

# HUGO BOSS

## Codice di condotta per i fornitori di HUGO BOSS / Standard sociali di HUGO BOSS

### Premessa

Il codice di condotta per i fornitori di HUGO BOSS formula standard universali che, in particolare, si riferiscono al rispetto e all'osservanza dell'etica aziendale, dei diritti umani, degli standard sociali e degli standard di lavoro, nonché alle questioni ambientali. I requisiti si basano sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, sui Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e sui diritti umani, sulle principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL), nonché sugli orientamenti dell'Organizzazione per lo sviluppo e la cooperazione economici (OCSE) relativi alle multinazionali. Tengono conto anche dei principi della Fashion Industry Charter for Climate Action della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC). Le direttive vanno intese come diritti e doveri fondamentali per tutti i fornitori di HUGO BOSS e per i loro dipendenti. I fornitori sono tenuti a informare adeguatamente i loro dipendenti sui loro diritti e doveri derivanti dai requisiti formulati da HUGO BOSS e dalle leggi nazionali di volta in volta vigenti.

Il codice di condotta per i fornitori di HUGO BOSS costituisce il fondamento per i Compliance Standard previsti che devono essere osservati dai fornitori di HUGO BOSS. I requisiti formulati da HUGO BOSS rappresentano uno standard minimo che, ove necessario, dovrà compensare uno stato giuridico dei paesi di acquisto ritenuto insufficiente da HUGO BOSS. **Laddove le disposizioni di legge di un paese perseguano lo stesso obiettivo degli standard di HUGO BOSS, si applicherà la regolamentazione che meglio tutela gli interessi dei dipendenti e dell'ambiente.** HUGO BOSS si riserva di verificare e adeguare periodicamente l'osservanza dei requisiti. La modalità d'ispezione verrà scelta caso per caso da HUGO BOSS. In caso di inosservanza degli standard, HUGO BOSS si riserva il diritto di applicare sanzioni, tenendo conto di tutte le circostanze del singolo caso e della gravità della violazione. Tutti i requisiti sono da considerarsi elementi contrattuali fondamentali del rapporto d'affari. In caso di ripetute violazioni, HUGO BOSS si riserva di cessare il rapporto d'affari.

# HUGO BOSS

## **1. Osservanza delle leggi e dell'etica aziendale**

HUGO BOSS si aspetta l'osservanza da parte di tutti i fornitori delle rispettive leggi nazionali e delle norme vigenti a livello internazionale. È vietata qualsiasi forma di broglio, corruzione e concessione di vantaggi indebiti di qualunque natura. HUGO BOSS si aspetta anche che tutti i fornitori osservino le normative vigenti in materia di concorrenza, riciclaggio di denaro, sanzioni e imposte, e che i singoli fornitori s'impegnino ad osservarle di conseguenza. Le decisioni aziendali vanno assunte sulla base di criteri oggettivi e ad esse non devono sovrapporsi interessi soggettivi. I fornitori sono tenuti inoltre a proteggere in ogni circostanza le informazioni, i dati e i segreti aziendali loro comunicati e a consegnarli o cancellarli immediatamente al termine del rapporto di fornitura.

## **2. Diritti umani e standard di lavoro**

La garanzia dei diritti umani e delle libertà fondamentali ha la massima priorità per HUGO BOSS. Il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale è richiesto a tutti i fornitori, per le attività aziendali che rientrano nella loro zona d'influenza. HUGO BOSS non tollererà violazioni. Il fornitore ha il dovere di istituire un meccanismo di reclamo anonimo per consentire ai dipendenti di segnalare le violazioni. Inoltre, i dipendenti dei fornitori sono liberi di utilizzare il sistema di segnalazione indipendente e gratuito di HUGO BOSS.

### **Lavoro minorile**

HUGO BOSS rifiuta categoricamente tutte le forme di lavoro minorile. L'impiego di lavoro minorile da parte dei fornitori è pertanto severamente vietato. La definizione di lavoro minorile si basa sugli standard dell'OIL riconosciuti in tutto il mondo. L'età minima per l'assunzione è di 15 anni. In linea di principio, tuttavia, l'assunzione non può avvenire prima della fine della scuola dell'obbligo. Se vengono assunti minori di 18 anni, si dovranno osservare determinati requisiti a tutela dei giovani assunti, ispirati agli standard internazionali e riassunti nella Direttiva di HUGO BOSS relativa alla gestione del lavoro minorile e del lavoro forzato.

# HUGO BOSS

## **Lavoro forzato e moderna schiavitù**

Tutti i dipendenti dei fornitori di HUGO BOSS devono essere liberi di scegliere la modalità di impiego che perseguono e di licenziarsi in qualsiasi momento, in conformità con i termini di legge pertinenti. I fornitori sono invitati a non assumere in nessuna circostanza lavoratori forzati, servi, schiavi, prigionieri o altri lavoratori non liberi e ad opporsi a qualsiasi forma di moderna schiavitù. Ai lavoratori deve essere concesso il diritto di lasciare il luogo di lavoro e di rescindere il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini di preavviso definiti. In nessun momento sono ammesse limitazioni della libera circolazione dei lavoratori. Al datore di lavoro non è consentito trattenere una cauzione o i documenti d'identità o simili. Qualora ricorra a terzi per il reclutamento di dipendenti, il fornitore avrà l'obbligo di accertarsi che vengano osservati i requisiti di legge e i requisiti definiti da HUGO BOSS. Eventuali costi derivanti da incarichi affidati a terzi non potranno essere in nessun caso trasferiti ai dipendenti.

