

Zgodność

HUGO BOSS

**KODEKS POSTĘPOWANIA
DOSTAWCY**

WSTĘP

Kodeks postępowania dostawcy HUGO BOSS określa ogólne standardy i wartości dla dostawców firmy HUGO BOSS, które odnoszą się przede wszystkim do poszanowania i przestrzegania etyki prowadzenia działalności, praw człowieka, standardów pracy i standardów społecznych oraz zagadnień związanych z ochroną środowiska. Wymogi te opierają się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych. Ponadto uwzględnione zostaną zasady Fashion Industry Charter for Climate Action Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC). Wytyczne te należy rozumieć jako podstawowe prawa i obowiązki wszystkich dostawców i pracowników HUGO BOSS. Dostawcy są zobowiązani do odpowiedniego poinformowania swoich pracowników o ich prawach i obowiązkach wynikających z wymogów określonych przez HUGO BOSS oraz z obowiązujących przepisów krajowych.

Kodeks postępowania dostawcy HUGO BOSS stanowi podstawę dla standardów zgodności, których dostawcy firmy HUGO BOSS i jej własne zakłady produkcyjne muszą przestrzegać. Wymogi te stanowią minimalny standard, który powinien w razie potrzeby zrekompensować niewystarczającą z punktu widzenia firmy HUGO BOSS sytuację prawną w krajach, w których dokonywane są zakupy. **Jeżeli przepisy prawne danego kraju mają taki sam cel jak standardy określone przez HUGO BOSS, stosuje się przepisy, które lepiej chronią interesy pracowników i środowisko.** Firma HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do regularnych kontroli przestrzegania wymogów i ich dostosowania. Wybór sposobu kontroli w poszczególnych przypadkach pozostaje w gestii HUGO BOSS. Firma HUGO BOSS przewiduje, że wszyscy dostawcy będą przekazywać wytyczne określone w kodeksie postępowania dostawcy HUGO BOSS swoim dostawcom i będą regularnie kontrolować przestrzeganie zdefiniowanych standardów. Wszelkie konkretne sygnały w sprawie naruszenia określonych standardów w łańcuchu dostaw należy jak najszybciej zgłosić firmie HUGO BOSS.

W przypadku nieprzestrzegania określonych norm HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do nakładania sankcji, uwzględniając wszystkie okoliczności danej sprawy oraz wagę naruszenia. Wszystkie wymogi uznaje się za podstawowe elementy umów w relacjach handlowych. W przypadku powtarzających się naruszeń HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do zakończenia relacji handlowych.

1 PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA I ZASAD ETYKI BIZNESOWEJ

HUGO BOSS oczekuje od wszystkich dostawców przestrzegania odpowiednich przepisów krajowych i norm międzynarodowych. Zabrania się wszelkich form oszustwa, korupcji i wszelkich niedopuszczalnych korzyści. Decyzje handlowe muszą być podejmowane w sposób obiektywny i nie mogą nakładać się na subiektywne interesy. Firma HUGO BOSS oczekuje również, że wszyscy dostawcy, ich wspólnicy i kadra kierownicza będą przestrzegać obowiązujących regulacji w sprawie konkurencji, prania brudnych pieniędzy, sankcji i opodatkowania oraz zobowiązywać do ich przestrzegania również własnych dostawców. Ponadto firma HUGO BOSS oczekuje, że jej dostawcy będą znali swoje łańcuchy dostaw, tak aby jak najszybciej zidentyfikować w nich ewentualne naruszenia po uzyskaniu konkretnych sygnałów. Dostawcy są również zobowiązani we wszystkich okolicznościach do ochrony wszelkich informacji, danych i tajemnic handlowych, które zostały im przekazane, oraz do bezzwłocznego podania lub usunięcia informacji po zakończeniu relacji z dostawcą.

2 NIEAUTORYZOWANI PODWYKONAWCY

Nieautoryzowani podwykonawcy to wykonawcy lub dostawcy zaangażowani poza strukturą bezpośredniego partnera biznesowego HUGO BOSS (bezpośredniego dostawcy) do realizacji zobowiązań umownych wobec HUGO BOSS bez uprzedniej zgody. Praktyka ta jest surowo zabroniona. Jeżeli korzystanie z podwykonawców staje się konieczne, należy uprzednio uzyskać wyraźną zgodę HUGO BOSS. Ponadto nasi partnerzy są zobowiązani przekazywać standardy HUGO BOSS swoim podwykonawcom oraz zapewnić ich przestrzeganie. Dodatkowo HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów u podwykonawców w celu weryfikacji zgodności z tymi standardami.

