

# HUGO BOSS

## HUGO BOSS دليل قواعد سلوك الموردين لشركة HUGO BOSS / المعايير الاجتماعية لشركة HUGO BOSS

### المقدمة

يوضح دليل قواعد سلوك الموردين لشركة HUGO BOSS المعايير العامة المتعلقة بالتقيد بأخلاقيات العمل وحقوق الإنسان والمعايير الوظيفية والاجتماعية وكذلك المعايير البيئية والامتثال لها، وترتكز تلك المتطلبات على إعلان الأمم المتحدة (UN) العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO) وتوجيهات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) للمؤسسات متعددة الجنسيات، فضلاً عن ذلك فهي تراعى مبادئ اتفاقية صناعة الأزياء المتعلقة بالعوامل المناخية وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن التغير المناخي (UNFCCC)، وينبغي اعتبار المواصفات كحقوق وواجبات جوهرية لكل موردي شركة HUGO BOSS وموظفيهم. يلتزم الموردون بإطلاع موظفيهم على نحو مناسب بحقوقهم وواجباتهم الناجمة عن المتطلبات التي أعدتها شركة HUGO BOSS وكذلك التشريعات الوطنية المعنية المعمول بها.

يصيغ دليل قواعد سلوك الموردين لشركة HUGO BOSS أساس معايير الامتثال المتوقعة من موردي HUGO BOSS والتي يجب عليهم الالتزام بها. تعد المتطلبات التي صاغتها شركة HUGO BOSS بمثابة الحد الأدنى من المعايير التي ينبغي أن تعوض الوضع القانوني غير الكافي من وجهة نظر HUGO BOSS في بلدان التوريد إذا لزم الأمر، وإذا كانت الأحكام القانونية في بلد لديها نفس أهداف معايير HUGO BOSS فحينها تُطبق الأحكام التي تحمي مصالح العاملين والبيئة على أفضل وجه. تمتلك شركة HUGO BOSS الحق في التحقق من الالتزام بالمتطلبات وتعديلها على فترات منتظمة، ويمكن لشركة HUGO BOSS اختيار الطريقة التي يتم من خلالها إجراء التحقق في حالات فردية، وإذا لم يتم الامتثال للمعايير، فإن شركة HUGO BOSS تحتفظ بالحق في فرض عقوبات مع الأخذ في الاعتبار جميع ظروف الحالة الفردية ومدى خطورة الانتهاك، ويجب اعتبار كل المتطلبات كأجزاء تعاقدية أساسية في علاقة العمل، وفي حالة الانتهاكات المتكررة، تحتفظ شركة HUGO BOSS بالحق في إنهاء علاقة العمل.

### 1. الامتثال للتشريعات وأخلاقيات العمل

تتوقع شركة HUGO BOSS من كل مورديها الامتثال للتشريعات الوطنية المعنية والمعايير المتفق عليها عالمياً، ويُحظر أي شكل من أشكال الاحتيال أو الفساد أو تقديم مزايا غير عادلة من أي نوع، كما تتوقع شركة HUGO BOSS من جميع مورديها الامتثال للوائح المعمول بها فيما يخص التنافس وغسيل الأموال والعقوبات والضرائب وكذلك إلزام مورديهم بها وفقاً لذلك، وينبغي اتخاذ قرارات العمل بموضوعية ويجب ألا تطغى عليها المصالح الخاصة، وإضافة إلى ذلك يلتزم الموردون في جميع الظروف بحماية كل المعلومات والبيانات والأسرار التجارية التي تسلم لهم وإعادتها أو حذفها فور انتهاء علاقة التوريد.

## 2. حقوق الإنسان ومعايير العمل

تعد حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية بمثابة أولى أولويات شركة HUGO BOSS، ويُتوقع من كل الموردّين الامتثال لحقوق الإنسان المعترف بها عالميًا فيما يخص جميع الأنشطة التجارية في مجال نفوذهم، ولا تتسامح شركة HUGO BOSS مع أية انتهاكات، ويتحمل الموردّون مسؤولية إنشاء آلية تسمح للموظفين بالتبليغ عن الانتهاكات بشكل مجهول الهوية، وإضافة إلى ذلك يتمتع موظفو الموردّ بحرية استخدام نظام التبليغ عن الانتهاكات المستقل والمجاني الخاص بشركة HUGO BOSS.

