

HUGO BOSS
QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÀ CUNG
CẤP

LỜI NÓI ĐẦU

Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của HUGO BOSS thiết lập các tiêu chuẩn chung áp dụng trong trường hợp cụ thể về tôn trọng và tuân thủ các hoạt động kinh doanh có đạo đức, về quyền con người, các tiêu chuẩn lao động và xã hội, và về các vấn đề bảo vệ môi trường. Các tiêu chuẩn này dựa trên Tuyên ngôn Quốc tế về quyền con người của Liên Hợp Quốc (UN), các nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về kinh doanh và quyền con người, các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) cho các doanh nghiệp đa quốc gia. Hơn nữa, các nguyên tắc của Hiến chương ngành công nghiệp thời trang về hành động khí hậu theo Công ước khung Liên Hợp Quốc về biến đổi khí hậu (UNFCCC) cũng được áp dụng. Các yêu cầu chi tiết của bộ quy tắc ứng xử này được hiểu như là thiết lập các quyền và nghĩa vụ cơ bản cho tất cả các nhà cung cấp của HUGO BOSS và nhân viên của mình. Các nhà cung cấp có nghĩa vụ thông báo cho nhân viên của họ về các quyền và nghĩa vụ của họ theo các yêu cầu được xây dựng bởi HUGO BOSS, cũng như theo luật pháp quốc gia hiện hành, một cách thích hợp.

Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của HUGO BOSS đóng vai trò là nền tảng cho các tiêu chuẩn tuân thủ mà các nhà cung cấp của HUGO BOSS được mong đợi tuân theo. Các yêu cầu được xây dựng bởi HUGO BOSS cần phải được xem là một tiêu chuẩn tối thiểu, mà theo quan điểm của HUGO BOSS, là nhằm bù đắp cho bất kỳ điều kiện pháp lý không đầy đủ nào tồn tại ở các quốc gia mà sản phẩm của chúng tôi được mua. **Nếu các điều khoản quy định theo luật định của một quốc gia theo đuổi mục tiêu giống như các tiêu chuẩn được xác định bởi HUGO BOSS, thì các quy định nào cung cấp sự bảo vệ tốt hơn cho lợi ích của người lao động và cho môi trường sẽ được áp dụng.** HUGO BOSS có quyền thường xuyên xem xét việc tuân thủ các yêu cầu và điều chỉnh chúng khi cần thiết. HUGO BOSS được quyền xác định cách thức mà trong đó việc tuân thủ sẽ được xem xét trong từng trường hợp riêng lẻ. HUGO BOSS mong đợi tất cả các nhà cung cấp sẽ thông báo cho các nhà cung cấp phụ của họ về các yêu cầu chi tiết của Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của HUGO BOSS và sẽ tiến hành đánh giá thường xuyên để đảm bảo họ tuân thủ các tiêu chuẩn đã được xác định. Bất kỳ dấu hiệu cụ thể nào của những sự vi phạm các tiêu chuẩn đã được xác định trong chuỗi cung ứng đều phải được báo cáo cho HUGO BOSS càng nhanh càng tốt.

Nếu một nhà cung cấp không tuân thủ các tiêu chuẩn đã được xác định, HUGO BOSS có quyền ban hành chế tài sau khi cân nhắc tất cả hoàn cảnh của từng trường hợp riêng lẻ và mức độ nghiêm trọng của vi phạm. Tất cả các yêu cầu trên phải được xem là thành phần hợp đồng cơ bản cho mối quan hệ kinh doanh. Trong trường hợp vi phạm nhiều lần, HUGO BOSS có quyền chấm dứt mối quan hệ kinh doanh.

