Conformità

HUGO BOSS LINEA DI CONDOTTA SUI DIRITTI UMANI

HUGO BOSS

PANORAMICA

In questo capitolo, tutti i lettori avranno modo di conoscere i contenuti chiave e i regolamenti previsti dalla linea di condotta sui diritti umani di HUGO BOSS, presentati in modo rapido e compatto:

I. HUGO BOSS ritiene infatti imprescindibili i diritti umani, le condizioni di lavoro dignitose e il rispetto degli standard di lavoro e sociali internazionalmente riconosciuti. Tali valori si applicano sia ai collaboratori e partner di HUGO BOSS, che al codice di condotta dei fornitori di HUGO BOSS.

II. HUGO BOSS si aspetta che tutti i collaboratori e partner rispettino i diritti umani e che li proteggano all'interno della loro sfera d'influenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente eventuali violazioni.

III. La dignità umana è inviolabile! Ecco perché tutte le persone, siano esse dipendenti o terze parti, devono essere obbligatoriamente trattate con rispetto e dignità.

IV. È vietato sminuire o escludere persone per via di età, sesso, colore della pelle, razza, orientamento sessuale, disabilità mentale o fisica, origine o nazionalità, confessione religiosa o visione del mondo, opinione politica, appartenenza a un'associazione di lavoratori o altre caratteristiche personali (divieto di discriminazione e molestie).

V. HUGO BOSS persegue una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro infantile. HUGO BOSS non tollererà alcuna violazione del divieto di lavoro infantile; eventuali violazioni implicheranno obbligatoriamente l'avvio di misure. Lo stesso vale per il lavoro forzato, obbligatorio, e tutte le forme di schiavitù moderna.

VI. Tutti i dipendenti di HUGO BOSS hanno diritto, a livello globale, a una retribuzione equa e idonea al mercato di pertinenza. I partner devono corrispondere ai loro dipendenti il salario minimo o la retribuzione previsti dalla legge nazionale in conformità con le disposizioni nazionali specifiche del settore. Inoltre, desideriamo sostenere i nostri partner nello sviluppo di una strategia che garantisca salari sufficienti alla sussistenza e nel progredire, in questa direzione, entro un periodo di tempo ragionevole. Il principio delle pari opportunità si applica a tutti i dipendenti.

VII. Osserviamo e rispettiamo le leggi e gli accordi applicabili a livello nazionale in materia di orario di lavoro e diritto alle ferie retribuite. Quanto appena menzionato deve essere garantito anche dai partner di HUGO BOSS.

VIII. Ai dipendenti non deve essere negato il diritto di aderire a o di fondare un'organizzazione di lavoratori (libertà di associazione e contrattazione collettiva).

IX. Salute, sicurezza e condizioni di lavoro dignitose, nonché la loro continua salvaguardia, sono aspetti ovvi per HUGO BOSS.

X. Vanno applicate in modo coerente anche le leggi e i regolamenti a tutela dell'ambiente, poiché essi consentono anche di preservare le basi vitali.

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 DICHIARAZIONE SULLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI 3

2 AMBITO DI APPLICAZIONE 3

3 REGOLAMENTI E DIRITTI UMANI IN DETTAGLIO 4

3.1 Conformità sociale 4

3.2 Gruppi vulnerabili 4

3.3 Misure di prevenzione e intervento 4

4 DIRITTI UMANI 5

4.1 Divieto del lavoro infantile 5

4.2 Divieto di discriminazione e molestie 5

4.3 Libertà d'impiego 6

4.4 Retribuzione equa 6

4.5 Orario di lavoro massimo e diritto alle ferie 7

4.6 Libertà sindacale e di associazione 7

4.7 Salute e sicurezza 7

4.8 Protezione dell'ambiente 8

5 CANALI DI SEGNALAZIONE 8

6 APPLICABILITÀ E REFERENTI 9

1 DICHIARAZIONE SULLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

In qualità di gruppo globale, HUGO BOSS fa realizzare i propri prodotti in tutto il mondo, o li produce direttamente, soprattutto nei Paesi del sud globale. HUGO BOSS è consapevole della propria responsabilità nei confronti di persone, ambiente e società e la prende in considerazione con serietà. Tale responsabilità comprende indispensabilmente condizioni di lavoro dignitose e il rispetto degli standard sociali e lavorativi riconosciuti a livello internazionale, che HUGO BOSS e i suoi fornitori e partner commerciali (di seguito denominati partner) si impegnano a rispettare.

