
A HUGO BOSS Szociális alapelvei

1. Bevezetés

A Szociális alapelvek meghatározzák a HUGO BOSS beszállítóinál alkalmazott munkavállalók alapvető jogait, továbbá alapvető környezetvédelmi előírásokat tartalmaznak. A Szociális alapelvek hatálya kiterjed a HUGO BOSS munkavállalóira is.

A Szociális alapelvek alapját a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető egyezményei, valamint az ENSZ által kiadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata képezi. Valamennyi beszállítónknak be kell tartania ezeket az alapelveket. A HUGO BOSS fenntartja a Szociális alapelvek szükség szerinti módosításának jogát.

A Szociális alapelvekben megfogalmazott követelmények és kötelezettségek (alapelvek) a beszállító valamennyi munkatársára vonatkoznak, függetlenül attól, hogy közvetlenül vagy közvetve foglalkoztatja őket, illetve állandó munkaerők vagy otthon dolgozók.

A beszállító köteles megfelelően tájékoztatni alkalmazottait a HUGO BOSS Szociális alapelvei, valamint a nemzetközi és nemzeti jogszabályok szerint őket megillető munkahelyi jogokról és kötelezettségeikről. A beszállító kinevez egy vállalati képviselőt, akit megbíz a Szociális alapelvek végrehajtásával. A kijelölt személy nevéről értesítik a HUGO BOSS vállalatot.

A beszállító észszerű módon dokumentálja a Szociális alapelvek betartása érdekében végzett tevékenységeit.

2. A Szociális alapelvek érvényesítése az alvállalkozók telephelyein

Ezen túlmenően a beszállító köteles felhívni alvállalkozói és albeszállítói figyelmét arra, hogy nekik is be kell tartaniuk a HUGO BOSS Szociális alapelveit, továbbá ellenőriznie kell és megfelelő módon érvényre kell juttatnia a HUGO BOSS Szociális alapelveinek betartását. A beszállító emellett megfelelő megoldást talál alvállalkozóival és albeszállítóival arra, hogy a HUGO BOSS a szóban forgó Szociális alapelvekkel összhangban ellenőrzéseket végezhesen náluk.

3. Irányelvek

3.1 A nemzeti jogszabályoknak és a Szociális alapelveknek való megfelelés

A Szociális alapelvek betartása mellett a beszállító köteles etikus módon eljárni és megfelelni a nemzetközi egyezmények, valamint a hatályos helyi és nemzeti jogszabályok előírásainak, különös tekintettel az egyes termelőegységeire vonatkozó nemzeti munkaügyi és a szociális védelmet érintő jogszabályokra.

Ezenkívül a beszállító nem tolerálhatja és nem engedheti meg a vesztegetést, a kenőpénz elfogadását és a korrupció egyéb formáit, és ő maga sem végezhet ilyen tevékenységet. A beszállító sem közvetlenül, sem közvetett módon nem hajthat végre, ajánlhat fel, adhat, ígérhet vagy hagyhat jóvá értéket képviselő kifizetéseket

egy másik fél vagy a HUGO BOSS bármely alkalmazottja számára annak ellentételezéseként, hogy az helytelenül járjon el egy, a HUGO BOSS vállalattal fennálló üzleti viszonyához kapcsolódó döntés, munkakör vagy tevékenység során. Egy adott személy akkor jár el helytelenül, amikor nem jóhiszeműen cselekszik, illetve munkakörének ellátása során jogtalanságot követ el.

E Szociális alapelvek továbbá a betartandó minimumkövetelményeket határozzák meg. Abban az esetben, amikor a nemzeti jogszabályok és a jelen Szociális alapelvekben foglalt előírások célja megegyezik, a munkavállalók számára nagyobb védelmet nyújtó rendelkezés az irányadó.

