

---

# Standardele de responsabilitate socială ale HUGO BOSS

---

## 1. Introducere

Standardele de responsabilitate socială stabilesc drepturile fundamentale ale angajaților furnizorilor HUGO BOSS și conțin standardele de bază privind protecția mediului înconjurător. De asemenea, Standardele de responsabilitate socială prezintă aplicabilitate și asupra tuturor angajaților HUGO BOSS.

Standardele de responsabilitate socială au la bază Convențiile Fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), precum și Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată de către Organizația Națiunilor Unite. Este imperativ ca toți furnizorii să respecte aceste standarde. HUGO BOSS își rezervă dreptul de a modifica Standardele de responsabilitate socială ori de câte ori va fi necesar.

Cerințele și obligațiile (Standardele) stabilite prin Standardele de responsabilitate socială prezintă aplicabilitate pentru toți angajații furnizorului, fie că sunt angajați direcți, indirecti, permanenți sau așa-numiți muncitori la domiciliu.

Furnizorul este obligat să își informeze în mod corespunzător angajații cu privire la drepturile și îndatoririle acestora la locul de muncă în conformitate cu Standardele de responsabilitate socială ale HUGO BOSS, precum și cu legislația internațională și națională. Furnizorul are obligația de a desemna un reprezentant al companiei care va fi responsabil pentru implementarea Standardelor de responsabilitate socială. Numele persoanei desemnate va fi transmis către HUGO BOSS.

Furnizorul are obligația de a documenta, în mod rezonabil, activitățile pe care acestea le va întreprinde în vederea asigurării conformității cu respectivele Standarde de responsabilitate socială.

## 2. Aplicarea Standardelor de responsabilitate socială în cadrul unităților subcontractanților

Mai mult, furnizorul are obligația de a aduce la cunoștința subcontractanților și subfurnizorilor săi obligația acestora de a respecta Standardele de responsabilitate socială ale HUGO BOSS și de a monitoriza și aplica în mod corespunzător respectarea Standardelor de responsabilitate socială ale HUGO BOSS. Îndeosebi, furnizorul va încheia un acord adecvat cu subcontractanții și subfurnizorii săi pentru a conferi HUGO BOSS dreptul de a desfășura audituri în conformitate cu prezentele Standarde de responsabilitate socială.

## 3. Linii directoare

### 3.1 Respectarea legislației naționale și a standardelor de responsabilitate socială

Pe lângă respectarea prezentelor Standarde de responsabilitate socială, furnizorul are obligația de a acționa doar în mod etic și de a respecta convențiile internaționale, precum și totalitatea legislației locale și naționale aplicabile, îndeosebi legislația națională privind munca și protecția socială relevante pentru fiecare dintre unitățile de producție pe care le deține.

Mai mult, furnizorul nu va tolera, nu va permite sau nu se va implica în nicio formă de mită sau alte acte de corupție. Furnizorul nu va plăti, oferi, da, promite sau autoriza, nici în mod direct, nici indirect, plata vreunei sume semnificative către vreo altă parte sau angajat al HUGO BOSS în schimbul vreunei acțiuni necorespunzătoare

referitoare la o decizie, funcție sau activitate conexasă relației sale de afaceri cu HUGO BOSS. O persoană acționează în mod necorespunzător atunci când nu acționează cu bună-credință sau îndeplinește vreo funcție într-un alt mod decât cel permis de lege.

În plus, prezentele Standarde de responsabilitate socială stabilesc standardul minim care trebuie aplicat. În cazul în care obiectivele legislației naționale coincid cu cele incluse în prezentele Standarde de responsabilitate socială, va prevala aceea prevedere care asigură cel mai înalt grad de protecție pentru angajați.

### 3.2 Munca copiilor

Furnizorul nu va angaja în niciun caz copii. Vârsta minimă în vederea angajării este de 15 ani; totuși, nicio persoană nu poate fi angajată înainte de împlinirea vârstei la care școlarizarea nu mai este obligatorie. Mai mult, furnizorul trebuie să se asigure că angajații cu vârsta de sub 18 ani nu desfășoară activități periculoase, în special operațiuni care ar aduce atingere educației și formării acestora sau sănătății sau dezvoltării lor fizice, intelectuale, morale sau sociale.

### 3.3 Munca forțată

Nicio persoană nu poate fi angajată sau obligată să lucreze împotriva voinței sale. Cu precădere, furnizorii nu vor folosi în niciun caz muncitori cu forța, muncitori domestici îndatorați, sclavi sau prizonieri. Angajații nu pot fi restricționați în ceea ce privește libertatea lor de mișcare, fie în timpul, fie după orele de lucru.

