

DZIAŁ ZAPEWNIENIA ZGODNOŚCI

HUGO BOSS

POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA

W SKRÓCIE

W tym rozdziale wszyscy czytelnicy powinni mieć możliwość szybko i zwięźle zapoznać się z podstawową treścią i przepisami **Polityki Praw Człowieka HUGO BOSS**:

- I. Prawa człowieka, godne warunki pracy i przestrzeganie międzynarodowych standardów pracy oraz standardów społecznych są dla HUGO BOSS nieodzowne. Ma to zastosowanie dla HUGO BOSS w odniesieniu do jego własnych pracowników oraz partnerów i znajduje odzwierciedlenie w Kodeksie postępowania dla dostawców HUGO BOSS.
- II. HUGO BOSS oczekuje od wszystkich pracowników i partnerów przestrzegania praw człowieka i ich ochrony we własnej strefie wpływów. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do natychmiastowego zgłaszania wszelkich naruszeń.
- III. **Godność człowieka jest nienaruszalna!** Dlatego wszyscy ludzie, zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie, powinni być traktowani z szacunkiem i godnością.
Dyskredytowanie lub wykluczanie osób ze względu na ich wiek, płeć, kolor skóry, rasę, orientację seksualną, upośledzenie umysłowe lub fizyczne, pochodzenie lub narodowość, wiarę lub przekonania, poglądy polityczne, przynależność do organizacji pracowników lub inne cechy osobiste jest zabronione (**zakaz dyskryminacji i molestowania**).
- IV. HUGO BOSS realizuje **politykę zerowej tolerancji** w odniesieniu do pracy dzieci. Naruszenie **zakazu pracy dzieci** nie będzie tolerowane przez HUGO BOSS i będzie skutkowało koniecznością podjęcia środków. To samo odnosi się do **pracy przymusowej, pracy obowiązkowej i wszystkich form współczesnego niewolnictwa**.
- V. Wszyscy pracownicy HUGO BOSS są uprawnieni do sprawiedliwego wynagrodzenia rynkowego na poziomie globalnym. Partnerzy muszą wypłacać swoim pracownikom odpowiednią krajową płacę minimalną lub wynagrodzenie zgodne z krajowymi przepisami branżowymi. Ponadto chcemy upoważnić naszych partnerów do opracowania strategii w zakresie płacy wystarczającej na utrzymanie oraz poczynienia postępów w tym kierunku w rozsądnym okresie czasu. **Zasada równych szans dotyczy wszystkich pracowników**.
- VI. Obowiązujące krajowe przepisy i umowy dotyczące **godzin pracy i prawa do płatnego urlopu** są przestrzegane i respektowane. Partnerzy HUGO BOSS również są do tego zobowiązani
- VII. Nie wolno odmawiać pracownikom prawa do wstępowania do organizacji pracowników lub ich tworzenia (**wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych**).
- VIII. **Zdrowie, bezpieczeństwo i godne warunki pracy**, jak również ich ciągłe zapewnianie są dla HUGO BOSS sprawą oczywistą.
- IX. Przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące **ochrony środowiska**, a tym samym ochrony źródeł utrzymania, muszą być stosowane konsekwentnie.

Należy pamiętać, że rozdział W SKRÓCIE nie zawiera szczegółowych przepisów, praktycznych przykładów, instrukcji postępowania ani pełnego przeglądu niniejszej polityki. Zostały one przedstawione w kolejnych rozdziałach.

