

合规



HUGO BOSS  
人权政策

## 概况：

本章旨在向所有读者简明扼要地概述 HUGO BOSS 人权政策的主要内容和规定：

- I。 人权、人性化的工作条件以及遵守国际公认的劳工和社会标准，对 HUGO BOSS 而言至关重要。这关乎 HUGO BOSS 自己的雇员和合作伙伴的雇员，并体现在《HUGO BOSS 供应商行为准则》中。
- II。 HUGO BOSS 希望所有雇员和合作伙伴维护人权，并在自己的影响范围内保护人权。所有雇员都有义务立即报告任何违规行为。
- III。 人的尊严不容侵犯！因此，所有人，无论是雇员还是第三方，都必须受到尊重、享有尊严。
- IV。 禁止因年龄、性别、肤色、种族、性取向、精神或身体缺陷、出身或国籍、信仰或意识形态、政治观点、雇员协会会员身份或其他个人特征而诋毁或排斥他人（禁止歧视和骚扰）。
- V。 HUGO BOSS 对童工实行零容忍政策。HUGO BOSS 杜绝任何违反童工禁令的行为，并对此采取强制措施。这同样适用于强迫劳动、强制劳动和一切形式的现代奴隶制。
- VI。 HUGO BOSS 的所有雇员都有权获得全球范围内公平且具有竞争力的薪酬。合作伙伴必须向其雇员支付相应的国家法定最低工资或符合国家行业具体规定的薪酬。此外，我们希望合作伙伴能够制定保障生活的薪酬策略，并在合理的时间段内在这个方面取得进展。机会均等原则适用于所有雇员。
- VII。 我们遵守和尊重关于工作时间和带薪休假权利的适用国家法律和协议。HUGO BOSS 的合作伙伴也必须确保这一点。
- VIII。 不得剥夺雇员加入或组建雇员组织的权利（结社和集体谈判自由）。
- IX。 HUGO BOSS 当然也致力于健康、安全 and 人性化的工作条件，以及对这些条件的持续保护。
- X。 必须始终坚定地贯彻执行关于保护环境、从而维护生命基础的法律法规。

请注意，“概况”一章无法提供详细的规定、实例、行为指南或关于该准则的完整概述。这些内容将在后续章节中逐一进行介绍。

## 目录

<b>1 尊重人权声明</b>	<b>3</b>
<b>2 适用范围</b>	<b>3</b>
<b>3 相关条款和人权的详细内容</b>	<b>3</b>
3.1 社会责任	3
3.2 弱势群体	4
3.3 预防和补救措施	4
<b>4 人权</b>	<b>4</b>
4.1 禁止童工	4
4.2 禁止歧视和骚扰	4
4.3 就业自由	5
4.4 公平薪酬	5
4.5 最长工作时间和假期待遇	5
4.6 结社自由	6
4.7 健康与安全	6
4.8 环境保护	6
<b>5 投诉举报渠道</b>	<b>6</b>
<b>6 适用范围和联系人</b>	<b>7</b>

## 1 尊重人权声明

作为一个活跃于全球的集团，HUGO BOSS 在世界各地、尤其是南半球国家进行产品加工或自行生产。HUGO BOSS 意识到并担当起自身对人类、环境和社会的责任。HUGO BOSS 及其供应商和商业伙伴（以下简称“合作伙伴”）承诺遵守国际公认的劳工和社会标准，其中包括人性化的工作条件。

尊重人权意味着平等地对待所有人，不论其有何显著特征，都应当给予尊严和尊重。HUGO BOSS 的人权政策以国际公认的标准为基础，如国际劳工组织 (ILO) 的核心公约、经济合作与发展组织 (OECD) 为跨国公司制定的指导方针以及联合国的《世界人权宣言》。此外，我们也参考了《联合国儿童权利公约》和《联合国消除对妇女歧视公约》。

