

HUGO BOSS

Código de Conduta dos Fornecedores da HUGO BOSS / Normas Sociais da HUGO BOSS

Preâmbulo

O Código de Conduta dos Fornecedores da HUGO BOSS define as normas gerais relativas à observância e ao cumprimento da ética empresarial, dos direitos humanos, dos padrões sociais e laborais, bem como dos padrões ambientais. Os seus requisitos baseiam-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), nos Princípios Orientadores da ONU para as Empresas e os Direitos Humanos, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas Orientações da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais. Além disso, eles consideram os princípios da Carta da Indústria da Moda para a Ação Climática no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas (CQNUAC). Estas especificações deverão ser vistas como direitos e deveres fundamentais para todos os fornecedores da HUGO BOSS e para os seus colaboradores. Os fornecedores têm o dever de informar devidamente os seus colaboradores sobre os direitos e as obrigações decorrentes dos requisitos definidos pela HUGO BOSS, bem como sobre a respetiva legislação aplicável.

O Código de Conduta dos Fornecedores da HUGO BOSS constitui a base dos padrões de conformidade que se esperam dos fornecedores da HUGO BOSS e que têm de ser respeitados pelos mesmos. Os requisitos definidos pela HUGO BOSS são um padrão mínimo e visam compensar, se necessário, uma situação jurídica que, do ponto de vista da HUGO BOSS, é insuficiente nos países de aquisição. **Se as disposições jurídicas num determinado país tiverem o mesmo objetivo das normas definidas pela HUGO BOSS, aplicar-se-á a disposição que melhor proteger os interesses dos colaboradores e do ambiente.** A HUGO BOSS reserva-se o direito de verificar e adaptar o cumprimento dos requisitos em intervalos regulares. A HUGO BOSS decidirá de que forma é que essa verificação é realizada de acordo com a situação individual. Se as normas não forem respeitadas, a HUGO BOSS reserva-se o direito de aplicar sanções, tendo em consideração todas

HUGO BOSS

as circunstâncias da situação individual e a gravidade da infração. Todos os requisitos deverão ser considerados componentes contratuais fundamentais da relação comercial. Em caso de infrações recorrentes, a HUGO BOSS reserva-se o direito de terminar a relação comercial.

1. Conformidade com a legislação e ética empresarial

A HUGO BOSS espera que todos os seus fornecedores cumpram a legislação nacional aplicável e as normas internacionalmente acordadas. É proibida qualquer forma de fraude, de corrupção e de concessão de vantagens desleais, sejam elas de que tipo forem. A HUGO BOSS espera também que todos os seus fornecedores respeitem os regulamentos aplicáveis em matéria de concorrência, branqueamento de capitais, sanções e tributação, e que exijam o mesmo dos seus próprios fornecedores. Decisões empresariais deverão ser tomadas de forma objetiva e não podem ser ofuscadas por interesses subjetivos. Além disso, os fornecedores têm a obrigação de proteger todas as informações, dados e segredos de negócio que lhes são confiados em todas as circunstâncias, e de os devolver ou eliminar imediatamente no fim da relação enquanto fornecedor.

2. Direitos humanos e padrões laborais

A proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais é a primeira prioridade da HUGO BOSS. Espera-se que todos os fornecedores respeitem os direitos humanos internacionalmente reconhecidos em todas as atividades comerciais dentro da sua esfera de influência. A HUGO BOSS não tolera quaisquer infrações. O fornecedor é responsável pela criação de um mecanismo de denúncia anónima que permita aos seus colaboradores comunicar qualquer tipo de infração. Além disso, os colaboradores do fornecedor têm a liberdade de utilizar o sistema de denúncia independente e gratuito da HUGO BOSS.

Trabalho infantil

A HUGO BOSS rejeita veemente qualquer forma de trabalho infantil. O recurso ao trabalho infantil pelos fornecedores é, por isso, absolutamente proibido. A definição de trabalho infantil baseia-se nas normas globalmente reconhecidas da OIT. A idade mínima para o recrutamento é de 15 anos. Em princípio, o recrutamento não deverá ter lugar antes do final da escolaridade obrigatória. Se o recrutamento for efetuado antes dos 18 anos de idade, terão de ser definidas algumas regras para proteger o jovem trabalhador. Estas baseiam-se em normas internacionais e são resumidas na Política de Trabalho Infantil e Trabalho Forçado da HUGO BOSS correspondente.

Trabalho forçado e escravidão moderna

Todos os colaboradores que trabalhem para os fornecedores da HUGO BOSS são livres de escolher as formas e os meios da atividade que exercem e de a suspender respeitando os prazos regulamentares e, neste sentido, de notificação adequados. Os fornecedores são encorajados a não empregar, sob circunstância alguma, trabalhadores forçados, servos, escravos, prisioneiros ou outros trabalhadores dependentes e, desta forma, a opor-se a qualquer forma de escravidão moderna. Os trabalhadores têm o direito de sair do seu local de trabalho e de terminar a relação laboral mediante o cumprimento dos prazos de notificação legais. Os trabalhadores podem sempre mover-se livremente. Os empregadores não podem reter qualquer caução, documentos de identificação ou algo semelhante. Se se recorrer a terceiros para fins de recrutamento, cabe ao fornecedor verificar se os requisitos legais e aqueles definidos pela HUGO BOSS são cumpridos. Quaisquer custos resultantes da contratação de terceiros não podem, sob circunstância alguma, ser transferidos para o trabalhador.