1. TUÂN THỦ PHÁP LUẬT VÀ THỰC HIỆN KINH DOANH CÓ ĐẠO ĐỨC

HUGO BOSS mong đợi tất cả các nhà cung cấp của mình sẽ tuân thủ luật pháp quốc gia hiện hành và các tiêu chuẩn quốc tế. Bất kỳ hình thức gian lận, tham nhũng và cấp lợi thể không hợp cách đều bị cấm. Các quyết định liên quan đến kinh doanh phải được đưa ra trên cơ sở khách quan và không được phép bị ảnh hưởng bởi lợi ích chủ quan. Hơn nữa, HUGO BOSS mong đợi tất cả các nhà cung cấp, cổ đông và nhà quản lý của họ sẽ tuân thủ các quy định hiện hành về chống độc quyền, rửa tiền, xử phạt và thuế và rằng, họ sẽ bắt buộc các nhà cung cấp phụ của riêng họ theo như vậy. Thêm vào đó, HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp sẽ đủ quen thuộc với chuỗi cung ứng của riêng họ để họ có thể nhận định bất kỳ các vi phạm nào càng nhanh càng tốt nếu có những dấu hiệu cụ thể cho thấy những vi phạm như thế tồn tại. Các nhà cung cấp có thêm nghĩa vụ bảo vệ thông tin, dữ liệu và bí mật thương mại được cung cấp cho họ dưới mọi hoàn cảnh, và kịp thời trả lại hoặc xóa thông tin này sau khi kết thúc mối quan hệ nhà cung cấp.

2. QUYỀN CON NGƯỜI & TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG

Tôn trọng quyền con người và quyền tự do cơ bản là một ưu tiên hàng đầu đối với HUGO BOSS. Tất cả các nhà cung cấp được mong đợi sẽ tuân theo các quyền con người được quốc tế công nhận trong mối liên quan đến tất cả các hoạt động kinh doanh trong phạm vi ảnh hưởng của riêng họ. Hugo Boss sẽ không dung thứ cho bất kỳ vi phạm nào. Các nhà cung cấp có nghĩa vụ thiết lập một cơ chế khiếu nại bí mật hoặc ẩn danh để cho phép người lao động báo cáo các vi phạm. Hơn nữa, người lao động của tất cả các nhà cung cấp dọc theo chuỗi cung ứng có quyền sử dụng hệ thống tố giác miễn phí và độc lập được cung cấp bởi HUGO BOSS (xem mục đính kèm). Tất cả các nhà cung cấp phải thông báo cho người lao động của họ một cách phù hợp rằng họ có quyền sử dụng hệ thống đó. Thêm vào đó, HUGO BOSS bắt buộc các nhà cung cấp của mình phải tuân thủ Chính sách Quyền con người, phiên bản hợp lệ hiện tại có sẵn trên trang web của HUGO BOSS.

2.1 NHÓM DỄ BỊ TỔN THƯƠNG

HUGO BOSS chịu trách nhiệm đặc biệt trong việc đảm bảo rằng quyền con người và các tiêu chuẩn xã hội được tôn trọng và duy trì trong các mối quan hệ kinh doanh với các thành viên của các nhóm mà yêu cầu được bảo vệ đặc biệt, được biết như là các nhóm dễ bị tổn thương. Quyền của trẻ em và lao động trẻ, phụ nữ, lao động di cư, người dân bản địa và người làm việc tại nhà, đặc biệt phải được bảo vệ. Các rủi ro đối với các nhóm này đặc biệt cao, do sự đại diện về tỷ lệ không cân xứng của họ trong ngành dệt may. Trong các hoạt động kinh doanh của riêng mình, HUGO BOSS có một cách tiếp cận chuyên dụng để bảo vệ các nhóm này, và HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp của mình cũng sẽ bảo vệ các quyền của các nhóm này như vậy.