SPIS TREŚCI

1.	WSTĘP	3
2.	DEKLARACJA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	3
3.	ZAKRES OBOWIĄZYWANIA	4
4.	SZCZEGÓLNE OMÓWIENIE PRZEPISÓW I PRAW CZŁOWIEKA	4
4.1.	ZARZĄDZANIE SPOŁECZNE	4
4.2.	SZCZEGÓLNIENIE NARAŻONE GRUPY	5
4.3.	ŚRODKI ZARADCZE	5
5.	PRAWA CZŁOWIEKA	5
5.1.	ZAKAZ PRACY DZIECI	5
5.2.	ZAKAZ DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIA	6
5.3.	SWOBODA ZATRUDNIENIA	6
5.4.	GODZIWA PŁACA	7
5.5.	MAKSYMALNY CZAS PRACY I PRAWO DO URLOPU	8
5.6.	WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ I ZRZESZANIA SIĘ	8
5.7.	ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO	8
5.8.	GODNE WARUNKI PRACY	8
5.9.	OCHRONA ŚRODOWISKA	9
6.	MECHANIZM ROZPATRYWANIA SKARG	9
7.	ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU	10

1. WSTĘP

Międzynarodowe działania HUGO BOSS w zakresie zaopatrzenia skutkują specjalnymi zobowiązaniami w zakresie należytej staranności w całym łańcuchu dostaw. Aby je spełnić, firma przeprowadza jasno zdefiniowany proces due diligence w ramach zarządzania ryzykiem. Podstawą procesu due diligence są np. wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych określone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD). W zależności od rodzaju ryzyka ustalane są konkretne środki mające na celu złagodzenie ewentualnych skutków. W tym kontekście HUGO BOSS przygotowuje specjalne, tak zwane „krajowe karty wyników” dla swojego zarządzania dostawcami w celu umożliwienia lepszej oceny ryzyka społecznego i środowiskowego w łańcuchu dostaw oraz zarządzania tym ryzykiem. Spółka w ramach analizy ryzyka kładzie szczególny nacisk na kwestię praw człowieka.

Godność
człowieka jest
nienaruszalna!

Jako koncern działający globalnie, HUGO BOSS zleca produkcję swoich produktów na całym świecie lub produkuje je samodzielnie, w szczególności również w krajach wschodzących lub rozwijających się. HUGO BOSS jest świadomy swojej odpowiedzialności za ludzi, środowisko oraz społeczeństwo i traktuje tę odpowiedzialność poważnie. Obejmuje ona bez wątpienia godne warunki pracy oraz przestrzeganie międzynarodowych standardów pracy i standardów społecznych, do których stosowania HUGO BOSS zobowiązuje siebie oraz swoich dostawców i partnerów biznesowych (zwanym dalej partnerami). Szczególnie w krajach, w których prawo krajowe nie chroni pracowników w wystarczający sposób, Kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS stanowi ważne ramy dla partnerów oraz jest warunkiem współpracy z HUGO BOSS opartej na zaufaniu i zrównoważonej.

2. DEKLARACJA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Zakres obowiązywania praw człowieka jest określony przez odpowiednie normy międzynarodowe.

Poszanowanie praw człowieka oznacza traktowanie wszystkich ludzi jednakowo, z godnością i szacunkiem, bez względu na cechy wyróżniające. Polityka praw człowieka HUGO BOSS opiera się na uznanych standardach międzynarodowych, takich jak podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ. Ponadto odnosimy się do Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

HUGO BOSS jest zobowiązany do przestrzegania praw człowieka w każdym momencie wobec swoich pracowników. Odpowiednia deklaracja zasad została wydana przez Zarząd HUGO BOSS AG dla całego koncernu.

Ponadto dostawcy są zobowiązani do przekazywania wytycznych Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS swoim poddostawcom i partnerom oraz do kontrolowania ich przestrzegania w odpowiedni sposób.

Dodatkowo HUGO BOSS zobowiązuje własnych pracowników do przestrzegania obowiązujących praw człowieka oraz niniejszej polityki. Z tego powodu HUGO BOSS chce

informować i edukować wszystkich pracowników w zakresie praw człowieka. Ma to na celu pogłębienie świadomości odnośnie praw człowieka w życiu codziennym. W ramach tych działań HUGO BOSS zachęca również wszystkich pracowników do zgłaszania naruszeń praw człowieka do HUGO BOSS lub partnerów.

Przyszły rozwój zakresu i definicji praw człowieka będzie ściśle monitorowany przez HUGO BOSS i w razie potrzeby dostosowany.

