

**HUGO BOSS**

**КОДЕКС ЗА ОДНЕСУВАЊЕ НА  
ДОБАВУВАЧИ**

## ВОВЕД

Кодексот за однесување на добавувачите на HUGO BOSS ги формулира општите стандарди и вредности за добавувачите на HUGO BOSS кои примарно се фокусираат на почитување и усогласеност со деловната етика, човековите права, работните и социјалните стандарди и проблемите со животната средина. Барањата се базирани на Универзалната декларација за човековите права на Обединетите Нации (ОН), Водечките принципи за бизнис и човекови права на ОН, важните конвенции на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и принципите за повеќенационални компании на Организацијата за економска соработка и развој (OECD). Освен тоа, се земаат предвид и принципите на повелбата за климатски дејства во модната индустрија од Рамковната конвенција за климатски промени на Обединетите Нации (UNFCCC). Принципите треба да се разберат како основни права и обврски за сите добавувачи на HUGO BOSS и нивните вработени лица. Добавувачите се обврзани да ги информираат своите вработени на соодветен начин за своите права и обврски што произлегуваат од барањата формулирани од HUGO BOSS и важечките национални закони.

„Кодексот за однесување на добавувачи“ на HUGO BOSS ја формира основата за стандардите за усогласеност што се очекуваат и кои треба да се почитуваат од добавувачите на HUGO BOSS. Овие барања го претставуваат минималниот стандард наменет да го компензира она што HUGO BOSS верува дека е несоодветна правна ситуација во земјата на снабдување ако е потребно. Ако законските барања на земјата ја следат истата цел како и стандардите дефинирани од HUGO BOSS, тогаш се следи формулацијата со која подобро се штитат интересите на вработените и животната средина. HUGO BOSS го задржува правото редовно да ја проверува и да ја приспособува усогласеноста со барањата. HUGO BOSS е должна да избере како ќе го разгледува секој поединечен случај. HUGO BOSS очекува сите добавувачи да ги проследат спецификациите на „Кодексот за однесување на добавувачи“ на HUGO BOSS до своите добавувачи и редовно да проверуваат дали постои усогласеност со дефинираните стандарди. Конкретните индикации за прекршување на дефинираните стандарди во синџирот на набавка мора да се пријават кај HUGO BOSS што е можно поскоро.

Во случај на неусогласеност со дефинираните стандарди, HUGO BOSS го задржува правото да воведат санкции, земајќи ги предвид сите околности на поединечните случаи и сериозноста на прекршокот. Сите барања треба да се сметаат како фундаментално договорни компоненти на деловниот однос. Во

случај на постојани прекршоци, HUGO BOSS го задржува правото да го прекине деловниот однос.

## **1. НЕПРИДРЖУВАЊЕ ДО ЗАКОНИТЕ И ДЕЛОВНАТА ЕТИКА**

HUGO BOSS очекува сите добавувачи да се придржуваат до националните закони и меѓународните применливи стандарди. Секоја форма на измами, корупција и давање на несоодветна предност се забранети. Деловните одлуки мора да се носат објективно и не смее да се надвлалеани од субјективните интереси. HUGO BOSS очекува сите добавувачи, како и нивните акционери и менаџери, да се усогласат со применливите закони за конкуренција, закони против перење пари, закони за санкции и за даночна регулација и да ги обврзат своите добавувачи на тоа исто така. Освен тоа, HUGO BOSS очекува добавувачите да бидат свесни за синџирот на набавка за да може да ги препознаат прекршоците во самиот синџир што е можно поскоро ако има конкретни индикации.

Добавувачите исто така се обврзани да ги штитат податоците и деловните тајни што ги добиле во сите околности и да ги предадат или избришат веднаш откако ќе заврши соработката за добавување.

## **2. ЧОВЕКОВИ ПРАВА И РАБОТНИ СТАНДАРДИ**

За HUGO BOSS, заштитата на човековите права и основните слободи е најголем приоритет. Сите добавувачи се очекува да ги штитат меѓународно признаените човекови права во однос на сите деловни активности во својата сфера на влијание. Прекршоците нема да се толерираат од HUGO BOSS. Добавувачот е должен да воспостави механизми за доверливост или анонимни поплаки за да може вработените да ги пријавуваат прекршоците доверливо и анонимно. Освен тоа, вработените на сите добавувачи во синџирот на набавка можат слободно да користат независен и слободен систем на свиркачи од HUGO BOSS (видете во прилог). Сите добавувачи мора да ги информираат своите вработени на соодветен начин за можноста за користење на системот. HUGO BOSS исто така ги обврзува своите добавувачи да се придржуваат до тековната и важечката верзија на политиката за човекови права која може да ја најдат на корпоративниот веб-сајт.

