

HUGO BOSS

**КОДЕКС ПОВЕДІНКИ
ПОСТАЧАЛЬНИКА**

ВСТУП

Кодекс поведінки постачальників HUGO BOSS формулює загальні стандарти та цінності для постачальників HUGO BOSS, які насамперед стосуються поваги та дотримання ділової етики, прав людини, трудових і соціальних стандартів та екологічних проблем. Вимоги ґрунтуються відповідно до Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй (ООН), Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, основних конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) та Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) рекомендації для транснаціональних компаній. Крім того, враховано принципи Хартії індустрії моди щодо кліматичних заходів Рамкової конвенції ООН про зміну клімату (РКЗК ООН). Наведені рекомендації слід розуміти як основні права та обов'язки для всіх постачальників HUGO BOSS та їх працівників. Постачальники зобов'язані належним чином інформувати своїх працівників про їхні права та обов'язки, що виходять із вимог, сформульованих HUGO BOSS та відповідного національного законодавства.

Кодекс поведінки постачальників HUGO BOSS є основою для стандартів відповідності, яких очікують і повинні дотримуватися постачальниками HUGO BOSS. Ці вимоги являють собою мінімальний стандарт, який у разі необхідності повинен компенсувати, на думку HUGO BOSS, неадекватну правову ситуацію в країнах-постачальниках. Якщо законодавчі положення країни переслідують ту ж мету, що й стандарти, визначені HUGO BOSS, застосовуються правила, які краще захищають інтереси працівників та довкілля. HUGO BOSS залишає за собою право регулярно перевіряти та коригувати відповідність вимогам. HUGO BOSS може вільно обрати тип огляду в кожному окремому випадку. HUGO BOSS очікує, що всі постачальники передадуть своїм підлеглим специфікації Кодексу поведінки постачальників HUGO BOSS і регулярно перевірятимуть відповідність визначеним стандартам. Про конкретні ознаки порушень у ланцюжку поставок щодо визначених стандартів необхідно якнайшвидше повідомляти HUGO BOSS. У разі недотримання визначених стандартів HUGO BOSS залишає за собою право накладати санкції, враховуючи всі обставини окремого випадку та тяжкість порушення. Усі вимоги слід розглядати як основні договірні складові ділових відносин. У разі повторних порушень HUGO BOSS залишає за собою право розірвати ділові відносини.

1. ВІДПОВІДАННЯ ЗАКОНОДАВСТВ ТА ДІЛОВОЇ ЕТИКИ

HUGO BOSS очікує від усіх співробітників виконання національних законів і міжнародних норм та стандартів. Шахрайство, корупція та надання будь-яких неправомірних переваг заборонені. Ділові рішення повинні прийматися на об'єктивній основі і не повинні затьмарюватися суб'єктивними інтересами. HUGO BOSS також очікує, що всі постачальники, а також їхні акціонери та менеджери, будуть дотримуватись застосовних правил конкуренції, відмивання грошей, санкцій та податкових правил і зобов'язують своїх власних постачальників відповідним чином. Крім того, HUGO BOSS очікує, що власні постачальники будуть в курсі своїх ланцюгів поставок, щоб можна було якомога швидше виявити порушення в ланцюгах поставок, якщо є конкретні ознаки.

Постачальники також зобов'язані за будь-яких обставин захищати надану їм інформацію, дані та комерційну таємницю, а також передавати або видаляти їх негайно після припинення відносин з постачальником.

2. ПРАВА ЛЮДИНИ І СТАНДАРТИ ПРАЦІ

Для HUGO BOSS, захист прав людини та основних свобод першочерговий. Очікується, що всі постачальники будуть поважати міжнародно визнані права людини у зв'язку з будь-якою діловою діяльністю у своїй власній сфері впливу. HUGO BOSS не допускає порушень. Обов'язок постачальника — створити конфіденційний або анонімний механізм подання скарг, щоб працівники могли повідомляти про порушення. Крім того, працівники всіх постачальників у ланцюжку поставок можуть вільно використовувати незалежну та безкоштовну систему викривачів від HUGO BOSS (див. додаток). Усі постачальники повинні відповідним чином інформувати своїх співробітників про можливість використання системи. Крім того, HUGO BOSS зобов'язує своїх постачальників дотримуватися Політики прав людини, поточну та діючу версію якої можна переглянути на корпоративному веб-сайті.

