



Verhaltenskodex (Code of Conduct)

ALLGEMEINES

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten sowie deren Subunternehmer und andere Geschäftspartner, die mit H&M Hennes & Mauritz AB (publ.), registriert in Schweden unter der Handelsregisternummer 556042-7220, oder mit jedem anderen Unternehmen, das ganz oder teilweise, direkt oder indirekt, im Besitz der H&M Hennes & Mauritz AB („H&M“) ist, in Geschäftsbeziehungen stehen.

Der folgende Verhaltenskodex ist in englischer Sprache verfasst und gültig. Dort, wo es Versionen in anderen Sprachen gibt, sind diese nur als Übersetzungen zum bequemeren Verständnis anzusehen. Sollte es widersprüchliche Aussagen zur englischen Version geben, bleibt letztere maßgebend.

Das Unternehmenskonzept von H&M ist, Mode und Qualität zum besten Preis anzubieten. Zu unserem Begriff von Qualität gehört auch, dass unsere Produkte auf eine Art und Weise hergestellt werden, die hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte nachhaltig ist. Gegenüber allen, die zu unserem Erfolg beitragen, tragen wir eine besondere Verantwortung. Daher verpflichten wir uns, eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, um langfristige, nachhaltige ökologische und soziale Standards überall dort zu etablieren, wo Produkte für H&M hergestellt werden oder andere Geschäftsbeziehungen mit H&M bestehen.

Dieser Verhaltenskodex legt die von uns gestellten Forderungen an unsere Lieferanten, deren Subunternehmer sowie an andere Geschäftspartner fest, damit wir unsere Verpflichtungen gegenüber unserem Aufsichtsrat, unseren Arbeitnehmern, Kunden, Aktionären und anderen Stakeholdern erfüllen können. Lieferanten und andere Geschäftspartner von H&M sind verpflichtet, ihre Subunternehmer über den Verhaltenskodex von H&M sowie über die Richtlinien zur Heimarbeit (Policy for Homework) zu informieren und deren Erfüllung in jeder Produktionsstätte und an jedem Arbeitsplatz, an dem Waren für H&M produziert, gepackt oder auf andere Art und Weise behandelt bzw. Dienstleistungen für H&M geleistet werden, sicher zu stellen.

Unsere Anforderungen basieren vorrangig auf international gültigen Standards wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention und anwendbaren Konventionen der ILO sowie auf der Gesetzgebung des jeweils zutreffenden Landes.

1. GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

Generell verlangen wir von allen unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern die Einhaltung sämtlicher geltender gesetzlicher Bestimmungen bei allen Aktivitäten. Sollte eine Bestimmung in diesem Kodex gegen das nationale Recht eines Landes oder einer Region verstoßen, ist immer dem jeweils geltenden Gesetz Folge zu leisten. In diesem

Fall hat der Lieferant oder Geschäftspartner dies H&M unverzüglich mitzuteilen, bevor er den Verhaltenskodex unterzeichnet.

Die Anforderungen seitens H&M können jedoch über die Bestimmungen nationaler Gesetzgebung hinausgehen.

2. 2. KINDERARBEIT WIRD NICHT GEDULDET

(Bezug auf die Konventionen 138 und 182 der ILO und auf die UN-Kinderrechtskonvention)

2.1 Kinderarbeit

H&M duldet keine Kinderarbeit. Es dürfen keine Personen eingestellt werden, die jünger sind als 15 Jahre (bzw. 14 Jahre in Ländern, in denen die Gesetzgebung dies erlaubt) oder jünger als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter in Ländern, wo dieses höher als 15 Jahre ist.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die nötigen vorbeugenden Maßnahmen zu ergreifen, um sicher zu stellen, dass es keine Person unter dem gesetzlichen Mindesterwerbsalter einstellt.

2.2 Junge Arbeitnehmer

Es müssen sämtliche gesetzlichen Einschränkungen in Bezug auf die Beschäftigung von Personen, die unter 18 Jahren sind, eingehalten werden.

Wir weisen darauf hin, dass gemäß der UN-Kinderrechtskonvention eine Person, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind gilt. Wir erkennen das Recht eines jeden Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, geschützt zu werden.

Weitere Erläuterungen zur Vorbeugung und zur Bekämpfung von Kinderarbeit finden sich in unserem Code of Conduct Guidance for Implementation of Good Labour Practice (Leitfaden zur Umsetzung guter Arbeitspraktiken).

