

AUF FINEN BLICK

Die Wahrung von Menschenrechten und Grundfreiheiten hat für HUGO BOSS oberste Priorität und wird durch den unternehmenseigenen Verhaltenskodex sowie den Lieferantenverhaltenskodex kodifiziert und forciert.

HUGO BOSS lehnt alle Formen von Kinder- und Zwangsarbeit strikt ab. In diesem Kapitel sollen alle Leser und Leserinnen die Kerninhalte und Regelungen der Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit schnell und kompakt kennenlernen können:

- I. HUGO BOSS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit und erwartet dies auch von seinen Partnern.
- II. Der HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex ist die Basis für die Zusammenarbeit mit allen Partnern. Dieser verbietet Kinder- und Zwangsarbeit und setzt Grenzen für die Beschäftigung von "Young Labor" Mitarbeitenden.
- III. Um zu verhindern, dass Kinder zu früh einer Beschäftigung nachgehen, setzt HUGO BOSS Altersgrenzen, die das Mindestalter für eine Anstellung festlegen. Im Einklang mit der ILO Konvention 138 dürfen demnach keine Kinder beschäftigt werden, die unter 15 Jahren sind und deren gesetzlich verpflichtende Schulbildung noch nicht abgeschlossen ist.
- IV. Die Beschäftigung von "Young Labor" Mitarbeitenden, d.h. die Beschäftigung von minderjährigen Mitarbeitenden, die das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben und deren Schulpflicht erfüllt ist, ist unter Einhaltung strikter Vorgaben und im Einklang mit den einschlägigen ILO Übereinkommen und Empfehlungen gestattet.
- V. HUGO BOSS definiert Zwangsarbeit, einschließlich Kinderzwangsarbeit, im Einklang mit der ILO Konvention 29 als Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung stellt. Partner dürfen unter keinen Umständen Zwangsarbeiter, Leibeigene, Sklaven, Strafgefangene oder andere unfreie Arbeitenden beschäftigen.
- VI. Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse wird die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex seitens HUGO BOSS via Selbstauskünfte überprüft. Zudem finden regelmäßig Audits vor Ort statt.
- VII. Wird ein Verstoß gegen die im Lieferantenverhaltenskodex festgelegten Vorgaben festgestellt, so muss dieser umgehend vom Partner behoben werden. HUGO BOSS sieht sich in der Verpflichtung die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen. Bei fehlender Bereitschaft des Partners behält sich HUGO BOSS die Aufkündigung des Geschäftsverhältnisses als letzte Option vor.

Zu beachten ist, dass in dem Kapitel AUF EINEN BLICK keine ausführlichen Regelungen, Praxisbeispiele, Verhaltensanweisungen und kein vollständiger Überblick über die Richtlinie gegeben werden kann. Dieser folgt in den kommenden Abschnitten.



INHALT

1	ZIEL DIESER RICHTLINIE	3
2	GELTUNGSBEREICH	3
3	UNTERSCHEIDUNG CHILD LABOR UND YOUNG LABOR	3
4	KINDERARBEIT	4
4.1	Definition	4
4.2	Verbot von Kinderarbeit	4
4.3	Strategie zur Vermeidung	5
4.4	Umgang mit Verstößen	5
5	YOUNG LABOR	6
5.1	Definition	6
5.2	Zulässigkeit von Young Labor	6
5.3	Strategie zur Vermeidung	7
5.4	Umgang mit Verstößen	7
6	ZWANGSARBEIT	7
6.1	Definition	7
6.2	Verbot von Zwangsarbeit	7
6.3	Strategie zur Vermeidung	8
6.4	Umgang mit Verstößen	8
7	HINWEISGEBERKANAL	9
8	ANWENDBARKEIT UND ANSPRECHPARTNER	9

1 ZIEL DIESER RICHTLINIE

Die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit ist eine zentrale Herausforderung für die internationale Gemeinschaft und wird von internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen (engl. United Nations / UN) vorangetrieben. Durch das teilweise Fehlen effektiver nationaler wie internationaler Mechanismen kann die massive Verletzung und Einschränkung von elementaren Menschenrechten jedoch nicht immer verhindert werden. Als international tätiger Konzern sieht sich HUGO BOSS deshalb in der Verantwortung, aktiv ein Zeichen gegen Kinder- und Zwangsarbeit zu setzen.