## **Discriminazione**

Durante il processo di selezione e per tutta la durata del rapporto di lavoro devono essere garantite la parità di trattamento e le pari opportunità di tutti i dipendenti. È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su filiazione, provenienza, nazionalità, colore della pelle, sesso, religione, convinzioni personali, appartenenza ad associazioni di lavoratori, opinione politica, orientamento sessuale, età, stato civile, gravidanza, disabilità, malattia o altre caratteristiche personali differenti.

## **Condizioni di lavoro dignitose**

Si devono sempre rispettare la dignità, la sfera privata e i diritti della personalità dei dipendenti. Sono vietate le molestie fisiche, psicologiche, sessuali o verbali e le punizioni, le aggressioni, gli abusi o le intimidazioni. Le misure disciplinari sono ammesse unicamente nell'ambito delle disposizioni di legge o delle disposizioni definite da HUGO BOSS e, in ogni caso, devono essere proporzionate all'incidente.

# HUGO BOSS

## **Retribuzione**

I dipendenti devono percepire con cadenza almeno mensile un corrispettivo adeguato, in denaro o in un'altra prestazione a loro scelta. Inoltre i dipendenti devono essere informati per iscritto delle condizioni concordate sotto forma di un contratto di lavoro e di una busta paga. Il fornitore è tenuto a remunerare il lavoro svolto in modo da coprire le esigenze di base dei dipendenti e mettere a disposizione una quota di cui essi possano disporre liberamente. I partner commerciali sono tenuti a pagare almeno il salario minimo di legge oppure, se superiore, un salario in linea con gli standard del settore. Qualora non riuscisse a pagare un salario maggiore, tipico del settore, il fornitore dovrà informare immediatamente HUGO BOSS e motivare tale circostanza. Ci si aspetta la disponibilità ad intervenire sull'adeguamento del livello salariale in collaborazione con HUGO BOSS. Ci si aspetta anche che tutti i fornitori rispettino ed osservino le direttive nazionali in materia di assicurazione sanitaria e previdenziale.

Si dovranno tenere presenti anche tutti i requisiti di legge ed eventuali altri requisiti vigenti (ad es. contratti collettivi di lavoro) riguardanti le erogazioni straordinarie. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con una maggiorazione oppure, se consentito dalla legge, devono essere compensate con tempo libero. Si vieta ai fornitori l'uso delle detrazioni salariali come misura disciplinare. Laddove vigano disposizioni di legge nazionali che consentono il licenziamento di un dipendente non per cause economiche, solo se nei confronti del dipendente sono state precedentemente adottate misure disciplinari monetarie, tutte le misure dovranno essere attuate esclusivamente alla luce della situazione oggettiva. Il fornitore dovrà documentare le fasi della procedura.

## **Orari di lavoro**

Si devono rispettare le disposizioni nazionali in materia di orario di lavoro, inclusi i periodi di riposo, i giorni festivi e le ferie. In assenza di disposizioni nazionali, oppure se dette disposizioni non raggiungono i livelli delle direttive stabilite dall'OIL, l'orario di lavoro settimanale regolare non potrà superare le 48 ore. Includendo le ore di lavoro straordinario consentite, l'orario di lavoro complessivo di una settimana non potrà superare le 60 ore. Le ore di lavoro straordinario sono consentite solo su base volontaria

# HUGO BOSS

oppure se il lavoro straordinario è disciplinato dalla legge o dai contratti collettivi applicabili (ad es. contratti collettivi di lavoro) e deve essere remunerato di conseguenza. Dopo sei giorni lavorativi consecutivi, ai lavoratori deve essere concesso un periodo di riposo di almeno 24 ore. Ogni dipendente ha inoltre diritto alle ferie minime previste dalla legge.

## **Sicurezza sul lavoro**

Il fornitore deve garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti durante lo svolgimento del loro lavoro e deve adottare le misure precauzionali adeguate contro gli infortuni e le malattie professionali. Il fornitore deve garantire l'esistenza di sistemi per identificare, valutare, prevenire e controllare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti. Si devono osservare e garantire nel tempo le direttive nazionali. Qualora HUGO BOSS consideri dette direttive insufficienti per garantire un ambiente di lavoro sicuro e igienico, HUGO BOSS si riserverà di redigere direttive proprie che corrispondano alle norme internazionali sul lavoro. I requisiti qui menzionati si riferiscono anche a tutte le altre strutture, ad es. alloggi, che il fornitore mette a disposizione del dipendente.

