



Compliance

HUGO BOSS

**Codice di Condotta dei  
Fornitori**

## PREMESSA

Il Codice di Condotta dei Fornitori HUGO BOSS formula standard e valori generali per i fornitori di HUGO BOSS, relativi principalmente al rispetto e all'osservanza dell'etica aziendale, dei diritti umani e degli standard lavorativi e sociali e alle questioni ambientali. I requisiti si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU), i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali. Inoltre, si tiene conto dei principi della Fashion Industry Charter for Climate Action della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC). I requisiti vanno intesi come diritti e obblighi fondamentali per tutti i fornitori di HUGO BOSS e i loro dipendenti. I fornitori sono tenuti a informare i propri dipendenti in modo adeguato sui loro diritti e obblighi derivanti dai requisiti formulati da HUGO boss e dalla propria legislazione nazionale.

Il Codice di Condotta dei Fornitori HUGO BOSS costituisce la base degli standard di conformità che i fornitori di HUGO BOSS e le sedi produttive aziendali devono rispettare. Tali requisiti rappresentano uno standard minimo che, secondo HUGO BOSS, è finalizzato a compensare un'eventuale situazione giuridica inadeguata nei paesi di approvvigionamento. **Qualora le disposizioni legali di un paese perseguano lo stesso obiettivo delle norme definite da HUGO BOSS, avrà effetto il regolamento che protegge meglio gli interessi dei lavoratori e dell'ambiente.** HUGO BOSS si riserva il diritto di rivedere e adeguare regolarmente la conformità ai requisiti. La scelta del metodo di verifica nei singoli casi è a discrezione di HUGO BOSS. HUGO BOSS si aspetta che tutti i fornitori trasmettano i requisiti del Codice di Condotta dei Fornitori HUGO BOSS ai propri subfornitori e che controllino regolarmente la conformità agli standard definiti. Violazioni effettive degli standard definiti lungo la catena di fornitura vanno tempestivamente segnalate a HUGO BOSS. In caso di inosservanza degli standard definiti, HUGO BOSS si riserva il diritto di comminare sanzioni, tenendo conto di tutte le circostanze del singolo caso e della gravità dell'infrazione. Tutti i requisiti vanno considerati come componenti contrattuali fondamentali della relazione d'affari. In caso di violazioni ripetute, HUGO BOSS si riserva il diritto di porre fine al rapporto commerciale.

## **1 CONFORMITÀ ALLE LEGGI E ALL'ETICA AZIENDALE**

HUGO BOSS si aspetta che tutti i fornitori adempiano alle rispettive leggi nazionali e agli standard internazionali. È vietata qualsiasi forma di frode, corruzione o concessione di benefici illeciti. Le decisioni aziendali vanno prese su base obiettiva e non devono sovrapporsi a interessi soggettivi. HUGO BOSS si aspetta inoltre che tutti i fornitori e relativi soci e dirigenti rispettino le normative applicabili in materia di concorrenza, riciclaggio di denaro, sanzioni e regime tributario, e impongano lo stesso ai propri fornitori. HUGO BOSS si aspetta altresì che i fornitori conoscano le proprie catene di approvvigionamento, al fine di individuare il più rapidamente possibile eventuali violazioni in caso di segnalazioni specifiche.

I fornitori sono infine tenuti, in qualunque circostanza, a proteggere le informazioni, i dati e i segreti commerciali cui vengano a conoscenza e a consegnarli o cancellarli con effetto immediato al termine del rapporto di fornitura.

## **2 SUB-APPALTATORI NON AUTORIZZATI**

I sub-appaltatori non autorizzati sono appaltatori o fornitori ingaggiati al di fuori dell'organizzazione del partner commerciale diretto di HUGO BOSS (fornitore diretto) per adempiere agli obblighi contrattuali nei confronti di HUGO BOSS senza previa approvazione. Questa pratica è severamente vietata. Se si rende necessario ricorrere a sub-appaltatori, è necessario ottenere preventivamente l'autorizzazione esplicita di HUGO BOSS. Inoltre, i nostri partner sono tenuti a trasmettere gli standard HUGO BOSS ai propri sub-appaltatori e a garantirne il rispetto. HUGO BOSS si riserva inoltre il diritto di effettuare controlli presso i sub-appaltatori per garantire il rispetto dei propri standard.

