

HUGO BOSS

Código de Conducta de Proveedores de HUGO BOSS/Estándares Sociales de HUGO BOSS

Preámbulo

El Código de Conducta de Proveedores de HUGO BOSS expresa las normas generales relativas a la observación y el cumplimiento de la ética comercial, los derechos humanos, las normas laborales y sociales, así como las normas medioambientales. Los requisitos se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. Asimismo, estos requisitos tienen en cuenta los principios de la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). Las especificaciones tienen que ser contempladas como derechos y obligaciones básicos para todos los proveedores de HUGO BOSS y sus empleados. Los proveedores están obligados a informar debidamente a sus empleados sobre sus derechos y obligaciones derivados de los requisitos formulados por HUGO BOSS, así como de la respectiva legislación nacional aplicable.

El Código de Conducta de Proveedores de HUGO BOSS constituye la base de las normas de cumplimiento que se espera de los proveedores de HUGO BOSS y que estos deben respetar. Los requisitos formulados por HUGO BOSS constituyen una norma mínima que, de ser necesario, debería compensar una situación jurídica insuficiente desde la perspectiva de HUGO BOSS en los países de adquisición. **Si las disposiciones legales de un país tienen el mismo objetivo que las normas de HUGO BOSS, se aplicará la disposición que mejor proteja los intereses de los trabajadores y el medio ambiente.** HUGO BOSS se reserva el derecho de verificar y adaptar regularmente el cumplimiento de los requisitos. HUGO BOSS seleccionará la forma de realizar esta verificación en casos individuales. Si no se cumplen las normas, HUGO BOSS se reserva el derecho de imponer sanciones teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso individual y la gravedad de la

HUGO BOSS

infracción. Todos los requisitos se considerarán componentes contractuales fundamentales de la relación comercial. En caso de infracciones reiteradas, HUGO BOSS se reserva el derecho de terminar la relación comercial.

1. Cumplimiento de la legislación y la ética empresarial

HUGO BOSS espera que todos sus proveedores cumplan con la respectiva legislación nacional y las normas acordadas internacionalmente. Se prohíbe toda forma de fraude, corrupción y concesión de ventajas injustas de cualquier tipo. HUGO BOSS espera asimismo que todos los proveedores cumplan con las regulaciones aplicables en materia de competencia, blanqueo de capitales, sanciones e impuestos, y también que obliguen a sus propios proveedores en consecuencia. Las decisiones empresariales se tomarán de manera objetiva y no deben basarse en intereses subjetivos. Además, los proveedores están obligados a proteger toda la información, los datos y los secretos comerciales que se les entreguen en cualquier circunstancia y a devolverlos o suprimirlos inmediatamente al final de la relación con el proveedor.

2. Derechos humanos y normas laborales

La protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales constituyen la prioridad principal de HUGO BOSS. Se espera que todos los proveedores cumplan con los derechos humanos internacionalmente reconocidos con respecto a todas las actividades empresariales dentro de su propia esfera de influencia. HUGO BOSS no tolera ninguna infracción. El proveedor es responsable de establecer un mecanismo de denuncia anónima que permita a sus empleados reportar dichas infracciones. Asimismo, los empleados del proveedor son libres de usar el sistema de denuncia de irregularidades independiente y gratuito de HUGO BOSS.

Trabajo infantil

HUGO BOSS rechaza estrictamente todas las formas de trabajo infantil. La explotación infantil por parte de los proveedores queda por lo tanto terminantemente

HUGO BOSS

prohibida. La definición de trabajo infantil se basa en las normas reconocidas mundialmente de la OIT. La edad mínima para trabajar es de 15 años. En principio, no se debe aceptar un empleo antes de que finalice la educación obligatoria legal. Si el empleo se acepta antes de los 18 años, deben cumplirse ciertos requisitos para proteger al trabajador menor de edad. Dichos requisitos se basan en las normas internacionales y se resumen en la correspondiente Política sobre el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzado de HUGO BOSS.

Trabajo forzado y esclavitud moderna

Todos los empleados que trabajen para los proveedores de HUGO BOSS deben tener la libertad de elegir las formas y los medios del empleo que persiguen y de rescindirlos con sujeción a los plazos de notificación reglamentarios y, por tanto, apropiados. Se insta a los proveedores a no emplear trabajadores forzados, siervos, esclavos, prisioneros u otros empleados dependientes bajo ninguna circunstancia y, por lo tanto, a oponerse a cualquier forma de esclavitud moderna. Los empleados deben tener derecho a abandonar su lugar de trabajo y a poner fin a la relación laboral con sujeción a los plazos de notificación reglamentarios. Los trabajadores deben poder circular libremente en todo momento. Las empresas no pueden retener depósitos, documentos de identidad o similares. Si se recurre a terceros para la contratación, el proveedor es responsable de verificar que se cumplan los requisitos legales y los establecidos por HUGO BOSS. Los costes que surjan por la contratación de terceros no deben ser transferidos al empleado bajo ninguna circunstancia.

