
Codice di responsabilità sociale HUGO BOSS

1. Introduzione

Il Codice di responsabilità sociale definisce i diritti fondamentali dei lavoratori che prestano servizio alle dipendenze dei fornitori di HUGO BOSS e contiene norme basilari in materia di protezione ambientale. Il Codice di responsabilità sociale si applica altresì a tutto il personale alle dipendenze di HUGO BOSS.

Il Codice di responsabilità sociale si ispira ai principi enunciati nelle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), nonché nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite. Il rispetto delle presenti disposizioni da parte di tutti i fornitori è obbligatorio. HUGO BOSS si riserva il diritto di modificare il Codice di responsabilità sociale ogni qualvolta ne reputi necessario l'emendamento.

I requisiti e le obbligazioni (norme) di cui al presente Codice di responsabilità sociale si applicano a tutti i collaboratori del fornitore indipendentemente dal fatto che si tratti di lavoratori alle sue dipendenze dirette o indirette, di lavoratori a tempo indeterminato o di lavoratori che espletano la propria attività a domicilio.

Il fornitore ha l'obbligo di informare in modo esaustivo i propri collaboratori circa i diritti e doveri loro spettanti o cui siano soggetti ai sensi del presente Codice di responsabilità sociale HUGO BOSS, nonché delle vigenti disposizioni di legge nazionali e internazionali. Il fornitore è tenuto a nominare un delegato aziendale incaricato dell'attuazione del Codice di responsabilità sociale e a comunicarne il nominativo a HUGO BOSS.

Il fornitore deve documentare opportunamente le attività intraprese al fine di ottemperare al Codice di responsabilità sociale.

2. Applicazione delle norme del Codice di responsabilità sociale presso i locali dei subappaltatori

Il fornitore è altresì tenuto a fornire consulenza ai propri subappaltatori e subfornitori riguardo all'obbligo di osservanza del Codice di responsabilità sociale HUGO BOSS, nonché a verificare e richiedere che le sue disposizioni siano opportunamente rispettate. In particolare, il fornitore deve giungere ad un accordo con i propri subappaltatori e subfornitori ai sensi del quale sia riconosciuto a HUGO BOSS il diritto di condurre le ispezioni previste dal presente Codice di responsabilità sociale.

3. Linee guida

3.1 Rispetto delle leggi nazionali e del Codice di responsabilità sociale

Oltre al rispetto del presente Codice di responsabilità sociale, il fornitore è tenuto ad operare esclusivamente in maniera etica e ad osservare, presso tutte le proprie sedi produttive, le convenzioni internazionali e le leggi applicabili a livello locale e nazionale, in particolare le pertinenti disposizioni di legge in materia di lavoro e previdenza vigenti a livello nazionale.

Inoltre, il fornitore non deve tollerare, ammettere né attuare pratiche corruttive, versamento di tangenti o qualsiasi altra forma di corruzione. Il fornitore si asterrà dal pagare, offrire, dare, promettere o concedere, direttamente o indirettamente, qualsivoglia somma a terzi o a dipendenti di HUGO BOSS per ottenere che le suddette persone adottino un comportamento illecito nel quadro di un'eventuale decisione, funzione o attività connessa al rispettivo rapporto commerciale con HUGO BOSS. Si intende che una

persona agisca illecitamente laddove essa non agisca in buona fede o svolga una funzione in maniera diversa da come legalmente consentito.

Inoltre, il presente Codice di responsabilità sociale definisce i requisiti minimi di cui è richiesta l'applicazione. Qualora le finalità perseguite dal legislatore nazionale fossero concordi con quelle contemplate nel presente Codice di responsabilità sociale, a prevalere saranno le disposizioni che conferiscono la maggiore tutela ai lavoratori.

3.2 Lavoro minorile

Il fornitore si impegna a non fare ricorso per alcuna ragione al lavoro minorile. L'età minima per l'inizio dell'attività lavorativa è fissata in anni 15; tuttavia, non sarà consentito ad alcuno di intraprendere un'attività lavorativa prima del compimento dell'età in cui la frequenza scolastica cessa di essere obbligatoria. Il fornitore deve vegliare affinché i collaboratori di età inferiore a anni 18 siano esonerati dallo svolgimento di mansioni pericolose, con particolare riferimento a lavori che possano interferire con l'istruzione e la formazione del minore o risultare dannosi per la sua salute o il suo sviluppo fisico, mentale, intellettuale, morale o sociale.

3.3 Lavoro forzato

È fatto divieto di assumere o costringere alcuno a lavorare contro la propria volontà. In particolare, i fornitori dovranno astenersi dal ricorrere a pratiche che prevedano il lavoro forzato, la servitù debitoria, la schiavitù o la prigionia. Non è consentito porre limiti alla libertà di movimento dei lavoratori tanto durante l'orario di lavoro, quanto al di fuori di esso.