Mit dieser Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit legt HUGO BOSS ein Regelwerk vor, dass neben dem klaren Verbot und der Ächtung beider Formen auch Regelungen zum Umgang mit Fällen von Kinder- und Zwangsarbeit beinhaltet. Zudem konkretisiert die vorliegende Richtlinie die Anforderungen und Maßnahmen im Hinblick auf Young Labor.

2 GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt in allen Unternehmen und Geschäftsbereichen des HUGO BOSS Konzerns. Die Vorgaben sind für alle Mitarbeitenden verbindlich.

Die Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit ergänzt den HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex, sowie den Lieferantenverhaltenskodex für den indirekten Einkauf, welche für alle in einem aktiven Geschäftsverhältnis stehenden Partner verpflichtend ist. Zudem ist die Akzeptanz des Lieferantenverhaltenskodex und damit auch indirekt diese Richtlinie durch den potenziellen Geschäftspartner, grundlegende Voraussetzung zur Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung. HUGO BOSS erwartet, dass seine Partner ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen und die Vorgaben an ihre Partner weitergeben.

3 UNTERSCHEIDUNG CHILD LABOR UND YOUNG LABOR

Unter Rückgriff auf internationale Übereinkommen und Empfehlungen unterscheidet HUGO BOSS zwischen Kinderarbeit (Child Labor) und minderjährigen Mitarbeitenden (Young Labor). HUGO BOSS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinderarbeit. Die Beschäftigung von minderjährigen Mitarbeitenden, die das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben und deren Schulpflicht erfüllt ist, ist unter Einhaltung strikter Vorgaben und im Einklang mit Übereinkommen und Empfehlungen der International Labour Organization (ILO) gestattet.

Die Unterscheidung zwischen Kinderarbeit und Young Labor findet auf Basis sozioökonomischer Faktoren statt. In Ländern in denen sowohl schulische Einrichtungen als auch die Wirtschaft ungenügend entwickelt sind, kann es für Familien essenziell sein, wenn Minderjährige, die das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben, keiner Arbeit nachgehen können. HUGO BOSS hält es daher für sinnvoll, die Beschäftigung von minderjährigen Mitarbeitenden nicht gänzlich zu verbieten, sondern an nationales Recht und internationale Übereinkommen und Empfehlungen zu binden. Die Einstellung von

minderjährigen Mitarbeitenden in gewöhnliche Arbeitsverhältnisse wird jedoch nicht aktiv von HUGO BOSS gefördert und stellt die Ausnahme dar. HUGO BOSS spricht sich explizit für gesonderte Trainingsprogramme und Bildungsmaßnahmen für minderjährige Mitarbeitende aus.

Neben der Nachprüfung von Verstößen gegen Kinderarbeit werden auch die Voraussetzungen und Bedingungen für die Beschäftigung von Young Labor Mitarbeitenden bei den Partnern von HUGO BOSS stetig überwacht.

4 KINDERARBEIT

4.1 Definition

HUGO BOSS orientiert sich bei der Definition von Kinderarbeit an die Vorgaben der ILO. Zunächst ist Kinderarbeit demnach Arbeit, die Kinder um deren Kindheit bringt, ihnen ihr Potential und ihre Würde raubt und sie in ihrer psychischen und physischen Entwicklung beeinträchtigt. Konkret bedeutet Kinderarbeit für HUGO BOSS:

- Arbeit, die mental, physisch, sozial oder moralisch schädlich ist.
- Arbeit, die die Schulpflicht außer Acht lässt.
- Arbeit, die Kinder davon abhält die Schule zu besuchen.
- Arbeit, die Kinder dazu zwingt die Schule frühzeitig zu verlassen.
- Arbeit, die von Kindern verlangt ihre Schulpflicht mit langen Arbeitszeiten und harten Arbeitsbedingungen zu vereinen.