### عمل الأطفال

ترفض شركة HUGO BOSS بشكل صارم كل أشكال عمل الأطفال، لذلك يُحظر بشدة استخدام عمالة الأطفال من قبل الموردّين، ويعرف عمل الأطفال بناءً على المعايير المُعترف بها عالميًا لمنظمة العمل الدولية، حيث يكون أقل عمر للعمل هو 15 عامًا، ومن حيث المبدأ يجب ألا يبدأ العمل قبل إنهاء التعليم القانوني الإلزامي، وفي حالة التوظيف قبل عمر 18 عامًا فيجب الالتزام بمتطلبات معينة لحماية العاملين الصغار، وهي تعتمد على المعايير الدولية والتي تم اجمالها في سياسة شركة HUGO BOSS المماثلة فيما يخص عمل الأطفال والعمل القسري.

### العمل القسري والعبودية المعاصرة

ينبغي لجميع الموظفين العاملين لدى مورّدي شركة HUGO BOSS امتلاك حرية اختيار طرق ووسائل العمل الذي يسعون إليه وإنهاء العمل مع مراعاة فترات الإخطار القانونية والمناسبة، ونحث الموردّين على عدم توظيف عمالة قسرية أو أقنان أو عبيد أو سجناء أو موظفين متعاقدين مع جهات عمل أخرى تحت أي ظرف وبالتالي مناهضة أي شكل من أشكال العبودية المعاصرة، ويجب إعطاء الموظفين الحق في مغادرة مكان عملهم وإنهاء علاقة العمل مع مراعاة فترات الإخطار القانونية، ويجب أن يُسمح للعاملين بالتحرك بحرية في جميع الأوقات، ولا يُسمح لأصحاب العمل بالاحتفاظ بودائع تأمين أو بأوراق الهوية أو ما شابه، وفي حالة استخدام أطراف أخرى لأغراض التوظيف يكون الموردّ مسؤولاً عن التحقق من الامتثال للمتطلبات القانونية وتلك التي حدتها شركة HUGO BOSS، ولا يتحمل الموظف تحت أي ظرف أي تكاليف تنشأ عن تكاليف أطراف أخرى.

### التمييز

يجب أن يُعامل كل الموظفين بمساواة وأن يحصلوا على فرص متساوية خلال عملية الاختيار وعلى مدار علاقة العمل بأكملها، ويجب تجنب أي شكل من أشكال التمييز المبني على العرق أو الأصل أو الجنسية أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأيديولوجيا أو عضوية اتحادات الموظفين أو الآراء السياسية أو التوجهات الجنسية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو الإعاقة أو المرض أو أي سمات شخصية أخرى.

# HUGO BOSS

## ظروف عمل إنسانية

يجب دائماً احترام كرامة الموظفين وخصوصيتهم وحقوقهم الشخصية، ويُمنع الاعتداء أو التحرش الجسدي أو النفسي أو الجنسي أو اللفظي وكذلك العقوبات أو الانتهاكات أو الاستغلال أو أساليب التخويف، ولا يُسمح بالإجراءات التأديبية إلا في إطار الأحكام القانونية أو الأحكام التي حدتها شركة HUGO BOSS ويجب أن تكون متناسبة مع الحادث في جميع الحالات.

## الأجر

يجب أن يتقاضى الموظف أجرًا مناسبًا نقدًا أو بوسيلة دفع مختلفة من اختياره على أساس شهري على الأقل، علاوة على ذلك يجب إبلاغ الموظف كتابيًا بالشروط المتفق عليها في شكل عقد عمل وقسيمة مفردات الراتب، ويجب أن يدفع المورد أجرًا مقابل إنجاز العمل بحيث يغطي المتطلبات الأساسية للموظف ويتبقى له جزء يتصرف فيه بحرية، ويجب على شركاء العمل دفع الحد الأدنى القانوني من الأجور أو أجرًا يتناسب مع معايير الصناعة إذا كان أعلى من الحد الأدنى، وإذا كان المورد غير قادر على دفع أجر أعلى يتناسب مع ما هو معتاد في الصناعة فيجب عليه إبلاغ شركة HUGO BOSS بذلك على الفور وتوضيح السبب، ومن المتوقع أن يكون المورد على استعداد للعمل على تعديل مستوى الأجور مع شركة HUGO BOSS، ومن المتوقع أيضًا تقبّل الموردين باللوائح الوطنية لأنظمة الرعاية الصحية والاجتماعية والامتثال لها.

