

# HUGO BOSS

## Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS / Normes sociales HUGO BOSS

### Préambule

Le Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS définit les normes générales relatives au respect de l'éthique des affaires, des droits de l'homme, des normes sociales et du travail ainsi que des normes environnementales. Ces exigences se basent sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Elles tiennent également compte des principes de la Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique en vertu de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Ce cahier des charges doit être considéré comme l'ensemble des droits et obligations fondamentaux de tous les fournisseurs d'HUGO BOSS et de leurs employés. Les fournisseurs sont tenus d'informer leurs employés de manière appropriée sur les droits et obligations découlant des exigences formulées par HUGO BOSS et de la législation nationale en vigueur.

Le Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS constitue la base des normes de conformité que les fournisseurs d'HUGO BOSS doivent atteindre et respecter. Les exigences stipulées par HUGO BOSS représentent une norme minimale qui devrait compenser une situation juridique insuffisante du point de vue d'HUGO BOSS dans les pays d'approvisionnement si nécessaire. **Si les dispositions légales dans un pays ont le même objectif que les normes d'HUGO BOSS, la disposition applicable sera celle qui protège le mieux les intérêts des travailleurs et l'environnement.** HUGO BOSS se réserve le droit de vérifier et d'adapter l'observation des exigences à intervalles réguliers. Dans certains cas, HUGO BOSS pourra choisir la manière dont la vérification sera menée. En cas de non-respect des normes, HUGO BOSS se réserve le droit de prendre des sanctions, en tenant compte

# HUGO BOSS

de toutes les circonstances relatives au cas particulier et de la gravité de l'infraction. Toutes les exigences doivent être considérées comme des éléments contractuels essentiels de la relation commerciale. En cas d'infractions répétées, HUGO BOSS se réserve le droit de mettre un terme à la relation commerciale.

## **1. Respect de la loi et de l'éthique des affaires**

HUGO BOSS attend de tous ses fournisseurs le respect de la législation nationale en vigueur et des normes adoptées au niveau international. Toute forme de fraude, de corruption et l'octroi d'un avantage indu quel qu'il soit sont interdits. HUGO BOSS exige également de l'ensemble de ses fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les réglementations en vigueur quant à la concurrence, au blanchiment d'argent, aux sanctions et à la fiscalité, et qu'ils s'assurent du respect de ces principes par leurs propres fournisseurs. Les décisions commerciales doivent être prises en toute objectivité et ne doivent pas être motivées par des intérêts subjectifs. En outre, les fournisseurs sont tenus de protéger l'ensemble des informations, données et secrets commerciaux qui leur ont été communiqués en toutes circonstances et de les restituer ou de les supprimer dès que la relation commerciale prend fin.

## **2. Droits de l'homme et normes du travail**

Protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales est la priorité absolue d'HUGO BOSS. Il est attendu de tous les fournisseurs qu'ils respectent les droits de l'homme internationalement reconnus concernant toutes les activités commerciales au sein de leur propre sphère d'influence. HUGO BOSS ne tolère aucune infraction. Le fournisseur est responsable de l'instauration d'un mécanisme de plainte anonyme afin de permettre à ses employés de rapporter des infractions. Les employés du fournisseur sont, par ailleurs, libres d'utiliser le système d'alerte professionnelle indépendant et gratuit mis en place chez HUGO BOSS.

### **Travail des enfants**

# HUGO BOSS

HUGO BOSS refuse strictement le travail des enfants sous toutes ses formes. Le recours au travail des enfants par les fournisseurs est donc formellement interdit. La définition du travail des enfants est basée sur les normes internationalement reconnues de l'OIT. L'âge minimum pour travailler est fixé à 15 ans. En principe, l'accès à l'emploi ne doit pas avoir lieu avant la fin de la scolarité obligatoire selon la loi applicable. Si un enfant travaille avant l'âge de 18 ans, certaines exigences devront être respectées afin de protéger le jeune travailleur. Celles-ci reposent sur les normes internationales et sont résumées dans les Principes directeurs d'HUGO BOSS sur le travail des enfants et le travail forcé correspondants.

## **Travail forcé et esclavage moderne**

Tous les employés des fournisseurs d'HUGO BOSS doivent être libres de choisir la manière et les moyens de l'emploi qu'ils exercent et d'y mettre un terme dans le respect des délais de préavis légaux et appropriés. Les fournisseurs sont instamment priés de ne pas employer, sous aucun prétexte, de travailleurs forcés, travailleurs asservis, esclaves, prisonniers ou autres employés dépendants et ainsi de s'opposer à toute forme d'esclavage moderne. Les employés doivent avoir le droit de quitter leur poste de travail et de mettre fin à la relation de travail dans le respect des délais de préavis légaux. Les travailleurs doivent être autorisés à se déplacer librement à tout moment. Il est interdit aux employeurs de retenir un dépôt de garantie, des papiers d'identité ou similaires. En cas de recours à des tiers à des fins de recrutement, le fournisseur est tenu de s'assurer du respect des exigences légales et des prescriptions édictées par HUGO BOSS. L'employé ne doit en aucun cas s'acquitter des éventuels frais occasionnés par la délégation à des tiers.