Il fornitore non può richiedere al lavoratore il rilascio di documenti personali diversi da quelli di cui la legge esige il deposito ai fini dell'avvio e del mantenimento della relazione di lavoro. Il fornitore non può richiedere ai propri dipendenti il rilascio di "cauzioni", né può trattenere i documenti di identità dei lavoratori. Ciascun lavoratore deve poter porre fine al proprio rapporto di lavoro in qualunque momento, dandone debito preavviso.

3.4 Condizioni di lavoro umane

Il fornitore deve rispettare la dignità personale, il diritto alla privacy, nonché il diritto alla personalità di ogni individuo. Qualsiasi forma di vessazione fisica, psicologica, sessuale o verbale, di abuso fisico, nonché ogni forma di intimidazione o sfruttamento è proibita. Le misure disciplinari devono essere conformi a quelle previste dalla legislazione nazionale sul lavoro e rispettare gli standard universalmente riconosciuti in materia di diritti umani.

3.5 Divieto di discriminazione

Tutti i lavoratori devono godere di eguali trattamento e opportunità indipendentemente da razza, colore, genere, età, origine sociale, etnica o nazionale, fede, appartenenza a organizzazioni di lavoratori (ivi compresi i sindacati), opinioni politiche, orientamento sessuale, stato civile, disabilità personale, eventuale stato di gravidanza o da qualsivoglia altra caratteristica personale. Il principio della parità di trattamento si estende in modo particolare alle pratiche inerenti a selezione del personale, disciplina, pensionamento e cessazione del rapporto di lavoro, retribuzione e piani previdenziali aziendali, nonché alle materie inerenti agli avanzamenti di carriera.

3.6 Orario di lavoro massimo e diritto al periodo minimo di ferie

I fornitori dovranno osservare la vigente legislazione nazionale in materia di orario di lavoro. Qualora la pertinente legislazione nazionale fosse priva di tali disposizioni o fosse meno stringente rispetto alle pertinenti disposizioni delle Convenzioni fondamentali dell'OIL, la normale settimana lavorativa sarà limitata a 48 ore. La settimana lavorativa (comprensiva del lavoro straordinario volontario) non potrà eccedere le 60 ore. È fatto divieto ai datori di lavoro di richiedere regolarmente la prestazione di lavoro straordinario ai dipendenti. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso quando il lavoratore volontariamente acconsenta alla sua prestazione o quando sia previsto dal contratto collettivo applicabile.

I lavoratori devono poter godere di un giorno (24 ore) di riposo, a seguito di sei giorni

lavorativi consecutivi. Inoltre, ciascun lavoratore ha diritto alla fruizione del periodo minimo di ferie previsto dalla legge.

3.7 Retribuzione

Il fornitore è tenuto a retribuire i propri dipendenti per i servizi resi mediante compenso in contanti o in natura a discrezione del prestatore di lavoro. A fronte di una regolare settimana lavorativa, il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione che oltre ad assicurare il soddisfacimento dei suoi bisogni essenziali, possa garantirgli un reddito di cui disporre a propria discrezione. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una retribuzione di ammontare almeno pari al salario minimo o al salario prevalente applicabile, dovendosi applicare quello che tra questi risulti più elevato; il datore di lavoro è altresì tenuto al rispetto della normativa in materia di retribuzioni, nonché al riconoscimento degli emolumenti accessori previsti dalla legge o dal contratto. Qualora tali condizioni non fossero soddisfatte, il fornitore dovrà collaborare con HUGO BOSS per far sì che sia raggiunto un livello retributivo adeguato. Gli stipendi e i salari devono essere corrisposti con cadenza almeno mensile. I lavoratori devono ricevere il proprio contratto in forma scritta e sottoscriverlo prima dell'inizio della relazione di lavoro. La retribuzione deve intendersi parte integrante del contratto di lavoro. I lavoratori devono essere informati per iscritto relativamente alle buste paga.

Il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione.

Leggi e contratti collettivi si integrano con le seguenti disposizioni. Laddove le leggi sul lavoro prevedano la possibilità di compensare il lavoro straordinario dei dipendenti con il tempo libero, tale compensazione può essere applicata solo previa approvazione del dipendente stesso. Il fornitore non deve imporre multe, penali o trattenute sui salari dei dipendenti aventi carattere punitivo o disciplinare. Le trattenute devono essere limitate a quelle consentite dalle normative vigenti. Le misure devono essere trasparenti, documentate e avere il consenso del dipendente.