Discriminación

Todos los empleados deben recibir el mismo trato y disfrutar de las mismas oportunidades durante el proceso de selección y durante toda la relación laboral. Debe evitarse toda forma de discriminación por motivos de ascendencia, origen, nacionalidad, color de piel, sexo, religión, ideología, pertenencia a asociaciones de empleados, opinión política, orientación sexual, edad, estado civil, embarazo, discapacidad, enfermedad o cualquier otra característica personal.

Condiciones humanas de trabajo

HUGO BOSS

Siempre se deben respetar la dignidad, la privacidad y los derechos personales de los empleados. El acoso físico, psicológico, sexual o verbal, así como los castigos, las agresiones, los abusos o los comportamientos intimidatorios están prohibidos. Las medidas disciplinarias solo se permiten en el contexto de las disposiciones legales o de las disposiciones establecidas por HUGO BOSS y deben ser proporcionales al incidente en todo caso.

Remuneración

El empleado será remunerado de manera apropiada en forma de dinero o de un pago diferente de su elección, al menos una vez al mes. Asimismo, se informará al empleado por escrito de las condiciones acordadas en forma de un contrato de trabajo y una nómina. El proveedor pagará el rendimiento laboral de tal manera que los requisitos básicos del empleado estén cubiertos y se disponga libremente de una parte.

Los socios comerciales están obligados a pagar al menos el salario mínimo legal o, si es más alto, un salario correspondiente al estándar de la industria. Si el proveedor no puede pagar un salario más alto que sea habitual en la industria, debe notificarlo inmediatamente a HUGO BOSS y justificar el motivo. Se espera que el proveedor esté dispuesto a cooperar en el ajuste del nivel salarial con HUGO BOSS. Asimismo, se espera que todos los proveedores observen y cumplan las regulaciones nacionales de los sistemas de salud y bienestar social.

Adicionalmente, todos los requisitos legales y cualquier otro requisito aplicable (como los convenios colectivos) deben considerarse en términos de beneficios especiales. Las horas extraordinarias deben pagarse con una prima o con tiempo libre siempre que la ley lo permita. Se prohíbe a los proveedores utilizar deducciones salariales a modo de medidas disciplinarias. En caso de existir disposiciones legales nacionales que permitan el despido de un empleado solo cuando previamente se hayan tomado medidas disciplinarias monetarias contra el empleado, entonces se tomarán todas las medidas teniendo en cuenta únicamente los hechos en cuestión. El proveedor es responsable de documentar los pasos del proceso.

HUGO BOSS

Horario laboral

Deben cumplirse las respectivas disposiciones nacionales relativas al horario laboral, incluidas las normas sobre períodos de descanso, días festivos y vacaciones. Si no existen disposiciones nacionales al respecto, o si estas no se ajustan a las disposiciones de la OIT, entonces las horas de trabajo semanales regulares no deben exceder las 48 horas. Incluidas las horas extraordinarias permitidas, el total de horas de trabajo semanal no debe exceder las 60 horas. Las horas extraordinarias solo se permiten si son voluntarias o si están reguladas por la ley o por los convenios colectivos aplicables (como los convenios colectivos) y deben ser remuneradas en consecuencia. Después de seis días de trabajo consecutivos, el empleado debe disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas. De forma adicional, cada empleado tiene derecho a reclamar las medidas legales de permisos mínimos.

Seguridad y salud laboral

El proveedor debe garantizar la seguridad y salud de sus empleados en el curso de su actividad laboral y tomar las medidas de precaución adecuadas contra los accidentes y las enfermedades laborales. El proveedor se asegurará de que existan sistemas para identificar, evaluar, evitar y combatir los posibles riesgos para la seguridad y salud de los empleados. Las especificaciones nacionales deben cumplirse y garantizarse a largo plazo. Si HUGO BOSS considera que estas especificaciones son insuficientes para garantizar un entorno de trabajo seguro e higiénico, HUGO BOSS se reserva el derecho de hacer valer sus propias especificaciones que corresponden a la normativa laboral internacional. Los requisitos especificados aquí también se refieren a todos los servicios adicionales que el proveedor proporcione a los empleados, por ejemplo, alojamiento.

