

COMPLIANCE

**HUGO BOSS**  
**POLICY SUI DIRITTI UMANI**

## PANORAMICA

In questo capitolo, i lettori avranno modo di conoscere i contenuti chiave ed i regolamenti previsti dalla **Policy sui diritti umani di HUGO BOSS**, presentati in modo rapido e sintetico:

- I. HUGO BOSS ritiene infatti imprescindibili i diritti umani, le condizioni di lavoro dignitose ed il rispetto di standard sociali e di lavoro e internazionalmente riconosciuti. Tali valori si applicano sia ai collaboratori che ai partner di HUGO BOSS, che al codice di condotta dei fornitori di HUGO BOSS.
- II. HUGO BOSS si aspetta che tutti i collaboratori e i partner rispettino i diritti umani e che li proteggano all'interno della loro sfera d'influenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente eventuali violazioni.
- III. **La dignità umana è inviolabile!** Ecco perché tutte le persone, siano esse dipendenti o terze parti, devono essere obbligatoriamente trattate con rispetto e dignità.  
È vietato sminuire o escludere persone per via di età, sesso, colore della pelle, razza, orientamento sessuale, disabilità mentale o fisica, origine o nazionalità, confessione religiosa o visione del mondo, opinione politica, appartenenza a un'associazione di lavoratori o altre caratteristiche personali (**divieto di discriminazione e molestie**).
- IV. HUGO BOSS persegue una **politica di tolleranza zero** nei confronti del lavoro minorile. HUGO BOSS non tollererà alcuna violazione del **divieto di lavoro minorile**; eventuali violazioni implicheranno serie conseguenze. Lo stesso vale per il **lavoro forzato, obbligatorio e tutte le forme di schiavitù moderna**.
- V. Tutti i dipendenti di HUGO BOSS hanno diritto, a livello globale, ad una retribuzione equa e idonea al mercato di pertinenza. I partner devono corrispondere ai loro dipendenti il salario minimo o la retribuzione previsti dalla legge nazionale in conformità con le disposizioni nazionali specifiche del settore. Inoltre, desideriamo sostenere i nostri partner nello sviluppo di una strategia che garantisca salari sufficienti alla sussistenza e nel progredire in questa direzione, entro un periodo di tempo ragionevole. **Il principio delle pari opportunità si applica a tutti i dipendenti.**
- VI. Osserviamo e rispettiamo le leggi e gli accordi applicabili a livello nazionale in materia di **orario di lavoro** e **diritto alle ferie** retribuite. Quanto appena menzionato deve essere garantito anche dai partner di HUGO BOSS.
- VII. Ai dipendenti non deve essere negato il diritto di aderire a o di fondare un'organizzazione di lavoratori (**libertà di associazione e contrattazione collettiva**).
- VIII. **Salute, sicurezza e condizioni di lavoro dignitose**, nonché la loro continua salvaguardia, sono aspetti ovvi per HUGO BOSS.
- IX. Vanno applicati in modo coerente anche le leggi e i regolamenti a **tutela dell'ambiente**, poiché essi consentono anche di preservare le basi vitali.

Si tenga presente che il capitolo PANORAMICA non può fornire dettagli sui regolamenti, esempi pratici, indicazioni sulla condotta e un quadro completo delle direttive applicabili. Tali indicazioni seguono nelle sezioni successive.

## INDICE

<b>1.</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>DICHIARAZIONE SULLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>REGOLAMENTI E DIRITTI UMANI IN DETTAGLIO</b>	<b>4</b>
<b>4.1.</b>	<b>SOCIAL MANAGEMENT</b>	<b>4</b>
<b>4.2.</b>	<b>GRUPPI VULNERABILI</b>	<b>5</b>
<b>4.3.</b>	<b>MISURE DI AUSILIO</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>DIRITTI UMANI</b>	<b>5</b>
<b>5.1.</b>	<b>DIVIETO DI LAVORO MINORILE</b>	<b>5</b>
<b>5.2.</b>	<b>DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE</b>	<b>6</b>
<b>5.3.</b>	<b>LIBERTÀ DI IMPIEGO</b>	<b>6</b>
<b>5.4.</b>	<b>RETRIBUZIONE EQUA</b>	<b>7</b>
<b>5.5.</b>	<b>ORARIO DI LAVORO MASSIMO E DIRITTO ALLE FERIE</b>	<b>8</b>
<b>5.6.</b>	<b>LIBERTÀ SINDACALE E DI ASSOCIAZIONE</b>	<b>8</b>
<b>5.7.</b>	<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>8</b>
<b>5.8.</b>	<b>CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE</b>	<b>8</b>
<b>5.9.</b>	<b>PROTEZIONE DELL'AMBIENTE</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>PROCEDURA DI RECLAMO</b>	<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>APPLICABILITÀ E REFERENTI</b>	<b>10</b>