2.2 LAO ĐỘNG TRẺ EM

HUGO BOSS nghiêm khắc từ chối tất cả các hình thức lao động trẻ em. Do đó, các nhà cung cấp bị nghiêm cấm sử dụng lao động trẻ em. Định nghĩa về lao động trẻ em dựa

trên các tiêu chuẩn được công nhận trên toàn cầu của Tổ chức lao động quốc tế ILO. Độ tuổi tối thiểu để bắt đầu làm việc là 15. Tuy nhiên, nói chung, trẻ em có thể không được phép được thuê làm việc trước khi kết thúc các yêu cầu học tập bắt buộc của chúng. Bất cứ những quy định nào trong số này cung cấp sự bảo vệ rộng rãi hơn sẽ được áp dụng. Nếu một người lao động bắt đầu làm việc trước khi họ 18 tuổi, thì các yêu cầu chi tiết nhất định phải được thực hiện để bảo vệ những người lao động trẻ. Các yêu cầu chi tiết này dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế và được tóm tắt trong các Hướng dẫn của HUGO BOSS có liên quan về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

2.3 NGƯỜI DÂN BẢN ĐỊA

Những người bản địa có một kết nối đặc biệt với một vùng hoặc lãnh thổ nhất định, cũng như với các nguồn tài nguyên thiên nhiên nằm ở đó. HUGO BOSS công nhận rằng họ có trách nhiệm tôn trọng và bảo vệ các quyền truyền thống mà người dân bản địa và cộng đồng địa phương có đối với đất đai và tài nguyên thiên nhiên bị ảnh hưởng bởi hoặc có thể bị ảnh hưởng bởi các hoạt động kinh doanh của công ty, và HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp của mình công nhận những trách nhiệm giống như vậy. Các quy trình và tiêu chuẩn được phát triển để bảo vệ lối sống truyền thống của người dân bản địa và cộng đồng địa phương, và để thúc đẩy sự tham gia của họ vào quá trình đưa ra quyết định.

2.4 LÀM VIỆC TẠI NHÀ

Tổ chức lao động quốc tế ILO định nghĩa làm việc tại nhà là bất kỳ công việc nào mà một người làm trong nhà của họ hoặc tại một địa điểm khác mà họ lựa chọn, ngoại trừ tại cơ sở kinh doanh của người sử dụng lao động. Công việc này được thực hiện với một khoản phí, và cho kết quả ra một sản phẩm hoặc dịch vụ được chỉ ra bởi người sử dụng lao động. Làm việc tại nhà có thể thuận lợi trong các tình huống nhất định, ví dụ nếu một cá nhân không thể thực hiện công việc khác do nghĩa vụ gia đình của họ. HUGO BOSS cho phép các nhà cung cấp của mình sử dụng làm việc tại nhà đối với một số phần nhất định của quá trình sản xuất. Việc tuân thủ các quyền của người lao động phải được đảm bảo nếu làm việc tại nhà được sử dụng. Nếu làm việc tại nhà được sử dụng bởi các nhà cung cấp phụ của nhà cung cấp, thì các nhà cung cấp được yêu cầu thông báo cho HUGO BOSS về phạm vi và khoảng thời gian của công việc như vậy.

2.5 LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC VÀ NÔ LỆ HIỆN ĐẠI

HUGO BOSS có chính sách không khoan nhượng chống lại lao động cưỡng bức, buôn người và nô lệ hiện đại. Các nhà cung cấp không bao giờ được phép thuê mượn lao động cưỡng bức, người bị ràng buộc, nô lệ, tù nhân hoặc những người lao động khác mà không được tự do dưới những hoàn cảnh nào đó. Tất cả người lao động phải được công nhận quyền rời khỏi nơi làm việc của họ và khuôn viên công ty. Nếu nhà cung cấp cung cấp các phương tiện cơ sở như chỗ ở, thì người lao động mà sử dụng các phương tiện cơ sở đó phải được đảm bảo tự do di chuyển mọi lúc. Tất cả người lao động của

các nhà cung cấp của HUGO BOSS phải được tự do chọn loại công việc mà họ làm và xin thôi khỏi công việc đó bất cứ lúc nào mà tuân thủ các khoảng thời gian báo trước hợp lý và theo luật định. Những hạn chế tự do di chuyển của người lao động không bao giờ được phép. Giữ tiền đặt cọc hoặc giấy tờ tùy thân hoặc các giấy tờ tương tự bởi người sử dụng lao động là không được phép.

