

HUGO BOSS المعايير الاجتماعية لـ

1. المقدمة

تحدد المعايير الاجتماعية الحقوق الأساسية للموظفين العاملين بموردي HUGO BOSS وتتضمن المعايير البيئية الأساسية. كما تطبق المعايير الاجتماعية لجميع موظفي HUGO BOSS.

إن المعايير الاجتماعية قائمة على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO) إلى جانب إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان. من المحتم على جميع الموردين أن يلتزموا بتلك المعايير. تحتفظ HUGO BOSS بالحق في تعديل المعايير الاجتماعية كلما تطلب الأمر إلى ذلك.

المتطلبات والالتزامات (المعايير) المذكورة في المعايير الاجتماعية تطبق لجميع الموظفين العاملين بالمورد سواء كانوا يعملون به بشكل مباشر، أو غير مباشر، أو بشكل دائم، أو ما يطلق عليهم العاملين من المنازل.

إن المورد مُلزم بإعلام الموظفين على النحو الواجب بحقوقهم وواجباتهم في مكان العمل وفقاً إلى المعايير الاجتماعية لـ HUGO BOSS والقوانين الوطنية والعالمية. سيقوم المورد بالتأكد من تعيين ممثل عن الشركة مسؤول عن تطبيق المعايير الاجتماعية. ويتم تقديم اسم الشخص المُعين إلى HUGO BOSS.

يجب أن يقوم المورد بتوثيق الأنشطة، بطريقة معقولة، التي يقوم بها من أجل الامتثال لتلك المعايير الاجتماعية.

2. إنفاذ المعايير الاجتماعية في مواقع المتعاقدين من الباطن

وبالإضافة إلى ذلك، فإن المورد مُلزم بإسداء المشورة إلى المتعاقدين من الباطن والموردين من الباطن حول التزامهم بالامتثال للمعايير الاجتماعية لـ HUGO BOSS وبمراقبة الامتثال بالمعايير الاجتماعية لـ HUGO BOSS وإنفاذها بطريقة ملائمة. وعلى وجه الخصوص، سيوافق المورد على وضع ترتيبات ملائمة مع المتعاقدين من الباطن والموردين من الباطن تتيح لـ HUGO BOSS الحق في إدارة المراجعات الحسابية بما يتوافق مع تلك المعايير الاجتماعية.

3. التوجيهات

3.1 الامتثال للقوانين الوطنية والمعايير الاجتماعية

بالإضافة إلى الامتثال لتلك المعايير الاجتماعية، فإن المورد مُلزم بعدم التصرف إلا بطريقة أخلاقية فقط وللاامتثال للاتفاقيات الدولية بالإضافة إلى جميع القوانين الوطنية والمحلية المطبقة، وخاصة تشريعات العمل والرعاية الاجتماعية الوطنية المتعلقة في كل موقع من مواقع الإنتاج.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب على المورد ألا يتساهل، أو يسمح، أو يشترك في أي رشوة، أو دفعات قسرية، أو أي شكل من أشكال الفساد. لن يقوم المورد بدفع، أو تقديم، أو إعطاء، أو وعد، أو التصريح بدفع أي شيء ذو قيمة لطرف آخر أو أي موظف في HUGO BOSS مقابل التصرف بشكل غير صحيح فيما يتعلق بقرار، أو وظيفة، أو نشاط مرتبط بعلاقته التجارية مع HUGO BOSS سواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر. إن المقصود بتصرف شخص ما بشكل غير صحيح هو ألا يقوم بالتصرف بحسن نية أو أن يقوم أداء وظيفته على نحو غير ما هو مسموح به قانونياً.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تلك المعايير الاجتماعية تحدد أقل معايير يجب تطبيقها. في حالة تطابق أهداف التشريع الوطني مع تلك الأهداف المدرجة في المعايير الاجتماعية، ستكون الغلبة للأحكام التي توفر أكبر قدر من الحماية للموظفين.