## **Libertà di associazione e trattative contrattuali**

I fornitori sono invitati a riconoscere a tutti i dipendenti il diritto di costituire organizzazioni di loro scelta per gli scopi dei lavoratori o di aderire ad organizzazioni di lavoratori. I lavoratori devono essere liberi di condurre trattative sulle condizioni di lavoro, in particolare sui salari, e di negoziarle liberamente. Il fornitore non potrà discriminare, molestare, intimidire, licenziare o penalizzare in altro modo i lavoratori che esercitano tale diritto.

## **3. Aspetti ambientali**

HUGO BOSS invita i suoi fornitori a lavorare costantemente alla riduzione degli impatti ambientali generati dalla loro attività. Dovranno rispettare almeno le leggi e i regolamenti ambientali del paese di produzione. Le risorse naturali dovranno essere utilizzate nel modo più sostenibile ed efficiente possibile. La protezione dell'uomo e dell'ambiente è in primo piano. I fornitori sono tenuti a istituire un sistema di gestione ambientale che contribuisca ad aumentare la responsabilità ambientale, fissando obiettivi concreti.

## **Consumo di energia ed emissioni di gas serra**

I fornitori sono tenuti a identificare e monitorare tutte le fonti di energia e le emissioni di gas serra rilevanti. Si deve perseguire la costituzione di un programma di riduzione dei consumi energetici e delle emissioni. HUGO BOSS si aspetta che i suoi fornitori si impegnino a perseguire costantemente misure di efficienza energetica e di energia rinnovabile.

## **Consumo di acqua**

I fornitori dovranno monitorare il consumo di acqua e lo dovranno ottimizzare con strategie adeguate. I prelievi di acqua dalle acque superficiali o sotterranee devono essere conformi almeno ai requisiti nazionali o locali. In particolare, i fornitori con processi produttivi che prevedono un uso intensivo dell'acqua sono tenuti a ridurre continuamente il consumo di acqua.

## **Gestione dei prodotti chimici e delle acque reflue**

Se i processi di produzione richiedono l'uso di prodotti chimici o di altre sostanze che rappresentano un rischio per l'uomo e per l'ambiente, i fornitori dovranno garantire che l'uso e la manipolazione, nonché lo stoccaggio e il trasporto siano regolati da un sistema di gestione delle sostanze pericolose. Si devono osservare le disposizioni nazionali. Se esistono sostanze alternative meno dannose per l'ambiente e la salute, i fornitori sono esortati ad utilizzarle. L'uso di prodotti chimici e di altre sostanze obbliga i fornitori a controllare i flussi delle acque reflue e a identificare possibili contaminanti. Tale monitoraggio va eseguito conformemente ai requisiti di legge corrispondenti. I controlli devono essere eseguiti periodicamente.

## **Gestione dei rifiuti**

HUGO BOSS invita i suoi fornitori a ridurre costantemente la produzione di rifiuti e a smaltire i rifiuti prodotti conformemente alle direttive delle leggi locali. Ci si attende dai fornitori che prendano in considerazione strategie di astensione o riduzione della produzione di rifiuti e strategie di riutilizzo.

## **Altri aspetti ambientali**

A seconda dell'ubicazione e dei processi produttivi specifici del partner, oltre agli aspetti ambientali descritti più dettagliatamente in precedenza, possono essere applicate le disposizioni nazionali o locali in materia di emissioni in atmosfera, uso del territorio, protezione della biodiversità, inquinamento acustico o disturbo provocato da cattivi odori e altri aspetti ambientali.

## **4. Collaborazione con organizzazioni non governative**

Al fine di migliorare le condizioni e i fattori ambientali in relazione alla cooperazione con i partner, HUGO BOSS collabora con diverse organizzazioni non governative. Nell'ambito di tale partenariato, HUGO BOSS si riserva di trasferire il diritto, inizialmente rivendicato, ad eventuali ispezioni (ad es. verifiche ispettive) a dette organizzazioni associate.

## **5. Disposizioni finali**

HUGO BOSS si attende dai suoi fornitori l'osservanza delle norme qui indicate, che HUGO BOSS osserva a sua volta, e invita i suoi partner ad incentivare al meglio l'attuazione di strumenti ausiliari adeguati, ad es. sistemi di gestione, direttive e specifiche di processo. Tutti i dipendenti dei fornitori devono essere formati adeguatamente e periodicamente sui temi qui menzionati. Inoltre, i fornitori sono tenuti ad inoltrare dette direttive ai loro subfornitori e partner e a verificarne opportunamente l'osservanza. HUGO BOSS si riserva il diritto di verificare che il Codice di Condotta dei Fornitori sia aggiornato periodicamente, almeno su base annuale, e di modificarlo ove applicabile nonché di comunicare le modifiche ai propri fornitori.

Quanto sopra rappresenta una semplice traduzione del contratto redatto in lingua inglese. In caso di eventuali divergenze tra il testo in lingua italiana e quello in lingua inglese solamente quest'ultimo assume valenza legale.