2.6 TUYỂN DỤNG BÊN THỨ BA

Nếu một bên thứ ba được ủy nhiệm tuyển dụng người lao động, thì nhà cung cấp có nghĩa vụ xem xét việc thực hiện của bên thứ ba đó để đảm bảo họ thực hiện phù hợp với Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của HUGO BOSS. Các chi phí ủy nhiệm một bên thứ ba không bao giờ được phép truyền cho người lao động chi trả. Đặc biệt, việc thực hiện thuê lao động di cư thông qua một bên thứ ba đòi hỏi mức độ thận trọng tăng lên và đòi hỏi xem xét các quy trình nhiều hơn từ nhà cung cấp. Phải luôn luôn đảm bảo rằng các điều kiện làm việc được truyền đạt một cách minh bạch và dễ hiểu, và theo cách mà người lao động di cư nhận thức được quyền của họ. Theo yêu cầu từ HUGO BOSS, thông tin về bên thứ ba được ủy nhiệm phải được cung cấp.

2.7 PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ QUÁY RỐI

Cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng phải được đảm bảo cho tất cả người lao động xuyên suốt quá trình tuyển dụng, chi trả, thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt, nghỉ hưu và toàn bộ mối quan hệ việc làm. Bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào dựa trên tuổi tác, giới tính hoặc biểu hiện giới tính, màu da, khuynh hướng tình dục, khuyết tật hoặc thiếu năng trí tuệ, nguồn gốc, quốc tịch, chủng tộc hoặc dân tộc, nhóm xã hội, tôn giáo hoặc thế giới quan, quan điểm chính trị, thành viên trong một đoàn thể hoặc các đặc điểm cá nhân khác đều bị cấm. Các nhà cung cấp phải tích cực làm việc để ngăn ngừa và loại bỏ phân biệt đối xử.

Quấy rối hoặc lạm dụng tình dục, lạm dụng bằng lời nói hoặc đe dọa người lao động sẽ không được dung thứ. Lạm dụng về thể chất, tinh thần, tình dục hoặc bằng lời nói, và đặc biệt là các hình phạt, hành hung hoặc đe dọa đều bị cấm. Chúng tôi đặc biệt muốn nhấn mạnh vấn đề bạo lực dựa trên giới tính, chủ yếu là đối với phụ nữ và các nhóm thiểu số tính dục. HUGO BOSS không dung thứ cho bất kỳ những sự cố nào như vậy và mong đợi các nhà cung cấp của mình sẽ thực hiện các biện pháp phòng ngừa để bảo vệ những cá nhân này. Thêm vào đó, các hướng dẫn, quy trình và các biện pháp đào tạo phù hợp nên được tạo lập ra cho nhân viên và người quản lý, và một hệ thống khiếu nại có thể truy cập tự do nên được tạo lập ra sẵn sàng.

2.8 ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC NHÂN ĐẠO

Giá trị vốn có, sự riêng tư và quyền cá nhân của người lao động phải luôn được tôn trọng. Lạm dụng về thể chất, tinh thần, tình dục hoặc bằng lời nói, và các hình phạt, hành hung hoặc đe dọa đều bị cấm. Các biện pháp kỷ luật chỉ được phép trong khuôn khổ pháp luật hoặc các điều khoản quy định được thiết lập bởi HUGO BOSS và phải luôn phù hợp theo trường hợp cụ thể.

