

---

## Tiêu chuẩn Xã hội của HUGO BOSS

---

### 1. Giới thiệu

Tiêu chuẩn Xã hội xác định các quyền cơ bản dành cho nhân viên của các nhà cung cấp HUGO BOSS và gồm có các tiêu chuẩn môi trường cơ bản. Tiêu chuẩn Xã hội cũng phải áp dụng cho tất cả nhân viên của HUGO BOSS.

Tiêu chuẩn Xã hội được dựa trên Công ước Cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cũng như Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền của Liên Hiệp Quốc. Tất cả các nhà cung cấp nhất thiết phải tuân thủ các tiêu chuẩn này. HUGO BOSS bảo lưu quyền sửa đổi Tiêu chuẩn Xã hội bất cứ khi nào cần thiết.

Các yêu cầu và nghĩa vụ (Tiêu chuẩn) được nêu trong Tiêu chuẩn Xã hội được áp dụng cho tất cả các nhân viên của nhà cung cấp cho dù họ là những nhân viên trực tiếp, gián tiếp, lâu dài hay được gọi là những người làm việc tại nhà.

Nhà cung cấp có nghĩa vụ phải thông báo kịp thời cho các nhân viên về quyền lợi và nghĩa vụ của mình tại nơi làm việc theo Tiêu chuẩn Xã hội của HUGO BOSS và luật pháp quốc tế và quốc gia. Nhà cung cấp sẽ đảm bảo chỉ định một đại diện công ty phụ trách thực thi Tiêu chuẩn Xã hội. Tên của người được chỉ định sẽ được trình lên HUGO BOSS.

Nhà cung cấp phải ghi nhận, theo cách thức hợp lý, các hoạt động mà người đó cam kết thực hiện nhằm tuân thủ các Tiêu chuẩn Xã hội này.

### 2. Thực thi Tiêu chuẩn Xã hội tại Nơi làm việc của Nhà thầu phụ

Ngoài ra, nhà cung cấp có nghĩa vụ thông báo cho các nhà thầu phụ và các nhà cung cấp của mình về nghĩa vụ tuân thủ Tiêu chuẩn Xã hội của HUGO BOSS cũng như giám sát và thực thi việc tuân thủ Tiêu chuẩn Xã hội của HUGO BOSS một cách thích hợp. Cụ thể là nhà cung cấp sẽ thỏa thuận với các nhà thầu phụ và nhà cung cấp phụ của mình sao cho HUGO BOSS được quyền tiến hành các cuộc kiểm tra tuân theo các Tiêu chuẩn Xã hội này.

### 3. Hướng dẫn

#### 3.1 Tuân thủ Luật pháp Quốc gia và Tiêu chuẩn Xã hội

Ngoài việc tuân thủ các Tiêu chuẩn Xã hội này, nhà cung cấp còn có nghĩa vụ chỉ hành động theo đạo đức và tuân thủ các công ước quốc tế cũng như tất cả luật pháp của địa phương và quốc gia hiện hành, nhất là luật lao động và phúc lợi xã hội của quốc gia có liên quan tại nơi làm việc của mình.

Ngoài ra, nhà cung cấp không được cho phép, chấp thuận hay tham gia hối lộ, đút lót hay bất cứ hình thức tham nhũng nào khác. Nhà cung cấp sẽ không thanh toán, cung cấp, trao, hứa hẹn hay ủy quyền thanh toán bất cứ vật gì có giá trị một cách trực tiếp hoặc gián tiếp cho một bên nào khác hoặc bất cứ nhân viên nào của HUGO BOSS để đổi lấy hành động không đúng liên quan đến một quyết định, chức năng hoặc hoạt động nào đó trong công việc với HUGO BOSS. Hành động không đúng là khi hành động đó không được thực hiện với thiện chí hoặc chức năng mà pháp luật cho phép.

Ngoài ra, các Tiêu chuẩn Xã hội này đặt ra tiêu chuẩn tối thiểu cần được áp dụng. Trong trường hợp các mục tiêu của luật pháp quốc gia trùng với các mục tiêu được thể hiện trong các Tiêu chuẩn Xã hội này, điều khoản bảo vệ tối đa cho các nhân viên sẽ được ưu tiên áp dụng.