Discriminação

Todos os trabalhadores têm de ser tratados de igual forma e usufruir das mesmas oportunidades durante o processo de seleção e ao longo de toda a relação laboral. Qualquer forma de discriminação com base na descendência, origem, nacionalidade, cor da pele, no género, na religião, ideologia, filiação em associações de trabalhadores, opinião política, orientação sexual, idade, no estado civil, na gravidez,

HUGO BOSS

deficiência, doença ou em quaisquer outras características pessoais tem de ser absolutamente evitada.

Condições de trabalho humanas

A dignidade, a privacidade e os direitos pessoais dos trabalhadores têm de ser sempre respeitados. É proibido qualquer tipo de assédio físico, psicológico, sexual ou verbal, bem como punições, agressões, abusos ou comportamentos intimidatórios. Medidas disciplinares só são permitidas nos termos das disposições legais ou das disposições definidas pela HUGO BOSS e têm de ser sempre proporcionais ao incidente em causa.

Remuneração

O trabalhador deverá ser remunerado adequadamente pelo menos uma vez por mês, sob a forma de pagamento em dinheiro ou de outra forma à sua escolha. Além disso, o trabalhador deverá ser informado por escrito sobre as condições acordadas, sob a forma de um contrato de trabalho e de uma folha de salário. O desempenho profissional deverá ser remunerado pelo fornecedor de forma a que as necessidades básicas do trabalhador estejam asseguradas e que uma quota-parte esteja livremente disponível. Os parceiros comerciais têm a obrigação de pagar, no mínimo, o salário mínimo obrigatório ou, se superior, um salário que corresponda ao padrão industrial. Se o fornecedor não tiver a possibilidade de pagar um salário mais alto como é habitual no setor industrial, é sua obrigação notificar de imediato a HUGO BOSS a este respeito e justificar o motivo para tal. Espera-se que o fornecedor esteja disposto a trabalhar no ajuste do nível salarial juntamente com a HUGO BOSS. Além disso, espera-se ainda que todos os fornecedores considerem e respeitem as regulamentações nacionais no âmbito dos sistemas de saúde e das prestações de segurança social.

Adicionalmente, há ainda que considerar todos os requisitos legais e quaisquer outros requisitos aplicáveis (tais como acordos coletivos de trabalho) em termos de benefícios especiais. As horas extra têm de ser pagas com um prémio ou sob a forma de tempo livre, desde que tal seja permitido por lei. Os fornecedores estão proibidos

HUGO BOSS

de aplicar deduções no salário como medidas disciplinares. Se existirem disposições legais nacionais que só permitam o despedimento involuntário de um trabalhador se já tiverem sido tomadas previamente medidas disciplinares monetárias contra o trabalhador, então todas as medidas deverão ser tomadas considerando apenas os factos atuais. Cabe ao fornecedor documentar todos os passos do processo.

Horas de trabalho

As disposições nacionais relativas às horas de trabalho, incluindo as regulamentações sobre os períodos de descanso, feriados oficiais e férias, têm de ser respeitadas. Se não existirem quaisquer disposições nacionais a este respeito ou se estas ficarem aquém das disposições da OIT, então o número regular de horas de trabalho semanais não pode ser superior a 48 horas. Incluindo as horas extra permitidas, o total de horas de trabalho semanais não pode exceder as 60 horas. A realização de horas extra só é permitida se for voluntária ou se as horas extra estiverem regulamentadas por lei ou por acordos coletivos aplicáveis (tais como os acordos coletivos de trabalho) e tem de ser remunerada de forma correspondente. Após seis dias de trabalho consecutivos, o trabalhador tem direito a um período de descanso de pelo menos 24 horas. Além disso, todo o trabalhador tem o direito de solicitar uma licença mínima legal.

Saúde e segurança no trabalho

É da responsabilidade do fornecedor garantir a segurança e a saúde dos seus trabalhadores no decorrer da sua atividade profissional e tomar as medidas de precaução adequadas para evitar acidentes e doenças de trabalho. Cabe ao fornecedor assegurar que estão implementados sistemas de identificação, avaliação, prevenção e combate de potenciais riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores. As disposições nacionais têm de ser respeitadas e garantidas a longo prazo. Se a HUGO BOSS considerar que essas disposições são insuficientes para garantir um ambiente de trabalho seguro e higiénico, a HUGO BOSS reserva-se o direito de impor as suas próprias especificações que correspondem aos padrões laborais internacionais. Os requisitos aqui especificados aplicam-se também a todas

as infraestruturas adicionais, nomeadamente às instalações de alojamento que o fornecedor disponibilize aos seus trabalhadores.