2.9 CHI TRẢ CÔNG BẰNG

Người lao động có quyền được chi trả công bằng, ở đây là chi trả mà người lao động kiếm được trong tuần làm việc bình thường, đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản của chính họ và cũng như vậy của gia đình họ. Đối với HUGO BOSS, điều này có nghĩa là các khoản tiền có được phải đủ để đảm bảo các nhu cầu cơ bản về thực phẩm, nước, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, di chuyển và quần áo cho tất cả các thành viên của hộ gia đình. Hơn nữa, người lao động nên có thu nhập khả dụng để xây dựng dự trữ cho các sự kiện không ngờ tới. Thêm vào đó, người lao động phải được thông báo bằng văn bản về các điều kiện đã thỏa thuận, dưới hình thức hợp đồng lao động và bảng lương. Các nhà cung cấp có nghĩa vụ trả ít nhất mức lương tối thiểu theo luật định, hoặc mức lương tương ứng với tiêu chuẩn ngành công nghiệp nếu mức lương này cao hơn. Nếu nhà cung cấp không thể trả mức lương cao hơn tương ứng với tiêu chuẩn ngành công nghiệp, thì nhà cung cấp phải thông báo với HUGO BOSS cùng với sự biện minh về điều này một cách kịp thời. Các nhà cung cấp được mong đợi sẽ làm việc hợp tác với HUGO BOSS để tiến tới hiện thực hóa được mức độ của sự chi trả công bằng. Mục đích là phải đảm bảo rằng tất cả người lao động nhận được sự chi trả công bằng, bất kể giới tính của họ hoặc các khía cạnh phân biệt đối xử đa dạng khác. Hơn nữa, HUGO BOSS mong đợi tất cả các nhà cung cấp sẽ tuân thủ các yêu cầu chi tiết của quốc gia về quản lý bảo hiểm y tế và xã hội.

Thêm vào đó, tất cả các yêu cầu theo luật định và bất kỳ yêu cầu áp dụng nào khác (chẳng hạn như thỏa thuận thương lượng tập thể) đối với các phúc lợi đặc biệt phải được theo dõi. Giờ làm thêm phải được bù lại bằng sự chi trả thêm. Trong trường hợp luật pháp cho phép người lao động được nghỉ bù khi làm thêm giờ, sự sắp xếp này phải được thực hiện với sự đồng ý của người lao động. Nhân viên mang thai trong thời gian làm việc phải nhận được tất cả các phúc lợi và sự bảo vệ theo pháp luật yêu cầu. Các nhà cung cấp bị cấm sử dụng các khoản khấu trừ tiền lương như một biện pháp kỷ luật. Nếu có luật pháp quốc gia mà cấm nhân viên được phóng thích vì lý do không kiểm soát được nhân viên đó, trừ khi trước tiên đã thực hiện biện pháp kỷ luật liên quan đến tiền đối với nhân viên đó, thì tất cả các biện pháp chỉ có thể được thực hiện khi xem xét các sự kiện khách quan thực tế của trường hợp cụ thể. Nhà cung cấp phải ghi lại hồ sơ các bước thực hiện của quy trình đó.

2.10 GIỜ LÀM VIỆC

Các quy định về giờ làm việc hiện hành của quốc gia, bao gồm thời gian nghỉ, ngày nghỉ và các điều khoản quy định về kỳ nghỉ hiện hành, phải được tuân thủ. Nếu không có quy định quốc gia, hoặc nếu các quy định này không đáp ứng các tiêu chuẩn của Tổ chức lao động quốc tế ILO, thì số giờ làm việc thông thường không được vượt quá 48 giờ. Bao gồm cả giờ làm thêm được phép, tổng số giờ làm việc trong vòng một tuần không được vượt quá 60 giờ. Giờ làm thêm chỉ được phép nếu người lao động đồng ý với công việc bổ sung, hoặc nếu giờ làm thêm được quy định bởi pháp luật hoặc thỏa thuận thương lượng tập thể hiện hành và theo đó phải được chi trả. Người lao động

mang thai bảy tháng trở lên không được phép làm thêm giờ hoặc làm việc vào ca đêm, bất kể điều này có được phép theo luật pháp địa phương hay không. Sau sáu ngày làm việc liên tiếp, người lao động phải được nghỉ ít nhất 24 giờ. Hơn nữa, người lao động được hưởng thời gian nghỉ phép tối thiểu theo luật định.

