
HUGO BOSS Standardy Społeczne

1. Wstęp

Standardy Społeczne określają podstawowe prawa pracowników zatrudnianych przez dostawców firmy HUGO BOSS, a także zawierają podstawowe standardy środowiskowe. Standardy Społeczne obowiązują również dla wszystkich pracowników firmy HUGO BOSS.

Standardy Społeczne opierają się na podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych. Niezbędne jest, aby wszyscy dostawcy przestrzegali tych standardów. HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do zmiany Standardów Społecznych w razie potrzeby.

Wymogi i obowiązki (standardy) określone w Standardach Społecznych mają zastosowanie do wszystkich pracowników dostawcy, niezależnie od tego, czy są zatrudnieni bezpośrednio, pośrednio, na stałe czy są tak zwanymi pracownikami domowymi.

Dostawca zobowiązany jest do należytego informowania pracowników o ich prawach i obowiązkach w miejscu pracy zgodnie z normami społecznymi HUGO BOSS oraz przepisami prawa międzynarodowego i krajowego. Dostawca dopilnuje, aby w zakładzie pracy wyznaczono przedstawiciela odpowiedzialnego za wdrażanie Standardów Społecznych. Nazwisko osoby wyznaczonej zostanie przesłane do HUGO BOSS. Dostawca musi w rozsądny sposób dokumentować działania, które podejmuje w celu spełnienia poniższych Standardów Społecznych.

2. Egzekwowanie Standardów Społecznych w lokalizacjach podwykonawców

Ponadto dostawca jest zobowiązany do informowania swoich podwykonawców i poddostawców o obowiązku przestrzegania Standardów Społecznych HUGO BOSS oraz do monitorowania i egzekwowania w odpowiedni sposób przestrzegania Standardów Społecznych HUGO BOSS. W szczególności dostawca podpisze odpowiednie ustalenia z podwykonawcami i poddostawcami, co pozwoli firmie HUGO BOSS na przeprowadzanie audytów zgodnie z tymi Standardami Społecznymi.

3. Wytyczne

3.1 Zgodność z przepisami krajowymi i Standardami Społecznymi

Oprócz przestrzegania Standardów Społecznych, dostawca jest zobowiązany do angażowania się tylko w etyczne praktyki, zgodne z konwencjami międzynarodowymi, a także ze wszystkimi obowiązującymi przepisami lokalnymi i krajowymi, zwłaszcza z krajowymi przepisami prawa pracy i praw społecznymi odpowiednimi dla każdego z jego zakładów produkcyjnych.

Ponadto, dostawcy nie wolno tolerować, zezwalać na oraz angażować się w przekupstwo, wypłacanie nielegalnych prowizji lub inne formy korupcji. Dostawca nie będzie bezpośrednio lub pośrednio płacił, oferował, dawał, obiecywał lub upoważniał do wypłaty czegokolwiek wartościowego dla innej jednostki bądź pracowników HUGO BOSS w zamian za nieprawidłowe działanie w odniesieniu do decyzji, funkcji lub działalności związanej z jego relacjami biznesowymi z HUGO

BOSS. Osoba działa nieprawidłowo, jeżeli nie działa w dobrej wierze lub pełni funkcję w sposób inny niż prawnie dozwolony.

Ponadto, Standardy Społeczne wyznaczają minimalny standard, który powinien być stosowany. W przypadku, gdy cele ustawodawstwa krajowego zbiegają się z tymi, które są zawarte w Standardach Społecznych, przepis, który zapewnia najlepszą ochronę dla pracowników będzie rozstrzygający.

3.2 Zatrudnianie dzieci

Dostawca zobowiązuje się nie zatrudniać dzieci. Minimalny wiek do rozpoczęcia pracy wynosi 15 lat; jednakże żadna osoba nie może rozpocząć pracy przed osiągnięciem wieku, w którym ustaje obowiązek szkolny. Ponadto, dostawca musi zagwarantować, że pracownicy w wieku poniżej 18 lat nie wykonują pracy, która jest niebezpieczna, zwłaszcza pracy, która mogłaby kolidować z ich edukacją, szkoleniem czy też zdrowiem lub ich rozwojem fizycznym, psychicznym, intelektualnym, moralnym lub społecznym.

3.3 Praca przymusowa

Żadna osoba nie może być zatrudniona lub zmuszana do pracy wbrew swojej woli. Dostawcy nie mogą w żaden sposób wykorzystywać robotników, w szczególności robotników przymusowych, sług na kontrakcie terminowym, niewolników i więźniów. Nie wolno ograniczać pracownikom swobody poruszania się zarówno w trakcie, jak i po godzinach pracy.

Dostawca może wymagać od pracownika złożenia jedynie dokumentów prawnie wymaganych w celu ustanowienia i utrzymania stosunku pracy. Dostawcy nie mogą wymagać od swoich pracowników dostarczenia "depozytu zabezpieczającego". Nie wolno im również zatrzymywać dokumentów identyfikacyjnych pracowników. Pracownicy muszą mieć także możliwość rozwiązania swojego stosunku pracy w dowolnym czasie, z zachowaniem należytego okresu wypowiedzenia.