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

3.1 Gebäudesicherheit

Wir verlangen von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern, dass sie der Sicherheit ihrer Angestellten jederzeit höchste Priorität geben. Gefährliche Maschinen/Einrichtungen und unsichere Gebäude werden nicht akzeptiert.

3.2 Brandschutz

Notausgänge auf allen Etagen müssen deutlich gekennzeichnet, gut beleuchtet und frei über den gesamten Fluchtweg hinweg zugänglich und unverstellt sein. Eine mögliche Räumung durch die Notausgänge muss während der Arbeitszeiten jederzeit gewährleistet sein.

Alle auf dem betreffenden Gelände arbeitenden Personen, einschließlich der Geschäftsleitung und des Wachpersonals, müssen regelmäßig über die Vorgehensweise im Fall eines Brandes oder anderen Notfalls geschult werden. Vorgeschrieben sind regelmäßige Räumungsübungen für alle Arbeitnehmer. Evakuierungspläne und Ausrüstungen zur Brandbekämpfung müssen vorhanden sein.

3.3 Unfälle und Erste Hilfe

Das Unternehmen muss vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um Unfälle zu vermeiden, die zu Verletzungen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz führen können.

Die notwendige Erste-Hilfe-Ausrüstung muss vorhanden sein. Wo dies gesetzlich vorgeschrieben ist, muss während der Arbeitszeiten ein Arzt oder eine Krankenschwester verfügbar sein.

3.4 Der Arbeitsplatz

Das Betriebsgelände muss regelmäßig instand gehalten und gereinigt werden und ein gesundes Arbeitsumfeld darstellen.

4. ARBEITNEHMERRECHTE

4.1 Grundrechte

4.1.1 Wir akzeptieren keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Wir akzeptieren kein Vorkommen von Gefangenearbeit oder illegaler Arbeit bei der Produktion von Waren oder bei Dienstleistungen für H&M.

(Bezug auf die ILO-Konventionen 29 und 105)

4.1.2 Eingewanderten Arbeitnehmern müssen die gleichen Ansprüche gewährt werden wie einheimischen Arbeitnehmern. Sämtliche Provisionen und andere Abgaben in Verbindung mit der Anstellung von eingewanderten Arbeitnehmern sind vom Arbeitgeber zu zahlen. Der Arbeitgeber darf vom Arbeitnehmer nicht die Abgabe von Ausweisen oder anderen Identitätsnachweisen verlangen. Kauttionen sind nicht zulässig. Lieferanten und andere Geschäftspartner sind auch für solche Arbeitnehmer verantwortlich, die über Agenten oder sonstige Vermittler beschäftigt sind. Die Bestimmungen dieses Kodexes sind somit auch für diese Arbeitnehmer gültig.

4.1.3 Jeder Arbeitnehmer ist mit Respekt und Würde zu behandeln. Wir akzeptieren unter keinen Umständen den Gebrauch von psychischer oder physischer Erniedrigung oder Bestrafung seitens unserer Lieferanten, deren Subunternehmer oder anderer Geschäftspartner; kein Arbeitnehmer darf physischer, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder Misshandlung ausgesetzt werden.

4.1.4 Alle Arbeitnehmer haben das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und kollektive Verhandlungen zu führen. H&M akzeptiert keine disziplinarischen oder diskriminierenden Maßnahmen des Arbeitgebers gegen Arbeitnehmer, die friedlich und in Übereinstimmung mit geltendem Recht eine Vereinigung gründen oder einer solchen beitreten.

(Bezug auf die ILO-Konventionen 87, 98 und 135)

4.1.5 Kein Arbeitnehmer darf in seiner Anstellung oder Tätigkeit aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, des Alters, Schwangerschaft, sexueller Identität, der Religion, politischer Anschauung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Krankheit oder Behinderung diskriminiert werden. (Bezug auf die ILO-Konventionen 100 und 111)

4.1.6 Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf einen schriftlichen Vertrag, der in der Landessprache die Leistungen und Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses festlegt. Der Arbeitgeber hat sicher zu stellen, dass alle Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten unterrichtet sind.

