

合规

A close-up photograph of two hands clasped together. The hand on the left is dark-skinned, and the hand on the right is light-skinned. The hands are positioned in the center of the frame, with the fingers interlaced. The background is a plain, light gray color.

HUGO BOSS  
关于童工和强迫劳动的  
处置准则

## 概况：

HUGO BOSS 将尊重人权和根本自由作为首要任务，在企业自己的《行为准则》和《供应商行为准则》中作出规定并付诸实践。

HUGO BOSS 杜绝一切形式的童工和强迫劳动。本章旨在向所有读者简明扼要地概述关于童工和强迫劳动的处置准则的主要内容和规定：

- I。 HUGO BOSS 对童工和强迫劳动采取零容忍政策，这也是其对合作伙伴的期许。
- II。 《HUGO BOSS 供应商行为准则》是与所有合作伙伴开展合作的基础。该准则禁止使用童工和禁止强迫劳动，并对雇用“年轻劳动力”员工作出了限制。
- III。 为防止儿童过早从事劳动，HUGO BOSS 对最低就业年龄作出了规定。根据国际劳工组织第 138 号公约，15 周岁以下且未完成义务教育的儿童不得就业。
- IV。 允许雇用“年轻劳动力”员工，即达到最低就业年龄并完成义务教育的未成年员工，但必须遵守相关严格规定，并符合国际劳工组织的相关公约和建议。
- V。 根据国际劳工组织第 29 号公约，HUGO BOSS 将强迫劳动（包括强迫童工）定义为：以任意惩罚为威胁强迫他人从事的非自愿工作或服务。在任何情况下，合作伙伴都不得雇用强迫劳工、农奴、奴隶、囚犯或其他非自由劳工。
- VI。 HUGO BOSS 通过供应商的自我披露对《供应商行为准则》的遵守情况进行检查，并将其作为年度风险分析的一部分。此外，还定期进行现场审查。
- VII。 一旦发现违反《供应商行为准则》中的相关规定，合作伙伴必须立刻进行整改。HUGO BOSS 把审查这些措施的执行情况视为己任。若合作伙伴对此持消极态度，HUGO BOSS 保留最终终止业务关系的权利。

请注意，“概况”一章无法提供详细的规定、实例、行为指南或关于该准则的完整概述。这些内容将在后续章节中逐一进行介绍。

## 目录

1	<b>本准则的目的</b>	3
2	<b>适用范围</b>	3
3	<b>区分童工与年轻劳动力</b>	3
4	<b>童工</b>	3
4.1	定义	3
4.2	禁止使用童工	4
4.3	避免违反该准则的策略	4
4.4	违规处置	4
5	<b>年轻劳动力</b>	5
5.1	定义	5
5.2	雇用年轻劳动力的条件	5
5.3	避免违反该准则的策略	5
5.4	违规处置	5
6	<b>强迫劳动</b>	6
6.1	定义	6
6.2	禁止强迫劳动	6
6.3	避免违反该准则的策略	6
6.4	违规处置	6
7	<b>投诉举报渠道</b>	8
8	<b>适用范围和联系人</b>	8

## 1 本准则的目的

打击童工和强迫劳动是国际社会面临的一项重要挑战，联合国（UN）等国际组织正在积极推动这项工作。然而，由于在国际和国家层面一定程度上缺乏有效的运行机制，大规模侵犯和限制基本人权的现象仍屡禁不止。因此，作为一家活跃于国际舞台的企业，HUGO BOSS 认为自己有责任积极树立反对童工和强迫劳动的榜样。

通过这部关于童工和强迫劳动的处置准则，HUGO BOSS 提出了一套制度规定，除了明确禁止和取缔这两种形式的劳动之外，还包括关于童工和强迫劳动案件的处置规定。此外，该准则还规定了关于“年轻劳动力”的要求和措施。

## 2 适用范围

该准则适用于 HUGO BOSS 集团的所有公司和部门。 这些规定对全体雇员都具有约束力。

关于童工和强迫劳动的处置准则是对《HUGO BOSS 供应商行为准则》和《间接采购供应商行为准则》的补充，对所有活跃业务关系中的合作伙伴都具有约束力。此外，潜在的业务合作伙伴接受《供应商行为准则》从而间接接受本准则，是建立新业务关系的基本前提。HUGO BOSS 希望合作伙伴能够履行谨慎义务，并将这些规定传达给其自己的合作伙伴。

