này được dựa trên *Khuôn khổ Năm quyền Tự do*<sup>11</sup>

**Tham vọng:**

Doanh nghiệp tích cực thúc đẩy thực hành chăn nuôi tốt trong chuỗi cung ứng của mình đối với tất cả các sản phẩm và dịch vụ có nguồn gốc rõ ràng. Các hoạt động này bao gồm chủ động tìm kiếm nguồn nguyên liệu thô được xác nhận bởi bên thứ ba qua một chương trình chứng nhận nhân đạo<sup>12</sup>

**3 B Thử nghiệm động vật****Cơ bản:**

Doanh nghiệp tiến hành hoạt động phù hợp với các điều luật và quy định hiện hành. Thử nghiệm động vật không được áp dụng trên bất kỳ sản phẩm nào của H&M. H&M không cho phép sử dụng các thành phần mỹ phẩm đã được thử nghiệm trên động vật sau ngày 11/03/2009 liên quan đến sự phát triển thành phần mỹ phẩm hoặc đánh giá sự an toàn của thành phần mỹ phẩm. Thử nghiệm động vật không được phép thực hiện bởi các nhà cung cấp mỹ phẩm hoặc các nhà cung cấp, các nhà sản xuất nguyên liệu hoặc các đại lý.

**Tham vọng:**

Đối với các nhà sản xuất mỹ phẩm;

‘ Áp dụng yêu cầu của H&M về sản phẩm cho tất cả khách hàng ngoài việc áp dụng cho H&M.

‘ Tiếp tục áp dụng phương pháp thử nghiệm thay thế, không sử dụng động vật nhằm đảm bảo đánh giá an toàn cho người tiêu dùng.

<sup>8</sup> ellenmacarthurfoundation.org

<sup>9</sup> cites.org

<sup>10</sup> iucnredlist.org

<sup>11</sup> 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).

<sup>12</sup> 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)

# Cam kết Phát triển Bền vững Đối tác kinh doanh của 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.

Là một đối tác kinh doanh với H&M, chúng tôi cam kết tuân thủ các yêu cầu **cơ bản** về các vấn đề được nêu trong cam kết phát triển bền vững này, và thực hiện chúng trong các hoạt động cũng như quyết tâm thực hiện chúng trong suốt chuỗi cung ứng của mình. H&M đại diện cho tất cả các công ty thành viên và các thương hiệu trong Tập đoàn 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.

Hơn nữa, chúng tôi hiểu rằng H&M có tham vọng đồng hành và tiếp tục phát triển cùng các Đối tác Kinh doanh chia sẻ tham vọng phát triển bền vững của H&M ngoài việc đơn thuần tuân thủ pháp luật để thúc đẩy bền vững xã hội và môi trường, được nêu trong phần tiêu chí hoạt động ở cấp độ **Tham vọng** trong Cam kết Phát triển Bền vững này.

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.

Vì vậy, là một đối tác kinh doanh của H&M, chúng tôi đồng ý để được giám sát và đánh giá về hoạt động bền vững của mình trong các lĩnh vực được mô tả trong Cam kết Phát triển Bền vững này.

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.

Chúng tôi thừa nhận bản Cam kết Phát triển Bền vững này được soạn thảo và có hiệu lực bằng ngôn ngữ tiếng Anh. Nếu có các phiên bản ngôn ngữ khác nhau của tài liệu này, các bản dịch đó sẽ chỉ được coi là bản tham khảo và phiên bản tiếng Anh sẽ được áp dụng trong bất kỳ trường hợp có sự khác biệt nào.

---

**Place and date / Địa điểm và ngày tháng**

---

**Company name / Tên công ty**

---

**Signature / Chữ ký**

---

**Company stamp / Con dấu công ty:**

---

**Name in printed letters and title / Tên bằng chữ in và tiêu đề**