Wszyscy pracownicy muszą znać i szanować prawa człowieka.

3. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejsza polityka ma zastosowanie we wszystkich spółkach i oddziałach koncernu HUGO BOSS. Przestrzeganie jej jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników i partnerów HUGO BOSS. HUGO BOSS oczekuje, że jego partnerzy prześlą tę politykę swoim partnerom w łańcuchu dostaw.

W przypadku, gdy niniejsza polityka stoi w sprzeczności z przepisami obowiązującymi w danym kraju, respektujemy przepisy krajowe, podejmując jednocześnie wszelkie starania w kierunku poszanowania i propagowania międzynarodowych praw człowieka. Nie można przy tym odstępować od zasadniczej treści i celu danego przepisu. W razie potrzeby niezbędne wyjątki muszą zostać uzasadnione i wymagają wcześniejszego uzgodnienia Group Compliance Officer koncernu.

4. SZCZEGÓŁOWE OMÓWIENIE PRZEPISÓW I PRAW CZŁOWIEKA

HUGO BOSS potwierdza swoje zaangażowanie na rzecz międzynarodowych zasad w obszarze praw człowieka i warunków pracy za pomocą niniejszej polityki a także deklaracji poszanowania praw człowieka, Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS oraz własnego zobowiązania do przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu. Powinno to również znajdować odzwierciedlenie w zachowaniu wszystkich pracowników i partnerów. Poniższe regulacje wyjaśniają obowiązujące prawa człowieka wszystkim pracownikom i partnerom oraz prezentują środki podjęte przez HUGO BOSS w celu ochrony tych praw we własnej firmie, jak również w obrębie łańcucha dostaw.

4.1. ZARZĄDZANIE SPOŁECZNE

Przestrzeganie Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS jest dla partnerów obowiązkowe.

Zgodnie z Kodeksem postępowania dla dostawców HUGO BOSS wszyscy partnerzy HUGO BOSS są pisemnie zobowiązani do przestrzegania ogólnych standardów w nim zawartych, które odnoszą się przede wszystkim do etyki biznesu, praw człowieka, kwestii środowiskowych, a także standardów pracy i standardów socjalnych, lub do zapewnienia porównywalnych standardów. Pozwala to na wdrożenie standardów korporacyjnych w całym łańcuchu dostaw, celem zapewnienia zrównoważonej ochrony ludzi,

zwierząt i środowiska.

Od wszystkich partnerów oczekuje się poszanowania międzynarodowych praw człowieka w odniesieniu do wszystkich działań biznesowych w obrębie ich własnej strefy wpływów. Naruszenia nie będą tolerowane przez HUGO BOSS.

4.2. SZCZEGÓLNIENIE NARAŻONE GRUPY

HUGO BOSS ponosi szczególną odpowiedzialność za poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka w kontaktach biznesowych z osobami należącymi do szczególnie narażonych grup. W szczególności należy chronić prawa dzieci, młodych pracowników, kobiet, pracowników migrujących, ludności autochtonicznej, osób pracujących w domu, pracowników tymczasowych. Prawa człowieka tych grup są nieproporcjonalnie zagrożone z powodu ich pracy w przemyśle włókienniczym. HUGO BOSS stosuje w ramach własnej działalności biznesowej zróżnicowane działania w celu ochrony interesów tych szczególnie narażonych grup.

4.3. ŚRODKI ZARADCZE

Przejmujemy odpowiedzialność za wszystkie naruszenia tej polityki, za które jesteśmy bezpośrednio odpowiedzialni. Zobowiązujemy się do wyeliminowania lub zrekompensowania wszelkich negatywnych skutków odczuwanych przez jednostki, pracowników lub społeczności.

Ponadto pracujemy nad tym, aby nasi partnerzy również eliminowali wszelkie negatywne skutki związane bezpośrednio z naszymi produktami. Popieramy współpracę z organizacjami pozarządowymi (NGO) oraz społeczeństwem obywatelskim, aby w razie potrzeby móc podjąć odpowiednie środki zaradcze w przypadku naruszeń.