## 1. PREMESSA

Le attività di approvvigionamento internazionali di HUGO BOSS generano necessità speciali di due diligence lungo tutta la filiera. Al fine di soddisfarli, la società svolge un processo di due diligence chiaramente definito nell'ambito della sua gestione dei rischi. Il processo di due diligence si basa, ad esempio, sulle linee guida per le imprese multinazionali definite dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, l'OCSE. (EN: Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD). A seconda del tipo di rischio, vengono determinate misure specifiche per mitigarne i possibili effetti. In questo contesto, HUGO BOSS crea le cosiddette "special country scorecard" per la gestione dei propri fornitori, al fine di poter valutare e gestire al meglio i rischi sociali e ambientali nella catena della propria filiera. Nella sua analisi dei rischi, l'azienda pone un'attenzione particolare al tema dei diritti umani.

La dignità  
umana è  
inviolabile!

In qualità di Gruppo globale, HUGO BOSS fa realizzare i propri prodotti in tutto il mondo, o li produce direttamente, soprattutto nei paesi emergenti e in via di sviluppo. HUGO BOSS è consapevole della propria responsabilità nei confronti di persone, ambiente e società e lo prende in considerazione con serietà. Tale responsabilità comprende indispensabilmente condizioni di lavoro dignitose e il rispetto degli standard sociali e lavorativi riconosciuti a livello internazionale che HUGO BOSS e i suoi fornitori e partner commerciali (di seguito denominati partner) si impegnano a rispettare. Il Codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS è un quadro importante per i partner e un prerequisito per una collaborazione affidabile e sostenibile con HUGO BOSS, soprattutto nei paesi in cui le leggi nazionali non proteggono adeguatamente i lavoratori.

## 2. DICHIARAZIONE SULLA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

L'ambito di applicazione dei diritti umani è definito dalle norme internazionali pertinenti.

Rispettare i diritti umani significa trattare tutte le persone in egual modo, con dignità e rispetto, indipendentemente dalle loro caratteristiche distintive. La Policy sui diritti umani di HUGO BOSS si basa su standard riconosciuti a livello internazionale, come le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), i principi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le società multinazionali e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite. Ci riferiamo anche alla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e alla Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne.

HUGO BOSS si impegna a rispettare sempre i diritti umani nei confronti dei propri collaboratori. Il consiglio di amministrazione di HUGO BOSS AG ha preso questo impegno per l'intero Gruppo.

Inoltre, i fornitori sono tenuti a trasmettere le disposizioni del Codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS ai propri subfornitori e partner e a verificarne l'ottemperanza in modo adeguato.

HUGO BOSS vincola inoltre i propri collaboratori a rispettare i diritti umani applicabili e la presente direttiva. Per questo motivo, HUGO BOSS desidera informare ed educare ampiamente tutti i dipendenti sul tema dei diritti umani, allo scopo di creare una

consapevolezza maggiore sulla gestione dei diritti umani nella vita quotidiana. Ciò significa anche che HUGO BOSS incoraggia tutti i dipendenti a segnalare violazioni dei diritti umani alla HUGO BOSS stessa o ai suoi partner.

Gli sviluppi futuri relativi all'ambito e alla definizione dei diritti umani sono attentamente monitorati da HUGO BOSS e laddove necessario, verranno modificati.

Tutti i dipendenti devono conoscere e rispettare i diritti umani.

### 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutte le imprese e unità operative del Gruppo HUGO BOSS. **Attenersi ad essa è obbligatorio per tutti i dipendenti ed i partner HUGO BOSS.** HUGO BOSS si aspetta che i suoi partner trasmettano questa direttiva ai loro partner di tutta la filiera.

Se questa direttiva è in conflitto con le leggi specifiche dei Paesi, ci atterremo alle leggi nazionali vigenti, pur impegnandoci a rispettare e promuovere i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. In tale ambito, non è possibile discostarsi dal contenuto o dallo scopo sostanziali delle corrispondenti disposizioni. Eventuali regole eccezionali necessarie devono essere motivate e richiedono una precedente intesa con il Group Compliance Officer.