Als schlimmste Formen der Kinderarbeit (Personen unter 18 Jahren) gelten im Einklang mit der ILO Konvention 182 unter anderem alle Formen der Sklaverei oder Sklaverei ähnlichen Praktiken sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Trennung der Kinder von ihren Familien als auch die Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

Um zu verhindern, dass Kinder zu früh einer Beschäftigung nachgehen, setzt HUGO BOSS Altersgrenzen, die das Mindestalter für eine Anstellung festlegen. Im Einklang mit der ILO Konvention 138 dürfen demnach keine Kinder beschäftigt werden, die unter 15 Jahren sind und deren gesetzlich verpflichtende Schulbildung noch nicht abgeschlossen ist. Zudem dürfen Arbeiten, die die physische, mentale sowie psychische Gesundheit gefährden, nicht von Personen unter 18 Jahren durchgeführt werden. In Ausnahmefällen und unter strikter Berücksichtigung von Schutzmaßnahmen kann das Alter auf 16 herabgesetzt werden.

4.2 Verbot von Kinderarbeit

HUGO BOSS sieht sich als international tätiger Konzern in der Verpflichtung Mindeststandards für sich und seine Partner zu setzen, um das international festgelegte Mindestschutzniveau zu realisieren. Der HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex ist die Basis für die Zusammenarbeit mit allen Partnern. Dieser verbietet Kinderarbeit und gibt Aufschluss darüber, welche Mindestkriterien für eine Anstellung erfüllt sein müssen. Kommt es zu einem

Verstoß gegen den Lieferantenverhaltenskodex, so sieht es HUGO BOSS als obligatorisch an, diesen schnellstmöglich zu beheben.

4.3 Strategie zur Vermeidung

Um Kinderarbeit zu vermeiden, bedarf es bereits zuverlässiger Kontrollmechanismen bei der Einstellung neuer Mitarbeitender. HUGO BOSS verlangt von seinen Partnern deshalb die Durchführung effektiver Kontrollen. Während des Einstellungsprozesses muss das Alter des Einzustellenden unbedingt verifiziert werden, indem ein gültiges Ausweisdokument, welches von einer offiziellen Behörde ausgestellt wurde, vorgelegt wird. Eine Kopie dieses Dokuments und alle sonstigen, gesetzlich geforderten Dokumente müssen während des gesamten Zeitraums der Beschäftigung aufbewahrt werden. Falls ein solches Dokument nicht vorgelegt werden kann, können auch andere rechtliche Altersnachweise wie Schulzeugnisse, Geburtsurkunden oder offizielle Dokumente aus der Heimatstadt des Einzustellenden akzeptiert werden. Dem Arbeitgeber obliegt die Sorgfaltspflicht die Echtheit der vorgelegten Dokumente zu prüfen.

In Fällen, in denen die physische Erscheinung des Einzustellenden nicht mit den vorgelegten Dokumenten zu übereinstimmen scheint, sollten medizinische Dokumente aus verlässlicher Quelle als Altersverifizierung herangezogen werden.

Zudem obliegt es dem Arbeitgeber, zu prüfen, ob der Einzustellende die verpflichtende Schulausbildung bereits abgeschlossen hat.

Als Teil der jährlichen Risikoanalyse wird die Einhaltung seitens HUGO BOSS via Selbstauskünfte, sowie durch Audits in regelmäßigen Abständen überprüft. HUGO BOSS verpflichtet seine Partner im Rahmen des Onboardings ein Training zu absolvieren, welches unsere Sozial- und Umweltstandards beinhaltet. Auch die eigenen Mitarbeitenden werden regelmäßig geschult. Einer der Schwerpunkte ist das Erkennen von Kinderarbeit.

4.4 Umgang mit Verstößen

Für den Fall, dass Kinderarbeit bei einem Partner von HUGO BOSS festgestellt wird, liegt mit dieser Richtlinie ein Regelwerk zur Handhabung und Untersuchung des Falls vor. Um das Wohl des Kindes in einem vorliegenden Fall zu gewährleisten, verlangt HUGO BOSS mindestens die Durchführung der folgenden:

- Das Kind muss sofort von der Arbeit freigestellt werden.
- Der Partner muss das Kind angemessen für den Verlust der Arbeit entschädigen.
- Der Partner ist dazu angehalten das Wohlbefinden des Kindes zu überprüfen und zu fördern. Dies schließt z.B. die Prüfung des Nachkommens der Schulpflicht als auch finanzielle Hilfeleistungen für die Familie des betroffenen Kindes ein.