HUGO BOSS 承诺始终尊重雇员的人权。HUGO BOSS 股份公司管委会代表整个集团发表了相应声明。

此外，合作伙伴有义务将《HUGO BOSS 供应商行为准则》的要求传达给其供应商，并以适当的方式检查其遵守情况。

HUGO BOSS 的雇员同样有义务遵守相应人权和本准则。因此，HUGO BOSS 希望向所有雇员广泛宣传人权知识。其中也包括 HUGO BOSS 鼓励所有雇员向 HUGO BOSS 或其合作伙伴举报侵犯人权的行。

## 2 适用范围

该准则适用于 HUGO BOSS 集团的所有公司和部门。**所有 HUGO BOSS 员工和合作伙伴都必须遵守该准则。**HUGO BOSS 希望合作伙伴能够将这一准则传达给自己的合作伙伴。

若本准则与各国法律相冲突，我们将在尊重各国法律的同时，努力尊重和促进国际公认的人权。同时，不得违背相关条款的基本内容和目的。若有必要的例外情况，必须说明理由，并事先与集团合规部门（[compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com)）协商。

## 3 相关条款和人权的详细内容

通过这一准则，HUGO BOSS 重申了自己在人权和工作条件方面对国际公认原则的承诺。该准则也应在所有雇员和合作伙伴的行为中有所体现。以下条款对适用的人权进行了解释，并说明了 HUGO BOSS 为保护公司和供应链中的人权所采取的措施。

### 3.1 社会责任

根据《HUGO BOSS 供应商行为准则》，HUGO BOSS 的所有合作伙伴以及自己的生产设施都有义务以书面形式遵守其中包含的标准，其主要涉及商业道德、人权、环境问题以及劳工和社会标准，或确保达到类似标准。由此确保了对人类、动物和环境的可持续保护。

所有合作伙伴都应在各自影响范围内的所有商业活动中尊重国际公认的人权。HUGO BOSS 绝不容忍任何违规行为。

### 3.2 弱势群体

在与弱势群体人员的业务往来中，HUGO BOSS 对尊重人权负有特殊责任。特别是必须保护儿童、未成年雇员、妇女、移民工人、土著人民、家庭佣工、中介工人和临时工的权利。由于从事纺织业工作，这些群体的人权面临着极大的风险。为保护这些弱势群体的利益，HUGO BOSS 在自己的业务活动中采取了差异化的方法。

### 3.3 预防和补救措施

我们对所有违反本准则的行为承担直接责任。我们致力于通过预防措施在最大的程度上防止对个人、雇员或社区造成任何负面影响，或者在出现违规行为时，消除或补偿这些影响。

此外，我们还努力确保我们的合作伙伴会消除与我们的产品直接相关的所有负面影响。我们支持与非政府组织 (NGO) 和民间组织合作，以期在发生侵权行为时能够采取适当的补救措施。

## 4 人权

HUGO BOSS 已经意识到，纺织业存在着相对更大的风险。为避免和防止侵犯人权，HUGO BOSS 承诺遵守以下特权、禁令和规定。

### 4.1 禁止童工

HUGO BOSS 禁止使用童工，并在自身业务活动和供应链中奉行零容忍政策。

最低的就业年龄为 15 周岁，但在法定的义务教育结束之前不得从事工作。此外还必注意，未满 18 周岁的雇员不得从事任何危险工作，尤其是可能对其教育造成负面影响或危害其健康或身体、心理、精神、道德或社会发展的工作。

若合作伙伴违反上述要求，在其公司中雇佣儿童，HUGO BOSS 不会与之合作。一般情况下，现有业务关系的维持取决于违规行为的严重程度。

HUGO BOSS 杜绝继续雇用儿童，必须立即终止该雇用行为。必须对当事儿童及其家庭采取补偿措施。任何进一步的违规行为都将导致合同关系的终止。

不得通过虚假学徒等方式规避禁止使用童工和保护未成年雇员的规定。

因此，我们的员工必须对任何可疑的违规行为进行调查，或在发现违规行为后立即报告。

### 4.2 禁止歧视和骚扰

HUGO BOSS 的全体员工都必须相互尊重、维护彼此的尊严。HUGO BOSS 对合作伙伴及其与自己员工的交往也抱有同样的期望。

禁止基于他人的性别、年龄、肤色、种族、精神或身体残疾、出身、国籍、信仰、政治观点、工会会员身份、性取向或其他个人特征和习惯行为（如外表）而不平等地对待、贬低或排斥他人。尤其是担任管理职位的 HUGO BOSS 员工必须确保在做出影响员工的决策时，仅考虑与职位相关的技能和经验。