Zaangażowanie nieautoryzowanych podwykonawców może prowadzić do istotnych ryzyk, w tym naruszeń dopuszczalnego czasu pracy w celu dotrzymania napiętych terminów, obniżenia standardów BHP w celu przyspieszenia produkcji oraz nieprzestrzegania prawa pracy wskutek przyspieszonych praktyk zatrudniania. W celu utrzymania etycznych i odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu dostaw przestrzeganie niniejszej polityki jest obowiązkowe.

3 PRAWA CZŁOWIEKA I STANDARDY PRACY

Poszanowanie praw człowieka i podstawowych wolności jest w firmie HUGO BOSS sprawą najwyższej wagi. Oczekuje się, że wszyscy dostawcy będą przestrzegać

uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka w odniesieniu do wszystkich działań handlowych we własnym obszarze wpływów. Firma HUGO BOSS nie toleruje naruszeń w tym zakresie. Dostawca jest zobowiązany do ustanowienia poufnego lub anonimowego kanału wnoszenia skarg w celu umożliwienia współpracownikom zgłaszania naruszeń. Ponadto współpracownicy wszystkich dostawców w łańcuchu dostaw mogą korzystać z niezależnego i bezpłatnego systemu sygnalizacji HUGO BOSS (patrz załącznik). Wszyscy dostawcy muszą poinformować swoich współpracowników o możliwości korzystania z systemu w odpowiedni sposób (np. poprzez plakaty, komunikację cyfrową lub podręczniki pracownicze w lokalnym języku). Ponadto HUGO BOSS zobowiązuje dostawców do przestrzegania polityki praw człowieka (Human Rights Policy), którą w aktualnej i obowiązującej wersji można znaleźć w witrynie internetowej przedsiębiorstwa.

3.1 PRACA DZIECI

HUGO BOSS stanowczo odrzuca wszelkie formy pracy dzieci. W związku z tym dostawcom surowo zabrania się korzystania z pracy dzieci. Definicja pracy dzieci opiera się na uznanych na całym świecie standardach MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy). Zgodnie ze standardami MOP minimalny wiek rozpoczęcia zatrudnienia to 15 lat lub ustawy minimalny wiek określony przez dane państwo, jeśli jest on wyższy niż 15 lat. Zasadniczo jednak dzieci nie mogą być zatrudniane przed ukończeniem obowiązkowego wieku szkolnego. Stosuje się zawsze te przepisy, które zapewniają szerszą ochronę.

Jeżeli pracownik rozpoczyna pracę przed ukończeniem 18 roku życia, należy podjąć szczególne środki w celu zapewnienia ochrony młodocianych pracowników. Środki te oparte są na standardach międzynarodowych i zostały opisane w Polityce HUGO BOSS dotyczącej pracy dzieci i pracy przymusowej.

3.2 RDZENNA LUDNOŚĆ I LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

Rdzenna ludność ma szczególne powiązania z określonym obszarem lub regionem i tamtejszymi zasobami naturalnymi (na przykład dostępem do wody pitnej). Firma HUGO BOSS jest odpowiedzialna za poszanowanie i ochronę zwyczajowego prawa rdzennej ludności i lokalnych społeczności, które odczuwają lub mogą odczuwać wpływ działalności przedsiębiorstwa, i tego samego oczekuje od swoich dostawców. Opracowane zostaną procedury i standardy w celu ochrony stylu życia rdzennej ludności i lokalnych społeczności oraz promowania ich udziału w procesach decyzyjnych.

3.3 PRACA CHAŁUPNICZA

MOP definiuje pracę chałupniczą jako każdą pracę wykonywaną przez daną osobę w domu lub w innym wybranym przez siebie pomieszczeniu, z wyjątkiem miejsca pracy pracodawcy. Praca ta wykonywana jest za wynagrodzeniem i prowadzi do powstania produktu lub usługi określonej przez pracodawcę. Praca chałupnicza może być w niektórych przypadkach korzystna, jeżeli na przykład inna działalność nie może być wykonywana ze względu na obowiązki rodzinne.

