
Социјални стандарди на HUGO BOSS

1. Вовед

Социјалните стандарди ги одредуваат основните права на вработените на добавувачите на HUGO BOSS и содржат основни стандарди за заштита на животната средина. Социјалните стандарди ќе се применуваат и за сите вработени на HUGO BOSS.

Социјалните стандарди се темелат на фундаменталните конвенции на Меѓународната организација на трудот (МОТ), како и на Универзалната декларација за човековите права на Обединетите нации. Сите добавувачи задолжително треба да ги почитуваат овие стандарди. HUGO BOSS го задржува правото да ги промени Социјалните стандарди секогаш кога тоа е потребно.

Барањата и обврските (стандардите) дадени во Социјалните стандарди се применуваат на сите вработени на добавувачот, без разлика дали се тоа директни, индиректни, постојани или таканаречени вработени од дома.

Добавувачот е обврзан соодветно да ги информира вработените за нивните права и должности на работното место според Социјалните стандарди на HUGO BOSS и меѓународните и националните закони. Добавувачот ќе се погрижи да назначи претставник на компанијата задолжен за спроведување на Социјалните стандарди. Името на назначеното лице ќе се достави до HUGO BOSS.

Добавувачот мора да ги документира, на разумен начин, активностите што ги презема со цел да се усогласи со овие Социјални стандарди.

2. Спроведување на Социјалните стандарди кај подизведувачите

Понатаму, добавувачот е обврзан да ги советува своите подизведувачи и поддобавувачи за нивната обврска за усогласување со Социјалните стандарди на HUGO BOSS и на соодветен начин да ја следи и спроведува усогласеноста со Социјалните стандарди на HUGO BOSS. Имено, добавувачот ќе склучи соодветен договор со своите подизведувачи и поддобавувачи, со кој ќе му се овозможи на HUGO BOSS да спроведува ревизии во согласност со овие Социјални стандарди.

3. Упатства

3.1 Усогласување со националните закони и социјалните стандарди

Покрај усогласеноста со овие Социјални стандарди, добавувачот е обврзан да дејствува единствено на начин кој е етички и кој е во согласност со меѓународните конвенции, како и со сите важечки локални и национални закони, особено со националното законодавство за труд и социјална заштита во секоја од неговите локации за производство.

Понатаму, добавувачот не смее да толерира, да дозволи или да се вклучи во подмитување, поткуп или други форми на корупција. Добавувачот нема, директно или индиректно, да плаќа, нуди, дава, ветува или овластува плаќање на било што од вредност на трети лица или на вработени на HUGO BOSS, во замена за непрописно дејствување во врска со одлука, функција или активност

поврзана со неговиот деловен однос со HUGO BOSS. Лицето дејствува непрописно ако не дејствува со добра намера или врши функција на начин различен од законски дозволения начин.

Покрај тоа, со овие Социјални стандарди се поставува минималниот стандард што треба да се применува. Во случај целите на националното законодавство да се совпаѓаат со целите кои што се отелотворени во овие Социјални стандарди, ќе преовладее одредбата која што дава најголема заштита за вработените.

3.2 Детски труд

Добавувачот под никакви околности не смее да вработува деца. Минималната возраст за вработување е 15 години; сепак, ниту едно лице не може да почне со работа пред да ја достигне возраста на која присуството на училиште престанува да биде задолжително. Покрај тоа, добавувачот мора да обезбеди вработените лица на возраст под 18 години да не изведуваат опасна работа, а особено не работа што ќе им пречи во нивното образование и обука или нивното здравје или нивниот физички, ментален, интелектуален, морален или социјален развој.

3.3 Присилна работа

Никој не може да биде вработен или да биде принуден да работи против неговата волја. Имено, добавувачите во никој случај не смеат да користат присилени работници, слуги во заточеништво, робови или затвореници. Не смее да им се ограничува слободата на движење на вработените за време на или по работните часови.

Од вработените може да се бара да ги депонираат кај добавувачот само оние лични документи што се пропишани со законот, со цел да се воспостави и да се одржи работниот однос. Добавувачите не смеат да бараат од своите вработени да достават „сигурносен депозит“. Ниту пак смеат да ги задржуваат документите за идентификација на вработените. Вработените мора да имаат можност да го прекинат работниот однос во кое било време, со давање на навремено известување.

3.4 Хумани услови за работа

Добавувачот мора да го почитува личното достоинство, приватноста и правата на еднаквост на секој поединец. Забранети се сите форми на физичко, психолошко, сексуално или вербално малтретирање, физичка злоупотреба, како и секоја форма на заплашување или експлоатација. Дисциплинските мерки мора да се во согласност со националниот закон за работни односи и меѓународно прифатените стандарди за човековите права.

