

---

# HUGO BOSS Sozialstandards

---

## 1. Einleitung

Die nachfolgenden Sozialstandards formulieren grundlegende Rechte für Beschäftigte von HUGO BOSS und seiner Lieferanten und enthalten Richtlinien zum Schutz der Umwelt.

Sie basieren auf den Kernkonventionen der International Labor Organisation („ILO“) und der „Universal Declaration of Human Rights“ der Vereinten Nationen und sind von allen Lieferanten unbedingt einzuhalten. Sofern angemessene Änderungen im HUGO BOSS Compliance-Programm vorgenommen werden, behält sich HUGO BOSS das Recht vor, diese Sozialstandards zu ändern.

Die Anforderungen und Verpflichtungen aus diesen Sozialstandards gelten für alle Beschäftigten des Lieferanten, unabhängig davon, ob diese direkt, indirekt oder dauerhaft angestellt oder in Heimarbeit tätig sind.

Der Lieferant hat die Pflicht die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten aus den Sozialstandards und über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer nach dem jeweils geltenden nationalen Recht in angemessener Weise aufzuklären. Er bestellt des Weiteren eine Person, der für die Umsetzung dieser Sozialstandards verantwortlich ist. Dieser ist als Ansprechpartner HUGO BOSS namentlich zu benennen.

## 2. Umsetzung der Sozialstandards an Standorten von Subunternehmern

Der Lieferant ist ferner verpflichtet, seine Subunternehmer und Vorlieferanten über die Inhalte der HUGO BOSS Sozialstandards zu informieren und deren Einhaltung in geeigneter Weise zu überwachen und durchzusetzen. Insbesondere wird der Lieferant mit seinen Subunternehmern und Vorlieferanten eine Vereinbarung treffen, die HUGO BOSS gestattet, bei diesen Sozialstandard Audits durchzuführen.

## 3. Richtlinien

### 3.1 Einhaltung von nationalen Gesetzen und der Sozialstandards

Der Lieferant ist verpflichtet, die nationalen Arbeits- und Sozialgesetze des jeweiligen Produktionsstandortes einzuhalten.

Zudem wird der Lieferant keinesfalls irgendeine Form von Korruption, Bestechung oder Kickbacks tolerieren, erlauben oder sich daran beteiligen. Der Lieferant wird weder direkt noch indirekt einen finanziellen Vorteil an einen Dritten oder an HUGO BOSS Mitarbeiter als Gegenleistung für unlautere Handlungen in Bezug auf eine Entscheidung, Aufgabe oder Maßnahme zahlen, anbieten, sonst gewähren, versprechen oder veranlassen. Auf unlautere Weise handelt, wer nicht nach dem Grundsatz von Treu und Glauben handelt oder eine Aufgabe in rechtlicher unzulässiger Weise ausübt.

Die Sozialstandards stellen daneben einen Mindeststandard dar. Wenn die nationalen gesetzlichen Bestimmungen und diese Sozialstandards dasselbe Ziel verfolgen, dann greift die Regelung, die den größeren Schutz für den Beschäftigten bietet.

### 3.2 Kinderarbeit

Der Lieferant verpflichtet sich, keine Kinder zu beschäftigen. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung ist 15 Jahre, eine Beschäftigung darf jedoch nicht vor Ende der gesetzlichen Schulpflicht aufgenommen werden. Darüber hinaus hat der Lieferant 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.

### 3.3 Zwangsarbeit

Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden. Lieferanten dürfen insbesondere in keiner Weise Zwangsarbeiter, Leibeigene, Sklaven oder Strafgefangene beschäftigen. Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Beschäftigten sind nicht zulässig, gleich, ob innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit.

Die Beschäftigten haben beim Lieferanten nur solche Dokumente zu hinterlegen, die nach dem Gesetz zur Begründung oder Erhaltung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Dem Lieferanten ist es untersagt, von dem Beschäftigten die Hinterlegung einer „Kaution“ oder von Ausweispapieren zu verlangen. Die Beschäftigten müssen ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit angemessener Frist kündigen können.

