

Zgodność



HUGO BOSS
POLITYKA PRAW
CZŁOWIEKA

W SKRÓCIE

W tym rozdziale wszystkie czytelniczki i wszyscy czytelnicy powinni/powinni móc szybko zapoznać się z podanymi w zwięzłej formie podstawowymi informacjami i przepisami **Polityki praw człowieka HUGO BOSS**:

- I. Prawa człowieka, godne warunki pracy i przestrzeganie międzynarodowych standardów pracy oraz standardów społecznych są dla koncernu HUGO BOSS nieodzowne. **Ma to zastosowanie dla koncernu HUGO BOSS w odniesieniu do jego własnych pracowników oraz partnerów i znajduje odzwierciedlenie w Kodeksie postępowania dla dostawców HUGO BOSS.**
- II. **HUGO BOSS oczekuje od wszystkich pracowników i partnerów przestrzegania praw człowieka i ich ochrony we własnej strefie wpływów. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do natychmiastowego zgłaszania wszelkich naruszeń.**
- III. Godność człowieka jest nienaruszalna! Dlatego wszyscy ludzie, zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie, powinni być traktowani z szacunkiem i godnością.
- IV. Dyskredytowanie lub wykluczanie osób ze względu na ich wiek, płeć, kolor skóry, rasę, orientację seksualną, niepełnosprawności umysłowe lub fizyczne, pochodzenie lub narodowość, wiarę lub przekonania, poglądy polityczne, przynależność do organizacji **pracowników** lub inne cechy osobiste jest zabronione (zakaz dyskryminacji i nękania).
- V. **HUGO BOSS realizuje politykę zerowej tolerancji w odniesieniu do pracy dzieci. Naruszenie zakazu pracy dzieci nie jest tolerowane przez HUGO BOSS i skutkuje bezwzględną koniecznością podjęcia odpowiednich środków. To samo odnosi się do pracy przymusowej, pracy obowiązkowej i wszystkich form współczesnego niewolnictwa.**
- VI. **Wszyscy pracownicy koncernu HUGO BOSS są uprawnieni do sprawiedliwego wynagrodzenia rynkowego na poziomie globalnym. Partnerzy muszą wypłacać swoim pracownikom odpowiednią krajową płacę minimalną lub wynagrodzenie zgodne z krajowymi przepisami branżowymi. Ponadto chcemy upoważnić naszych partnerów do opracowania strategii w zakresie płacy wystarczającej na utrzymanie oraz poczynienia postępów w tym kierunku w rozsądnym okresie czasu. Zasada równych szans dotyczy wszystkich pracowników.**
- VII. Obowiązujące krajowe przepisy i umowy dotyczące godzin pracy i prawa do płatnego urlopu są przestrzegane i respektowane. Partnerzy **HUGO BOSS** również są do tego zobowiązani.
- VIII. Nie wolno odmawiać pracownikom prawa do wstępowania do organizacji pracowników lub ich tworzenia (wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych).
- IX. Zdrowie, bezpieczeństwo i godne warunki pracy, jak również ich ciągłe zapewnianie są **dla koncernu HUGO BOSS** sprawą oczywistą.
- X. Przepisy ustawowe i wykonawcze dotyczące ochrony środowiska, a tym samym ochrony źródeł utrzymania, muszą być konsekwentnie stosowane.

Należy pamiętać, że rozdział W SKRÓCIE nie zawiera szczegółowych przepisów, praktycznych przykładów, instrukcji postępowania ani pełnego przeglądu niniejszej polityki. Zostały one przedstawione w kolejnych rozdziałach.