3.2 عمل الأطفال

لا يوظف المورد تحت أي ظرف من الظروف أي أطفال. إن أقل عمر لبدء العمل هو 15 عامًا، وعلى الرغم من ذلك، فلا يجوز لأي شخص بدء العمل قبل بلوغه العمر الذي لم يعد فيه الحضور في المدرسة إجباريًا. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتحقق المورد من أن الموظفين الذين يبلغ عمرهم أقل من 18 عامًا لا يقومون بأعمال خطيرة، وخاصة عمل يتعارض مع تعليمهم وتدريبهم أو صحتهم أو تنميتهم البدنية، أو الذهنية، أو العقلية، أو الأخلاقية، أو الاجتماعية.

3.3 العمل القسري

لا يجوز تعيين أي شخص أو إجباره على العمل ضد رغبته. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز للموردين بأي طريقة كانت استخدام عمال السخرة، أو خدم بعقود سخرة، أو عبيد، أو سجناء. لا يجوز تقييد حرية الموظفين في الحركة سواء كان ذلك أثناء ساعات العمل أو بعدها.

لا يجوز سوى طلب إيداع المستندات الشخصية التي يتطلب القانون إيداعها مع المورد من الموظفين من أجل إقامة علاقة عمل والحفاظ عليها. لا يجوز للموردين طلب تزويد "إيداع ضمان" من الموظفين. ولا يجوز لهم الاحتفاظ بأوراق هوية الموظفين. يجب أن يكون الموظفين قادرين على إنهاء علاقة العمل في أي وقت عن طريق تقديم الإخطار الواجب.

3.4 ظروف العمل الإنسانية

يجب أن يحترم المورد الكرامة الشخصية، والخصوصية، والحقوق الشخصية لكل فرد. يحظر جميع أشكال المضايقات الجسدية، أو النفسية، أو الجنسية، أو اللفظية، والاعتداء البدني بالإضافة إلى جميع أشكال التهريب أو الاستغلال. يجب أن تمتثل الإجراءات التأديبية لقانون العمل الوطني ومعايير حقوق الإنسان المقبولة دوليًا.

3.5 حظر التمييز

يجب أن يتمتع جميع الموظفين بمساواة في المعاملة والفرص بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو العمر، أو الأصل الاجتماعي أو العنصري أو القومي، أو المعتقدات، أو الانضمام إلى منظمات العاملين (بما في ذلك النقابات العمالية)، أو الآراء السياسية، أو التوجه الجنسي، أو الحالة الاجتماعية، أو أي إعاقة شخصية، أو الحمل، أو أي سمات شخصية أخرى. يُطبق مبدأ المساواة في المعاملة وخاصة في عملية التوظيف، والتأديب، والتقاعد، وإنهاء عقود الموظفين، ودفع المرتبات ومعاشات الشركة وكذلك فيما يتعلق بالترقيات.

3.6 الحد الأقصى لساعات العمل والحد الأدنى للإجازات السنوية

يجب أن يمثل المورد للتشريعات الوطنية ذات الصلة المتكاملة في ساعات العمل. في حالة عدم تضمين القانون الوطني لتلك الأحكام أو إذا كانت أقل تشددًا عن الأحكام المتعلقة للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، فسيتم تحديد ساعات العمل الاعتيادية في الأسبوع إلى 48 ساعة. لا يجوز تجاوز ساعات العمل في الأسبوع (بما في ذلك ساعات العمل الإضافي الاختياري) عن 60 ساعة. يحظر على أصحاب العمل أمر الموظفين بأن يعملوا عملاً إضافيًا بشكل منتظم. لا يسمح بالعمل الإضافي إلا في حالة موافقة الموظف طوعاً على ذلك أو حيث يكون مسموح به من قبل اتفاقية مفاوضة جماعية ذات صلة.

يجب أن يحصل الموظفين على يوم إجازة واحد (24 ساعة) بعد العمل لمدة ستة أيام متتالية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحق لكل موظف الحصول على الحد الأدنى من استحقاقات الإجازة القانونية.

