

Zgodność



HUGO BOSS

Wytyczne w sprawie
pracy dzieci i pracy
przymusowej

W SKRÓCIE

Ochrona praw człowieka i podstawowych wolności jest dla koncernu HUGO BOSS najwyższym priorytetem, skodyfikowanym i promowanym w ramach własnego Kodeksu postępowania oraz Kodeksu postępowania dla dostawców.

HUGO BOSS stanowczo odrzuca wszelkie formy pracy dzieci i pracy przymusowej. W tym rozdziale wszystkie czytelniczki i wszyscy czytelnicy powinny/powinni móc szybko zapoznać się z podanymi w zwięzłej formie podstawowymi informacjami i przepisami Wytycznych w sprawie pracy dzieci i pracy przymusowej:

- I. HUGO BOSS realizuje politykę zerowej tolerancji wobec pracy dzieci i pracy przymusowej, oczekując tego również od swoich partnerów.
- II. Kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS jest podstawą współpracy ze wszystkimi partnerami. Kodeks ten zabrania pracy dzieci i pracy przymusowej, a także stawia granice zatrudniania pracowników młodocianych (ang. „young labor”).
- III. Aby zapobiec zbyt wczesnemu podejmowaniu pracy przez dzieci, HUGO BOSS wyznacza granice wieku, które ustalają minimalny wiek umożliwiający zatrudnienie. Zgodnie z Konwencją ILO 138 nie wolno zatem zatrudniać dzieci, które mają mniej niż 15 lat i które nie ukończyły jeszcze edukacji wynikającej z prawnego obowiązku szkolnego.
- IV. Zatrudnianie pracowników młodocianych (ang. „young labor”), którzy osiągnęli minimalny wiek umożliwiający ich zatrudnienie i których obowiązek szkolny został spełniony, dozwolone jest z zachowaniem surowych wytycznych i zgodnie z odpowiednimi porozumieniami i zaleceniami ILO.
- V. HUGO BOSS definiuje pracę przymusową, w tym pracę przymusową dzieci, zgodnie z Konwencją ILO 29 jako pracę lub usługi, które są wymagane od danej osoby pod groźbą kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Partnerom nie wolno w żadnym wypadku zatrudniać pracowników na zasadzie pracy przymusowej, poddaństwa, niewolnictwa, a także więźniów czy innych osób, które nie są wolne.
- VI. W ramach corocznej analizy ryzyka HUGO BOSS sprawdza przestrzeganie Kodeksu postępowania dla dostawców poprzez formularze informacyjne. Ponadto prowadzone są regularne audyty na miejscu.
- VII. Jeżeli stwierdzone zostanie naruszenie Kodeksu postępowania dla dostawców, musi ono zostać niezwłocznie naprawione przez partnera. HUGO BOSS uważa za swój obowiązek kontrolowanie wykonywania tych działań. W razie braku gotowości ze strony partnera HUGO BOSS zastrzega sobie prawo wypowiedzenia stosunku handlowego – w ramach ostatniej opcji.

Należy pamiętać, że rozdział W SKRÓCIE nie zawiera szczegółowych przepisów, praktycznych przykładów, instrukcji postępowania ani pełnego przeglądu niniejszych wytycznych. Zostały one przedstawione w kolejnych rozdziałach.

SPIS TREŚCI

1	CEL NINIEJSZYCH WYTYCZNYCH	3
2	ZAKRES OBOWIĄZYWANIA	3
3	ROZRÓŻNIENIE MIĘDZY PRACĄ DZIECI A PRACĄ OSÓB MŁODOCIANYCH	3
4	PRACA DZIECI	4
4.1	Definicja	4
4.2	Zakaz pracy dzieci	4
4.3	Strategia unikania	5
4.4	Postępowanie w przypadku naruszeń	5
5	PRACA MŁODOCIANYCH	6
5.1	Definicja	6
5.2	Dopuszczalność pracy młodocianych	6
5.3	Strategia unikania	7
5.4	Postępowanie w przypadku naruszeń	7
6	PRACA PRZYMUSOWA	7
6.1	Definicja	7
6.2	Zakaz pracy przymusowej	7
6.3	Strategia unikania	8
6.4	Postępowanie w przypadku naruszeń	8
7	KANAŁ SYGNALISTÓW	9
8	ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU	9