### **2.1 РАНЛИВИ ГРУПИ**

HUGO BOSS има посебна одговорност за почитување и штитење на човековите права и работни стандарди во деловните работи со членовите на ранливите

групи кои особено имаат потреба за заштита. Особено прават на децата и младите работници, жените, мигрантите, домородните луѓе и домашните работници мора да се почитуваат. Ризиците за овие групи се особено високи поради нивното диспропорционално претставување во текстилната индустрија. HUGO BOSS презема различен пристап за заштитата на овие групи во своите деловни активности и очекува добавувачите исто така да ги заштитат нивните права.

## **2.2 ДЕТСКА РАБОТА**

HUGO BOSS строго ги забранува сите форми на детска работа. Затоа на добавувачите им е строго забрането да користат детска работна сила. Дефиницијата за детска работна сила се базира на глобално признаените стандарди на МОТ. Минималната возраст за вработување е 15 години. Во принцип, вработувањето не може да се направи пред лицето да го заврши задолжителното образование. Предност има таа регулатива која нуди поопфатна заштита. Ако некое лице се вработи пред 18 години, мора да се исполнат одредени барања за заштита на младите вработени кои се базираат на меѓународните стандарди и се сумирани во *Политиката за детска и принудна работна сила на HUGO BOSS*.

## **2.3 ДОМОРОДНИ НАРОДИ**

Домородните народи имаат посебна поврзаност со одредена област или регион и природните ресурси таму. HUGO BOSS има одговорност да ги почитува и штити правата на земјата и природните ресурси што домордните народи и локалните заедници ги имаат или можеби се погодени од деловните активности на компанијата и очекува добавувачите да го направат истото. Се развиваат процедури и стандарди за заштита на начинот на живот на домородните народи и локалните заедници и за да се поттикне нивното учество во процесите на носење одлуки.

## **2.4 РАБОТА ОД ДОМА**

МОТ ја дефинира работата од дома како работа што ја извршува лице во својот дом или други простории по свој избор што не се одредени од работодавачот. Работата се извршува за надоместок и резултира со производство или услуги побарани од работодавачот. Работата од дома може да носи предности во одредени случаи, на пример, кога вработеното лице не може да ја извршува својата работа поради семејни обврски.

HUGO BOSS им дозволува на добавувачите да работат од дома за одредени делови од производниот процес. Мора да се загарантира усогласеност со правата на вработените кога работат од дома. Ако некој од добавувачите работи од дома, HUGO BOSS треба да добие информации за опсегот и времетраењето на работата од дома.

## **2.5 ПРИНУДНА РАБОТНА СИЛА И МОДЕРНО РОБОВЛАДЕТЕЛСТВО**

HUGO BOSS има нула толеранција кон принудна работна сила, шверц со луѓе и модерно робовладетелство. Добавувачите не треба во ниту еден случај да вработуваат принудни работници, крепосни селани, робови, осуденици или друга обврзана работна сила. Сите вработени мора да добијат право да го напуштат своето работно место и просторот на компанијата. Ако добавувачот дава на користење објекти, како тие за сместување, тогаш вработените кои го користат објектот мора да имаат право на слободно движење во секое време. Сите вработени на добавувачите на HUGO BOSS мора да имаат слобода да изберат каков вид на вработување ќе имаат и да го прекинат договорот во секое време според законските и разумните периоди на известување однапред. Ограничување на слободното движење на работниците не е дозволено никогаш. Работодавачот нема право да задржува депозит или документи за идентификација или слично што се на вработените.

## **2.6 ВРАБОТУВАЊЕ РАБОТНИЦИ ПРЕКУ ТРЕТИ СТРАНИ**

Ако трета страна добие задача да ангажира вработени, добавувачот има одговорност да проверува дали практиките се во согласност со „Кодексот за однесување на добавувачи“ на HUGO BOSS. Во ниту една околност трошоците за користење услуги од трети страни не треба да се пренесуваат на вработените.

Добавувачот треба да примени особена грижа и да го разгледува процесот на ангажирање работници преку третата страна кога се ангажираат мигранти работници. Мора секогаш да се загарантира дека условите на вработување се дадени до знаење на работниците на разбирлив и транспарентен начин и дека мигрантите работници се свесни за своите права. На барање од HUGO BOSS мора да се дадат податоците за третата страна на увид.