HUGO BOSS sieht sich in der Verpflichtung die Umsetzung der genannten Maßnahmen zu überprüfen. In regelmäßigen Abständen werden daher Informationen zur Umsetzung vom Partner angefordert. Bei Schwierigkeiten im Rahmen der Implementierungsphase steht HUGO BOSS seinen Partnern beratend zur Seite.

HUGO BOSS verlangt zudem den Nachweis, dass alle Maßnahmen ergriffen wurden den Einstellungsprozess so zu gestalten, dass Kinderarbeit in Zukunft bereits durch die sorgfältige Prüfung von Dokumenten verhindert werden kann. Das Vorhandensein von Altersnachweisen von allen Mitarbeitenden ist verpflichtend.

HUGO BOSS verlangt zudem eine offizielle Bestätigung darüber, dass alle möglichen Maßnahmen ergriffen und umgesetzt wurden. HUGO BOSS behält sich zudem das Recht vor, die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort zu prüfen. Bei fehlender Bereitschaft des Partners behält sich HUGO BOSS die Aufkündigung des Geschäftsverhältnisses als letzte Option vor.

5 YOUNG LABOR

5.1 Definition

Im Einklang mit dem Verständnis der ILO, versteht HUGO BOSS unter Young Labor die Anstellung von minderjährigen Mitarbeitenden, deren gesetzliche Schulpflicht bereits erfüllt ist und die das Mindestalter von 15 Jahren bereits erreicht haben, aber noch nicht 18 Jahre alt sind. Eine Anstellung von minderjährigen Mitarbeitenden ist nur unter Einhaltung nationaler gesetzlicher Vorgaben und internationaler Übereinkommen und Empfehlungen erlaubt.

5.2 Zulässigkeit von Young Labor

Für HUGO BOSS ist die Beschäftigung minderjähriger Mitarbeitender nur zulässig, wenn deren spezielle Bedürfnisse berücksichtigt und geeignete Maßnahmen zum Schutz dieser Bedürfnisse ergriffen werden. Die Beschäftigung minderjähriger Mitarbeitenden ist zudem nur dann zulässig, solange sie nicht im Konflikt mit nationalen Gesetzen oder internationalen Übereinkommen und Empfehlungen steht. Im Einklang mit der ILO Empfehlung R146 gelten für die Beschäftigung minderjähriger Mitarbeitender folgende Regelungen:

- Minderjährige Mitarbeitende müssen bei den zuständigen Behörden gemeldet sein.
- Arbeitgeber sollten ein auf nationalem Recht basierendes System implementieren, um ungeeignete Arbeitsplätze für minderjährige Mitarbeitenden zu identifizieren und auszuweisen.
- Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet sicherzustellen, dass minderjährige Mitarbeitende keiner k\u00f6rperlich schwer anstrengenden Arbeit sowie keine Arbeit mit gef\u00e4hrlichen Substanzen nachgehen.
- Minderjährige Mitarbeitende dürfen keiner Arbeit nachgehen die gefährlich ist, eine Gefährdung für deren physische und psychische Gesundheit oder deren intellektuelle, moralische und soziale Entwicklung darstellt oder nicht vereinbar mit ihrer Ausbildung ist.
- Minderjährige Mitarbeitende dürfen keine Überstunden arbeiten. Auch der Einsatz in Nachtschichten ist verboten.
- Es muss eine Ruhephase von 12 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen gewährleistet werden. Zudem müssen wöchentliche Ruhetage definiert werden.
- Minderjährige Mitarbeitende muss ein Anspruch auf jährlichen Urlaub von mindestens vier Wochen gewährt werden. Der Urlaubsanspruch darf nicht negativ von dem Urlaubsanspruch volljähriger Mitarbeitender abweichen.