1 CEL NINIEJSZYCH WYTYCZNYCH

Zwalczanie pracy dzieci i pracy przymusowej to centralne wyzwanie dla międzynarodowej wspólnoty, któremu stawiają czoła międzynarodowe organizacje, takie jak Organizacja Narodów Zjednoczonych (ang. United Nations / UN). Na skutek częściowego braku efektywnych krajowych, jak i międzynarodowych mechanizmów nie zawsze udaje się jednak zapobiegać masowemu naruszaniu i ograniczaniu elementarnych praw człowieka. Dlatego HUGO BOSS jako koncern działający na arenie międzynarodowej uważa za swój obowiązek aktywnie ustanawiać standardy przeciwko pracy dzieci i pracy przymusowej.

Niniejsze wytyczne w sprawie pracy dzieci i pracy przymusowej to ustanowiony przez HUGO BOSS zbiór zasad, który oprócz wyraźnego zakazu i potępienia obu tych zjawisk zawiera również uregulowania dotyczące postępowania w przypadkach pracy dzieci i pracy przymusowej. Ponadto wytyczne te konkretyzują wymagania i działania związane z pracą podejmowaną przez osoby młodociane.

2 ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejsze wytyczne mają zastosowanie we wszystkich przedsiębiorstwach i obszarach koncernu HUGO BOSS. Wymogi te są wiążące dla wszystkich pracowników.

Wytyczne w sprawie pracy dzieci i pracy przymusowej uzupełniają Kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS, a także Kodeks postępowania dla dostawców w ramach zakupów pośrednich, i są obowiązujące dla wszystkich partnerów, którzy są z nami w aktywnej relacji handlowej. Akceptacja Kodeksu postępowania dla dostawców, a tym samym również pośrednio tych wytycznych, przez potencjalnego partnera handlowego jest ponadto podstawowym warunkiem podjęcia nowego stosunku biznesowego. HUGO BOSS oczekuje, że jego partnerzy dochowają ze swojej strony należytej staranności i przekażą te wymogi swoim partnerom.

3 ROZRÓŻNIENIE MIĘDZY PRACĄ DZIECI A PRACĄ OSÓB MŁODOCIANYCH

Korzystając z międzynarodowych porozumień i zaleceń koncern HUGO BOSS rozróżnia między pracą dzieci (child labor) a pracą osób młodocianych (young labor). HUGO BOSS realizuje **politykę zerowej tolerancji wobec pracy dzieci**. Zatrudnianie pracowników młodocianych, którzy osiągnęli minimalny wiek umożliwiający ich zatrudnienie i których obowiązek szkolny został spełniony, dozwolone jest z zachowaniem surowych wytycznych i zgodnie z odpowiednimi porozumieniami i zaleceniami International Labour Organization (ILO).

Rozróżnienie między pracą dzieci a pracą osób młodocianych opiera się na podstawie czynników socjoekonomicznych. W krajach, w których zarówno placówki szkolne, jak i gospodarka nie są dostatecznie rozwinięte, kluczową sprawą dla rodzin może być fakt, że osoby młodociane, które osiągnęły minimalny wiek umożliwiający ich zatrudnienie, nie mogą podjąć pracy. Dlatego koncern HUGO BOSS uważa za sensowne rozwiązanie polegające na

tym, że nie zabrania się całkowicie zatrudniania osób młodocianych, lecz wiąże je z prawem krajowym oraz międzynarodowymi porozumieniami i zaleceniami. Zatrudnianie osób młodocianych w ramach zwykłego stosunku pracy nie jest jednak aktywnie wspierane przez koncern HUGO BOSS i jest traktowane jako wyjątek. HUGO BOSS jednoznacznie opowiada się za specjalnymi programami szkoleniowymi i działaniami edukacyjnymi dla zatrudnianych osób młodocianych.

Oprócz kontroli naruszania zakazu pracy dzieci stale monitorowane są też zasady i warunki zatrudniania osób młodocianych u partnerów HUGO BOSS.