3.5 Забрана за дискриминација

Сите вработени мора да добиваат ист третман и можности без разлика на нивната раса, боја, пол, возраст, социјално, етничко или национално потекло, вера, поврзаност со работнички организации (вклучувајќи и синдикати), политички мислења, сексуална ориентација, брачна состојба или некаков инвалидитет, бременост или други лични карактеристики. Принципот на еднаков третман ќе се применува особено при процесот на вработување, дисциплина, пензионирање и прекин на работниот однос, исплатата на плати и пензии од компанијата, како и во врска со унапредувања.

3.6 Максимални работни часови и минимален годишен одмор

Добавувачите мора да се усогласат со соодветното национално законодавство со кое се регулира работното време. Во случај националниот закон да не содржи такви одредби или да е помалку ригорозен од соодветните одредби од

фундаменталните конвенции на Меѓународната организација на трудот, нормалната работна недела ќе се ограничи на 48 часа. Работната недела, (вклучувајќи ја и доброволната прекувремена работа) не може да надминува 60 часа. Им се забранува на работодавачите да им наредуваат на вработените редовно да работат прекувремено. Прекувремена работа е дозволена само ако вработениот доброволно се согласи на тоа или кога тоа е дозволена со соодветен колективен договор.

На вработените мора да им се овозможи да имаат еден слободен ден (24 часа) по шест последователни работни денови. Покрај тоа, секој вработен има право на минималниот законски одмор.

3.7 Надомест

Добавувачот мора да им исплати надомест на своите вработени за нивните услуги или во готово или по избор на вработениот. Секој вработен има право на надомест за редовна работна недела што ги задоволува основните потреби на вработениот и обезбедува некој дискреционен приход. Работодавачите ќе ја исплатуваат најмалку минималната плата или соодветната плата која преовладува, зависно од тоа која е повисока, ќе се усогласуваат со сите законски барања за платите и ќе обезбедат дополнителни надоместоци согласно законот или договорот. Ако овие барања не се исполнети, добавувачот ќе соработува со HUGO BOSS за да обезбеди ниво на прифатлив надомест. Платите и надоместоците мора да се исплатуваат најмалку еднаш месечно. Вработените ќе ги добијат договорите во писмена форма и ќе ги потпишат пред да го започнат работниот однос. Надоместокот мора да биде составен дел од договорот за вработување. Информациите во врска со пресметката на плата мора да им се даваат на вработените во писмена форма.

Плаќањето на целата прекувремена работа ќе се врши по премиска стапка. Онаму каде е применливо, ќе се применуваат барањата утврдени со закон или со колективни договори. Доколку законските одредби овозможуваат прекувремената работа на вработените да им биде платена со дополнителни денови за одмор, таквата спогодба мора да се направи со согласност на вработениот.

Добавувачот не смее да користи парични казни, глоба или одбивања од платите на вработените како начин на одржување на работната дисциплина. Одбитоците мора да бидат ограничени на оние коишто се дозволени со локалниот закон. Мерките мора да бидат транспарентни, документирани и да имаат согласност од вработениот.

3.8 Здравје и безбедност

Добавувачот е одговорен за здравјето и безбедноста на своите вработени при работа. Тој треба да им обезбеди безбедна и чиста работна средина и да ги преземе најефективните можни мерки за спречување несреќи и професионални заболувања. Имено, добавувачот мора да спроведува редовна обука за здравје и безбедност при работа за сите свои вработени.

Особено треба да се обрне внимание на заштитата од пожар, безбедноста на објектите, безбедноста на машините и безбедноста при ракувањето со хемиски средства. Патеките за итни случаи и безбедносните излези мора да бидат јасно обележани, добро осветлени и без препреки. Мора да се подготват планови за евакуација и добавувачот мора да изведува вежби за евакуација за вработените редовно, како што е пропишано со важечкиот локален закон, но сепак, најмалку еднаш годишно. Опремата за противпожарна заштита мора да биде достапна и мора да се обезбеди лична заштитна опрема за машините и за ракувањето со опасни материји. Сите преземени мерки мора да бидат правилно документирани од страна на добавувачот.

Добавувачот треба да назначи претставник од повисокиот менаџмент кој ќе биде одговорен за усогласување со овие одредби за здравјето и безбедноста.

Претходните одредби се применуваат, исто така, и за областите за рекреација и за објектите за сместување на вработените, доколку добавувачот обезбедува такви објекти.