SPIS TREŚCI

1 DEKLARACJA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	3
2 ZAKRES OBOWIĄZYWANIA	3
3 SZCZEGÓŁOWE OMÓWIENIE UREGULOWAŃ I PRAW CZŁOWIEKA	4
3.1 Zgodność społeczna	4
3.2 Grupy wrażliwe	4
3.3 Środki zapobiegawcze i naprawcze	4
4 PRAWA CZŁOWIEKA	5
4.1 Zakaz pracy dzieci	5
4.2 Zakaz dyskryminacji i nękania	5
4.3 Swoboda zatrudnienia	6
4.4 Godziwa płaca	6
4.5 Maksymalny czas pracy i prawo do urlopu	7
4.6 Wolność zrzeszania się	7
4.7 Zdrowie i bezpieczeństwo	7
4.8 Ochrona środowiska naturalnego	8
5 KANAŁY SYGNALISTÓW	8
6 ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU	9

1 DEKLARACJA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Jako koncern działający globalnie HUGO BOSS zleca produkcję swoich produktów na całym świecie lub produkuje je samodzielnie, w szczególności również w krajach globalnego Południa. Koncern HUGO BOSS jest świadom swojej odpowiedzialności za ludzi, środowisko oraz społeczeństwo i poważnie traktuje tę odpowiedzialność. Obejmuje ona bez wątpienia godne warunki pracy oraz przestrzeganie międzynarodowych standardów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, do których stosowania HUGO BOSS zobowiązuje siebie oraz swoich dostawców i partnerów biznesowych (zwanym dalej partnerami).

Poszanowanie praw człowieka oznacza traktowanie wszystkich ludzi jednakowo, z godnością i szacunkiem, bez względu na cechy, które ich wyróżniają. Polityka praw człowieka HUGO BOSS opiera się na uznanych standardach międzynarodowych, takich jak podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ. Ponadto odnosimy się do Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

HUGO BOSS zobowiązuje się w każdym momencie do przestrzegania praw człowieka wobec swoich pracowników. Odpowiednia deklaracja została złożona przez Zarząd HUGO BOSS AG za cały koncern.

Ponadto partnerzy zobowiązani są do przekazywania wytycznych Kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS swoim poddostawcom oraz do odpowiedniego kontrolowania przestrzegania tych wytycznych.

Dodatkowo HUGO BOSS zobowiązuje własnych pracowników do przestrzegania obowiązujących praw człowieka oraz niniejszych wytycznych. Z tego powodu HUGO BOSS chce obszernie informować i edukować wszystkich pracowników w zakresie praw człowieka. W ramach tych działań HUGO BOSS zachęca również wszystkich pracowników do zgłaszania naruszeń praw człowieka do HUGO BOSS lub partnerów.

2 ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejsze wytyczne mają zastosowanie we wszystkich przedsiębiorstwach i obszarach koncernu HUGO BOSS. **Przestrzeganie ich jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników i partnerów HUGO BOSS. HUGO BOSS oczekuje, że jego partnerzy prześlą niniejsze wytyczne swoim partnerom w łańcuchu dostaw.**

W przypadku, gdy niniejsze wytyczne stoją w sprzeczności z przepisami obowiązującymi w danym kraju, respektujemy przepisy krajowe, podejmując jednocześnie wszelkie starania w kierunku poszanowania i propagowania międzynarodowych praw człowieka. Nie można przy tym odstępować od zasadniczej treści i celu danego przepisu. W razie potrzeby niezbędne wyjątki muszą zostać uzasadnione i wymagają wcześniejszego uzgodnienia z Działem Zgodności (compliance@hugoboss.com) koncernu.

3 SZCZEGÓŁOWE OMÓWIENIE UREGULOWAŃ I PRAW CZŁOWIEKA

Wydając niniejsze wytyczne, HUGO BOSS podkreśla swoje zaangażowanie na rzecz międzynarodowych zasad w obszarze praw człowieka i warunków. Powinno to również znajdować odzwierciedlenie w zachowaniu wszystkich pracowników i partnerów. Poniższe **uregulowania** wyjaśniają obowiązujące prawa człowieka oraz prezentują środki **podejmowane przez HUGO BOSS** w celu ochrony tych praw we własnej firmie, jak również w obrębie łańcucha dostaw.