2.11 AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG

Nhà cung cấp phải đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần và sự an toàn của người lao động trong quá trình làm việc và phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa phù hợp đối với tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Đặc biệt, ánh sáng phải đủ trong suốt giờ làm việc khi người lao động đang thực hiện công việc, và mức phát thải tiếng ồn phải phù hợp. Các cơ sở vệ sinh đầy đủ phải được cung cấp sẵn sàng, và các cơ sở này phải sạch sẽ và tách riêng biệt theo giới tính. Người lao động phải được quyền đi vào các cơ sở vệ sinh trong giờ làm việc, mà không có những hạn chế vô lý. Nhà cung cấp phải đảm bảo rằng đã có các hệ thống đã được thiết lập ra để xác định, đánh giá, tránh khỏi và chống lại các mối nguy tiềm ẩn mà có thể ảnh hưởng đến sức khỏe và sự an toàn của người lao động. Các yêu cầu được liệt kê ở đây cũng áp dụng cho tất cả các cơ sở vật chất khác, chẳng hạn như chỗ ở, mà nhà cung cấp cung cấp cho người lao động.

Những công nhân mang thai nên được bảo vệ đặc biệt. Họ không nên được giao công việc khó khăn hoặc nguy hiểm và phải được nghỉ ngơi thường xuyên.

2.12 TỰ DO HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Tất cả người lao động đều có quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể. Người lao động phải được cấp quyền để thành lập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ vì mục đích bảo vệ các quyền của người lao động, hoặc để tham gia vào các tổ chức của người lao động. Người lao động phải được tự do thương lượng về điều kiện làm việc, đặc biệt là tiền lương. Các nhà cung cấp phải công nhận và tôn trọng quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể và không phân biệt đối xử, công kích, đe dọa, chèn ép hoặc gây bất lợi về phương diện khác cho người lao động người mà sử dụng các quyền này.

3. KHÍA CẠNH MÔI TRƯỜNG

HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp của mình sẽ làm việc trên cơ sở liên tục để giảm các tác động môi trường liên quan đến hoạt động kinh doanh của họ. Luật bảo vệ môi trường và các điều khoản quy định của quốc gia nơi sản xuất được thực hiện phải được tuân thủ như một tiêu chuẩn tối thiểu. Tài nguyên thiên nhiên phải được sử dụng một cách hiệu quả và bền vững nhất có thể. Việc bảo vệ con người, động vật và môi trường được ưu tiên. Vì lý do này, các nhà cung cấp được yêu cầu thiết lập một hệ thống quản lý môi trường mà thiết lập ra được các mục tiêu rõ ràng để làm tăng trách nhiệm về môi trường của họ.

3.1 TIÊU THỤ NĂNG LƯỢNG VÀ PHÁT THẢI KHÍ NHÀ KÍNH

Các nhà cung cấp được yêu cầu xác định và giám sát tất cả các nguồn năng lượng có liên quan và phát thải khí nhà kính. Họ nên phấn đấu để thiết lập một chương trình giảm tiêu thụ năng lượng và phát thải. HUGO BOSS mong chờ các nhà cung cấp của mình sẽ đồng ý không ngừng gây dựng các biện pháp hiệu quả năng lượng và sử dụng năng lượng tái tạo.

3.2 TIÊU THỤ NƯỚC

Các nhà cung cấp phải giám sát mức tiêu thụ nước của họ và tối ưu hóa nó bằng cách sử dụng các chiến lược thích hợp. Lượng nước lấy từ các nguồn nước mặt hoặc nước ngầm ít nhất phải phù hợp với các yêu cầu của quốc gia hoặc địa phương. Các nhà cung cấp có quy trình sản xuất sử dụng nhiều nước, thì đặc biệt được yêu cầu liên tục giám sát việc sử dụng nước.