2.1 Уразливі групи

HUGO BOSS несе особливу відповідальність за повагу та захист прав людини та трудових стандартів у ділових відносинах з членами вразливих груп, які особливо заслуговують захисту. Зокрема, мають бути захищені права дітей та молоді, жінок, трудових мігрантів, корінних народів та надомників. Ризики для цих груп особливо високі через непропорційну представленість у текстильній промисловості. У власному бізнесі HUGO BOSS використовує диференційований підхід до захисту цих груп і очікує, що постачальники також захищають їхні права.

2.2 ДИТЯЧА ПРАЦЯ

HUGO BOSS суворо відкидає будь-які форми дитячої праці. Тому постачальникам суворо заборонено використовувати дитячу працю. Визначення дитячої праці ґрунтується на загально визначених стандартах МОП. Мінімальний вік для прийняття на роботу – 15 років. Проте, в принципі, працевлаштування не може бути розпочато до закінчення обов'язкового шкільного навчання. Регулювання з більш далекосяжним захистом має пріоритет. Якщо працевлаштування здійснюється до досягнення 18-річного віку, необхідно виконати певні вимоги щодо захисту молодих працівників, які ґрунтуються на міжнародних стандартах та узагальнені у відповідних рекомендаціях HUGO BOSS щодо поводження з дітьми та примусовою працею.

2.3 КОРИННІ НАСЕЛЕННЯ

Корінні народи мають особливий зв'язок з певною територією чи регіоном та природними ресурсами, що знаходяться там. HUGO BOSS несе відповідальність за повагу та захист звичайних прав на землю та природні ресурси корінних народів і місцевих громад, які постраждали або можуть постраждати від господарської діяльності компанії, і очікує, що її партнери зроблять те саме. Розробляються процедури та стандарти для захисту життя корінних народів і місцевих громад та заохочення їх участі в процесах прийняття рішень.

2.4 РОБОТА З ДОМУ

МОП визначає домашню роботу, як будь-яку роботу, яку виконує особа вдома або в іншому приміщенні за її вибором, крім місця роботи роботодавця. Ця робота виконується за винагороду і в результаті отримує продукт або послугу, визначену роботодавцем. Робота вдома може бути вигідною в певних випадках, наприклад, коли через сімейні зобов'язання неможливо виконати іншу роботу. HUGO BOSS дозволяє своїм постачальникам використовувати домашнє завдання для певних частин виробничого процесу. Під час роботи вдома необхідно забезпечити дотримання прав працівників. Якщо домашню роботу використовують власні постачальники, постачальники зобов'язані повідомити HUGO BOSS про обсяг і тривалість.

2.5 ПРИМУСОВА ПРАЦЯ ТА СУЧАСНЕ РАБСТВО

HUGO BOSS проводить політику нульової терпимості до примусової праці, торгівлі людьми та сучасного рабства. За жодних обставин Постачальники не

можуть наймати примусових робітників, кріпаків, рабів, засуджених чи інших підневільних робітників. Усі працівники повинні мати право залишати своє робоче місце та приміщення підприємства. Якщо постачальник надає такі привілеї, як житло, транспорт для пересування працівників, то вони мають бути доступні в будь-який час. Усі працівники постачальників HUGO BOSS мають бути вільними у виборі виду роботи, яку вони шукають, і мати змогу розірвати контракт у будь-який час, дотримуючись встановлених законом норм, а також, розумних строків попередження. Обмеження вільного пересування працівників не допускаються в будь-який час. Роботодавцю не дозволяється зберігати депозит, документи, що посвідчують особу, тощо.

2.6 НАЙМАННЯ ЧЕРЕЗ ТРЕТІ СТОРОНИ

Якщо третій стороні доручено наймати працівників, постачальник несе відповідальність за перевірку, чи відповідає їхня поведінка Кодексу постачальників HUGO BOSS. За жодних обставин витрати на використання третіх осіб не можуть бути перекладені на працівників.

Зокрема, найм трудових мігрантів третіми сторонами вимагає підвищеної уваги та перевірки процесів з боку постачальника. Завжди необхідно забезпечувати, щоб умови працевлаштування були роз'яснені, зрозумілі й прозорий, щоб трудові мігранти були обізнані зі своїми правами. На запит HUGO BOSS необхідно надати інформацію про доручену третю особу.