3.2 Gyermekmunka

A beszállító semmilyen körülmények között nem foglalkoztathat gyermekeket. A foglalkoztatottság megkezdéséhez szükséges minimális korhatár a 15 év; nem foglalkoztathatók azonban azok a személyek, akik életkoruknál fogva iskolakötelezettség alatt állnak. A beszállítónak emellett biztosítania kell, hogy a 18 év alatti munkavállalók ne végezzenek veszélyesnek minősülő munkát, különösen olyan tevékenységet, amely akadályozza az oktatásban vagy képzésben való részvételüket, veszélyezteti az egészségüket, illetve fizikai, mentális, értelmi, morális vagy szociális fejlődésüket.

3.3 Kényszermunka

Saját akarata ellenére senki nem foglalkoztatható és nem kényszeríthető munkára. A beszállítók semmilyen körülmények között nem alkalmazhatnak kényszermunkaerőt, kényszerszerződéses munkásokat, rabszolgákat és rabokat. A munkavállalók mozgásukban nem korlátozhatók sem a munkaidő alatt, sem pedig azt követően.

A munkavállalóktól kizárólag olyan személyes dokumentumok benyújtását kérheti a beszállító, amelyek benyújtása a jogszabályok értelmében a munkaviszony létesítéséhez és fenntartásához szükséges. A beszállítók nem kérhetik munkavállalóiktól „biztosíték letétbe helyezését“. Ezenfelül nem tarthatják vissza munkavállalóik személyazonosító okmányait sem. A munkavállalóknak lehetővé kell tenni, hogy munkaviszonyukat – a felmondási idő figyelembevételével – bármikor megszüntethessék.

3.4 Humánus munkakörülmények

A beszállítónak tiszteletben kell tartania minden egyén személyes méltóságát, magánéletét és személyiségi jogait. A fizikai, pszichológiai, szexuális és verbális zaklatás, fizikai bántalmazás, továbbá a megfélemlítés és kizsákmányolás minden formája tilos. A fegyelmi intézkedéseknek meg kell felelniük a nemzeti munkaügyi jogszabályoknak és az emberi jogokra vonatkozó, nemzetközileg elfogadott normáknak.

3.5 A megkülönböztetés tilalma

Valamennyi munkavállalót egyenlő bánásmódban kell részesíteni és egyenlő lehetőségeket kell számukra biztosítani fajra, bőrszínre, nemre, életkorra, társadalmi vagy etnikai származásra, nemzeti hovatartozásra, vallási meggyőződésre, munkavállalói szervezetben (például szakszervezetben) betöltött tagságra, politikai álláspontra, nemi irányultságra, családi állapotra, fogyatékosagra, terhességre, vagy bármely más egyéni jellemzőre való tekintet nélkül. Az egyenlő bánásmód elvének

különösen a felvételi és fegyelmi eljárás, a nyugdíjazás és a munkaviszony megszüntetése, a fizetések és a vállalat által nyújtott nyugdíj, valamint az előléptetés tekintetében kell érvényesülnie.

3.6 A munkaórák maximális és a szabadságnapok minimális száma

A beszállítóknak be kell tartaniuk a munkaórákra vonatkozó nemzeti jogszabály előírásait. Amennyiben a nemzeti jogszabályban nincsenek erre vonatkozó rendelkezések, vagy azok kevésbé szigorúak, mint az ILO alapvető egyezményeiben foglalt vonatkozó rendelkezések, akkor a normál munkahét legfeljebb 48 órára korlátozódik. A munkahét időtartama (az önkéntes túlórával együtt) nem haladhatja meg a 60 munkaórát. A munkaadók nem rendelhetnek el rendszeres túlórákat a munkavállalók számára. Túlóra csak akkor rendelhető el, ha a munkavállaló önkéntes beleegyezését adja ahhoz, illetve a vonatkozó kollektív szerződés lehetővé teszi azt.

A munkavállalóknak hat egymást követő munkanapot követően legalább egy (24 órás) szabadnapot kell biztosítani. Emellett valamennyi munkavállalót megilleti a törvény által előírt minimális szabadnapszám.