### 3.2 Lao động Trẻ em

Nhà cung cấp không được thuê lao động trẻ em trong bất cứ trường hợp nào. Độ tuổi tối thiểu bắt đầu lao động là 15 tuổi; tuy nhiên, khi vẫn còn trong độ tuổi đi học, trẻ em không phải lao động. Ngoài ra, nhà cung cấp phải đảm bảo rằng các nhân viên dưới 18 tuổi không làm công việc nguy hiểm, cụ thể là công việc gây cản trở đến quá trình học tập và đào tạo hoặc ảnh hưởng đến sức khỏe hoặc quá trình phát triển về thể chất, tinh thần, trí tuệ, đạo đức hay xã hội của nhân viên.

### 3.3 Lao động Cưỡng bức

Không được phép thuê hay cưỡng bức người khác phải làm việc mà họ không muốn. Cụ thể là các nhà cung cấp không được cưỡng bức lao động, sử dụng lao động như người giúp việc, nô lệ hoặc tù nhân. Không được hạn chế tự do đi lại trong hoặc sau giờ làm việc của nhân viên.

Nhân viên chỉ phải nộp các giấy tờ cá nhân cho nhà cung cấp theo yêu cầu của pháp luật nhằm thiết lập và duy trì mối quan hệ lao động. Nhà cung cấp không được yêu cầu nhân viên nộp "tiền đặt cọc đảm bảo". Cũng không giữ giấy tờ tùy thân của nhân viên. Nhân viên có thể chấm dứt quan hệ lao động vào bất cứ thời điểm nào bằng cách gửi thông báo thích hợp.

### 3.4 Điều kiện Làm việc Nhân đạo

Nhà cung cấp phải tôn trọng nhân phẩm, quyền riêng tư và quyền nhân thân của mỗi cá nhân. Nghiêm cấm tất cả mọi hình thức quấy rối thể chất, tâm lý, tình dục hay quấy rối bằng lời nói, lạm dụng thể chất cũng như mọi hình thức đe dọa hay bóc lột khác. Các biện pháp kỷ luật phải tuân thủ luật lao động quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền đã được chấp nhận.

### 3.5 Nghiêm cấm Phân biệt đối xử

Tất cả mọi nhân viên phải được đối xử bình đẳng và có các cơ hội như nhau bất kể chủng tộc, màu da, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc xã hội, dân tộc hay quốc gia, tín ngưỡng, liên kết với các tổ chức nhân viên (bao gồm công đoàn), quan điểm chính trị, khuynh hướng tình dục, tình trạng hôn nhân hoặc khuyết tật cá nhân, mang thai hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác. Nguyên tắc đối xử công bằng phải áp dụng cụ thể cho quá trình tuyển dụng, kỷ luật, nghỉ hưu và chấm dứt làm việc của nhân viên, việc trả lương và trợ cấp của công ty cũng như liên quan đến quá trình thăng chức.

### 3.6 Giờ Làm việc Tối đa và Nghỉ phép Năm Tối thiểu

Nhà cung cấp phải tuân thủ pháp luật quốc gia có liên quan quy định về giờ làm việc. Trong trường hợp luật pháp quốc gia không có các quy định như vậy hoặc ít nghiêm ngặt hơn so với các quy định liên quan trong Công ước Cốt lõi của ILO, tuần làm việc thông thường sẽ được giới hạn là 48 tiếng. Tuần làm việc (kể cả thời gian làm việc ngoài giờ tự nguyện) không được vượt quá 60 tiếng. Nghiêm cấm chủ lao động yêu cầu nhân viên thường xuyên làm việc ngoài giờ. Làm việc ngoài giờ chỉ có thể được chấp thuận nếu nhân viên tự nguyện đồng ý hoặc tuân theo thỏa ước thương lượng tập thể có liên quan.

Nhân viên phải được nghỉ làm một ngày (24 tiếng) sau sáu ngày làm việc liên tiếp. Ngoài ra, mỗi nhân viên được quyền nghỉ phép tối thiểu theo quy định.