4.2 Löhne, Sachbezüge, Arbeitszeiten und Urlaub

Als Hintergrund zu diesem Absatz zitieren wir aus dem Artikel 23, Absatz 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der als Anleitung für unsere Lieferanten und Geschäftspartner in Bezug auf unser Engagement zu sehen ist:

„Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert...“

4.2.1 Löhne müssen regelmäßig und pünktlich gezahlt werden und eine angemessene Vergütung für die geleistete Arbeit darstellen. Die Minimalanforderung von H&M ist, dass Arbeitgeber den Arbeitnehmern zumindest den gesetzlichen Mindestlohn, den in der Branche üblichen oder den in einem Kollektivvertrag vereinbarten Lohn zahlen müssen, je nachdem, was den höheren Betrag darstellt. Darüber hinaus müssen alle gesetzlich vorgeschriebenen Sachbezüge und Vergütungen gezahlt werden. Es sind keine unlauteren Abzüge erlaubt. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf eine schriftliche Lohnabrechnung, aus der die Berechnung des Lohnes hervorgeht.

4.2.2 Die reguläre Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten und niemals mehr als 48 Stunden betragen. Überstunden dürfen die gesetzlich erlaubte Anzahl nicht überschreiten. Existiert eine solche Grenze nicht, sollten Überstunden nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen. Überstunden dürfen nur freiwillig geleistet und müssen nach den gesetzlichen Vorschriften vergütet werden. Akkordarbeit sollte nicht vom Recht auf Überstundenausgleich ausgenommen werden. Arbeitnehmer haben das Recht auf mindestens einen arbeitsfreien Tag pro Siebentagezeitraum.

4.2.3 Den Arbeitnehmern muss jede Art des vom Gesetzgeber vorgeschriebenen bezahlten Urlaubs gewährt und korrekt vergütet werden. Zu diesen Urlaubstagen zählen beispielsweise Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub/Elternurlaub und krankheitsbedingte Fehltage.

5. UNTERKÜNFTE

Stellt ein Unternehmen seinen Arbeitnehmern Wohneinrichtungen zur Verfügung, so müssen die unter Punkt 3 genannten Bestimmungen hinsichtlich Brandschutz und Sauberkeit auch für diese gelten. Die Unterkünfte müssen vom Arbeitsplatz getrennt sein und über einen eigenen Eingang verfügen. Die Angestellten müssen freien Zugang zu den Unterkünften haben.

6. UMWELT

Der Umweltschutz hat weltweit eine immer größere Bedeutung, und H&M erwartet hier von seinen Lieferanten verantwortungsvolles Verhalten. Unsere Lieferanten müssen alle im Land ihrer Geschäftstätigkeit geltenden Umweltschutzgesetze und -vorschriften befolgen. Dabei liegt unser Hauptaugenmerk darauf, wie die Produktion unserer Kleidungsstücke und anderer Produkte zum Klimawandel und übermäßigem Wasserverbrauch beitragen.

6.1 Umweltrelevante Genehmigungen

Das Unternehmen muss über die erforderlichen Umweltzulassungen und -lizenzen für den Betrieb verfügen.

6.2 Umgang mit Chemikalien

Chemikalien dürfen nur in Einklang mit den für den betreffenden Produkttyp geltenden Chemikalienrestriktionen von H&M eingesetzt werden. Chemikalienbehälter müssen ordnungsgemäß beschriftet und sicher gelagert werden. Ein Sicherheitsdatenblatt (Material Safety Data Sheet - MSDS) muss (in der Landessprache) in der Produktionsstätte zur Verfügung stehen. Die Anweisungen im MSDS müssen befolgt werden.

(Bezug auf ILO-Konvention 170)

6.3 Wassermanagement und Abwasseraufbereitung

Süßwasser ist in vielen Teilen der Welt eine knappe Ressource und sollte so effizient wie möglich genutzt werden. Alle Abwässer aus Nassprozessen müssen vor der Einleitung in Gewässer aufbereitet werden. Das aufbereitete Abwasser muss den geltenden gesetzlichen Anforderungen oder den BSR-Richtlinien¹, je nachdem welche strikter sind, genügen.

6.4 Abfallentsorgung

Sämtliche Abfälle, insbesondere Sonderabfälle, müssen verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften entsorgt werden.

7. SYSTEMISCHER ANSATZ

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes von H&M sowie geltender Arbeits- und Umweltgesetze zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Lieferanten und anderen Geschäftspartner von H&M über die dazu erforderlichen Richtlinien und Managementsysteme verfügen.

