

Conformità

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 vertically, with the fingers of the light-skinned hand wrapped around the fingers of the dark-skinned hand. The background is a plain, light gray.

HUGO BOSS

Direttiva sulla gestione
del lavoro infantile e
forzato

PANORAMICA

La tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali ha la massima importanza per HUGO BOSS e viene codificata e imposta attraverso il codice di condotta interno dell'impresa e il codice di condotta dei fornitori.

HUGO BOSS rifiuta assolutamente tutte le forme di lavoro infantile e forzato. In questo capitolo, tutti i lettori avranno modo di conoscere i contenuti chiave e i regolamenti previsti dalla direttiva sulla gestione del lavoro infantile e forzato, presentati in modo rapido e compatto:

- I. HUGO BOSS persegue una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro infantile e forzato e si attende lo stesso dai propri partner.
- II. Il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS rappresenta la base per la collaborazione con tutti i partner. Questo vieta il lavoro infantile e forzato e pone i limiti per l'impiego del personale "Young Labor".
- III. Per evitare che i bambini si avvicinino troppo prematuramente a un impiego, HUGO BOSS impone dei limiti di età, che stabiliscono l'età minima per un'assunzione. In linea con la convenzione OIL 138, non è quindi possibile impiegare bambini di età inferiore a 15 anni e che non hanno ancora concluso la propria istruzione scolastica obbligatoria per legge.
- IV. L'impiego di personale "Young Labor", vale a dire l'impiego di lavoratori minorenni, che hanno raggiunto l'età minima per un impiego e il cui obbligo scolastico è stato adempiuto, è concesso nel rispetto di severe disposizioni e in linea con le convenzioni e le raccomandazioni OIL pertinenti.
- V. HUGO BOSS definisce il lavoro forzato, incluso il lavoro forzato infantile, in linea con la convenzione OIL 29 quale lavoro o prestazione di servizio che viene richiesto a una persona sotto la minaccia di una punizione e per il quale la persona non è disponibile per propria scelta libera. I partner non devono in nessuna circostanza impiegare lavoratori forzati, servi, schiavi, detenuti o altri lavoratori non liberi.
- VI. Nel quadro dell'analisi dei rischi annuale viene verificato il rispetto di questo codice di condotta dei fornitori da parte di HUGO BOSS per mezzo di auto-certificazioni. Inoltre, vengono svolti regolari audit sul posto.
- VII. Qualora venga rilevata una violazione delle disposizioni contenute nel codice di condotta dei fornitori, il partner dovrà intervenire immediatamente per risolvere il problema. HUGO BOSS ritiene di avere il dovere di verificare l'attuazione delle misure. In caso di mancata disponibilità del partner, HUGO BOSS si riserva quale ultima opzione la rescissione del rapporto d'affari.

Si tenga presente che il capitolo PANORAMICA non può fornire dettagli sui regolamenti, esempi pratici, indicazioni sulla condotta e una panoramica completa delle direttive applicabili. Tali indicazioni seguono nelle sezioni successive.

INDICE

1	OBIETTIVO DI QUESTA DIRETTIVA	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3	DIFFERENZA TRA CHILD LABOR E YOUNG LABOR	3
4	LAVORO INFANTILE	4
4.1	Definizione	4
4.2	Divieto del lavoro infantile	4
4.3	Strategie di prevenzione	5
4.4	Gestione delle violazioni	5
5	YOUNG LABOR	6
5.1	Definizione	6
5.2	Ammissibilità del Young Labor	6
5.3	Strategie di prevenzione	7
5.4	Gestione delle violazioni	7
6	LAVORO FORZATO	7
6.1	Definizione	7
6.2	Divieto di lavoro forzato	7
6.3	Strategie di prevenzione	7
6.4	Gestione delle violazioni	8
7	CANALE DI SEGNALAZIONE	9
8	APPLICABILITÀ E REFERENTI	9

1 OBIETTIVO DI QUESTA DIRETTIVA

La lotta al lavoro forzato e al lavoro infantile è una sfida centrale per la comunità internazionale e viene portata avanti dalle organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite (in inglese United Nations / UN). A causa della parziale mancanza di meccanismi nazionali e internazionali, tuttavia, la violazione e la limitazione massicce dei diritti umani fondamentali non possono essere sempre evitate. In qualità di gruppo attivo a livello internazionale, HUGO BOSS ritiene quindi di avere la responsabilità di dare attivamente un segnale contro il lavoro forzato e il lavoro infantile.

