

合规部

# HUGO BOSS

## 供应商行为准则

## 导言

雨果博斯("HUGO BOSS")供应商行为准则确立了适用于供应商尊重和遵守商业道德规范、人权、劳动和社会以及环境保护问题的一般标准。这些要求是根据联合国世界人权宣言、联合国指导原则 – 企业与人权、国际劳工组织 (ILO) 基本公约和经济合作与发展组织 (OCED) 跨国企业指南制定的。此外, 联合国气候变化框架公约 (UNFCCC) 下的时尚业气候行动宪章的原则也适用。这些规范应理解为确立 HUGO BOSS 所有供应商及其员工的基本权力和义务的准则。供应商有义务以适当的方式告知其员工根据 HUGO BOSS 制定的要求以及适用的国家法律所享有的权利和义务。

HUGO BOSS 供应商行为准则是 HUGO BOSS 供应商以及自身生产工厂应遵守的合规标准的基础。HUGO BOSS 制定的要求应被视为最低标准, HUGO BOSS 认为, 该标准旨在弥补产品采购国存在的任何法律不足的缺陷。 **如果一个国家的法律规定与 HUGO BOSS 所定义的标准相同时, 则对员工利益和环境提供了更好保护的应被使用。** HUGO BOSS 保留定期对这些要求的遵守情况的审查并在必要时进行调整的权利。HUGO BOSS 有权决定对每一合规审查个案的进行方式。HUGO BOSS 希望所有供应商将 HUGO BOSS 供应商行为准则的标准告知其次级供应商, 并定期进行审查从而确保他们遵守这些标准。在供应链中有任何违反既定标准的具体迹象都必须尽快通知 HUGO BOSS。如果供应商未能遵守制定的标准, HUGO BOSS 保留根据个别案件的所有情况和违规行为的严重程度实施制裁的权利。所有要求都应被视为业务关系中基本契约的组成部分。如一再发生违规行为, HUGO BOSS 保留终止与其业务关系的权利。

## 1 遵守法律和商业道德惯例

HUGO BOSS 希望所有供应商都能遵守适用的国家法律和国际标准。禁止任何形式的欺诈、腐败和提供不正当利益。与业务相关的决策必须在客观的基础上做出, 不得受主观利益的影响。此外, HUGO BOSS 希望所有供应商、其股东和管理者都遵守适用的反垄断、洗钱、制裁和税收方面的法规, 并责成其次级供应商一同遵守。此外, HUGO BOSS 希望供应商能够充分熟悉自己的供应链, 以便有违规行为的具体迹象时能够尽快识别。

另外, 供应商有义务保护在任何情况下提供给他们的信息、数据以及商业秘密, 并在供应商关系结束后即时返还或删除这些信息。

## 2 人权与劳工标准

尊重人权和基本自由是 HUGO BOSS 的首要任务。所有供应商都应在其影响范围内的所有商业活动中遵守国际认可有关人权的标准。HUGO BOSS 不会容忍任何违规行为。供应商有义务建立保密或匿名投诉渠道, 以便员工举报违规行为。此外, 供应链上所有供应商的员工都有权使用 HUGO BOSS 提供的免费及独立的举报制度 (见附件)。所  
公开

有供应商必须以适当的方式告知其员工可以使用该系统。此外，HUGO BOSS 要求其供应商遵守人权政策，该政策的当前有效版本可在 HUGO BOSS 公司网站上查阅。

## 2.1 童工

HUGO BOSS 严格拒绝一切形式的童工劳动。因此，严格禁止供应商使用童工。童工的定义是基于国际劳工组织认可的标准。开始就业的最低年龄为 15 周岁。但是，一般而言，儿童在义务教育结束之前不得就业。因此，可以提供更广泛保护的法规将适用。如果员工在 18 周岁之前开始工作，那些特定保护未成年员工的要求必须满足。这些要求建立在国际标准的基础上并在 HUGO BOSS 童工和强迫劳工政策中进行了总结。

## 2.2 土著人民和本地社群

土著人民与某个地区或领土以及位于那里的自然资源有着特殊的联系。HUGO BOSS 意识到土著人民及地方社区对土地和自然资源（如饮用水的使用）的传统权利受到或可能受到公司商业活动的影响，而 HUGO BOSS 有责任尊重及保护这些权利，并希望供应商也承担这些责任。制定程序和标准是为了保护土著人民及地方社区的传统生活方式，并促进他们参与决策进程。