4 PRACA DZIECI

4.1 Definicja

HUGO BOSS opiera definicję pracy dzieci na wytycznych ILO. Według nich praca dzieci to przede wszystkim praca, która pozbawia je dzieciństwa, potencjału i godności oraz jest szkodliwa dla ich rozwoju psychicznego i fizycznego. Dla koncernu HUGO BOSS praca dzieci oznacza konkretnie:

- pracę, która jest szkodliwa pod względem mentalnym, fizycznym, społecznym lub moralnym;
- pracę, która ignoruje obowiązek szkolny;
- pracę, która uniemożliwia dzieciom chodzenie do szkoły;
- pracę, która zmusza dzieci do przedwczesnego opuszczania szkoły;
- pracę, która wymaga od dzieci łączenia obowiązku szkolnego z długim czasem pracy i trudnymi warunkami pracy.

Za najgorsze formy pracy dzieci (osób poniżej 18 roku życia) uważa się zgodnie z Konwencją ILO 182 między innymi wszelkie formy niewolnictwa lub praktyk podobnych do niewolnictwa oraz pracę przymusową czy obowiązkową, oddzielanie dzieci od ich rodzin, jak również pracę, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w których jest prowadzona, może zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

Aby zapobiec zbyt wczesnemu podejmowaniu pracy przez dzieci, HUGO BOSS wyznacza granice wieku, które ustalają minimalny wiek umożliwiający zatrudnienie. Zgodnie z Konwencją ILO 138 nie wolno zatem zatrudniać dzieci, które mają mniej niż 15 lat i które nie ukończyły jeszcze edukacji wynikającej z prawnego obowiązku szkolnego. Ponadto osobom, które nie ukończyły 18 roku życia, nie wolno wykonywać pracy zagrażającej zdrowiu fizycznemu, mentalnemu i psychicznemu. W wyjątkowych przypadkach i przy rygorystycznym uwzględnieniu środków bezpieczeństwa wiek ten może być obniżony do 16 lat.

4.2 Zakaz pracy dzieci

HUGO BOSS jako koncern działający na arenie międzynarodowej uważa za swój obowiązek ustanawianie dla siebie i swoich partnerów standardów pozwalających na utrzymanie ustalonego na szczeblu międzynarodowym minimalnego poziomu ochrony. Kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS jest podstawą współpracy ze wszystkimi partnerami. Zabrania on pracy dzieci i zawiera informacje, jakie minimalne kryteria muszą

być spełnione, aby doszło do zatrudnienia. Jeżeli dochodzi do naruszenia Kodeksu postępowania dla dostawców, wówczas koncern HUGO BOSS uznaje za obligatoryjne możliwie jak najszybsze naprawienie tego naruszenia.

4.3 Strategia unikania

Unikanie pracy dzieci wymaga niezawodnych mechanizmów kontrolnych przy zatrudnianiu nowych pracowników. HUGO BOSS wymaga w związku z tym od swoich partnerów, aby przeprowadzali skuteczne kontrole. W ramach procesu zatrudniania koniecznie musi być weryfikowany wiek zatrudnianej osoby, tj. sprawdzany jej ważny dowód tożsamości wystawiony przez oficjalny urząd. Kopia tego dowodu oraz wszelkie inne, wymagane prawnie dokumenty muszą być przechowywane przez cały okres zatrudnienia. W razie niemożności przedłożenia takiego dowodu tożsamości akceptowalne są też inne prawne dokumenty potwierdzające wiek, takie jak świadectwa szkolne, akty urodzenia lub oficjalne dokumenty z kraju ojczystego osoby zatrudnianej. Na pracodawcy spoczywa obowiązek dochowania staranności przy sprawdzaniu autentyczności przedłożonych dokumentów.

W przypadkach kiedy wygląd zewnętrzny osoby zatrudnianej wydaje się nie być zgodny z przedkładanymi dokumentami, należy posłużyć się w ramach weryfikacji wieku dokumentacją medyczną z wiarygodnego źródła.

Pracodawca zobowiązany jest ponadto do sprawdzenia, czy osoba zatrudniana ukończyła już edukację wynikającą z obowiązku szkolnego.

Jako część corocznej analizy ryzyka HUGO BOSS sprawdza przestrzeganie tych zasad poprzez formularze informacyjne, a także regularnie przeprowadzane audyty. Koncern HUGO BOSS zobowiązuje swoich partnerów do odbycia w ramach onboardingu szkolenia na temat naszych standardów socjalnych i środowiskowych. Regularne szkolenia prowadzone są także wśród naszych własnych pracowników. Jednym z priorytetów jest wykrywanie pracy dzieci.