3.1 Zgodność społeczna

Zgodnie z Kodeksem postępowania dla dostawców HUGO BOSS **wszyscy partnerzy HUGO BOSS** są pisemnie zobowiązani do przestrzegania standardów w nim zawartych, które odnoszą się przede wszystkim do etyki biznesu, praw człowieka, kwestii środowiskowych, a także **standardów pracy i standardów socjalnych, lub do zapewnienia porównywalnych standardów**. W ten sposób można zapewnić zrównoważoną ochronę ludzi, zwierząt i środowiska naturalnego.

Od wszystkich partnerów oczekuje się poszanowania międzynarodowych praw człowieka w odniesieniu do wszelkich działań biznesowych w obrębie ich własnej strefy wpływów. Naruszenia nie będą tolerowane przez HUGO BOSS.

3.2 Grupy wrażliwe

HUGO BOSS ponosi szczególną odpowiedzialność za poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka w kontaktach biznesowych z osobami należącymi do grup wrażliwych. W szczególności konieczna jest ochrona praw dzieci, młodocianych pracowników, kobiet, **pracowników** migracyjnych, ludności autochtonicznej, pracowników chałupniczych, pracowników tymczasowych. Prawa człowieka tych grup są na skutek ich pracy w przemyśle włókienniczym ponadproporcjonalnie zagrożone. HUGO BOSS stosuje w ramach własnej działalności biznesowej zróżnicowane działania w celu ochrony interesów grup wrażliwych.

3.3 Środki zapobiegawcze i naprawcze

Przejmujemy odpowiedzialność za wszystkie naruszenia tych wytycznych, za które jesteśmy bezpośrednio odpowiedzialni. Zobowiązujemy się do możliwie jak najlepszego udaremniania wszelkich negatywnych skutków doświadczanych przez jednostki, pracowników lub **społeczności** poprzez środki zapobiegawcze, a jeśli dojdzie do naruszeń, usuwania tych **skutków lub ich rekompensowania**.

Ponadto pracujemy nad tym, aby nasi partnerzy również eliminowali wszelkie negatywne skutki związane bezpośrednio z naszymi produktami. Popieramy współpracę z organizacjami pozarządowymi (NGO) oraz społeczeństwem obywatelskim, aby w razie potrzeby móc podjąć odpowiednie środki zaradcze w przypadku naruszeń.

4 PRAWA CZŁOWIEKA

Koncern HUGO BOSS jest świadom zwiększonych ryzyk, istniejących w przemyśle tekstylnym. W celu uniknięcia i zapobiegania naruszeniom praw człowieka HUGO BOSS zobowiązuje się do przestrzegania podanych niżej wolności, zakazów i zasad.

4.1 Zakaz pracy dzieci

HUGO BOSS nie toleruje pracy dzieci i realizuje w tym zakresie politykę zerowej tolerancji w ramach własnej działalności biznesowej oraz łańcucha dostaw.

Minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia wynosi 15 lat, ale pracy nie można podjąć przed spełnieniem ustawowego obowiązku szkolnego. Ponadto należy zadbać o to, aby pracownicy poniżej 18 roku życia nie wykonywali prac niebezpiecznych, w szczególności takich, które kolidują z nauką pracownika i zagrażają jego zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnemu i społecznemu.

HUGO BOSS nie będzie nawiązywał współpracy z partnerami, którzy zatrudniają dzieci w swoich firmach wbrew powyższym wytycznym. Generalne utrzymanie istniejącej już relacji handlowej zależy od ciężaru naruszenia.

Dalsze zatrudnianie dziecka nie będzie tolerowane przez koncern HUGO BOSS i musi zostać natychmiast zakończone. Należy zastosować środki kompensacyjne wobec dziecka, którego dotyczy naruszenie, oraz jego rodziny. Każde kolejne naruszenie skutkuje **obowiązkowym wypowiedzeniem stosunku umowy**.