5. PRAWA CZŁOWIEKA

HUGO BOSS jest świadomy zwiększonego ryzyka, istniejącego w przemyśle tekstylnym. W celu uniknięcia i zapobiegania naruszeniom praw człowieka, HUGO BOSS zobowiązuje się do przestrzegania następujących wolności, zakazów i zasad.

5.1. ZAKAZ PRACY DZIECI

Praca dzieci =
polityka zerowej
tolerancji.

HUGO BOSS nie toleruje pracy dzieci i realizuje w tym zakresie politykę zerowej tolerancji w ramach własnej działalności biznesowej oraz łańcucha dostaw.

Minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia wynosi 15 lat, ale pracy nie można podjąć przed zakończeniem obowiązków szkolnych. Ponadto należy zadbać o to, aby pracownicy poniżej 18 roku życia nie wykonywali prac niebezpiecznych, w szczególności takich, które kolidują z nauką pracownika i zagrażają jego zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnemu i społecznemu.

HUGO BOSS nie będzie nawiązywał współpracy z partnerami, którzy zatrudniają dzieci w swoich firmach wbrew powyższemu wytycznym. Ogólne utrzymanie istniejącego wcześniej stosunku handlowego zależy od wagi naruszenia, w szczególności od tego, czy partner znał wiek danej osoby, czy też nie znał go w wyniku zaniedbania.

W rozumieniu niniejszej polityki dziećmi są osoby, które nie ukończyły jeszcze 18 roku życia.

Zakaz pracy dzieci dotyczy nie tylko produkcji, ale także wszystkich innych obszarów.

Kontynuacja zatrudnienia dziecka wbrew powyższym wytycznym nie będzie tolerowana przez HUGO BOSS i musi zostać natychmiast zakończona. Wobec dziecka, którego dotyczy naruszenie, należy zastosować środki równoważące.

Kontynuacja relacji biznesowych zależy od gotowości partnera do podjęcia odpowiednich środków w celu uniknięcia ponownego naruszenia. Każde kolejne naruszenie skutkuje obowiązkowym wypowiedzeniem stosunku umownego.

Zakazu pracy dzieci i ochrony młodych pracowników nie można obchodzić na przykład poprzez fikcyjne praktyki zawodowe.

Dlatego w przypadku podejrzenia naruszeń nasi pracownicy są zobligowani do zweryfikowania takiego podejrzenia lub zgłoszenia ich niezwłocznie po uzyskaniu o nich wiedzy.

5.2. ZAKAZ DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIA

Wszyscy pracownicy HUGO BOSS muszą traktować siebie nawzajem z szacunkiem i godnością. Tego samego HUGO BOSS oczekuje od swoich partnerów i sposobu, w jaki traktują własnych pracowników.

Zakaz dyskryminacji, dyskredytacji lub wykluczania.

Zabronione jest nierówne traktowanie innych osób w sposób odmienny, ich dyskredytowanie lub wykluczanie ze względu na płeć, wiek, kolor skóry, rasę, niepełnosprawność umysłową lub fizyczną, pochodzenie, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność do związków zawodowych, orientację seksualną lub inne cechy osobiste i zwyczajowe zachowanie (np. wygląd). W szczególności pracownicy HUGO BOSS na stanowiskach kierowniczych mają obowiązek zapewnić, że przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników uwzględniane będą wyłącznie umiejętności i doświadczenie odpowiednie dla danego stanowiska.

Molestowanie seksualne to każdy niepożądany gest lub kontakt o charakterze seksualnym, który narusza godność danej osoby.

HUGO BOSS nie toleruje przymusu, mobbingu, napaści słownej, molestowania seksualnego ani żadnej innej formy prześladowania we własnym zakładzie i oczekuje tego samego od swoich partnerów. To samo dotyczy zachowania, które jest zastraszające, wrogie lub obraźliwe.