Liberdade de associação e negociação coletiva

Os fornecedores têm a obrigação de conceder a todos os seus trabalhadores o direito de formar organizações à sua escolha para fins relacionados com os próprios trabalhadores ou de se associarem a organizações de trabalhadores. Os trabalhadores são livres de dialogar sobre as condições de trabalho, sobretudo sobre os salários, e de negociar as mesmas livremente. O fornecedor não pode discriminar, assediar, intimidar, notificar ou de alguma forma prejudicar os trabalhadores que exerçam este direito.

3. Aspetos ambientais

A HUGO BOSS pede aos seus fornecedores que trabalhem continuamente no sentido de reduzir os impactos ambientais resultantes das suas atividades comerciais. No mínimo, têm de ser respeitadas as leis e as disposições de proteção ambiental em vigor no país de produção. Os recursos naturais têm de ser protegidos de forma tão sustentável e eficaz quanto possível. Ao fazê-lo, a proteção das pessoas e do meio ambiente é crucial. Os fornecedores têm o dever de implementar um sistema de gestão ambiental que contribua para aumentar a responsabilidade ambiental através de objetivos específicos.

Consumo de energia e emissões de gases de efeito estufa

Os fornecedores têm o dever de identificar e monitorizar todas as fontes de energia relevantes e as emissões de gases de efeito estufa. Os fornecedores deverão esforçar-se no sentido de criar um programa que permita reduzir o consumo de energia e as emissões. A HUGO BOSS espera dos seus fornecedores um empenho contínuo na busca de medidas de eficiência energética e energias renováveis.

Consumo de água

Os fornecedores deverão monitorizar e otimizar o consumo de água, colocando em prática estratégias adequadas. A captação de águas da superfície ou de águas subterrâneas tem de respeitar, no mínimo, os requisitos locais ou nacionais. Fornecedores com processos de produção que envolvam o uso intensivo de água são instados de forma reforçada a minimizar o seu consumo de água numa base continuada.

Gestão de produtos químicos e águas residuais

Se os processos de produção exigirem a utilização de produtos químicos ou de outras substâncias que representem um risco para as pessoas ou para o ambiente, os fornecedores deverão garantir a existência de um sistema de gestão de substâncias perigosas que regule a forma como estas são usadas, tratadas, armazenadas e transportadas. As disposições nacionais a este respeito têm de ser cumpridas. Se existirem substâncias alternativas que não sejam tão nocivas para o ambiente e para a saúde, os fornecedores são incentivados a utilizá-las. Ao utilizar produtos químicos e outras substâncias, os fornecedores comprometem-se a monitorizar os fluxos de águas residuais e a identificar possíveis contaminações. Este processo está sujeito a requisitos legais e essas análises têm de ser efetuadas em intervalos regulares.

Gestão de resíduos

A HUGO BOSS incita os seus fornecedores a reduzir os desperdícios de forma contínua e a eliminar os resíduos resultantes em conformidade com os requisitos legais locais. Cabe aos fornecedores considerar estratégias que evitem ou reduzam a produção de resíduos e que promovam a reciclagem.

Outros aspetos ambientais

Dependendo da localização do fornecedor e dos processos de produção específicos, para além dos aspetos ambientais listados anteriormente, poderão aplicar-se disposições locais ou nacionais relativas às emissões atmosféricas, gestão da

HUGO BOSS

utilização dos solos, proteção da biodiversidade, emissões de ruídos ou odores e outros aspetos ambientais.

4. Cooperação com organizações não governamentais

Por forma a melhorar as condições sociais e as questões ambientais relacionadas com a sua cooperação com os respetivos parceiros, a HUGO BOSS trabalha com várias organizações não governamentais. Enquanto membro de uma tal parceria, a HUGO BOSS reserva-se o direito de transferir o direito de efetuar possíveis verificações (p. ex. auditorias), invocado desde o início, para essas organizações parceiras.

5. Disposições finais

A HUGO BOSS espera que os seus fornecedores respeitem as normas aqui estabelecidas, tal como a própria HUGO BOSS o faz na medida do que lhe compete, e solicita aos seus parceiros que encorajem a sua implementação através de medidas adequadas, tais como sistemas de gestão, linhas de orientação e especificações do processo. Todos os trabalhadores dos fornecedores deverão receber uma formação adequada e regular no âmbito das questões aqui abordadas. Além disso, os fornecedores têm a obrigação de transferir estas especificações para os seus fornecedores e parceiros a montante e de verificar se elas são cumpridas de forma adequada. A HUGO BOSS reserva-se o direito de verificar regularmente, mas pelo menos uma vez por ano, se o Código de Conduta dos Fornecedores está atualizado e de proceder às respetivas retificações onde necessário, comunicando as alterações aos seus fornecedores.

Esta é uma tradução em português do contrato original em inglês. Em caso de contradição entre as duas versões, prevalece a versão inglesa.

Abril de 2020