Zakazu pracy dzieci i ochrony pracowników młodocianych nie można obchodzić na przykład poprzez fikcyjne praktyki zawodowe.

Dlatego w przypadku podejrzenia naruszeń nasi pracownicy zobligowani są do zweryfikowania takiego podejrzenia lub zgłoszenia naruszeń niezwłocznie po uzyskaniu o nich wiedzy.

4.2 Zakaz dyskryminacji i nękania

Wszyscy pracownicy HUGO BOSS muszą traktować siebie nawzajem z szacunkiem i godnością. Tego samego HUGO BOSS oczekuje od swoich partnerów i od sposobu, w jaki traktują własnych pracowników.

Zabronione jest nierówne traktowanie innych osób w sposób odmienny, ich dyskredytowanie lub wykluczanie ze względu na płeć, wiek, kolor skóry, rasę, niepełnosprawność umysłową lub fizyczną, pochodzenie, narodowość, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność do związków zawodowych, orientację seksualną lub inne cechy osobiste i zwyczajowe zachowanie (np. wygląd). W szczególności pracownicy HUGO BOSS **na stanowiskach kierowniczych** mają obowiązek zapewnić, że przy podejmowaniu decyzji dotyczących **pracowników** uwzględniane będą wyłącznie umiejętności i doświadczenie odpowiednie dla danego stanowiska.

HUGO BOSS nie toleruje przymuszania, mobbingu, ataków słownych, molestowania seksualnego ani żadnej innej formy nękania we własnym zakładzie i oczekuje tego samego od swoich partnerów. To samo dotyczy zachowań, których celem jest zastraszanie, które są wrogie lub obraźliwe.

Koncern HUGO BOSS jest przekonany, że różnorodność i inkluzja to istotne czynniki sukcesu przedsiębiorstwa. Różnorodność w rozumieniu koncernu HUGO BOSS obejmuje cały wachlarz cech wspólnych i różnic między ludźmi. Inkluzja odnosi się do wytycznych i procedur w miejscu pracy, które zapewniają integrację i włączenie wszystkich pracowników w taki sposób, że niezależnie od potrzeb, wymagań czy pochodzenia każdy w równej mierze czerpie z tego korzyści.

4.3 Swoboda zatrudnienia

Wszyscy pracownicy HUGO BOSS muszą mieć swobodę wyboru sposobu zatrudnienia oraz możliwość rozwiązywania stosunku pracy w dowolnym momencie z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Praca ma być wykonywana w przeznaczonym do tego miejscu pracy.

HUGO BOSS odrzuca wszelkie formy pracy przymusowej i obowiązkowej. Należą do nich wszelkie formy handlu ludźmi oraz współczesne niewolnictwo. Zabronione są wszelkie formy wywierania nadmiernej presji, jak np. groźby przemocy fizycznej lub szantaż, ale również zatrzymywanie dokumentów tożsamości i innych ważnych dla pracowników dokumentów.

HUGO BOSS stosuje wobec pracowników wszystkich swoich partnerów takie same kryteria, jak wobec własnych pracowników.

4.4 Godziwa płaca

HUGO BOSS wypłaca wynagrodzenia i zapewnia świadczenia, które co najmniej spełniają odpowiednie krajowe minimalne standardy ustawowe lub minimalne standardy odpowiednich krajowych przepisów branżowych. Ponadto wszyscy pracownicy mają prawo do uzyskania informacji o swoim indywidualnym wynagrodzeniu (zwanym dalej wynagrodzeniem), np. poprzez szczegółowe odcinki wypłaty. Wynagrodzenie jest wypłacane co najmniej raz w miesiącu.

