
Socijalni standardi kompanije HUGO BOSS

1. Uvod

Socijalni standardi uređuju fundamentalna prava za zaposlene kod dobavljača kompanije HUGO BOSS i sadrže osnovne ekološke standarde. Socijalni standardi će da se primenjuju i na sve zaposlene u kompaniji HUGO BOSS.

Socijalni standardi su zasnovani na ključnim konvencijama Međunarodne organizacije rada (ILO) kao i na Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija. Imperativ je da se svi dobavljači pridržavaju tih standarda. HUGO BOSS zadržava pravo da dopuni Socijalne standarde kad god to bude neophodno.

Zahtevi i obaveze (standardi) predviđeni u Socijalnim standardima se primenjuju na sve zaposlene kod dobavljača, bez obzira da li su oni zaposleni direktno, indirektno, stalno ili su takozvani radnici od kuće.

Dobavljač je obavezan da propisno obavesti zaposlene o njihovim pravima i dužnostima unutar mesta rada u skladu sa Socijalnim standardima kompanije HUGO BOSS i međunarodnim i domaćim zakonima. Dobavljač će da obezbedi imenovanje predstavnika kompanije koji će biti zadužen za implementaciju Socijalnih standarda. Ime naimenovanog lica će se preneti kompaniji HUGO BOSS.

Dobavljač mora da dokumentuje, na razuman način, aktivnosti koje preuzima da bi se pridržavao ovih Socijalnih standarda.

2. Primena Socijalnih standarda na lokacijama podizvođača

Nadalje, dobavljač je obavezan da obavesti svoje podizvođače i pod-dobavljače o njihovoj obavezi da se pridržavaju Socijalnih standarda kompanije HUGO BOSS i da nadgleda i sprovodi na odgovarajući način poštivanje Socijalnih standarda kompanije HUGO BOSS. Posebno, dobavljač će da se dogovori oko odgovarajućeg aranžmana sa svojim podizvođačima i pod-dobavljačima, koji će kompaniji HUGO BOSS obezbediti pravo da vrši provere u skladu sa ovim Socijalnim standardima.

3. Smernice

3.1 Usklađenost sa domaćim zakonima i Socijalnim standardima

Pored usklađenosti sa ovim Socijalnim standardima, dobavljač je dužan da deluje na etičan način i da se pridržava međunarodnih konvencija kao i važećih lokalnih i državnih zakona, posebno domaćeg radnog i socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na svaku od njegovih proizvodnih lokacija.

Nadalje, dobavljač ne sme da toleriše, dopusti ili se upusti u podmićivanje, uzimanje provizije ili druge oblike korupcije. Dobavljač neće da direktno ili indirektno plaća, nudi, daje, obećava ili odobrava plaćanje bilo čega od vrednosti drugoj strani ili bilo kom zaposlenom kod kompanije HUGO BOSS u zamenu za nepropisno delovanje u vezi sa nekom odlukom, funkcijom ili aktivnosti vezanom za poslovni odnos sa kompanijom HUGO BOSS. Lice vrši nepropisno delovanje kad ne deluje u dobroj veri ili obavlja funkciju na zakonski nedozvoljen način.

Pored toga, ovi Socijalni standardi propisuju minimalan standard koji se mora primenjivati. U slučaju da se ciljevi domaćeg zakonodavstva podudaraju sa onima ugrađenim u ove Socijalne standarde, propis koji obezbeđuje najveću zaštitu za zaposlene imaće prednost.

3.2 Dečiji rad

Dobavljač neće ni pod kakvim okolnostima da zapošljava decu. Najniža starosna granica za početak zaposlenja je 15 godina; međutim, ni jedno lice ne sme da počne da radi pre nego dostigne starosnu granicu kod koje pohađanje škole prestaje da bude obavezno. Pored toga, dobavljač mora da osigura da svi zaposleni mlađi od 18 godina ne vrše posao koji je opasan, posebno posao koji bi uticao na njihovo obrazovanje i obuku ili zdravlje ili na njihov fizički, mentalni, intelektualni, moralni ili socijalni razvoj.

3.3 Prisilni rad

Ni jedno lice ne može da bude zaposleno ili primorano da radi protiv svoje volje. Posebno, dobavljači ne smeju ni na koji način da koriste prisilne radnike, najamne slugе, robove ili zatvorenike. Zaposlenima se ne sme ograničavati njihova sloboda kretanja, bilo za vreme ili posle radnog vremena.

Od zaposlenika se može tražiti da deponuju svoje lične dokumente kod dobavljača samo u slučaju da je to obavezno po zakonu kako bi se uspostavio i održavao radni odnos. Dobavljači ne smeju da zahtevaju od zaposlenih da polože "depozit osiguranja". Niti smeju da zadržavaju identifikacijske isprave zaposlenih. Zaposleni moraju da budu u mogućnosti da prekinu svoj radni odnos u bilo koje vreme kroz davanje dužnog obaveštenja o tome.