### 3.4 Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Der Lieferant hat die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren. Jegliche Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung oder körperlicher Misshandlung sowie jegliche Form der Einschüchterung und Ausbeutung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte bleiben.

### 3.5 Diskriminierungsverbot

Die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit aller Beschäftigten muss gewährleistet sein, ungeachtet ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sozialen, ethnischen und nationalen Herkunft, ihres Glaubens, ihrer Zugehörigkeit zu Arbeitnehmerverbänden (einschließlich Gewerkschaften), ihrer politischen Meinung, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Familienstandes, einer etwaigen Behinderung, Schwangerschaft oder jeglicher anderer persönlicher Eigenschaften. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Durchführung von Disziplinarmaßnahmen, die Auswahl, der Renteneintritt und die Kündigung von Mitarbeitern, die Bezahlung von Löhnen und Betriebsrenten sowie in Bezug auf Beförderungen.

### 3.6 Höchstarbeitszeit und Mindesturlaub

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Enthält das nationale Recht keine diesbezüglichen Bestimmungen oder bleibt die Regelung hinter den Vorgaben der ILO-Kernkonventionen zurück, ist eine reguläre Wochenarbeitszeit

von 48 Stunden einzuhalten. Einschließlich erlaubter Überstunden darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Arbeitgebern ist nicht gestattet, regelmäßige Überstunden anzuordnen. Überstunden sind nur zulässig, wenn der Mitarbeiter zustimmt oder Überstunden durch einen einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind.

Den Beschäftigten steht mindestens ein durchgehend freier Tag (24 Stunden) nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen zu. Jeder Beschäftigte hat zudem Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

### 3.7 Vergütung

Der Lieferant muss seinen Beschäftigten eine Vergütung in Form von Geld oder anderen Leistungen nach Wahl des Beschäftigten zahlen. Jeder Beschäftigte hat für seine Arbeitsleistung in einer regulären Arbeitswoche Anspruch auf ausreichende Bezahlung, um seinen Grundbedarf zu decken und ihm einen frei verfügbaren Einkommensanteil zu gewähren. Arbeitgeber zahlen wenigstens den gesetzlichen Mindestlohn oder einen branchenüblichen und angemessenen Lohn, je nachdem welcher Wert höher ist. Zudem sind alle Zusatzleistungen zu gewähren, die gesetzlich oder vertraglich vorgesehen sind. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, wird der Lieferant mit HUGO BOSS gemeinsam daran arbeiten, ein Lohnniveau zu erreichen, das diesen Anforderungen entspricht. Gehälter und Löhne sind mindestens einmal im Monat auszuzahlen. Die Beschäftigten erhalten Auskunft über ihre Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen in schriftlicher Form.

Überstunden sind mit einem Aufschlag zu vergüten. Einschlägige gesetzliche Bestimmungen oder Tarifverträge finden Anwendung. Sofern gesetzliche Bestimmungen vorsehen, dass Überstunden durch Gewährung von Freizeit kompensiert werden, ist eine solche Regelung mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

Der Lieferant darf als Disziplinarmaßnahmen keine Bußgelder, Strafen oder sonstige Abzüge vom Gehalt des Beschäftigten machen. Abzüge vom Gehalt sind auf das gesetzlich geregelte Maß zu beschränken. Sämtliche Maßnahmen müssen transparent sein, dokumentiert werden und bedürfen der Zustimmung des Mitarbeiters.

### 3.8 Gesundheit und Sicherheit

Der Lieferant hat die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen. Er muss für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld sorgen und bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten ergreifen.

Besonderes Augenmerk ist dabei auf den Brandschutz und den sicheren Umgang mit Maschinen und Gefahrstoffen zu richten. Notausgänge müssen auf allen Etagen deutlich gekennzeichnet, gut beleuchtet und frei über den gesamten Fluchtweg hinweg zugänglich und unverstellt sein. Evakuierungspläne müssen vorhanden sein und der Lieferant hat Räumungsübungen für alle Beschäftigten regelmäßig durchzuführen. Ebenso müssen Ausrüstungen zur Brandbekämpfung vorhanden sein und den Beschäftigten die entsprechend notwendige Schutzausrüstung für den Umgang mit Maschinen oder Gefahrstoffen bereitgestellt werden. Alle Maßnahmen sind durch den Lieferanten zu dokumentieren.

