

COMPLIANCE

HUGO BOSS
HUMAN RIGHTS POLICY

AUF EINEN BLICK

In diesem Kapitel sollen alle Leser und Leserinnen die Kerninhalte und Regelungen der HUGO BOSS Human Rights Policy schnell und kompakt kennenlernen können:

- I. Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards sind für HUGO BOSS unabdingbar. Dies gilt für HUGO BOSS in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden und Partner - und spiegelt sich im HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex wider.
- II. HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitenden und Partnern die Menschenrechte zu wahren und im eigenen Einflussbereich zu schützen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten etwaige Verstöße umgehend zu melden.
- III. Die Würde des Menschen ist unantastbar! Deshalb sind alle Menschen, unabhängig davon, ob Mitarbeitende oder Dritte, mit Respekt und Würde zu behandeln.
Personen wegen ihres Alters, Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, ihrer Herkunft oder Nationalität, Glauben oder Weltanschauung, ihrer politischen Meinung, ihrer Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband oder anderer persönlicher Eigenschaften herabzuwürdigen oder auszugrenzen ist untersagt (**Verbot von Diskriminierung und Belästigung**).
- IV. HUGO BOSS verfolgt im Hinblick auf Kinderarbeit eine **Null-Toleranz-Politik**. Ein Verstoß gegen das **Verbot von Kinderarbeit** wird von HUGO BOSS nicht toleriert und zieht zwingend Maßnahmen nach sich. Gleiches gilt im Hinblick auf **Zwangsarbeit, Pflichtarbeit und alle Formen moderner Sklaverei**.
- V. Alle HUGO BOSS Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine faire und marktgerechte Vergütung auf globaler Ebene. Die Partner müssen ihren Mitarbeitenden den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder eine Vergütung gemäß den nationalen branchenspezifischen Bestimmungen zahlen. Darüber hinaus wollen wir unsere Partner dazu befähigen, eine Strategie für existenzsichernde Löhne zu entwickeln und innerhalb eines angemessenen Zeitraums Fortschritte in dieser Richtung zu erzielen. **Der Grundsatz der Chancengleichheit gilt für alle Mitarbeitenden.**
- VI. Die geltenden nationalen Gesetze und Vereinbarungen im Hinblick auf **Arbeitszeiten** und bezahlter **Urlaubsanspruch** werden eingehalten und respektiert. Partner von HUGO BOSS haben dies ebenfalls sicherzustellen
- VII. Das Recht einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten oder diese zu gründen (**Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**) darf Mitarbeitenden nicht verwehrt werden.
- VIII. **Gesundheit, Sicherheit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen** sowie deren fortlaufende Sicherstellung sind für HUGO BOSS selbstverständlich.
- IX. Gesetze und Vorschriften zum **Schutz der Umwelt** und damit zur Erhaltung der Lebensgrundlagen müssen konsequent angewendet werden.

Zu beachten ist, dass in dem Kapitel AUF EINEN BLICK keine ausführlichen Regelungen, Praxisbeispiele, Verhaltensanweisungen und kein vollständiger Überblick über die Richtlinie gegeben werden kann. Dieser folgt in den kommenden Abschnitten.

INHALT

1.	VORBEMERKUNG	3
2.	ERKLÄRUNG ZUR WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE	3
3.	GELTUNGSBEREICH	4
4.	REGELUNGEN UND MENSCHENRECHTE IM EINZELNEN	4
4.1.	SOCIAL MANAGEMENT	4
4.2.	VULNERABLE GRUPPEN	5
4.3.	ABHILFEMAßNAHMEN	5
5.	MENSCHENRECHTE	5
5.1.	VERBOT VON KINDERARBEIT	5
5.2.	VERBOT VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG	6
5.3.	BESCHÄFTIGUNGSFREIHEIT	7
5.4.	FAIRE ENTLOHNUNG	7
5.5.	HÖCHSTSARBEITSZEIT UND URLAUBSANSPRUCH	8
5.6.	KOALITIONS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT	8
5.7.	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	8
5.8.	MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN	9
5.9.	UMWELTSCHUTZ	9
6.	BESCHWERDEMECHANISMUS	9
7.	ANWENDBARKEIT UND ANSPRECHPARTNER	10