- Minderjährige Mitarbeitende sollten durch Sozialversicherungen abgesichert sein.
 Diese sollten Arbeitsunfälle, medizinische Versorgung und Krankenversicherung und andere, für die Beschäftigung relevante Absicherungen abdecken.
- Arbeitgeber sollen eine faire Entlohnung von minderjährigen Mitarbeitenden sicherstellen, die auf dem Grundsatz "equal pay for equal work" beruht.

5.3 Strategie zur Vermeidung

Um zu gewährleisten, dass die Vorgaben zum Schutz minderjähriger Mitarbeitender eingehalten werden, erwartet HUGO BOSS, dass alle minderjährigen Mitarbeitenden ordnungsgemäß bei den zuständigen Behörden gemeldet werden. Zudem wird die Einhaltung der Vorgaben im Rahmen des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex überprüft.

5.4 Umgang mit Verstößen

Werden Verstöße gegen die Vorgaben zum Schutz minderjähriger Mitarbeitender festgestellt, so verlangt HUGO BOSS deren umgehende Beseitigung. Zudem muss eine angemessene Wiedergutmachung erfolgen.

HUGO BOSS sieht sich in der Verpflichtung die Umsetzung der Maßnahmen zu überprüfen. In regelmäßigen Abständen werden daher Informationen zum Nachweis der Umsetzung der Maßnahmen vom Partner angefordert. Sollte es Schwierigkeiten bei der Implementierung der Maßnahmen geben, so steht HUGO BOSS seinen Partnern beratend zur Seite. HUGO BOSS behält sich zudem das Recht vor, die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort zu prüfen. Bei fehlender Bereitschaft des Partners behält sich HUGO BOSS die Aufkündigung des Geschäftsverhältnisses als letzte Option vor.

6 ZWANGSARBEIT

6.1 Definition

HUGO BOSS definiert Zwangsarbeit im Einklang mit dem ILO Konvention 29 als Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und die sie nicht freiwillig ausübt. HUGO BOSS lehnt alle Formen von Zwangsarbeit, alle Ausprägungen moderner Sklaverei und den modernen Menschenhandel ab (im folgenden Zwangsarbeit).

6.2 Verbot von Zwangsarbeit

Als international tätiger Konzern sieht sich HUGO BOSS in der Verpflichtung ein klares Statement gegen alle Formen von Zwangsarbeit zu setzen. HUGO BOSS hat eine Null-Toleranz Politik gegen Zwangsarbeit und erwartet von seinen Partnern die gleiche Haltung. Die Freiheit der Arbeitenden darf zu keinem Zeitpunkt eingeschränkt werden und muss jederzeit gewährleistet sein.

Durch den HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex, den UK Modern Slavery Act (UK MSA) und Australian Modern Slavery Act, sowie unserer Human Rights Policy und die Grundsatzerklärung für Menschenrechte setzt HUGO BOSS ein deutliches Zeichen gegen alle

Formen der Zwangsarbeit und kommt damit seiner Selbstverpflichtung als verantwortungsvolles Unternehmen nach.

6.3 Strategie zur Vermeidung

HUGO BOSS lehnt alle Formen von Zwangsarbeit strikt ab und erwartet dies auch von seinen Partnern. Für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit einem Partner, ist die Akzeptanz des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex, der alle Formen der Zwangsarbeit ächtet und verbietet, eine grundlegende Voraussetzung.

Als Teil der jährlichen Risikoanalyse wird die Einhaltung via Selbstauskünfte überprüft. Zudem wird durch Audits in regelmäßigen Abständen die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex bei direkten und indirekten Partnern sichergestellt.

HUGO BOSS verpflichtet seine Partner im Rahmen des Onboardings ein Training zu absolvieren, welches unsere Sozial- und Umweltstandards beinhaltet. HUGO BOSS schult darüber hinaus jährlich seine eigenen Mitarbeitenden in Hinblick auf die Werte und Vorgaben des Lieferantenverhaltenskodex. Einer der Schwerpunkte ist das Erkennen von Zwangsarbeit und die dazugehörigen Praktiken. Dadurch werden die Mitarbeitenden befähigt, entsprechende Fälle zu erkennen und zu melden.