Der Lieferant hat einen Vertreter der Geschäftsleitung zu benennen, der für die Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorgaben verantwortlich ist.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch für die Sozialbereiche und Unterkünfte der Beschäftigten, sofern diese vom Lieferanten bereitgestellt werden.

### 3.9 Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten haben das Recht, Organisationen ihrer Wahl zu gründen oder solchen Organisationen beizutreten, Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, insbesondere Löhne, zu führen und diese frei auszuhandeln. Der Lieferant darf Mitarbeiter, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit und freie Verhandlungen wahrnehmen, nicht diskriminieren, belästigen oder einschüchtern.

Der Lieferant hat jedoch in jedem Falle eine Beschwerdestelle für Beschäftigte einzurichten.

### 3.10 Umweltschutz

Der Lieferant muss alle Umweltgesetze und -bestimmungen des Produktionslandes einhalten. Insbesondere Verfahren und Standards für die Entsorgung von Abfällen, der Umgang mit und die Entsorgung von Chemikalien und anderen Gefahrstoffen, die Behandlung von Emissionen und Abwässern müssen mindestens die gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Der Lieferant ist gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten und natürliche Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen.

## 4. Audit Recht/Selbstauskunft

Der Lieferant ist damit einverstanden, dass HUGO BOSS jederzeit, ohne vorherige Ankündigung, innerhalb der üblichen Geschäftszeiten die Einhaltung der Sozial Standards bei ihm oder seinen Tochterunternehmen, die für HUGO BOSS produzieren, überprüfen oder von einer oder mehreren von HUGO BOSS zu bestimmenden Personen oder Organisationen überprüfen lassen kann. HUGO BOSS ist in der Benennung dieser Inspektoren frei. Die Inspektoren müssen sich zum Zeitpunkt des Zutritts als von HUGO BOSS autorisiert ausweisen können. Die Kosten eines Audits trägt grundsätzlich HUGO BOSS.

Der Lieferant wird die Kosten eines ersten Audits tragen, das vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung durchgeführt wird. Als Ergebnis des Audits kann der Lieferant aufgefordert werden, Verbesserungsmaßnahmen durchzuführen.

Wird als Ergebnis eines Audits ein Lieferant als „risky“ oder „insufficient“ eingestuft, hat der Lieferant die Kosten des Follow-up Audits zu tragen.

Auf Anfrage von HUGO BOSS, hat der Lieferant sorgfältig und nach bestem Wissen einen Selbstauskunftsbogen auszufüllen.

## 5. Sanktionen

HUGO BOSS wird Sanktionen immer unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls und der Schwere des Verstoßes ergreifen.

Stellt HUGO BOSS fest, dass der Lieferant gegen eine der oben genannten Bestimmungen verstoßen hat, wird HUGO BOSS den Lieferanten über den Verstoß unterrichten und grundsätzlich eine angemessene Nachfrist zur Beseitigung der Beanstandung einräumen. Diese Frist hängt wesentlich von der Art der dafür notwendigen Maßnahme ab. Wird die Beanstandung trotz angemessener Fristsetzung nicht behoben, kann HUGO BOSS das Vertragsverhältnis ohne weitere Ankündigung sofort beenden und alle Materialien, die zur Bearbeitung zur Verfügung gestellt wurden, abziehen.

- 5.1 HUGO BOSS behält sich zudem das Recht vor, bei schwerwiegenden Verstößen gegen diese Standards oder bei wiederholten Verstößen gegen diese Bestimmungen, die Geschäftsbeziehung sofort zu beenden. Als schwerwiegender Verstoß gelten insbesondere Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder die unangemessene Behinderung einer Überprüfung gem. Ziffer 4 Absatz 1.

HUGO BOSS behält sich des Weiteren das Recht vor, infolge des Verstoßes entstandene Schäden gegen den Lieferanten geltend zu machen.