



**H U G O B O S S**

**Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit**

Konzern-Richtlinie

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Zusammenspiel der Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit und den HUGO BOSS Social Standards .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Geltungsbereich der Richtlinie .....</b>	<b>4</b>
4.1	HUGO BOSS Konzern.....	4
4.2	Partner.....	4
<b>5</b>	<b>Kinderarbeit im Allgemeinen .....</b>	<b>5</b>
5.3	Unterscheidung Child Labor und Young Labor .....	5
5.4	Kinderarbeit (Child Labor) .....	5
5.4.1	Definition.....	5
5.4.2	Verbot von Kinderarbeit (Child Labor) .....	6
5.4.3	Strategie zur Vermeidung.....	7
5.4.4	Umgang mit Verstößen / Handhabung.....	7
5.5	Young Labor .....	8
5.5.1	Definition.....	8
5.5.2	Zulässigkeit von Young Labor.....	8
5.5.3	Strategie zur Vermeidung von Verstößen gegen Vorgaben zum Schutz von Young Labor .....	10
5.5.4	Umgang mit Verstößen / Handhabung.....	10
<b>6</b>	<b>Zwangsarbeit .....</b>	<b>10</b>
6.6	Definition.....	10
6.7	Verbot von Zwangsarbeit .....	11
6.8	Strategie zur Vermeidung.....	11
6.9	Umgang mit Verstößen / Handhabung.....	11
<b>7</b>	<b>Allgemeine Informationen.....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Ansprechpartner bei Verstößen .....</b>	<b>12</b>
<b>9</b>	<b>Ansprechpartner zum Thema Kinder- und Zwangsarbeit .....</b>	<b>13</b>
<b>10</b>	<b>Anwendbarkeit .....</b>	<b>13</b>

## 1 Präambel

Die Wahrung von Menschenrechten und Grundfreiheiten hat für HUGO BOSS oberste Priorität und wird durch den unternehmenseigenen Code of Conduct sowie die HUGO BOSS Social Standards kodifiziert und forciert. HUGO BOSS lehnt somit auch alle Formen von Kinder- und Zwangsarbeit strikt ab.

## 2 Einleitung

Nach Angaben der International Labor Organization (ILO) werden weltweit ca. 218 Millionen Kinder zwischen fünf und siebzehn Jahren zu Erwerbszwecken beschäftigt. Davon arbeiten 152 Millionen Kinder unter Bedingungen, die sie in ihren Rechten beeinträchtigen und ihnen die Chance nehmen, ein Kind zu sein. Geschätzt werden weltweit 12 Millionen Menschen unter der Androhung von Strafen gezwungen Arbeit zu verrichten, der sie nicht freiwillig nachgehen. In etwa die Hälfte davon sind Kinder.

Die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit ist eine zentrale Herausforderung für die internationale Gemeinschaft und wird von internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen vorangetrieben. Durch das teilweise Fehlen effektiver nationaler wie internationaler Mechanismen kann die massive Verletzung und Einschränkung von elementaren Menschenrechten jedoch nicht 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, das neben dem klaren Verbot und der Ächtung beider Formen auch Regelungen zum Umgang mit Fällen von Kinder- und Zwangsarbeit beinhaltet.

## 3 Zusammenspiel der Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit und den HUGO BOSS Social Standards

HUGO BOSS verpflichtet sich und seine Lieferanten zur Einhaltung der HUGO BOSS Social Standards, die grundlegende Rechte für Beschäftigte und einzuhaltende

Richtlinien zum Schutz der Umwelt, basierend auf international anerkannten Standards, vorgibt.

Zweck der Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit ist das bereits in den HUGO BOSS Social Standards aufgegriffene Thema Kinder und Zwangsarbeit nochmals vertieft zu erläutern und Hintergründe aufzuzeigen. Eine zusätzliche Verpflichtung der Lieferanten besteht nicht.

## **4 Geltungsbereich der Richtlinie**

### **4.1 HUGO BOSS Konzern**

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

### **4.2 Partner**

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

Die Anforderungen und Verpflichtungen aus diesen Social Standards 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 Social Standards 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 der Anforderungen aus den HUGO BOSS Social Standards verantwortlich ist. Diese Person ist als Ansprechpartner HUGO BOSS namentlich zu benennen.

## **5 Kinderarbeit im Allgemeinen**

### **5.3 Unterscheidung Child Labor und Young Labor**

Unter Rückgriff auf international anerkannte Standards unterscheidet HUGO BOSS zwischen Kinderarbeit (Child Labor) und Young Labor. Kinderarbeit (Child Labor) wird von HUGO BOSS unter keinen Umständen geduldet. Die Beschäftigung von Young Labor Mitarbeitern, d.h. die Beschäftigung von minderjährigen Mitarbeitern, die das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben und deren Schulpflicht erfüllt ist, ist unter Einhaltung strikter Vorgaben und in Einklang mit den ILO Standards gestattet.