Angajații pot fi obligați să prezinte furnizorului doar actele personale prevăzute de lege în vederea stabilirii și asigurării unui raport de muncă. Furnizorii nu au dreptul de a solicita angajaților lor să constituie un „depozit de garanție”. De asemenea, aceștia nu au dreptul de a reține actele de identitate ale angajaților. Angajații trebuie să aibă dreptul de a-și rezilia relația de muncă în orice moment, în baza unei notificări corespunzătoare.

### 3.4 Condiții de muncă umane

Furnizorul este obligat să respecte demnitatea personală, intimitatea și drepturile la personalitate ale fiecărui individ. Sunt interzise orice forme de hărțuire fizică, psihologică, sexuală sau verbală, de abuz fizic, precum și orice formă de intimidare sau exploatare. Măsurile disciplinare vor respecta legislația națională a muncii, precum și standardele internaționale privind drepturile omului.

### 3.5 Interzicerea discriminării

Toți angajații au dreptul să beneficieze de tratament și oportunități egale indiferent de rasă, culoare, sex, vârstă, origine socială, etnică sau națională, credință, afiliere la organizațiile angajaților (inclusiv sindicate), opinii politice, orientare sexuală, stare civilă sau orice dizabilitate, stare de graviditate sau orice alte caracteristici personale. Principiul egalității de tratament se aplică îndeosebi în cadrul procesului de angajare, disciplinării, pensionării și rezilierii calității de angajat, plății salariilor și pensiilor asigurate de societăți, precum și în ceea ce privește promovarea.

### 3.6 Numărul maxim de ore de lucru și concediul minim anual

Furnizorii sunt obligați să respecte legislația națională aplicabilă care reglementează programul de lucru. În cazul în care legislația națională nu conține astfel de prevederi sau este mai puțin strictă decât prevederile aplicabile conform Convențiilor Fundamentale ale OIM, săptămâna normală de lucru va fi limitată la 48 de ore. Săptămâna de lucru (inclusiv orele suplimentare) nu poate depăși 60 de ore. Angajatorilor le este interzis să impună angajaților prestarea de ore suplimentare în mod regulat. Munca peste program este permisă doar dacă angajatul își exprimă acordul în mod liber sau dacă aceasta este permisă printr-o convenție colectivă relevantă.

Angajații vor beneficia de câte o zi liberă (24 de ore) după șase zile consecutive de muncă. Mai mult, fiecare angajat are dreptul la perioada minimă prevăzută de concediu legal.

### 3.7 Dreptul la compensații

Furnizorul este obligat să își recompenseze angajații pentru serviciile prestate de aceștia fie în numerar, fie în natură, la alegerea angajatului. Fiecare angajat are dreptul la o recompensă pentru o săptămână obișnuită de muncă. Aceasta trebuie să fie suficientă pentru a satisface nevoile de bază ale angajaților, precum și pentru a oferi venituri discreționare. Angajatorii sunt obligați să plătească cel puțin salariul minim sau un salariu preponderent corespunzător, oricare dintre acestea este mai mare, respectă toate prevederile legale privind salariile și oferă toate avantajele suplimentare prevăzute prin lege sau contractual. În cazul în care aceste cerințe nu vor fi îndeplinite, furnizorul va coopera cu HUGO BOSS în vederea asigurării unui nivel corespunzător de compensare. Salariile și compensările vor fi plătite cel puțin o dată pe lună. Angajații își vor primi contractele în scris și le vor semna înainte de a se angaja într-o relație de muncă. Compensațiile trebuie să facă parte integrantă din contractul de muncă. Informațiile privind ștatele de plată vor fi comunicate în scris angajaților.

Toate activitățile de muncă prestate în afara orelor de lucru vor fi recompensate la un tarif majorat, prin aplicarea prevederilor legale sau conform contractului colectiv de muncă. În cazul în care legea statutară permite recompensarea salariaților pentru orele de muncă suplimentară efectuate cu timp liber, astfel de aranjamente vor fi făcute doar cu acordul salariatului.

Furnizorul nu este îndreptățit să recurgă la amenzi monetare, penalizări sau deduceri din salariile angajaților drept mijloc de asigurare a disciplinei la locul de muncă. Deducerile vor fi limitate la cele prevăzute prin legislația locală. Măsurile vor fi transparente, documentate și vor beneficia de consimțământul angajatului.

### 3.8 Sănătate și securitate

Furnizorul este responsabil pentru sănătatea și securitatea angajaților săi la locul de muncă. Acesta trebuie să le ofere un mediu de lucru sigur și igienic și să ia cele mai eficiente măsuri posibile pentru a preveni accidentele și bolile profesionale. Cu precădere, furnizorul trebuie să efectueze o instruire periodică a tuturor angajaților cu privire la sănătate și securitate.