3.7 Ellentételezés

A beszállítónak – a munkavállaló szabad mérlegelése alapján – pénzbeli vagy természetbeni ellentételezést kell biztosítania a munkavállalók által nyújtott szolgáltatásokért. Minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy ellentételezésben részesüljön egy normál munkahéten végzett munkájáért, amely ellentételezés elegendő ahhoz, hogy fedezze a munkavállalók alapvető szükségleteit és ezeken felüli (diszkrecionális) jövedelmet biztosítson a számukra. A munkaadók kötelesek biztosítani legalább a minimálbért vagy a megfelelő mértékű szokásos munkabért, amelyik magasabb, továbbá eleget kell tenniük a bérekre vonatkozó valamennyi jogi előírásnak, és biztosítaniuk kell a jogszabályi vagy szerződési kötelezettségükből eredő járulékos juttatásokat. E követelmények nem teljesülése esetén a beszállító együttműködik a HUGO BOSS vállalattal annak érdekében, hogy az ellentételezés mértéke összhangba kerüljön a követelményekkel. A fizetéseket és béreket legalább havonta ki kell fizetni. A munkaviszony megkezdése előtt a munkavállalóknak írásban kézhez kell kapniuk munkaszerződésüket és alá kell írniuk azt. Az ellentételezést bele kell foglalni a munkaszerződésbe. A bérpapírokkal kapcsolatban írásbeli tájékoztatást kell nyújtani a munkavállalók számára.

Valamennyi túlóráért túlórapótlékot kell fizetni. Ahol alkalmazandó, a törvényi előírások vagy a kollektív szerződés szerint kell eljárni. Amennyiben a törvény lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a túlóráját szabadidővel váltsa meg, akkor ezt csakis a munkavállaló beleegyezésével lehet megvalósítani.

A munkafegyelem fenntartása érdekében a beszállító nem róhat ki pénzbírságot, pénzbüntetést és nem alkalmazhat munkabérlevonást. A munkabérlevonást a helyi jogszabályok által megengedett esetekre kell korlátozni. Az ilyen jellegű intézkedéseknek átláthatónak kell lenniük, dokumentálni kell őket és bírniuk kell a munkavállalók beleegyezésével.

3.8 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

A beszállító felelősséggel tartozik munkavállalóinak munkahelyi egészségvédelméért és biztonságáért. Biztosítani kell számukra a biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet, és a lehető leghatékonyabb intézkedések meghozatalával gondoskodnia kell a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések

megelőzéséről. A beszállítónak rendszeres képzést kell nyújtania munkavállalói számára a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról.

A képzés fő témái a tűz-, épület- és gépvédelem, valamint a vegyianyag-biztonság. A menekülési útvonalakat és vészkijáratokat egyértelmű jelzéssel és megfelelő világítással kell ellátni, és szabadon kell hagyni. Kiürítési terveket kell készíteni, emellett a beszállítónak rendszeresen kiürítési gyakorlatot kell tartania a munkavállalók számára a hatályos helyi jogszabályok szerint, de legalább évente egyszer. Gondoskodni kell tűzoltó berendezések meglétéről, továbbá a gépek működtetéséhez és a veszélyes anyagok kezeléséhez személyi védőfelszerelést kell biztosítani. A beszállítónak valamennyi intézkedését megfelelően dokumentálnia kell.

A beszállítónak ki kell neveznie egy felsővezetői képviselőt, aki felelős e munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot érintő rendelkezések betartásáért.

A fenti előírások a rekreációs helyiségekre és a munkavállalók szállására is érvényesek, amennyiben a beszállító rendelkezik ilyen létesítményekkel.

3.9 Egyesülési szabadság és kollektív szerződéskötés

A munkavállalóknak joguk van szervezeteket létrehozni, valamint csatlakozni az általuk választott testületekhez, továbbá csoportként tárgyalásokat folytatni és szabadon egyezkedni a munkafeltételekről, különösen a bérekről. A beszállító nem különböztetheti meg, nem zaklathatja és nem félemlítheti meg a szabad egyesülési és kollektív tárgyalási jogukat gyakoroló munkavállalókat, illetve nem alkalmazhat retorziókat ellenük.