3.4 Humani uslovi rada

Dobavljač mora da poštuje lično dostojanstvo, privatnost i prava ličnosti svakog pojedinca. Bilo kakvi oblici fizičkog, psihičkog, seksualnog ili verbalnog uznemiravanja, fizičke zloupotrebe, kao i oblici zastrašivanja ili eksploatacije su zabranjeni. Disciplinske mere moraju da budu usklađene sa domaćim zakonom o radu i međunarodno prihvaćenim standardima o ljudskim pravima.

3.5 Zabrana diskriminacije

Svi zaposleni moraju da imaju jednak tretman i mogućnosti, bez obzira na njihovu rasu, boju kože, pol, starost, socijalno, etničko ili nacionalno poreklo, veru, članstvo u radničkim organizacijama (uključujući sindikate), politička mišljenja, seksualnu orijentaciju, bračno stanje ili bilo kakav lični invaliditet, trudnoću ili bilo koje druge lične karakteristike. Princip jednakog tretmana se posebno mora primenjivati kod procesa zapošljavanja, disciplinskog postupka, penzionisanja i otpuštanja zaposlenih, isplate plata i kompanijskih penzija, kao i u vezi sa napredovanjem na poslu.

3.6 Maksimalan broj radnih časova i minimalni godišnji odmor

Dobavljači se moraju pridržavati relevantnog domaćeg zakonodavstva koje propisuje radne časove. U slučaju da domaći zakon ne sadrži ovakve propise ili su oni manje strogi od odgovarajućih propisa ključnih konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO), normalna radna nedelja će biti ograničena na 48 časova. Radna nedelja (uključujući dobrovoljni prekovremeni rad) ne sme da pređe 60 časova. Poslodavcima je zabranjeno da zaposlenima naređuju da redovno rade prekovremeno. Prekovremeni rad je dozvoljen samo ako se zaposleni dobrovoljno složi sa istim ili tamo gde je dozvoljen odgovarajućim kolektivnim ugovorom o radu.

Zaposlenima mora biti dopušteno da imaju jedan slobodan dan (24 časa) nakon šest uzastopnih radnih dana. Pored toga, svaki zaposleni ima pravo na zakonom zagarantovani minimalni godišnji odmor.

3.7 Naknada

Dobavljač mora da obezbedi naknadu svojim zaposlenima za njihovu uslugu, bilo u gotovom novcu ili na način po izboru zaposlenog. Svaki zaposleni ima pravo na naknadu za redovnu radnu nedelju koja je dovoljna da zadovolji osnovne potrebe zaposlenog i da obezbedi određeni ekstra prihod. Poslodavci moraju da isplate najmanje minimalnu platu ili odgovarajuću preovlađujuću platu, koja god da je veća, da se pridržavaju svih zakonskih zahteva za plate i obezbede sve povlastice obavezne po zakonu ili ugovoru. Tamo gde se ove obaveze ne ispunjavaju, dobavljač treba da sarađuje sa kompanijom HUGO BOSS da bi se postigao adekvatan nivo naknade za to. Plate i naknade moraju da se isplaćuju najmanje jednom mesečno. Zaposleni treba da dobiju ugovore u pisanoj formi i da ih potpišu pre nego što stupe u radni odnos. Naknada mora da bude integralni deo ugovora o zaposlenju. Informacije u vezi platnih listi moraju se zaposlenima davati u pisanoj formi.

Sav prekovremeni rad mora da bude plaćen po povećanoj stopi. Gde važeći zakonski propisi ili kolektivni ugovori moraju da se primenjuju. Gde zakonski propisi dopuštaju da zaposleni dobiju kompenzaciju za prekovremeni rad kroz slobodne dane, takav aranžman mora da bude sačinjen uz pristanak zaposlenog.

Dobavljač ne sme da koristi novčane kazne, globe ili odbitke od plate kao način održavanja radne discipline. Odbici od plate moraju da se ograniče na one dopuštene lokalnim zakonom. Mere moraju da budu transparentne, dokumentovane i da imaju saglasnost zaposlenog.

3.8 Zdravlje i bezbednost

Dobavljač je odgovoran za zdravlje i bezbednost svojih zaposlenih na poslu. On mora da im obezbedi bezbedno i higijensko radno okruženje i da preduzme najefikasnije moguće mere da spreči nezgode i profesionalna oboljenja. Posebno, dobavljač je dužan da sprovodi redovnu obuku svih zaposlenih u vezi zdravlja i bezbednosti na radu.