Con questa direttiva sulla gestione del lavoro infantile e forzato, HUGO BOSS definisce un corpo di norme che, oltre al chiaro divieto e alla condanna di entrambe le fattispecie, contiene anche regole per affrontare i casi di lavoro forzato e lavoro infantile. Inoltre, la presente direttiva concretizza i requisiti e le misure con riferimento al Young Labor.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente direttiva si applica a tutte le imprese e unità operative del gruppo HUGO BOSS. Le disposizioni sono vincolanti per tutto il personale.

La direttiva sulla gestione del lavoro infantile e forzato integra il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS, così come il codice di condotta dei fornitori per gli acquisti indiretti, vincolante per tutti i partner in un rapporto d'affari attivo. Inoltre, l'accettazione del codice di condotta dei fornitori e quindi, indirettamente, anche di questa direttiva da parte dei potenziali soci d'affari costituisce un requisito fondamentale per l'avvio di una nuova relazione d'affari. HUGO BOSS si aspetta che i suoi partner onorino il proprio dovere di diligenza e obblighino anche i propri partner al rispetto delle disposizioni.

3 DIFFERENZA TRA CHILD LABOR E YOUNG LABOR

Facendo riferimento alle convenzioni e alle raccomandazioni internazionali, HUGO BOSS distingue tra lavoro infantile (Child Labor) e personale minorenni (Young Labor). HUGO BOSS persegue una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro infantile. L'impiego di lavoratori minorenni, che hanno raggiunto l'età minima per un impiego e il cui obbligo scolastico è stato adempiuto, è concesso nel rispetto di severe disposizioni e in linea con le convenzioni e le raccomandazioni dell'organizzazione internazionale del lavoro (OIL) pertinenti.

La distinzione tra lavoro infantile e Young Labor avviene sulla base di fattori socioeconomici. Nei Paesi in cui le strutture scolastiche e l'economia non sono sufficientemente sviluppate, per le famiglie può essere gravissimo che i minorenni che hanno raggiunto l'età minima per un impiego non possano svolgere un lavoro. HUGO BOSS ritiene che sia dunque ragionevole non vietare completamente l'impiego di personale minorenni, bensì legarlo al diritto nazionale e alle convenzioni e alle raccomandazioni internazionali. L'assunzione di personale minorenni nei consueti rapporti di lavoro non viene tuttavia incentivata attivamente da HUGO BOSS e costituisce un'eccezione. HUGO BOSS si pronuncia esplicitamente a favore di programmi di training e misure di formazione apposite per il personale minorenni.

Oltre alla verifica delle violazioni in materia di lavoro infantile, anche i requisiti e le condizioni per l'impiego di personale Young Labor sono costantemente monitorati da HUGO BOSS presso i partner.

4 LAVORO INFANTILE

4.1 Definizione

HUGO BOSS, per la definizione del lavoro infantile, si orienta alle indicazioni dell'OIL. Il lavoro infantile è in primo luogo il lavoro che nega ai bambini la propria infanzia, li priva del loro potenziale e della loro dignità e li ostacola nel loro sviluppo psichico e fisico. Concretamente, per HUGO BOSS, il lavoro infantile significa:

- Lavoro dannoso dal punto di vista mentale, fisico, sociale o morale.
- Lavoro che non tiene conto dell'obbligo scolastico.
- Lavoro che impedisce ai bambini di frequentare la scuola.
- Lavoro che costringe i bambini ad abbandonare prematuramente la scuola.
- Lavoro che costringe i bambini a conciliare il loro obbligo scolastico con lunghi orari lavorativi e dure condizioni di lavoro.

Le forme peggiori di lavoro infantile (persone di età inferiore a 18 anni), in linea con la convenzione OIL 182, sono considerate tra l'altro tutte le forme di schiavitù o le pratiche analoghe alla schiavitù, oltre al lavoro forzato e obbligato, alla separazione dei bambini dalle loro famiglie e al lavoro che, per la sua natura o in ragione delle circostanze nelle quali viene svolto, sarà prevedibilmente dannoso per la salute, la sicurezza o la moralità dei bambini.

Per evitare che i bambini si avvicinino troppo prematuramente a un impiego, HUGO BOSS impone dei limiti di età, che stabiliscono l'età minima per un'assunzione. In linea con la convenzione OIL 138, non è quindi possibile impiegare bambini di età inferiore a 15 anni e che non hanno ancora concluso la propria istruzione scolastica obbligatoria per legge. Inoltre, i lavori che mettono a rischio la salute fisica, mentale e psichica non devono essere svolti da persone di età inferiore a 18 anni. In casi eccezionali e con la stretta osservanza delle misure di sicurezza, l'età può essere ridotta a 16 anni.