HUGO BOSS jest przekonany, że różnorodność i inkluzja są istotnymi czynnikami własnego sukcesu. Dla HUGO BOSS różnorodność obejmuje cały zakres ludzkich różnic i podobieństw. Inkluzja odnosi się do wytycznych i procedur w miejscu pracy, które zapewniają wszystkim zintegrowanie i włączenie wszystkich pracowników w taki sposób, że niezależnie od potrzeb, wymagań czy pochodzenia korzyści czerpią tutaj wszyscy.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zakaz molestowania seksualnego, przemocy na tle seksualnym i dyskryminacji kobiet w ciąży.

5.3. SWOBODA ZATRUDNIENIA

Wszyscy pracownicy HUGO BOSS muszą mieć swobodę wyboru sposobu zatrudnienia oraz możliwość rozwiązania stosunku pracy w dowolnym momencie z zachowaniem

odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Praca ma być wykonywana w przeznaczonym do tego miejscu pracy.

HUGO BOSS realizuje politykę zerowej tolerancji wobec pracy przymusowej, handlu ludźmi i współczesnego niewolnictwa.

HUGO BOSS odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej lub obowiązkowej. Należą do nich handel ludźmi oraz współczesne niewolnictwo. Zabronione są wszelkie formy wywierania nadmiernej presji, jak np. groźby przemocy fizycznej lub szantaż, ale również zatrzymywanie dokumentów tożsamości i innych ważnych dla pracowników dokumentów.

HUGO BOSS stosuje wobec pracowników wszystkich swoich partnerów takie same kryteria, jak wobec własnych pracowników.

5.4. GODZIWA PŁACA

HUGO BOSS wypłaca wynagrodzenia i zapewnia świadczenia, które co najmniej spełniają odpowiednie krajowe minimalne standardy ustawowe lub minimalne standardy odpowiednich krajowych przepisów branżowych. Ponadto wszyscy pracownicy mają prawo do uzyskania informacji o swoim indywidualnym wynagrodzeniu (zwanym dalej wynagrodzeniem), np. poprzez szczegółowe odcinki wypłaty. Wynagrodzenie jest wypłacane co najmniej raz w miesiącu.

Tego samego HUGO BOSS oczekuje również od swoich partnerów. Pracownikom należy wypłacać co najmniej obowiązującą w danym kraju ustawową płacę minimalną. Ma to na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu życia lokalnym pracownikom i ich rodzinom. Dla HUGO BOSS oznacza to, że dostępne wynagrodzenie jest wystarczające do zapewnienia podstawowych potrzeb, takich jak żywność, woda, mieszkanie, edukacja, opieka zdrowotna, transport i odzież dla wszystkich członków gospodarstwa domowego. Ponadto pracownicy powinni dysponować dochodem rozporządzalnym, aby gromadzić rezerwy na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń. W przypadku, gdy wynagrodzenie nie pokrywa potrzeb życiowych pracowników, partnerzy są zobowiązani do podjęcia odpowiednich środków w celu stopniowego podnoszenia wynagrodzenia i poziomu życia pracowników. Ponadto HUGO BOSS opowiada się za politycznymi i ekonomicznymi warunkami ramowymi, które umożliwiają systematyczną poprawę sytuacji płacowej w poszczególnych krajach w perspektywie długoterminowej, we współpracy z szerokim gronem podmiotów, takich jak krajowe i międzynarodowe organizacje pozarządowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, związki zawodowe czy ustawodawcy.

Pracownicy muszą otrzymywać swoją umowę o pracę i odcinki wypłaty w formie elektronicznej lub pisemnej (bez oryginalnego podpisu) w zrozumiałym dla nich języku. Jeśli pracownicy nie potrafią czytać, informacje dotyczące umowy muszą im zostać przekazane w odpowiedni, możliwy do udokumentowania sposób.

Wszyscy pracownicy muszą znać wysokość wynagrodzenia na początku stosunku pracy i musi być ona odpowiednio określona w umowie o pracę. Bez wyraźnej zgody pracowników nie są dopuszczalne potrącenia z wynagrodzenia przekraczające kwoty przewidziane w ustawie lub prawie pracy, w szczególności w celu ukarania lub w celach dyscyplinarnych. Nie dotyczy to potrąceń wymaganych przez prawo celem podjęcia środków z zakresu prawa pracy.