3.4 Ludzkie Warunki Pracy

Dostawca jest zobowiązany do poszanowania godności osobistej, prywatności i dóbr osobistych każdego człowieka. Wszelkie formy molestowania fizycznego, psychicznego, seksualnego lub słownego, przemocy fizycznej, a także każda inna forma zastraszania lub wykorzystywania pracowników są zabronione. Środki dyscyplinarne muszą być zgodne z krajowym prawem pracy oraz przyjętymi międzynarodowymi standardami praw człowieka.

3.5 Zakaz dyskryminacji

Wszyscy pracownicy muszą być równo traktowani i mieć równe szanse bez względu na ich rasę, kolor skóry, płeć, wiek, pochodzenie społeczne, etniczne lub narodowe, wiarę, przynależność do organizacji pracowniczych (w tym związków zawodowych), poglądy polityczne, orientację seksualną, stan cywilny lub jakąkolwiek osobistą ułomność, bycie w ciąży lub inne cechy osobiste. Zasadę równego traktowania stosuje się w szczególności do procesu rekrutacji, dyscyplinowania, przechodzenia na emeryturę i rozwiązania stosunku pracy, wypłaty wynagrodzeń i emerytur firmowych, a także w odniesieniu do awansu.

3.6 Maksymalny wymiar czasu pracy i minimalny wymiar corocznego urlopu wypoczynkowego

Dostawcy muszą działać zgodnie z właściwymi przepisami prawa krajowego regulującego czas pracy. W przypadku, gdy prawo krajowe nie zawiera takich przepisów lub jest mniej rygorystyczne niż odpowiednie przepisy konwencji MOP,

normalny tydzień pracy ogranicza się do 48 godzin. Tydzień pracy (w tym nadgodziny) nie może przekroczyć 60 godzin. Pracodawcom nie wolno nakazać pracownikom regularnej pracy w godzinach nadliczbowych. Nadgodziny są dopuszczalne tylko wtedy, gdy pracownik dobrowolnie wyrazi na to zgodę lub tam, gdzie jest to dopuszczalne przez odpowiednią umowę zbiorową.

Pracownicy muszą mieć zapewniony przynajmniej jeden nieprzerwany dzień wypoczynku (24 godziny) po sześciu kolejnych dniach roboczych. Ponadto, każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego przysługującego mu ustawowo urlopu.

3.7 Wynagrodzenia

Dostawca musi wypłacić swoim pracownikom wynagrodzenie za ich usługi w gotówce lub w naturze, według uznania pracownika. Każdy pracownik jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia za regularny tydzień pracy, którego wysokość jest wystarczająca do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i zapewnienia dochodu rozporządzalnego na wydatki inne niż niezbędne. Pracodawcy zobowiązani są do wypłacania, co najmniej płacy minimalnej lub przyjętej płacy, w zależności, która jest wyższa, spełniania wszystkich wymogów prawnych dotyczących wynagrodzenia i zapewnienia wszelkich świadczeń dodatkowych wymaganych prawem lub umową. Jeśli wymagania te nie są spełnione, dostawca będzie współpracował z HUGO BOSS w celu osiągnięcia odpowiedniego poziomu wynagrodzeń. Wynagrodzenia należy wypłacać przynajmniej raz w miesiącu. Pracownicy muszą otrzymać kontrakt w formie pisemnej i muszą go podpisać przed nawiązaniem stosunku pracy. Wynagrodzenie musi być integralną częścią umowy o pracę. Informacje o zarobkach należy podawać pracownikom na piśmie.

Wszelka praca w nadgodzinach będzie wynagradzana według specjalnej stawki. W stosownych przypadkach obowiązują wymogi ustawowe lub układy zbiorowe pracy. Jeśli ustawodawstwo dozwala, aby pracownicy byli wynagradzani za pracę w godzinach nadliczbowych odbiorem godzin nadliczbowych, to tego typu ustalenie należy zrobić za zgodą pracownika.

Dostawca nie może stosować grzywien pieniężnych, sankcji lub odliczeń od wynagrodzeń pracowników, jako sposobu dyscyplinowania pracowników. Odliczenia muszą być ograniczone do tych dozwolonych przez prawo lokalne. Działania muszą być przejrzyste, udokumentowane i mieć zgodę pracownika.

3.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dostawca jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników w miejscu pracy. Musi zapewnić im bezpieczne i higieniczne warunki pracy, podejmując możliwie najskuteczniejsze działania w celu zapobieżenia wypadkom i chorobom zawodowym. W szczególności zaś dostawca musi przeprowadzać regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia dla wszystkich pracowników.