Il ricorso a sub-appaltatori non autorizzati può comportare rischi significativi, tra cui violazioni dell'orario di lavoro consentito per rispettare scadenze strette, compromissione degli standard di salute e sicurezza sul lavoro per accelerare la produzione e mancato rispetto delle leggi sul lavoro a causa di pratiche di assunzione affrettate. Per mantenere pratiche etiche e responsabili lungo tutta la catena di fornitura, è obbligatorio il rispetto di questa politica.

## **3 DIRITTI UMANI E NORME SUL LAVORO**

HUGO BOSS attribuisce la massima priorità al rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali. Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale in qualsivoglia attività commerciale nell'ambito della propria sfera di

influenza. HUGO BOSS non tollera alcuna forma di violazione in tal senso. Il fornitore è tenuto a istituire un canale di reclamo confidenziale o anonimo per consentire ai dipendenti di segnalare eventuali violazioni. Inoltre, i dipendenti di tutti i fornitori della catena di approvvigionamento sono liberi di utilizzare il sistema di segnalazione gratuito e indipendente di HUGO BOSS (si veda Allegato). Tutti i fornitori devono informare i propri dipendenti in modo adeguato (ad esempio tramite manifesti, annunci digitali o con manuali per i dipendenti nella lingua locale) sulla possibilità di utilizzare tale sistema. Inoltre, HUGO BOSS obbliga i suoi fornitori a rispettare la Policy dei Diritti Umani, reperibile nella versione attualmente vigente sul sito Web aziendale.

### 3.1 LAVORO MINORILE

HUGO BOSS condanna categoricamente qualunque forma di lavoro minorile. Ai fornitori è pertanto severamente vietato ricorrere al lavoro minorile. La definizione di lavoro minorile si basa sulle norme riconosciute a livello internazionale dall'OIL. L'età minima di ammissione al lavoro è 15 anni, anche se in linea di principio non si dovrebbe intraprendere alcuna occupazione prima della fine della scuola dell'obbligo. In tal senso, ha la priorità il regolamento che assicura la tutela più ampia. Se un dipendente inizia a lavorare prima dei 18 anni, devono essere adottate misure specifiche per garantire la protezione del giovane lavoratore. Tali misure si basano su standard internazionali e sono descritte nella Policy di HUGO BOSS sul lavoro minorile e forzato.

### 3.2 POPOLAZIONI INDIGENE E COMUNITÀ LOCALI

Le popolazioni indigene hanno un legame speciale con una certa zona o regione e con le risorse naturali ivi disponibili. HUGO BOSS si impegna a rispettare e tutelare i diritti consuetudinari alla terra e alle risorse naturali (ad es. l'accesso all'acqua potabile) delle popolazioni indigene e delle comunità locali, che sono o possono essere influenzate dalle attività aziendali, e si aspetta che i suoi fornitori facciano lo stesso. Sono in corso di elaborazione procedure e standard per proteggere lo stile di vita delle popolazioni indigene e delle comunità locali e promuoverne la partecipazione ai processi decisionali.

### 3.3 LAVORO DA CASA

L'OIL definisce il lavoro da casa come qualsivoglia attività lavorativa svolta da un individuo nella propria abitazione o in altri locali di sua scelta, ad eccezione del luogo di lavoro del datore di lavoro. Tale attività lavorativa è retribuita e ha lo scopo di fornire il prodotto o servizio specificato dal datore di lavoro. Il lavoro da casa può

risultare utile in alcune circostanze, ad esempio quando non è possibile svolgere altre attività a causa di obblighi familiari.