Tego samego HUGO BOSS oczekuje również od swoich partnerów. Pracownikom należy wypłacać co najmniej obowiązującą w danym kraju ustawową płacę minimalną. Ma to na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu życia lokalnym pracownikom i ich rodzinom. Dla HUGO BOSS oznacza to, że dostępne wynagrodzenie jest wystarczające do zapewnienia podstawowych potrzeb, takich jak żywność, woda, mieszkanie, edukacja, opieka zdrowotna, transport i odzież dla wszystkich członków gospodarstwa domowego. Ponadto pracownicy powinni dysponować dochodem rozporządzalnym, aby gromadzić rezerwy na wypadek nieprzewidzianych zdarzeń. Jeżeli wynagrodzenie nie pokrywa potrzeb życiowych pracowników, partnerzy zobowiązani są do podjęcia odpowiednich środków w celu stopniowego podnoszenia wynagrodzenia i poziomu życia pracowników. Ponadto HUGO BOSS opowiada się za politycznymi i ekonomicznymi warunkami ramowymi, które umożliwiają systematyczną poprawę sytuacji płacowej w poszczególnych krajach w długim

okresie, we współpracy z szerokim gronem podmiotów, takich jak krajowe i międzynarodowe organizacje pozarządowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego, związki zawodowe czy ustawodawcy.

Pracownicy muszą otrzymywać swoją umowę o pracę i odcinki wypłaty w formie elektronicznej lub pisemnej (bez oryginalnego podpisu) w zrozumiałym dla nich języku. Jeśli pracownicy nie potrafią czytać, informacje dotyczące umowy muszą im zostać przekazane w **odpowiedni**, możliwy do udokumentowania sposób.

Wszyscy pracownicy muszą znać wysokość wynagrodzenia na początku stosunku pracy i musi być ona odpowiednio określona w umowie o pracę. Bez wyraźnej zgody pracowników nie są dopuszczalne potrącenia z wynagrodzenia przekraczające kwoty przewidziane w ustawie **lub** prawie pracy, w szczególności w celu ukarania lub w celach dyscyplinarnych. Nie dotyczy to potrąceń wymaganych przez prawo celem podjęcia środków z zakresu prawa pracy.

Jeśli dopłaty za nadgodziny są przewidziane przez prawo lub quasi prawo (np. układ zbiorowy pracy), muszą zostać wypłacone.

4.5 Maksymalny czas pracy i prawo do urlopu

Należy przestrzegać odpowiednich krajowych przepisów dotyczących czasu pracy. Jeżeli prawo krajowe nie zawiera przepisów dotyczących maksymalnego wymiaru czasu pracy, należy przestrzegać regularnego tygodnia pracy wynoszącego 48 godzin. Wliczając **dozwolone** nadgodziny, tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 60 godzin. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden nieprzerwany dzień wolny od pracy (24 godziny) w tygodniu (7 dni). Każdy pracownik ma prawo do ustawowego urlopu minimalnego.

Stosowania i przestrzegania odpowiednich przepisów oczekuje się również od partnerów HUGO BOSS.

4.6 Wolność zrzeszania się

Żadnemu pracownikowi nie można odmówić prawa do wstępowania do organizacji **pracowniczych lub ich tworzenia. Tego samego oczekujemy od partnerów HUGO BOSS.** Koncern HUGO BOSS jest zatem zaangażowany w otwarty i konstruktywny dialog z własnymi **pracownikami** i ich przedstawicielami oraz szanuje prawo pracowników do wstępowania do organizacji pracowniczych (wolność zrzeszania się). HUGO BOSS akceptuje również prawo do rokowań zbiorowych w ramach odpowiedniego prawa krajowego.

4.7 Zdrowie i bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo i zdrowie własnych pracowników jest dla HUGO BOSS sprawą priorytetową.

HUGO BOSS przywiązuje dużą wagę do jednolitych na całym świecie standardów zdrowia i bezpieczeństwa. Wymaga to przestrzegania oraz stałego zapewnienia zgodności z **wymogami krajowymi. Tego samego HUGO BOSS oczekuje również od swoich partnerów.** W szczególności przez cały czas pracy związanej z wykonywaną działalnością konieczne jest zapewnienie stosownego oświetlenia, temperatury oraz emisji hałasu. Urządzenia sanitarne muszą być czyste i w każdej chwili dostępne.

