

---

# HUGO BOSS Estándares Sociales

---

## 1. **Introducción**

Los presentes estándares sociales detallan los derechos fundamentales de los empleados y empleadas (en adelante los empleados) de los proveedores de HUGO BOSS y contienen estándares medioambientales básicos. Estos estándares sociales se aplicarán igualmente a todos los empleados de HUGO BOSS.

Los estándares sociales se basan en los principales Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La contemplación de estos estándares es obligatoria para todos los proveedores. HUGO BOSS se reserva el derecho de modificar los estándares sociales siempre que resulte necesario.

Las exigencias y obligaciones (los estándares) establecidas en los estándares sociales se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de los proveedores, ya sean directos, indirectos, fijos o pertenezcan a los llamados trabajadores a domicilio.

El proveedor deberá informar debidamente a los trabajadores de sus derechos y obligaciones laborales de acuerdo con los estándares sociales de HUGO BOSS y las leyes nacionales e internacionales. El proveedor designará a una persona responsable de la implementación de los estándares sociales. El nombre de la persona designada se comunicará a HUGO BOSS.

El proveedor deberá documentar de forma razonable las actividades que lleve a cabo a fin de cumplir con los presentes estándares sociales.

## 2. **Aplicación de los estándares sociales en los centros de trabajo de los subcontratistas**

El proveedor deberá asimismo informar a sus propios subcontratistas y subproveedores de la obligación de cumplir con los estándares sociales de HUGO BOSS y de controlar e imponer de forma apropiada la contemplación de los estándares sociales de HUGO BOSS. En especial, el proveedor deberá llegar a acuerdos con sus propios subcontratistas y subproveedores que permiten a HUGO BOSS el derecho de realizar auditorías de acuerdo con los presentes estándares sociales.

### 3. **Directrices**

#### 3.1 Cumplimiento de la ley nacional y de los estándares sociales

Además de cumplir con los presentes estándares sociales, el proveedor deberá actuar siempre de forma ética y cumplir con las convenciones internacionales al igual que con las leyes locales y nacionales de aplicación, en especial con la legislación nacional laboral y de seguridad social que sea de aplicación en cada uno de sus centros de producción.

Asimismo, el proveedor no tolerará, permitirá o participará en sobornos, cohechos u otras formas de corrupción. El proveedor no efectuará, ofrecerá, facilitará, prometerá o autorizará el pago, de forma directa o indirecta, de ningún objeto de valor a un tercero ni a cualquier empleado de HUGO BOSS a cambio de una actuación incorrecta en conexión con una decisión, función o actividad relativa a su relación con HUGO BOSS. Se entenderá que una persona actúa de forma incorrecta si no actúa de buena fe o si desempeña una función de forma diferente a la legalmente permitida.

Además, los presentes estándares sociales constituyen el estándar mínimo aplicable. Si los objetivos perseguidos por la legislación nacional coincidiesen con aquellos contenidos en estos estándares sociales, prevalecerá la disposición que dispense una mayor protección a los empleados.

#### 3.2 Trabajo infantil

El proveedor no podrá, bajo ninguna circunstancia, emplear a niños. La edad mínima para iniciar una relación laboral es de 15 años. No obstante, nadie podrá iniciar una relación laboral antes de alcanzar la edad a partir de la cual deja de ser obligatoria la escolarización. Asimismo, el proveedor deberá asegurar que ningún trabajador menor de 18 años realice trabajo peligroso, en especial aquellos trabajos que puedan interferir en su educación y formación, su salud o su desarrollo físico, mental, intelectual, moral o social.

#### 3.3 Trabajos forzados

Ninguna persona deberá ser empleada u obligada a trabajar en contra de su voluntad. Los proveedores en ningún caso podrán servirse de trabajadores que realicen trabajos forzados, ni de siervos, esclavos o prisioneros. No se podrá restringir a los trabajadores su libertad de movimiento ni durante ni después del horario laboral.

A los empleados sólo se les podrá exigir la entrega al proveedor de aquellos documentos personales que la ley exija para la formalización y el mantenimiento de una relación laboral. El proveedor no podrá exigir a sus empleados la constitución de un “depósito de garantía”. Tampoco podrá retener documentos de identificación de los empleados. Los empleados deberán tener la posibilidad de dar por finalizada su relación laboral en cualquier momento observando el debido preaviso.

