

REDEGJØRELSE FOR  
AKTSOMHETSVURDERING  
IHT.  
NORSK  
ÅPENHETSLOV  
ÅR 2024

## 1 GENERELL ERKLÆRING

Som et samvittighetsfullt og ansvarlig globalt selskap gjennomfører HUGO BOSS Group ("HUGO BOSS") omfattende aktsomhetsvurderinger for å beskytte menneskerettighetene både i egen virksomhet og i leverandørkjedene.

HUGO BOSS, inkludert alle datterselskaper, har som mål å følge alle relevante aktsomhetslover globalt, inkludert åpenhetsloven i Norge. Derfor har HUGO BOSS opprettet et sentralt styringssystem for å strukturere og sikre etterlevelse av alle relevante aktsomhetskrav på konsernnivå.

HUGO BOSS Scandinavia AB ("**HUGO BOSS Scandinavia**") publiserer denne rapporten i henhold til avsnitt 5 i åpenhetsloven og beskriver vårt arbeid for aktsomhetsvurdering på våre egne forretningsområder og i våre egne leverandørkjeder. Vår aktsomhetsvurdering, slik den er beskrevet i denne redegjørelsen, gjenspeiler konsernets samlede arbeid med aktsomhet, da interne retningslinjer og risikoforhold i leverandørkjeden er de samme i alle våre selskaper. Det er imidlertid kun HUGO BOSS Scandinavia, gjennom sitt NUF i Norge, (HUGO BOSS SCANDINAVIA NUF ("**HUGO BOSS Norway**")) som er direkte omfattet av åpenhetsloven for den delen av virksomheten som gjelder den norske avdelingen.

Redegjørelsen gjelder for foregående regnskapsår, som endte 31. desember 2024.

Redegjørelsen dekker også risikoer som gjelder arbeidsforhold og påvirker mennesker, som vi har inkludert i termen "menneskerettigheter".

## 2 VÅR ORGANISASJONSSTRUKTUR

HUGO BOSS er et ledende selskap innenfor det eksklusive motesegmentet i klesbransjen. Hovedkvarteret er i Metzingen (Tyskland), selskapet sysselsetter ca. 18.500 ansatte og har et årlig salg på rundt 4,3 milliarder Euro per regnskapsåret 2024. HUGO BOSS er satt sammen av 60 konsoliderte datterselskaper som befinner seg i Europa, Amerika og Asia/Stillehavsregionen, med ansvar for den lokale driften. Dette inkluderer 39 datterselskaper som er organisert som distribusjonsselskaper samt fire produksjonsbedrifter.

HUGO BOSS driver sine egne butikker og utsalg i Norge via selskapet HUGO BOSS Norge.

### 2.1 VÅRT VIRKSOMHETSOMRÅDE

Leverandørkjeden for tekstiler defineres vanligvis av komplekse prosesser, som i stor grad foregår utenfor selskapets rammer. HUGO BOSS arbeider sammen med et stabilt nettverk av erfarne og spesialiserte leverandører for å garantere behandlingskvalitet og optimal tilgjengelighet for produktene sine. HUGO BOSS er i et aktivt forsyningsforhold med flere typer leverandører. Dette inkluderer kontraktsprodusenter, leverandører av varer, tekstiler og tilbehør, samt andre leverandører som er knyttet til tekstilleverandørkjeden.

HUGO BOSS henter en stor andel av sitt innkjøpsvolum fra uavhengige samarbeidspartnere i regioner som delvis er økonomisk underutviklet. I noen av disse regionene er det også økt fare for at det mangler politiske og sosiale beskyttelsesmekanismer for ansatte og miljøet de arbeider i.

HUGO BOSS Norway mottar leveringer av ferdige varer direkte fra andre selskaper i gruppens leverandørkjede, og inngår ikke separate avtaler med leverandører. Risikovurderingen for HUGO BOSS Norge er derfor den samme som for HUGO BOSS Skandinavia og konsernets leverandørkjede generelt. Risikovurderingen som utføres av konsernet, kan dermed overføres direkte til den norske virksomheten.

## 2.2 VÅRT ENGASJEMENT FOR MENNESKERETTIGHETENE

For HUGO BOSS betyr respekt for menneskerettighetene at alle behandles med respekt og verdighet; lik behandling er viktigst av all. Vi ønsker at mennesker i hele verdikjeden vår skal kunne leve et fritt liv med selvråderett, uten frykt for restriksjoner og undertrykkelse. HUGO BOSS forplikter seg derfor til å overholde og beskytte menneskerettighetene og anerkjenner internasjonale standarder for menneskerettigheter og rettigheter for arbeidstakere, inkludert:

- FNs universelle menneskerettighetserklæring
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- OECDs retningslinjer for flernasjonale foretak
- De grunnleggende konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)
- FNs konvensjon om barns rettigheter (CRC)
- FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering mot kvinner (CEDAW)

HUGO BOSS forventer at alle partnere følger og implementerer disse standardene.

