

COMPLIANCE

**HUGO BOSS**  
**HUMAN RIGHTS POLICY**  
**(SOCIAL COMPLIANCE POLICY)**

## AUF EINEN BLICK

Alle HUGO BOSS Mitarbeiter/innen sollen in diesem Kapitel die Kerninhalte und Regelungen der **HUGO BOSS HUMAN RIGHTS POLICY** schnell und kompakt kennenlernen können:

I. **Die Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der international anerkannten arbeits- und sozialrechtlichen Standards sind für HUGO BOSS unabdingbar. Dies gilt für HUGO BOSS in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter und die eigenen Lieferanten und Partner über den HUGO BOSS Supplier Code of Conduct.**

II. **HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeiter/innen die Menschenrechte zu wahren und im eigenen Einflussbereich zu schützen.** Alle Mitarbeiter/innen sind angehalten etwaige Verstöße umgehend zu melden.

III. **Die Würde des Menschen ist unantastbar!** Deshalb sind alle Menschen, unabhängig davon, ob Mitarbeiter/innen oder Dritte, mit Respekt und Würde zu behandeln.

Personen wegen ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft oder Nationalität, ihres Glaubens oder Weltanschauung, ihrer politischen Meinung, ihrer Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband, ihrer sexuellen Gesinnung oder anderer persönlicher Eigenschaften ungleich zu behandeln, herabzuwürdigen oder auszugrenzen ist untersagt (**Diskriminierungsverbot**).

IV. HUGO BOSS verfolgt im Hinblick auf Kinderarbeit eine „**Zero-Tolerance**“-Politik. Ein Verstoß gegen das **Verbot von Kinderarbeit** wird von HUGO BOSS nicht toleriert und zieht zwingend Maßnahmen nach sich. Gleiches gilt im Hinblick auf **Zwangsarbeit, Pflichtarbeit und alle Formen moderner Sklaverei**.

V. Alle HUGO BOSS Mitarbeiter/innen haben einen Anspruch auf eine faire und existenzsichernde **Entlohnung**. Lieferanten haben ihren Mitarbeitern/innen den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder eine Entlohnung nach den nationalen branchenspezifischen Vorgaben zu bezahlen. Der Grundsatz der **Chancengleichheit** gilt für alle Mitarbeiter/innen.

VI. Die geltenden nationalen Gesetze und Vereinbarungen im Hinblick auf **Arbeitszeiten** und bezahlter **Urlaubsanspruch** werden eingehalten und respektiert. Lieferanten von HUGO BOSS haben dies ebenfalls sicherzustellen.

VII. Das Recht einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten oder diese zu gründen (**Vereinigungsfreiheit**) darf keinem/keiner Mitarbeiter/in verwehrt werden.

VIII. **Gesundheit, Sicherheit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen** sowie deren fortlaufende Sicherstellung sind für HUGO BOSS selbstverständlich.

IX. Gesetze und Vorschriften zum **Schutz der Umwelt** und damit zum Erhalt der Lebensgrundlagen von Menschen, sind konsequent anzuwenden.

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 der Richtlinie.

# INHALT

<b>1</b>	<b>VORBEMERKUNG</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ERKLÄRUNG ZUR WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>GELTUNGSBEREICH</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>REGELUNGEN &amp; MENSCHENRECHTE IM EINZELNEN</b>	<b>4</b>
<b>4.1</b>	<b>SOCIAL MANAGEMENT</b>	<b>4</b>
<b>4.2</b>	<b>VERBOT VON KINDERARBEIT</b>	<b>4</b>
<b>4.3</b>	<b>DISKRIMINIERUNGSVERBOT</b>	<b>5</b>
<b>4.4</b>	<b>BESCHÄFTIGUNGSFREIHEIT</b>	<b>5</b>
<b>4.5</b>	<b>ENTLOHNUNG</b>	<b>6</b>
<b>4.6</b>	<b>HÖCHSTARBEITSZEIT UND URLAUBSANSPRUCH</b>	<b>6</b>
<b>4.7</b>	<b>KOALITIONS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT</b>	<b>6</b>
<b>4.8</b>	<b>GESUNDHEIT &amp; SICHERHEIT</b>	<b>7</b>
<b>4.9</b>	<b>MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN</b>	<b>7</b>
<b>4.10</b>	<b>UMWELTSCHUTZ</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>ANWENDBARKEIT, ANSPRECHPARTNER &amp; BESCHWERDEMECHANISMUS</b>	<b>8</b>