1. VORBEMERKUNG

Aus seinen internationalen Beschaffungsaktivitäten ergeben sich für HUGO BOSS besondere Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette. Um ihnen nachzukommen, führt das Unternehmen in seinem Risikomanagement einen klar definierten Due-Diligence-Prozess durch. Grundlage des Due-Diligence-Prozesses sind zum Beispiel die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) definierten Leitsätze für multinationale Unternehmen. Je nach Risikotyp werden spezifische Maßnahmen zur Abmilderung möglicher Auswirkungen festgelegt. In diesem Rahmen erstellt HUGO BOSS spezielle, sogenannte „Länder-Scorecards“ für sein Lieferantenmanagement, um die Sozial- und Umweltrisiken in der Lieferkette grundsätzlich besser beurteilen und handhaben zu können. Besonderen Fokus legt das Unternehmen bei seiner Risikoanalyse auf das Thema Menschenrechte.

Die Würde des Menschen ist unantastbar!

Als global agierender Konzern lässt HUGO BOSS die eigenen Produkte weltweit produzieren oder produziert diese selbst, insbesondere auch in Schwellen- oder Entwicklungsländern. HUGO BOSS weiß um die eigene Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft und nimmt diese wahr. Hierzu gehören unabdingbar menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der international anerkannten arbeits- und sozialrechtlichen Standards, zu deren Einhaltung sich HUGO BOSS und seine Lieferanten und Geschäftspartner (nachfolgend Partner) verpflichten. Gerade in Ländern, in denen die nationalen Gesetze Arbeitnehmende nur unzureichend schützen, ist der HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex ein wichtiges Rahmenwerk für die Partner und Voraussetzung für eine vertrauensvolle und nachhaltige Zusammenarbeit mit HUGO BOSS.

2. ERKLÄRUNG ZUR WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE

Der Geltungsbereich der Menschenrechte wird durch die einschlägigen internationalen Normen definiert.

Achtung der Menschenrechte bedeutet, alle Menschen gleichermaßen mit Würde und Respekt zu behandeln, unabhängig von Unterscheidungsmerkmalen. Die HUGO BOSS Human Rights Policy basiert auf international anerkannten Standards wie den Kernkonventionen der International Labour Organization (ILO), den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Darüber hinaus beziehen wir uns auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau.

HUGO BOSS verpflichtet sich gegenüber den eigenen Mitarbeitenden stets zur Einhaltung der Menschenrechte. Eine entsprechende Grundsatzerklärung wurde vom Vorstand der HUGO BOSS AG für den gesamten Konzern abgegeben.

Darüber hinaus sind die Lieferanten verpflichtet, die Vorgaben des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex ihrerseits an ihre Vorlieferanten und Partner weiterzugeben und deren Einhaltung in geeigneter Weise zu überprüfen.

HUGO BOSS verpflichtet zudem die eigenen Mitarbeitenden die geltenden Menschenrechte und diese Richtlinie einzuhalten. Aus diesem Grund möchte HUGO BOSS alle Mitarbeitenden umfänglich über das Thema Menschenrechte informieren und aufklären. Dadurch soll ein vertieftes Bewusstsein im Alltag beim Umgang mit Menschenrechten geschaffen werden. Hierzu gehört auch, dass HUGO BOSS alle Mitarbeitenden ermutigt, Verletzungen der Menschenrechte bei HUGO BOSS oder Partnern zu melden.

Zukünftige Entwicklungen rund um den Umfang und die Definition von Menschenrechten werden von HUGO BOSS genauestens beobachtet und bei Bedarf angepasst.

Alle Mitarbeitenden müssen mit den Menschenrechten vertraut sein und diese respektieren.

3. GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt in allen Unternehmen und Geschäftsbereichen des HUGO BOSS Konzerns. Die Einhaltung ist für alle HUGO BOSS Mitarbeitenden und Partner verpflichtend. HUGO BOSS erwartet, dass die eigenen Partner diese Richtlinie an ihre Partner in der Lieferkette weitergeben.

Wenn diese Richtlinie mit länderspezifischen Gesetzen kollidiert, respektieren wir die nationalen Gesetze, während wir gleichzeitig bemüht sind, die international anerkannten Menschenrechte zu achten und zu fördern. Dabei darf vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden. Notwendige Ausnahmeregelungen müssen bei Bedarf begründet werden und bedürfen der vorherigen Abstimmung mit dem Group Compliance Officer des Konzerns

4. REGELUNGEN UND MENSCHENRECHTE IM EINZELNEN

HUGO BOSS bekräftigt durch diese Richtlinie, sowie die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, den HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex und die Selbstverpflichtung gegen Diskriminierung und Belästigung, das eigene Engagement für international anerkannte Grundsätze im Bereich der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Dieses soll sich auch im Verhalten aller Mitarbeitenden und Partner widerspiegeln. Die nachfolgenden Regelungen erläutern allen Mitarbeitenden und Partnern die geltenden Menschenrechte und veranschaulichen die Maßnahmen von HUGO BOSS zur Wahrung derselben im eigenen Unternehmen, wie auch in der Lieferkette.