Jeśli dopłaty za nadgodziny są przewidziane przez prawo lub quasi prawo (np. układ zbiorowy pracy), muszą zostać wypłacone.

5.5. MAKSYMALNY CZAS PRACY I PRAWO DO URLOPU

Należy przestrzegać odpowiednich krajowych przepisów dotyczących czasu pracy. Jeżeli prawo krajowe nie zawiera przepisów dotyczących maksymalnego wymiaru czasu pracy, należy przestrzegać regularnego tygodnia pracy wynoszącego 48 godzin. Wliczając dozwolone nadgodziny, tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 60 godzin. Dzień roboczy (łącznie z nadgodzinami) nie może przekraczać 10 godzin. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden nieprzerwany dzień wolny od pracy (24 godziny) w tygodniu (7 dni). Każdy pracownik ma prawo do ustawowego urlopu minimalnego.

Maks. 60 godzin tygodniowo.

Stosowania i przestrzegania odpowiednich przepisów oczekuje się również od partnerów HUGO BOSS.

5.6. WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ I ZRZESZANIA SIĘ

Żadnemu pracownikowi nie można odmówić prawa do wstępowania do organizacji pracowniczych lub ich tworzenia. Tego samego oczekujemy od partnerów HUGO BOSS.

Prawo do wolności zgromadzeń i zrzeszania się.

HUGO BOSS jest zatem zaangażowany w otwarty i konstruktywny dialog z własnymi pracownikami i ich przedstawicielami oraz szanuje prawo pracowników do wstępowania do organizacji pracowniczych (wolność zgromadzeń i zrzeszania się). HUGO BOSS akceptuje również prawo do rokowań zbiorowych w ramach odpowiedniego prawa krajowego.

5.7. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Bezpieczeństwo i zdrowie własnych pracowników jest dla HUGO BOSS sprawą priorytetową.

HUGO BOSS przywiązuje dużą wagę do jednolitych na całym świecie standardów zdrowia i bezpieczeństwa. Wymaga to przestrzegania oraz stałego zapewnienia zgodności z wymogami krajowymi. Tego samego HUGO BOSS oczekuje również od swoich partnerów.

Zgodnie z wymaganiami prawnymi należy regularnie przeprowadzać zakładowe okresowe badania lekarskie i ćwiczenia w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy, aby zapobiegać wypadkom i obrażeniom w miejscu pracy, zwłaszcza tym spowodowanym działaniem urządzeń produkcyjnych.

Wszyscy pracownicy są proszeni o rozważne zachowanie w ramach wykonywania własnej pracy oraz o eliminowanie lub zgłaszanie w miarę możliwości naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wszyscy pracownicy HUGO BOSS muszą mieć zapewnione bezpieczne i higieniczne miejsce pracy.

5.8. GODNE WARUNKI PRACY

HUGO BOSS gwarantuje godne warunki pracy i oczekuje tego samego od swoich partnerów.

HUGO BOSS gwarantuje godne warunki pracy w swojej firmie i oczekuje tego samego od swoich partnerów. Oznacza to również, że wszelkiego rodzaju kary fizyczne, psychiczne, seksualne lub słowne, jak również wszelkie formy zastraszania własnych pracowników, ale również pracowników partnerów są zabronione i nie będą tolerowane.

Środki dyscyplinarne muszą mieścić się w ramach krajowego prawa pracy i uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka.

5.9. OCHRONA ŚRODOWISKA

Ochrona środowiska, a wraz z nią ochrona i zachowanie źródeł utrzymania wielu ludzi i zwierząt, jest głównym przedmiotem uwagi HUGO BOSS. Dlatego też nie tylko nasi partnerzy, ale także HUGO BOSS i wszyscy jego pracownicy, są wzywani do ciągłego zmniejszania wpływu swojej działalności na środowisko. W tym celu konieczne jest przestrzeganie wszystkich przepisów ustawodawczych i wykonawczych dotyczących ochrony środowiska w kraju produkcji, jak również wytycznych HUGO BOSS.