## 1 VORBEMERKUNG

Als global agierender Konzern lässt HUGO BOSS die eigenen Produkte weltweit produzieren oder produziert diese selbst, insbesondere auch in Schwellen- oder Entwicklungsländern. HUGO BOSS weiß um die eigene Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft und nimmt diese wahr. Hierzu gehören unabdingbar menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der international anerkannten arbeits- und sozialrechtlichen Standards, zu deren Einhaltung sich HUGO BOSS und seine Lieferanten und Geschäftspartner (nachfolgend Partner) verpflichten. Gerade in Ländern in denen die nationalen Gesetze Arbeiter/innen nur unzureichend schützen, ist der HUGO BOSS Supplier Code of Conduct / Sozialstandards (nachfolgend HUGO BOSS Supplier Code of Conduct) ein wichtiges Rahmenwerk für die Partner und Voraussetzung für eine vertrauensvolle und nachhaltige Zusammenarbeit mit HUGO BOSS.

Die Würde des Menschen ist unantastbar!

## 2 ERKLÄRUNG ZUR WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE

Menschenrechte müssen allen Mitarbeitern/innen vertraut sein

**HUGO BOSS verpflichtet sich gegenüber den eigenen Mitarbeitern/innen stets zur Einhaltung der Menschenrechte. Eine entsprechendes Commitment wurde vom Vorstand der HUGO BOSS AG abgegeben.**

**Zudem verpflichtet HUGO BOSS die eigenen Partner über den HUGO BOSS Supplier Code of Conduct, die Menschenrechte zu wahren und die Einhaltung dieser wiederum bei ihren Partnern sicherzustellen.**

**HUGO BOSS verpflichtet zudem die eigenen Mitarbeiter/innen die geltenden Menschenrechte und diese Richtlinie einzuhalten. Aus diesem Grund möchte HUGO BOSS alle Mitarbeitern/innen umfänglich über das Thema Menschenrechte informieren und aufklären. Dadurch soll ein vertieftes Bewusstsein im Alltag beim Umgang mit Menschenrechten geschaffen werden. Hierzu gehört auch, dass HUGO BOSS alle Mitarbeiter/innen ermutigt, Verletzungen der Menschenrechte bei HUGO BOSS oder Lieferanten zu melden.**

Die HUGO BOSS HUMAN RIGHTS POLICY basiert auf international anerkannten Standards wie den Kernkonventionen der International Labour Organization (ILO) sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Internationale Standards definieren den Umfang der Menschenrechte maßgeblich

Zukünftige Entwicklungen rund um den Umfang und die Definition von Menschenrechten werden von HUGO BOSS genauestens beobachtet. Notwendige Aktualisierungen werden vorgenommen.

## 3 GELTUNGSBEREICH

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

Soweit die Richtlinie mit landesspezifischen Regelungen kollidiert, können einzelne Inhalte dieser Richtlinie für das betroffene Land modifiziert werden. Dabei darf vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden. Notwendige Ausnahmeregelungen müssen bei Bedarf begründet werden und bedürfen der vorherigen Abstimmung mit dem Group Compliance Officer des Konzerns.

## 4 REGELUNGEN & MENSCHENRECHTE IM EINZELNEN

HUGO BOSS bekräftigt durch diese Richtlinie, sowie dem Commitment zur Wahrung der Menschenrechte und dem HUGO BOSS Supplier Code of Conduct, das eigene Engagement für international anerkannte Grundsätze im Bereich Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, welches sich im Verhalten aller Mitarbeiter/innen und Partner widerspiegeln soll. Die nachfolgenden Regelungen erläutern allen Mitarbeiter/innen die geltenden Menschenrechte und veranschaulichen die Maßnahmen von HUGO BOSS zur Wahrung derselben im eigenen Unternehmen, wie auch in der Lieferkette.