4.1. SOCIAL MANAGEMENT

Die Einhaltung des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex ist für Partner verpflichtend.

Alle Partner von HUGO BOSS werden gemäß dem HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex schriftlich verpflichtet, die darin enthaltenen allgemeinen Standards, die sich vor allem auf geschäftsethische, menschenrechtliche, umweltbezogene Themen, sowie Arbeits- und Sozialstandards beziehen, einzuhalten oder vergleichbare Standards sicherzustellen. Dadurch können Unternehmensstandards entlang der Lieferkette implementiert werden, um einen nachhaltigen Schutz von Mensch, Tier und Umwelt sicherzustellen.

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte wird von allen Partnern in Bezug auf sämtliche Geschäftsaktivitäten im eigenen Einflussbereich erwartet. Verstöße werden von HUGO BOSS nicht toleriert.

4.2. VULNERABLE GRUPPEN

HUGO BOSS trägt eine besondere Verantwortung dafür, die Menschenrechte im geschäftlichen Umgang mit Angehörigen vulnerabler Gruppen zu respektieren und zu wahren. Insbesondere die Rechte von Kindern, jungen Arbeitnehmenden, Frauen, Wanderarbeitenden, indigenen Völkern, Heimarbeitenden, Leiharbeitenden und Zeitarbeitenden müssen geschützt werden. Die Menschenrechte dieser Gruppen sind durch ihre Arbeit in der Textilindustrie überproportional gefährdet. HUGO BOSS verfolgt in der eigenen Geschäftstätigkeit einen differenzierten Ansatz zum Schutz der Interessen dieser vulnerablen Gruppen.

4.3. ABHILFEMAßNAHMEN

Wir übernehmen Verantwortung für alle Verstöße gegen diese Richtlinie, die wir unmittelbar zu verantworten haben. Wir verpflichten uns, alle negativen Auswirkungen, die Einzelpersonen, Mitarbeitende oder Gemeinschaften erfahren, entweder zu beseitigen oder zu entschädigen.

Darüber hinaus arbeiten wir darauf hin, dass unsere Partner wiederum alle negativen Auswirkungen, die direkt mit unseren Produkten zusammenhängen, beseitigen. Wir unterstützen die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und mit der Zivilgesellschaft, um im Bedarfsfall bei Verstößen geeignete Abhilfemaßnahmen ergreifen zu können.

5. MENSCHENRECHTE

HUGO BOSS ist sich der gesteigerten Risiken bewusst, die in der Textilbranche bestehen. Um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden und vorzubeugen, verpflichtet sich HUGO BOSS, die folgenden Freiheiten, Verbote und Regeln einzuhalten.

5.1. VERBOT VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit = Null-Toleranz-Politik.

HUGO BOSS toleriert keine Kinderarbeit und verfolgt diesbezüglich eine Null-Toleranz-Politik im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit, sowie in der Lieferkette.

Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung ist 15 Jahre, eine Beschäftigung darf jedoch nicht vor Ende der gesetzlichen Schulpflicht aufgenommen werden. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass Beschäftigte unter 18 Jahren keine gefährlichen Arbeiten ausführen, insbesondere Arbeiten, die die Ausbildung des Beschäftigten beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung gefährden.

Mit Partnern, die in ihren Betrieben Kinder entgegen den oben genannten Vorgaben beschäftigen, wird HUGO BOSS keine Zusammenarbeit aufnehmen. Die generelle Aufrechterhaltung einer schon bestehenden Geschäftsbeziehung ist von der Schwere des Verstoßes abhängig, insbesondere davon, ob dem

Kinder im Sinne dieser Richtlinie sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Partner das Alter der Betroffenen bekannt war oder er es infolge von Fahrlässigkeit nicht kannte.

Das Verbot der Kinderarbeit gilt nicht nur in der Produktion, sondern auch in allen anderen Bereichen.

