

A close-up photograph of two hands clasped together in a firm grip. The hand on the left is dark-skinned, and the hand on the right is light-skinned. The background is a plain, light gray. The word 'Compliance' is written in white, sans-serif font in the upper left quadrant.

**Compliance**

**HUGO BOSS**  
**Grundsatzklärung**  
**Menschenrechte**

# 1 UNSER BEKENNTNIS ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

Als eines der führenden Unternehmen im Premium-Bekleidungssegment steht HUGO BOSS für Qualität, Innovation und Verantwortung. Werteorientiertes Wirtschaften, das im Einklang mit der Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft steht, trägt maßgeblich zu unserem Geschäftserfolg bei. HUGO BOSS trägt nicht nur die Verantwortung für die eigenen Produkte, sondern insbesondere für die Menschen, die diese Produkte entwickeln, produzieren und verkaufen.

Weltweit arbeiten rund 20.000 Mitarbeitende für HUGO BOSS. Darüber hinaus unterstützen zahlreiche Partner, unter anderem in den Bereichen Beschaffung, Produktion und Vertrieb HUGO BOSS dabei, die Produktpalette beständig weiter auszubauen und voranzubringen. Insbesondere innerhalb von globalen Wertschöpfungsketten mit vielen Partnern an unterschiedlichen Standorten, ist die Einhaltung von Menschenrechten und international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards eine zentrale Herausforderung, der HUGO BOSS proaktiv begegnet.

Einen Großteil des Beschaffungsvolumens bezieht HUGO BOSS von unabhängigen Partnern in teilweise wirtschaftlich schwach entwickelten Regionen. In manchen dieser Regionen besteht ebenfalls ein erhöhtes Risiko, dass politische und gesellschaftliche Schutzmechanismen für Arbeiter und Arbeiterinnen und deren Umwelt fehlen.

Die Einhaltung der Menschenrechte bedeutet für HUGO BOSS, jede und jeden mit Respekt und Würde zu behandeln. Gleichbehandlung steht an oberster Stelle. Wir wollen, dass Menschen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ein freies und selbstbestimmtes Leben führen können, ohne Einschränkungen oder Verbote befürchten zu müssen. HUGO BOSS bekennt sich daher zur Einhaltung und zum Schutz der Menschenrechte und bezieht sich dabei auf die folgenden Standards:

- Die Grundwerte der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR);
- Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGPs);
- Die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen;
- Die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (CRC) der Vereinten Nationen;
- Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) der Vereinten Nationen.

Die Einhaltung und Umsetzung dieser Standards erwartet HUGO BOSS auch von allen Partnern.

Zudem analysiert HUGO BOSS verschiedene Umwelteinflüsse, die sich auch auf den Menschen auswirken können. Dadurch wird das Risiko für die Umwelt, aber auch für die Mitarbeitenden und Menschen entlang der Wertschöpfungskette reduziert. Nationale und internationale Umweltvorgaben werden eingehalten, um umweltbezogene Risiken zu minimieren oder auszuschließen. Dementsprechend umfassen diese Erklärung und die nachfolgenden Absätze auch umweltbezogene Risiken mit Auswirkungen für den Menschen, die unter dem Begriff „Menschenrechte“ zusammengefasst wurden.

## 2 UNSERE VERANTWORTUNG UND ANFORDERUNGEN

Die Einhaltung lokaler Gesetze, allgemein gültiger Standards und der ILO Kernarbeitsnormen sind maßgeblich für die Achtung der Menschenrechte unserer eigenen Mitarbeitenden und der unserer Partner. Für den Umgang mit Mitarbeitenden und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen gelten insbesondere folgende HUGO BOSS Kodizes und Richtlinien:

- HUGO BOSS Verhaltenskodex;
- HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex;
- HUGO BOSS Menschenrechtspolitik;
- HUGO BOSS Selbstverpflichtung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz;
- HUGO BOSS Selbstverpflichtung gegen Diskriminierung und Belästigung;
- HUGO BOSS Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung;
- HUGO BOSS Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit;
- HUGO BOSS Hinweisgeberrichtlinie.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern basiert auf der Achtung und Einhaltung von Geschäftsethik, Menschenrechten sowie Arbeits- und Sozialstandards. Diese sind im Lieferantenverhaltenskodex verankert und Teil unserer vertraglichen Vereinbarungen.