Rispettare i diritti umani significa trattare tutte le persone in egual modo, con dignità e rispetto, indipendentemente dalle loro caratteristiche distintive. La linea di condotta sui diritti umani di HUGO BOSS si basa su standard riconosciuti a livello internazionale, come le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), i principi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le società multinazionali e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite. Ci riferiamo anche alla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e alla Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne.

HUGO BOSS si impegna a rispettare sempre i diritti umani nei confronti dei propri collaboratori. Il consiglio di amministrazione di HUGO BOSS AG ha rilasciato una **corrispondente dichiarazione valida per l'intero gruppo.**

Inoltre, i partner sono tenuti a trasmettere le disposizioni del codice di condotta dei fornitori HUGO **BOSS ai propri subfornitori e a verificarne l'ottemperanza in modo adeguato.**

HUGO BOSS vincola inoltre i propri collaboratori a rispettare i diritti umani applicabili e la presente direttiva. Per questo motivo, HUGO BOSS desidera informare ed educare ampiamente tutti i dipendenti sul tema dei diritti umani. Ciò significa anche che HUGO BOSS incoraggia tutti i dipendenti a segnalare violazioni dei diritti umani in HUGO BOSS stessa o ai suoi partner.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente direttiva si applica a tutte le imprese e unità operative del gruppo HUGO BOSS. Attenersi ad essa è obbligatorio per tutti i dipendenti e i partner HUGO BOSS. HUGO BOSS si aspetta che i suoi partner trasmettano questa direttiva ai loro partner di tutta la filiera.

Se questa direttiva è in conflitto con le leggi specifiche dei Paesi, ci atterremo alle leggi nazionali vigenti, pur impegnandoci a rispettare e promuovere i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. In tale ambito, non è possibile discostarsi dal contenuto o dallo scopo sostanziali delle corrispondenti disposizioni. Eventuali regole eccezionali necessarie devono essere motivate e richiedono una precedente intesa con il reparto Conformità (compliance@hugoboss.com) del gruppo.

3 REGOLAMENTI E DIRITTI UMANI IN DETTAGLIO

Con questa direttiva, HUGO BOSS conferma il proprio impegno nei confronti dei principi fondamentali internazionalmente riconosciuti nell'ambito dei diritti umani e delle condizioni di lavoro. Ciò dovrebbe riflettersi anche nel comportamento di tutti i dipendenti e partner. I seguenti regolamenti spiegano e illustrano i diritti umani vigenti e illustrano le misure adottate da HUGO BOSS per salvaguardarli all'interno dell'azienda e della filiera.

3.1 Conformità sociale

In conformità con il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS, tutti i partner di HUGO BOSS, al pari degli stabilimenti produttivi di proprietà, sono obbligati per iscritto a rispettare gli standard ivi contenuti, che riguardano principalmente temi di etica aziendale, diritti umani e questioni ambientali, nonché gli standard sociali e lavorativi, oppure a garantire standard equiparabili. In questo modo è possibile garantire una protezione sostenibile di persone, animali e ambiente.

Il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale è atteso da tutti i partner e in relazione a tutte le attività economiche nella loro sfera di influenza. HUGO BOSS non tollera alcuna violazione.

3.2 Gruppi vulnerabili

HUGO BOSS si assume la speciale responsabilità di garantire i diritti umani nei rapporti d'affari con i membri di gruppi vulnerabili. In particolare, devono essere tutelati i diritti dei bambini, dei lavoratori minorenni, delle donne, dei lavoratori immigrati, delle popolazioni indigene, dei lavoratori a domicilio, dei lavoratori interinali e dei lavoratori temporanei. I diritti umani di questi gruppi sono eccessivamente compromessi per via del loro lavoro nell'industria tessile. Nell'ambito della sua attività commerciale, HUGO BOSS adotta un approccio differenziato per proteggere gli interessi di tali gruppi vulnerabili.

3.3 Misure di prevenzione e intervento

Ci assumiamo la responsabilità di tutte le violazioni di questa direttiva, per le quali siamo direttamente responsabili. Ci impegniamo a prevenire al meglio attraverso misure di prevenzione o, in caso di violazione, a eliminare o compensare qualsiasi effetto negativo subito da singoli, dipendenti o comunità.

Inoltre, lavoriamo per garantire che i nostri partner eliminino a loro volta tutti gli effetti negativi direttamente correlati ai nostri prodotti. Sosteniamo la collaborazione con le organizzazioni non governative (ONG) e con la società civile per poter adottare misure di ausilio adeguate in caso di violazioni.

4 DIRITTI UMANI

HUGO BOSS è consapevole dei rischi maggiori che caratterizzano l'industria tessile. Al fine di evitare e prevenire violazioni dei diritti umani, HUGO BOSS si impegna a rispettare libertà, divieti e regole seguenti.

4.1 Divieto del lavoro infantile

HUGO BOSS non tollera il lavoro infantile e, a tal riguardo, persegue una politica di tolleranza zero nelle proprie attività commerciali e nella propria filiera.

L'età minima per l'accesso al lavoro è di 15 anni. Tuttavia, l'assunzione non può essere effettuata prima della fine della scuola dell'obbligo. Inoltre, deve essere garantito che i dipendenti di età inferiore a 18 anni non svolgano alcun lavoro pericoloso, in particolare lavori che pregiudicherebbero la formazione del dipendente o che potrebbero mettere in pericolo la sua salute o lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

HUGO BOSS non collaborerà con partner che, contrariamente ai requisiti di cui sopra, impiegano bambini all'interno delle loro aziende. La prosecuzione generale di una relazione d'affari già in essere dipende dalla gravità della violazione.

HUGO BOSS non tollera la prosecuzione dell'impiego di un bambino e impone che venga immediatamente terminata. Inoltre, vanno avviate misure compensative per il bambino interessato e per la sua famiglia. Un'ulteriore violazione comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il divieto del lavoro infantile e la tutela dei lavoratori minorenni non devono essere aggirati, ad esempio, attraverso rapporti di apprendistato non veritieri.

I nostri dipendenti sono pertanto tenuti a indagare su una sospetta violazione o a segnalarla immediatamente dopo esserne venuti a conoscenza.

4.2 Divieto di discriminazione e molestie

Tutti i dipendenti HUGO BOSS devono trattarsi reciprocamente con rispetto e dignità. HUGO BOSS si aspetta la stessa condotta dai suoi partner e dai loro rapporti con i loro dipendenti.

È vietato trattare in modo diverso, sminuire o escludere persone sulla base del loro sesso, età, colore della pelle, razza, disabilità mentale o fisica, origine, nazionalità, confessione religiosa, opinione politica, appartenenza a un sindacato, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali e comportamenti comuni (ad esempio il loro aspetto). In particolare, i dipendenti HUGO BOSS con ruoli dirigenziali devono garantire che, nel prendere decisioni riguardo ai dipendenti, considerino esclusivamente le competenze e l'esperienza rilevanti per la posizione da assegnare.

HUGO BOSS non tollera coercizione, bullismo, attacchi verbali, molestie sessuali o qualsiasi altra forma di molestia all'interno della propria azienda e si aspetta che i suoi partner abbiano la stessa condotta. Lo stesso vale per i comportamenti intimidatori, ostili o offensivi.

HUGO BOSS è convinto che la diversità e l'inclusione siano fattori importanti per il successo dell'impresa. Per HUGO BOSS, la diversità comprende l'intera gamma di differenze e aspetti umani comuni. L'inclusione si riferisce alle direttive e alle procedure sul posto di lavoro, che garantiscono che tutti i dipendenti siano integrati e coinvolti in modo da beneficiarne allo stesso modo, indipendentemente dalle loro esigenze, dalle loro richieste o dalla loro provenienza.

4.3 Libertà d'impiego

Tutti i dipendenti di HUGO BOSS devono essere liberi di scegliere la modalità di impiego e di terminare il proprio rapporto di lavoro in qualsiasi momento con un ragionevole periodo di preavviso. L'attività deve essere svolta nel luogo di lavoro previsto a tale scopo.

HUGO BOSS rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. Vi rientrano anche tutte le forme di tratta degli esseri umani e di schiavitù moderna. È vietata qualsiasi forma di pressione inappropriata, ad esempio la minaccia di violenza fisica o il ricatto, ma anche la ritenzione di documenti d'identità e altri documenti importanti per i dipendenti.

HUGO BOSS applica questo criterio sia per i suoi dipendenti che per i dipendenti dei suoi partner.

4.4 Retribuzione equa

HUGO BOSS corrisponde retribuzioni ed espleta prestazioni che soddisfano almeno il rispettivo standard minimo nazionale previsto dalla legge o lo standard minimo dei rispettivi regolamenti nazionali specifici di settore. Inoltre, tutti i dipendenti hanno il diritto di ricevere informazioni sul loro stipendio individuale o sul loro salario (di seguito "stipendio"), ad esempio tramite buste paga dettagliate. Gli stipendi devono essere pagati almeno una volta al mese.

HUGO BOSS si aspetta lo stesso dai suoi partner. Deve essere pagato almeno il salario minimo nazionale previsto dalla legge. L'obiettivo è consentire ai dipendenti locali e alle loro famiglie di godere di un tenore di vita adeguato. Per HUGO BOSS, questo significa che lo stipendio a disposizione deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari come l'approvvigionamento di cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporto e indumenti per tutti i membri della famiglia. Inoltre, i dipendenti dovrebbero disporre di un reddito liberamente fruibile, per costituire fondi destinati ad eventi imprevisti. Laddove la retribuzione non copra i fabbisogni vitali dei dipendenti, i partner sono tenuti ad adottare misure idonee ad aumentare progressivamente la retribuzione e migliorare il tenore di vita dei dipendenti. Inoltre, HUGO BOSS sostiene condizioni quadro politiche ed economiche che consentano un miglioramento sistematico a lungo termine della situazione salariale in alcuni Paesi, in collaborazione con una vasta gamma di soggetti come ONG nazionali e internazionali, organizzazioni della società civile, sindacati e legislatori.

I dipendenti devono ricevere il contratto di lavoro e le buste paga elettronicamente o per iscritto (senza firma originale) in una lingua per loro comprensibile. Se i dipendenti non sono

in grado di leggere, vanno informati in modo idoneo e tale conferimento di informazioni va comprovato.

Tutti i dipendenti devono conoscere l'importo della retribuzione all'inizio del rapporto di lavoro; tale importo va corrispondentemente indicato nel contratto di lavoro. Senza l'espresso consenso dei dipendenti, non sono ammesse trattenute dalla retribuzione superiori alle detrazioni previste dalla legge o dal diritto del lavoro, in particolare non a fini punitivi o disciplinari. Fanno eccezione le detrazioni previste per legge, necessarie a poter avviare misure ai sensi del diritto del lavoro.

Vanno inoltre corrisposte le indennità previste per legge o simili (ad es. dal contratto collettivo di lavoro) e destinate a coprire gli straordinari.

4.5 Orario di lavoro massimo e diritto alle ferie

Devono essere rispettate le corrispondenti normative nazionali sull'orario di lavoro. Se la legislazione nazionale non contiene disposizioni sull'orario di lavoro massimo consentito, ci si deve attenere a un orario di lavoro settimanale regolare di 48 ore. L'orario di lavoro settimanale non può superare le 60 ore, compreso lo straordinario consentito. Ai dipendenti deve essere concesso almeno un giorno di riposo continuativo (24 ore) alla settimana (7 giorni). Ogni dipendente ha diritto alle ferie minime previste per legge.

Anche dai partner HUGO BOSS ci si aspettano regolamenti corrispondenti e, ovviamente, che essi vengano rispettati.

4.6 Libertà sindacale e di associazione

Ai dipendenti non deve essere negato il diritto di aderire a o di costituire un'organizzazione di lavoratori. Lo stesso ci si aspetta che facciano i partner di HUGO BOSS. HUGO BOSS si impegna quindi a un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e i/le loro rappresentanti, e rispetta il diritto dei dipendenti di aderire a un'organizzazione di lavoratori (libertà di associazione e sindacale). HUGO BOSS accetta inoltre il diritto alla contrattazione collettiva nell'ambito del corrispondente diritto nazionale.

4.7 Salute e sicurezza

La sicurezza e la salute dei suoi collaboratori sono una priorità assoluta per HUGO BOSS.

HUGO BOSS attribuisce grande importanza a uno standard di salute e sicurezza uniforme a livello globale. I corrispondenti requisiti nazionali devono essere rispettati e garantiti in modo permanente. HUGO BOSS si aspetta lo stesso dai suoi partner. In particolare, l'illuminazione, la temperatura e le emissioni di rumore durante l'orario di lavoro complessivo devono essere adeguate alla mansione svolta. Gli impianti sanitari devono essere puliti e sempre accessibili.

Le verifiche sanitarie aziendali e le esercitazioni per la sicurezza sul lavoro devono essere effettuate regolarmente in conformità con i requisiti legali al fine di prevenire incidenti e infortuni sul lavoro, in particolare dovuti al funzionamento degli impianti di produzione.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad avere un comportamento rispettoso durante lo svolgimento del loro lavoro e, se possibile, ad eliminare o segnalare violazioni delle norme sulla sicurezza e sulla salute.

4.8 Protezione dell'ambiente

La protezione dell'ambiente e la relativa protezione e conservazione dei mezzi di sussistenza di molte persone e animali rivestono un'enorme importanza per HUGO BOSS. Ecco perché non solo i nostri partner sono chiamati a ridurre continuamente l'impatto ambientale delle loro attività commerciali, ma anche HUGO BOSS stessa e tutti i suoi dipendenti. In tale ambito, si devono rispettare tutte le leggi e le normative ambientali del Paese di produzione, nonché i requisiti posti da HUGO BOSS.

HUGO BOSS è consapevole della propria responsabilità di rispettare e proteggere i diritti alla terra e alle risorse naturali delle popolazioni indigene e delle comunità locali che sono o potrebbero essere interessate dalle attività commerciali dell'azienda.

In qualità di azienda globale con attività commerciale in tutto il mondo, HUGO BOSS si impegna a utilizzare le risorse naturali sempre nel modo più sostenibile ed efficiente possibile. HUGO BOSS condivide la responsabilità di proteggere l'ambiente e preservarlo per le generazioni future, e si aspetta la medesima condotta anche dai suoi partner.

5 CANALI DI SEGNALAZIONE

HUGO BOSS prende seriamente in considerazione tutte le segnalazioni dei suoi dipendenti e dei dipendenti dei partner e non solo. 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

6 APPLICABILITÀ E REFERENTI

Il consiglio d'amministrazione di HUGO BOSS AG ha adottato la linea di condotta sui diritti umani per l'intero 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 linea di condotta sui diritti umani 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: 3.1
Valida dal: 18/03/2020	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