### 4. REGOLAMENTI E DIRITTI UMANI IN DETTAGLIO

Con questa Policy, così come con la dichiarazione di principio sul rispetto dei diritti umani, con il Codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS e con l'impegno volontario contro la discriminazione e le molestie, HUGO BOSS conferma il proprio impegno nei confronti dei principi fondamentali internazionalmente riconosciuti nell'ambito dei diritti umani e delle condizioni di lavoro. Ciò deve riflettersi anche nel comportamento di tutti i dipendenti e partner. I seguenti regolamenti spiegano a tutti i dipendenti e partner e illustrano i diritti umani vigenti e illustrano loro le misure adottate da HUGO BOSS per salvaguardarli all'interno dell'azienda e della filiera.

#### 4.1. SOCIAL MANAGEMENT

Il rispetto del Codice di condotta per i fornitori di HUGO BOSS è obbligatorio per i partner.

In conformità con il Codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS, tutti i partner di HUGO BOSS sono obbligati per iscritto a rispettare gli standard generali ivi contenuti, che riguardano principalmente temi di etica aziendale, diritti umani e questioni ambientali, nonché gli standard sociali e lavorativi; oppure a garantire standard equiparabili. Ciò consente di implementare gli standard aziendali lungo tutta la filiera, al fine di garantire la protezione sostenibile di persone, animali e ambiente.

Il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale è atteso da tutti i partner e in relazione a tutte le attività economiche nella loro sfera di influenza. HUGO BOSS non tollera alcuna violazione.

## 4.2. GRUPPI VULNERABILI

HUGO BOSS si assume la speciale responsabilità di rispettare e garantire i diritti umani nei rapporti d'affari con i membri di gruppi vulnerabili. In particolare, devono essere tutelati i diritti dei bambini, dei giovani lavoratori, delle donne, dei lavoratori immigrati, delle popolazioni indigene, dei lavoratori a domicilio, dei lavoratori interinali e dei lavoratori temporanei. I diritti umani di questi gruppi sono eccessivamente compromessi per via del loro lavoro nell'industria tessile. Nell'ambito della sua attività commerciale, HUGO BOSS adotta un approccio differenziato per proteggere gli interessi di tali gruppi vulnerabili.

## 4.3. MISURE DI AUSILIO

Ci assumiamo la responsabilità di tutte le violazioni di questa direttiva, per le quali siamo direttamente responsabili. Ci impegniamo a eliminare o compensare qualsiasi effetto negativo subito da singoli, dipendenti o comunità.

Inoltre, lavoriamo per garantire che i nostri partner eliminino a loro volta tutti gli effetti negativi direttamente correlati ai nostri prodotti. Sosteniamo la collaborazione con le organizzazioni non governative (ONG) e con la società civile per poter adottare misure di ausilio adeguate in caso di violazioni.

## 5. DIRITTI UMANI

HUGO BOSS è consapevole dei rischi maggiori che caratterizzano l'industria tessile. Al fine di evitare e prevenire violazioni dei diritti umani, HUGO BOSS si impegna a rispettare libertà, divieti e regole seguenti.

### 5.1. DIVIETO DI LAVORO MINORILE

Lavoro minorile =  
politica di tolleranza  
zero

HUGO BOSS non tollera il lavoro minorile e a tal riguardo, persegue una policy di tolleranza zero nelle proprie attività commerciali e nella propria filiera.

L'età minima per l'accesso al lavoro è di 15 anni. Tuttavia, l'assunzione non può essere effettuata prima della fine della scuola dell'obbligo. Inoltre, deve essere garantito che i dipendenti di età inferiore a 18 anni non svolgano alcun lavoro pericoloso, in particolare lavori che pregiudicherebbero la formazione del dipendente o che potrebbero mettere in pericolo la sua salute o lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

HUGO BOSS non collaborerà con partner che, contrariamente ai requisiti di cui sopra, impiegano bambini all'interno delle loro aziende. Il mantenimento generale di un rapporto d'affari preesistente dipende dalla gravità della violazione, in particolare dal fatto che il partner conoscesse in anticipo l'età dell'interessato o che non la conoscesse per sua negligenza.

Ai sensi di questa direttiva, con il termine "bambini" si intendono persone che non hanno ancora compiuto il 18° anno di età.