HUGO BOSS permette ai suoi fornitori di svolgere da casa alcune fasi del processo di produzione. Il rispetto dei diritti dei dipendenti va garantito anche quando si lavora da casa. Se i fornitori ricorrono al lavoro da casa, sono invitati a comunicare a HUGO BOSS la relativa portata e durata. Inoltre, il lavoro da casa richiede documentazione aggiuntiva e controlli regolari dell'orario di lavoro. La documentazione può essere richiesta da HUGO BOSS in occasione dei controlli di conformità sociale.

### 3.4 LAVORO FORZATO E SCHIAVITÙ MODERNA

HUGO BOSS persegue una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro forzato, della tratta di esseri umani e della schiavitù moderna. I fornitori non devono in alcun caso impiegare lavoratori forzati, servi, schiavi, prigionieri di coscienza o altri lavoratori non liberi. A tutti i dipendenti deve essere concesso il diritto di lasciare il luogo di lavoro e i locali dell'azienda. Qualora il fornitore metta a disposizione dei servizi, come ad esempio alloggi per i dipendenti, deve garantire in ogni momento la libera circolazione dei lavoratori che usufruiscono di tali strutture. Tutti i dipendenti dei fornitori di HUGO BOSS devono essere liberi di scegliere il tipo di impiego da svolgere e di licenziarsi in qualsiasi momento, nel rispetto degli appropriati termini legali. Non sono mai ammissibili restrizioni alla libera circolazione dei lavoratori. È fatto divieto al datore di lavoro di richiedere un deposito cauzionale o di trattenere i documenti d'identità o simili dei dipendenti.

### 3.5 ASSUNZIONE TRAMITE TERZI

Se l'assunzione dei dipendenti è affidata a terzi, è dovere del fornitore verificare che le rispettive pratiche siano in linea con il Codice di Condotta dei Fornitori HUGO BOSS. In nessun caso i costi per il ricorso a terzi possono essere trasferiti ai dipendenti.

In particolare, l'assunzione di lavoratori migranti da parte di terzi richiede maggiore attenzione e controllo dei processi da parte del fornitore. Bisogna sempre garantire che le condizioni di lavoro siano comunicate in modo comprensibile e trasparente e che i lavoratori migranti conoscano i loro diritti. Su richiesta di HUGO BOSS, vanno forniti i dettagli della terza parte designata.

### 3.6 DISCRIMINAZIONE

La parità di trattamento e le pari opportunità per tutti i lavoratori vanno garantite a livello di assunzione, retribuzione, promozione, azioni disciplinari, licenziamento,

pensionamento e per l'intera durata del rapporto di lavoro. È vietata qualunque forma di discriminazione basata su età, sesso, colore della pelle, orientamento sessuale, handicap fisico o mentale, origine, nazionalità, razza o etnia, ceto sociale, fede o credo, opinione politica, affiliazione a un'associazione per i lavoratori o altre caratteristiche personali. I fornitori devono combattere attivamente la discriminazione e prevenirla.

HUGO BOSS si impegna in modo specifico a rispettare e tutelare i diritti umani e le norme del lavoro nei rapporti commerciali con i membri di gruppi particolarmente vulnerabili. Vanno tutelati nello specifico i diritti dei bambini e dei giovani lavoratori, delle donne, dei lavoratori migranti, delle popolazioni indigene e di chi lavora a domicilio. I rischi per questi gruppi sono particolarmente elevati a causa della loro presenza sproporzionata nell'industria tessile. Nell'ambito delle proprie attività, HUGO BOSS adotta un approccio differenziato a tutela di questi gruppi e si aspetta che i fornitori facciano lo stesso.

### 3.7 MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

Le molestie possono spaziare da forme estreme come violenza, minacce o contatto fisico ad azioni meno palesi come derisione, prese in giro o molestie di colleghi o subordinati o il rifiuto di parlare con loro. Possono anche riguardare comportamenti verbali o fisici, tra cui osservazioni, azioni o gesti che influenzano la dignità o l'integrità mentale o fisica di un collega.