3.7 التعويض

يجب أن يقوم المورد بتعويض الموظفين مقابل خدماتهم إما في صورة نقود أو بمزايا عينية حسب تقدير الموظف. يحق لكل موظف الحصول على تعويض مقابل أسبوع عمل معتاد على أن يكون كافيًا لتلبية احتياجات الموظفين الرئيسية ولتوفير بعض الدخل الفاضل. يجب أن يقوم أصحاب العمل بدفع الحد الأدنى من الأجور أو الأجر السائد المناسب على الأقل، أيهما أعلى، والامتثال لجميع المتطلبات القانونية حول الأجور، وتوفير أي مزايا إضافية مطلوبة من قبل القانون أو العقد. يتعاون المورد مع HUGO BOSS لتحقيق مستوى من التعويض الكافي يفي بتلك المتطلبات، في الحالات التي لا يتم فيها الوفاء بتلك المتطلبات. يجب أن يتم دفع المرتبات والأجور مرة واحدة في الشهر على الأقل. يجب أن يحصل الموظفين على العقود كتابيًا وتوقيعها قبل بدء علاقة العمل. يجب أن يكون التعويض جزءًا أساسيًا من عقد التوظيف. يجب أن يتم إعطاء المعلومات المتعلقة بقسائم المرتبات للموظفين كتابيًا.

يتم تعويض جميع أنواع العمل الإضافي بنسبة زائدة. تطبق المتطلبات القانونية أو اتفاقيات المفاوضة الجماعية حيثما أمكن. بالنسبة للحالات التي ينتج فيها القانون التشريعي للموظفين الواجب تعويضهم مقابل العمل الإضافي بإجازات، فيجب أن يتم هذا الترتيب بموافقة الموظف.

يجب على المورد عدم تطبيق غرامات مالية، أو عقوبات، أو خصومات من أجور الموظفين كطريقة للحفاظ على انضباط العمل. يجب أن يتم تحديد الخصومات حسب النسبة التي يسمح بها القانون المحلي. يجب أن تكون الإجراءات واضحة، وموثقة، ويجب أن يتم الحصول على موافقة الموظف.

3.8 الصحة والسلامة

المورد مسؤول عن صحة الموظفين وسلامتهم في العمل. يجب أن يوفر لهم بيئة عمل صحية وآمنة وأن يتخذ التدابير الفعالة على أكبر قدر ممكن لمنع الحوادث والأمراض المهنية. وبشكل خاص، يجب أن يقوم المورد بإجراء تدريبات بشكل منتظم حول الصحة والسلامة لجميع الموظفين.

ستكون مجالات الاهتمام الرئيسية حول السلامة الخاصة بالحرائق، والمبنى، والمعدات، والسلامة الكيميائية. يجب أن يتم وضع علامات واضحة على طرق الطوارئ ومخارج الطوارئ، ويجب أن يتم إنارتها بشكل جيد وأن تكون خالية من العوائق. يجب أن يتم تحضير خطط الإخلاء ويجب على المورد إجراء تمارين على الإخلاء للموظفين بشكل منتظم كما هو موضح من قبل القانون المحلي المعمول به، مع ذلك، مرة واحدة بالعام على الأقل. يجب أن تكون معدات مكافحة الحريق متاحة ويجب أن يتم توفير معدات الوقاية الشخصية للمعدات والتعامل مع المواد الخطرة. يجب أن تكون جميع الإجراءات التي تم اتخاذها موثقة بشكل مناسب من قبل المورد.

يجب أن يقوم المورد بتعيين ممثل إدارة أعلى مسؤول عن الامتثال لتلك الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة.

كما تُطبق الأحكام السابقة على المناطق الترفيهية وسكن الموظفين إذا وفر المورد تلك المرافق.