3.3 QUẢN LÝ HÓA CHẤT VÀ NƯỚC THẢI

Nếu quy trình sản xuất yêu cầu sử dụng hóa chất hoặc các vật liệu khác mà có thể gây nguy hại cho con người, động vật hoặc môi trường, thì các nhà cung cấp phải đảm bảo rằng một hệ thống quản lý vật liệu nguy hại được thiết lập để điều chỉnh việc sử dụng, lưu trữ và vận chuyển chúng. Các quy định của quốc gia phải được tuân thủ. Nếu có những vật liệu thay thế mà ít gây hại hơn đối với môi trường và đối với sức khỏe của con người và động vật, thì các nhà cung cấp được yêu cầu sử dụng chúng. Nếu các nhà cung cấp sử dụng hóa chất và các vật liệu khác, họ có nghĩa vụ giám sát dòng nước thải và xác định rõ bất kỳ ô nhiễm nào. Họ phải làm điều đó sao cho phù hợp với các yêu cầu pháp lý hiện hành. Việc kiểm soát phải được thực hiện thường xuyên.

3.4 QUẢN LÝ CHẤT THẢI

HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp của mình liên tục giảm thiểu chất thải và giải quyết bất kỳ chất thải nào được sản sinh ra phù hợp với các yêu cầu chi tiết của luật định địa phương. Các nhà cung cấp được mong đợi thực hiện các chiến lược để tránh và giảm chất thải, và tận dụng các cơ hội để tái chế.

3.5 CÁC KHÍA CẠNH MÔI TRƯỜNG KHÁC

Ngoài các khía cạnh môi trường được nêu chi tiết ở trên, có thể có các điều khoản quy định của quốc gia hoặc của địa phương áp dụng khác về phát thải trong không khí, sử dụng đất, bảo vệ đa dạng sinh học, tiếng ồn và phát thải mùi, và các khía cạnh môi trường khác được áp dụng, tùy thuộc vào vị trí của đối tác và quy trình sản xuất cụ thể.

4. HỢP TÁC VỚI CÁC TỔ CHỨC PHI CHÍNH PHỦ

HUGO BOSS hợp tác với đa dạng các tổ chức phi chính phủ để cải thiện các điều kiện xã hội và môi trường liên quan đến sự hợp tác của mình với các nhà cung cấp. Trong khuôn khổ của các quan hệ đối tác như vậy, HUGO BOSS có quyền chuyển giao quyền

được khẳng định ban đầu của mình đối với bất kỳ xem xét nào (chẳng hạn như các cuộc đánh giá) cho các tổ chức đối tác này.

5. ĐIỀU KHOẢN QUY ĐỊNH CUỐI CÙNG

HUGO BOSS mong đợi các nhà cung cấp của mình sẽ tuân thủ các tiêu chuẩn đã được thiết lập ở đây, mà chính HUGO BOSS quan sát và yêu cầu các đối tác của mình hỗ trợ thực hiện càng nhiều càng tốt thông qua các biện pháp phù hợp như các hệ thống quản lý, hướng dẫn, các buổi đào tạo và các yêu cầu chi tiết theo quy trình. Tất cả người lao động của nhà cung cấp đều phải được đào tạo thích hợp về các chủ đề được đề cập ở đây, một cách thường xuyên. Hơn nữa, các nhà cung cấp có nghĩa vụ chuyển tiếp các yêu cầu chi tiết này cho các nhà cung cấp và đối tác sơ bộ của riêng họ, và tiến hành các đánh giá thích hợp để đảm bảo các yêu cầu chi tiết này được tuân thủ. HUGO BOSS có quyền thường xuyên xem xét Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp (ít nhất một lần mỗi năm) với sự tham gia của các nhóm lợi ích có liên quan, để điều chỉnh Quy tắc ứng xử khi cần thiết, và để truyền đạt bất kỳ sự thay đổi nào cho các nhà cung cấp.