Non saranno tollerate molestie o abusi sessuali, insulti o intimidazioni nei confronti dei dipendenti. In particolare, sono vietate molestie e punizioni fisiche, psicologiche, sessuali o verbali, nonché aggressioni, abusi o intimidazioni. Il problema della violenza specifica di genere, principalmente contro le donne e le minoranze sessuali, merita una menzione speciale. HUGO BOSS non tollera tali incidenti e si aspetta che i suoi fornitori attuino misure preventive per tutelare questi soggetti. Vanno inoltre stabilite linee guida, procedure e misure di formazione adeguate per i dipendenti e i dirigenti e istituito un sistema di segnalazione liberamente accessibile.

### 3.8 EQUO COMPENSO

I dipendenti hanno diritto a una remunerazione equa che sia sufficiente a coprire le loro necessità di base e quelle delle loro famiglie e che maturi durante il normale orario di lavoro settimanale. Con ciò HUGO BOSS intende che le risorse monetarie disponibili devono bastare a soddisfare le esigenze di base, come cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, mobilità e abbigliamento, per tutti i membri della famiglia. I dipendenti dovrebbero inoltre poter contare su un reddito liberamente

disponibile da accantonare per eventi imprevisti. Ai dipendenti vanno altresì fornite informazioni scritte sulle condizioni concordate sotto forma di contratto di lavoro, nonché una busta paga. I fornitori sono obbligati a corrispondere almeno il salario minimo previsto dalla legge o, se superiore, un salario equivalente allo standard di settore. Se il fornitore è impossibilitato a corrispondere un salario più elevato conforme allo standard di settore, deve informare tempestivamente HUGO BOSS adducendo le dovute motivazioni. I fornitori sono tenuti a collaborare con HUGO BOSS per raggiungere gradualmente una remunerazione equa. L'obiettivo è ottenere un salario che garantisca la sussistenza di tutti i dipendenti, a prescindere dal sesso o da altri fattori di diversità. Inoltre, tutti i fornitori sono tenuti a rispettare e conformarsi alle normative nazionali in materia di sanità e previdenza sociale.

Vanno altresì presi in considerazione tutti i requisiti di legge e qualsiasi altro requisito applicabile (ad esempio contratti collettivi) con riferimento alle prestazioni speciali. Le ore di lavoro straordinario vanno retribuite con una maggiorazione o, se consentito dalla legge e previo accordo con il dipendente, con ferie compensative. Se una dipendente rimane incinta nel periodo di validità del contratto di lavoro, deve ricevere tutte le indennità e le coperture previste dalla legge. È fatto divieto ai fornitori di ricorrere a detrazioni salariali come misura disciplinare. Qualora esistano disposizioni legali nazionali che permettono il licenziamento di un dipendente per motivi non aziendali solo a condizione che siano state precedentemente comminate allo stesso misure disciplinari monetarie, tutti i provvedimenti vanno attuati tenendo conto esclusivamente delle reali circostanze di fatto. Il fornitore deve documentare le fasi della procedura.

### 3.9 ORARIO DI LAVORO

Vanno rispettati i regolamenti nazionali sull'orario di lavoro, compresi periodi di riposo, ferie e congedi. In assenza di regolamenti nazionali o se tali regolamenti sono inferiori ai requisiti dell'OIL, l'orario di lavoro settimanale regolare non può superare le 48 ore. Il lavoro straordinario deve essere limitato a casi eccezionali e non deve compromettere la salute e il benessere dei lavoratori né eludere le norme standard in materia di orario di lavoro. Compresi gli straordinari consentiti, l'orario di lavoro totale non deve superare le 60 ore settimanali. Gli straordinari sono consentiti solo se concordati con i dipendenti, regolamentati dalla legge o dai contratti collettivi applicabili e debitamente remunerati. Per registrare le ore lavorative di un dipendente, i fornitori devono introdurre un sistema di presenze e orari che registra gli orari di inizio e fine di una giornata lavorativa per ciascun dipendente. Tale sistema può essere di tipo elettronico o manuale. Nel caso di un sistema manuale, i dipendenti devono