Firma HUGO BOSS umożliwi swoim dostawcom wykorzystanie pracy chałupniczej w określonych elementach procesu produkcyjnego. W przypadku pracy chałupniczej należy zapewnić przestrzeganie praw pracowniczych. Gdy dostawcy sami zlecają pracę chałupniczą, od dostawców wymaga się poinformowania firmy HUGO BOSS o zakresie i czasie trwania takiego rodzaju pracy. Praca chałupnicza wymaga również dodatkowej dokumentacji i regularnych kontroli godzin pracy. Dokumentację można uzyskać od firmy HUGO BOSS w sekcji Social Compliance Checks.

3.4 PRACA PRZYMUSOWA I **WSPÓŁCZESNE FORMY NIEWOLNICTWA**

Firma HUGO BOSS prowadzi politykę zerowej tolerancji dla pracy przymusowej, handlu ludźmi i współczesnych form niewolnictwa. Dostawcy nie mogą pod żadnym pozorem zatrudniać pracowników przymusowych, osób wykonujących pracę o charakterze pańszczyźnianym, niewolników, więźniów lub innych pracowników niebędących ludźmi wolnymi. Wszyscy pracownicy muszą mieć przyznane prawo do opuszczenia miejsca pracy i terenu przedsiębiorstwa. Jeżeli dostawca zapewnia obiekty takie jak pomieszczenia mieszkalne, należy zawsze zapewnić swobodę przemieszczania się pracowników korzystających z takiego obiektu. Wszyscy współpracownicy dostawcy firmy HUGO BOSS muszą mieć swobodę wyboru sposobu zatrudnienia i rozwiązania tego rodzaju zatrudnienia w każdej chwili, z zachowaniem terminów ustawowych, a co za tym idzie, odpowiednich terminów. Ograniczenia swobody przepływu pracowników nie są dozwolone w żadnym momencie. Pracodawcy nie wolno zatrzymywać kaucji lub dokumentów tożsamości itp.

3.5 **ZATRUDNIENIE ZA POŚREDNICTWEM OSÓB TRZECICH**

Gdy zatrudnienie pracowników zostaje powierzone osobom trzecim, dostawca jest zobowiązany do skontrolowania, czy stosowane przez te osoby praktyki są zgodne z kodeksem postępowania dostawcy HUGO BOSS. W żadnym przypadku koszty związane z korzystaniem z usług osób trzecich nie mogą być przenoszone na pracowników.

Szczególnie zatrudnianie pracowników sezonowych przez osoby trzecie wymaga wzmożonej dbałości i weryfikacji procesów przez dostawcę. Należy zawsze zadbać o to, by warunki zatrudnienia były komunikowane w sposób zrozumiały i przejrzysty

oraz by pracownicy sezonowi znali swoje prawa. Na żądanie firmy HUGO BOSS muszą zostać podane dane dotyczące osób trzecich, którym powierzono wykonanie zlecenia.

3.6 DYSKRYMINACJA

Wszystkim pracownikom należy w okresie zatrudnienia zapewnić równe traktowanie i równe szanse w odniesieniu do wynagrodzenia, awansu, działań dyscyplinarnych, rozwiązania umowy, emerytury i całego stosunku zatrudnienia. Należy zaniechać wszelkich form dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, kolor skóry, orientację seksualną, upośledzenie umysłowe lub fizyczne, pochodzenie, narodowość, rasę lub grupę etniczną, grupę społeczną, wyznanie lub światopogląd, poglądy polityczne, przynależność do organizacji pracowniczej lub inne cechy osobowe. Dostawcy muszą aktywnie przeciwdziałać dyskryminacji i ją powstrzymać.

Firma HUGO BOSS ponosi szczególną odpowiedzialność za poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka i standardów pracy w stosunkach handlowych z rodzinami grup potrzebujących szczególnej ochrony, tzw. grup wrażliwych. W szczególności należy chronić prawa dzieci i młodych pracowników, kobiet, pracowników sezonowych, rdzennej ludności i osób wykonujących pracę chałupniczą. Ryzyko dla tych grup jest szczególnie wysokie ze względu na ich nieproporcjonalnie wysoki udział w przemyśle tekstylnym. Firma HUGO BOSS dąży w swojej działalności gospodarczej do zróżnicowanego podejścia do ochrony tych grup i tego samego oczekuje od dostawców.