Die Achtung der Menschenrechte in den globalen Lieferketten ist ein stetiger und sukzessiver Prozess und erfordert ein

langfristiges Engagement. Ziel ist es in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern, eine kontinuierliche Verbesserung der Menschenrechtssituation für die Mitarbeitenden in der Lieferkette zu erreichen.

## 3 UNSERE UMSETZUNG DER MENSCHEN- RECHTLICHEN SORGFALT

Die Identifikation von menschenrechtlichen Risiken innerhalb der eigenen Geschäftsbereiche und Lieferketten bilden für HUGO BOSS die Grundlage für ein wirksames und angemessenes Risikomanagement. Die daraus abgeleiteten Präventiv- und Abhilfemaßnahmen zielen darauf ab, menschenrechtlichen Risiken vorzubeugen, diese zu minimieren oder Verletzungen möglichst zu beenden.

### 3.1 RISIKOANALYSE UND MAßNAHMEN

HUGO BOSS erfasst durch die menschenrechtliche Risikoanalyse Auswirkungen auf potenziell Betroffene unseres unternehmerischen Handelns (z.B. eigene Mitarbeitende, Mitarbeitende von Lieferanten). Die Risikoeinordnung der eigenen Geschäftsbereiche und der Partner basiert auf drei Kategorien. Dabei bedient sich HUGO BOSS anerkannter Indizes bezüglich der Risikobewertung von (1) Herkunftsländern und (2) Industrien und versendet darüber hinaus (3) Lieferantenselbstauskünfte um weitere lieferantenspezifische Risiken abzuleiten. Generell geht HUGO BOSS, aufgrund allgemein bekannter Industrierisiken, von einem permanent bedeutsamen Risiko in den Bereichen Kinderarbeit, Zwangsarbeit,

Arbeitszeiten und Vergütung aus. Dementsprechend werden diese Risiken dauerhaft im Rahmen der Analyse - unabhängig von den jährlichen Ergebnissen - priorisiert. Im Rahmen der Risikoanalyse für das Jahr 2023 wurden folgende Risiken identifiziert: Neben Umweltthemen waren vor allem die Risiken im Bereich Gesundheit & Sicherheit, die Erstattung von Löhnen und das Vorhalten eines Beschwerdemechanismus auffällig. In der weit überwiegenden Anzahl haben sich nach der Ersteinschätzung die identifizierten Risiken jedoch nicht bestätigt. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass sowohl auf Seiten von HUGO BOSS wie auch der Lieferanten, der neu aufgesetzte Prozess der Risikoanalyse optimiert werden und in eine eingeübte Praxis überführt werden muss.

Die Erkenntnisse der Risikoanalyse fließen in die Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe von menschenrechtlichen Risiken oder Verstößen ein. Wir setzen dabei auf ein Zusammenspiel verschiedener spezifischer Maßnahmen und implementieren die Erkenntnisse aus den Aktivitäten kontinuierlich in die Geschäftsabläufe relevanter Abteilungen.

HUGO BOSS schützt die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden weltweit durch die Etablierung von Standards (Kodizes & Richtlinien) sowie deren Implementierung in relevante Arbeitsabläufe. Um mögliche Risiken frühzeitig zu identifizieren und darauf reagieren zu können, führt HUGO BOSS regelmäßig anonyme Mitarbeiterbefragungen durch.