Il divieto del lavoro minorile non si applica solo alla produzione, ma anche in tutti gli altri settori.

HUGO BOSS non tollera la prosecuzione dell'impiego di un bambino contrariamente ai requisiti di cui sopra e impone che venga immediatamente terminata. Inoltre, vanno avviate misure compensative per il bambino interessato. La prosecuzione del rapporto d'affari dipende dalla disponibilità del partner ad adottare misure adeguate per evitare un'ulteriore violazione. Un'ulteriore violazione comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il divieto di lavoro minorile e la tutela dei giovani dipendenti non devono essere aggirati, ad esempio, attraverso rapporti di apprendistato non veri.

I nostri dipendenti sono pertanto tenuti a indagare su una sospetta violazione o a segnalarla immediatamente dopo esserne venuti a conoscenza.

## 5.2. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

Tutti i dipendenti HUGO BOSS devono trattarsi reciprocamente con rispetto e dignità. HUGO BOSS si aspetta la stessa condotta dai suoi partner e dai loro rapporti con i loro dipendenti.

Divieto di discriminazione, denigrazione o esclusione.

È vietato trattare in modo diverso, sminuire o escludere persone sulla base del loro sesso, età, colore della pelle, razza, disabilità mentale o fisica, origine, nazionalità, confessione religiosa, opinione politica, appartenenza ad un sindacato, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali e comportamenti comuni (ad esempio il loro aspetto). In particolare, i dipendenti HUGO BOSS con ruoli dirigenziali devono garantire che nel prendere decisioni riguardo ai dipendenti, considerino esclusivamente le competenze e l'esperienza rilevanti per la posizione da assegnare.

Per "molestia sessuale" si intende qualsiasi gesto o contatto sessuale indesiderato di natura sessuale che viola la dignità della persona interessata.

HUGO BOSS non tollera coercizione, bullismo, attacchi verbali, molestie sessuali o qualsiasi altra forma di molestia all'interno della propria azienda e si aspetta che i suoi partner abbiano la stessa condotta. Lo stesso vale per i comportamenti intimidatori, ostili o offensivi.

HUGO BOSS è convinto che la diversità e l'inclusione siano fattori importanti per il suo successo. Per HUGO BOSS, la diversità comprende l'intera gamma di differenze e aspetti umani comuni. L'inclusione si riferisce alle direttive e alle procedure sul posto di lavoro che garantiscono che tutti i dipendenti siano integrati e coinvolti in modo da beneficiarne allo stesso modo, indipendentemente dalle loro esigenze, dalle loro richieste o dalla loro provenienza.

Particolare attenzione va prestata al divieto di molestie sessuali, violenza a sfondo sessuale e discriminazione delle donne incinte.

## 5.3. LIBERTÀ DI IMPIEGO

Tutti i dipendenti di HUGO BOSS devono essere liberi di scegliere la modalità di impiego e di terminare il proprio rapporto di lavoro in qualsiasi momento con un ragionevole periodo di preavviso. L'attività deve essere svolta nel luogo di lavoro previsto a tale scopo.

HUGO BOSS persegue una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro forzato, della tratta di esseri umani e della schiavitù moderna.

HUGO BOSS rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. Vi rientrano anche tutte le forme di tratta degli esseri umani e di schiavitù moderna. È vietata qualsiasi forma di pressione inappropriata, ad esempio la minaccia di violenza fisica o il ricatto, ma anche la ritenzione di documenti d'identità e altri documenti importanti per i dipendenti.

HUGO BOSS applica questo criterio sia per i suoi dipendenti che per i dipendenti dei suoi partner.

#### **5.4. RETRIBUZIONE EQUA**

HUGO BOSS corrisponde retribuzioni ed espleta prestazioni che soddisfano almeno il rispettivo standard minimo nazionale previsto dalla legge o lo standard minimo dei rispettivi contratti collettivi di lavoro specifici del settore. Inoltre, tutti i dipendenti hanno il diritto di ricevere informazioni sul loro stipendio individuale o sul loro salario (di seguito "stipendio"), ad esempio tramite buste paga dettagliate. Gli stipendi devono essere pagati almeno una volta al mese.