3.7 MOLESTOWANIE I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Molestowanie może przybierać skrajne formy, takie jak przemoc, groźby lub kontakt fizyczny, a także mniej oczywiste działania, takie jak drwiny, dokuczanie lub nękanie współpracowników lub podwładnych lub odmowa rozmowy z nimi. Może również obejmować zachowanie werbalne lub fizyczne, w tym uwagi, działania lub gesty, które naruszają godność lub integralność psychiczną lub fizyczną współpracownika.

Nie toleruje się molestowania, wykorzystywania seksualnego, zniewag ani zastraszania współpracowników. W szczególności zabronione jest molestowanie fizyczne, psychiczne, seksualne lub werbalne, napady, znęcanie się oraz zastraszanie. Należy zwrócić szczególną uwagę na problem przemocy na tle płciowym, zwłaszcza wobec kobiet i mniejszości seksualnych. Firma HUGO BOSS nie toleruje tego rodzaju zdarzeń i oczekuje od swoich dostawców zastosowania środków zapobiegawczych w celu ochrony tych osób. Ponadto należy opracować odpowiednie wytyczne, procedury i szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej oraz udostępnić ogólnodostępny system składania skarg.

3.8 UCZCIWE WYNAGRODZENIE

Pracownicy mają prawo do uczciwego wynagrodzenia, które jest wystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb i potrzeb ich rodzin oraz na które zarabiają podczas normalnego tygodnia pracy. Firma HUGO BOSS rozumie to w ten sposób, że dostępne środki pieniężne są wystarczające, aby zaspokoić podstawowe potrzeby w zakresie żywności, wody, mieszkania, edukacji, opieki zdrowotnej, mobilności i odzieży dla wszystkich osób pozostających w gospodarstwie domowym. Ponadto pracownicy powinni dysponować dochodem w celu tworzenia oszczędności na nieoczekiwane zdarzenia. Pracownikom należy także dostarczyć pisemne informacje na temat uzgodnionych warunków w formie umowy o pracę i obliczenia płacy. Dostawcy są zobowiązani do płacenia co najmniej ustawowej płacy minimalnej lub wynagrodzenia odpowiadającego standardowi w tej branży, jeśli jest ono wyższe. Jeżeli dostawca nie może zapłacić wyższej płacy właściwej dla tej branży, należy to natychmiast zgłosić do firmy HUGO BOSS i uzasadnić. Oczekuje się, że dostawcy będą współpracować z firmą HUGO BOSS w celu stopniowego osiągnięcia uczciwego wynagrodzenia. Celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom płacy zapewniającej byt, niezależnie od płci i innych czynników wpływających na różnorodność. Ponadto oczekuje się, że wszyscy dostawcy będą respektować krajowe przepisy w zakresie ubezpieczeń zdrowotnych i społecznych oraz ich przestrzegać.

Należy również wziąć pod uwagę wszystkie wymogi ustawowe i wszelkie inne obowiązujące wymogi (np. zbiorowe układy pracy) w odniesieniu do świadczeń specjalnych. Nadgodziny muszą być wynagradzane dopłatami lub, jeżeli jest to dozwolone prawnie, w formie rekompensaty za nadgodziny czasem wolnym, jeżeli osoba zatrudniona wyrazi na to zgodę. Pracownicy, które w okresie zatrudnienia są w ciąży, muszą otrzymać wszystkie ustawowe świadczenia i zabezpieczenia. Dostawcy zabrania się stosować potrącania wynagrodzenia jako środka dyscyplinarnego. Jeżeli istnieją krajowe przepisy ustawowe, które pozwalają na zwolnienie pracownika z pracy z przyczyn niezwiązanych z sytuacją przedsiębiorstwa tylko wtedy, gdy wobec pracownika przedsięwzięto wcześniej pieniężne środki dyscyplinarne, wszystkie działania są podejmowane wyłącznie z uwzględnieniem stanu faktycznego. Dostawca ma obowiązek dokumentować kroki procesu.