Glavna područja interesa biće požarna bezbednost, bezbednost zgrada i mašina te hemijska bezbednost. Bezbednosne rute i izlazi u slučaju opasnosti moraju da budu jasno označeni, dobro osvetljeni i oslobođeni od prepreka. Planovi evakuacije moraju da budu pripremljeni i dobavljač mora da sprovodi vežbe evakuacije za zaposlene na redovnoj bazi, onako kako je predviđeno važećim lokalnim zakonom, ili najmanje jednom godišnje. Vatrogasna oprema mora da bude dostupna i mora da se obezbedi lična zaštitna oprema za upravljanje mašinama i rukovanje opasnim supstancama. Sve preduzete mere moraju da budu pravilno dokumentovane od strane dobavljača.

Dobavljač mora da imenuje predstavnika višeg rukovodstva koji će biti odgovoran za pridržavanje ovih propisa o zdravlju i bezbednosti.

Prethodne odredbe se takođe primenjuju na rekreativna područja i smeštaj zaposlenih, ako je dobavljač stavio na raspolaganje takve prostorije.

3.9 Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja

Zaposleni imaju pravo na osnivanje ili pridruživanje organizacijama po njihovom izboru i da grupno vrše pregovore o radnim uslovima, posebno o naknadama, te da slobodno pregovaraju. Dobavljač ne sme da diskriminiše, uznemirava, zastrašuje ili vrši odmazdu protiv zaposlenih koji su iskoristili pravo na slobodno udruživanje ili na slobodno i kolektivno pregovaranje.

U bilo kom slučaju sistem prava na žalbu biće na strani zaposlenih.

3.10 Zaštita životne sredine

Dobavljač mora da se pridržava svih ekoloških pravila i propisa koji se primenjuju u zemlji gde vrši proizvodnju. To se posebno odnosi na procedure i standarde koji se primenjuju na odlaganje otpada, rukovanje i odlaganje hemikalija i drugih opasnih supstanci, isto kao što upravljanje emisijom gasova i otpadnim vodama mora u najmanju ruku da bude u skladu sa minimumom zakonskih propisa. Dobavljač je dužan da konstantno radi na smanjivanju i izbegavanju ekološkog zagađenja te obezbeđivanju upotrebe prirodnih resursa na najekonomičniji mogući način.

4. Pravo na inspekciju/Samo-ocenjivanje

Dobavljač se slaže da kompanija HUGO BOSS može u bilo koje vreme, bez prethodnog upozorenja, da proveri za vreme uobičajenog radnog vremena da li se dobavljač ili njegovi partneri pridržavaju Socijalnih standarda ili da njihovo pridržavanje potvrdi jedan ili više pojedinaca ili organizacija koje odredi HUGO BOSS. HUGO BOSS može da izabere te inspektore po svom sopstvenom nahođenju. Po dolasku, inspektori moraju da pokažu dokaz o ovlašćenju od strane kompanije HUGO BOSS. Po pravilu, HUGO BOSS će da snosi troškove takvih provera. Međutim, dobavljač će da snosi troškove početne provere koja se vrši pre stupanja u poslovne odnose.

Kao rezultat provere, od dobavljača se može zahtevati da pravovremeno primeni određene mere poboljšanja.

U slučaju da rezultat provere bude "riskantno" ili "nedovoljno", dobavljač će da snosi troškove popratne provere.

Na zahtev kompanije HUGO BOSS, dobavljač mora da podnese upitnik samo-ocenjivanja propisno ispunjen prema njegovom najboljem saznanju.

5. Sankcije

Kod nametanja sankcija, kompanija HUGO BOSS će uvek da razmotri okolnosti pojedinog slučaja i ozbiljnost prekršaja.

Ako HUGO BOSS ustanovi da je dobavljač prekršio neku od gore navedenih odredbi, o prekršaju će da obavesti dobavljača, i po pravilu, obezbediće mu razumno vreme da to ispravi. Dužina ostavljenog vremena za ispravku prekršaja će suštinski da zavisi od prirode neophodnih korektivnih mera. Ako dobavljač ne ispravi prekršaj, uprkos razumnom vremenskom roku koji mu je ostavljen za to, HUGO BOSS može, bez daljnjeg upozorenja, da raskine ugovorni odnos sa trenutnim stupanjem na snagu i da oduzme sve materijale koji su bili stavljeni na raspolaganje za obradu.

- 5.1 Pored toga, HUGO BOSS zadržava pravo da raskine poslovni odnos sa dobavljačem ako dobavljač počini teški prekršaj ovih Standarda ili ponovljeno krši njihove odredbe. Teški prekršaj posebno uključuje korišćenje dečijeg rada ili prisilnog rada ili bezrazložno ometanje inspekcije u skladu sa paragrafom 1 odeljka 4.

Nadalje, kompanija HUGO BOSS zadržava pravo da zahteva kompenzaciju od dobavljača za štete proistekle iz prekršaja.