### 3.7 Bồi thường

Nhà cung cấp phải bồi thường cho các dịch vụ mà nhân viên đã thực hiện bằng tiền mặt hoặc cách thức khác theo yêu cầu của nhân viên. Mỗi nhân viên có quyền được bồi thường cho một tuần làm việc thông thường đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân viên đó và để cung cấp một số khoản thu nhập tùy ý. Chủ lao động ít nhất phải chi trả mức lương tối thiểu hoặc mức lương hiện hành phù hợp, tùy theo khoản nào cao hơn, tuân theo mọi yêu cầu của pháp luật về tiền lương đồng thời cung cấp bất cứ khoản phụ cấp ngoài nào theo yêu cầu của pháp luật hoặc hợp đồng. Nếu các yêu cầu này không được đáp ứng, nhà cung cấp phải hợp tác với HUGO BOSS để làm rõ mức bồi thường thỏa đáng. Tiền lương và tiền công phải được chi trả ít nhất một tháng một lần. Nhân viên phải nhận được các hợp đồng bằng văn bản và ký hợp đồng trước khi bắt đầu làm việc. Bồi thường phải là một phần không thể tách rời của hợp đồng lao động. Thông tin về phiếu thanh toán tiền lương phải được gửi cho nhân viên bằng văn bản.

Công việc ngoài giờ phải được chi trả với mức phí bồi thường. Khi áp dụng các quy định bắt buộc hiện hành hoặc các thỏa ước thương lượng tập thể. Khi luật pháp quy định cho phép nhân viên được bồi thường cho công việc làm thêm trong thời gian nghỉ, việc sắp xếp này phải được tiến hành với sự đồng ý của nhân viên đó.

Nhà cung cấp không được sử dụng các khoản phạt tiền, hình phạt hoặc khấu trừ tiền lương của nhân viên như một cách thức để duy trì kỷ luật lao động. Các khoản khấu trừ phải được giới hạn ở những khoản được pháp luật địa phương cho phép. Các biện pháp áp dụng phải minh bạch, có hồ sơ lưu lại và phải có sự đồng ý của nhân viên.

### 3.8 Sức khỏe và An toàn

Nhà cung cấp phải chịu trách nhiệm đối với sức khỏe và an toàn của nhân viên tại nơi làm việc. Nhà cung cấp phải cung cấp cho nhân viên một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh, đồng thời phải áp dụng các biện pháp hiệu quả nhất có thể nhằm ngăn ngừa tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Cụ thể là nhà cung cấp phải tiến hành đào tạo thường xuyên về sức khỏe và an toàn cho toàn thể nhân viên.

Các lĩnh vực chính cần chú ý là an toàn cháy nổ, xây dựng, máy móc và hóa học. Các lối đi khẩn cấp và lối thoát hiểm phải được đánh dấu rõ ràng, có đủ ánh sáng và không có vật cản. Các kế hoạch sơ tán phải được chuẩn bị và nhà cung cấp phải thường xuyên tiến hành các bài diễn tập sơ tán cho nhân viên theo quy định của luật pháp địa phương hiện hành ít nhất mỗi năm một lần. Phải có sẵn các thiết bị chữa cháy và phải cung cấp các thiết bị bảo vệ cá nhân cho các công việc liên quan đến máy móc và xử lý các chất độc hại. Nhà cung cấp phải lưu hồ sơ hợp lệ cho tất cả các biện pháp được thực hiện.

Nhà cung cấp phải chỉ định một đại diện quản lý cấp cao phụ trách việc tuân thủ các quy định về sức khỏe và an toàn này.

Các quy định trên cũng áp dụng cho các khu vực giải trí và chỗ ở dành cho nhân viên nếu nhà cung cấp có các cơ sở đó.

### 3.9 Tự do Hội họp và Đàm phán Tập thể

Nhân viên có quyền thành lập hoặc gia nhập các tổ chức mà mình lựa chọn, đồng thời với tư cách là một nhóm, có thể tiến hành các thương lượng về điều kiện làm việc, cụ thể là lương bổng và đàm phán tự do. Nhà cung cấp không được phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hay trả thù nhân viên đang thực hiện quyền kết hợp tự do hay đàm phán tự do và tập thể.