## 2.3 VÅRE RETNINGSLINJER OG PROSEDYRER NÅR DET GJELDER MENNESKERETTIGHETENE

Overholdelse av lokale lover, anerkjente sosiale standarder og ILOs kjernekonvensjoner er avgjørende for å respektere menneskerettighetene både for våre egne ansatte og ansatte hos våre partnere. Følgende HUGO BOSS-koder og -retningslinjer danner grunnlaget for samhandling med våre ansatte og definerer anstendige arbeidsforhold:

- [HUGO BOSS Code of Conduct](#) (etiske retningslinjer);
- [HUGO BOSS Supplier Code of Conduct](#) (etiske retningslinjer for leverandører);
- [HUGO BOSS Statement Human Rights](#) (menneskerettighetserklæring);
- [HUGO BOSS Human Rights Policy](#) (retningslinjer for menneskerettigheter);
- [HUGO BOSS Child Labor Policy](#) (prinsipper for barnearbeid);
- [HUGO BOSS Whistleblowing Policy](#) (prinsipper for varsling).

HUGO BOSS forbeholder seg retten til å gjennomgå disse dokumentene regelmessig (minst én gang i året) sammen med relevante interessegrupper, og til å tilpasse dem etter behov.

Samarbeidet med våre partnere er basert på respekt for og etterlevelse av forretningsetikk, menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold og sosiale standarder. Disse er forankret i leverandørens etiske retningslinjer og er en del av våre kontraktsavtaler.

Respekt for menneskerettigheter i globale leverandørkjeder er en kontinuerlig og gradvis prosess og krever langvarig engasjement. I samarbeid med våre partnere har vi som mål å oppnå kontinuerlig forbedring innen menneskerettigheter.

## 3 VÅR PROSEDYRE FOR AKTSOMHETSVURDERING

Identifisering av negative konsekvenser og risikoer for menneskerettigheter innenfor våre egne virksomhetsområder (inkludert HUGO BOSS Skandinavia og HUGO BOSS Norge) og leverandørkjeder er for HUGO BOSS grunnlaget for oppbygging av en effektiv og hensiktsmessig risikostyring. HUGO BOSS har som mål å forhindre fare for menneskerettighetene, redusere dem eller stoppe brudd så langt det er mulig, ved å utarbeide forebyggende tiltak og avbøtende handlinger basert på risikoanalysen.

Risikoanalysen for menneskerettigheter vurderer konsekvenser knyttet til menneskerettighetene for de som potensielt kan bli berørt av HUGO BOSS' forretningsaktiviteter (f.eks. egne ansatte, ansatte hos samarbeidspartnere). Risikovurderingen av egne forretningsområder og samarbeidspartnere er basert på tre hovedpilarer. HUGO BOSS benytter anerkjente indekser for risikovurdering av (1) opprinnelsesland og (2) bransjer, og sender ut (3) egenvurderinger for å identifisere videre partnerspesifikke risikoer.

### 3.1 INFORMASJON OM INNVIRKNING PÅ MENNESKERETTIGHETENE

HUGO BOSS, inkludert HUGO BOSS Norge, har ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig fare for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, verken på egne virksomhetsområder eller i leverandørkjeden.

Generelt antar HUGO BOSS en konstant, stor fare innen områdene barnearbeid, tvangsarbeid, arbeidstid og lønn, som følge av velkjente bransjerisikoer. Disse farene prioriteres kontinuerlig som en del av analysen - uansett årsresultater.

HUGO BOSS XX etablerte vårt system for sosial etterlevelse og revisjon for nesten 20 år siden, og dette systemet bekrefter prioriterte potensielle risikoområder som er identifisert via risikovurderingen som ble utført i samsvar med åpenhetsloven.

### 3.2 INFORMASJON OM FOREBYGGENDE TILTAK OG KORRIGERENDE HANDLINGER

Basert på de systematiske innsiktene fra risikoanalysen utvikler HUGO BOSS konkrete tiltak for å forebygge og forbedre negative konsekvenser, farer eller brudd på menneskerettighetene. Vi baserer oss på en god blanding av forskjellige spesifikke tiltak for å behandle funn, og implementerer dem kontinuerlig i forretningsprosessene ved relevante avdelinger.