2.7 ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ГАЛЯНС

Рівне ставлення та рівні можливості для всіх працівників мають бути гарантовані під час прийому на роботу, наданню компенсацій, підвищенню по службі, дисциплінарних стягнень, звільненню, виходу на пенсію та всіх інших трудових відносин. Будь-яка форма дискримінації за віком, статтю, кольором шкіри, сексуальною орієнтацією, розумовими чи фізичними вадами, походженням, національністю, расою чи етнічністю, соціальною групою, переконаннями чи світоглядом, політичними переконаннями, членством в асоціації працівників або іншими особистими характеристиками заборонена. Постачальники повинні вживати активних заходів проти дискримінації та запобігати їй.

Сексуальні домагання або знущання, образи чи залякування співробітників не допускаються. Зокрема, заборонені фізичні, психологічні, сексуальні або словесні домагання та покарання, напади, знущання чи залякування. Окремої уваги тут заслуговує проблема гендерного насильства, насамперед щодо жінок та сексуальних меншин. HUGO BOSS не терпить подібних інцидентів і очікує від

своїх постачальників застосування превентивних заходів для захисту цих людей. Крім того, мають бути розроблені відповідні інструкції, процедури та заходи з навчання для працівників та керівників, а також має бути створена система подання скарг у вільному доступі.

2.8 ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ

Слід завжди поважати гідність, приватність та особисті права працівників. Забороняються фізичні, психологічні, сексуальні або словесні домагання та покарання, напади, знущання чи залякування. Дисциплінарні заходи допустимі лише в рамках закону або положень, встановлених HUGO BOSS, і завжди повинні бути пропорційними інциденту.

2.9 СПРАВЕДЛИВА КОМПЕНСАЦІЯ

Працівники мають право на справедливу винагороду, достатню для задоволення їхніх основних потреб та потреб їхніх сімей, яку заробляють протягом звичайного тижневого робочого дня. HUGO BOSS розуміє, що це означає, що наявних грошових ресурсів достатньо для задоволення основних потреб у їжі, воді, житлі, освіті, охороні здоров'я, мобільності та одязі для всіх членів сім'ї. Крім того, працівники повинні мати наявний дохід, щоб вони могли створювати резерви на несподівані події. Крім того, працівникам необхідно надати письмову інформацію про узгоджені умови у вигляді трудового договору та квитанції про заробітну плату. Постачальники зобов'язані платити щонайменше законодавчу мінімальну заробітну плату або заробітну плату, еквівалентну галузевим стандартам, якщо вона вища. Якщо постачальник не може виплатити вищу заробітну плату, ніж це прийнято в галузі, необхідно негайно повідомити про це HUGO BOSS та вказати причину. Очікується, що постачальники працюватимуть з HUGO BOSS для поступового досягнення справедливої компенсації. Метою є досягнення прожиткового мінімуму для всіх працівників, незалежно від статі та інших факторів різноманітності. Крім того, очікується, що всі постачальники поважають і дотримуються національних правил у сфері охорони здоров'я та соціального забезпечення.

Крім того, необхідно враховувати всі законодавчі та інші застосовні вимоги (наприклад, колективні договори) щодо спеціальних пільг. Надурочні роботи повинні оплачуватися з доплатою або, якщо це дозволено законодавством, компенсуватися замість часу, якщо працівники згодні на це. Співробітниця, які завагітніли під час роботи, повинні отримувати всі передбачені законом пільги та захист. Постачальникам забороняється використовувати відрахування із

заробітної плати як дисциплінарний захід. Якщо існують національні законодавчі норми, які дозволяють звільнити працівника з приводу непрацездатності за умови попереднього застосування до працівника грошових заходів дисциплінарного стягнення, усі заходи мають здійснюватися лише з урахуванням фактичної ситуації. Постачальник повинен задокументувати етапи процесу.

2.10 ГОДИНИ РОБОТИ

Необхідно дотримуватись відповідних національних норм робочого часу, включаючи відповідні періоди відпочинку, державні свята та відпустки. Якщо немає національних правил або якщо ці правила не відповідають вимогам МОП, звичайний тижневий робочий час не повинен перевищувати 48 годин. З урахуванням дозволеної понаднормової роботи загальна тривалість тижня не повинна перевищувати 60 годин. Понаднормована робота дозволяється лише в тому випадку, якщо працівники погоджуються на понаднормову роботу, або якщо понаднормова робота регулюється законодавством або відповідними колективними трудовими договорами (наприклад, колективними договорами), і вони повинні отримувати відповідну винагороду. Працівниця, яка досягла сьомого місяця вагітності, не може працювати понаднормово або в нічні зміни, навіть якщо це дозволено місцевим законодавством. Після шести робочих днів поспіль працівникам повинен бути наданий період відпочинку тривалістю не менше 24 годин. Працівники також мають право на передбачену законом мінімальну відпустку.