3.8 Salute e sicurezza

Il fornitore è responsabile della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul luogo di lavoro. Egli deve predisporre un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare ogni necessaria misura volta a prevenire infortuni e malattie professionali. In particolare, il fornitore deve prevedere una regolare formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

Particolare attenzione dovrà essere rivolta alla prevenzione degli incendi, nonché alla sicurezza di macchinari, edifici e agenti chimici. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga dovranno essere chiaramente indicate, ben illuminate e libere da ostacoli. Dovranno essere presenti piani di evacuazione e il fornitore dovrà condurre regolarmente esercitazioni di evacuazione dei lavoratori come previsto dalle leggi applicabili a livello locale e, in ogni caso, almeno una volta all'anno. Dovranno essere presenti dispositivi antincendio e dovranno essere forniti, in caso di utilizzo di macchinari e sostanze pericolose, dispositivi di protezione personale. Tutte le misure adottate dovranno essere debitamente documentate a cura del fornitore.

Il fornitore deve nominare un rappresentante della direzione incaricato di verificare il rispetto di dette disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le precedenti disposizioni si applicano pure alle aree ricreative, agli alloggi e ai locali destinati ai lavoratori, qualora il fornitore renda disponibili tali strutture.

3.9 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il diritto dei lavoratori di costituire o di aderire a organizzazioni di propria scelta, nonché di contrattare liberamente e condurre negoziazioni di gruppo aventi ad oggetto le condizioni lavorative e, segnatamente, quelle salariali deve essere salvaguardato. Il fornitore si asterrà dal praticare azioni di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti di lavoratori nell'esercizio del suddetto diritto di libera associazione e

contrattazione collettiva.

In ogni caso, dovrà essere presente un sistema per la risoluzione delle vertenze aziendali cui i lavoratori possano rivolgersi.

3.10 Protezione ambientale

Il fornitore dovrà ottemperare alle norme e ai regolamenti vigenti nel paese di produzione in materia ambientale. Segnatamente, le procedure e gli standard che si applicano allo smaltimento dei rifiuti, l'utilizzo e lo smaltimento di agenti chimici o di altre sostanze pericolose, come pure il trattamento di emissioni e acque reflue dovranno rispondere almeno ai requisiti minimi di legge. Il fornitore è invitato ad operare uno sforzo costante nella riduzione e nella prevenzione dell'inquinamento ambientale e ad assicurare che le risorse naturali siano impiegate nel modo più efficiente possibile.

4. Diritto di ispezione/Autovalutazione

Il fornitore è consapevole del fatto che HUGO BOSS o uno o più soggetti o entità designate da HUGO BOSS potranno, in qualsiasi momento e senza preavviso, verificare che il fornitore o le società a questi collegate operino nel rispetto del presente Codice di responsabilità sociale durante il normale orario di lavoro. HUGO BOSS potrà scegliere gli ispettori di cui sopra a sua esclusiva discrezione. Gli ispettori dovranno fornire prova dell'autorizzazione ricevuta da HUGO BOSS al momento dell'arrivo. Di norma, HUGO BOSS si fa carico dei costi relativi a dette ispezioni, tuttavia, i costi dell'ispezione iniziale da condursi prima dell'avvio della relazione commerciale sono a carico del fornitore.

A seguito dell'ispezione, è possibile che al fornitore sia richiesto l'adozione puntuale di talune misure correttive.

Qualora l'esito dell'ispezione fosse "rischioso" o "insufficiente", il fornitore sarà chiamato a sostenere i costi della successiva ispezione di verifica.

Su richiesta di HUGO BOSS, il fornitore deve presentare un questionario di autovalutazione debitamente compilato sulla base delle informazioni in suo possesso.

5. Sanzioni

HUGO BOSS, nel disporre una sanzione, prenderà sempre in considerazione le circostanze relative al singolo caso e alla gravità della violazione.

Qualora reputi che il fornitore abbia violato una delle disposizioni di cui sopra, HUGO BOSS ne informerà il fornitore e, di norma, concederà al fornitore un ragionevole periodo di tempo per porre rimedio alla violazione. Il periodo di tempo concesso dipende essenzialmente dalla natura delle misure correttive necessarie. Se, nonostante il tempo concesso, il fornitore non pone rimedio alla violazione, HUGO BOSS potrà, senza alcun ulteriore preavviso, porre fine con effetto immediato alla relazione contrattuale e ritirare tutto il materiale messo a disposizione ai fini della lavorazione.

5.1

Inoltre, HUGO BOSS si riserva il diritto di cessare la propria relazione commerciale con il fornitore, in caso di grave violazione del presente Codice di responsabilità sociale oppure di reiterata violazione delle sue disposizioni da parte del fornitore. In particolare, sono da reputarsi gravi violazioni il ricorso al lavoro minorile, il ricorso al lavoro forzato o l'ostacolare irragionevolmente le ispezioni di cui al paragrafo 1 della sezione 4.

HUGO BOSS si riserva, altresì, il diritto di richiedere al fornitore il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione.