

HUGO BOSS

**КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ НА
ДОСТАВЧИЦИТЕ**

ПРЕАМБИУЛ

Кодексът на поведение на доставчиците на HUGO BOSS формулира общи стандарти и ценности за доставчиците на HUGO BOSS, касаещи преди всичко зачитането и спазването на бизнес етиката, човешките права, трудовите и социални стандарти и екологичните въпроси. Изискванията се основават на Всеобщата декларация на Организацията на обединените нации (ООН) за правата на човека, на Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, на основните конвенции на Международната организация на труда (МОТ) и на Ръководните насоки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за мултинационалните предприятия. Също така се вземат предвид принципите на Хартата на модната индустрия за действия в областта на климата от Рамковата конвенция на Организацията на обединените нации по изменението на климата (РКООНИК). Предписанията следва да се тълкуват като основни права и задължения за всички доставчици на HUGO BOSS и техните служители. Доставчиците са длъжни да информират по подходящ начин своите служители за техните права и задължения, произтичащи от изискванията, формулирани както от HUGO BOSS, така и от съответно приложимото национално законодателство.

Кодексът на поведение на доставчиците на HUGO BOSS формира основата за стандартите за съответствие, очаквани от доставчиците на HUGO BOSS и подлежащи на спазване от тях. Тези изисквания представляват минимален стандарт, предназначен при необходимост да компенсира недостатъчната според HUGO BOSS правна уредба в държавите-източници на доставки. Ако правните разпоредби на дадена държава преследват същата цел като стандартите, дефинирани от HUGO BOSS, се прилага регламентът, който защитава по-добре интересите на служителите и околната среда. HUGO BOSS си запазва правото редовно да проверява и коригира спазването на изискванията. HUGO BOSS е в правото си да избира начина на проверка в отделните случаи. HUGO BOSS очаква всички доставчици да уведомят от своя страна поддоставчиците си за предписанията на Кодекса на поведение на доставчиците на HUGO BOSS и редовно да контролират спазването на дефинираните стандарти. HUGO BOSS следва да бъде уведомен във възможно най-кратък срок за конкретни индикации за нарушения на дефинираните стандарти.

В случай на неспазване на дефинираните стандарти, HUGO BOSS си запазва правото да наложи санкции, като вземе предвид всички обстоятелства в конкретния случай, както и тежестта на нарушението. Всички изисквания

следва да се разглеждат като основни компоненти на договорите, регламентиращи бизнес отношенията. В случай на повторни нарушения HUGO BOSS си запазва правото да прекрати бизнес отношенията.

1. СЪБЛЮДАВАНЕ НА ЗАКОНИТЕ И БИЗНЕС ЕТИКАТА

HUGO BOSS очаква от всички доставчици спазването на съответните национални закони и международно приложими стандарти. Забранени са всяка форма на измама, корупция и недопустимо предоставяне на предимства от всякакъв вид. Бизнес решенията трябва да се вземат на базата на обективни фактори без влиянието на субективни интереси. HUGO BOSS също така очаква всички доставчици, както и техните съдружници и ръководни кадри, да спазват приложимите предписания за конкуренция, пране на пари, санкции и данъчни разпоредби и да задължат в този смисъл и собствените си доставчици. Освен това HUGO BOSS очаква от собствените си доставчици да познават веригите си на доставка, така че при конкретни индикации нарушенията в тях да се идентифицират възможно най-бързо.

Доставчиците също така са длъжни при всички обстоятелства да пазят предоставената им информация, данни и търговски тайни и да ги върнат, респ. изтрият веднага след приключване на отношенията с доставчика.

2. ЧОВЕШКИ ПРАВА И ТРУДОВИ СТАНДАРТИ

Защитата на човешките права и основните свободи е главен приоритет за HUGO BOSS. От всички доставчици се очаква да спазват международно признатите човешки права по отношение на всички бизнес дейности в собствената им сфера на влияние. HUGO BOSS не толерира нарушения в това отношение. За да даде възможност на служителите да докладват за нарушения, доставчикът е длъжен да създаде поверителен или анонимен механизъм за подаване на оплаквания. Освен това служителите на всички доставчици по веригата на доставки могат да използват независимата и безплатна система за подаване на сигнали на HUGO BOSS (виж приложението). Всички доставчици трябва да информират по подходящ начин служителите си за възможността за използване на системата. Освен това HUGO BOSS задължава своите доставчици да спазват Политиката за правата на човека, чиято актуална и валидна версия може да бъде намерена на корпоративния уебсайт.