3.9 CZAS PRACY

Należy przestrzegać odpowiednich krajowych przepisów dotyczących czasu pracy, w tym obowiązujących okresów odpoczynku, przepisów dotyczących dni wolnych od pracy i urlopów. Jeżeli brak jest przepisów krajowych lub te przepisy nie osiągnęły wytycznych MOP, normalny tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 48 godzin. Nadgodziny muszą być ograniczone do przypadków wyjątkowych i nie mogą

zagrozić zdrowiu ani dobrostanowi pracowników ani prowadzić do omijania standardowych regulacji dotyczących czasu pracy. Łącznie z dozwolonymi nadgodzinami łączny czas pracy w tygodniu nie może przekraczać 60 godzin. Nadgodziny są dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy pracownicy wyrażają zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych lub gdy praca w godzinach nadliczbowych jest regulowana przepisami ustawowymi lub obowiązującymi umowami zbiorowymi (np. zbiorowymi układami pracy). Nadgodziny muszą być odpowiednio wynagradzane. Aby rejestrować godziny pracy pracownika, dostawcy muszą wprowadzić system rejestracji czasu pracy, który rejestruje czas rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy dla każdego pracownika. System ten można skonfigurować elektronicznie lub ręcznie. W przypadku systemu ręcznego pracownicy powinni potwierdzać zarejestrowany czas pracy co najmniej raz w miesiącu. Pracownica, który jest w siódmym miesiącu ciąży, nie może pracować w godzinach nadliczbowych ani na nocnej zmianie, nawet jeśli pozwalają na to lokalne przepisy prawa. Po sześciu kolejnych dniach roboczych pracownikom zapewnia się okres odpoczynku trwający co najmniej 24 godziny. Pracownicy mają również prawo do minimalnego ustawowego urlopu wypoczynkowego.

3.10 **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

Dostawca ma obowiązek zapewnić zdrowie fizyczne i psychiczne oraz bezpieczeństwo pracowników w ramach wykonywanej pracy oraz podjąć odpowiednie środki ostrożności zapobiegające wypadkom i chorobom zawodowym. W szczególności oświetlenie oraz emisje hałasu muszą być odpowiednie przez cały czas pracy wykonywania pracy. Pomieszczenia sanitarne muszą być czyste, w odpowiedniej liczbie i podzielone według kryterium płci. Pracownicy muszą mieć dostęp do pomieszczeń sanitarnych w czasie pracy bez nieodpowiednich ograniczeń. Dostawca ma obowiązek wdrożyć i stosować systemy wykrywania, oceny, zapobiegania i zwalczania potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa współpracowników. Wymienione tu wymagania dotyczą również wszystkich innych pomieszczeń, takich jak np. pomieszczenia mieszkalne udostępniane pracownikom przez dostawcę.

Dostawcy muszą dokumentować działania wysokiego ryzyka, w których pracownicy są narażeni na zagrożenia lub które mogą prowadzić do poważnych obrażeń lub śmierci, oraz przeprowadzać niezbędne kontrole. Należy dopilnować, aby systemy, instalacje, wyposażenie techniczne, w tym urządzenia zabezpieczające i środki ochrony indywidualnej były regularnie kontrolowane, odpowiednio konserwowane i w razie potrzeby wymieniane. Jeśli w celu zminimalizowania narażenia na zagrożenia

wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej (ŚOI), dostawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpłatnych ŚOI.

Szczególne uwagi należy zwrócić na pracownice w ciąży. Nie należy ich kierować do prac ciężkich lub niebezpiecznych, poza tym należy zapewnić im regularne przerwy.

3.11 WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I NEGOCJACJE ZBIOROWE

Wszyscy pracownicy mają prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych, a także prawo do zakładania wybranych przez siebie organizacji działających na rzecz pracowników lub do wstępowania do organizacji pracowniczych. Pracownicy muszą mieć swobodę prowadzenia negocjacji i negocjowania warunków pracy, w szczególności płac. Dostawca ma obowiązek uznać i szanować prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych oraz nie może dyskryminować, nękać, zastraszać, zwalniać ani dyskryminować pracowników, którzy korzystają z tego prawa.

3.12 GODNE WARUNKI PRACY

Należy zawsze szanować godność, prywatność i prawa osobiste osób zatrudnionych. Zabronione jest molestowanie fizyczne, psychiczne, seksualne lub werbalne, napady, znęcanie się oraz zastraszanie. W szczególności w przypadku korzystania z prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa należy zapewnić, aby prawa pracowników nie były zagrożone. Dostawca musi to zapewnić poprzez dostarczenie jasnych instrukcji lub odpowiedniego nadzoru. Środki dyscyplinarne są dopuszczalne wyłącznie na podstawie przepisów ustawowych lub regulacji ustanowionych przez firmę HUGO BOSS i w każdym przypadku muszą być proporcjonalne do zajścia.