confermare l'orario di lavoro registrato almeno una volta al mese. Una lavoratrice che abbia raggiunto il settimo mese di gravidanza non può fare straordinari né turni di notte, anche qualora fosse consentito dalla legge locale. Dopo sei giorni di lavoro consecutivi, i dipendenti hanno diritto a un periodo di riposo di almeno 24 ore. I lavoratori hanno altresì diritto al periodo minimo di ferie previsto per legge.

### 3.10 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il fornitore deve garantire la salute fisica e mentale e la sicurezza dei dipendenti nell'ambito dell'attività lavorativa e adottare misure preventive adeguate contro gli infortuni e le malattie professionali.

In particolare, l'illuminazione durante le ore di lavoro dev'essere adeguata alla mansione svolta, così come le emissioni sonore. I servizi igienici devono essere puliti, in numero sufficiente e separati per sesso. I lavoratori devono poter accedere ai servizi igienici durante l'orario di lavoro senza indebite limitazioni. Il fornitore deve garantire la presenza di sistemi per identificare, valutare, prevenire e affrontare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. I requisiti qui menzionati si applicano anche a tutte le altre strutture (ad es. gli alloggi) messe a disposizione dal fornitore ai dipendenti.

I fornitori devono documentare le attività ad alto rischio in cui i lavoratori sono esposti a pericoli o che possono causare lesioni gravi o mortali ed eseguire i controlli necessari. Devono assicurare che le apparecchiature, le installazioni, le apparecchiature tecniche, inclusi i dispositivi di sicurezza e i dispositivi di protezione individuale siano regolarmente ispezionati, sottoposti a corretta manutenzione e, se necessario, sostituiti. Se è necessario utilizzare dispositivi di protezione individuale ("DPI") per ridurre al minimo l'esposizione ai pericoli, il fornitore è tenuto a fornire gratuitamente i DPI ai dipendenti.

Le dipendenti incinte meritano un'attenzione particolare. In tal senso, il fornitore non può assegnare loro incarichi pesanti o pericolosi e deve garantire pause regolari.

### 3.11 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti i dipendenti hanno il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva, nonché il diritto di creare o aderire a organizzazioni per i lavoratori di propria scelta. I dipendenti devono poter contrattare liberamente le condizioni di lavoro e in particolare le retribuzioni. Il fornitore deve riconoscere e rispettare il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva e non deve discriminare,

molestare, intimidire, licenziare o altrimenti penalizzare i dipendenti che esercitano tale diritto.

### 3.12 CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

La dignità, la privacy e i diritti personali dei dipendenti vanno sempre rispettati. Sono vietate molestie fisiche, psicologiche, sessuali o verbali, nonché punizioni, aggressioni, abusi o intimidazioni. In particolare, quando si fa ricorso a forze di sicurezza pubbliche o private, è necessario garantire che i diritti dei lavoratori non siano compromessi. Il fornitore deve garantire tale condizione mediante chiare istruzioni o un'adeguata supervisione. Un'eventuale azione disciplinare è consentita solo nell'ambito delle disposizioni legali o di quelle stabilite da HUGO BOSS e deve comunque essere proporzionata all'accaduto.

## 4 ASPETTI AMBIENTALI

HUGO BOSS si aspetta che i propri fornitori si impegnino attivamente per ridurre l'impatto ambientale delle loro attività aziendali. I fornitori devono inoltre garantire che i beni e i servizi forniti a HUGO BOSS siano conformi a tutte le normative legali e alle convenzioni internazionali in materia ambientale. La protezione delle persone, degli animali e dell'ambiente ha la priorità. Per questo motivo, i fornitori sono tenuti a istituire un sistema di gestione ambientale che definisca obiettivi chiari per aumentare la loro responsabilità ambientale. Inoltre, i partner della catena di fornitura/approvvigionamento devono essere pronti a comunicare regolarmente i dati relativi all'impatto ambientale (ad esempio, sul consumo energetico, sulle emissioni di gas serra, sul consumo idrico e sulle acque reflue) in linea con i requisiti di HUGO BOSS.