HUGO BOSS si aspetta lo stesso dai suoi partner. Deve essere pagato almeno il salario minimo nazionale previsto dalla legge. L'obiettivo è consentire ai dipendenti locali e alle loro famiglie di godere di un tenore di vita adeguato. Per HUGO BOSS, questo significa che lo stipendio a disposizione deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari come l'approvvigionamento di cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporto e indumenti per tutti i membri della famiglia. Inoltre, i dipendenti dovrebbero disporre di un reddito liberamente fruibile, per costituire fondi destinati ad eventi imprevisti. Laddove la retribuzione non copra i fabbisogni vitali dei dipendenti, i partner sono tenuti ad adottare misure idonee ad aumentare progressivamente la retribuzione e migliorare il tenore di vita dei dipendenti. Inoltre, HUGO BOSS sostiene condizioni quadro politiche ed economiche che consentano un miglioramento sistematico a lungo termine della situazione salariale in alcuni Paesi, in collaborazione con una vasta gamma di player come ONG nazionali e internazionali, organizzazioni della società civile, sindacati e legislatori.

I dipendenti devono ricevere il contratto di lavoro e le buste paga elettronicamente o per iscritto (senza firma originale) in una lingua per loro comprensibile. Se i dipendenti non sono in grado di leggere, vanno informati in modo idoneo e tale conferimento di informazioni va comprovato.

Tutti i dipendenti devono conoscere l'importo della retribuzione all'inizio del rapporto di lavoro; tale importo va corrispondentemente indicato nel contratto di lavoro. Senza l'esplicito consenso dei dipendenti, non sono ammesse trattenute dalla retribuzione superiori alle detrazioni previste dalla legge o dal diritto del lavoro, in particolare non a fini penali o disciplinari. Fanno eccezione le detrazioni previste per legge, necessarie a poter avviare misure ai sensi del diritto del lavoro.

Vanno inoltre corrisposte le indennità previste per legge o simili (ad es. dal Contratto collettivo di lavoro) e destinate a coprire gli straordinari.



## 5.5. ORARIO DI LAVORO MASSIMO E DIRITTO ALLE FERIE

Devono essere rispettate le corrispondenti normative nazionali sull'orario di lavoro. Se la legislazione nazionale non contiene disposizioni sull'orario di lavoro massimo consentito, ci si deve attenere a un orario di lavoro settimanale regolare di 48 ore. L'orario di lavoro settimanale non può superare le 60 ore, compreso lo straordinario consentito. Una giornata lavorativa (compresi gli straordinari) non deve superare le 10 ore. Ai dipendenti deve essere concesso almeno un giorno di riposo continuativo (24 ore) alla settimana (7 giorni). Ogni dipendente ha diritto alle ferie minime previste per legge.

Max. 60 ore settimanali.

Anche dai partner HUGO BOSS ci si aspettano regolamenti corrispondenti e, ovviamente, che essi vengano rispettati.

## 5.6. LIBERTÀ SINDACALE E DI ASSOCIAZIONE

Ai dipendenti non deve essere negato il diritto di aderire a o di costituire un'organizzazione di lavoratori. Lo stesso ci si aspetta che facciano i partner di HUGO BOSS. HUGO BOSS si impegna quindi a un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e i/le loro rappresentanti e rispetta il diritto dei dipendenti di aderire a un'organizzazione di lavoratori (libertà di associazione e associazione). HUGO BOSS accetta inoltre il diritto alla negoziazione tariffaria nell'ambito del corrispondente diritto nazionale.

Libertà sindacale e di associazione.

## 5.7. SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza e la salute dei suoi collaboratori sono una priorità assoluta per HUGO BOSS.

HUGO BOSS attribuisce grande importanza a uno standard di salute e sicurezza uniforme a livello globale. I corrispondenti requisiti nazionali devono essere rispettati e garantiti in modo permanente. HUGO BOSS si aspetta lo stesso dai suoi partner.

Le verifiche sanitarie aziendali e le esercitazioni per la sicurezza sul lavoro devono essere effettuate regolarmente in conformità con i requisiti legali al fine di prevenire incidenti e infortuni sul lavoro, in particolare dovuti al funzionamento degli impianti di produzione.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad avere un comportamento rispettoso durante lo svolgimento del loro lavoro e, se possibile, ad eliminare o segnalare violazioni delle norme sulla sicurezza e sulla salute.

Tutti i dipendenti HUGO BOSS devono disporre di un luogo di lavoro sano e sicuro.

## 5.8. CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

HUGO BOSS garantisce condizioni di lavoro dignitose e si aspetta la medesima condotta dai suoi partner.