Die Weiterbeschäftigung eines Kindes entgegen den oben genannten Vorgaben wird von HUGO BOSS nicht toleriert und ist unverzüglich zu beenden. Ausgleichende Maßnahmen für das betroffene Kind sind zu treffen. Die Fortführung der Geschäftsbeziehung ist davon abhängig, ob der Partner bereit ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um einen neuerlichen Verstoß zu vermeiden. Ein weiterer Verstoß hat zwingend die Beendigung der Vertragsbeziehung zur Folge.

Das Verbot von Kinderarbeit und der Schutz junger Beschäftigter darf nicht durch beispielsweise fingierte Ausbildungsverhältnisse, umgangen werden.

Unsere Mitarbeitenden sind daher angehalten beim Verdacht auf einen Verstoß diesem nachzugehen oder umgehend nach Kenntniserlangung diesen zu melden.

5.2. VERBOT VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Alle Mitarbeitenden von HUGO BOSS müssen sich gegenseitig mit Respekt und Würde behandeln. Das Gleiche erwartet HUGO BOSS von seinen Partnern und deren Umgang mit den eigenen Mitarbeitenden.

Verbot der Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ausgrenzung.

Es ist untersagt andere Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Rasse, einer geistigen oder körperlichen Behinderung, ihrer Herkunft, ihrer Nationalität, ihres Glaubens, ihrer politischen Meinung, ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, ihrer sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale und üblicher Verhaltensweisen (z. B. ihres Aussehens) ungleich zu behandeln, herabzusetzen oder auszuschließen. Insbesondere müssen HUGO BOSS Mitarbeitende in Führungspositionen sicherstellen, dass bei Entscheidungen, die die Mitarbeitenden betreffen, nur die für die Stelle relevanten Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden.

Sexuelle Belästigung ist jede unerwünschte sexuelle Geste oder jeder Kontakt sexueller Natur, welche die Würde der betreffenden Person verletzt.

HUGO BOSS duldet keine Nötigung, kein Mobbing, keine verbalen Angriffe, keine sexuelle Belästigung und keine andere Form der Belästigung im eigenen Betrieb und erwartet dies auch von seinen Partnern. Das Gleiche gilt für Verhalten, das einschüchternd, feindselig oder beleidigend wirkt.

HUGO BOSS ist überzeugt, dass Vielfalt und Inklusion wichtige Faktoren für den eigenen Erfolg sind. Diversität umfasst für HUGO BOSS die gesamte Bandbreite menschlicher Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Inklusion bezieht sich auf die Richtlinien und Verfahren am Arbeitsplatz, die sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden auf eine Weise integriert und einbezogen werden, von der alle gleichermaßen profitieren, unabhängig von ihren Bedürfnissen, Anforderungen oder ihrer Herkunft.

Zu beachten ist insb. das Verbot von sexueller Belästigung, sexuell motivierter Gewalt und die Diskriminierung von schwangeren Frauen.

5.3. BESCHÄFTIGUNGSFREIHEIT

Allen Mitarbeitenden von HUGO BOSS muss es freistehen, die Art und Weise ihrer Beschäftigung frei zu wählen, sowie ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer angemessenen Frist kündigen zu können. Die Arbeit ist an dem dafür vorgesehenen Arbeitsplatz zu verrichten.

HUGO BOSS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei.

HUGO BOSS lehnt jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Hierunter fallen auch alle Formen des Menschenhandels und moderner Sklaverei. Jede Form der Ausübung von unangemessenem Druck, wie z.B. die Androhung von physischer Gewalt oder Erpressung, aber auch die Einbehaltung von Ausweispapieren und anderen für die Beschäftigten wichtigen

Dokumente, sind untersagt.

Den gleichen Maßstab wie für die eigenen Mitarbeitenden legt HUGO BOSS auch für die Mitarbeitenden aller Partner an.

5.4. FAIRE ENTLOHNUNG

HUGO BOSS zahlt Vergütungen und erbringt Leistungen, die mindestens dem jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindeststandard oder dem Mindeststandard der jeweiligen nationalen branchenspezifischen Regelungen entsprechen. Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden das Recht, Informationen über ihr individuelles Gehalt oder ihren Lohn (nachfolgend Gehalt) zu erhalten, zum Beispiel durch detaillierte Gehaltsabrechnungen. Gehälter sind mindestens einmal im Monat auszuzahlen.