4 ASPEKTY ŚRODOWISKOWE

HUGO BOSS oczekuje od swoich dostawców aktywnego dążenia do ograniczania wpływu ich działalności na środowisko. Dostawcy muszą również zapewnić, że towary i usługi dostarczane HUGO BOSS są zgodne ze wszystkimi właściwymi przepisami prawa oraz międzynarodowymi konwencjami dotyczącymi ochrony środowiska. Ochrona ludzi, zwierząt i środowiska ma najwyższy priorytet. Z tego powodu dostawcy są zobowiązani do wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego, który określa jasne cele na rzecz zwiększania ich odpowiedzialności za środowisko.

Ponadto partnerzy w łańcuchu dostaw powinni być gotowi do regularnego raportowania istotnych danych dotyczących wpływu na środowisko (np. zużycia

energii, emisji gazów cieplarnianych, zużycia wody i ścieków) zgodnie z wymaganiami HUGO BOSS.

4.1 ZUŻYCIE ENERGII I EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

Dostawcy są zobowiązani do identyfikowania i monitorowania wszystkich istotnych źródeł energii oraz emisji gazów cieplarnianych. Muszą oni opracować plan działania (roadmapę) na rzecz ograniczania zużycia energii i redukcji emisji. HUGO BOSS wymaga od wszystkich swoich bezpośrednich partnerów w łańcuchu dostaw podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu wyeliminowania węgla jako źródła energii z ich łańcuchów dostaw oraz łańcuchów dostaw ich dostawców wcześniejszych ogniw, w tym wszystkich podwykonawców.

4.2 ZUŻYCIE WODY

Dostawcy muszą monitorować i dokumentować swoje zużycie wody oraz optymalizować je przy wykorzystaniu odpowiednich strategii. Ilość wody pobieranej z wód powierzchniowych lub podziemnych musi być co najmniej zgodna z krajowymi lub lokalnymi wymogami.

Dostawcy prowadzący procesy produkcyjne o wysokiej intensywności zużycia wody są w szczególności zobowiązani do ciągłej oceny ryzyka związanego z wodą na obszarach, na których działają, a także do regularnego monitorowania i raportowania swojego zużycia wody.

4.3 ZARZĄDZANIE CHEMIKALIAM I ŚCIEKAMI

Gdy procesy produkcyjne wymagają użycia chemikaliów lub innych substancji stwarzających zagrożenie dla ludzi, zwierząt i środowiska, dostawcy powinni zapewnić, aby ich stosowanie, obchodzenie się z nimi oraz ich składowanie i transport były regulowane przez system zarządzania materiałami niebezpiecznymi. Należy przestrzegać przepisów krajowych. W przypadku istnienia substancji alternatywnych lub substancji chemicznych, które są mniej szkodliwe zarówno dla środowiska, jak i dla zdrowia, zachęca się dostawców do ich stosowania. Jeśli dostawcy używają chemikaliów, muszą monitorować swoje zapasy chemikaliów i strumienie ścieków w celu wykrywania i zapobiegania zanieczyszczeniom. Należy to robić zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi i nie wolno używać żadnych zabronionych substancji¹. Kontrole powinny być przeprowadzane regularnie.

¹ Zgodnie z Konwencją Sztokholmską substancje wymienione w rozporządzeniu w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych nie mogą być stosowane. Ponadto wszystkie wymagania dotyczące chemikaliów muszą być zgodne ze wszystkimi odpowiednimi załącznikami do rozporządzenia REACH (rozporządzenie (WE) 1907/2006).

4.4 ZARZĄDZANIE ODPADAMI

Firma HUGO BOSS zachęca swoich dostawców, aby stale minimalizować odpady, a powstające odpady utylizować zgodnie z lokalnymi i międzynarodowymi przepisami².

4.5 WYCINKA LASÓW / DEFORESTACJA

Dostawcy są zobowiązani zapewnić, że produkty dostarczane do HUGO BOSS nie przyczyniają się do wylesiania oraz wytwarzane zgodnie z właściwymi przepisami prawa kraju produkcji. Obejmuje to realizację obowiązków należytej staranności oraz dostarczenie wszelkich niezbędnych dokumentów i danych potwierdzających zgodność.

Oczekuje się, że dostawcy niezwłocznie poinformują HUGO BOSS o wszelkich zmianach statusu zgodności swoich produktów oraz bez opóźnień odpowiedzą na prośby o zaktualizowaną dokumentację lub dodatkowe informacje niezbędne do weryfikacji zgodności.