## **Discrimination**

Tous les employés doivent être traités de façon égale et bénéficier des mêmes opportunités lors du processus de sélection et tout au long de la durée de la relation de travail. Les fournisseurs doivent s'abstenir de toute forme de discrimination fondée sur l'origine, la nationalité, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'idéologie, l'adhésion à des associations d'employés, l'opinion politique, l'orientation sexuelle,

# HUGO BOSS

l'âge, le statut matrimonial, la grossesse, le handicap, la maladie ou toute autre caractéristique personnelle.

## **Conditions de travail humaines**

La dignité, la vie privée et les droits personnels des employés doivent toujours être respectés. Le harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal, ainsi que les punitions, les agressions, les comportements de maltraitance et d'intimidation sont interdits. Les mesures disciplinaires sont admises uniquement dans le respect des dispositions légales ou des prescriptions prévues par HUGO BOSS et doivent être proportionnées à l'incident dans tous les cas.

## **Rémunération**

L'employé sera rémunéré convenablement sous forme d'argent ou du mode de paiement de son choix au moins sur une base mensuelle. L'employé sera, en outre, informé par écrit des conditions convenues sous la forme d'un contrat de travail et d'un bulletin de paie. La performance au travail payée par le fournisseur couvrira les exigences de base de l'employé et une part disponible sera versée librement. Les partenaires commerciaux sont tenus de verser au moins le salaire minimum légal ou, s'il est plus élevé, un salaire correspondant à la norme dans le secteur. Si le fournisseur n'est pas en mesure de verser un salaire supérieur habituel dans le secteur, il devra en avertir immédiatement HUGO BOSS et en justifier la raison. Il est attendu du fournisseur qu'il soit prêt à ajuster le niveau de salaire avec HUGO BOSS. Il est, en outre, attendu de tous les fournisseurs qu'ils respectent et se conforment aux réglementations nationales relatives aux systèmes de santé et de sécurité sociale.

Par ailleurs, toutes les exigences légales et autres prescriptions applicables (telles que les conventions collectives) doivent être considérées comme des avantages spéciaux. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées par une majoration ou par des congés compensatoires, à condition que la loi le permette. Il est interdit aux fournisseurs de recourir à des réductions de salaire en guise de mesure

# H U G O B O S S

disciplinaire. S'il existe des dispositions légales nationales autorisant le licenciement involontaire d'un employé à la seule condition que des mesures disciplinaires financières ont été prises à l'encontre de l'employé au préalable, toutes les mesures devront alors être prises en tenant compte uniquement des faits réels. Le fournisseur s'engagera à documenter les étapes du processus.

## **Horaires de travail**

En matière d'horaires de travail, les fournisseurs doivent se conformer aux dispositions nationales en vigueur, y compris aux réglementations relatives aux périodes de repos, aux jours fériés et aux vacances. En l'absence de dispositions nationales ou si ces dispositions sont en deçà de celles de l'OIT, le temps de travail hebdomadaire habituel ne doit pas dépasser 48 heures. Le nombre total d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires autorisées, ne doit pas excéder 60 heures. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que si elles sont volontaires ou régies par la loi ou par des accords collectifs applicables (tels que des conventions collectives) et doivent être rémunérées en conséquence. L'employé doit bénéficier d'un jour de repos d'au moins 24 heures après une période de six jours de travail consécutifs. En outre, chaque employé est en droit de prétendre à un congé minimum légal.

## **Hygiène et sécurité du travail**

Le fournisseur doit garantir la santé et la sécurité de ses employés au cours de leur activité professionnelle et prendre les mesures de sécurité adaptées afin d'éviter les accidents et les maladies professionnelles. Le fournisseur s'assurera de la mise en place de systèmes permettant d'identifier, évaluer, éviter et lutter contre les risques potentiels pour la santé et la sécurité du personnel. Il devra se conformer aux dispositions nationales et les garantir à long terme. Si HUGO BOSS considère ces dispositions comme insuffisantes pour garantir un environnement de travail sûr et sain, l'entreprise se réserve le droit d'appliquer ses propres prescriptions correspondant aux normes internationales en matière de travail. Les exigences stipulées ici désignent également l'ensemble des installations supplémentaires, telles que l'hébergement fourni par le fournisseur aux employés.

