
Standard Sosial HUGO BOSS

1. Pengenalan

Standard Sosial menentukan hak asasi untuk pekerja pembekal HUGO BOSS dan mengandungi standard persekitaran asa. Standard Sosial hendaklah juga terpakai bagi semua pekerja HUGO BOSS.

Standard Sosial adalah berdasarkan pada Konvensyen Teras Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan juga Deklarasi Hak Asasi Manusia Bangsa-bangsa Bersatu. Ia adalah penting agar semua pembekal mematuhi standard ini. HUGO BOSS berhak untuk meminda Standard Sosial ini apabila perlu.

Keperluan dan kewajipan (Standard) yang dinyatakan dalam Standard Sosial terpakai kepada semua pekerja pembekal sama ada mereka bekerja secara langsung, tidak langsung, tetap atau dipanggil pekerja di rumah.

Pembekal adalah bertanggungjawab untuk memaklumkan dengan sewajarnya kepada pekerja tentang hak dan kewajipan mereka di tempat kerja mengikut Standard Sosial HUGO BOSS dan undang-undang antarabangsa dan kebangsaan. Pembekal akan memastikan untuk melantik seorang wakil syarikat yang bertanggungjawab dalam melaksanakan Standard Sosial ini. Nama orang yang dilantik akan diserahkan kepada HUGO BOSS.

Pembekal mesti mendokumenkan, dengan cara yang munasabah, aktiviti yang beliau lakukan untuk mematuhi Standard Sosial ini.

2. Penguatkuasaan Standard Sosial di Lokasi Subkontraktor

Selain itu, pembekal adalah bertanggungjawab untuk menasihati sub kontraktor dan sub pembekal beliau tentang kewajipan mereka untuk mematuhi Standard Sosial HUGO BOSS dan untuk memantau dan menguatkuasakan dengan cara yang bersesuaian pematuhan Standard Sosial HUGO BOSS. Secara khusus, pembekal akan bersetuju mengenai aturan yang sesuai dengan sub kontraktor dan sub pembekal yang memberikan HUGO BOSS hak untuk menjalankan audit menurut Standard Sosial ini.

3. Garis Panduan

3.1 Pematuhan dengan Undang-undang Negara dan Standard Sosial

Selain mematuhi Standard Sosial ini, pembekal adalah bertanggungjawab untuk bertindak hanya dengan cara yang beretika dan mematuhi konvensyen antarabangsa dan semua undang-undang tempatan dan kebangsaan yang terpakai, terutamanya dengan undang-undang buruh negara dan kebajikan sosial yang relevan di setiap lokasi pengeluarannya.

Selain itu, pembekal mestilah tidak bertolak ansur, membenarkan atau terlibat dalam rasuah, sogokan atau lain-lain bentuk rasuah. Pembekal tidak akan secara langsung atau tidak langsung membayar, menawarkan, memberikan, menjanjikan atau

membenarkan pembayaran apa-apa yang bernilai kepada pihak lain atau mana-mana pekerja HUGO BOSS sebagai pertukaran untuk bertindak secara tidak wajar berhubung dengan sesuatu keputusan, fungsi atau aktiviti yang berkaitan dengan hubungan perniagaan dengan HUGO BOSS. Seseorang bertindak secara tidak wajar apabila beliau tidak bertindak dengan suci hati atau melaksanakan fungsi dengan cara yang lain daripada yang dibenarkan secara sah.

Di samping itu, Standard Sosial ini menetapkan standard minimum yang perlu diguna pakai. Sekiranya matlamat undang-undang kebangsaan bertepatan dengan yang terkandung dalam Standard Sosial ini, peruntukan yang menyediakan perlindungan yang paling besar untuk pekerja akan diguna pakai.

3.2 Buruh Kanak-kanak

Pembekal akan tidak dalam apa juga keadaan mengambil bekerja mana-mana kanak-kanak. Umur minimum untuk permulaan pekerjaan ialah 15 tahun; walau bagaimanapun, tiada seorang pun boleh memulakan kerja sebelum dia telah mencapai usia di mana kehadiran sekolah tidak lagi menjadi wajib. Di samping itu, pembekal perlu memastikan bahawa pekerja di bawah umur 18 tahun tidak melakukan kerja yang berbahaya, khususnya kerja yang akan mengganggu pendidikan dan latihan atau kesihatan mereka atau pembangunan fizikal, mental, intelektual, moral atau sosial mereka.

3.3 Buruh Paksa

Tiada seorang pun boleh diambil bekerja atau dipaksa untuk bekerja yang bertentangan dengan kemahuan mereka. Secara khusus, pembekal tidak boleh dalam apa juga cara menggunakan buruh paksa, buruh terikat, hamba atau banduan. Pekerja tidak boleh dihadkan dalam kebebasan mereka bergerak sama ada semasa atau selepas waktu bekerja.

Pekerja hanya boleh diperlukan mendepositkan dokumen peribadi dengan pembekal seperti yang diperlukan mengikut undang-undang untuk mewujudkan dan mengekalkan hubungan pekerjaan. Pembekal tidak seharusnya memerlukan pekerja mereka untuk menyediakan "deposit keselamatan". Begitu juga tidak boleh menyimpan dokumen pengenalan diri pekerja. Pekerja mesti boleh menamatkan hubungan pekerjaan mereka pada bila-bila masa dengan memberi notis yang sewajarnya.