## 2.3 居家工作

国际劳工组织将居家工作定义为一个人在家中或其选择的其他地点（雇主的营业场所除外）进行的任何工作。这项工作是有偿的，并产生雇主指定的产品或服务。在某些情况下，居家工作可能是有利的，例如，一个人由于其对家庭的义务而无法从事其他工作的情况。

HUGO BOSS 允许供应商将生产过程的某些工序采用居家工作。如果采用居家工作的形式，则必须确保居家工作的员工的权利受到保护。如果供应商的次级供应商也采用居家工作形式，那么供应商必须将此类工作的范围和持续时间告知 HUGO BOSS。此外，居家工作需要额外的建档记录且需定期审查工作时间。记录用文档可向 HUGO BOSS 的 Social Compliance Checks 部门索取。

## 2.4 强迫劳动和现代奴隶制

HUGO BOSS 对强迫劳动、人口贩运和现代奴隶制采取零容忍政策。供应商不得雇用强迫劳工、债务人、奴隶、囚犯或其他在任何情况下都不自由的工人。所有员工都必须享有离开其工作场所和公司场地的权利。如果供应商提供宿舍等设施，则使用这些设施的员工必须享有在这些设施内始终自由行动的权利。HUGO BOSS 供应商的所有员工必须能够自由选择他们所从事的就业类型，并随时按照法律规定的合理通知后辞职。限制员工的行动自由是绝不允许的。雇主也不得扣留押金、身份证或类似文件。

## 2.5 第三方招聘

如果委托第三方招聘员工，则供应商有义务审查第三方的运作以确保其符合 HUGO BOSS 供应商行为准则。委托第三方的成本永远不能转嫁给员工。

供应商对通过第三方雇用迁徙工人的做法应特别更加谨慎并对流程进行额外的审查，必须始终确保以透明和可理解的方式向迁徙工人传达就业条件并确保他们了解其权利。根据 **HUGO BOSS** 的要求，供应商必须提供有关受委托的第三方的信息。

## 2.6 歧视

必须确保所有雇员在整个招聘、薪酬、晋升、纪律、解雇、退休过程和整个雇佣关系中享有平等机会和平等待遇。禁止基于年龄、性别或性别表达、肤色、性取向、智力或身体残疾、族群、国籍、种族或民族、社会群体、宗教或世界观、政治观点、工会成员身份或其他个人特征的任何形式的歧视。供应商必须积极努力防止和消除歧视。

**HUGO BOSS** 深知，其肩负着在自身业务领域尊重弱势群体成员人权、保障其获得应有的工作标准权益这项特殊的责任。其中，尤其值得关注的是针对青少年、女性、外出务工人员、原住民以及居家工作人员权益的保护措施。由于他们在纺织品行业从业人群中占比偏高，这些群体也面临着更大的风险。**HUGO BOSS** 在自身的业务活动中采取差异化方式保护此类群体，因此也期望其供应商付出同等努力来保障这些弱势群体的权益。

## 2.7 骚扰妨害和性骚扰

骚扰妨害的形式多种多样，可以从最为极端的表现如暴力、威胁或身体接触等延伸至其它不太明显的行为，如嘲笑、捉弄或骚扰同事或下属，又或者拒绝与他们交谈等。骚扰妨害涉及言语行为和身体行动，包括任何对同事尊严或身心健康产生负面影响的评论、动作或手势。

坚决不容忍对员工的性骚扰或性虐待、言语虐待或恐吓。禁止身体、精神、性或言语虐待，特别是惩罚、攻击或恐吓。我们特别要强调针对妇女和性少数群体基于性别的暴力问题。**HUGO BOSS** 不容忍任何此类事件，并希望供应商实施预防措施来保护这些群体。此外，供应商应为员工和管理人员制定适当的指导方针、流程和培训措施，并应提供一个可自由访问的申诉系统。

## 2.8 人性化的工作条件

员工的固有价值、隐私和个人权利必须始终得到尊重。禁止身体、精神、性或言语虐待以及惩罚、攻击或恐吓。尤其在调用私人或公共安全系统力量时，必须确保员工权益得到充分保障不受侵害。供应商必须通过简明易懂的指引或适当的监督机制确保严格遵守这一点。仅在法律允许或 **HUGO BOSS** 制定的范围内采取惩戒措施，并且必须始终符合个案具体情况。