4.4 Postępowanie w przypadku naruszeń

Na wypadek stwierdzenia pracy dzieci u jakiegoś partnera HUGO BOSS niniejsze wytyczne zawierają zbiór zasad postępowania i badania takiego przypadku. Aby w przedmiotowym przypadku zagwarantować dobro dziecka, koncern HUGO BOSS wymaga wykonania co najmniej następujących działań:

- Konieczne jest natychmiastowe zaprzestanie zatrudniania dziecka.
- Partner musi odpowiednio zrekompensować dziecku utratę pracy.
- Zachęca się partnera do sprawdzania i wspierania dobrostanu dziecka. Obejmuje to np. sprawdzanie wypełniania obowiązku szkolnego, jak również pomoc finansową dla rodziny danego dziecka.

HUGO BOSS uważa za swój obowiązek kontrolowanie wykonywania powyższych działań. Dlatego w regularnych odstępach czasu koncern żąda informacji potwierdzających ich realizację. W razie trudności w ramach fazy implementacji HUGO BOSS służy swoim partnerom pomocą doradcą.

Ponadto HUGO BOSS żąda potwierdzenia, że podjęte zostały wszelkie środki umożliwiające takie prowadzenie procesu zatrudniania, aby dzięki starannemu sprawdzaniu dokumentów praca dzieci nie była już w przyszłości możliwa. Istnienie dokumentów potwierdzających wiek wszystkich pracowników jest obowiązkowe.

HUGO BOSS żąda ponadto oficjalnego potwierdzenia podjęcia i wdrożenia wszelkich możliwych działań. HUGO BOSS zastrzega sobie ponadto prawo kontrolowania realizacji tych działań na miejscu. W razie braku gotowości ze strony partnera HUGO BOSS zastrzega sobie prawo wypowiedzenia stosunku handlowego – w ramach ostatniej opcji.

5 PRACA MŁODOCIANYCH

5.1 Definicja

Zgodnie z definicją ILO w koncernie HUGO BOSS praca młodocianych rozumiana jest jako zatrudnianie niepełnoletnich pracowników, którzy spełnili już ustawowy obowiązek szkolny i osiągnęli minimalny wiek wynoszący 15 lat, ale nie ukończyli jeszcze 18 roku życia. Zatrudnianie młodocianych pracowników dozwolone jest tylko pod warunkiem przestrzegania przepisów prawa oraz międzynarodowych porozumień i zaleceń.

5.2 Dopuszczalność pracy młodocianych

Dla koncernu HUGO BOSS zatrudnianie młodocianych pracowników dopuszczalne jest tylko wówczas, kiedy uwzględnione są ich szczególne potrzeby i podjęte odpowiednie środki umożliwiające ochronę tych potrzeb. Zatrudnianie młodocianych pracowników jest ponadto dopuszczalne, jedynie dopóki nie stoi w konflikcie z prawem krajowym lub międzynarodowymi porozumieniami i zaleceniami. Zgodnie z zaleceniami ILO R146 w stosunku do zatrudniania pracowników młodocianych obowiązują następujące uregulowania:

- Pracownicy młodociani muszą być zgłaszani odpowiednim organom.
- Pracodawcy powinni wdrożyć system oparty na prawie krajowym, aby identyfikować i wykazywać stanowiska pracy nieodpowiednie dla pracowników młodocianych.
- Pracodawca zobowiązany jest zapewnić, że młodociany pracownik nie wykonuje ciężkiej pracy fizycznej oraz pracy związanej z substancjami niebezpiecznymi.
- Pracownikom młodocianym nie wolno wykonywać pracy, która jest niebezpieczna, zagraża ich zdrowiu fizycznemu czy psychicznemu lub ich rozwojowi intelektualnemu, moralnemu i społecznemu bądź jest nie do pogodzenia z ich edukacją.
- Pracownicy młodociani nie mogą pracować w nadgodzinach. Zakazane jest także zatrudnianie ich w ramach nocnej zmiany.
- Między dwoma dniami pracy musi być zapewniony odpoczynek wynoszący 12 godzin. Ponadto muszą być zdefiniowane dni cotygodniowego odpoczynku.
- Pracownik młodociany musi mieć zagwarantowane prawo do urlopu rocznego wynoszącego co najmniej cztery tygodnie. Prawo do urlopu nie może być krótsze niż urlop przysługujący pracownikom pełnoletnim.
- Pracownicy młodociani powinni być chronieni za pomocą systemu ubezpieczeń społecznych. System ten powinien obejmować świadczenia opieki lekarskiej i

ubezpieczenia zdrowotnego oraz inne zabezpieczenia istotne dla stosunku zatrudnienia.