## **Liberté d'association et convention collective**

Il est exigé des fournisseurs qu'ils accordent à leur personnel le droit de créer les associations d'employés de leur choix ou d'adhérer à ce type d'associations. Les employés doivent être libres d'engager des discussions, en particulier sur les conditions de travail et les salaires, et de les négocier librement. Le fournisseur doit respecter ce droit sans discriminer, ni harceler, ni intimider, ni licencier, ni désavantager les employés qui l'exercent.

## **3. Aspects environnementaux**

HUGO BOSS demande à ses fournisseurs de travailler sans relâche à la réduction de l'impact de leurs activités commerciales respectives sur l'environnement. HUGO BOSS exige au minimum qu'ils respectent les lois et réglementations sur la protection environnementale en vigueur dans le pays de production. Les ressources naturelles doivent être protégées le plus durablement et efficacement possible. Ce faisant, la protection des personnes et de l'environnement est primordiale. Il est exigé des fournisseurs qu'ils mettent en œuvre un système de gestion environnementale qui contribuera à accroître la responsabilité environnementale à travers des objectifs spécifiques.

## **Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre**

Les fournisseurs sont tenus d'identifier et de surveiller toutes les sources d'énergie pertinentes et les émissions de gaz à effet de serre. Les fournisseurs doivent s'efforcer de développer un programme de réduction de la consommation d'énergie et des émissions. HUGO BOSS attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à continuer de prendre des mesures d'efficacité énergétique et d'utiliser les énergies renouvelables.

## **Consommation d'eau**

# H U G O B O S S

Les fournisseurs doivent surveiller leur consommation d'eau et l'optimiser en mettant en pratique des stratégies adaptées. Le captage des eaux de surface et des eaux souterraines doit se conformer au moins aux exigences nationales ou locales. Il est exigé en particulier des fournisseurs dont les processus de production impliquent une utilisation intensive de l'eau de réduire leur consommation d'eau de manière continue.

## **Gestion des produits chimiques et des eaux usées**

Si les processus de production exigent l'utilisation de produits chimiques ou d'autres substances représentant une menace pour les personnes ou l'environnement, les fournisseurs doivent veiller à la mise en place d'un système de gestion des matières dangereuses régulant leurs modes d'emploi et de manipulation, de stockage et de transport. Les fournisseurs doivent se conformer aux dispositions nationales. S'il existe d'autres substances moins nocives pour l'environnement et la santé, les fournisseurs sont encouragés à les utiliser. En utilisant des produits chimiques et d'autres substances, les fournisseurs s'engagent à surveiller les flux des eaux usées et à identifier de possibles contaminations. Ceci doit être réalisé conformément aux prescriptions légales. Les contrôles doivent être effectués à intervalles réguliers.

## **Gestion des déchets**

HUGO BOSS incite ses fournisseurs à réduire leurs déchets de manière continue et à éliminer les déchets produits conformément aux prescriptions légales locales. Il est attendu des fournisseurs qu'ils mettent en place des stratégies permettant d'éviter ou de réduire les déchets et de les recycler.

## **Autres aspects environnementaux**

Selon le lieu d'implantation du fournisseur et les processus de production spécifiques, en plus des aspects environnementaux susmentionnés, des dispositions nationales ou locales peuvent s'appliquer aux émissions atmosphériques, à la gestion de l'utilisation des sols, à la protection de la biodiversité, aux bruits, aux émissions d'odeurs et autres aspects environnementaux.

## **4. Coopération avec les organisations non gouvernementales**

Pour améliorer les conditions sociales et les problèmes environnementaux associés à sa coopération avec des partenaires, HUGO BOSS travaille avec diverses organisations non gouvernementales. Dans le cadre de ce partenariat, HUGO BOSS se réserve le droit de transférer à ces organisations partenaires son droit de réaliser de possibles vérifications (telles que des audits) revendiqué au début.

## **5. Dispositions finales**

HUGO BOSS attend de ses fournisseurs qu'ils se conforment aux normes stipulées dans le présent Code de conduite auxquelles HUGO BOSS se conforme pour sa part, et demande à ses partenaires d'encourager leur mise en œuvre par des mesures adaptées, telles que des systèmes de gestion, des directives et des spécifications de processus. Tous les employés des fournisseurs doivent bénéficier d'une formation suffisante et régulière quant aux sujets abordés dans le présent Code de conduite des fournisseurs. Par ailleurs, les fournisseurs sont tenus de transmettre ce cahier des charges à leurs fournisseurs et partenaires en amont et de vérifier qu'il est respecté de manière appropriée. HUGO BOSS se réserve le droit de vérifier que le Code de conduite des fournisseurs est mis à jour à intervalles réguliers, mais au moins une fois par an, et de le modifier si nécessaire et de communiquer les modifications à ses fournisseurs.

**Ceci est la traduction française du Code de conduite original en anglais. En cas de divergence entre les deux versions, la version anglaise fait foi.**



# HUGO BOSS

Avril 2020