### 4.1 CONSUMO DI ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

I fornitori sono tenuti a identificare e monitorare tutte le fonti di energia rilevanti e le emissioni di gas a effetto serra. Devono implementare un piano di attuazione per ridurre il consumo di energia e le emissioni. HUGO BOSS richiede a tutti i suoi partner diretti della catena di fornitura di adottare tutte le misure necessarie per garantire l'eliminazione del carbone come fonte energetica dalle loro catene di fornitura e da quelle dei loro fornitori a monte, compresi eventuali strutture in subappalto.

HUGO BOSS si aspetta che i suoi partner identifichino soluzioni che aumentino l'efficienza energetica e idrica, riducano al minimo l'impatto ambientale complessivo e promuovano attivamente la transizione verso fonti di energia rinnovabile.

#### 4.2 CONSUMO IDRICO

Il consumo di acqua va monitorato e documentato dai fornitori e ottimizzato con strategie appropriate. L'estrazione di riserve idriche da acque superficiali o sotterranee dev'essere almeno conforme alle prescrizioni nazionali o locali. I fornitori con processi produttivi che fanno un uso intensivo di acqua, in particolare, sono tenuti a valutare costantemente i rischi legati all'acqua nelle aree in cui operano e a monitorare e segnalare regolarmente il loro consumo idrico.

#### 4.3 GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE E DELLE ACQUE REFLUE

Se i processi di produzione implicano l'uso di sostanze chimiche o di altre sostanze potenzialmente nocive per l'uomo, gli animali e l'ambiente, i fornitori devono garantire che l'uso, la manipolazione, lo stoccaggio e il trasporto di tali sostanze siano regolamentati da un sistema di gestione dei materiali pericolosi. Vanno rispettate le normative nazionali. Se esistono sostanze o prodotti chimici alternativi meno nocivi per l'ambiente e la salute, i fornitori sono incoraggiati a utilizzarli. Ove i fornitori utilizzino prodotti chimici, sono tenuti a controllare le relative partite e i relativi flussi delle acque reflue per identificare ed evitare eventuali agenti contaminanti. La procedura dev'essere conforme alle disposizioni di legge vigenti e non è consentito fare uso di sostanze vietate<sup>1</sup>. I controlli devono essere eseguiti regolarmente.

#### 4.4 GESTIONE DEI RIFIUTI

HUGO BOSS si impegna a ridurre al minimo gli sprechi e a smaltire i rifiuti in conformità con i requisiti legali locali e internazionali<sup>2</sup>.

#### 4.5 DEFORESTAZIONE

I fornitori sono tenuti a garantire che i prodotti forniti a HUGO BOSS non siano connessi a deforestazione e realizzati in conformità con le leggi vigenti nel paese di produzione. Ciò include l'adempimento degli obblighi di due diligence e la fornitura di tutti i documenti e i dati necessari a dimostrare la conformità. I fornitori sono tenuti a informare tempestivamente HUGO BOSS di eventuali modifiche allo stato di conformità dei loro prodotti e a rispondere senza indugio alle richieste di documentazione aggiornata o di ulteriori informazioni per verificare la conformità.

---

<sup>1</sup> In conformità alla Convenzione di Stoccolma, non è consentito utilizzare le sostanze elencate nel regolamento POP. Inoltre, tutti i requisiti relativi alle sostanze chimiche devono essere conformi a tutti i pertinenti allegati del regolamento REACH (regolamento (CE) 1907/2006).

<sup>2</sup> La Convenzione di Basilea, ad esempio, si applica ai rifiuti pericolosi e deve essere rispettata.

