
Соціальні стандарти компанії «ХУГО БОСС»

1. Вступ

Соціальні стандарти визначають основні права працівників постачальників компанії «ХУГО БОСС» (HUGO BOSS) і містять базові норми охорони навколишнього середовища. Соціальні стандарти також застосовуються до всіх працівників компанії «ХУГО БОСС».

Соціальні стандарти базуються на основних конвенціях Міжнародної організації праці (МОП), а також на Загальній декларації прав людини ООН. Усі постачальники зобов'язуються дотримуватися цих стандартів. Компанія «ХУГО БОСС» зберігає за собою право вносити зміни до Соціальних стандартів у разі необхідності.

Вимоги й зобов'язання (Стандарти), визначені у Соціальних стандартах, застосовуються до всіх працівників постачальника, незважаючи на те, чи є вони прямими, опосередкованими, постійними працівниками чи так званими працівниками на дому.

Постачальник зобов'язаний належним чином інформувати працівників щодо їх прав та обов'язків на робочому місці згідно з Соціальними стандартами компанії «ХУГО БОСС», а також міжнародним і національним законодавством. Постачальник має призначити представника компанії, який відповідає за дотримання Соціальних стандартів. Ім'я призначеної особи повідомляється компанії «ХУГО БОСС».

Постачальник повинен у прийнятний спосіб документувати діяльність, яку він веде, з метою дотримання зазначених Соціальних стандартів.

2. Дотримання Соціальних стандартів на об'єктах субпідрядників

Крім того, постачальник зобов'язується інформувати своїх субпідрядників і субпостачальників щодо їх обов'язку дотримання Соціальних стандартів компанії «ХУГО БОСС», а також контролювати та належним чином забезпечувати дотримання зазначених Стандартів. Постачальник, зокрема, має укласти відповідну домовленість зі своїми субпідрядниками й субпостачальниками, яка надасть компанії «ХУГО БОСС» право проводити перевірки згідно з Соціальними стандартами.

3. Керівні принципи

3.1 Дотримання національного законодавства й Соціальних стандартів

Крім дотримання Соціальних стандартів, постачальник зобов'язаний діяти виключно відповідно до етичних норм і дотримуватися положень міжнародних конвенцій, а також усього застосовного місцевого та національного законодавства, особливо національних законів про працю і соціальний добробут, актуальних на кожному з його виробничих об'єктів.

Крім того, постачальник не повинен допускати чи дозволяти хабарництво, відкати чи інші форми корупції, а також брати участь у них. Постачальник не повинен прямо чи опосередковано сплачувати, пропонувати, надавати, обіцяти чи санкціонувати виплату чи передачу будь-яких цінностей іншій стороні чи будь-якому працівнику компанії «ХУГО БОСС» в обмін на неналежні дії у зв'язку з

рішенням, функцією чи діяльністю, пов'язаними з діловими відносинами між постачальником і компанією «ХУГО БОСС». Особа вважається такою, що діє неналежно, якщо вона діє недобросовісно чи виконує свої функції у спосіб, що забороняється законом.

Крім того, Соціальні стандарти встановлюють мінімальні застосовні норми. У разі збігу цілей національного законодавства з цілями, зазначеними у Соціальних стандартах, перевагу матимуть положення, які забезпечують найкращий захист працівників.

3.2 Дитяча праця

Постачальник у жодному разі не повинен приймати на роботу дітей. Мінімальний вік для початку працевлаштування становить 15 років, однак жодна особа не може починати працювати до досягнення нею того віку, коли відвідування школи більше не є обов'язковим. Крім того, постачальник повинен переконатися, що неповнолітні працівники не виконують жодних небезпечних робіт, особливо робіт, які заважають навчанню чи шкодять здоров'ю, фізичному, психічному, інтелектуальному, моральному чи соціальному розвитку.

3.3 Примусова праця

Жодна особа не може бути прийнята на роботу чи залучена до праці без її згоди чи бажання. Постачальники в жодному разі не повинні використовувати примусову чи кабальну працю, а також працю рабів чи в'язнів. Свобода пересування працівників не повинна жодним чином обмежуватись ні в робочі години, ні після них.

Від працівників можна вимагати здати особисті документи на зберігання постачальнику, якщо це обумовлено законом, з метою встановлення і підтримання відносин працевлаштування. Постачальники не мають права вимагати від своїх працівників сплати забезпечувального платежу. Вони також не мають права утримувати у себе ідентифікаційні документи працівників. Працівники повинні мати можливість у будь-який час розірвати робочі відносини шляхом надання відповідного повідомлення.

