
Normas Sociais HUGO BOSS

1. Introdução

As Normas Sociais definem os direitos fundamentais dos funcionários dos fornecedores HUGO BOSS e incluem normas ambientais básicas. As Normas Sociais também se aplicam a todos os funcionários HUGO BOSS.

As Normas Sociais baseiam-se nas Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. É imperativo que todos os fornecedores adiram a estas normas. A HUGO BOSS reserva-se o direito de alterar as normas sociais sempre que necessário.

Os requisitos e obrigações (Normas) estabelecidos nas Normas Sociais aplicam-se a todos os funcionários do fornecedor, quer sejam funcionários diretos, indiretos, permanentes ou trabalhadores no domicílio.

O fornecedor tem a obrigação de informar devidamente os seus funcionários sobre os seus direitos e deveres no local de trabalho, de acordo com as Normas Sociais HUGO BOSS e com as legislações nacionais e internacionais. O fornecedor garantirá a designação de um representante da empresa, responsável por implementar as Normas Sociais. O nome do representante designado será comunicado à HUGO BOSS.

O fornecedor documentará, de forma adequada, as atividades levadas a cabo para o cumprimento destas Normas Sociais.

2. Cumprimento das Normas Sociais nos estabelecimentos de subcontratantes

Além disso, o fornecedor tem a obrigação de aconselhar os seus subcontratantes e subfornecedores acerca da sua obrigação em cumprir com as Normas Sociais HUGO BOSS e de monitorizar e assegurar o cumprimento, de forma adequada, das Normas Sociais HUGO BOSS. Em particular, o fornecedor acordará uma solução adequada com os seus subcontratantes e subfornecedores que concede à HUGO BOSS o direito de efetuar auditorias em função destas Normas Sociais.

3. Diretrizes

3.1 Conformidade com a legislação nacional e as normas sociais

Além do cumprimento destas Normas Sociais, o fornecedor tem a obrigação de agir unicamente de forma ética e de cumprir com as convenções internacionais e todas as legislações locais e nacionais em vigor, especialmente as leis nacionais do trabalho e da segurança social relevantes em cada um dos seus locais de produção.

Além disso, o fornecedor não deverá tolerar, permitir ou envolver-se em subornos ou outras formas de corrupção. O fornecedor não irá pagar, oferecer, dar, prometer nem autorizar o pagamento de algo de valor, direta ou indiretamente, a terceiros ou a um funcionário HUGO BOSS em compensação por uma tomada de ação incorreta relativamente a uma decisão, função ou atividade ligada à sua relação comercial com

a HUGO BOSS. Uma pessoa age inadequadamente quando não age de boa-fé ou quando exerce uma função de uma forma que não a permitida na lei.

Além disso, estas Normas Sociais definem as normas mínimas a ser aplicadas. Caso os objetivos da legislação nacional coincidam com os estabelecidos nesta Normas Sociais, prevalecerá a cláusula que proporcionar maior proteção aos funcionários.

3.2 Trabalho infantil

O fornecedor não pode empregar crianças em circunstância alguma. A idade mínima de admissão ao trabalho é de 15 anos; no entanto, ninguém pode começar a trabalhar antes de alcançar a idade em que a escolaridade deixa de ser obrigatória. Além disso, o fornecedor deve garantir de que os funcionários menores de 18 anos não realizam trabalhos perigosos, nomeadamente trabalhos que possam interferir com a sua educação e formação, a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, intelectual, moral ou social.

3.3 Trabalhos forçados

Ninguém pode ser contratado ou obrigado a trabalhar contra a sua vontade. Em particular, os fornecedores não podem, em circunstância alguma, utilizar trabalhadores forçados, aprendizes, escravos ou prisioneiros. A liberdade de movimento dos funcionários não pode ser restringida durante ou após o horário de trabalho.

Para estabelecer e manter uma relação de trabalho, o fornecedor apenas pode solicitar aos funcionários a entrega dos documentos pessoais exigidos por lei. Os fornecedores não podem exigir aos funcionários uma "caução". Nem podem reter os documentos de identificação dos funcionários. Os funcionários devem poder rescindir a relação de trabalho a qualquer momento mediante aviso prévio.