2.11 БЕЗПЕКА ПРАЦІ

Постачальник повинен дбати про фізичне та психічне здоров'я та безпеку працівників під час їхньої роботи та вжити відповідних запобіжних заходів для запобігання нещасних випадків та професійних захворювань.

Зокрема, освітлення повинно відповідати діяльності, що виконується протягом робочого часу, як і рівень шуму. Санітарно-побутові приміщення повинні бути чистими, наявними в достатній кількості та розділеними за статтю. Працівники повинні мати доступ до санітарних приміщень у робочий час без зайвих обмежень. Постачальник повинен забезпечити наявність систем для виявлення, оцінки, запобігання та боротьби з потенційними загрозами для здоров'я та безпеки працівників. Зазначені тут вимоги також стосуються всіх інших привілеїв, наприклад житло, які постачальник надає співробітникам.

Особливу увагу слід приділяти вагітним працівникам. Їх не можна використовувати для важких або небезпечних робіт, а також слід забезпечити регулярні перерви.

2.12 СВОБОДА ОБ'ЄДНАННЯ ТА КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІ

Усі працівники мають право на свободу асоціацій та ведення колективних переговорів, а також право створювати організації робітників або вступати в них за своїм вибором. Співробітники повинні вільно домовлятися про умови праці, особливо про заробітну плату, і вести переговори про них вільно. Постачальник визнає та поважає право на свободу асоціацій та колективних переговорів і не повинен дискримінувати, переслідувати, залякувати, звільняти або іншим чином ставити у не вигідне становище будь-якого працівника, який користується цими правами.

3. ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

HUGO BOSS заохочує своїх постачальників постійно працювати над зменшенням впливу на навколишнє середовище, спричиненого їх відповідною діловою діяльністю. Принаймні необхідно дотримуватися законів та нормативних актів про охорону навколишнього середовища країни виробництва. Природні ресурси мають використовуватися максимально стійко та ефективно. Основна увага приділяється захисту людей, тварин та навколишнього середовища. Від постачальників вимагається створити систему екологічного менеджменту, яка сприяє підвищенню екологічної відповідальності за допомогою конкретних цілей.

3.1 СПОЖИВАННЯ ЕНЕРГІЇ ТА ВИКИДИ ПАРНИКОВИХ ГАЗІВ

Постачальники зобов'язані визначати та контролювати всі відповідні джерела енергії та викиди парникових газів. Необхідно докласти зусиль для створення програми зниження споживання енергії та викидів. HUGO BOSS очікує від своїх постачальників постійного просування заходів з енергоефективності та використання відновлюваних джерел енергії.

3.2 СПОЖИВАННЯ ВОДИ

Постачальники повинні контролювати споживання води та оптимізувати за допомогою відповідних стратегій. Забір води з поверхневих або підземних вод має відповідати принаймні національним або місцевим вимогам. Зокрема,

постачальники з виробничими процесами, які передбачають інтенсивне використання води, закликають постійно її мінімізувати.

3.3 УПРАВЛІННЯ ХІМІЧНИМИ ТА СТІЧНИМИ ВОДАМИ

Якщо виробничі процеси вимагають використання хімічних речовин або інших речовин, які становлять ризик для людей, тварин і навколишнього середовища, постачальники повинні забезпечити, щоб використання та поводження, а також зберігання та транспортування таких речовин регулювались правилами управління небезпечними речовинами. Необхідно дотримуватися національних правил. Якщо існують альтернативні матеріали, менш шкідливі як для навколишнього середовища, так і для здоров'я, постачальникам рекомендується використовувати їх. Використання хімікатів та інших речовин зобов'язує постачальників контролювати потоки стічних вод та виявляти можливі забруднювачі. Це має бути зроблено відповідно до відповідних вимог законодавства. Перевірки необхідно проводити регулярно.

3.4 УПРАВЛІННЯ ВІДХОДОМ

HUGO BOSS заохочує своїх постачальників постійно мінімізувати відходи та утилізувати будь-які відходи відповідно до вимог місцевого законодавства. Очікується, що постачальники розглянуть стратегії запобігання, скорочення та переробки відходів.

3.5 ІНШІ ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Залежно від місця розташування та конкретних виробничих процесів партнера, на додаток до екологічних аспектів, детально викладених вище, можуть також застосовуватися національні або місцеві норми щодо викидів у повітря, використання землі, захисту біорізноманіття, забруднення шумом або запахом та інших екологічних аспектів.