## 3 区分童工与年轻劳动力

根据国际公约和相关建议，HUGO BOSS 对童工和未成年员工（年轻劳动力）进行了区分。HUGO BOSS 对童工实行零容忍政策。允许雇用达到最低就业年龄并完成义务教育的未成年员工，但必须遵守相关严格规定，并符合国际劳工组织的相关公约和建议。

根据社会经济因素对童工和年轻劳动力加以区分。在学校设施和经济均不够发达的国家，若达到最低就业年龄的未成年人无法工作，可能会对家庭造成重要影响。因此，HUGO BOSS 认为，对于雇用未成年员工的行为，不应完全禁止，而是通过国家法律、国际公约及建议加以约束。不过这只是例外情况，HUGO BOSS 不会在正常的雇佣关系中积极鼓励雇用未成年员工。HUGO BOSS 明确支持针对未成年员工的单独培训计划和教育措施。

除了对违反童工规定的行为进行调查，还会对 HUGO BOSS 合作伙伴雇用年轻劳动力员工的要求和条件进行持续监督。

## 4 童工

### 4.1 定义

HUGO BOSS 对童工的定义基于国际劳工组织的规定。首先，童工是指剥夺儿童的童年、剥夺儿童的潜能和尊严、损害儿童身心发展的工作。对 HUGO BOSS 而言，童工具体是指：

- 对精神、躯体、社会或道德有害的工作。
- 漠视义务教育的工作。
- 妨碍儿童就学的工作。
- 迫使儿童提前离开学校的工作。

- 要求儿童将义务教育与长时间的工作和恶劣的工作条件结合起来的工作。

根据国际劳工组织第 182 号公约，最恶劣形式的童工劳动（18 岁以下者）包括一切形式的奴役或类似奴役的做法、强迫或强制劳动、使儿童与家人分离以及因其性质或工作环境而可能损害儿童健康、安全或道德的工作。

为防止儿童过早从事劳动，HUGO BOSS 对最低就业年龄作出了规定。根据国际劳工组织第 138 号公约，15 周岁以下且未完成义务教育的儿童不得就业。此外，未满 18 岁者不得从事危害身体、精神或心理健康的工作。在特殊情况以及严格遵守保护措施的情况下，该年龄可降至 16 周岁。

## 4.2 禁止使用童工

作为一个活跃于国际舞台的集团，HUGO BOSS 致力于为自身及合作伙伴制定最低标准，以实现国际规定的最低保护水平。《HUGO BOSS 供应商行为准则》是与所有合作伙伴开展合作的基础。该准则禁止使用童工，并规定了员工雇佣必须满足的最低标准。HUGO BOSS 认为，若发生违反《供应商行为准则》的情况，必须尽快加以整改。

## 4.3 避免违反该准则的策略

为避免雇用童工，在招聘新员工时就有必要建立可靠的控制机制。因此，HUGO BOSS 要求其合作伙伴采取有效的控制措施。在招聘过程中，必须出示官方机构签发的有效身份证件，以核实应聘者的年龄。在整个雇佣期间都必须保管好该身份证件和法律要求的所有其他文件的副本。若无法出示此类文件，也可以接受其他合法的年龄证明，例如学校证明、出生证明或求职者出生城市所出具的官方文件。雇主有义务对所提交文件的真实性进行检查。

若求职者的外貌与所出示的文件不符，则应通过可靠来源的医疗文件来核实年龄。

此外，雇主也有义务对拟聘用人员是否已完成义务教育进行检查。

HUGO BOSS 通过自我披露和定期检查对准则遵守情况进行检查，并将其作为年度风险分析的一部分。HUGO BOSS 要求其合作伙伴完成一项培训计划，并将其作为入职流程的一部分，其中包括我们的社会和环境标准。企业自己的员工也会定期接受培训。重点之一就是识别童工。

## 4.4 违规处置

如果在 HUGO BOSS 的合作伙伴处发现童工，本准则将提供一套处理和调查该案件的制度规定。为确保当前案件中儿童的利益，HUGO BOSS 要求至少做到以下几点：