Principalele domenii supuse atenției vor fi incendiile, clădirile, utilajele și securitatea chimică. Căile de ieșire și ușile de acces în situații de urgență trebuie să fie clar semnalizate, bine iluminate și să nu prezinte obstacole. Planurile de evacuare trebuie să fie gata pregătite, iar furnizorul trebuie să efectueze periodic exerciții de evacuare pentru angajați, în conformitate cu legislația locală aplicabilă sau cel puțin o dată pe an. Este obligatorie asigurarea echipamentului de stingere a incendiilor și a echipamentului individual de protecție împotriva utilajelor și la manipularea substanțelor periculoase. Toate măsurile luate vor fi documentate corespunzător de către furnizor.

Furnizorul are obligația de a desemna un reprezentant al conducerii responsabil pentru respectarea acestor prevederi privind sănătatea și securitatea.

Prevederile de mai sus se aplică, de asemenea, zonelor de recreere și locuințelor pentru angajați, în cazul în care furnizorul oferă astfel de facilități.

### 3.9 Libertatea de asociere și contractul colectiv

Angajații au dreptul să înființeze sau să se alăture unor organizații la propria alegere și să desfășoare sub formă de grup și în mod liber negocieri privind condițiile de muncă, în special salariile. Furnizorul nu este îndreptățit să discrimineze, hărțuiască, intimideze sau să se răzbune împotriva angajaților care își exercită acest drept de asociere liberă sau de negociere în mod liber și colectiv.

Pentru orice eventualitate, va fi pus în aplicare un sistem de reclamații disponibil angajaților.

### 3.10 Protecția mediului înconjurător

Furnizorul are obligația de a respecta totalitatea regulilor și reglementărilor de mediu aplicabile în țara de producție. Cu precădere, procedurile și standardele aplicate în vederea eliminării deșeurilor, manipulării și eliminării substanțelor chimice și a altor substanțe periculoase, precum și manipulării emisiilor și a apelor reziduale vor respecta cel puțin prevederile minime legale. Furnizorul este obligat să acționeze în mod continuu în vederea reducerii și evitării poluării mediului înconjurător și să se asigure că utilizează resursele naturale într-un mod cât mai eficient posibil.

## 4. Dreptul la inspecție/autoevaluare

Furnizorul este de acord ca HUGO BOSS să poată verifica, în orice moment, fără vreo notificare prealabilă, în timpul orelor normale de lucru, dacă furnizorul sau afiliații acestuia respectă Standardele de responsabilitate socială sau să dispună verificarea conformității de către unul sau mai multe persoane sau organizații desemnate de către HUGO BOSS. HUGO BOSS este îndreptățit să aleagă astfel de inspectori la propria sa discreție. Inspectorii vor prezenta dovada autorizării acestora de către HUGO BOSS la sosire. Costurile acestor audituri vor fi suportate în general de către HUGO BOSS. Totuși, furnizorul va suporta costurile unui audit inițial efectuat înainte de inițierea relațiilor de afaceri.

Ca urmare a auditului, furnizorul i se poate cere să implementeze în timp util anumite măsuri de îmbunătățire.

În cazul în care rezultatul auditului este „riscant” sau „insuficient”, furnizorul este cel care va suporta costurile auditului de monitorizare.

La cererea HUGO BOSS, furnizorul va prezenta un chestionar de autoevaluare completat în mod corespunzător, prin depunerea tuturor diligențelor.

## 5. Sancțiuni

La impunerea sancțiunilor, HUGO BOSS va lua în considerare întotdeauna circumstanțele fiecărui caz în parte, precum și gravitatea încălcării.

În cazul în care HUGO BOSS stabilește că furnizorul a încălcat una dintre prevederile de mai sus, acesta va notifica furnizorul respectiva încălcare și, în general, îi va acorda un interval rezonabil în vederea remedierii acesteia. Durata acordată în vederea remedierii încălcării va depinde, în principal, de natura măsurilor corective pe care le implică. În cazul în care furnizorul nu va remedia respectiva încălcare în ciuda acordării unui interval rezonabil în acest sens, HUGO BOSS este îndreptățit să rezilieze relația contractuală cu efect imediat, fără transmiterea vreunei notificări prealabile, precum și să retragă totalitatea materialelor care au fost puse la dispoziție de către acesta în vederea prelucrării.

- 5.1 Mai mult, HUGO BOSS își rezervă dreptul de a încheia relația de afaceri cu furnizorul în cazul în care acesta din urmă comite o încălcare gravă a prezentelor Standarde sau încalcă în mod repetat prevederile de față. O încălcare gravă include, îndeosebi, exploatarea copiilor prin muncă sau munca forțată sau obstrucționarea nejustificată a unei inspecții în conformitate cu alineatul 1 din secțiunea 4.

Mai mult, HUGO BOSS își rezervă dreptul de a solicita despăgubiri din partea furnizorului pentru daunele ce decurg dintr-o astfel de încălcare.