4.6 INNE ASPEKTY ŚRODOWISKOWE

W zależności od lokalizacji i specyficznych procesów produkcyjnych partnera można, oprócz bardziej szczegółowo opisanych powyżej aspektów środowiskowych, zastosować także krajowe lub lokalne przepisy dotyczące emisji do powietrza, użytkowania powierzchni, ochrony różnorodności biologicznej, emisji hałasu lub zapachu oraz innych aspektów środowiskowych.

5 WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI

W celu poprawy warunków społecznych i środowiskowych w zakresie współpracy z dostawcami firma HUGO BOSS kooperuje z różnymi organizacjami pozarządowymi. W ramach takiego partnerstwa HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do przeniesienia przyznanego na wstępie prawa do ewentualnych kontroli (np. audytów) na te organizacje partnerskie.

6 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Firma HUGO BOSS przestrzega ustanowionych tutaj standardów i tego samego oczekuje od dostawców. Ponadto zachęca partnerów do jak najskuteczniejszego wspierania ich wdrażania za pomocą odpowiednich narzędzi, takich jak systemy zarządzania, wytyczne, szkolenia i instrukcje dotyczące procesów. Wszyscy

² Na przykład Konwencja Bazylejska ma zastosowanie do odpadów niebezpiecznych i musi być przestrzegana.

pracownicy dostawców muszą być regularnie szkoleni w kwestiach, o których tutaj mowa, a stopień przeszkolenia musi być wystarczający. Ponadto dostawcy są zobowiązani przekazywać te wytyczne swoim poddostawcom wcześniejszych ogniw oraz partnerom, a także przeprowadzać odpowiednie kontrole w celu zapewnienia ich przestrzegania.

HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do regularnego przeglądu Kodeksu Postępowania Dostawców (co najmniej raz w roku) z udziałem odpowiednich grup interesariuszy, jego dostosowywania w razie potrzeby oraz komunikowania wszelkich zmian dostawcom. Najnowsza wersja Kodeksu Postępowania Dostawców będzie zawsze dostępna na stronie korporacyjnej.

ZAŁĄCZNIK:

INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z **KANAŁÓW** SYGNALIZACJI FIRMY HUGO BOSS

Współpracownicy firmy HUGO BOSS, jej partnerzy i dostawcy, a także klienci przedsiębiorstwa i inne osoby trzecie mają możliwość zwrócenia się bezpośrednio do firmy HUGO BOSS lub do rzecznika firmy HUGO BOSS w sprawach dotyczących standardów socjalnych, warunków pracy i praw człowieka.

Kanał HUGO BOSS Speak Up Channel zapewnia poufną i anonimową komunikację z działem Compliance firmy HUGO BOSS. Kanał jest dostępny w ponad 50 językach pod poniższym linkiem:

[Kanał HUGO BOSS Speak Up Channel](#)

Lub pod następującym kodem QR:



Osoby sygnalizujące przypadki przestępstw gospodarczych, naruszeń praw człowieka oraz naruszeń kodeksu postępowania dostawcy HUGO BOSS mają na równych prawach oraz, jako dodatkowa opcja, również na potrzeby kontaktu osobistego dostęp do rzecznika firmy HUGO BOSS, który pełni rolę osoby kontaktowej dla sygnalistów. Z rzecznikiem firmy HUGO BOSS można skontaktować się w następujący sposób:

Dr Carsten Thiel von Herff
Zewnętrzny adwokat
Telefon: 00800 6628376266
Tel. komórkowy: + 49 151 58 23 03 21
E-mail: ombudsmann@thielvonherff.com
<https://report-tvh.com/>

Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstrasse 4
33602 Bielefeld
Niemcy

Wszystkie informacje są traktowane w sposób ściśle poufny. Tożsamość sygnalisty oraz wszystkich osób wskazanych w zgłoszeniu ujawniana jest wyłącznie osobom, które są odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń lub podejmowanie działań następczych, chyba że istnieją wyjątki określone ustawowo.

Zakazuje się stosowania środków odwetowych w stosunku do sygnalistów. Dotyczy to również gróźb i prób stosowania środków odwetowych.

Obowiązuje dla: HUGO BOSS Group	Wersja: 1.5
Obowiązuje od: 01.01.2020	Status: opublikowany, obowiązujący
Zatwierdzony przez: Zarząd HUGO BOSS AG	Ostatnia aktualizacja: luty 2026
Właściciel polityki: Zgodność	Klasyfikacja: publiczny