HUGO BOSS garantisce condizioni di lavoro dignitose nella propria azienda e si aspetta che i suoi partner facciano lo stesso. Ciò significa anche che ogni tipo di punizione fisica, psicologica, sessuale o verbale nonché ogni forma di intimidazione è vietata e non tollerata sia per i suoi dipendenti, che per i dipendenti dei suoi partner.

Le misure disciplinari devono essere conformi al diritto del lavoro nazionale e ai diritti umani internazionalmente riconosciuti.

## 5.9. PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

La protezione dell'ambiente e la relativa protezione e conservazione dei mezzi di sussistenza di molte persone e animali rivestono un'enorme importanza per HUGO BOSS. Ecco perché non solo i nostri partner sono chiamati a ridurre continuamente l'impatto ambientale delle loro attività commerciali, ma anche HUGO BOSS stessa e tutti i suoi dipendenti. In tale ambito, si devono rispettare tutte le leggi e le normative ambientali del Paese di produzione, nonché i requisiti posti da HUGO BOSS.

Obiettivo:  
sostenibilità ed  
efficienza.

HUGO BOSS è consapevole della propria responsabilità di rispettare e proteggere i diritti alla terra e alle risorse naturali delle popolazioni indigene e delle comunità locali che sono o potrebbero essere interessate dalle attività commerciali dell'azienda.

In qualità di azienda globale con attività commerciale in tutto il mondo, HUGO BOSS si impegna a utilizzare le risorse naturali sempre nel modo più sostenibile ed efficiente possibile. HUGO BOSS condivide la responsabilità di proteggere l'ambiente e preservarlo per le generazioni future e si aspetta la medesima condotta anche dai suoi partner.

## 6. PROCEDURA DI RECLAMO

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di rispettare i diritti umani e di segnalare rischi o violazioni.

HUGO BOSS prende seriamente in considerazione tutti i reclami dei suoi dipendenti, dei dipendenti dei partner e non solo. Incoraggiamo tutti a segnalare gli eventi se si verificano presso HUGO BOSS o uno dei suoi partner. HUGO BOSS intraprende azioni coerenti contro qualsiasi violazione. Non appena viene ricevuta una notifica o un reclamo, viene

avviato un processo chiaramente regolamentato e standardizzato e accompagnato da misure idonee.

HUGO BOSS offre vari canali con l'opzione della segnalazione confidenziale. La procedura di reclamo è gratuita in tutto il mondo e può essere effettuata in modo anonimo e in qualsiasi lingua.

L'ombudsmann HUGO BOSS (organo fiduciario) indipendente può essere contattato in qualsiasi momento:

**Dott. Carsten Thiel von Herff**

**Telefono:** + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

**Telefono:** + 49 521 55 7 333 0

**Cellulare:** + 49 151 58 230 321

**E-mail:** [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)

**Portale informatori:** [www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

**Indirizzo:** Loebellstrasse 4; 33602 Bielefeld - Germania

HUGO BOSS offre anche un altro canale equivalente per reclami di dipendenti, partner e terze parti. Tale canale può essere utilizzato facendo clic sul link seguente:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Dai nostri partner ci aspettiamo che essi offrano una procedura di reclamo che consenta misure ausiliarie extragiudiziali. Ciò aiuta a risolvere i conflitti e offre ai dipendenti dei partner l'opportunità di segnalare rischi e violazioni.

## 7. APPLICABILITÀ E REFERENTI

Il Consiglio d'amministrazione di HUGO BOSS AG ha adottato la Policy sui diritti umani per l'intero Gruppo HUGO BOSS.

La Policy sui diritti umani è liberamente accessibile sia dall'interno che dall'esterno. In caso di domande o commenti, i dipendenti possono rivolgersi alla sezione Global Corporate Responsibility & Public Affairs, al Consiglio aziendale di HUGO BOSS AG e ancora alle sezioni Global Human Resources o Compliance.

Sul sito web del Gruppo, HUGO BOSS fornisce anche i dettagli di contatto dei suoi partner. In caso di domande, i partner e i dipendenti dei partner possono rivolgersi a un ombudsmann indipendente (avvocato esterno o organo fiduciario).

Valida per:	Gruppo HUGO BOSS	Versione:	3,0
Valida dal:	25.10.2021	Stato:	approvata, valida
Approvata da:	Managing Board di	Classificazione:	documento pubblico