## **2.7 ДИСКРИМИНАЦИЈА И ВОЗНЕМИРУВАЊЕ**

Еднаквиот третман и еднаквата можност за сите вработени мора да се загарантира за време на вработувањето, компензирањето, унапредувањето,

дисциплинските мерки, укинувањето на договорот, пензионирањето и целосниот однос на вработување на вработеното лице. Секоја форма на дискриминација базирана на возраст, пол, род, боја на кожа, сексуална ориентација, ментален или физички недостаток, потекло, националност, раса или етничка припадност, припадност на општествена група, верувања или светоглед, политичко мислење, членување во работничка организација или други карактеристики е забранета. Добавувачите мора да преземат активно дејство против дискриминацијата и да ја спречат.

Сексуалното вознемирување или злоупотреба, навредите или заплашувањето на вработените нема да се толерира. Особено е забрането физичкото, психолошкото, сексуалното или вербалното вознемирување и казнување, напад, злоупотреба или заплашување. Овде поголемо внимание заслужува проблемот на насилство според пол или род примарно насочено кон жени и сексуални малцинства. HUGO BOSS не толерира такви инциденти и очекува добавувачите да ги имплементираат превентивните мерки за да ги заштитат тие луѓе. Освен тоа, треба да се осмислат и соодветни принципи, процедури и мерки за обука за вработените и менаџерите и треба да се на располагање слободно пристапни системи за поплаки.

## **2.8 ДОСТОЈНИ РАБОТНИ УСЛОВИ**

Достоинството, приватноста и личните права на вработното лице мора секогаш да се почитуваат. Физичкото, психолошкото, сексуалното или вербалното вознемирување и казнување, напад, злоупотреба или заплашување е забрането. Дисциплинските мерки се дозволени само во рамките на законите или одредбите одредени од HUGO BOSS и мора секогаш да бидат пропорционални на инцидентот.

## **2.9 ФЕР НАДОМЕСТОК**

Вработените имаат право на фер надоместок доволен за да ги покријат своите основни потреби и тие на своите семејства и заработен низ редовното работно време во неделата. HUGO BOSS разбира дека тоа значи дека монетарните ресурси што им се достапни на вработените треба да им се доволни за исполнување на основните потреби за храна, вода, домување, образование, здравствена грижа, мобилност и облека за сите членови на домаќинството. Освен тоа, вработените треба да имаат дополнителни слободни достапни приходи за да можат да ги користат за непредвидени околности. Вработените мора да добијат и писмени информации за договорените услови во форма на

договор за вработување и извештај за плата. Добавувачите се должни да ги исплаќаат своите вработени со минималната законска плата или плата еднаква на стандардите во индустријата, ако таа е повисока од минималната. Ако не е возможно добавувачот да исплати поголема плата од таа што е вообичаена во индустријата, HUGO BOSS мора веднаш да добие информации за тоа и за причината. Се очекува добавувачите да работат со HUGO BOSS за прогресивно да се постигне фер надоместок. Целта е да се достигне вистинската плата доволна за живот на сите вработени без разлика на родот или други фактори на разновидност. Се очекува сите добавувачи да ги почитуваат и да се усогласени и со националните регулативи за здравјето и општествената еднаквост.

Сите законски и други применливи барања (на пример, колективни договори) во однос на посебните бенефиции мора да се земат предвид. Прекувремената работа мора да се компензира со додаток или, ако дозволува законот, со слободни денови ако работодавачот се согласи на тоа. Вработените кои ќе забременат за време на вработувањето мора да ги добијат сите законски бенефиции и заштити. Забрането е добавувачите да користат одбитоци од плата како дисциплинска мерка. Ако има национални законски одредби кои дозволуваат прекин на работниот однос на вработено лице само заради неоперативни причини, ако монетарните дисциплински мерки биле преземени против вработеното лице пред тоа, сите мерки мора да се преземат само со земање предвид на актуелната ситуација. Чекорите на процесот треба да се документираат од страна на добавувачот.

## **2.10 РАБОТНО ВРЕМЕ**

Мора да се следат соодветните национални регулативи за работното време, вклучително применливите регулативи за периодите на одмор, јавни празници и годишен одмор. Ако нема национални регулативи или ако тие се положи од спецификациите на MOT, редовното неделно работно време не смее да надминува 48 часа. Со се дозволената прекувремена работа, вкупното работно време во неделата не смее да надминува 60 часа. Прекувремената работа е дозволена ако вработените се согласат на прекувремена работа и таа е регулирана со закон или применлив колективен договор за вработување и мора да се компензира соодветно. Вработено лице во седми месец од бременоста не смее да работи прекувремено или ноќна смена, без разлика дали е дозволено со локалниот закон. По шест последователни работни дена, вработените мора да добијат период на одмор од барем 24 часа. Вработените имаат право и на законско минимално боледување.