Libertad de asociación y negociación colectiva

Se exige a los proveedores que concedan a todos los empleados el derecho a formar organizaciones de su elección para fines de empleados o a unirse a organizaciones de empleados. Los empleados serán libres de mantener conversaciones sobre las condiciones laborales y los salarios en particular, y de negociarlas libremente. El

HUGO BOSS

proveedor no debe discriminar, acosar, intimidar, dar aviso o poner en desventaja de alguna otra manera a los empleados que ejerzan este derecho.

3. Aspectos medioambientales

HUGO BOSS solicita a sus proveedores que trabajen continuamente en la reducción de los impactos medioambientales causados por sus respectivas actividades comerciales. Es preciso cumplir como mínimo las leyes y disposiciones de protección medioambiental en el país de producción. Los recursos naturales se deben proteger de la manera más sostenible y eficiente posible. Al hacerlo, la protección de las personas y el medio ambiente es primordial. Se exige a los proveedores que establezcan un sistema de gestión medioambiental que contribuya a aumentar la responsabilidad medioambiental mediante objetivos específicos.

Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

Los proveedores deben identificar y controlar todas las fuentes de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero relevantes. Los proveedores deben esforzarse por establecer un programa para reducir el consumo de energía y las emisiones. HUGO BOSS espera que sus proveedores se comprometan a buscar continuamente medidas de eficiencia energética y energía renovable.

Consumo de agua

Los proveedores vigilarán su consumo de agua y lo optimizarán poniendo en práctica las estrategias adecuadas. Las extracciones de agua de las aguas superficiales o subterráneas deben corresponder al menos a los requisitos nacionales o locales. Se pide especialmente a aquellos proveedores con procesos de producción que impliquen un uso intensivo de agua que reduzcan al mínimo su uso de agua de forma continua.

Gestión de productos químicos y aguas residuales

Si los procesos de producción requieren el uso de productos químicos u otras sustancias que plantean una amenaza para las personas o el medio ambiente, los

HUGO BOSS

proveedores deben asegurarse de que un sistema de gestión de sustancias peligrosas regule la forma en que se utilizan y se manipulan, almacenan y transportan. Se deben cumplir las disposiciones nacionales. Si se dispone de sustancias alternativas menos perjudiciales para el medio ambiente y la salud, se anima a los proveedores a que las utilicen. Al utilizar productos químicos y otras sustancias, los proveedores se comprometen a vigilar las corrientes de aguas residuales y a identificar posibles contaminaciones. Esto debe hacerse de conformidad con los requisitos legales. Los controles deben realizarse en intervalos regulares.

Gestión de residuos

HUGO BOSS insta a sus proveedores a que, de manera continua, reduzcan al mínimo los desechos y a que eliminen los desechos resultantes de acuerdo con los requisitos legales locales. Se espera que los proveedores consideren estrategias para evitar o reducir los desechos y para el reciclaje.

Otros aspectos medioambientales

Dependiendo de la ubicación del proveedor y de los procesos de producción específicos, además de los aspectos medioambientales que se han enumerado anteriormente, puede que existan disposiciones nacionales o locales que regulen las emisiones atmosféricas, la gestión del uso de la tierra, la protección de la biodiversidad, el ruido, las emisiones de olores y otros aspectos ambientales.

4. Cooperación con organizaciones no gubernamentales

Con el fin de mejorar las condiciones sociales y las cuestiones medioambientales relacionadas con su cooperación con socios comerciales, HUGO BOSS trabaja con diversas organizaciones no gubernamentales. Como parte de esa cooperación, HUGO BOSS se reserva el derecho de transferir a esas organizaciones asociadas el derecho a realizar posibles verificaciones (como auditorías). Dicho derecho se afirmó desde el principio a estas organizaciones.

5. Disposiciones finales

HUGO BOSS espera que sus proveedores cumplan con las normas aquí establecidas que HUGO BOSS cumple por su parte y solicita a sus socios que fomenten su aplicación mediante ayudas adecuadas como sistemas de gestión, directrices y especificaciones de procesos. Todos los empleados de los proveedores recibirán una formación suficiente y regular sobre los temas aquí tratados. Asimismo, los proveedores están obligados a transmitir estas especificaciones a sus propios proveedores y socios comerciales y a verificar que se cumplan de manera adecuada. HUGO BOSS se reserva el derecho de verificar regularmente que el Código de Conducta de Proveedores esté actualizado (como mínimo una vez al año), así como de modificarlo cuando sea necesario y de comunicar los cambios a sus proveedores.

Esta es una traducción al español del contrato original redactado en inglés. En caso de conflicto entre las dos versiones, prevalecerá la versión inglesa.

Abril de 2020