Mindenesetre fel kell állítani egy panaszkezelési rendszert a munkavállalók számára.

3.10 Környezetvédelem

A beszállítónak eleget kell tennie a termelés helyéül szolgáló ország összes környezetvédelmi szabályának és előírásának. Különösen a hulladékok ártalmatlanítására, a vegyi és egyéb veszélyes anyagok kezelésére és ártalmatlanítására, valamint a károsanyag-kibocsátás és a szennyvíz kezelésére vonatkozó eljárásainak és szabványainak kell megfelelnie legalább a törvény által előírt minimumkövetelményeknek. A beszállítónak folyamatos erőfeszítést kell tennie a környezeti szennyezés csökkentése és elkerülése, továbbá a természeti erőforrások lehető leghatékonyabb felhasználása érdekében.

4. Felügyeleti és önértékelési jog

A beszállító beleegyezik abba, hogy a HUGO BOSS a normál munkaidő keretén belül bármikor előzetes értesítés nélkül ellenőrizheti, illetve a HUGO BOSS által kijelölt egy vagy több személy vagy szervezet által ellenőriztetheti azt, hogy a beszállító és annak kapcsolt vállalatai betartják-e a Szociális alapelveket. A HUGO BOSS az ellenőröket saját belátása szerint választhatja ki. Az ellenőröknek megérkezésüket követően be kell mutatniuk a HUGO BOSS által kiállított felhatalmazást. Főszabály szerint ezen ellenőrzések költségét a HUGO BOSS viseli. Az üzleti kapcsolat létrejöttét megelőzően végzett belső ellenőrzés költségei azonban a beszállítót terhelik.

Az ellenőrzés eredményétől függően a beszállítót felkérhetik arra, hogy megadott időn belül hajtson végre bizonyos javító intézkedéseket.

Amennyiben az ellenőrzés „kockázatos” vagy „elégtelen” minősítéssel zárul, az utókövető ellenőrzés költségét a beszállító viseli.

A HUGO BOSS kérésére a beszállítónak be kell nyújtania egy legjobb tudása szerint kitöltött, önértékelésen alapuló kérdőívet.

5. Szankciók

Szankciók életbe léptetése esetén a HUGO BOSS mindig figyelembe veszi az egyedi körülményeket és a szabálysértés súlyosságát.

Amennyiben a HUGO BOSS megállapítja, hogy a beszállító megsértette a fenti rendelkezések egyikét, akkor értesíti a beszállítót a szabálysértésről, majd főszabály szerint észszerű időt biztosít a számára ahhoz, hogy javítson a helyzeten. A szabálysértés megszüntetéséhez biztosított időtartam hossza lényegében a szükséges helyesbítő intézkedések jellegétől függ. Amennyiben a beszállító a biztosított észszerű időtartam ellenére sem szünteti meg a szabálysértést, akkor a HUGO BOSS további értesítés nélkül azonnali hatállyal felmondhatja a szerződéses üzleti viszonyukat, és eltávolíthatja mindazon anyagokat, amelyeket feldolgozás céljából biztosított a beszállító számára.

- 5.1 Emellett a HUGO BOSS fenntartja azon jogát, hogy felmondja a beszállítóval fennálló szerződéses üzleti kapcsolatát, ha a beszállító súlyosan megsérti a jelen alapelveket, vagy többszörösen megsérti ezeket a rendelkezéseket. Súlyos megsértésnek minősül többek között – különösen – a gyermekmunka vagy kényszermunka alkalmazása, illetve a 4. rész 1. bekezdésében említett ellenőrzés indokolatlan akadályozása.

Ezen túlmenően a HUGO BOSS fenntartja azon jogát, hogy a szabálysértésből fakadó károkért kártérítést követelhessen a beszállítótól.