Trong mọi trường hợp, sẽ có một hệ thống khiếu nại cho các nhân viên.

### 3.10 Bảo vệ Môi trường

Nhà cung cấp phải tuân thủ các quy tắc và quy định về môi trường áp dụng tại quốc gia đang làm việc. Ít nhất thì các thủ tục và tiêu chuẩn áp dụng trong công tác xử lý chất thải, xử lý và thải bỏ các hóa chất và các chất độc hại khác cũng như trong công tác xử lý khí thải và nước thải phải tuân thủ theo quy định tối thiểu. Nhà cung cấp phải làm việc liên tục nhằm giảm thiểu và phòng tránh ô nhiễm môi trường, đồng thời đảm bảo sử dụng các nguồn tài nguyên thiên nhiên một cách hiệu quả nhất.

## 4. Quyền Kiểm tra/Tự Đánh giá

Nhà cung cấp đồng ý rằng HUGO BOSS không cần báo trước và ở bất cứ thời điểm nào, có thể có một hoặc nhiều cá nhân hoặc tổ chức do HUGO BOSS chỉ định được quyền xác minh trong giờ làm việc thông thường rằng nhà cung cấp hoặc các chi nhánh của nhà cung cấp đang hoặc được xác minh đang tuân thủ Tiêu chuẩn Xã hội. HUGO BOSS có quyền tự lựa chọn người kiểm tra. Người kiểm tra phải xuất trình giấy tờ chứng minh được HUGO BOSS ủy quyền khi đến. Theo nguyên tắc, HUGO BOSS sẽ chịu các chi phí kiểm tra đó. Tuy nhiên, nhà cung cấp sẽ chịu chi phí kiểm tra ban đầu được tiến hành trước khi bắt đầu mối quan hệ công việc.

Theo kết quả kiểm tra, nhà cung cấp có thể phải thực hiện một số biện pháp cải thiện nhất định một cách kịp thời.

Trong trường hợp kết quả kiểm tra là "rủi ro" hoặc "không đầy đủ", nhà cung cấp sẽ chịu chi phí kiểm tra tiếp theo.

Theo yêu cầu của HUGO BOSS, nhà cung cấp phải đệ trình một bản câu hỏi tự đánh giá được hoàn thành thích hợp với tất cả sự hiểu biết của mình.

## 5. Xử phạt

Khi áp dụng các hình thức xử phạt, HUGO BOSS sẽ luôn cân nhắc đến tình huống của vụ việc và mức độ nghiêm trọng của vi phạm.

Nếu HUGO BOSS xác định rằng nhà cung cấp đã vi phạm một trong các quy định trên, HUGO BOSS sẽ thông báo cho nhà cung cấp về vi phạm đó và, theo nguyên tắc, sẽ cho phép nhà cung cấp một thời gian hợp lý để sửa chữa vi phạm đó. Thời lượng cho phép để sửa chữa vi phạm sẽ phụ thuộc chủ yếu vào tính chất của các biện pháp sửa chữa cần thiết. Nếu nhà cung cấp không sửa chữa vi phạm dù đã được cho phép một thời gian hợp lý để làm điều đó, HUGO BOSS có thể, không cần thông báo thêm, chấm dứt hợp đồng ngay lập tức và loại bỏ tất cả mọi vật tư mà HUGO BOSS đã tạo sẵn cho quá trình sản xuất.

### 5.1 Ngoài ra, HUGO BOSS bảo lưu quyền chấm dứt mối quan hệ công việc với nhà cung cấp nếu nhà cung cấp vi phạm nghiêm trọng các Tiêu chuẩn này hoặc vi phạm lặp đi lặp lại các sai phạm. Vi phạm nghiêm trọng cụ thể bao gồm việc sử dụng lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức hoặc cản trở bất hợp lý việc kiểm tra theo đoạn 1 của phần 4.

Ngoài ra, HUGO BOSS bảo lưu quyền yêu cầu nhà cung cấp bồi thường cho những thiệt hại phát sinh do vi phạm.