Die Unterscheidung zwischen Kinderarbeit (Child Labor) 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 essentiell sein, wenn minderjährige Kinder, die das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben, keiner Arbeit nachgehen können. HUGO BOSS hält es daher für sinnvoll, die Beschäftigung von jungen Arbeitern nicht gänzlich zu verbieten, sondern an nationales Recht und internationale Standards zu binden. Die Einstellung von minderjährigen Arbeitern (Young Labor) 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 junge Arbeiter aus.

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

### **5.4 Kinderarbeit (Child Labor)**

#### **5.4.1 Definition**

HUGO BOSS orientiert sich bei der Definition von Kinderarbeit (Child Labor) an den international anerkannten Standards 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 in Einklang mit den ILO Standards:

- Arbeit, die mental, physisch, sozial oder moralisch bedenklich 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 (Child Labor) gelten Formen der Sklaverei, die Trennung der Kinder von ihren Familien als auch die Arbeit unter ernsthaft gefährdenden Umständen.

Um zu verhindern, dass Kinder zu früh einer Beschäftigung nachgehen, setzt HUGO BOSS Altersgrenzen, die das Mindestalter für eine Anstellung festlegen. Auch hier wird auf internationale Standards der ILO zurückgegriffen. In 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.

#### **5.4.2 Verbot von Kinderarbeit (Child Labor)**

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. Die HUGO BOSS Social Standards sind die Basis für die Zusammenarbeit mit allen Lieferanten. Sie verbieten Kinderarbeit und geben Aufschluss darüber, welche Mindestkriterien für eine Anstellung erfüllt sein müssen. Kommt es zu einem Verstoß gegen die Social

Standards, so sieht es HUGO BOSS als obligatorisch an, diesen schnellstmöglich zu beheben.

### **5.4.3 Strategie zur Vermeidung**

Um Kinderarbeit (Child Labor) zu vermeiden, bedarf es bereits zuverlässiger Kontrollmechanismen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter. HUGO BOSS verlangt von seinen Partnern deshalb die Durchführung effektiver Kontrollen. Während des Einstellungsprozesses muss das Alter des Einstellenden unbedingt verifiziert werden, indem ein gültiges Ausweisdokument, welches von einer offiziellen Behörde ausgestellt wurde, vom Einstellenden 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 Einstellenden akzeptiert werden. Dem Arbeitgeber obliegt die Sorgfaltspflicht die Echtheit der vorgelegten Dokumente zu prüfen.

In Fällen in denen die physische Erscheinung des Einstellenden 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 Einstellende die verpflichtende Schulausbildung bereits abgeschlossen hat.

### **5.4.4 Umgang mit Verstößen / Handhabung**

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 Arbeitgeber muss das Kind angemessen für den Verlust der Arbeit entschädigen.

- Der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber 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 (Child Labor) in Zukunft bereits durch die sorgfältige Prüfung von Dokumenten verhindert werden kann. Das Vorhandensein von Altersnachweisen von allen Mitarbeitern 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.

## **5.5 Young Labor**

### **5.5.1 Definition**

Im Einklang mit dem Verständnis der ILO, versteht HUGO BOSS unter Young Labor die Anstellung von jungen Arbeitern, 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 Young Labor Arbeitern ist nur unter Einhaltung nationaler gesetzlicher Vorgaben und internationaler Standards erlaubt.

### **5.5.2 Zulässigkeit von Young Labor**

Für HUGO BOSS ist die Beschäftigung minderjähriger Arbeiter (Young Labor) nur zulässig, wenn deren spezielle Bedürfnisse berücksichtigt werden und geeignete



Maßnahmen zum Schutz dieser Bedürfnisse ergriffen werden. Die Beschäftigung minderjähriger Arbeiter (Young Labor) ist zudem nur dann zulässig, so lange sie nicht im Konflikt mit nationalen Gesetzen oder internationalen Standards steht. In Einklang mit der ILO Empfehlung R146 gelten für die Beschäftigung junger Arbeiter folgende Regelungen:

- Junge Arbeiter müssen bei den zuständigen Behörden gemeldet sein.
- Arbeitgeber sollten ein auf nationalem Recht basierendes System implementieren, um ungeeignete Arbeitsplätze für junge Arbeiter zu identifizieren und auszuweisen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet sicherzustellen, dass junge Arbeiter keiner körperlich schwer anstrengenden Arbeit sowie keine Arbeit mit gefährlichen Substanzen nachgehen.
- Minderjährige Arbeiter 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.
- Junge Arbeiter 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.
- Jungen Arbeitern muss ein Anspruch auf jährlichen Urlaub von mindestens vier Wochen gewährt werden. Der Urlaubsanspruch darf nicht negativ von dem Urlaubsanspruch volljähriger Arbeiter abweichen.
- Junge Arbeiter 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 jungen Arbeitern sicherstellen, die auf dem Grundsatz „equal pay for equal work“ beruht.