## **2.11 БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ НА РАБОТА**

Работодавачот мора да ги загарантира физичкото и менталното здравје и безбедност на вработените во текот на нивниот работен однос и да преземе соодветни мерки на претпазливост против незгоди и болести предизвикани од работата.

Особено мора да се внимава осветлувањето и емисиите на бучава да бидат соодветни на активностите што се извршуваат во работното време. Тоалетите мора да се чисти, да се во доволен број и да се одделени според пол. Вработените мора да имаат пристап до тоалетите во работното време без ограничување. Добавувачот мора да загарантира дека се воспоставени системите за препознавање, проценка и спречување на потенцијалните опасности по здравјето и безбедноста на вработените. Барањата споменати овде исто така се однесуваат на сите други објекти, како сместувањето, кои добавувачот им ги овозможил на вработените.

Бремените вработени лица треба да добијат посебен предвид. Не треба да се користат за тешка или опасна работа и мора да се загарантираат редовни паузи.

## **2.12 СЛОБОДА НА ЗДРУЖУВАЊЕ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ**

Сите вработени имаат право на слободно здружување и колективно преговарање, како и право да формираат или да се придржуваат на работнички организации по свој избор. Вработените мора да можат слободно да преговараат за работните услови, особено за платите и да ги договараат слободно. Добавувачот ќе го признае и почитува правото на слободно здружување и нема да дискриминира, вознемирува, заплашува или да ги укинува и поинаку да ги крши правата на вработеното лице.

## **3. ЕКОЛОШКИ АСПЕКТИ**

HUGO BOSS ги охрабрува добавувачите да работат постојано кон намалување на влијанието по животната средина што се предизвикува со деловните активности. Во најмала рака, мора да се почитуваат законите за животна средина во земјата каде што се врши производството. Природните ресурси треба да се користат одржливо и ефикасно што е можно повеќе. Фокусот е на заштита на луѓето, животните и животната средина. Добавувачите треба да воспостават систем за управување со животната средина кој придонесува кон зголемена одговорност преку конкретни цели.



### **3.1 ПОТРОШУВАЧКА НА ЕНЕРГИЈА И ЕМИСИИ НА ГАСОВИ СО ЕФЕКТ НА СТАКЛЕНА ГРАДИНА**

Добавувачите се обврзани да ги препознаат и следат сите релевантни извори на енергија и емисии на гасови со ефект на стаклена градина. Треба да се вложат напори за да се воспостави програма за намалување на потрошувачката на енергија и емисии. HUGO BOSS очекува добавувачите да преземаат постојани мерки за промовирање енергетска ефикасност и да користат обновливи енергии.

### **3.2 ПОТРОШУВАЧКА НА ВОДА**

Добавувачите треба да ја следат потрошувачката на вода и да ја оптимизираат преку соодветни стратегии. Пумпањето вода од површинските или подземните води мора да е во согласност барем со националните или локалните барања. Особено се бара добавувачите што имаат производни процеси за кои е потребна интензивна употреба на вода постојано да ја минимизираат потрошувачката на вода.

### **3.3 ХЕМИКАЛИИ И УПРАВУВАЊЕ СО ОТПАДНИ ВОДИ**

Ако процесите на производство бараат употреба на хемикалии или други супстанции што предизвикуваат опасност за луѓето, животните и животната средина, добавувачите треба да загарантираат дека употребата, ракувањето и складирањето и транспортот се регулирани преку управување на опасните супстанции. Мора да се внимава на националните закони. Ако постојат алтернативни материјали коишто се помалку штетни за животната средина и здравјето, се поттикнуваат добавувачите да ги користат. Користењето хемикалии и други супстанции ги обврзува добавувачите да го контролираат одливот на отпадна вода и да ги препознаат можните загадувачи. Ова мора да се направи во согласност со релевантните законски барања. Мора редовно да се вршат контроли.

### **3.4 УПРАВУВАЊЕ СО ОТПАД**

HUGO BOSS ги поттикнува своите добавувачи постојано да го минимизираат отпадот и да го исфрлаат во согласност со локалните законски барања. Се очекува добавувачите да земат предвид превенција, намалување и рециклирање на отпад.