Tháng 2 năm 2022

Phiên bản 2.0

ĐÍNH KÈM:

THÔNG TIN VỀ SỬ DỤNG CÁC HỆ THỐNG TỔ GIÁC CỦA HUGO BOSS

Nhân viên của HUGO BOSS, của các đối tác và nhà cung cấp của mình, cũng như các khách hàng của công ty và các bên thứ ba khác có quyền liên hệ trực tiếp với HUGO BOSS hoặc thanh tra HUGO BOSS trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi hoặc khiếu nại nào liên quan đến tiêu chuẩn xã hội, điều kiện làm việc hoặc quyền con người.

HUGO BOSS cung cấp một kênh khiếu nại mà thông qua đó các lời khuyên và các khiếu nại có thể được gửi đi ở định dạng bí mật và ẩn danh. Kênh này có sẵn bằng nhiều ngôn ngữ tại liên kết sau:

[Công thông tin tố giác HUGO BOSS](#)

Cũng như thế, như một lựa chọn tương đương mà cung cấp khả năng liên lạc cá nhân, thanh tra HUGO BOSS có sẵn một người liên hệ cho bất kỳ lời khuyên nào liên quan đến các hoạt động kinh doanh bất hợp pháp, các vi phạm về quyền con người hoặc các vi phạm Quy tắc ứng xử của nhà cung cấp của HUGO BOSS.

Thanh tra HUGO BOSS có sẵn bằng cách liên hệ:

Tiến sĩ Carsten Thiel von Herff
Luật sư bên ngoài
Điện thoại: + 49 521 55 7 333 0
☎ Điện thoại di động cầm tay: + 49 151 58 23 03 21
Email: ombudsmann@thielvonherff.com
Luật sư Thiel von Herff
Loebellstraße
D-433602 Bielefeld
Đức

Tất cả các lời khuyên sẽ được xử lý bảo mật nghiêm ngặt. Danh tính của người tố giác và tất cả các cá nhân có tên trong lời khuyên sẽ chỉ được tiết lộ cho các cá nhân chịu trách nhiệm tiếp nhận lời khuyên hoặc thực hiện các biện pháp xử lý sau đó trừ khi các ngoại lệ theo luật định được áp dụng.

Tất cả các hành động trả thù chống lại người tố giác đều bị cấm. Điều này cũng áp dụng cho các mối đe dọa hoặc những hành động cố gắng thực hiện các biện pháp trừng phạt.

Thanh tra HUGO BOSS cũng có thể được liên lạc bất cứ lúc nào miễn phí theo các số quốc tế sau đây. Bất kỳ rào cản ngôn ngữ nào cũng sẽ được khắc phục bằng cách sử dụng thông dịch viên chuyên nghiệp.

Ai Cập:	00800 00 09 571
Bỉ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brazil:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgaria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnia-Herzegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Đan Mạch:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Đức:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Pháp:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hy Lạp:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Vương quốc Anh:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ấn Độ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonesia:	001 803 49 32 86
Ireland:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ý:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Croatia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaysia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Macedonia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Mexico:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hà Lan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Áo:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Ba Lan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bồ Đào Nha:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Romania:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbia:	0800 19 10 46
Tây Ban Nha:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hàn Quốc:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thụy Sĩ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Đài Loan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thái Lan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thổ Nhĩ Kỳ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukraine:	00800 50 47 10
Hungary:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hoa Kỳ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Tại Trung Quốc, Hồng Kông, Sri Lanka, Bangladesh, Lào và Việt Nam, HUGO BOSS cũng đã thiết lập các số điện thoại riêng cho các cá nhân đáng tin cậy của HUGO BOSS (không phải thanh tra HUGO BOSS), những người mà sẵn sàng nhận lời khuyên hoặc khiếu nại liên quan đến vi phạm bất cứ lúc nào.

Trung Quốc:	0086 1350 0009 061
Hồng Kông:	0086 1350 0009 061
Sri Lanka:	0086 1350 0009 061
Bangladesh:	0086 1350 0009 061
Lào:	0086 1350 0009 061
Việt Nam:	0086 1350 0009 061

Nhân viên của các nhà cung cấp của HUGO BOSS cũng được tự do liên hệ trực tiếp với HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Tháng 2 năm 2022