6.4 Umgang mit Verstößen

Wird ein Verstoß gegen die im Lieferantenverhaltenskodex festgelegten Vorgaben festgestellt, so muss dieser umgehend behoben werden. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, die einem erneuten Verstoß vorbeugen. Mindestens die Folgenden:

- Die sofortige Freistellung von der Arbeit.
- Aushändigung von Ausweisdokumenten o.ä., falls diese einbehalten wurden.
- Medizinische Untersuchung, falls Betroffene zustimmen.
- Eventuell Nachzahlung von Löhnen / Sozialleistungen.
- Eine angemessene Entschädigung der Betroffenen.

HUGO BOSS sieht sich in der Verpflichtung die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen. In regelmäßigen Abständen werden daher Informationen zur Umsetzung der Maßnahmen vom Arbeitgeber angefordert. Sollte es Schwierigkeiten bei der Implementierung der Maßnahmen geben, so steht HUGO BOSS seinen Partnern beratend zur Seite. HUGO BOSS behält sich zudem das Recht vor, die Umsetzung der Maßnahmen vor Ort zu prüfen. Bei fehlender Bereitschaft des Partners behält sich HUGO BOSS die Aufkündigung des Geschäftsverhältnisses als letzte Option vor.

7 HINWEISGEBERKANAL

HUGO BOSS nimmt alle Beschwerden von den eigenen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden von Partnern und Dritten ernst. Wir ermutigen jede und jeden, Vorfälle zu melden, wenn sie bei HUGO BOSS oder einem seiner Partner auftreten. HUGO BOSS geht konsequent gegen alle Verstöße vor. Sobald ein Hinweis oder eine Beschwerde eingeht, wird ein klar geregelter, standardisierter Prozess in Gang gesetzt und mit entsprechenden Maßnahmen begleitet.

HUGO BOSS stellt zwei unterschiedliche Hinweisgeberkanäle zur Verfügung, um Zugangsbarrieren zu überwinden. Beschwerden oder Fragen werden unabhängig von dem gewählten Kanal gleichwertig behandelt.

Der HUGO BOSS <u>Speak Up Channel</u> bietet eine vertrauliche und anonyme Kommunikation mit der Compliance Abteilung von HUGO BOSS. Der Kanal steht in über 50 Sprachen zur Verfügung und ist über den folgenden QR-Code erreichbar:



Die HUGO BOSS Ombudsperson ist ein externer Rechtsanwalt, der vertraulich und anonym kontaktiert werden kann – persönlich oder über ein Formular.

Dr. Carsten Thiel von Herff

Telefon: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN) Telefon: +49 521 55 7 333 0

Mobil: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com Hinweisgeberportal: www.report-tvh.de/

Adresse: Loebellstraße 4: 33602 Bielefeld - Deutschland

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie einen Beschwerdemechanismus anbieten, der außergerichtliche Abhilfe ermöglicht. Dies hilft bei der Lösung von Konflikten und bietet Mitarbeitenden von Partnern die Möglichkeit, Risiken und Verstöße zu melden

8 ANWENDBARKEIT UND ANSPRECHPARTNER

Der Vorstand der HUGO BOSS AG hat die Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit für den HUGO BOSS Konzern verabschiedet. Die Richtlinie ist in der neusten Fassung vom 01.12.2024 anwendbar.

HUGO BOSS

Änderungen der Richtlinie sind jederzeit möglich. Mindestens jedoch einmal jährlich wird die Richtlinie auf Aktualität geprüft. Erfahrungen aus dem vergangenen Jahr und Anregungen interner und externen Stakeholder werden dabei stets berücksichtigt.

Die Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit ist intern und extern frei zugänglich. Mitarbeitende können sich bei Fragen oder Anmerkungen an die Compliance Abteilung (compliance@hugoboss.com) wenden.

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	2.0
Valid from:	01.01.2019	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update:	01.12.2024
Policy Owner:	Compliance Department	Classification:	public