

H U G O B O S S

Stellungnahme der Verwaltung der HUGO BOSS AG zum Gegenantrag zu Punkt 2 der Tagesordnung

Die Aktionärin Frau Dr. Gisela Burckhardt hat folgenden Gegenantrag zu Tagesordnungspunkt 2 der Hauptversammlung 2020 der HUGO BOSS AG gestellt:

Ich beantrage, dass keine Dividende ausgeschüttet wird, stattdessen soll ein „Fonds für existenzsichernde Löhne“ für die Näher*innen in der Lieferkette von Hugo Boss geschaffen werden.

Aufsichtsrat und Vorstand der HUGO BOSS AG nehmen zu diesem Antrag wie folgt Stellung:

Zunächst möchten wir darauf hinweisen, dass die Verwendung des Bilanzgewinns für die Schaffung eines Fonds laut der Satzung der HUGO BOSS AG nicht zulässig ist. Nach deutschem Aktienrecht kann der Bilanzgewinn entweder an die Aktionäre ausgezahlt, in die Gewinnrücklage der Gesellschaft eingestellt oder als Gewinn vorgetragen werden. Ist eine andere Verwendungsform gewünscht (z.B. gemeinnützige Verwendung), bedarf es einer entsprechenden Ermächtigung in der Satzung. Eine solche Ermächtigung liegt bei der HUGO BOSS AG nicht vor.

Wird der Bilanzgewinn nicht ausgeschüttet, obliegt es dem Vorstand und je nach Fall auch dem Aufsichtsrat über die Verwendung der Mittel der Gesellschaft zu entscheiden. Der Vorstand ist dabei grundsätzlich nicht an Weisungen der Hauptversammlung gebunden, sondern entscheidet unter eigener Verantwortung.

Obwohl bereits dieses rein formale Argument Ihrem Antrag entgegensteht, möchten wir uns gleichwohl auch inhaltlich mit Ihrem Antrag auseinandersetzen. Um hier jedoch Wiederholungen zu vermeiden, verweisen wir auf die Stellungnahme zu den Gegenanträgen zu Tagesordnungspunkt 3 & 4 in diesem Dokument und die dortigen Ausführungen.

Stellungnahme der Verwaltung der HUGO BOSS AG zum Gegenantrag zu Punkt 3 & 4 der Tagesordnung

Die Aktionärin Frau Dr. Gisela Burckhardt hat folgenden Gegenantrag zu Tagesordnungspunkt 3 & 4 der Hauptversammlung 2020 der HUGO BOSS AG gestellt:

Ich beantrage, dass der Vorstand (Tagesordnungspunkt 3) / Aufsichtsrat (Tagesordnungspunkt 4) nicht entlastet werden, da beide Gremien im letzten Jahr nicht zu einer Verbesserung der Löhne der Näherinnen in der Lieferkette des Unternehmens beigetragen haben.

HUGO BOSS

Aufsichtsrat und Vorstand der HUGO BOSS AG nehmen zu diesem Antrag wie folgt Stellung:

Als globales Fashion- und Lifestyle-Unternehmen im Premiumsegment trägt HUGO BOSS Verantwortung für eine komplexe, globale Wertschöpfungskette und strebt hohe Nachhaltigkeitsstandards an. Soziale Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen sowie das Wohl und die Sicherheit unserer Mitarbeiter und der mit uns verbundenen Partner sind für uns von grundlegender Bedeutung und daher ein Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Zu den grundlegenden Prinzipien einer fairen Vergütung zählen für uns die geregelte Zahlung von Löhnen, die Vergütung von tatsächlich erbrachter Arbeitszeit gemäß Leistung, Informationen zu individuellen Gehältern (zum Beispiel durch detaillierte Gehaltsabrechnungen), das Recht auf Tarifverhandlungen sowie die Vermeidung von Vergütungsungleichheit.

Grundlage für deren Umsetzung mit unseren Lieferanten bildet der HUGO BOSS Supplier Code of Conduct, zu dessen Einhaltung sich jeder Lieferant bei Vertragsschluss verpflichtet. Dieser Verhaltenskodex beruht auf international anerkannten Standards wie den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die auch Definitionen einer fairen Vergütung enthalten. Entsprechend des Supplier Code of Conduct muss jeder Lieferant seinen Arbeitnehmern daher eine Gesamtvergütung zukommen lassen, die einen akzeptablen Mindestlebensstandard sichert, für ein gesichertes Einkommen sorgt und regelmäßig an sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst wird. HUGO BOSS fordert von seinen Lieferanten zudem, als Teil dieser Gesamtvergütung zumindest den gesetzlichen Mindestlohn oder (je nachdem welcher Wert höher ist) einen branchenüblichen und angemessenen Lohn zu bezahlen.

Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch regelmäßig durchgeführte Sozialaudits überprüft und nachgehalten. Von HUGO BOSS organisierte Trainings helfen den Lieferanten bei der Einhaltung der Standards. Bei Verstößen gegen den Supplier Code of Conduct entwickelt das Unternehmen gemeinsam mit den Lieferanten Maßnahmenpläne, um die Missstände zu beheben.

Die Maßnahmen, die wir zur Einhaltung unserer Standards – auch in Bezug auf faire Vergütung – umsetzen, bilden einen elementaren Teil unseres Lieferantenmanagements. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass zur Erreichung langfristiger und systematischer Fortschritte die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Stakeholdern essentiell ist und damit mehr erreicht werden kann als mit einzelnen Unternehmensaktionen.

Um Grundsätze für eine faire Entlohnung in den textilen Lieferketten zu etablieren, beteiligen wir uns daher an der Gestaltung von branchenweiten Standardkatalogen. Die Arbeit basiert auf international anerkannten Standards wie denen des Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis) oder der Fair Labor Association. So sind wir beispielsweise seit letztem Jahr an der Initiative "Living Wages" beteiligt, die vom Textilbündnis in Zusammenarbeit mit der Initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT) von IndustriALL ins Leben gerufen wurde. Der Hauptgrundsatz von ACT besteht darin, Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern auf nationaler Ebene zu etablieren. Derzeit halten wir dies für den bei weitem vielversprechendsten Ansatz für eine gerechte Entlohnung vor Ort. In diesem

H U G O B O S S

Zusammenhang arbeiten die Mitglieder gemeinsam mit ACT auch daran, ihre Einkaufspraktiken zu verbessern, damit die Lieferanten einen größeren Spielraum für Lohnerhöhungen haben.

Wir haben uns an der vom ACT bereitgestellten Selbsteinschätzung beteiligt und arbeiten derzeit daran, daraus Ziele und Maßnahmen abzuleiten und diese in einem Aktionsplan zusammenzufassen. Darüber berichten wir kontinuierlich in unserem Fortschrittsbericht für das Textilbündnis. Parallel dazu befassen wir uns speziell mit den Entlohnungspraktiken unserer Lieferanten. Zu diesem Zweck sammeln und analysieren wir regelmäßig Lohndaten von unseren Fertigwarenlieferanten.