إضافة إلى ذلك يجب مراعاة المتطلبات القانونية وغيرها من المتطلبات المعمول بها (مثل اتفاقيات المفاوضة الجماعية) فيما يتعلق بالمزايا الخاصة، ويجب دفع أوقات العمل الإضافية بعلاوة أو بأيام إجازة بدلا منها شريطة أن يسمح القانون بذلك، ويُمنع الموردين من استخدام خصومات الأجور كإجراءات تأديبية، في حالة وجود أحكام قانونية وطنية لا تسمح بفصل الموظف فصلا جبريًا إلا إذا اتخذت تدابير تأديبية مالية ضد الموظف مسبقًا فيجب اتخاذ جميع التدابير مع مراعاة الحقائق الفعلية فقط، ويعد المورد مسؤولاً عن توثيق خطوات العملية.

## ساعات العمل

يجب الامتثال للأحكام الوطنية المعنية بساعات العمل بما في ذلك اللوائح الخاصة بفترات الراحة والعطلات الرسمية والإجازات. أما إذا لم تكن هناك أحكام وطنية معمول بها أو إذا كانت لا تفي بأحكام منظمة العمل الدولية (ILO)، فيجب ألا تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية الاعتيادية 48 ساعة. وفي حالة إضافة ساعات العمل الإضافية المسموح بها يجب ألا يتجاوز إجمالي ساعات العمل في الأسبوع 60 ساعة. لا يُسمح بالعمل الإضافي إلا إذا كان اختياريًا أو إذا كان منظمًا بأحكام قانونية أو اتفاقات جماعية قابلة للتنفيذ (مثل اتفاقيات المفاوضة الجماعية) ويجب أن تكون مدفوعة الأجر وفقًا لذلك. وبعد ستة أيام عمل متتالية يجب أن يحصل الموظف على فترة راحة لا تقل عن 24 ساعة. علاوة على ذلك يحق لكل موظف المطالبة بالحد الأدنى من الإجازة القانونية.

## الصحة والسلامة المهنية

# HUGO BOSS

يجب على المورد ضمان صحة وسلامة موظفيه في إطار مجال عملهم واتخاذ الإجراءات الاحترازية المناسبة للحول دون وقوع حوادث أو الإصابة بأمراض مهنية. يجب على المورد التأكد من وجود أنظمة لتحديد وتقييم وتجنب ومكافحة المخاطر المحتملة على صحة وسلامة الموظفين. يجب الالتزام بالموصفات الوطنية وضمانها على المدى الطويل. أما إذا رأت شركة هوجو بوس (HUGO BOSS) أن هذه المواصفات غير كافية لضمان تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية، فإنها تملك الحق عندئذٍ في تنفيذ مواصفاتها الخاصة التي تتوافق مع معايير العمل الدولية. وتشير المتطلبات المحددة في هذا البند أيضًا إلى جميع التسهيلات الإضافية مثل الإقامة التي يوفرها المورد للموظفين.

## حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية

يُطلب من الموردين منح جميع الموظفين الحق في تشكيل جمعيات من اختيارهم لخدمة أغراض الموظفين أو الانضمام إلى جمعيات قائمة للموظفين. ويتمتع الموظفون بحرية التشاور حول ظروف العمل والأجور على وجه الخصوص والتفاوض بشأنها بكل حرية. ويجب على المورد عدم إخضاع الموظفين الذين يسعون إلى التمتع بهذا الحق لوطأة التمييز أو المضايقة أو التخويف أو الإقالة أو الإضرار بهم بأي شكل آخر.

## 3. الجوانب البيئية

تطلب HUGO BOSS من مورديها العمل باستمرار على تقليل الآثار البيئية التي تسببها أنشطة الأعمال الخاصة بهم. ويجب الالتزام على الأقل بقوانين وأحكام حماية البيئة في بلد الإنتاج. كما يجب حماية الموارد الطبيعية بشكل مستدام وفعال قدر الإمكان. حيث إن حماية البشر والبيئة تمثل أهمية بالغة. كما يُطلب من الموردين إنشاء نظام إدارة بيئية يساهم في زيادة الإحساس بالمسؤولية تجاه البيئة من خلال تحقيق أهداف محددة.