### 4.1 SOCIAL MANAGEMENT

Alle Partner von HUGO BOSS werden gemäß dem HUGO BOSS Supplier Code of Conduct schriftlich verpflichtet, die darin enthaltenen allgemeinen Standards, die sich vor allem auf geschäftsethische, menschenrechtliche, umweltbezogene Themen, sowie Arbeits- und Sozialstandards beziehen, einzuhalten oder vergleichbare Standards sicherzustellen.

Der HUGO BOSS Supplier Code of Conduct ist für Partner verpflichtend

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte wird von allen Partnern in Bezug auf sämtliche Geschäftsaktivitäten im eigenen Einflussbereich erwartet. Verstöße werden von HUGO BOSS nicht toleriert.

Darüber hinaus hält HUGO BOSS die eigenen Partner an, die gesetzlichen Vorgaben und die des HUGO BOSS Supplier Code of Conducts auch wiederum an ihre Partner weiterzugeben. Dadurch können Unternehmensstandards entlang der Lieferkette implementiert werden, um einen nachhaltigen Schutz von Mensch und Umwelt sicherzustellen.

### 4.2 VERBOT VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit = „Zero-Tolerance“

HUGO BOSS toleriert keine Kinderarbeit und verfolgt diesbezüglich eine „Zero-Tolerance-Politik“ im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit, sowie in der Lieferkette.

Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung ist 15 Jahre, eine Beschäftigung darf jedoch nicht vor Ende der gesetzlichen Schulpflicht aufgenommen werden. Darüber hinaus ist 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.

Kinder im Sinne dieser Richtlinie sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Mit Partnern, die in ihren Betrieben Kinder entgegen den oben genannten Vorgaben beschäftigen, wird HUGO BOSS keine Zusammenarbeit aufnehmen. Die generelle Aufrechterhaltung einer schon bestehenden Geschäftsbeziehung ist von der Schwere des

Verstoßes abhängig, insbesondere davon, ob dem Partner das Alter des Betroffenen bekannt war oder er es infolge von Fahrlässigkeit nicht kannte.

Die Weiterbeschäftigung eines Kindes entgegen den oben genannten Vorgaben wird von HUGO BOSS nicht toleriert und ist unverzüglich zu beenden. Ausgleichende Maßnahmen für das betroffene Kind sind zu treffen. Die Fortführung der Geschäftsbeziehung ist davon abhängig, ob der Partner bereit ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um einen neuerlichen Verstoß zu vermeiden. Ein weiterer Verstoß hat zwingend die Beendigung der Vertragsbeziehung zur Folge.

Das Verbot der Kinderarbeit gilt nicht nur in der Produktion, sondern auch in allen anderen Bereichen

Das Verbot von Kinderarbeit und der Schutz junger Beschäftigter darf nicht durch beispielsweise fingierte Ausbildungsverhältnisse, umgangen werden.

Unsere Mitarbeiter/innen sind daher angehalten beim Verdacht auf einen Verstoß diesem nachzugehen oder umgehend nach Kenntniserlangung diesen zu melden.

### 4.3 DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Alle Mitarbeiter/innen von HUGO BOSS haben sich mit Respekt und Würde zu begegnen. Gleiches erwartet HUGO BOSS von seinen Partnern und deren Umgang mit den eigenen Mitarbeitern/innen.

Verbot der Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ausgrenzung

Es ist untersagt, andere Personen wegen ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Herkunft oder Nationalität, ihres Glaubens oder Weltanschauung, ihrer politischen Meinung, ihrer Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband (einschließlich Gewerkschaften), ihrer sexuellen Gesinnung oder anderer persönlicher

Eigenschaften und regelmäßiger Verhaltensweisen (z.B. körperliches Erscheinungsbild), ungleich zu behandeln, herabzuwürdigen oder auszugrenzen.

Zu beachten sind insb. das Verbot der sexuellen Belästigung, der sexuell motivierten Gewalt sowie der Diskriminierung von Schwangeren

Insbesondere haben HUGO BOSS Mitarbeiter/innen in Führungspositionen sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Leistungsbeurteilung ausschließlich die für die Arbeit maßgeblichen Fähigkeiten und Erfahrungen ausschlaggebend sind.