3.9 Слобода на здружување и колективно договарање

Вработените ќе имаат право да формираат или да се приклучуваат кон организации по нивен избор и, како група, да спроведуваат преговори за работните услови, особено за платите и слободно да договараат. Добавувачот не смее да ги дискриминира, вознемирува, заплашува или да им се одмаздува на вработените кои го остваруваат ова право на слободно здружување или на слободно и колективно договарање.

Во секој случај, ќе постои систем за поплаки на вработените.

3.10 Заштита на животната средина

Добавувачот мора да се усогласи со сите правила и прописи за заштита на животната средина кои што се применуваат во земјата на производство. Особено, процедурите и стандардите кои се применуваат во отстранувањето на отпадот, ракувањето и отстранувањето на хемиски средства и други опасни материи, како и во постапувањето со емисии и отпадна вода, мора да ги почитуваат најмалку минималните законски барања. Добавувачот е должен континуирано да работи на намалување и избегнување на загадувањето на животната средина и да ги користи природните ресурси колку што е можно поефикасно.

4. Право на инспекција / Самооценување

Добавувачот се согласува дека HUGO BOSS може, во секое време, без претходна најава, да проверува за време на редовното работно време дали тој или неговите партнери се усогласени со Социјалните стандарди или да ја провери нивната усогласеност од страна на едно или повеќе лица или организации назначени од страна на HUGO BOSS. HUGO BOSS може да избере такви инспектори по свој сопствен избор. Инспекторите мора да прикажат доказ за овластување од страна на HUGO BOSS по нивното пристигнување. Како правило, HUGO BOSS ќе ги сноси трошоците за овие ревизии. Сепак, добавувачот ќе ги сноси трошоците за првичната ревизија направена пред започнувањето на деловните односи.

Како резултат од ревизијата, од добавувачот може да биде побарано да спроведе одредени мерки за подобрување, во одреден временски рок.

Во случај резултатот од ревизијата да е „ризичен“ или „недоволен“, добавувачот ќе ги сноси трошоците за дополнителната проверка.

По барање на HUGO BOSS, добавувачот треба да достави правилно пополнет прашалник за самооценување, најдобро што знае и умее.

5. Санкции

При воведувањето санкции, HUGO BOSS секогаш ќе ги зема во предвид околностите од индивидуалниот случај и сериозноста на прекршокот.

Ако HUGO BOSS утврди дека добавувачот има прекршено некоја од горенаведените одредби, тој ќе го извести добавувачот за прекршокот и, по правило, ќе му даде разумно време за истиот да го исправи. Должината на времето дадено за поправање на прекршокот ќе зависи во основа од природата на потребните мерки за исправка. Ако добавувачот не го исправи прекршокот и покрај тоа што му е даден разумен рок, HUGO BOSS може, без претходна најава, да го прекине договорниот однос со моментално дејство и да ги отстрани сите дадени материјали за обработка.

- 5.1 Покрај тоа, HUGO BOSS го задржува правото да го прекине деловниот однос со добавувачот ако добавувачот стори тежок прекршок на овие Стандарди или постојано ги прекршува овие одредби. За тешко прекршување на овие одредби се смета користењето на детски труд, присилна работа или неразумно попречување на инспекцијата согласно ставот 1, параграф 4 .

Покрај тоа, HUGO BOSS го задржува правото да бара надомест од добавувачот за штети што произлегуваат од прекршокот.

Анекс кон Социјални стандарди на HUGO BOSS

Соработка со Асоцијацијата за правичен однос кон работната сила

HUGO BOSS е членка на Асоцијацијата за правичен однос кон работната сила, Fair Labor Association (FLA). FLA е меѓународна непрофитна организација која се стреми да создаде транспарентност и одговорност кај компаниите за трудовата практика во нивните сопствени објекти и во нивните синџири на снабдување. HUGO BOSS ги усогласи своите барања со барањата на FLA.

FLA може да спроведува ревизии по случаен избор во фабриките на добавувачите на HUGO BOSS и резултатите од тие ревизии да ги објави на својата веб-страница заедно со податоците за компанијата.

FLA има воспоставено систем за управување со жалби, кој им нуди можност на вработените и на трети страни да се обратат до FLA доколку има повреди на нивните права. FLA ќе ја следи жалбата и ќе бара изјава од добавувачот за неговата одлука или ќе спроведе ревизија за неговата социјална усогласеност, доколку смета дека тоа е неопходно.

Член 4 од Социјалните стандарди ќе се применува соодветно на секоја од активностите на FLA.

Секогаш кога HUGO BOSS ќе се запознае со повреда на Социјалните стандарди, како последица на жалба упатена до FLA или ревизија спроведена од FLA, HUGO BOSS може да ги остварува своите права согласно член 5 од Социјалните стандарди.