4. СПІВРОБІТНИЦТВО З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

HUGO BOSS співпрацює з різними неурядовими організаціями, щоб покращити соціальні умови та підсвітити екологічні проблеми при роботі з постачальниками. У рамках такого партнерства HUGO BOSS залишає за собою право передати початково заявлене право на будь-які перевірки (наприклад, аудит) цим партнерським організаціям.

5. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

HUGO BOSS очікує від своїх постачальників дотримання викладених тут стандартів, яких HUGO BOSS, у свою чергу, дотримується, і закликає своїх партнерів сприяти впровадженню якомога краще, використовуючи відповідні інструменти, такі як системи управління, рекомендації, навчальні курси та специфікації процесів. Усі працівники постачальників повинні проходити адекватне та регулярне навчання щодо згаданих тут тем. Крім того, постачальники зобов'язані передати ці специфікації своїм субпостачальникам і партнерам і перевіряти відповідність відповідним чином. HUGO BOSS залишає за собою право переглядати Кодекс поведінки постачальників регулярно, але принаймні раз на рік, із залученням відповідних груп інтересів, щоб переконатися, що він оновлений, адаптувати його, якщо необхідно, та повідомити постачальників про зміни.

Лютий 2022 року
Версія 2.0

ДОДАТОК:

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ СПОВІЩЕННЯ HUGO BOSS

Співробітники HUGO BOSS, партнери та постачальники, а також клієнти компанії та інші треті сторони мають можливість безпосередньо звертатися до HUGO BOSS чи омбудсмена HUGO BOSS із запитаннями та скаргами щодо соціальних стандартів, умов праці чи прав людини.

HUGO BOSS пропонує канал скарг, через який інформацію та скарги можна подавати конфіденційно та анонімно. Це можна використовувати багатьма мовами за наступним посиланням:

[Портал про інформування HUGO BOSS](#)

Омбудсмен HUGO BOSS доступний на рівних засадах і як додаткова можливість - також для особистого контакту - як контактна особа для отримання інформації про злочини «білих комерціів», порушення прав людини та порушення Кодексу поведінки постачальників HUGO BOSS.

З омбудсменом HUGO BOSS можна зв'язатися наступним чином:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Externer Rechtsanwalt
Telefon: + 49 521 55 7 333 0
Mobil: + 49 151 58 23 03 21
E-Mail: ombudsmann@thielvonherff.com
Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstraße
433602 Bielefeld
Deutschland

Вся інформація буде розглядатися як суворо конфіденційна. Особистість особи, яка складає звіт, та будь-яких названих осіб, які є предметом звіту, буде розкрита лише особам, відповідальним за отримання звітів або вжиття наступних заходів, якщо немає законодавчих винятків.

Помста, спрямована проти викривачів, заборонена. Це стосується також погроз і спроб розправи.

З омбудсменом HUGO BOSS також можна зв'язатися безкоштовно в будь-який час за вказаними нижче міжнародними номерами. Будь-які мовні бар'єри можна подолати, якщо буде необхідно, викликаючи професійних перекладачів.

Єгипет:	00800 00 09 571
Бельгія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Бразилія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Боснія Герцеговина:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Болгарія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Данія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Німеччина:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Франція:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Греція:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Великобританія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Індія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Індонезія:	001 803 49 32 86
Ірландія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Італія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Хорватія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Малайзія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Македонія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Мексика:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Нідерланди:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Австрія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Австрія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Португалія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Румунія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Сербія:	0800 19 10 46
Швейцарія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Іспанія:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Південна Корея:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Тайвань:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Таїланд:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Туреччина:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
Україна:	00800 50 47 10
Угорщина:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН
США:	00800 66 28 37 626 / 00800 ОМБУДСМЕН

У Китаї, Гонконгу, Шрі-Ланці, Бангладеш, Лаосі та В'єтнамі HUGO BOSS також встановив окремі телефонні номери для довірених осіб HUGO BOSS (не для омбудсмена HUGO BOSS), які можуть отримати інформацію чи скарги про порушення в будь-який час. .

Китай:	0086 1350 0009 061
Гонконг:	0086 1350 0009 061
Шрі Ланка:	0086 1350 0009 061
Бангладеш:	0086 1350 0009 061
Лаос:	0086 1350 0009 061
В'єтнам:	0086 1350 0009 061

Співробітники постачальників HUGO BOSS також можуть звертатися безпосередньо до HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Лютий 2022 року