- Pracodawcy powinni zapewniać młodocianym pracownikom uczciwe wynagrodzenie, oparte na zasadzie „równej płacy za równą pracę”.

5.3 Strategia unikania

Aby zagwarantować przestrzeganie wytycznych dotyczących ochrony pracowników młodocianych, koncern HUGO BOSS oczekuje, że wszyscy młodociani pracownicy będą zgodnie z przepisami zgłaszani do właściwych organów. Ponadto sprawdzane będzie przestrzeganie wytycznych w ramach Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS.

5.4 Postępowanie w przypadku naruszeń

W razie stwierdzenia naruszeń wytycznych dotyczących ochrony pracowników młodocianych koncern HUGO BOSS żąda ich niezwłocznego naprawienia. Ponadto konieczne jest stosowne zadośćuczynienie.

HUGO BOSS uważa za swój obowiązek kontrolowanie wykonywania tych działań. Dlatego w regularnych odstępach czasu koncern będzie żądał od partnera informacji potwierdzających ich realizację. W razie trudności przy implementacji HUGO BOSS służy swoim partnerom pomocą doradczą. HUGO BOSS zastrzega sobie ponadto prawo kontrolowania realizacji tych działań na miejscu. W razie braku gotowości ze strony partnera HUGO BOSS zastrzega sobie prawo wypowiedzenia stosunku handlowego – w ramach ostatniej opcji.

6 PRACA PRZYMUSOWA

6.1 Definicja

HUGO BOSS definiuje pracę przymusową zgodnie z Konwencją ILO 29 jako pracę lub usługi, które są wymagane od danej osoby pod groźbą kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Koncern HUGO BOSS odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej, wszelkie przejawy nowoczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi (zwane dalej pracą przymusową).

6.2 Zakaz pracy przymusowej

HUGO BOSS jako koncern działający na arenie międzynarodowej uważa za swój obowiązek zajmować jasne stanowisko przeciwko wszelkim formom pracy przymusowej. Koncern realizuje politykę zerowej tolerancji wobec pracy przymusowej i takiej postawy oczekuje również od swoich partnerów. Wolność osób pracujących w żadnym momencie nie może być ograniczana i zawsze musi istnieć jej gwarancja.

Za pomocą Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS, brytyjskiej ustawy o współczesnym niewolnictwie (UK Modern Slavery Act – UK MSA) oraz australijskiej ustawy o współczesnym niewolnictwie (Australian Modern Slavery Act), a także własnej Polityki praw człowieka i Deklaracji poszanowania praw człowieka koncern HUGO BOSS daje wyraźny znak

sprzeciwu wobec wszelkich form pracy przymusowej, spełniając w ten sposób swoje własne zobowiązanie jako odpowiedzialne przedsiębiorstwo.

6.3 Strategia unikania

HUGO BOSS odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej i tego samego oczekuje od swoich partnerów. Podstawowym warunkiem nawiązania relacji handlowej z partnerem jest akceptacja Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS, który piętnuje wszelkie formy pracy przymusowej oraz ich zakazuje.

Jako część corocznej analizy ryzyka przestrzeganie Kodeksu postępowania dla dostawców sprawdzane jest poprzez formularze informacyjne. Ponadto przestrzeganie Kodeksu postępowania dla dostawców przez partnerów bezpośrednich i pośrednich zapewniają również regularnie przeprowadzane audyty.

Koncern HUGO BOSS zobowiązuje swoich partnerów do odbycia w ramach onboardingu szkolenia na temat naszych standardów socjalnych i środowiskowych. HUGO BOSS prowadzi ponadto coroczne szkolenia swoich własnych pracowników pod kątem wartości i wytycznych Kodeksu postępowania dla dostawców. Jednym z priorytetów jest wykrywanie pracy przymusowej i związanych z tym praktyk. Dzięki temu pracownicy są w stanie wykrywać i zgłaszać odpowiednie przypadki.