2.1 УЯЗВИМИ ГРУПИ

HUGO BOSS носи специална отговорност за зачитането и защитата на човешките права и трудовите стандарти в бизнес отношенията с представители на изискващи специална защита, т.нар. уязвими групи. По-специално следва да бъдат защитени правата на децата и младите работници, жените, мигриращите работници, коренното население и надомните работници. Рисковете за тези групи са особено големи поради непропорционално високото им представяне в текстилната индустрия. В собствената си бизнес дейност HUGO BOSS прилага диференциран подход към защитата на тези групи и очаква и от доставчиците си да защитават техните права.

2.2 ДЕТСКИ ТРУД

HUGO BOSS категорично отхвърля всяка форма на детски труд. Затова на доставчиците строго се забранява използването на детски труд. Определението за детски труд се основава на световно признатите стандарти на МОТ. Минималната възраст за започване на работа е 15 години. Принципно обаче не може да се започне работа преди края на законовото задължение за посещаване на училище. Предимство има регламентът с по-широк обхват на защита. Ако започването на работа е преди навършване на 18 години, трябва да бъдат изпълнени определени изисквания за защита на младите служители, основаващи се на международните стандарти и обобщени в съответното *Указание на HUGO BOSS за третиране на детския и принудителен труд*.

2.3 КОРЕННО НАСЕЛЕНИЕ

Коренното население има специална връзка с определена територия или регион и находящите се в тях природни ресурси. HUGO BOSS носи отговорност да зачита и защитава обичайните права на коренното население и местните общности върху земята и природните ресурси, които са засегнати или могат да бъдат засегнати от бизнес дейностите на компанията, и очаква същото от своите доставчици. Разработват се процедури и стандарти за защита на начина на живот на коренното население и местните общности и за насърчаване на тяхното участие в процесите на вземане на решения.

2.4 НАДОМНА РАБОТА

МОТ дефинира надомната работа като всеки вид работа, извършвана от дадено лице в дома му или в друго помещение по негов избор извън работните помещения на работодателя. Тази работа се извършва срещу заплащане и води до създаването на предварително зададени от работодателя продукт или

услуга. Надомната работа може в определени случаи да е от предимство, например когато не съществува възможност за извършване на друг вид работа поради наличие на семейни задължения.

HUGO BOSS позволява на своите доставчици да използват надомна работа за определени части от производствения процес. Спазването на правата на служителите трябва да се гарантира и по отношение на надомната работа. Ако доставчиците използват надомна работа, то от тях се изисква да информират HUGO BOSS за обхвата и продължителността ѝ.

2.5 ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД И СЪВРЕМЕННО РОБСТВО

HUGO BOSS следва политика на нулева толерантност към принудителния труд, трафика на хора и съвременното робство. Доставчиците при никакви обстоятелства нямат право да наемат полагащи принудителен труд лица, крепостници, роби, затворници или други несвободни работници. Всеки служител трябва да има правото да напусне работното си място и територията на предприятието. Ако доставчикът предоставя съоръжения като например квартири, свободата на движение на служителите, използващи тези съоръжения, трябва да бъде гарантирана по всяко време. Всички служители на доставчиците на HUGO BOSS трябва да имат свободата да избират вида работа, която извършват, и да прекратят договора по всяко време, при спазване на законово регламентирани и съответно приемливи срокове на предизвестие. Ограничения в свободното движение на служителите не са разрешени в нито един момент. На работодателя не се разрешава да задържа депозит, документ за самоличност или други подобни.

2.6 НАЗНАЧАВАНЕ ПРЕЗ ТРЕТИ ЛИЦА

Ако наемането на служители е възложено на трети лица, доставчикът е длъжен да провери дали техните практики са в съответствие с Кодекса на поведение на доставчиците на HUGO BOSS. Разходите за ангажирането на трети лица при никакви обстоятелства не могат да бъдат начислявани на служителите.

Особено наемането на мигриращи работници чрез трето лице изисква повишена грижа и проверка на процесите от страна на доставчика. Винаги трябва да се гарантира, че условията на наемане се съобщават по разбираем и прозрачен начин и че мигриращите работници са запознати с правата си. По искане на HUGO BOSS следва да се предостави информация за получило възложение трето лице.