4.2 Divieto del lavoro infantile

HUGO BOSS, quale gruppo internazionale, ritiene di avere l'obbligo di definire degli standard minimi per sé e per i propri partner, in modo da realizzare il livello di protezione minima stabilito a livello internazionale. Il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS rappresenta la base per la collaborazione con tutti i partner. Questo vieta il lavoro infantile e illustra quali criteri minimi devono essere soddisfatti per un'assunzione. In presenza di una violazione del codice di condotta dei fornitori, HUGO BOSS ritiene che sia obbligatorio che tale violazione venga eliminata con la massima tempestività.

4.3 Strategie di prevenzione

Per prevenire il lavoro infantile, sono necessari dei meccanismi di controllo affidabili già al momento dell'assunzione di nuovo personale. HUGO BOSS richiede pertanto ai propri partner di effettuare dei controlli efficaci. Durante il processo di assunzione, l'età del candidato deve essere assolutamente verificata, richiedendo la presentazione di un documento d'identità valido, rilasciato da un'autorità ufficiale. Una copia di questo documento e tutti gli altri documenti richiesti dalla legge devono essere conservati per l'intera durata dell'impiego. Qualora un documento di questo tipo non possa essere presentato, sarà possibile accettare altre attestazioni dell'età con valore legale, come pagelle scolastiche, certificati di nascita o documenti ufficiali della città natale del candidato. Al datore di lavoro spetta il dovere di diligenza nella verifica dell'autenticità dei documenti presentati.

Nei casi in cui l'aspetto fisico del candidato non sembri concordare con i documenti presentati, dovrebbero essere richiesti dei documenti medici rilasciati da una fonte affidabile per la verifica dell'età.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a verificare se il candidato ha già concluso l'istruzione scolastica obbligatoria.

Quale parte dell'analisi dei rischi annuale, viene verificato il rispetto delle disposizioni da parte di HUGO BOSS per mezzo di auto-certificazioni e di audit regolari. HUGO BOSS obbliga i propri partner nel quadro dell'inserimento a superare un training, avente come oggetto i nostri standard sociali e ambientali. Anche il personale interno viene formato regolarmente. Uno dei punti chiave è rappresentato dall'identificazione del lavoro infantile.

4.4 Gestione delle violazioni

Nel caso in cui il lavoro infantile venga riscontrato presso un partner di HUGO BOSS, questa direttiva fornisce un corpo di regole per la gestione e l'indagine del caso. Per tutelare il benessere del bambino in un caso di questo genere, HUGO BOSS richiede quanto meno l'esecuzione di quanto segue:

- Il bambino deve essere immediatamente dispensato dal lavoro.
- Il partner deve risarcire il bambino adeguatamente per la perdita del lavoro.
- Il partner è inoltre tenuto a verificare e promuovere il benessere del bambino. Questo punto include ad esempio la verifica dell'adempimento dell'obbligo scolastico e anche l'erogazione di aiuti finanziari per la famiglia del bambino interessato.

HUGO BOSS ritiene di avere il dovere di verificare l'attuazione delle misure indicate. Pertanto, a intervalli regolari, vengono richieste ai partner informazioni sull'attuazione delle misure. In caso di difficoltà nella fase di implementazione, HUGO BOSS è al fianco dei propri partner per consigliarli.

HUGO BOSS richiede inoltre la dimostrazione che sono state attuate tutte le misure necessarie a fare in modo che il processo di assunzione sia organizzato in modo tale che il lavoro infantile in futuro possa essere prevenuto già con la verifica accurata della documentazione. L'esistenza di dimostrazioni dell'età di tutto il personale è obbligatoria.

HUGO BOSS richiede inoltre una conferma ufficiale del fatto che tutte le misure possibili sono state considerate e attuate. HUGO BOSS si riserva inoltre il diritto di verificare sul posto l'attuazione delle misure. In caso di mancata disponibilità del partner, HUGO BOSS si riserva quale ultima opzione la rescissione del rapporto d'affari.

5 YOUNG LABOR

5.1 Definizione

In linea con l'interpretazione dell'OIL, HUGO BOSS intende con il termine di Young Labor l'assunzione di personale minorenni, il cui obbligo scolastico previsto dalla legge è stato adempiuto e che ha già raggiunto l'età minima di 15 anni, ma non ha ancora compiuto i 18 anni. Un'assunzione di personale minorenni è ammessa solo nel rispetto delle disposizioni di legge nazionali e delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali.