### 3.4 Condiciones laborales dignas

El proveedor deberá respetar la dignidad personal y el derecho a la privacidad, la intimidad y la propia imagen de cada individuo. Está prohibida cualquier forma de acoso físico, psicológico, sexual o verbal, el abuso físico así como cualquier forma de intimidación o explotación. Las medidas disciplinarias deben estar en consonancia con el derecho laboral nacional y con los estándares de derechos humanos internacionalmente aceptados.

### 3.5 Prohibición de discriminación

Todos los trabajadores deben recibir el mismo trato y las mismas oportunidades, con independencia de su raza, color, sexo, edad, origen social, étnico o nacional, religión, afiliación a organizaciones de trabajadores (incluidos sindicatos), opinión política, orientación sexual, estado civil o de alguna discapacidad, embarazo o cualquier otra circunstancia personal. El principio de igualdad de trato se aplicará en especial durante el proceso de contratación, medidas disciplinarias, en relación con la jubilación y el cese de la relación laboral, el pago de salarios y pensiones de la compañía, así como en relación con los ascensos.

### 3.6 Máximo de horas de trabajo y mínimo de vacaciones anuales

El proveedor deberá cumplir la ley nacional aplicable en lo que a horas de trabajo se refiere. En caso de que la ley nacional no contuviese ninguna disposición al respecto o si ésta fuera menos estricta que las correspondientes disposiciones de las Convenciones de la OIT, la semana ordinaria de trabajo estará limitada a 48 horas de trabajo. La semana laboral (incluidas horas extraordinarias realizadas con carácter voluntario) no podrá exceder de 60 horas. El empleador no podrá exigir al trabajador la realización regular de horas extraordinarias, la realización de las mismas solo estará permitida si el trabajador libremente lo consiente o si está permitido al amparo del correspondiente convenio colectivo de aplicación.

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso (24 horas) después de seis días laborales consecutivos. Asimismo, todos los trabajadores tienen derecho al mínimo legal de vacaciones.

### 3.7 Remuneración

El proveedor deberá remunerar a sus empleados por los servicios prestados, bien en dinero bien en especie, a elección del empleado. La remuneración que cada empleado tiene derecho a percibir por una semana regular de trabajo deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y para proveerle de unos ingresos discrecionales. El empleador deberá pagar como mínimo el salario mínimo o bien el salario usual que corresponda, el que más alto sea de los dos, cumpla con todos los requerimientos legales relativos al salario y proporcione los beneficios complementarios establecidos legal o contractualmente. Si estos requisitos no se cumplieren, el proveedor

colaborará con HUGO BOSS a fin de conseguir un nivel adecuado de remuneración. Los sueldos y salarios se deberán pagar al menos mensualmente. El empleado deberá recibir un contrato escrito y firmarlo con anterioridad al inicio de la relación laboral. La remuneración deberá formar parte integrante del contrato laboral. La información relativa a la nómina que se le facilite al empleado deberá revestir la forma escrita.

Todas las horas extraordinarias se retribuirán con una tarifa especial, cuando proceda se aplicarán los requisitos legales o el convenio colectivo. Si la ley estatutaria permite que los empleados reciban una compensación en días libres por las horas extraordinarias trabajadas, se requerirá el consentimiento del empleado para cerrar este acuerdo.

El proveedor no podrá llevar a cabo sanciones económicas, ni penalizaciones, ni descuentos del salario básico de un empleado a fin de mantener la disciplina en el trabajo. Solo se admitirán, y siempre de forma limitada, excepciones a lo anterior si los procedimientos están permitidos por leyes locales. Las medidas deben ser transparentes, estar documentadas y contar con el consentimiento del empleado.

### 3.8 Salud y seguridad

El proveedor será responsable de la salud y seguridad en el trabajo de sus empleados. Está obligado a proporcionarles un entorno de trabajo seguro y saludable y a tomar las medidas más efectivas posibles para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo. En especial, el proveedor deberá llevar a cabo de forma regular cursos de formación en materia de salud y seguridad para todos los empleados.