### **5.5.3 Strategie zur Vermeidung von Verstößen gegen Vorgaben zum Schutz von Young Labor**

Um zu gewährleisten, dass die Vorgaben zum Schutz junger Arbeiter eingehalten werden, erwartet HUGO BOSS, dass alle minderjährigen Arbeiter ordnungsgemäß bei den zuständigen Behörden gemeldet werden. Zudem wird die Einhaltung der Vorgaben im Rahmen der HUGO BOSS Sozialaudits für Fertigwarenlieferanten überprüft. Durch eine Selbstauskunft findet auch eine Überprüfung bei Rohwarenlieferanten statt.

### **5.5.4 Umgang mit Verstößen / Handhabung**

Werden Verstöße gegen die Vorgaben zum Schutz junger Arbeiter 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 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.

## **6 Zwangsarbeit**

### **6.6 Definition**

HUGO BOSS definiert Zwangsarbeit in Einklang mit dem ILO Abkommen Nr. 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).

## **6.7 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 untersagt Zwangsarbeit strengstens und erwartet von seinen Partnern die gleiche Haltung. Die Freiheit der Arbeiter darf zu keinem Zeitpunkt eingeschränkt werden und muss jederzeit gewährleistet sein.

Durch den HUGO BOSS Code of Conduct, die HUGO BOSS Social Standards und den UK Modern Slavery Act setzt HUGO BOSS ein deutliches Zeichen gegen alle Formen der Zwangsarbeit und kommt damit seiner Selbstverpflichtung als verantwortungsvolles Unternehmen nach.

## **6.8 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 der HUGO BOSS Social Standards, die alle Formen der Zwangsarbeit ächten und verbieten, eine grundlegende Voraussetzung. In regelmäßigen Abständen wird durch Social Compliance Audits bei direkten HUGO BOSS Partnern überprüft, ob die Anforderungen der Social Standards eingehalten werden. Bei Rohwarenlieferanten geschieht dies über eine Selbstauskunft.

HUGO BOSS schult darüber hinaus jährlich seine eigenen Mitarbeiter in Hinblick auf die Werte und Vorgaben der Social Standards. Einer der Schwerpunkte ist das Erkennen von Zwangsarbeit und die dazugehörigen Praktiken. Dadurch werden die Mitarbeiter befähigt entsprechende Fälle zu erkennen und zu melden.

## **6.9 Umgang mit Verstößen / Handhabung**

Wird ein Verstoß gegen die in den HUGO BOSS Social Standards festgelegten Vorgaben festgestellt, so muss dieser umgehend behoben werden. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, die dem erneuten Verstoß gegen die Social Standards vorbeugen. Zudem erwartet HUGO BOSS 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 Allgemeine Informationen**

Allgemeine Informationen zu den HUGO BOSS Social Standards und die HUGO BOSS Social Standards selbst, sind [hier](#) abrufbar.

## **8 Ansprechpartner bei Verstößen**

Potentielle oder festgestellte Verstöße gegen die HUGO BOSS Social Standards können direkt an HUGO BOSS unter [Vendor\\_Sustainability@hugoboss.com](mailto:Vendor_Sustainability@hugoboss.com) gemeldet werden.

HUGO BOSS bietet zudem die Möglichkeit Fälle von Kinder- oder Zwangsarbeit über ein weltweites externes Ombudsmann-System zu melden. Soweit gewünscht, werden die Hinweise anonym behandelt. Der Ombudsmann kann jederzeit von Mitarbeitern und Dritten, wie beispielsweise Lieferanten, deren Mitarbeitern oder auch Kunden, in Anspruch genommen werden.

### **HUGO BOSS Ombudsmann:**

**Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.**

Externer Rechtsanwalt

Telefon: + 49 521 55 7 333 0

Mobil: + 49 151 58 23 03 21

E-Mail: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)

Adresse: Thiel von Herff Rechtsanwälte

Detmolder Straße 30

33604 Bielefeld - Deutschland

### **Formular zum Einreichen von Hinweisen:**

Über die nachfolgende Website und das in vielen Sprachen bereitgestellte Formular, kann direkt Kontakt zum HUGO BOSS Ombudsmann aufgenommen werden:

[www.report-tvh.com](http://www.report-tvh.com)

### **Internationale Telefonnummern:**

Der HUGO BOSS Ombudsmann kann jederzeit telefonisch über internationale Telefonnummern kontaktiert werden. Eine Auflistung aller Nummern findet sich [hier](#).

## **9 Ansprechpartner zum Thema Kinder- und Zwangsarbeit**

Fragen zu dieser Richtlinie, den HUGO BOSS Social Standards oder generell zum Thema Kinder- und Zwangsarbeit können direkt an HUGO BOSS über die nachfolgende E-Mailadresse gestellt werden: [Vendor\\_Sustainability@hugoboss.com](mailto:Vendor_Sustainability@hugoboss.com)

## **10 Anwendbarkeit**

Die Richtlinie tritt ab dem 01. Januar 2019 in Kraft.

Valid for:	HUGO BOSS	Version:	1.0
Valid from:	01.01.2019	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board		