2.7 ДИСКРИМИНАЦИЯ И ТОРМОЗ

На всички служители следва да се гарантират равнопоставени третиране и възможности по отношение на наемането, заплащането, повишенията, дисциплинарните мерки, прекратяването на договора, пенсионирането и трудовото правоотношение като цяло. Всяка форма на дискриминация въз основа на възраст, пол, цвят на кожата, сексуална ориентация, умствено или физическо увреждане, произход, националност, раса или етническа принадлежност, социална група, религиозни възгледи или светоглед, политическо мнение, членство в сдружение на служители или други лични характеристики е забранена. Доставчиците трябва активно да противодействат на дискриминацията и да я забранят.

Не се толерират сексуален тормоз или сексуално насилие, обиди или сплашване на служителите. По-специално се забраняват физическите, психически, сексуални или вербални тормоз и наказания, посегателства, малтретиране или сплашване. Тук специално следва да се изтъкне проблемът с основаното на пола насилие, упражнявано най-вече срещу жени и сексуални малцинства. HUGO BOSS не толерира подобни инциденти и очаква от своите доставчици да вземат превантивни мерки за защита на тези лица. Също така следва да бъдат изготвени подходящи предписания, процедури и мерки за обучение за служителите и ръководните кадри и да се въведе свободно достъпна система за подаване на оплаквания.

2.8 ДОСТОЙНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Достойнството, неприкосновеността на личния живот и личните права на служителите трябва винаги да се зачитат. Забраняват се физическите, психически, сексуални или вербални тормоз и наказания, посегателства, малтретиране или сплашване. Дисциплинарните мерки са допустими само в рамките на закона или на предвидените от HUGO BOSS разпоредби и трябва винаги да са пропорционални на провинението.

2.9 СПРАВЕДЛИВО ЗАПЛАЩАНЕ

Служителите имат право на справедливо възнаграждение, изработено в рамките на регулярното седмично работно време и достатъчно за покриване на основните техни и на семействата им нужди. Под това HUGO BOSS разбира, че наличните парични средства са достатъчни за задоволяване на основните нужди от храна, вода, жилище, образование, здравеопазване, мобилност и облекло на всички членове на домакинството. Служителите също така трябва да имат свободно разполагаем доход, чрез който да натрупват резерви за

непредвидени събития. Освен това на служителите трябва да се предостави писмена информация за договорените условия под формата на трудов договор и фиш за заплатата. Доставчиците са длъжни да плащат поне задължителната минимална заплата или, ако е по-висока, съответстващата на промишления стандарт заплата. Ако доставчикът няма възможност да заплаща по-високата, обичайна за промишления бранш заплата, то той трябва незабавно да уведоми HUGO BOSS за това и да посочи причината. Очаква се доставчиците да работят съвместно с HUGO BOSS за постепенно постигане на справедливо заплащане. Целта е постигането на заплати, гарантираща жизнения минимум на всички служители, независимо от пола или други разграничителни фактори. Освен това се очаква всички доставчици да съблюдават и спазват националните разпоредби в сферата на здравеопазването и социалното осигуряване.

Също така трябва да се вземат предвид всички закони и всякакви други приложими изисквания (например колективни договори) по отношение на специалните обезщетения. Извънредният труд следва да се заплаща допълнително или, ако е разрешено от закона и служителите са съгласни, да се компенсират с допълнително свободно време. Служителките, забременели по време на трудовото правоотношение, трябва да получат всички законово регламентирани обезщетения и осигуровки. На доставчиците е забранено да използват удръжки от заплатите като дисциплинарна мярка. Ако са налице национални закони разпоредби, които позволяват уволнение на служител поради неоперативни причини само след налагане на парични дисциплинарни мерки, то всички мерки трябва да се предприемат само с оглед на реалното фактическо положение. Стъпките на процеса трябва да се документират от доставчика.

2.10 РАБОТНО ВРЕМЕ

Съответните национални разпоредби за работното време, включително приложимите периоди на почивка, официални празници и ваканции следва да се спазват. Ако липсват национални разпоредби или ако тези разпоредби не отговарят на предписанията на МОТ, регулярното седмично работно време не трябва да надвишава 48 часа. С включен разрешен извънреден труд общото работно време не трябва да надвишава 60 часа на седмица. Извънредният труд е разрешен само ако служителите се съгласят да полагат допълнителен труд или ако същият е регламентиран от закона или от приложимите колективни трудови договори (например тарифни договори) и трябва да бъде съответно възнаграден. Служителките, навлезли в седмия месец от бременността, не може да полагат извънреден труд или нощни смени, независимо дали това се

разрешава от местните закони. След шест последователни работни дни на служителите се полага период на почивка от минимум 24 часа. Служителите също така имат право на законово регламентирания минимален отпуск.