Dasselbe erwartet HUGO BOSS auch von seinen Partnern. Es muss mindestens der national geltende gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Ziel ist es, den lokalen Mitarbeitenden und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Für HUGO BOSS bedeutet dies, dass das zur Verfügung stehende Gehalt ausreicht, um Grundbedürfnisse wie Nahrung, Wasser, Wohnung, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport und Kleidung für alle Haushaltsmitglieder sicherzustellen. Darüber hinaus sollten die Mitarbeitenden über ein frei verfügbares Einkommen verfügen, um Rücklagen für unerwartete Ereignisse zu bilden. Wo die Vergütung nicht den Lebensbedarf der Mitarbeitenden deckt, sind die Partner dazu angehalten geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Vergütung und den Lebensstandard der Mitarbeitenden schrittweise anzuheben. Darüber hinaus setzt sich HUGO BOSS für politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen ein, die langfristig eine systematische Verbesserung der Gehaltssituation in bestimmten Ländern ermöglichen, in Zusammenarbeit mit einem breiten Spektrum von Akteuren wie nationalen und internationalen NGOs, Organisationen der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften oder Gesetzgebern.

Die Mitarbeitenden müssen ihren Arbeitsvertrag und ihre Gehaltsabrechnungen elektronisch oder schriftlich (ohne Originalunterschrift) in einer ihnen verständlichen Sprache erhalten. Können Mitarbeitende nicht lesen, sind sie nachweislich in einer geeigneten Weise zu informieren.

Allen Mitarbeitenden muss die Höhe der Entlohnung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt und im Arbeitsvertrag entsprechend ausgewiesen sein. Ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden sind Abzüge von der Vergütung, die über die gesetzlich vorgegebenen oder arbeitsrechtlichen Abzüge hinausgehen, nicht zulässig, insbesondere nicht zu Straf- oder Disziplinierungszwecken. Ausgenommen davon sind Abzüge, die gesetzlich vorgeschrieben sind, um arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten zu können.

Sofern gesetzlich bzw. quasigesetzlich (z.B. Tarifvertrag) Zuschläge für Überstunden vorgegeben sind, sind diese zu bezahlen.

5.5. HÖCHSTARBEITSZEIT UND URLAUBSANSPRUCH

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Enthält das nationale Recht keine Bestimmungen zur zulässigen Höchstarbeitszeit, ist eine reguläre Wochenarbeitszeit von 48 Stunden einzuhalten. Einschließlich erlaubter Überstunden darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ein Arbeitstag (einschließlich Überstunden) darf nicht länger als 10 Stunden dauern. Den Mitarbeitenden ist pro Woche (7 Tage) mindestens ein durchgehend freier Tag (24 Stunden) zu gewähren. Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

Max. 60 Stunden
in der Woche.

Entsprechende Regelungen und deren Einhaltung werden auch von Partnern von HUGO BOSS erwartet.

5.6. KOALITIONS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das Recht einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten oder diese zu bilden darf keinem Mitarbeitenden verwehrt werden. Gleiches wird von den HUGO BOSS Partnern erwartet. HUGO BOSS verpflichtet sich daher zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit den eigenen Mitarbeitenden, sowie mit deren Vertretern und Vertreterinnen und respektiert das Recht der Mitarbeitenden auf den Beitritt zu einer Arbeitnehmerorganisation (Koalitions- und Vereinigungsfreiheit). Ebenso akzeptiert HUGO BOSS das Recht zu Tarifverhandlungen im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts.

Recht auf
Koalitions- und
Vereinigungsfreiheit.

5.7. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeitenden haben für HUGO BOSS höchste Priorität.

HUGO BOSS legt dabei großen Wert auf einen weltweit einheitlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandard. Nationale Vorgaben sind hierbei einzuhalten und dauerhaft sicherzustellen. Dies erwartet HUGO BOSS auch von den eigenen Partnern.

Betriebsbezogene Gesundheitsüberprüfungen und Übungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz müssen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig durchgeführt werden, um Unfällen und Verletzungen am Arbeitsplatz, insbesondere durch den Betrieb der Produktionsanlagen, vorzubeugen.

Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgefordert sich im Rahmen der eigenen Tätigkeit rücksichtsvoll zu verhalten und Verstöße gegen Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften falls möglich zu beseitigen oder zu melden.

Alle HUGO BOSS
Mitarbeitenden
müssen einen sicheren
und gesundheitlich
unbedenklichen
Arbeitsplatz haben.

5.8. MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

HUGO BOSS garantiert menschenwürdige Arbeitsbedingung und erwartet dies von Partnern.