- 必须立即让该儿童离开工作岗位。
- 该合作伙伴必须适当补偿该儿童的工作损失。
- 督促该合作伙伴检查和促进该名儿童的身体健康。其中包括检查该名儿童是否完成了义务教育，以及向其家庭提供经济援助等。

HUGO BOSS 把审查这些措施的执行情况视为己任。因此，合作伙伴需要定期提供相关执行情况的信息。若在实施阶段遇到困难，HUGO BOSS 将随时为合作伙伴提供建议。

此外，HUGO BOSS 要求提供证据，证明已采取一切措施，在设计招聘流程时，通过仔细审查文件来避免未来出现使用童工的现象。所有员工都必须提供年龄证明。

HUGO BOSS 还要求出具一份官方的确认，保证已采取并实施所有可能的措施。此外，HUGO BOSS 保留对措施执行情况进行现场检查的权利。若合作伙伴对此持消极态度，HUGO BOSS 保留最终终止业务关系的权利。

## 5 年轻劳动力

### 5.1 定义

根据国际劳工组织的解释，HUGO BOSS 将“年轻劳动力”定义为雇用已完成义务教育、已满 15 周岁但未满 18 周岁的未成年人。只有在符合国家法律要求以及国际公约和建议的情况下，才允许雇用未成年人。

### 5.2 雇用年轻劳动力的条件

对 HUGO BOSS 而言，只有在考虑到未成年人的特殊需求并采取适当措施保护相关需求的情况下，才允许雇用未成年人。此外，只有在不违反国家法律或国际公约和建议的情况下，才允许雇用未成年人。根据国际劳工组织第 R146 号建议书，以下规定适用于雇用未成年雇员的情形：

- 未成年雇员须在相关部门进行登记。
- 雇主应落实一项根据国家法律的制度，查明并指出不适合未成年雇员的工作场所。
- 雇主有义务确保未成年雇员不从事体力劳动或接触危险物质的工作。
- 未成年雇员不得从事危险、有损其身心健康或智力、道德和社会发展或与其教育相悖的工作。
- 未成年雇员不得加班。此外，禁止对未成年雇员实施夜班制。
- 两次工作任务之间必须保证有 12 小时的休息时间。此外，必须确定每周的休息日。
- 未成年雇员每年必须享有至少四周的假期。未成年雇员可享受的假期不得少于成年雇员可享受的假期。
- 未成年雇员应享受社会保险。这些保险应当涵盖工伤事故、医疗和健康保险以及与就业有关的其他保险。
- 雇主应根据“同工同酬”原则，确保未成年雇员获得公平的报酬。

### 5.3 避免违反该准则的策略

为确保遵守保护未成年雇员的规定，HUGO BOSS 希望所有未成年雇员均能按规定在相关部门进行登记。此外，我们将对 HUGO BOSS 《供应商行为准则》的遵守情况进行监督。

### 5.4 违规处置

一旦发现违反保护未成年雇员准则的行为，HUGO BOSS 将责令立即整改。此外，必须给予适当的补偿。

HUGO BOSS 把监督这些措施的执行情况视为己任。因此，合作伙伴需定期提供相关信息，以核实措施的执行情况。若在实施过程中遇到任何困难，HUGO BOSS 将随时为合作伙伴提供建

议。此外，HUGO BOSS 保留对措施执行情况进行现场检查的权利。若合作伙伴对此持消极态度，HUGO BOSS 保留最终终止业务关系的权利。

## 6 强迫劳动

### 6.1 定义

根据国际劳工组织第 29 号公约，HUGO BOSS 将强迫劳动定义为：以任意惩罚为威胁，强迫他人从事非自愿的工作或服务。HUGO BOSS 摒弃一切形式的强迫劳动、一切形式的现代奴役和现代人口贩运（以下简称强迫劳动）。

### 6.2 禁止强迫劳动

作为一家活跃于国际舞台的企业，HUGO BOSS 承诺明确反对一切形式的强迫劳动。HUGO BOSS 对强迫劳动采取零容忍政策，并希望合作伙伴也采取同样的态度。劳动者的自由在任何时候都不得受到限制，并且必须始终受到保障。