HUGO BOSS ist davon überzeugt, dass Vielfalt ein wesentlicher Faktor für den eigenen Erfolg ist. Denn Vielfalt bedeutet für HUGO BOSS Innovationskraft, Inspiration, Bereicherung, ein großes Potential an Begabungen, Erfahrungen und Qualifikationen.

### 4.4 BESCHÄFTIGUNGSFREIHEIT

Allen Mitarbeitern/innen von HUGO BOSS muss es freistehen, die Art und Weise ihrer Beschäftigung frei zu wählen, sowie ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer angemessenen Frist kündigen zu können. Beschränkungen der Bewegungsfreiheit, sofern nicht arbeitsbedingt notwendig, sind stets unzulässig, weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten.

HUGO BOSS lehnt daher jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Hierunter fallen auch alle Formen des Menschenhandels und moderner Sklaverei. Jede Form der Ausübung von unangemessenem Druck, wie z.B. die Androhung von physischer Gewalt oder

HUGO BOSS bekennt sich zum Kampf gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei

Erpressung, aber auch die Einbehaltung von Ausweispapieren und anderen für den Beschäftigten wichtigen Dokumente, sind untersagt.

Den gleichen Maßstab wie für die eigenen Mitarbeiter/innen legt HUGO BOSS auch für die Mitarbeiter/innen aller Partner an.

## 4.5 ENTLOHNUNG

HUGO BOSS zahlt Vergütungen und erbringt Leistungen, die mindestens dem jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindeststandard oder dem Mindeststandard der jeweiligen nationalen branchenspezifischen Regelungen entsprechen. Das erwartet HUGO BOSS auch von seinen Partnern. Diese Vergütung muss für den Lebensunterhalt der Mitarbeiter/innen und ihrer Familien ausreichend sein, jedoch mindestens dem im Land des Produktionsstandortes gesetzlich geregelten Mindestlohn entsprechen. Gehälter und Löhne sind mindestens einmal im Monat auszuzahlen.

Mitarbeiter/innen müssen Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen mindestens in Textform erhalten. Können Mitarbeiter/innen nicht lesen, sind sie nachweislich in einer geeigneten Weise zu informieren.

Arbeit muss lohnend und existenzsichernd sein

Allen Mitarbeiter/innen muss die Höhe der Entlohnung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt und im Arbeitsvertrag entsprechend ausgewiesen sein. Ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeiter/innen sind

Abzüge von der Vergütung, die über die gesetzlich vorgegebenen oder arbeitsrechtlichen Abzüge hinausgehen, nicht zulässig, insbesondere nicht zu Straf- oder Disziplinierungszwecken. Ausgenommen davon sind Abzüge, die gesetzlich vorgeschrieben sind, um arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten zu können.

Sofern gesetzlich bzw. quasigesetzlich (z.B. Tarifvertrag) Zuschläge für Überstunden vorgegeben sind, sind diese zu bezahlen.

Zudem ermutigt HUGO BOSS alle Mitarbeiter/innen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem angebotene Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden.

## 4.6 HÖCHSTARBEITSZEIT UND URLAUBSANSPRUCH

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Enthält das nationale Recht keine Bestimmungen zur zulässigen Höchstarbeitszeit, ist eine reguläre Wochenarbeitszeit von 48 Stunden einzuhalten. Einschließlich erlaubter Überstunden

Max. 60 Stunden  
in der Woche

Max. 10 Stunden  
am Tag

darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ein Arbeitstag (einschließlich Überstunden) darf nicht länger als 10 Stunden dauern. Den Mitarbeitern/innen ist pro Woche (7 Tage) mindestens ein durchgehend freier Tag (24 Stunden) zu gewähren.

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

Entsprechende Regelungen und deren Einhaltung werden auch von den Lieferanten von HUGO BOSS erwartet.

## 4.7 KOALITIONS- UND VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das Recht einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten oder diese zu bilden darf keinem/keiner Arbeitnehmer/in verwehrt werden. Gleiches wird von den HUGO BOSS Partnern erwartet.