6.4 Postępowanie w przypadku naruszeń

Jeżeli stwierdzone zostanie naruszenie Kodeksu postępowania dla dostawców, musi ono zostać niezwłocznie naprawione. Konieczne jest podjęcie środków, które zapobiegają ponownym naruszeniom. Chodzi przy tym co najmniej o podjęcie następujących działań:

- Natychmiastowe zaprzestanie zatrudniania.
- Wydanie dokumentów tożsamości, o ile zostały zatrzymane.
- Wykonanie badania lekarskiego, o ile osoby, których to dotyczy, wyrażą na nie zgodę.
- Ewentualne wypłacenie należnych wynagrodzeń / świadczeń socjalnych.
- Stosowne odszkodowanie dla osób, których to dotyczy.

HUGO BOSS uważa za swój obowiązek kontrolowanie wykonywania tych działań. Dlatego w regularnych odstępach czasu koncern żąda od pracodawcy informacji potwierdzających ich realizację. W razie trudności przy implementacji HUGO BOSS służy swoim partnerom pomocą doradcą. HUGO BOSS zastrzega sobie ponadto prawo kontrolowania realizacji tych działań na miejscu. W razie braku gotowości ze strony partnera HUGO BOSS zastrzega sobie prawo wypowiedzenia stosunku handlowego – w ramach ostatniej opcji.

7 KANAŁ SYGNALISTÓW

HUGO BOSS poważnie traktuje wszystkie skargi własnych pracowników oraz pracowników partnerów i osób trzecich. Zachęcamy wszystkich do zgłaszania incydentów, jeśli mają one miejsce w koncernie HUGO BOSS lub u jednego z jego partnerów. HUGO BOSS podejmuje konsekwentne działania przeciwko wszelkim naruszeniom. Natychmiast po otrzymaniu informacji lub skargi uruchamiany jest jasno uregulowany, znormalizowany proces, któremu towarzyszą odpowiednie środki.

HUGO BOSS udostępnia dwa różne kanały dla sygnalistów, aby przełamać bariery dostępu. Skargi czy pytania rozpatrywane będą w ten sam sposób niezależnie od wybranego kanału.

Koncern HUGO BOSS [Speak Up Channel](#) oferuje poufną i anonimową komunikację z Działem Zgodności HUGO BOSS. Kanał ten dostępny jest w ponad 50 językach po podaniu następującego kodu QR:



Rzecznikiem praw obywatelskich koncernu HUGO BOSS jest zewnętrzny adwokat, z którym można się kontaktować w sposób poufny i anonimowy – osobiście lub za pośrednictwem formularza.

Dr. Carsten Thiel von Herff

tel.: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

tel.: +49 521 55 7 333 0

tel. kom.: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Portal sygnalistów: www.report-tvh.de/

Adres: Loebellstraße 4; 33602 Bielefeld – Niemcy

Oczekujemy od naszych partnerów zapewnienia mechanizmu rozpatrywania skarg, który umożliwi pozasądowe dochodzenie roszczeń. Pomaga to w rozwiązywaniu konfliktów i daje pracownikom partnerów możliwość zgłaszania ryzyk i naruszeń.

8 ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU

Zarząd HUGO BOSS AG uchwalił Wytyczne w sprawie pracy dzieci i pracy przymusowej dla koncernu HUGO BOSS. Wytyczne te mają zastosowanie w ich najnowszej wersji z dnia 01.12.2024 r.

Zmiany wytycznych są w każdej chwili możliwe. Jednakże co najmniej raz w roku są one weryfikowane pod kątem aktualności. Zawsze uwzględniane są przy tym doświadczenia z ubiegłych lat i sugestie wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.

Wytyczne w sprawie pracy dzieci i pracy przymusowej są publicznie dostępne zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy. Pracownicy mogą zwracać się z pytaniami lub uwagami do Działu Zgodności (compliance@hugoboss.com).

Obowiązuje dla: HUGO BOSS Group	Wersja: 2.0
Obowiązuje od: 01.01.2019	Status: dokument udostępniony, obowiązujący
Zatwierdzone przez: Managing Board HUGO BOSS AG	Ostatnia aktualizacja: 01.12.2024
Właściciel: Dział Zgodności	Klasyfikacja: dokument publiczny