## 2.9 公平的报酬

员工有权获得公平的报酬，这种在正常工作周内获得的报酬足以满足他们自己和家人的基本需要。对于 **HUGO BOSS** 来说，这意味着现有的工资必须足以确保所有家庭成员在食物、水、住房、教育、健康、交通和服装方面的基本需求。除此之外，员工应该还有可支配收入进行储蓄以应对意外事件。另外，必须以劳动合同和工资单的形式书面告知员工商定的条件。供应商有义务至少支付法定的最低工资或较高的行业工资。如

公开

果供应商无法支付较高的行业工资，则必须及时通知 HUGO BOSS 并说明理由。HUGO BOSS 期望供应商与 HUGO BOSS 合作从而逐步实现公平的薪酬。其目的是确保无论员工的性别或其他方面如何都能获得公平的薪酬。此外，HUGO BOSS 希望所有供应商都遵守健康和社会保险方面的国家法规。

此外，亦必须遵守关于特殊福利的所有法定和其他任何适用的要求（如集体谈判协议）。加班必须支付额外工资。如果法律允许以休假的方式补偿加班，则必须在员工同意的情况下进行这种安排。在就业期间怀孕的员工必须获得法律规定的所有福利和保护。禁止供应商使用扣减工资作为纪律措施。如果有国家法律规定，只有在事先对员工采取了金钱纪律措施的情况下，才允许员工因非经营性原因被裁员，则所有措施只能在考虑个案的客观实际情况后进行。供应商必须记录处理过程。

## 2.10 工作时间

供应商必须遵守国家有关工作时间的规定，包括适用的休息时间、假日和休假的规定。如果国家法律中没有这样的规定，或者这些规定不符合国际劳工组织的标准，那么每周正常工作时间不得超过 48 小时。包括允许的加班时间在内，一周内的总工作时间不得超过 60 小时。员工加班必须出于自愿或者受到法律或适用的集体谈判协议的约束并且获得相应地补偿时才允许进行。为确定员工的工作时间，供应商必须引入特定的工作时长记录体系，明确记录每位员工每天开始工作和结束工作的时间。此体系可采用电子记录或手工记录。使用手工记录体系时，员工必须至少每个月对所记录的自身工作时长进行一次确认。无论当地法律是否允许，怀孕七个月或以上的员工不得加班也不得上夜班。员工在连续六个工作日后必须获得至少连续 24 小时的休息时间。此外，员工有权享受法定最短的休假。

## 2.11 职业健康与安全

供应商必须确保员工在工作过程中的身心健康和安全，并且必须采取适当的预防措施以防止事故和职业病。

尤其是员工工作时的照明必须足够，并且噪音水平必须适当。必须提供足够的卫生设施，且设施必须干净并按性别分开。员工在工作时间内必须可以自由使用卫生设施，不受不合理的限制。供应商必须确保已建立系统来定义、评估、避免和抵消可能影响员工健康和安全的潜在危害。此处列出的要求也适用于供应商为员工提供的所有其他设施，例如宿舍。

供应商必须针对使员工暴露于危险之中、可导致严重伤害或死亡的风险作业进行建档记录，并执行必要的审查。供应商还应确保定期检查并按规定维护其使用的机械、装置、技术设备以及任何安全装置和个人防护装备，并在必要时对其进行更换。如果为了将暴露于危险中的风险降至最低而必须使用到个人防护装备（**Personal Protective Equipment**，简称 **PPE**），则供应商必须为其员工免费提供个人防护装备。

怀孕工人应得到特别保护。不应分配困难或危险的工作给她们，且必须给予她们定期休息的机会。

## 2.12 结社自由和集体谈判

所有雇员都享有结社自由和集体谈判的权利。为了维护员工的权利，供应商必须给予员工选择组建或加入员工组织的权力。雇员可以自由地就工作条件特别是工资进行谈判。供应商必须承认并尊重员工结社自由和集体谈判的权利，不得歧视、骚扰、恐吓、解雇或以其他方式伤害行使这些权利的员工。

## 3 环境因素

HUGO BOSS 希望供应商持续努力，减少其商业活动对环境造成的相关影响。最低标准是必须遵守生产所在国的环境保护法律和法规。必须尽可能以最有效和最可持续的方式利用自然资源。保护人、动物和环境至关重要。因此，供应商必须建立环境管理体系，制定明确的目标，从而加强其对保护环境的责任。