3.4 Людяні умови праці

Постачальник повинен поважати почуття особистої гідності, право на особисте життя, а також право на індивідуальність кожної особистості. Усі форми фізичного, психологічного, сексуального чи вербального переслідування, фізичного насильства, а також усі форми залякування чи експлуатування заборонені. Дисциплінарні заходи повинні відповідати нормам національного трудового права й визнаним міжнародним стандартам захисту прав людини.

3.5 Заборона дискримінації

Усі працівники повинні відчувати однакове ставлення до себе й мати рівні можливості незалежно від їх раси, кольору шкіри, статі, віку, соціального, етнічного чи національного походження, віросповідання, членства у будь-яких виробничих організаціях (у тому числі профспілках), політичних позицій, сексуальної орієнтації, сімейного стану чи будь-якої форми фізичної інвалідності, а також вагітності чи будь-яких інших особистих характеристик. Принцип рівного ставлення особливо застосовується під час процесу наймання на роботу, дисциплінарних заходів, виходу на пенсію і звільнення працівників, сплати заробітної платні й корпоративних пенсій, а також стосовно підвищень на посаді.

3.6 Максимальна тривалість робочого тижня і мінімальна річна відпустка

Постачальники повинні дотримуватися відповідного національного законодавства, яке регулює тривалість робочого тижня. Якщо національне законодавство не містить таких положень або встановлює менш суворі норми, ніж відповідні положення конвенцій МОП, звичайний робочий тиждень має тривати не більше 48 годин. Робочий тиждень (у тому числі добровільна понаднормова праця) не повинен тривати більше 60 годин. Працедавцям заборонено наказувати працівникам регулярно працювати понаднормово. Понаднормова праця дозволяється лише у випадках, якщо працівник погодився на це добровільно або якщо це дозволяється відповідним колективним трудовим договором.

Працівникам надається один вихідний день (24 години) після шести робочих днів підряд. Крім того, кожен працівник має право на мінімальну відпустку.

3.7 Винагорода

Постачальник повинен сплачувати винагороду працівникам за їх послуги готівкою або в негрошовій формі, на вибір працівника. Кожен працівник має право на одержання винагороди за звичайний робочий тиждень, достатньої для задоволення своїх основних потреб і забезпечення певного дискреційного прибутку. Працедавці повинні сплачувати щонайменше мінімальну заробітну плату або відповідну винагороду, поширену у відповідній сфері, залежно від того, яка з цих сум більша, дотримуючись усіх законних вимог стосовно заробітної плати, а також забезпечуючи корпоративні пільги, які вимагаються законом або контрактом. Якщо ці вимоги не виконуються, постачальник повинен співпрацювати з компанією «ХУГО БОСС» для реалізації винагороди відповідного рівня. Зарплати й винагороди повинні сплачуватися щонайменше раз на місяць. Працівники мають одержати свої трудові договори в письмовій формі й підписати їх до початку будь-яких трудових відносин. Винагорода має бути невід'ємною частиною трудового договору. Інформація стосовно розрахунку заробітної плати надається працівникам у письмовій формі.

Уся понаднормова робота оплачується за преміальною ставкою. Якщо це актуально, застосовуються уставні вимоги або умови колективних трудових договорів. Якщо статутне право дозволяє працівникам одержувати винагороду за понаднормову роботу у формі відгулів, така домовленість має оформлятися за згодою працівника.

Постачальник не повинен використовувати грошові штрафи, пені чи відрахування з заробітної платні працівників як засіб підтримання трудової дисципліни. Відрахування з винагороди повинні обмежуватися тільки тими формами, які дозволяються місцевим законодавством. Усі дисциплінарні заходи мають бути прозорими, чітко задокументованими й узгодженими з працівником.

3.8 Охорона здоров'я і безпека праці

Постачальник несе відповідальність за здоров'я і безпеку своїх працівників на робочих місцях. Він повинен забезпечити їм безпечне робоче місце, яке відповідає нормам гігієни, а також вжити найбільш ефективних можливих заходів для запобігання нещасним випадкам і розвитку професійних захворювань. Постачальник, зокрема, повинен проводити регулярні тренінги для всіх працівників на тему охорони здоров'я і безпеки.