HUGO BOSS 杜绝在自己的企业中出现胁迫、欺凌、辱骂、性骚扰或任何其他形式的骚扰行为，并希望其合作伙伴也能如此。这一点同样适用于恐吓、敌意或侮辱性行为。

HUGO BOSS 坚信，多样性和包容性是企业成功的重要因素。对 HUGO BOSS 而言，多样性涵盖了人类的所有相似之处和不同之处。包容性涵盖了工作场所的各类准则和程序，这些准则和程序确保所有员工都能融入其中，无论其需求、要求或背景如何，都能平等受益。

### 4.3 就业自由

HUGO BOSS 的全体员工必须能够自由地选择雇佣方式，并在合理的通知期限内随时终止雇佣关系。工作必须在指定的工作场所进行。

HUGO BOSS 杜绝一切形式的强迫和强制劳动。其中也包括一切形式的人口贩运和现代奴隶制。禁止任何形式的不当施压，如人身暴力威胁或勒索，以及扣押员工的身份证件和其他重要证件。

HUGO BOSS 对所有合作伙伴的雇员采用与自己员工相同的标准。

### 4.4 公平薪酬

HUGO BOSS 支付的薪酬和提供的福利至少符合相关国家法律规定的最低标准或相关国家行业法规规定的最低标准。此外，所有雇员都有权获得有关其个人薪酬或工资（以下称为“薪酬”）的信息，例如通过详细的工资单等方式。薪酬必须至少每月支付一次。

HUGO BOSS 对其合作伙伴也有同样的期许。企业必须至少支付国家法定最低薪酬。目的是为当地雇员及其家庭提供适足的生活水准。对 HUGO BOSS 而言，这意味着现有薪酬足以满足所有家庭成员的基本需求，如食物、水、住房、教育、医疗保健、交通和服装。此外，雇员应当拥有可自由支配的收入，以积累应对突发事件的储备金。若薪酬不足以支付员工的生活费用，合作伙伴必须采取适当措施，逐步提高员工的薪酬和生活水平。此外，HUGO BOSS 还与国内和国际非政府组织、民间社会组织、工会和立法者等各类利益相关方合作，致力于创造政治和经济条件，以便长期系统地改善某些国家的薪资状况。

雇员必须以电子形式或书面形式（无需签名原件）收到其所能理解的语言版本的雇佣合同和工资单。若雇员不识字，则必须以适当的方式明确向其告知。

所有雇员须在雇佣关系开始时了解其薪酬水平，并在雇佣合同中做出相应说明。未经雇员明确同意，不得从薪酬中扣除超出法律或劳动法规定的扣款，尤其不得出于惩罚或纪律目的扣除薪酬。其中不包括法律规定的执行劳动法相关措施而必须扣除的费用。

若对法定或准法定（如集体劳动合同）加班奖金有相关规定，则必须予以支付。

### 4.5 最长工作时间和假期待遇

必须遵守各自国家的工作时间规定。如果国家法律没有规定最长允许工作时间，则必须遵守每周 48 小时的正常工作时间。包括批准的加班时间在内，每周工作时间不得超过 60 小时。员工每周（7 天）必须至少有一天（24 小时）连续休假。每位员工都有权享受法定最短假期。