) vår direkte påvirkningssfære hos partnerne fokuserer HUGO BOSS systematisk på å identifisere faktiske negative påvirkninger på og overtredelser av menneskerettigheter, og deretter på å minimere eller avslutte disse i samarbeid med våre partnere. I tillegg har HUGO BOSS opprettet kontraktsfestede standarder for partnere. Deling av kunnskap for å forbedre arbeidsforhold er for oss nøkkelen til å

forhindre brudd på menneskerettighetene. Med dette i bakhodet krever vi at partnerne våre fullfører opplæringskurs som tar for seg menneskerettighetsspørsmål. Videre har vi temakurs for leverandørene våre. I tillegg implementerte vi nylig "ESG (miljø-, samfunns- og eierstyring) juridiske direktesendinger" for våre leverandører for å holde dem informert om juridisk utvikling med tanke på ESG-emner og tilhørende implikasjoner.

Vi mener at samarbeid mellom bedrifter, eksperter, politiske beslutningstakere og sivile samfunnsorganisasjoner (vanligvis i regi av initiativer med flere interessenter) er nøkkelen til utvikling og gjennomføring av helhetlige og bærekraftige løsninger. Regelmessig dialog med relevante interessenter er også en måte for oss å vurdere effektiviteten av tiltakene våre på.

### 3.3 KLAGEPROSESS OG UTBEDRING

HUGO BOSS tar alle klager fra egne ansatte, ansatte hos partnere og andre varlsergrupper svært alvorlig. HUGO BOSS undersøker konsekvent alle brudd i en transparent og standardisert prosess. Eventuelle bekreftede brudd på lover eller standarder som er fastsatt av HUGO BOSS, vil ikke bli akseptert og vil føre til at nødvendige tiltak iverksettes.

Klagekanalene er tilgjengelige globalt uten kostnad, kan brukes anonymt og finnes på mange språk.

HUGO BOSS' Speak Up Channel (varslingskanal) tilbyr konfidensiell og anonym kommunikasjon med HUGO BOSS Compliance Department. Kanalen er tilgjengelig på over 50 språk:



Videre kan ombudspersonen (person of trust) hos HUGO BOSS kontaktes når som helst:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Telefon: + 800 66 28 37 6266  
Mobil: + 49 151 58 230 321

E-post: [ombudsman/thielvonherff.com](mailto:ombudsman/thielvonherff.com)  
Rapportplattform ombudsman: [www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

Vi forventer at partnerne våre skal fremme HUGO BOSS' varslerkanaler og opprette sin egen. Dette gjør det mulig å identifisere risikoer og overtredelser slik at konflikter kan løses raskt.

### 3.4 RAPPORTERING

Åpen kommunikasjon om negative konsekvenser for menneskerettigheter, risikoer samt om våre forebyggende tiltak og avbøtende handlinger, er et kjerneelement i vårt arbeid med

aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter. I våre årsrapporter gir vi informasjon om eksisterende risikoer, iverksatte tiltak og generell utvikling i våre interne prosesser.

På grunn av stadig skiftende politiske, sosiale og økonomiske forhold gjennomfører vi vår menneskerettighets-risikoanalyse minst én gang i året, og evaluerer kontinuerlig effektiviteten av våre forebyggende tiltak og utbedrende handlinger. Denne redegjørelsen for aktsomhetsvurdering, våre interne overvåkingsprosesser og vår kommunikasjon gjennomgås også årlig, og vi justerer dem etter behov.

## 4 ANSVAR

Det overordnede ansvaret for å overholde og gjennomføre elementene i denne redegjørelsen om aktsomhetsvurdering ligger hos styret i HUGO BOSS AG og ledelsen i HUGO BOSS Skandinavia og HUGO BOSS Norge. For å kunne følge opp negativ innvirkning på menneskerettigheter, risikoer og tilhørende risikostyring kontinuerlig i selskapet, har vi opprettet stillingen som menneskerettighetsansvarlig.

Menneskerettsansvarlig informerer styret regelmessig, minst to ganger i året, om fare for brudd på menneskerettighetene som er identifisert i risikoanalysen og risikostyringen som er utledet basert på denne. Ved hjelp av disse aktivitetene hjelper han til med å identifisere, redusere og forhindre fare.

Spørsmål og forslag kan rettes til [Compliance@hugoboss.com](mailto:Compliance@hugoboss.com) når som helst.

HUGO BOSS vil gjøre denne rapporten tilgjengelig på selskapets nettside (<https://group.hugoboss.com/en>) og vil vise til den i årsregnskapet til det lokale selskapet.



Daniel Grieder  
HUGO BOSS AG  
CEO

Dato: Juni, 2025



Jörg Horcher  
HUGO BOSS UK Limited  
Administrerende direktør

Dato: Juni, 2025