Głównymi obszarami zainteresowania są ochrona przeciwpożarowa, bezpieczeństwo maszyn i bezpieczeństwo chemiczne. Drogi ewakuacyjne i wyjścia bezpieczeństwa muszą być wyraźnie oznakowane, dobrze oświetlone i wolne od przeszkód. Plany ewakuacyjne muszą być przygotowane, a także należy regularnie przeprowadzać ćwiczenia ewakuacyjne dla pracowników zgodnie z zaleceniami obowiązującymi w prawie lokalnym, jednakże nie rzadziej niż raz w roku. Sprzęt pożarniczy musi być łatwo dostępny i środki ochrony indywidualnej powinny być zapewnione dla obsługi maszyn i postępowania z substancjami niebezpiecznymi. Wszelkie działania muszą być udokumentowane przez dostawcę.

Dostawca musi wyznaczyć przedstawiciela spośród kierownictwa wyższego szczebla odpowiedzialnego za przestrzeganie powyższych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powyższe postanowienia stosuje się również do terenów rekreacyjnych i zakwaterowania dla pracowników, jeżeli dostawca udostępnia takie obiekty.

3.9 Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Pracownicy mają prawo do ustanawiania lub przyłączania się do wybranych przez siebie organizacji oraz, jako grupa, do prowadzenia negocjacji w sprawie warunków pracy, w szczególności wynagrodzeń i swobody zawierania układów / porozumień. Dostawca nie może dyskryminować, nękać, zastraszać lub stosować odwetu wobec osób, które korzystają z prawa do swobodnego zrzeszania się i zbiorowych negocjacji.

W każdym przypadku należy zapewnić pracownikom system składania skarg i zażaleń.

3.10 Ochrona Środowiska

Dostawca jest zobowiązany do przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska obowiązujących w kraju produkcji. W szczególności dotyczy to procedur i standardów stosowanych w zakresie usuwania odpadów, przenoszenia i usuwania chemikaliów i innych substancji niebezpiecznych, jak również w zakresie obsługi emisji zanieczyszczeń i ścieków, które muszą być, co najmniej zgodne z minimalnymi wymaganiami ustawowymi. Dostawca jest zobowiązany do ciągłego redukcjonowania i unikania zanieczyszczenia środowiska, oraz upewniania się, że wykorzystywane przez niego zasoby naturalne są używane jak najefektywniej.

4. Prawo do inspekcji

Dostawca zgadza się, aby HUGO BOSS mógł bez uprzedzenia, w dowolnym czasie w normalnych godzinach pracy sprawdzić, czy dostawca lub jego filie, które produkują dla HUGO BOSS przestrzegają Standardów Społecznych lub czy jego zgodność z tymi standardami została zweryfikowana przez jedną lub więcej osób fizycznych lub organizacji wyznaczonych przez HUGO BOSS. HUGO BOSS może wybrać takich inspektorów według własnego uznania. Inspektorzy muszą przedstawić w momencie przybycia identyfikator autoryzowany przez HUGO BOSS. Z reguły HUGO BOSS ponosi koszty takich kontroli. Jednakże dostawca będzie ponosił koszty wstępnego audytu przeprowadzonego przed rozpoczęciem relacji biznesowych.

W wyniku audytu dostawca może zostać poproszony o wdrożenie pewnych usprawnień w odpowiednim czasie.

W przypadku, gdy wynik kontroli jest określony mianem "ryzykowny" lub "niewystarczający", dostawca pokrywa koszty audytu następczego.

Na żądanie firmy HUGO BOSS dostawca musi złożyć należycie wypełniony kwestionariusz samodzielnej oceny zgodny z najlepszą posiadaną wiedzą.

5. Sankcje

Przy nakładaniu sankcji, HUGO BOSS będzie zawsze brać pod uwagę okoliczności dla danego przypadku i to, jak poważne jest naruszenie.

Jeśli HUGO BOSS stwierdzi, że dostawca naruszył jeden z powyższych przepisów, to powiadomi dostawcę o naruszeniu oraz, co do zasady, udzieli mu stosownej ilości czasu, aby to poprawić. Czas udzielony na skorygowanie naruszenia zależeć będzie przede wszystkim od charakteru niezbędnych działań korygujących. Jeżeli dostawca nie usunie naruszenia pomimo otrzymania stosownej ilości czasu, aby to zrobić, firma HUGO BOSS może bez uprzedzenia wypowiedzieć stosunek umowny ze skutkiem

natychmiastowym i usunąć wszystkie materiały, które zostały przez nią udostępnione w celu uszlachetniania.

- 5.1 Ponadto, HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do zakończenia swoich stosunków handlowych z dostawcą, jeżeli dostawca dopuszcza się poważnego naruszenia niniejszych Standardów lub wielokrotnie narusza niniejsze przepisy. Poważne naruszenia obejmują w szczególności użycie pracy dzieci lub pracy przymusowej lub bezzasadne utrudnianie inspekcji zgodnie z ustępem 1 pkt 4.

Ponadto, HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do dochodzenia odszkodowania od dostawcy za szkody wynikające z naruszenia.