3.4 Keadaan Bekerja Berperikemanusiaan

Pembekal mestilah menghormati maruah peribadi, privasi dan hak personaliti setiap individu. Segala bentuk gangguan fizikal, psikologi, seksual atau lisan, penderaan fizikal serta setiap bentuk ugutan atau eksploitasi adalah dilarang. Tindakan disiplin mesti mematuhi undang-undang buruh kebangsaan dan standard hak asasi manusia yang diterima antarabangsa.

3.5 Larangan Diskriminasi

Semua pekerja mesti menerima layanan dan peluang yang sama rata tanpa mengira kaum, warna kulit, jantina, umur, sosial, asal usul etnik atau negara, kepercayaan, hubungan dengan pertubuhan pekerja (termasuk kesatuan sekerja), pendapat politik, orientasi seks, status perkahwinan atau sebarang kecacatan peribadi, kehamilan, atau sebarang ciri peribadi yang lain. Prinsip layanan sama rata hendaklah terpakai

khususnya untuk proses pengambilan bekerja, disiplin, persaraan dan penamatan pekerja, pembayaran gaji dan pencen syarikat serta yang berkaitan dengan kenaikan pangkat.

3.6 Waktu Bekerja Maksimum dan Cuti Tahunan Minimum

Pembekal mesti mematuhi undang-undang kebangsaan yang berkaitan yang mengawal waktu bekerja. Sekiranya undang-undang kebangsaan tidak mengandungi sebarang peruntukan atau kurang ketat daripada peruntukan yang berkaitan dalam Konvensyen Teras ILO, minggu kerja biasa akan terhad kepada 48 jam. Minggu kerja (termasuk lebih masa sukarela) tidak boleh melebihi 60 jam. Majikan adalah dilarang daripada mengarahkan pekerja untuk bekerja lebih masa dengan kerap. Kerja lebih masa hanya dibenarkan jika pekerja secara sukarela bersetuju dengannya atau di mana ia dibenarkan oleh perjanjian rundingan bersama yang berkaitan.

Pekerja mesti dibenarkan untuk mendapat satu hari cuti (24 jam) selepas enam hari kerja berturut-turut. Di samping itu, setiap pekerja berhak mendapat kelayakan cuti berkanun minimum.

3.7 Pampasan

Pembekal mesti memberi pampasan kepada pekerjanya untuk perkhidmatan mereka sama ada dalam bentuk tunai atau yang setara mengikut budi bicara pekerja. Setiap pekerja mempunyai hak untuk pampasan untuk minggu bekerja biasa yang mencukupi untuk memenuhi keperluan asas pekerja dan menyediakan pendapatan budi bicara. Majikan hendaklah membayar sekurang-kurangnya gaji minimum atau gaji semasa yang sesuai, yang mana lebih tinggi, mematuhi semua keperluan undang-undang mengenai gaji, dan memberikan apa-apa faedah sampingan yang diperlukan oleh undang-undang atau kontrak. Di mana keperluan ini tidak dipenuhi, pembekal hendaklah bekerjasama dengan HUGO BOSS untuk merealisasikan tahap pampasan yang mencukupi. Gaji dan upah perlu dibayar sekurang-kurangnya sekali sebulan. Pekerja perlu menerima kontrak secara bertulis dan menandatangani sebelum memulakan perhubungan pekerjaan. Pampasan ini perlu menjadi bahagian yang terbina dalam kontrak pekerjaan. Maklumat mengenai slip gaji mesti diberikan kepada pekerja secara bertulis.

Semua kerja lebih masa hendaklah diberi pampasan pada kadar premium. Di mana berkaitan keperluan undang-undang-undang atau perjanjian perundingan kolektif hendaklah terpakai. Di mana undang-undang berkanun membenarkan pekerja untuk diberi pampasan bagi kerja lebih masa dengan cuti, aturan ini mesti dilakukan dengan persetujuan pekerja.

Pembekal tidak seharusnya menggunakan denda kewangan, penalti, atau potongan daripada upah pekerja sebagai cara untuk mengekalkan disiplin buruh. Potongan mesti dihadkan kepada yang dibenarkan mengikut undang-undang tempatan. Tindakan mesti telus, didokumenkan dan mendapat persetujuan pekerja.

3.8 Kesihatan dan Keselamatan

Pembekal bertanggungjawab terhadap kesihatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja. Pembekal mesti menyediakan mereka dengan persekitaran kerja yang selamat dan bersih serta mengambil langkah paling berkesan yang mungkin untuk mengelakkan kemalangan dan penyakit pekerjaan. Secara khusus, pembekal perlu menjalankan latihan keselamatan kesihatan yang kerap untuk semua pekerja.