HUGO BOSS 期待其合作伙伴同样能够遵守相关规定。

#### 4.6 结社自由

不得剥夺任何雇员加入或组建雇员组织的权利。对 HUGO BOSS 合作伙伴也有同样的期许。因此，HUGO BOSS 致力于与自己的员工及其代表进行公开和建设性的对话，并尊重员工加入员工组织的权利（结社自由。HUGO BOSS 同样也接受在相关国家法律框架内进行集体谈判的权利。

#### 4.7 健康与安全

HUGO BOSS 将员工的安全与健康摆在首位。

同时，HUGO BOSS 非常重视全球统一的健康和安全标准。它们必须符合国家要求，并确保持续性。HUGO BOSS 对其合作伙伴也有同样的期许。尤其是在整个工作时间内，照明、温度和噪音排放必须与正在进行的活动相匹配。卫生设施必须干净整洁，并可随时使用。

必须按照法律要求定期进行与公司有关的健康检查和工作场所安全演习，以防止工作场所发生事故和伤害，尤其是在生产设施运行期间。

为此，要求所有员工在执行本职工作期间，应按照规定行事，并尽可能杜绝或报告违反安全与健康规定的行为。

#### 4.8 环境保护

保护环境以及保护和维护大多数人和动物的生存基础是 HUGO BOSS 关注的核心问题。因此，不仅我们的合作伙伴需要不断减少其业务活动对环境的影响，HUGO BOSS 自身和所有员工也是如此。生产国的所有环境法律法规和 HUGO BOSS 的规格要求必须得到遵守。

HUGO BOSS 认识到，自己有责任尊重和保护受到或可能受到公司业务活动影响的原住民和当地社区对土地和自然资源的继承权利。

作为一家业务遍布全球的跨国企业，HUGO BOSS 致力于尽可能以可持续和高效的方式利用自然资源。HUGO BOSS 愿与大家携手保护环境、造福子孙后代，并对其合作伙伴有着同样的期许。

### 5 投诉举报渠道

HUGO BOSS 认真对待所有来自其员工、合作伙伴和其他方员工的投诉。若 HUGO BOSS 或其合作伙伴出现相关案件，我们鼓励所有人进行举报。HUGO BOSS 始终坚定不移地打击所有违规行为。一旦收到举报或投诉，将立即启动明确规范的标准化处置流程，并采取适当措施。

HUGO BOSS 提供两条不同的举报渠道，防止举报受到阻碍。无论您选择何种渠道，投诉或问题都将被同等对待。

HUGO BOSS [“大声说”频道](#)欢迎通过保密和匿名方式与 HUGO BOSS 的合规部门进行沟通交流。该渠道有 50 多种语言版本，可通过以下二维码访问：

公开



HUGO BOSS 监察员为一名外部律师，您可以通过面对面或填写表格的方式，与其进行保密和匿名联系。

Carsten Thiel von Herff 博士

电话: +800 66 28 37 626 (+ 800 监察专员)

电话: +49 521 55 7 333 0

手机: + 49 151 58 230 321

电子邮箱地址: [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)

举报人门户网站: [www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

地址: 德国比勒费尔德市, Loebellstraße 4, 邮编 33602

我们希望我们的合作伙伴能够提供一项投诉举报机制，允许采取庭外补救措施。这将有助于解决冲突，并为合作伙伴的雇员提供报告风险和违规行为的渠道。

## 6 适用范围和联系人

HUGO BOSS 股份公司管委会通过了一项 HUGO BOSS 集团的人权政策。该准则的最新版本自 2024 年 12 月 1 日起生效。

该准则随时可能进行修订。不过，我们将至少每年对该准则进行一次审查，确保其与时俱进。在此过程中，我们将始终充分考虑过去一年中取得的经验，以及内部和外部利益相关方的建议。

该人权准则可在内部和外部自由查阅。雇员如有疑问或意见，可联系合规部 [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com)。

适用于:	HUGO BOSS 集团	版本:	3.1
生效日期:	2020 年 3 月 18 日	状态:	已发布, 现行有效
批准方:	HUGO BOSS 股份公司管委会	最后更新日期:	2024 年 12 月 1 日
政策所有人:	合规部	分类:	公开