Koalitions- und  
Vereinigungsfreiheit

HUGO BOSS verpflichtet sich daher zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit den eigenen Mitarbeitern/innen, sowie mit deren Vertretern/innen

und respektiert das Recht der Mitarbeiter/innen auf den Beitritt zu einer Arbeitnehmerorganisation (Koalitions- und Vereinigungsfreiheit). Ebenso akzeptiert HUGO BOSS das Recht zu Tarifverhandlungen im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts.

## 4.8 GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Alle HUGO BOSS Mitarbeiter/innen müssen einen sicheren Arbeitsplatz haben

Die Sicherheit und Gesundheit der eigenen Mitarbeiter/innen hat für HUGO BOSS höchste Priorität.

HUGO BOSS legt dabei großen Wert auf einen weltweit einheitlichen Gesundheits- und Sicherheitsstandard.

Nationale Vorgaben sind hierbei einzuhalten und dauerhaft

sicherzustellen. Dies erwartet HUGO BOSS auch von den eigenen Partnern.

Betriebsbezogene Gesundheitsüberprüfungen und Übungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz müssen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig durchgeführt werden, um Unfällen und Verletzungen am Arbeitsplatz, insbesondere durch den Betrieb der Produktionsanlagen, vorzubeugen.

Alle Mitarbeiter/innen sind dazu aufgefordert sich im Rahmen der eigenen Tätigkeit rücksichtsvoll zu verhalten und Verstöße gegen Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften falls möglich zu beseitigen oder zu melden.

## 4.9 MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

HUGO BOSS garantiert menschenwürdige Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen und erwartet dies auch von seinen Partnern. Hierzu gehört auch, dass jedwede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung sowie sämtliche Formen der Einschüchterung für die eigenen Mitarbeiter/innen, aber auch für die Mitarbeiter/innen von Partnern verboten sind und nicht toleriert werden.

Disziplinarmaßnahmen müssen sich im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte halten.

## 4.10 UMWELTSCHUTZ

Der Schutz der Umwelt und damit einhergehend der Schutz und die Wahrung der Lebensgrundlagen vieler Menschen, ist ein zentrales Anliegen von HUGO BOSS. Daher sind nicht nur unsere Partner aufgefordert kontinuierlich Umweltbelastungen zu reduzieren, die durch ihre Geschäftstätigkeit entsteht, sondern auch HUGO BOSS selbst und jeder einzelne Mitarbeiter/in. Hierbei müssen zwingend alle Umweltgesetze und -bestimmungen des Produktionslandes, sowie die Vorgaben von HUGO BOSS eingehalten werden.

Ziel: Nachhaltigkeit und Effizienz

Natürliche Ressourcen sind stets so nachhaltig und effizient wie möglich zu nutzen. Der Schutz von Mensch und Umwelt steht generell im Vordergrund.

HUGO BOSS hält zudem jede/n Mitarbeiter/in an, sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen.

## 5 ANWENDBARKEIT, ANSPRECHPARTNER & BESCHWERDEMECHANISMUS

Diese Richtlinie ersetzt die bisherige Social Compliance Richtlinie und ihre Regelungen.

Verstöße können jederzeit auch (anonym) an den HUGO BOSS Ombudsmann, Dr. Carsten Thiel von Herff, gemeldet werden

Bei Fragen und Anregungen kann sich jede/r Mitarbeiter/in an den Bereich Global Sustainability, den Betriebsrat der HUGO BOSS AG, den Bereich Global HR oder an Compliance wenden.

Auch für Mitarbeiter/innen von Lieferanten und Lieferanten selbst, stellt HUGO BOSS auf der eigenen Website Kontaktdaten zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen und anderen Verstößen zur Verfügung, die direkt an einen unabhängigen Ombudsmann (externer Rechtsanwalt als Vertrauensperson) gehen. Dieser Beschwerdemechanismus ist weltweit kostenlos und kann anonym kontaktiert werden.

Alle Mitarbeiter/innen werden angehalten die Menschenrechte stets zu wahren und Verstöße zu melden

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	2.0
Valid from:	18.03.2020	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board		