2.11 ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Доставчикът трябва да обезпечи физическото и психическото здраве и безопасност на служителите по време на работа и да вземе подходящи превантивни мерки срещу злополуки и професионални заболявания.

По-специално, осветлението трябва да съответства на дейността, извършвана през цялата продължителност на работното време, същото се отнася и до шумовите емисии. Санитарните помещения трябва да са чисти, достатъчно на брой и разделени по пол. Служителите трябва да имат достъп до санитарни помещения през работно време без неоснователни ограничения. Доставчикът следва да обезпечи имплементирането на системи за идентифициране, оценка, предотвратяване и борба с потенциални опасности за здравето и безопасността на служителите. Посочените тук изисквания се отнасят и за всички други съоръжения, като например квартири, които доставчикът предоставя на служителите.

На бременните служителки следва да бъде обръщано специално внимание. Те не трябва да се използват за тежка или опасна работа, също така трябва да им бъдат осигурени редовни почивки.

2.12 СВОБОДА НА СДРУЖАВАНЕ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

Всички работници имат право на свобода на сдружаване и колективно договаряне, както и право да учредяват или да се присъединяват към работнически организации по свой избор. Служителите трябва да имат свобода да водят преговори за условията на труд и по-специално за размера на заплатите, както и да договарят свободно същите. Доставчикът следва да признава и зачита правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне и да не дискриминира, тормози, сплашва, уволнява или по друг начин да поставя в неблагоприятно положение служителите, които упражняват тези права.

3. ЕКОЛОГИЧНИ АСПЕКТИ

HUGO BOSS насърчава своите доставчици да работят непрекъснато за намаляване на негативното въздействие върху околната среда, причинено от съответните им бизнес дейности. Като минимум трябва да се спазват законите

и разпоредбите за опазване на околната среда на държавата производител. Природните ресурси следва да се използват възможно най-устойчиво и ефективно. При това фокусът се поставя върху опазването на хората, животните и околната среда. От доставчиците се изисква да създадат система за управление на околната среда, която чрез конкретни цели да допринесе за повишаване на екологичната отговорност.

3.1 ПОТРЕБЛЕНИЕ НА ЕНЕРГИЯ И ЕМИСИИ НА ПАРНИКОВИ ГАЗОВЕ

Доставчиците са длъжни да идентифицират и контролират всички релевантни енергийни източници и емисии на парникови газове. Желателно е да се изготви програма за намаляване на консумацията на енергия и емисиите. HUGO BOSS очаква от доставчиците си да се ангажират с непрекъснато насърчаване на мерките за енергийна ефективност и използването на възобновяеми енергийни източници.

3.2 ПОТРЕБЛЕНИЕ НА ВОДА

Потреблението на вода трябва да се следи от доставчиците и да се оптимизира чрез подходящи стратегии. Водочерпенето от повърхностни или подпочвени води трябва най-малкото да отговаря на националните или местни изисквания. Специално от доставчиците с производствени процеси, които включват интензивно използване на вода, се изисква непрекъснато да минимизират водното потребление.

3.3 УПРАВЛЕНИЕ НА ХИМИКАЛИ И ОТПАДЪЧНИ ВОДИ

Ако производствените процеси изискват използването на химикали или други вещества, представляващи риск за хората, животните и околната среда, доставчиците трябва да гарантират, че употребата им и боравенето с тях, както и съхранението и транспортирането им са регулирани посредством управлението на опасните вещества. Националните разпоредби следва да се спазват. Ако съществуват алтернативни материали, по-малко вредни както за околната среда, така и за здравето, доставчиците се насърчават да ги използват. При използване на химикали и други вещества доставчиците се задължават да контролират потоците от отпадъчни води и да идентифицират възможните замърсявания. Това следва да се прави в съответствие с приложимите законови изисквания. Редовно трябва да се извършват проверки.

3.4 УПРАВЛЕНИЕ НА ОТПАДЪЦИТЕ

HUGO BOSS насърчава своите доставчици непрекъснато да минимизират отпадъците и да изхвърлят образувалите се отпадъци в съответствие с местните законови изисквания. От доставчиците се очаква да вземат предвид стратегии за предотвратяване, намаляване и рециклиране на отпадъци.

3.5 ДРУГИ ЕКОЛОГИЧНИ АСПЕКТИ

В зависимост от местоположението и специфичните производствени процеси на партньора, в допълнение към подробно описаните по-горе екологични аспекти, могат да се прилагат и национални или местни разпоредби относно емисиите във въздуха, използването на земята, опазването на биологичното разнообразие, причинени от шум или миризми вредни въздействия и други аспекти на околната среда.