5.2 Ammissibilità del Young Labor

Per HUGO BOSS l'impiego di personale minorenni è ammesso solo se le relative esigenze particolari sono tenute in considerazione e se sono prese delle misure adeguate alla tutela di tali esigenze. L'impiego di personale minorenni è inoltre ammesso solo a patto che non sia in conflitto con le leggi nazionali o con le convenzioni e le raccomandazioni internazionali. In linea con la raccomandazione OIL R146, per l'impiego di personale minorenni vigono le regole seguenti:

- Il personale minorenni deve essere segnalato alle autorità competenti.
- I datori di lavoro dovrebbero implementare un sistema basato sulla legislazione nazionale per identificare e dimostrare di avere dei posti di lavoro adatti al personale minorenni.
- Il datore di lavoro è inoltre obbligato a garantire che il personale minorenni non sia esposto a lavori fisicamente pesanti e faticosi o a lavori con le sostanze pericolose.
- Il personale minorenni non deve svolgere nessun lavoro pericoloso, che costituisca un pericolo per la relativa salute psichica e fisica o per il relativo sviluppo intellettuale, morale e sociale o non conciliabile con la propria formazione.
- Il personale minorenni non deve prestare nessuna ora di lavoro straordinario. Anche l'impiego nei turni notturni è vietato.
- Deve essere garantita una fase di riposo di 12 ore tra due turni di lavoro. Inoltre, devono essere definiti dei giorni di riposo settimanali.
- Al personale minorenni deve essere concesso un diritto alle ferie annuali di almeno quattro settimane. Il diritto alle ferie non può differire in senso peggiorativo rispetto al diritto alle ferie del personale maggiorenne.
- Il personale minorenni dovrebbe essere assicurato tramite assicurazioni sociali. Queste dovrebbero coprire gli infortuni sul lavoro, l'assistenza medica e l'assicurazione sanitaria e altre coperture rilevanti per l'impiego.
- I datori di lavoro devono garantire una retribuzione equa per il personale minorenni, basata sul principio "equal pay for equal work".

5.3 Strategie di prevenzione

Per garantire che le disposizioni sulla protezione del personale minorenni vengano rispettate, HUGO BOSS si attende che tutto il personale minorenni sia segnalato regolarmente presso le autorità competenti. Inoltre, il rispetto delle disposizioni viene verificato nel quadro del codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS.

5.4 Gestione delle violazioni

Qualora vengano rilevate delle violazioni contro la tutela del personale minorenni, HUGO BOSS richiederà che vengano eliminate immediatamente. Inoltre, deve avvenire una riparazione adeguata.

HUGO BOSS ritiene di avere l'obbligo di verificare l'attuazione delle misure. Pertanto, a intervalli regolari vengono richieste ai partner informazioni sulla dimostrazione dell'attuazione delle misure. In caso di difficoltà nell'implementazione delle misure, HUGO BOSS è al fianco dei propri partner per consigliarli. HUGO BOSS si riserva inoltre il diritto di verificare sul posto l'attuazione delle misure. In caso di mancata disponibilità del partner, HUGO BOSS si riserva quale ultima opzione la rescissione del rapporto d'affari.

6 LAVORO FORZATO

6.1 Definizione

HUGO BOSS definisce il lavoro forzato in linea con la convenzione OIL 29 quale lavoro o prestazione di servizio che viene richiesto a una persona sotto la minaccia di una punizione e che la persona non svolge per propria scelta libera. HUGO BOSS rifiuta tutte le forme di lavoro forzato, tutte le forme di schiavitù moderna e la moderna tratta di esseri umani (di seguito lavoro forzato).

6.2 Divieto di lavoro forzato

In qualità di gruppo attivo a livello internazionale, HUGO BOSS ritiene quindi di avere la responsabilità di dare attivamente un segnale contro tutte le forme di lavoro forzato. HUGO BOSS ha una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro forzato e si attende che i propri partner abbiano lo stesso approccio. La libertà dei lavoratori non deve essere limitata in nessun momento e deve essere sempre garantita.

Attraverso il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS, l'UK Modern Slavery Act (UK MSA) e l'Australian Modern Slavery Act, oltre che grazie alla nostra linea di condotta sui diritti umani e alla dichiarazione di principio per i diritti umani, HUGO BOSS dà un chiaro segnale contro tutte le forme di lavori forzati e onora così i propri obblighi volontari di impresa responsabile.

6.3 Strategie di prevenzione

HUGO BOSS rifiuta assolutamente tutte le forme di lavoro forzato e si aspetta che i suoi partner facciano lo stesso. Per l'avvio di una relazione d'affari con un partner, l'accettazione

del codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS, che condanna e vieta tutte le forme di lavoro forzato, è un requisito fondamentale.