In unserem direkten Einflussbereich bei unseren Partnern setzt HUGO BOSS neben vertragsverbindlichen Standards systematisch auf die Identifizierung tatsächlicher menschenrechtlicher Verstöße und folglich auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zur Verbesserung und Beendigung dieser. Außerdem ist die Vermittlung von Wissen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für uns die Grundlage zur Vorbeugung von menschenrechtlichen Risiken. Vor diesem

Hintergrund verpflichten wir unsere Partner zur Absolvierung von Trainings, welche menschenrechtliche Themen adressieren.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Zusammenarbeit von Unternehmen, Experten, politischen Entscheidungsträgern und zivilgesellschaftlichen Organisationen (meist im Rahmen von Multi-Stakeholder-Initiativen) der Schlüssel für die Entwicklung und Implementierung integrativer und zukunftsfähiger Lösungswege ist. Der regelmäßige Dialog mit relevanten Stakeholdern ist außerdem für uns ein Mittel, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu bewerten.

### **3.2 BESCHWERDE- MECHANISMUS UND ZUGANG ZU WIEDERGUTMACHUNG**

HUGO BOSS nimmt alle Beschwerden von den eigenen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden von Partnern sowie von sonstigen Hinweisgebergruppen ernst. Dabei untersucht HUGO BOSS konsequent alle Verstöße im Rahmen eines transparenten und standardisierten Prozesses. Festgestellte Verstöße gegen Gesetze und von HUGO BOSS gesetzte Standards werden nicht toleriert und ziehen angemessene Maßnahmen nach sich.

Die Beschwerdekanaäle sind weltweit kostenlos verfügbar, können anonym und in vielen Sprachen genutzt werden.

HUGO BOSS bietet mit dem Speak up Channel einen Beschwerdekanaal für Mitarbeitende, Partner und Dritte an. Dieser kann über den nachfolgenden Link oder QR-Code genutzt werden:

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)



Ebenso kann die unabhängige HUGO BOSS Ombudsperson (Vertrauensperson) jederzeit kontaktiert werden:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Telefon: + 49 521 55 7 333 0  
Mobil: + 49 151 58 230 321

E-mail: [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)  
Hinweisgeberportal Ombudsmann:  
[www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie die Beschwerdekanaäle von HUGO BOSS und darüber hinaus einen eigenen anbieten. Dadurch können Risiken und Verstöße identifiziert und Konflikte schnell gelöst werden.

### 3.3 BERICHTERSTATTUNG

Eine transparente Kommunikation zu menschenrechtlichen Risiken sowie zu unseren Präventiv- und Abhilfemaßnahmen stellen für uns ein Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfalt dar. Wir informieren jährlich im Rahmen unserer Berichte über bestehende Risiken, getroffene Maßnahmen und allgemeine Entwicklungen unserer internen Prozesse.

Aufgrund der sich stetig verändernden politischen, sozialen und ökonomischen Bedingungen führen wir unsere menschenrechtliche Risikoanalyse mindestens jährlich durch und überprüfen kontinuierlich die Effektivität unserer Präventiv- und Abhilfemaßnahmen. Auch die vorliegende Grundsatzklärung, unsere internen Überwachungsprozesse und unsere Kommunikation unterziehen wir einer jährlichen Überprüfung und passen sie bei Bedarf an.

## 4 VERANTWORTLICH -KEITEN

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Elemente dieser Grundsatzklärung liegt bei dem Vorstand der HUGO BOSS AG. Um die menschenrechtlichen Risiken und das dazugehörige Risikomanagement im Unternehmen kontinuierlich zu überwachen, wurde die Position des Menschenrechtsbeauftragten geschaffen. Derzeit wird diese Position von Herrn Dominik Heske bekleidet.

Dieser informiert den Vorstand regelmäßig, mindestens jedoch zweimal jährlich über die identifizierten menschenrechtlichen Risiken aus der Risikoanalyse und das daraus abgeleitete Risikomanagement. Er trägt durch seine Tätigkeit dazu bei, Risiken zu erkennen, zu reduzieren und zu verhindern.

Fragen und Anregungen können jederzeit an [HumanRights\\_DueDiligence@hugoboss.com](mailto:HumanRights_DueDiligence@hugoboss.com) adressiert werden.



Daniel Grieder  
CEO



Yves Müller  
CFO / COO



Oliver Timm  
CSO

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version: 2.0
Valid from:	01.03.2024	Status: released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update: March 2024
Policy Owner:	Compliance	Classification: public