3.9 حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية

يحق للموظف تأسيس منظمات أو الانضمام للمنظمات التي يختارونها وإجراء، كمجموعة، مفاوضات بشأن ظروف العمل، وخاصة الأجور، والمساومة بحرية. يجب على المورد ألا يقوم بالتمييز بين الموظفين، أو مضايقتهم، أو ترهيبهم، أو الانتقام من الموظفين الذين يمارسون حقوقهم في حرية تكوين جمعية والمساومة بحرية وبشكل جماعي. وفي أي حالة من هذا القبيل سيتم إقامة نظام تظلم للموظفين.

3.10 حماية البيئة

يجب أن يمثل المورد لجميع القواعد البيئية واللوائح المطبقة في دولة الإنتاج. وبشكل خاص، يجب على الإجراءات والمعايير المطبقة في عملية التخلص من النفايات، والتعامل مع المواد الكيميائية والمواد الخطرة الأخرى والتخلص منها، وكذلك التعامل مع الانبعاثات ومياه الصرف الامتثال للحد الأدنى من المتطلبات القانونية على أقل تقدير. إن المورد مكلف بالعمل باستمرار على تقليل التلوث البيئي وتجنبه، وبالتحقق من استخدامه للموارد الطبيعية بأكثر طريقة فعالة ممكنة.

4. حق التفتيش/التقييم الذاتي

يوافق المورد على أنه يجوز لـ HUGO BOSS، في أي وقت، وبدون إخطار مسبق، التحقق أثناء ساعات العمل المعتادة بأن المورد أو فروعه يمثلون للمعايير الاجتماعية أو أن يتم التحقق من عملية الامتثال من قبل فرد واحد أو منظمة واحدة أو أكثر تم تعيينهم من قبل HUGO BOSS. يجوز لـ HUGO BOSS اختيار هؤلاء المفتشون حسب تقديرهم. يجب أن يقدم المفتشون دليلاً عن التفويض من قبل HUGO BOSS عند وصولهم. كقاعدة، ستتحمل HUGO BOSS تكاليف تلك المراجعات الحسابية. ولكن، سيتحمل المورد تكاليف المراجعات الحسابية الأولية التي يتم إجراؤها قبل بدء علاقة العمل.

وكنتيجة للمراجعات الحسابية يجوز تكليف المورد بإنفاذ إجراءات تحسينية معينة في الوقت المناسب.

إذا كانت نتيجة المراجعات الحسابية "حرجة" أو "غير كافية"، فسيتحمل المورد تكاليف المراجعات الحسابية المتابعة.

بناء على طلب من HUGO BOSS، يجب أن يقدم المورد استبياناً للتقييم الذاتي مكتمل كما ينبغي على حد علمه.

5. العقوبات

ستراعي HUGO BOSS دائماً ظروف الحالة الفردية ومدى جسامة المخالفة، عند فرض العقوبات.

إذا قررت HUGO BOSS أن المورد قام بمخالفة الأحكام المذكورة أعلاه، فستقوم بإخطاره حول المخالفة وستمنحه، كقاعدة، فترة زمنية معقولة لتصحيحها. تعتمد طول الفترة الزمنية الممنوحة لتصحيح المخالفة بشكل أساسي على طبيعة التدابير التصحيحية. إذا لم يتم المورد بتصحيح المخالفة على الرغم من منحه فترة زمنية معقولة للتصحيح، فيجوز لـ HUGO BOSS، بدون إخطار آخر، إنهاء العلاقة التعاقدية بأثر فوري وإزالة جميع المواد التي كانت متاحة نتيجة لتلك العلاقة للمعالجة.

5.1 وبالإضافة إلى ذلك، تحتفظ HUGO BOSS بحق إنهاء علاقة العمل مع المورد إذا ارتكب المورد مخالفة جسيمة لتلك المعايير أو إذا خالف تلك الأحكام بشكل متكرر. تتضمن المخالفة الجسيمة بشكل خاص استخدام عمل الأطفال أو العمل القسري أو إعاقة تفتيش ما بشكل غير معقول بموجب الفقرة 1 من الجزء 4. وعلاوة على ذلك، تحتفظ HUGO BOSS بحق طلب التعويض من المورد عن الضرر الناتج عن المخالفة.