Cel: zrównoważony rozwój i wydajność.

HUGO BOSS zdaje sobie sprawę ze swojej odpowiedzialności za poszanowanie i ochronę pierwotnych praw do ziemi i zasobów naturalnych ludności autochtonicznej i społeczności lokalnych, na które mają lub mogą mieć wpływ działania biznesowe firmy.

Jako firma globalna, działająca na całym świecie, HUGO BOSS jest zobowiązany do wykorzystywania zasobów naturalnych w sposób zrównoważony i wydajny. HUGO BOSS jest współodpowiedzialny za ochronę środowiska oraz zachowanie go dla przyszłych pokoleń i tego samego oczekuje od swoich partnerów.

6. MECHANIZM ROZPATRYWANIA SKARG

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania praw człowieka oraz do zgłaszania zagrożeń lub naruszeń.

HUGO BOSS poważnie traktuje wszystkie skargi własnych pracowników oraz pracowników partnerów i nie tylko. Zachęcamy wszystkich do zgłaszania incydentów, jeśli mają one miejsce w HUGO BOSS lub u jednego z jego partnerów. HUGO BOSS podejmuje konsekwentne działania przeciwko wszelkim naruszeniom. Natychmiast po otrzymaniu informacji lub skargi uruchamiany jest jasno uregulowany,

znormalizowany proces, któremu towarzyszą odpowiednie środki.

HUGO BOSS oferuje różne kanały umożliwiające poufne zgłoszenie skarg. Mechanizm składania skarg jest bezpłatny na całym świecie i można z niego korzystać anonimowo oraz w dowolnym języku.

W każdej chwili można skontaktować się z niezależnym **Rzecznikiem praw obywatelskich HUGO BOSS** (osoba godna zaufania):

Dr. Carsten Thiel von Herff

Telefon: + 800 66 28 37 626 (+ 800 RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH)

Telefon: + 49 521 55 7 333 0

Tel. komórkowy: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Portal do zgłaszania skarg: www.report-tvh.de/

Adres: Loebellstrasse 4; 33602 Bielefeld – Niemcy

Ponadto HUGO BOSS oferuje inny, równoważny kanał do składania skarg dla pracowników, partnerów oraz stron trzecich. Można z niego skorzystać za pośrednictwem poniższego linku:

[Portal do zgłaszania skarg HUGO BOSS](#)

Oczekujemy od naszych partnerów zapewnienia mechanizmu rozpatrywania skarg, który umożliwi pozasądowe dochodzenie roszczeń. Pomaga to w rozwiązywaniu konfliktów i daje pracownikom partnerów możliwość zgłaszania zagrożeń i naruszeń.

7. ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU

Zarząd HUGO BOSS AG przyjął Politykę Praw Człowieka dla koncernu HUGO BOSS.

Polityka Praw Człowieka jest publicznie dostępna wewnątrz jak i na zewnątrz firmy. W przypadku jakichkolwiek pytań lub uwag pracownicy mogą skontaktować się z działem Globalnej odpowiedzialności korporacyjnej i spraw publicznych (Global Corporate Responsibility & Public Affairs), Radą zakładową HUGO BOSS AG, Globalnym działem kadr (Global Human Resources) lub Działem zapewnienia zgodności (Compliance).

Na stronie internetowej koncernu HUGO BOSS udostępnia również dane kontaktowe dla partnerów. W przypadku pytań partnerzy i pracownicy partnerów mogą zwrócić się do niezależnego rzecznika praw obywatelskich (zewnętrzny prawnik jako osoba zaufania).

Obowiązuje dla:	HUGO BOSS Group	Wersja:	3,0
Obowiązuje od:	25.10.2021	Status:	dokument udostępniony,
Zatwierdzono przez:	Managing Board	Klasyfikacja:	dokument publiczny