#### 4.6 ALTRI ASPETTI AMBIENTALI

A seconda dell'ubicazione e degli specifici processi di produzione del partner, oltre agli aspetti ambientali descritti poc'anzi, possono essere applicate anche norme nazionali o locali mirate sulle emissioni in atmosfera, sullo sfruttamento del suolo, sulla tutela della biodiversità, sull'inquinamento acustico o gli odori molesti e su altri aspetti ambientali.

### 5 COOPERAZIONE CON ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE

Al fine di migliorare le condizioni sociali e affrontare le questioni ambientali legate alla collaborazione con i fornitori, HUGO BOSS coopera con varie organizzazioni non governative. Nell'ambito di una tale collaborazione, HUGO BOSS si riserva il diritto di eseguire qualunque verifica (ad es. audit) sulle organizzazioni partner.

### 6 DISPOSIZIONI FINALI

HUGO BOSS si aspetta che i suoi fornitori adempiano ai requisiti quivi stabiliti e a cui la stessa HUGO BOSS è conforme, e invita i suoi partner a promuoverne l'implementazione nel miglior modo possibile attraverso strumenti adeguati, come sistemi di gestione, linee guida, iniziative di formazione e indicazioni procedurali. Tutti i dipendenti dei fornitori devono partecipare con regolarità a sufficienti corsi di formazione sugli argomenti quivi menzionati. Inoltre, i fornitori sono tenuti a trasmettere tali indicazioni ai propri subfornitori e partner e a controllarne la conformità in modo appropriato. HUGO BOSS si riserva il diritto di rivedere il Codice di Condotta dei Fornitori regolarmente, e comunque almeno una volta l'anno, con il coinvolgimento dei relativi stakeholder, per garantire che sia sempre aggiornato, per adeguarlo se necessario e per comunicare le modifiche ai fornitori. L'ultima versione del Codice di Condotta dei fornitori sarà sempre disponibile sul sito web aziendale.

**ALLEGATO:****INFORMAZIONI SULL'UTILIZZO DEI CANALI DI SEGNALAZIONE DI HUGO BOSS**

I dipendenti di HUGO BOSS, i suoi partner e fornitori, nonché i clienti della società e altri soggetti terzi, possono contattare direttamente HUGO BOSS o il suo Mediatore (Ombudsman) per domande e reclami su standard sociali, condizioni di lavoro o diritti umani.

Il canale Speak Up Channel di HUGO BOSS offre la possibilità di comunicare in forma confidenziale e anonima con la funzione Compliance di HUGO BOSS. Il canale è disponibile in oltre 50 lingue al seguente link:

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)

O attraverso il seguente codice QR:



Parimenti e come ulteriore opzione, il Mediatore di HUGO BOSS – contattabile anche personalmente – è disponibile come referente per informazioni su reati economici, violazioni dei diritti umani e violazioni del Codice di Condotta dei Fornitori HUGO BOSS.

Il Mediatore di HUGO BOSS è reperibile ai seguenti recapiti:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Avvocato esterno  
Telefono: 00800 6628376266  
Cellulare: + 49 151 58 23 03 21  
E-mail: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)  
<https://report-tvh.com/>

Thiel von Herff Rechtsanwälte  
Loebellstrasse 4  
33602 Bielefeld  
Germania

Tutte le comunicazioni saranno trattate in modo strettamente confidenziale. Salvo diversamente prescritto dalla legge vigente, l'identità di chi effettua una segnalazione e di tutte le suddette persone oggetto della segnalazione viene comunicata esclusivamente ai responsabili della ricezione delle segnalazioni o dell'esecuzione di azioni di follow-up.

Sono vietate ritorsioni dirette contro chi effettua segnalazioni. Lo stesso vale per la minaccia o il tentativo di ritorsione.

Valido per:	HUGO BOSS Group	Versione:	1.4
Valido da:	01/01/2020	Stato:	rilasciato, valido
Approvato da:	Managing Board HUGO BOSS AG	Ultimo aggiornamento:	febbraio 2026
Titolare della policy:	Compliance	Classificazione:	pubblico