8. MONITORING UND DURCHSETZUNG

8.1 Transparenz und Kooperation

H&M erwartet, dass alle Lieferanten und andere Geschäftspartner diesen Verhaltenskodex einhalten und sich nach besten Kräften dafür einsetzen, unsere Standards zu erfüllen. Wir erwarten außerdem von unseren Lieferanten und anderen Geschäftspartnern Transparenz und keinerlei beabsichtigte Täuschung unserer Auditoren. Wir vertrauen auf das Prinzip der Kooperation und sind dazu bereit, gemeinsam mit unseren Lieferanten und anderen

¹ Business for Social Responsibility (BSR) hat eine Arbeitsgruppe gebildet, der eine Reihe von Unternehmen angehört, die einen Industriestandard für die Abwasserqualität entwickelt haben.

Geschäftspartnern nachhaltige Lösungen zu finden und solche Lieferanten und Geschäftspartner zu fördern, die diesen Verhaltenskodex befolgen.

Von H&Ms Auditoren wird ein ethisch einwandfreies Verhalten erwartet, jede Verletzung des Code of Ethics von H&M ist unverzüglich der örtlichen Geschäftsleitung oder per E-Mail an CoE@hm.com zu melden.

8.2 Monitoring

Alle Lieferanten und andere Geschäftspartner sind verpflichtet, H&M jederzeit darüber zu informieren, wo die einzelnen Produkte hergestellt werden, einschließlich Subunternehmer und Produktion in Heimarbeit. Zum Zwecke eines Audits muss jegliche relevante Dokumentation bereitgestellt werden. Wir behalten uns das Recht vor, jederzeit unangekündigte Besuche in allen Einheiten durchzuführen, die Produkte für H&M herstellen oder Dienstleistungen für H&M anbieten. Wir behalten uns außerdem das Recht vor, einen unabhängigen Dritten unserer Wahl damit zu beauftragen, ein Audit durchzuführen, um die Befolgung unseres Verhaltenskodexes zu bewerten. H&M ist Mitglied der FLA, die stichprobenartig für H&M unangekündigte Audits durchführt. Während der Audits verlangen wir uneingeschränkten Zugang zu allen Bereichen der Produktionsanlage, zu allen Dokumenten und zu allen Arbeitnehmern, um Interviews durchführen zu können. Darüber hinaus behalten wir uns das Recht vor, Arbeitnehmern die Kontaktdaten von Ansprechpartnern bei H&M auszuhändigen.

8.3 Lieferantenkette

Der H&M Verhaltenskodex gilt nur für unsere direkten Lieferanten, andere Geschäftspartner und Hersteller von Gütern sowie Dienstleister für H&M und deren nachgeordnete Subunternehmer. Jedoch ermuntern wir unsere Lieferanten und andere Geschäftspartner, soziale und umweltbezogene Forderungen auch aufwärts in der Wertschöpfungskette zu stellen, zum Beispiel bei Lieferanten von Stoffen, Etiketten, Leder, Holz, Baumwolle und anderen Komponenten und Rohstoffen. Beispiele für solche Forderungen sind u.a. das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Einführung von Chemikalienrestriktionen und die Aufbereitung von Abwasser.

8.4 Verbesserungsmaßnahmen

Ziel der Audits von H&M ist es, Differenzen zwischen den in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Anforderungen und den aktuellen Praktiken und Bedingungen in den Produktionsstätten zu identifizieren. Dem geprüften Unternehmen wird in der Regel die Möglichkeit gegeben, einen Aktionsplan mit Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen und umzusetzen. H&M wird die Umsetzung des Plans überprüfen und bestätigen, dass die Verletzungen des Verhaltenskodexes berichtigt wurden. Ein Lieferant, der keine nachhaltigen Verbesserungen innerhalb des vereinbarten Zeitraums durchführt, gefährdet ernsthaft die Zusammenarbeit mit H&M. Ist ein Lieferant nicht zur Kooperation bereit oder werden wiederholt Verletzungen des Verhaltenskodexes von H&M und der geltenden Gesetzgebung festgestellt, muss er mit einer Einschränkung der Geschäftsbeziehungen oder der endgültigen Kündigung der Geschäftsbeziehungen mit H&M rechnen.

Weitere Erläuterungen zur Erfüllung unserer Anforderungen finden sich in unserem Code of Conduct Guidance for Implementation of Good Labour Practice (Leitfaden zur Umsetzung guter Arbeitspraktiken).