HUGO BOSS garantiert menschenwürdige Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen und erwartet dies auch von seinen Partnern. Hierzu gehört auch, dass jedwede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung sowie sämtliche Formen der Einschüchterung für die eigenen Mitarbeitenden, aber auch für die Mitarbeitenden von Partnern verboten sind und nicht toleriert werden.

Disziplinarmaßnahmen müssen sich im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte halten.

5.9. UMWELTSCHUTZ

Der Schutz der Umwelt und damit einhergehend der Schutz und die Wahrung der Lebensgrundlagen vieler Menschen und Tiere, ist ein zentrales Anliegen von HUGO BOSS. Daher sind nicht nur unsere Partner aufgefordert kontinuierlich Umweltbelastungen zu reduzieren, die durch ihre Geschäftstätigkeit entsteht, sondern auch HUGO BOSS selbst und alle Mitarbeitenden. Hierbei müssen zwingend alle Umweltgesetze und -bestimmungen des Produktionslandes, sowie die Vorgaben von HUGO BOSS eingehalten werden.

Ziel: Nachhaltigkeit und Effizienz.

HUGO BOSS ist sich der Verantwortung bewusst, die ursprünglichen Rechte auf Land und natürliche Ressourcen von indigenen Völkern und lokalen Gemeinschaften, die von den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens betroffen sind oder betroffen sein könnten, zu respektieren und zu schützen.

Als globales Unternehmen mit Geschäftstätigkeit auf der ganzen Welt, verpflichtet sich HUGO BOSS dazu, natürliche Ressourcen stets so nachhaltig und effizient wie möglich zu nutzen. HUGO BOSS übernimmt eine Mitverantwortung, die Umwelt zu schützen sowie für zukünftige Generationen zu bewahren und erwartet dies auch von seinen Partnern.

6. BESCHWERDEMECHANISMUS

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren und Risiken oder Verstöße zu melden.

HUGO BOSS nimmt alle Beschwerden von den eigenen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden von Partnern und darüber hinaus ernst. Wir ermutigen jede und jeden, Vorfälle zu melden, wenn sie bei HUGO BOSS oder einem seiner Partner auftreten. HUGO BOSS geht konsequent gegen alle Verstöße vor. Sobald ein Hinweis oder eine Beschwerde eingeht, wird ein klar geregelter, standardisierter Prozess in Gang gesetzt und mit

entsprechenden Maßnahmen begleitet.

HUGO BOSS bietet verschiedene Kanäle mit der Möglichkeit der vertraulichen Meldung an. Der Beschwerdemechanismus ist weltweit kostenlos, kann anonym und in jeder Sprache genutzt werden.

Die unabhängige HUGO BOSS Ombudsmann (Vertrauensperson) kann jederzeit kontaktiert werden:

Öffentlich

Dr. Carsten Thiel von Herff

Telefon: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

Telefon: + 49 521 55 7 333 0

Mobile: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Hinweisgeberportal: www.report-tvh.de/

Adresse: Loebellstrasse 4; 33602 Bielefeld - Germany

Zudem bietet HUGO BOSS einen weiteren, gleichwertigen Beschwerdekanaal für Mitarbeitende, Partner, und Dritte an. Dieser kann über den nachfolgenden Link genutzt werden:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie einen Beschwerdemechanismus anbieten, der außergerichtliche Abhilfe ermöglicht. Dies hilft bei der Lösung von Konflikten und bietet Mitarbeitenden von Partnern die Möglichkeit, Risiken und Verstöße zu melden.

7. ANWENDBARKEIT UND ANSPRECHPARTNER

Der Vorstand der HUGO BOSS AG hat die Human Rights Policy für den HUGO BOSS Konzern verabschiedet.

Die Human Rights Policy ist intern und extern frei zugänglich. Mitarbeitende können sich bei Fragen oder Anmerkungen an den Bereich Global Corporate Responsibility & Public Affairs, den Betriebsrat der HUGO BOSS AG, Global Human Resources oder Compliance wenden.

Auch für Partner stellt HUGO BOSS auf der Konzernwebsite Kontaktdaten zur Verfügung. Bei Fragen können sich die Partner und Mitarbeitenden von Partnern an einen unabhängigen Ombudsmann (externer Rechtsanwalt als Vertrauensperson) wenden.

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	3.0
Valid from:	25.10.2021	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Classification:	Public

Öffentlich