Bidang utama yang akan diberikan perhatian ialah kebakaran, bangunan, jentera dan keselamatan kimia. Laluan kecemasan dan pintu keluar keselamatan mesti ditandakan dengan jelas, terang dan bebas daripada halangan. Rancangan pemindahan perlu disediakan dan pembekal mesti menjalankan latihan pemindahan untuk pekerja secara kerap seperti yang ditetapkan mengikut undang-undang tempatan yang berkenaan, bagaimanapun, sekurang-kurangnya sekali setahun. Peralatan memadam kebakaran mesti tersedia dan peralatan perlindungan peribadi mesti disediakan untuk jentera dan pengendalian bahan berbahaya. Semua langkah yang diambil mestilah didokumenkan oleh pembekal.

Pembekal perlu melantik seorang wakil pengurusan kanan yang bertanggungjawab untuk mematuhi peruntukan kesihatan dan keselamatan ini.

Peruntukan yang terdahulu juga terpakai bagi kawasan rekreasi dan tempat penginapan untuk pekerja jika pembekal menyediakan kemudahan sedemikian.

3.9 Kebebasan Berpersatuan dan Perundingan Kolektif

Pekerja hendaklah mempunyai hak menubuhkan atau menyertai organisasi pilihan mereka dan, sebagai satu kumpulan, untuk menjalankan rundingan mengenai keadaan kerja, khususnya upah, dan berunding dengan bebas. Pembekal tidak seharusnya melakukan diskriminasi, mengganggu, mengugut, atau membalas dendam terhadap pekerja yang melaksanakan hak ini untuk berpersatuan secara bebas atau tawar-menawar secara bebas dan kolektif. Dalam apa juga keadaan sistem kilangan akan diwujudkan untuk pekerja.

3.10 Perlindungan Alam Sekitar

Pembekal mestilah mematuhi semua peraturan dan undang-undang alam sekitar yang diguna pakai di negara pengeluaran. Secara khusus, prosedur dan standard yang digunakan dalam pelupusan sisa, pengendalian dan pelupusan bahan kimia dan bahan berbahaya yang lain dan juga dalam pengendalian pelepasan dan air sisa perlu sekurang-kurangnya mematuhi keperluan berkanun minimum. Pembekal diperlukan secara berterusan berusaha untuk mengurangkan dan mengelakkan pencemaran alam sekitar, dan memastikan bahawa pembekal menggunakan sumber semula jadi dengan paling cekap yang mungkin.

4. Hak untuk Pemeriksaan/Penilaian Sendiri

Pembekal bersetuju bahawa HUGO BOSS boleh, pada bila-bila masa, tanpa notis terlebih dahulu, mengesahkan semasa waktu perniagaan biasa bahawa pembekal atau sekutunya mematuhi Standard Sosial atau pematuhan telah disahkan oleh satu atau lebih individu atau organisasi yang ditetapkan oleh HUGO BOSS. HUGO BOSS boleh memilih pemeriksa sedemikian mengikut budi bicara mutlakanya. Pemeriksa hendaklah mengemukakan bukti pengesahan oleh HUGO BOSS semasa ketibaan mereka. Sebagai peraturan, HUGO BOSS akan menanggung kos audit sedemikian. Walau bagaimanapun, pembekal akan menanggung kos audit awal yang dijalankan sebelum bermulanya hubungan perniagaan.

Hasil daripada audit, pembekal boleh diminta untuk melaksanakan langkah penambahbaikan tertentu tepat pada masanya.

Sekiranya hasil audit adalah "berisiko" atau "tidak mencukupi", pembekal akan menanggung kos audit susulan.

Atas permintaan HUGO BOSS, pembekal hendaklah mengemukakan soal selidik penilaian sendiri yang dilengkapkan mengikut kefahamannya.

5. **Sekatan**

Apabila mengenakan sekatan, HUGO BOSS akan sentiasa mengambil kira keadaan kes individu dan keseriusan pelanggaran.

Jika HUGO BOSS mendapati bahawa pembekal telah melanggar salah satu daripada peruntukan di atas, ia akan memaklumkan pembekal mengenai pelanggaran ini dan, sebagai peraturan, memberikan tempoh yang munasabah untuk membetulkannya. Tempoh masa yang diberikan bagi membetulkan pelanggaran akan bergantung secara asasnya pada jenis langkah pembedahan yang diperlukan. Jika pembekal tidak membetulkan pelanggaran walaupun telah diberikan masa yang munasabah untuk berbuat demikian, HUGO BOSS boleh, tanpa notis selanjutnya, menamatkan hubungan kontrak berkuat kuasa serta merta dan mengeluarkan semua bahan yang telah disediakan olehnya untuk pemprosesan.

- 5.1 Di samping itu, HUGO BOSS berhak menamatkan hubungan perniagaan dengan pembekal jika pembekal melakukan pelanggaran serius Standard ini atau berulang kali melanggar peruntukan ini. Pelanggaran serius termasuk secara khusus menggunakan buruh kanak-kanak atau buruh paksa atau dengan tidak munasabah menghalang pemeriksaan menurut perenggan 1 seksyen 4.

Selain itu, HUGO BOSS berhak menuntut pampasan daripada pembekal untuk ganti rugi berbangkit daripada pelanggaran ini.