3.4 Condições de trabalho humanas

O fornecedor tem de respeitar a dignidade pessoal, a privacidade e os direitos de personalidade de cada indivíduo. São proibidas todas as formas de assédio físico, psicológico, sexual e verbal, agressão física, bem como qualquer outra forma de intimidação ou exploração. As medidas disciplinares devem obedecer às leis nacionais de trabalho e às normas de direitos humanos internacionalmente aceites.

3.5 Proibição de discriminação

Todos os funcionários têm de receber tratamento e oportunidades iguais, independentemente da raça, cor, sexo, origem social, étnica ou nacional, credo, afiliação a organizações de empregados (incluindo sindicatos), opiniões políticas, orientação sexual, estado civil ou deficiência, gravidez ou qualquer outra característica pessoal. O princípio da igualdade de tratamento será particularmente aplicado a processos relacionados com contratação, disciplina, reforma, rescisão, pagamento de salários, pensões da empresa e promoções.

3.6 Duração máxima do trabalho e período mínimo de férias anuais

Os fornecedores têm de cumprir com a legislação nacional em matéria de duração do trabalho. Caso a legislação nacional não contemple cláusulas a esse respeito ou se

for menos rigorosa do que as cláusulas relevantes das Convenções Fundamentais da OIT, a semana de trabalho normal deve ser limitada a 48 horas. A semana de trabalho (incluindo horas extras voluntárias) não pode exceder as 60 horas. Os empregadores estão proibidos de obrigar os funcionários a trabalhar horas extraordinárias a título regular. As horas extraordinárias apenas são permitidas se o funcionário as consentir voluntariamente ou quando são permitidas por um acordo coletivo de trabalho relevante.

Os funcionários devem ter direito a um dia de folga (24 horas) após seis dias de trabalho consecutivos. Além disso, cada funcionário tem direito ao período mínimo de férias estabelecido por lei.

3.7 Compensação

O fornecedor tem de compensar os seus funcionários pelos seus serviços em dinheiro ou em espécie, de acordo com a preferência do funcionário. Cada funcionário tem direito a receber uma compensação por semana de trabalho normal que seja suficiente para satisfazer as necessidades básicas do funcionário e permitir algum rendimento discricionário. Os empregadores têm de pagar, no mínimo, o salário mínimo ou o salário predominante adequado, o que for mais elevado, cumprir com todos os requisitos legais relativos a salários e garantir quaisquer benefícios complementares exigidos por lei ou por contrato. Não se cumprindo estes requisitos, o fornecedor deve cooperar com a HUGO BOSS para estabelecer um nível de compensação adequado. Os ordenados e salários têm de ser pagos, pelo menos, uma vez por mês. Os funcionários têm de receber os contratos por escrito e assiná-los antes do início da relação de trabalho. A compensação tem de ser parte integrante do contrato de trabalho. As informações relativas a folhas de vencimento têm de ser entregues aos funcionários por escrito.

Todas as horas extraordinárias têm de ser compensadas a uma taxa acrescida. Devem cumprir-se os requisitos legais e os acordos coletivos de trabalho, quando aplicáveis. Quando a legislação permite a compensação de horas extraordinárias com folgas, tal deverá ser efetuado apenas com o consentimento do funcionário.

O fornecedor não pode aplicar coimas pecuniárias, sanções monetárias ou deduções nos salários dos funcionários para manter a disciplina laboral. As deduções estão limitadas ao permitido pela legislação local. As medidas têm de ser transparentes, documentadas e ter o consentimento do funcionário.

3.8 Saúde e segurança

O fornecedor é responsável pela saúde e segurança dos seus funcionários no trabalho. Deve fornecer-lhes um ambiente de trabalho seguro e higiénico e tomar as medidas mais eficazes possíveis para evitar acidentes e doenças profissionais. Em particular, o fornecedor tem de realizar regularmente formações de segurança para todos os funcionários.