### 3.1 能源消耗和温室气体排放

供应商必须识别并监测所有相关的能源和温室气体排放。供应商应该努力制定减少能源消耗和排放的措施规划。HUGO BOSS 希望供应商赞同持续提倡能源效率措施和加大可再生能源的使用。

### 3.2 水消耗量

供应商必须监控和记录其用水量，并使用适当的策略进行优化。从地表水源或地下水源抽取的水量必须至少符合国家或地方要求。特别是生产过程中涉及大量用水的供应商需要持续降低其用水量并对此记录在案。

### 3.3 化学品和废水管理

如果生产过程需要使用可能对人、动物或环境有害的化学品或其他材料，供应商必须确保建立危险材料管理系统规范其使用、储存和运输。国家法规必须遵守。如果有对环境、人类和动物健康危害较小的替代材料，则供应商必须使用这些材料。如果供应商使用化学品，则有义务监测其化学状态和废水排流以识别并避免任何污染风险。他们的做法必须符合适用的法律要求且不得使用任何违禁物质<sup>1</sup>。必须定期进行审查。

### 3.4 废物管理

HUGO BOSS 希望供应商持续减少浪费，并按照当地和国际法规<sup>2</sup>处理产生的任何废物。

<sup>1</sup> 根据《斯德哥尔摩公约》规定，不得使用 POP（持久性有机污染物）法规中所列出的物质。除此之外，化学品必须遵守 REACH 法案（EC 1907/2006 法规）所有相关附件中的全部要求。

<sup>2</sup> 例如，必须遵守与危险废弃物处理相关的《巴塞尔公约》。

### 3.5 其他环境因素

除了上面详细列出的环境因素以外，根据合作商的地理位置和具体的生产过程，可能还有其他国家或地方法律规定的关于空气排放、土地使用、生物多样性保护、噪音和恶臭气体排放以及其他适用的环境因素。

## 4 与非政府组织的合作

**HUGO BOSS** 与各种非政府组织合作，致力于改善与供应商合作的社会及环境条件。在这种合作伙伴关系的框架内，**HUGO BOSS** 保留权利将其最初主张的任何审查（如审核）权利转让给这些伙伴组织。

## 5 最终条款

**HUGO BOSS** 希望其供应商遵守此处制定的标准，**HUGO BOSS** 不但自己遵守并要求其合作伙伴通过适当的措施，例如管理体系、指导方针、培训课程和工艺规范来尽可能多地支持他们的实施。供应商的所有员工必须就此处讨论的主题定期接受适当的培训。此外，供应商有义务将这些规范转发给他们自己的上游供应商和合作伙伴，并进行适当的审查以确保这些规范得到遵守。**HUGO BOSS** 保留在相关利益集团的参与下对供应商行为准则进行定期审查（至少每年一次）、根据需要进行调整以及告知供应商任何变更的权利。

附件：

关于使用 HUGO BOSS 举报渠道的信息

HUGO BOSS 的员工、合作伙伴和供应商，以及公司的客户和其他第三方，如对社会标准、工作条件或人权有任何疑问或投诉，可直接联系 HUGO BOSS 或 HUGO BOSS 监察员。

HUGO BOSS *Speak Up Channel* 提供了以保密和匿名的形式与 HUGO BOSS 合规部门进行沟通的渠道。该渠道提供超过 50 种不同语言的版本，请访问以下链接：

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)

或者扫描以下二维码：



同样，作为提供个人联系可能性的等效选项，HUGO BOSS 监察员可以作为联系人获取有关非法商业行为、侵犯人权或违反 HUGO BOSS 供应商行为准则的任何提示。

可通过以下信息联系 HUGO BOSS 监察员：

卡斯滕·泰尔·冯·赫尔夫博士  
外部律师

电话：00800 6628376266

手机：+ 49 151 58 23 03 21

电子邮件：[ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)

<https://report-tvh.com/>

泰尔·冯·赫尔夫 律师

勒贝尔大街 4 号

D-433602 比勒费尔德

德国

所有建议将被严格保密。除非有法律规定的例外情况，举报人的身份和举报人的所有个人信息将仅向负责接待举报人或采取后续行动的个人披露。

公开



禁止对举报人进行一切报复。这也适用于威胁或试图实施惩罚措施。

适用于： HUGO BOSS 集团	版本： 1.4
生效日期： 2024 年 3 月 1 日	状态： 已发布且生效
审批部门： HUGO BOSS 集团执行董事会	最后更新： 2024 年 3 月
政策所有人： Compliance（合规部）	等级： 公开

公开