Quale parte dell'analisi dei rischi annuale viene verificato il rispetto per mezzo di auto-certificazioni. Inoltre, per mezzo di audit a intervalli regolari, viene garantito il rispetto del codice di condotta dei fornitori presso i partner diretti e indiretti.

HUGO BOSS obbliga i propri partner nel quadro dell'inserimento a superare un training, avente come oggetto i nostri standard sociali e ambientali. HUGO BOSS forma inoltre annualmente il personale interno rispetto ai valori e alle disposizioni del codice di condotta dei fornitori. Uno dei punti chiave è rappresentato dall'identificazione del lavoro forzato e delle relative pratiche. In questo modo al personale viene consentito di riconoscere e segnalare i casi pertinenti.

6.4 Gestione delle violazioni

Qualora venga rilevata una violazione delle disposizioni contenute nel codice di condotta dei fornitori, questa dovrà essere immediatamente eliminata. Devono essere prese delle misure per prevenire una nuova violazione. Requisiti minimi:

- L'immediato rilascio dal lavoro.
- La consegna dei documenti d'identità o simili, qualora questi siano stati confiscati.
- Visita medica, qualora le vittime acconsentano.
- Eventuale pagamento dei salari/delle prestazioni sociali.
- Un adeguato risarcimento delle vittime.

HUGO BOSS ritiene di avere il dovere di verificare l'attuazione delle misure. Pertanto, a intervalli regolari vengono richieste ai datori di lavoro informazioni sull'attuazione delle misure. In caso di difficoltà nell'implementazione delle misure, HUGO BOSS è al fianco dei propri partner per consigliarli. HUGO BOSS si riserva inoltre il diritto di verificare sul posto l'attuazione delle misure. In caso di mancata disponibilità del partner, HUGO BOSS si riserva quale ultima opzione la rescissione del rapporto d'affari.

7 CANALE DI SEGNALAZIONE

HUGO BOSS prende seriamente in considerazione tutte le segnalazioni dei suoi dipendenti e dei dipendenti dei partner e di terzi. Incoraggiamo tutti a segnalare gli eventi se si verificano presso HUGO BOSS o uno dei suoi partner. HUGO BOSS intraprende azioni coerenti contro qualsiasi violazione. Non appena viene ricevuta una notifica o una segnalazione, viene avviato un processo chiaramente regolamentato e standardizzato e accompagnato da misure idonee.

HUGO BOSS mette a disposizione due diversi canali di segnalazione, per superare le barriere di accesso. Le segnalazioni o le domande vengono trattate in modo identico a prescindere dal canale scelto.

L'HUGO BOSS [Speak Up Channel](#) offre una comunicazione anonima e riservata con il reparto Conformità di HUGO BOSS. Il canale è disponibile in oltre 50 lingue ed è raggiungibile attraverso il seguente codice QR:



Il garante HUGO BOSS è un avvocato esterno, che può essere contattato in forma anonima e riservata - personalmente o tramite un modulo.

Dott. Carsten Thiel von Herff

Telefono: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

Telefono: +49 521 55 7 333 0

Cellulare: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Portale di segnalazione: www.report-tvh.de/

Indirizzo: Loebellstraße 4; 33602 Bielefeld - Germania

Dai nostri partner ci aspettiamo che essi offrano una procedura di segnalazione che consenta misure ausiliarie extragiudiziali. Ciò aiuta a risolvere i conflitti e offre ai dipendenti dei partner l'opportunità di segnalare rischi e violazioni

8 APPLICABILITÀ E REFERENTI

Il consiglio d'amministrazione di HUGO BOSS AG ha adottato la direttiva sulla gestione del lavoro infantile e forzato per il gruppo HUGO BOSS. La direttiva è applicabile nell'ultima versione del 01/12/2024.

Le modifiche alla direttiva sono sempre possibili. L'attualità della direttiva verrà verificata tuttavia almeno una volta all'anno. Le esperienze degli anni precedenti e gli spunti dei portatori di interesse interni ed esterni verranno presi in considerazione in questo contesto.

La direttiva sulla gestione del lavoro infantile e forzato è liberamente accessibile sia dall'interno che dall'esterno. Il personale può rivolgersi al reparto Conformità in caso di domande o osservazioni (compliance@hugoboss.com).

Valida per:	Gruppo HUGO BOSS	Versione:	2.0
Valida dal:	01/01/2019	Stato:	Approvata, valida
Approvata da:	Consiglio di amministrazione HUGO BOSS AG	Ultimo aggiornamento:	01/12/2024
Titolare della linea di condotta:	Reparto Conformità	Classificazione:	Pubblica