Основними напрямками таких тренінгів є пожежна безпека, евакуація з будівлі, робота з механізмами й заходи безпеки під час роботи з хімікаліями. Шляхи евакуації з будівлі й безпечні аварійні виходи мають бути належним чином

промарковані, добре освітлені та вільні від перешкод. Плани евакуації мають бути підготовлені належним чином, і постачальник повинен проводити регулярні навчальні тривоги з евакуацією для працівників відповідно до застосовного місцевого законодавства, однак не рідше ніж раз на рік. На об'єктах має бути доступне протипожежне обладнання і засоби індивідуального захисту для роботи з механізмами чи небезпечними речовинами. Усі вжиті заходи безпеки мають бути належним чином задокументовані постачальником.

Постачальник повинен призначити представника вищого керівництва, відповідального за дотримання правил охорони здоров'я і безпеки.

Попередні положення також застосовуються до зон відпочинку й житлових приміщень для працівників, якщо постачальник надає їм такі зони чи приміщення.

3.9 Свобода зібрань і колективних переговорів

Працівники мають право засновувати організації або вступати до організацій за власним вибором і від імені групи вести переговори щодо умов праці, зокрема заробітної плати, та вільно вести переговори. Постачальник не повинен вдаватися до дискримінації, залякування, переслідування чи покарання працівників, які реалізують право на свободу зібрань і колективних переговорів.

У будь-якому разі для працівників має бути передбачена система вираження незадоволення.

3.10 Охорона навколишнього середовища

Постачальник повинен дотримуватися всіх норм захисту навколишнього середовища й положень, які застосовуються у країні виробництва. Процедури і стандарти, які застосовуються для утилізації відходів, переробки й утилізації хімікалій та інших небезпечних речовин, а також для заходів контролю викидів і стічних вод, повинні щонайменше відповідати мінімальним статутним вимогам. Постачальник повинен постійно працювати над зменшенням та уникненням забруднення навколишнього середовища, а також контролювати ефективне використання природних ресурсів.

4. Право на перевірку/самооцінку

Постачальник погоджується, що компанія «ХУГО БОСС» може в будь-який час і без попереднього повідомлення, а також протягом звичайних робочих годин перевірити дотримання постачальником або його афілійованими особами Соціальних стандартів або домовитися щодо проведення такої перевірки однією чи декількома особами чи організаціями, призначеними компанією «ХУГО БОСС». Компанія «ХУГО БОСС» може обирати таких інспекторів на власний розсуд. Інспектори повинні пред'явити підтвердження своїх повноважень, оформлених компанією «ХУГО БОСС», одразу після прибуття на об'єкт. Як правило, компанія «ХУГО БОСС» сплачує всі витрати на таку перевірку. Однак постачальник сплачує вартість первинної перевірки, проведеної до початку трудових відносин.

За результатами перевірки постачальник може одержати вимоги щодо впровадження певних своєчасних заходів модернізації чи покращення.

Якщо в результаті перевірки було визнано, що дотримання Стандартів пов'язано з певними «ризиками» або є «недостатнім», постачальник повинен оплатити вартість наступної перевірки.

На вимогу компанії «ХУГО БОСС» постачальник повинен надати належним чином заповнену анкету самооцінки.

5. Санкції

У разі накладання санкцій компанія «ХУГО БОСС» завжди розглядає обставини кожного окремого випадку й серйозність порушення.

Якщо компанія «ХУГО БОСС» визначає, що постачальник порушив одне з вищенаведених положень, вона інформує про це постачальника та, як правило, надає йому прийнятний термін для виправлення порушення. Тривалість терміну для виправлення порушення здебільшого залежить від характеру необхідних виправних заходів. Якщо постачальник не виправляє порушення, незважаючи на надання прийнятного терміну, компанія «ХУГО БОСС» може без подальших повідомлень розірвати з ним контрактні відносини (розірвання набере чинності негайно), а також вилучити всі матеріали, які вона надавала для обробки.

- 5.1 Крім того, компанія «ХУГО БОСС» зберігає за собою право розірвати ділові відносини з постачальником, якщо останній скоює серйозне порушення Стандартів або повторно порушує дані положення. Серйозним порушенням вважається, зокрема, використання дитячої чи примусової праці, а також безпідставне створення перешкод проведенню перевірки згідно з параграфом 1 розділу 4.

Крім того, компанія «ХУГО БОСС» зберігає за собою право вимагати від постачальника відшкодування збитків, понесених унаслідок такого порушення.