通过 HUGO BOSS《供应商行为准则》、《英国现代奴隶制法案》（UK MSA）和《澳大利亚现代奴隶制法案》，以及我们的人权政策和人权原则声明，HUGO BOSS 表明态度，反对一切形式的强迫劳动，从而履行其作为一家负责任企业的承诺。

### 6.3 避免违反该准则的策略

HUGO BOSS 摒弃一切形式的强迫劳动，这也是其对合作伙伴的期许。接受《HUGO BOSS 供应商行为准则》是与合作伙伴建立业务关系的基本前提，该准则禁止一切形式的强迫劳动。

通过自我披露对准则遵守情况进行检查，并将其作为年度风险分析的一部分。此外，我们还定期进行审计，以确保直接和间接合作伙伴遵守《供应商行为准则》。

HUGO BOSS 要求其合作伙伴完成一项培训计划，并将其作为入职流程的一部分，其中包括我们的社会和环境标准。HUGO BOSS 每年都会围绕《供应商行为准则》的价值观和要求对自己的员工进行培训。重点之一就是识别强迫劳动和相关做法。由此，员工能够识别和报告此类案件。

### 6.4 违规处置

一旦发现违反《供应商行为准则》中的相关规定，必须立刻进行整改。必须采取措施防止违规行为再次发生。至少包括以下内容：

- 立即离职。
- 若身份证件或类似证件被扣留，需交还此类证件。
- 在当事人同意的情况下进行体检。
- 可能需要补发工资/社会福利。
- 对当事人进行适当补偿。

HUGO BOSS 把审查这些措施的执行情况视为己任。因此，合作伙伴需要定期提供相关措施执行情况的信息。若在实施过程中遇到任何困难，HUGO BOSS 将随时为合作伙伴提供建议。此

外，HUGO BOSS 保留对措施执行情况进行现场检查的权利。若合作伙伴对此持消极态度，HUGO BOSS 保留最终终止业务关系的权利。

## 7 投诉举报渠道

HUGO BOSS 认真对待所有来自其员工、合作伙伴和第三方员工的投诉。若 HUGO BOSS 或其合作伙伴出现相关案件，我们鼓励所有人进行举报。HUGO BOSS 始终坚定不移地打击所有违规行为。一旦收到举报或投诉，将立即启动明确规范的标准化处置流程，并采取适当措施。

HUGO BOSS 提供两条不同的举报渠道，防止举报受到阻碍。无论您选择何种渠道，投诉或问题都将被同等对待。

HUGO BOSS [“大声说”频道](#) 欢迎通过保密和匿名方式与 HUGO BOSS 合规部门进行沟通交流。该渠道有 50 多种语言版本，可通过以下二维码访问：



HUGO BOSS 监察员为一名外部律师，您可以通过面对面或填写表格的方式，与其进行保密和匿名联系。

Carsten Thiel von Herff 博士

电话：+800 66 28 37 626 (+ 800 监察专员)

电话：+49 521 55 7 333 0

手机：+49 151 58 230 321

电子邮箱地址：[ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)

举报人门户网站：[www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

地址：德国比勒费尔德市，Loebellstraße 4，邮编 33602

我们希望我们的合作伙伴能够提供一项投诉举报机制，允许采取庭外补救措施。这将有助于解决冲突，并为合作伙伴的雇员提供报告风险和违规行为的渠道。

## 8 适用范围和联系人

HUGO BOSS 股份公司管委会通过了一项关于 HUGO BOSS 集团童工和强迫劳动问题的处置准则。该准则的最新版本自 2024 年 12 月 1 日起生效。

该准则随时可能进行修订。不过，我们将至少每年对该准则进行一次审查，确保其与时俱进。在此过程中，我们将始终充分考虑过去一年中取得的经验，以及内部和外部利益相关方的建议。

关于童工和强迫劳动的处置准则可在内部和外部自由查阅。雇员如有疑问或意见，可联系合规部 [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com)。

适用于：	HUGO BOSS 集团	版本：	2.0
生效日期：	2019 年 1 月 1 日	状态：	已发布，现行有效
批准方：	HUGO BOSS 股份公司管委会	最后更新日期：	2024 年 12 月 1 日
政策所有人：	合规部	分类：	公开

公开