Las principales áreas de atención serán la seguridad en relación con incendios, edificios, maquinaria y productos químicos. Las rutas de evacuación y salidas de emergencia deben estar claramente señalizadas, bien iluminadas y libres de obstáculos. Deben existir planes de evacuación y el proveedor deberá realizar periódicamente un simulacro de evacuación de acuerdo con lo que la ley nacional prescriba al respecto, pero al menos una vez al año. Deben estar disponibles equipos contra incendios y equipos de protección personal para el uso de maquinaria y la manipulación de sustancias peligrosas. Todas las medidas se deberán documentar de forma adecuada por el proveedor.

El proveedor deberá designar a un directivo sénior como representante responsable del cumplimiento de estas disposiciones de salud y seguridad.

Las anteriores disposiciones también serán de aplicación a áreas recreativas y de alojamiento para empleados, si el proveedor las pusiese a disposición de los empleados.

### 3.9 Libertad de afiliación y negociación colectiva

Los empleados podrán crear o formar parte de las organizaciones que libremente elijan y, de forma colectiva, llevar negociaciones en relación con las condiciones laborales, en especial, los salarios y llegar a acuerdos libremente. El proveedor no podrá discriminar, acosar, intimidar o represaliar a trabajadores que estén ejercitando el mencionado derecho de asociarse libremente o de negociar de forma libre y colectiva.

En cualquier caso deberá existir un procedimiento de queja a disposición de los trabajadores.

### 3.10 Protección medioambiental

El proveedor deberá cumplir con todas las normas y regulaciones medioambientales que sean de aplicación en el país en que tenga establecida su producción. En especial, los procedimientos y estándares utilizados en relación con la eliminación de residuos y la manipulación y eliminación de productos químicos y otras sustancias peligrosas, así como en relación con el tratamiento de emisiones y aguas residuales deberán cumplir al menos con los requisitos mínimos legales. El proveedor estará obligado a trabajar de forma continuada en la reducción y evitación de la contaminación medioambiental y el aseguramiento del uso más eficiente posible de los recursos naturales.

## 4. **Derecho de inspección/Autoevaluación**

El proveedor autoriza a HUGO BOSS para que en cualquier momento y sin previo aviso pueda, durante el horario normal de trabajo, verificar si el proveedor o sus empresas afiliadas cumplen con los estándares sociales. HUGO BOSS podrá realizar la verificación por sí misma o a través de una o varias personas u organizaciones designadas por ella. HUGO BOSS podrá designar dichos inspectores a su libre discreción. Los inspectores deberán acreditar estar autorizados por HUGO BOSS en el momento de su llegada. Como norma HUGO BOSS sufragará los gastos de estas auditorías. No obstante, el proveedor correrá con los gastos de una auditoría inicial que se llevará a cabo antes del inicio de la relación comercial.

Como consecuencia de la auditoría, al proveedor se le podrá requerir que oportunamente implemente determinadas medidas de mejora.

Si el resultado de la auditoría es “con riesgo” o “insuficiente”, el proveedor correrá con los gastos de la auditoría de seguimiento.

A requerimiento de HUGO BOSS, el proveedor deberá facilitar un cuestionario de autoevaluación debidamente cumplimentado de acuerdo con su leal saber y entender.

## 5. Sanciones

A la hora de imponer sanciones, HUGO BOSS siempre tendrá en cuenta las circunstancias del caso individual y la gravedad de la infracción.

Si HUGO BOSS considerase que el proveedor ha infringido alguna de las anteriores disposiciones, le notificará al proveedor la infracción y, como regla, le otorgará un tiempo prudencial para que proceda a repararla. La duración del plazo concedido para la reparación de la infracción dependerá fundamentalmente de la naturaleza de las medidas de corrección necesarias. Si el proveedor no repara la infracción a pesar de habersele concedido un plazo razonable para hacerlo, HUGO BOSS podrá, sin ulterior aviso, dar por terminada la relación contractual con efecto inmediato y retirar cualesquiera materiales puestos a disposición del proveedor para su procesamiento.

- 5.1 Asimismo, HUGO BOSS se reserva el derecho de dar por finalizada su relación de negocio con el proveedor si el proveedor comete una infracción grave de los presentes estándares sociales o infringe las presentes disposiciones de forma repetida. En especial se considerará infracción grave el uso de trabajo infantil o de trabajo forzado o la obstrucción injustificada de una inspección de acuerdo con el párrafo 1 del apartado 4.

Adicionalmente, HUGO BOSS se reserva el derecho a reclamar al proveedor una compensación por los daños y perjuicios que deriven de la infracción.