### **3.5 ДРУГИ ЕКОЛОШКИ АСПЕКТИ**

Во зависност од локацијата и конкретните производни процеси на партнерот, освен еколошките аспекти наведени горе, може да се применуваат и национални или локални регулативи за емисии во воздухот, користење на земјата, заштита на биодиверзитетот, бучавата или миризбите и други еколошки аспекти.

### **4. СОРАБОТКА СО НЕВЛАДИНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

HUGO BOSS соработува со разни невладини организации за подобрување на социјалните услови и грижа за животната средина во поврзаност со работата со добавувачи. Во рамките на таквото партнерство, HUGO BOSS го задржува правото да го пренесе правото на разгледувања (односно ревизија) на партнерските организации на таквиот партнер.

### **5. КРАЈНИ ОДРЕДБИ**

HUGO BOSS очекува своите добавувачи да се усогласат со стандардите наведени овде со кои HUGO BOSS е усогласена и ги повикува партнерите да ја поддржат имплементацијата што е можно најдобро со користење соодветни алатки, како системи за управување, принципи, курсеви за обука и спецификации за процес. Сите вработени на добавувачот треба соодветно да се обучени и редовно да добиваат обука во поврзаност со темите споменати овде. Освен тоа, добавувачите се обврзани да ги проследат спецификациите до своите поддоставувачи и партнери и да проверат дали тие се усогласени на правилен начин. HUGO BOSS го задржува правото да го ревидира „Кодексот за однесување на добавувачи“, но барем годишно и со вклучување на релевантните групи од интерес за да се загарантира дека е тековен, да го адаптира ако е потребно и да ги извести добавувачите за промените.

Февруари 2022 година  
Верзија 2.0

## ПРИЛОГ:

### ИНФОРМАЦИИ ЗА КОРИСТЕЊЕ НА СИСТЕМОТ ЗА СВИРКАЧИ НА HUGO BOSS

Вработените на HUGO BOSS, партнерите и добавувачите, но и клиентите на компанијата и другите трети страни имаат можност да контактираат со HUGO BOSS или омбудсманот на HUGO BOSS директно со прашања и поплаки за социјалните стандарди, работни услови или човекови права.

HUGO BOSS нуди канал за поплаки преку кои информациите и поплаките може да се поднесат на доверлив и анонимен начин. Може да се користи на многу јазици преку следниов линк:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Омбудсманот на HUGO BOSS е достапен за личен контакт околу работничките и човековите права, криминални дејствија врз работниците и прекршоците на „Кодексот за однесување на добавувачи“ на HUGO BOSS.

Омбудсманот на HUGO BOSS може да го добиете на следниов начин:

Д-р Карстен Тил фон Херф  
Надворешен адвокат  
Телефон: + 49 521 55 7 333 0  
Мобилен: + 49 151 58 23 03 21  
Е-пошта: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)  
Thiel von Herff Rechtsanwälte  
Loebellstraße  
4, 33602 Bielefeld  
Германија

Сите информации ќе се третираат строго доверливо. Идентитетот на лицето што ја поднесува пријавата и сите именувани лица кои се предмет на пријавата ќе се разоткријат само пред лицата задолжени за примањето на пријави или за преземање мерки, освен ако има правни исклучоци.

Забрането е одмаздување кон свиркачите. Ова важи и за законите и обидите за репресија.

Омбудсманот на HUGO BOSS може во секое време да го контактирате бесплатно со користење на меѓународните броеви наведени долу. Евентуалните јазични бариери ќе се надминат со повикување на професионални толкувачи ако е потребно.

Египет:	00800 00 09 571
Белгија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Бразил:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Босна и Херцеговина:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Бугарија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Данска:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Германија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Франција:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Грција:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Велика Британија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Индија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Индонезија:	001 803 49 32 86
Ирска:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Италија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Хрватска:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Малезија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Македонија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Мексико:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Холандија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Австрија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Полска:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Португалија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Романија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Србија:	0800 19 10 46
Швајцарија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Шпанија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Јужна Кореја:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Тајван:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Тајланд:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Турција:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Украина:	00800 50 47 10
Унгарија:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
САД:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Во Кина, Хонгконг, Шри Ланка, Бангладеш, Лаос и Виетнам, HUGO BOSS има воспоставено специјални телефонски броеви за лицата од доверба (не за омбудсманот на HUGO BOSS) кои можат да примаат информации или поплаки за прекршоците во секое време.

Кина:	0086 1350 0009 061
Хонгконг:	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

Вработените на добавувачите на HUGO BOSS можат слободно да го контактираат HUGO BOSS директно:

[Vendor\\_Sustainability@hugoboss.com](mailto:Vendor_Sustainability@hugoboss.com)

Февруари 2022 година