4. СЪТРУДНИЧЕСТВО С НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Във връзка с работата с доставчици HUGO BOSS си сътрудничи с различни неправителствени организации с цел подобряване на социалните условия и екологичните въпроси. В рамките на такова партньорство HUGO BOSS си запазва правото да прехвърли първоначално предявеното право на евентуални проверки (например одити) на тези партньорски организации.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

HUGO BOSS очаква от доставчиците си спазването на посочените тук стандарти, които HUGO BOSS от своя страна съблюдава, и призовава партньорите си да подпомогнат по възможно най-добър начин внедряването им, използвайки подходящи помощни средства като системи за управление, инструкции, курсове за обучение и спецификации на процесите. Всички служители на доставчиците следва да се обучават изчерпателно и редовно във връзка с посочените тук теми. Освен това доставчиците са длъжни да предоставят тези предписания на своите поддоставчици и партньори и да контролират спазването им по подходящ начин. HUGO BOSS си запазва правото да преразглежда актуалността на Кодекса на поведение на доставчиците редовно, но минимум веднъж годишно с участието на съответните групи по интереси, при необходимост да го адаптира и да уведоми доставчиците за направените промени.

Февруари 2022 г.

Версия 2.0

ПРИЛОЖЕНИЕ:

ИНФОРМАЦИЯ ЗА СИСТЕМАТА ЗА ПОДАВАНЕ НА СИГНАЛИ НА HUGO BOSS

Служителите на HUGO BOSS, партньорите и доставчиците му, както и клиентите на компанията и други трети лица могат да се обърнат директно към HUGO BOSS или към омбудсмана на HUGO BOSS с въпроси и оплаквания във връзка със социалните стандарти, условията на труд или човешките права.

HUGO BOSS предлага канал за оплаквания, чрез който информацията и оплакванията могат да се подават поверително и анонимно. Същият може да бъде използван на много езици посредством следната връзка:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Омбудсманът на HUGO BOSS е равнопоставено на разположение и като допълнителна опция - и за личен контакт - като лице за контакт за сигнали относно икономически престъпления, нарушения на правата на човека и нарушения на Кодекса на поведение на доставчиците на HUGO BOSS.

Данни за контакт с омбудсмана на HUGO BOSS:

Д-р Карстен Тил фон Херф
Външен адвокат
Телефон: + 49 521 55 7 333 0
Мобилен телефон: + 49 151 58 23 03 21
Имейл: ombudsmann@thielvonherff.com
Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstraße
4,33602 Билефелд
Германия

Всички сигнали се разглеждат строго поверително. Самоличността на лицето, подало сигнала, и на всички посочени лица, обект на сигнала, се разкрива само на лицата, отговорни за получаването на сигналите или за предприемането на последващи действия, освен ако не са налице предвидени от закона изключения.

Всякакви ответни действия с цел отмъщение срещу подателите на сигналите са забранени. Същото важи и за заплахи и за опити за отмъщение.

Можете да се свържете с омбудсмана на HUGO BOSS по всяко време безплатно, като използвате посочените по-долу международни телефонни номера. При необходимост езиковите бариери ще бъдат преодоленни чрез привличане на професионални преводачи.

Египет:	00800 00 09 571
Белгия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Бразилия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Босна и Херцеговина:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
България:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Дания:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Германия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Франция:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Гърция:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Великобритания:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Индия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Индонезия:	001 803 49 32 86
Ирландия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Италия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Хърватска:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Малайзия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Македония:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Мексико:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Нидерландия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Австрия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Полша:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Португалия:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Румъния:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Сърбия:	0800 19 10 46
Швейцария:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Испания:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Южна Корея:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Тайван:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Тайланд:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Турция:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
Украйна:	00800 50 47 10
Унгария:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН
САЩ:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМАН

В Китай, Хонконг, Шри Ланка, Бангладеш, Лаос и Виетнам, HUGO BOSS е открил специални телефонни номера на доверени лица на HUGO BOSS (не на омбудсмана на HUGO BOSS), които по всяко време приемат информация или жалби за нарушения.

Китай:	0086 1350 0009 061
Хонконг:	0086 1350 0009 061
Шри Ланка:	0086 1350 0009 061
Бангладеш:	0086 1350 0009 061
Лаос:	0086 1350 0009 061
Виетнам:	0086 1350 0009 061

Служителите на доставчиците на HUGO BOSS също така могат да се свържат директно с HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Февруари 2022 г.