## استهلاك الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري

يُطلب من الموردين تحديد ومراقبة جميع مصادر الطاقة ذات الصلة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري. حيث يجب أن يسعى الموردون جاهدين لإعداد برنامج لتقليل استهلاك الطاقة والانبعاثات. وتتوقع HUGO BOSS من مورديها الالتزام بمتابعة إجراءات كفاءة الطاقة والطاقة المتجددة بصفة مستمرة.

## استهلاك الماء

يجب على الموردين مراقبة استهلاكهم للمياه وتحسينه من خلال تنفيذ استراتيجيات مناسبة. أما عمليات استخراج المياه من المياه السطحية أو الجوفية فيجب أن تتوافق مع المتطلبات الوطنية أو المحلية على الأقل. كما يُطلب خاصةً من الموردين الذين لديهم عمليات إنتاج تنطوي على استخدام مكثف للمياه تقليل استخدامهم للمياه بصفة مستمرة.

## إدارة المواد الكيميائية ومياه الصرف الصحي

إذا تطلبت عمليات الإنتاج استخدام مواد كيميائية أو مواد أخرى تشكل تهديدًا للناس أو البيئة، فيجب على الموردين التأكد من أن نظام إدارة المواد الخطرة ينظم كيفية استخدامها والتعامل معها وتخزينها ونقلها. وفي هذا الإطار يجب الامتثال للأحكام

# HUGO BOSS

الوطنية. أما في حالة توفر مواد بديلة أقل ضررًا بالبيئة والصحة، فإننا نناشد الموردين باستخدامها. وفي حالة استخدام المواد الكيميائية والمواد الأخرى يلتزم الموردون بمراقبة مجاري مياه الصرف وتحديد الملوثات المحتملة. ويجب أن يكون ذلك في إطار المتطلبات القانونية. ويجب إجراء الفحوصات على فترات منتظمة.

## إدارة المخلفات

تهيب HUGO BOSS بمورديها الحرص على تقليل المخلفات باستمرار والتخلص من المخلفات الناتجة وفقًا للمتطلبات القانونية المحلية. ويُتوقع منهم الحرص على تنفيذ استراتيجيات لتجنب أو تقليل المخلفات وإعادة تدويرها.

## جوانب بيئية أخرى

اعتمادًا على موقع المورد وعمليات الإنتاج المحددة التي يقوم بها، بالإضافة إلى الجوانب البيئية المذكورة أعلاه، قد تنطبق أحكام وطنية أو محلية على انبعاثات الهواء، وإدارة استخدام الأراضي، وحماية التنوع البيولوجي، والضوضاء، وانبعاثات الروائح وغيرها من الجوانب البيئية الأخرى.

## 4. التعاون مع المنظمات غير الحكومية

تعمل HUGO BOSS مع العديد من المنظمات غير الحكومية حرصًا منها على تحسين الظروف الاجتماعية والقضايا البيئية المتعلقة بتعاونها مع الشركاء. تحتفظ HUGO BOSS - في إطار هذه الشراكة - بالحق في نقل الحق في إجراء عمليات فحص ممكنة (مثل عمليات التدقيق) التي تم التأكيد عليها منذ البداية إلى هذه المنظمات الشريكة.

## 5. بنود ختامية

تتوقع HUGO BOSS من مورديها الامتثال للمعايير المنصوص عليها هنا والتي تلتزم HUGO BOSS بها من جانبها، وتطلب من شركائها الحث على تنفيذها عن طريق توفير وسائل المساعدة المناسبة مثل أنظمة الإدارة والمبادئ التوجيهية ومواصفات تنفيذ الإجراءات. كما يجب أن يتلقى جميع موظفي الموردين تدريبًا كافيًا ومنتظمًا حول القضايا التي تمت مناقشتها هنا. وعلاوة على ذلك يتعين على الموردين تمرير هذه المواصفات إلى الموردين والشركاء الأوليين والتحقق من امتثالهم لها بطريقة مناسبة. كما تحتفظ HUGO BOSS بالحق في التحقق من تحديث دليل قواعد سلوك الموردين على فترات منتظمة، على الأقل سنويًا، وتعديلها عند اللزوم وإبلاغ مورديها بالتغييرات.

أبريل 2020

" هذا النص هو الترجمة العربية للعقد الأصلي المُصاغ باللغة الإنجليزية، وفي حالة وجود تعارض أو تناقض بين النسختين

يُحتكم إلى النسخة الإنجليزية الأصلية"