As principais áreas de segurança a ter em atenção são as relacionadas com incêndios, instalações, maquinaria e química. As vias e saídas de emergência têm de estar devidamente assinaladas, bem iluminadas e livres de obstruções. Têm de ser preparados planos de evacuação e o fornecedor deverá realizar regularmente exercícios de evacuação para os funcionários, conforme estabelecido pela legislação local aplicável, mas, pelo menos, uma vez por ano. Tem de existir equipamento de combate a incêndios disponível e têm de ser fornecidos equipamentos de proteção pessoal para trabalhos com máquinas e para lidar com substâncias perigosas. Todas as medidas tomadas têm de ser devidamente documentadas pelo fornecedor.

O fornecedor tem de nomear um representante da direção que seja responsável pelo cumprimento destas cláusulas de saúde e segurança.

As cláusulas acima também são aplicáveis a áreas recreativas e de alojamento dos funcionários, caso o fornecedor disponibilize tais instalações.

3.9 Liberdade de associação e negociação coletiva

Os funcionários têm o direito de fundar ou fazer parte de organizações à sua escolha e, em grupo, realizar negociações sobre as condições de trabalho, especialmente sobre os salários, e negociar livremente. O fornecedor não pode discriminar, assediar, intimidar ou retaliar contra funcionários que exerçam o seu direito de liberdade de associação e de liberdade de negociação coletiva.

De qualquer modo, será implementado um sistema de reclamações para os funcionários.

3.10 Proteção ambiental

O fornecedor tem de cumprir as normas e regulamentos ambientais aplicáveis no país de produção. Em particular, os procedimentos e as normas aplicáveis à eliminação de resíduos, ao manuseamento e à eliminação de químicos e de outras substâncias perigosas; de igual modo, devem ser cumpridos os requisitos mínimos legais relativamente à gestão de emissões e as águas residuais. O fornecedor envidará esforços contínuos para reduzir e evitar a poluição ambiental e garantir que faz uso dos recursos naturais da forma mais eficaz possível.

4. **Direito de inspeção/autoavaliação**

O fornecedor aceita que a HUGO BOSS, a qualquer momento e sem aviso prévio, verifique, durante o horário de trabalho normal, se o fornecedor e os seus parceiros estão a cumprir com as Normas Sociais ou que o devido cumprimento das mesmas seja verificado por um ou mais indivíduos ou organizações designados pela HUGO BOSS. A HUGO BOSS poderá escolher os inspetores que entender. Os inspetores têm de apresentar uma prova de autorização da HUGO BOSS à sua chegada. Por regra, a HUGO BOSS assumirá os custos destas auditorias. No entanto, o fornecedor assumirá os custos de uma auditoria inicial efetuada antes do início das relações comerciais.

Em resultado da auditoria, pode ser solicitado ao fornecedor a implementação de determinadas medidas de melhoria em tempo útil.

Caso o resultado da auditoria seja "perigoso" ou "insuficiente", o fornecedor assumirá os custos da auditoria de acompanhamento.

A pedido da HUGO BOSS, o fornecedor tem de enviar um questionário de autoavaliação devidamente preenchido sobre tanto quanto for do seu conhecimento.

5. **Sanções**

Ao aplicar sanções, a HUGO BOSS terá sempre em consideração as circunstâncias específicas do caso e a gravidade da infração.

Se a HUGO BOSS determinar que o fornecedor violou uma das cláusulas acima, notificará o fornecedor da violação e, por regra, concederá um prazo razoável para a sua correção. O período de tempo concedido para correção da violação dependerá essencialmente da natureza das medidas corretivas necessárias. Se o fornecedor

não corrigir a infração apesar de lhe ter sido concedido um período de tempo razoável para o fazer, a HUGO BOSS pode, sem qualquer aviso, cessar a relação contratual de imediato e remover todos os materiais disponibilizados pelo mesmo para processamento.

- 5.1 Além disso, a HUGO BOSS reserva-se o direito de cessar a relação comercial com o fornecedor se o fornecedor cometer uma violação grave destas Normas ou violar repetidamente estas cláusulas. Uma infração grave inclui, em particular, o recurso a trabalho infantil ou a trabalhos forçados ou a obstrução injustificada de uma inspeção ao abrigo do parágrafo 1 da secção 4.

Além disso, a HUGO BOSS reserva-se o direito de reclamar compensação do fornecedor por danos resultantes da violação.