Zgodnie z przepisami prawa należy regularnie przeprowadzać zakładowe okresowe badania lekarskie i ćwiczenia w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy, aby zapobiegać wypadkom i obrażeniom w miejscu pracy, zwłaszcza tym spowodowanym działaniem urządzeń produkcyjnych.

Wszystkich pracowników wzywa się do rozważnego zachowania w ramach wykonywania własnej pracy oraz eliminowania lub zgłaszania w miarę możliwości naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

4.8 Ochrona środowiska naturalnego

Ochrona środowiska naturalnego, a wraz z nią ochrona i zachowanie źródeł utrzymania wielu ludzi i zwierząt, jest głównym przedmiotem troski koncernu HUGO BOSS. Dlatego też nie tylko nasi partnerzy, ale także HUGO BOSS i wszyscy jego pracownicy, są wzywani do ciągłego zmniejszania wpływu swojej działalności na środowisko. W tym celu konieczne jest przestrzeganie wszystkich przepisów ustawodawczych i wykonawczych dotyczących ochrony środowiska w kraju produkcji, jak również wytycznych HUGO BOSS.

HUGO BOSS zdaje sobie sprawę ze swojej odpowiedzialności za poszanowanie i ochronę pierwotnych praw do ziemi i zasobów naturalnych ludności autochtonicznej i społeczności lokalnych, na które mają lub mogą mieć wpływ działania biznesowe firmy.

Jako firma globalna, działająca na całym świecie, HUGO BOSS jest zobowiązany do wykorzystywania zasobów naturalnych w sposób zrównoważony i wydajny. **HUGO BOSS** jest współodpowiedzialny za ochronę środowiska oraz zachowanie go dla przyszłych pokoleń i tego samego oczekuje od swoich partnerów.

5 KANAŁY SYGNALISTÓW

HUGO BOSS poważnie traktuje wszystkie skargi własnych pracowników oraz pracowników partnerów i innych osób. Zachęcamy wszystkich do zgłaszania incydentów, jeśli mają one miejsce w koncernie HUGO BOSS lub u jednego z jego partnerów. HUGO BOSS podejmuje konsekwentne działania przeciwko wszelkim naruszeniom. Natychmiast po otrzymaniu informacji lub skargi uruchamiany jest jasno uregulowany, znormalizowany proces, któremu towarzyszą odpowiednie środki.

HUGO BOSS udostępnia dwa różne kanały dla sygnalistów, aby przełamać bariery dostępu. Skargi czy pytania rozpatrywane będą w ten sam sposób niezależnie od wybranego kanału.

Koncern HUGO BOSS [Speak Up Channel](#) oferuje poufną i anonimową komunikację z Działem Zgodności HUGO BOSS. Kanał ten dostępny jest w ponad 50 językach po podaniu następującego kodu QR:



Rzecznikiem praw obywatelskich koncernu HUGO BOSS jest zewnętrzny adwokat, z którym można się kontaktować w sposób poufny i anonimowy – osobiście lub za pośrednictwem formularza.

Dr. Carsten Thiel von Herff

tel.: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

tel.: +49 521 55 7 333 0

tel. kom.: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Portal sygnalistów: www.report-tvh.de/

Adres: Loebellstraße 4; 33602 Bielefeld – Niemcy

Oczekujemy od naszych partnerów zapewnienia mechanizmu rozpatrywania skarg, który umożliwi pozasądowe dochodzenie roszczeń. Pomaga to w rozwiązywaniu konfliktów i daje pracownikom partnerów możliwość zgłaszania ryzyk i naruszeń.

6 ZASTOSOWANIE I OSOBA DO KONTAKTU

Zarząd HUGO BOSS AG uchwalił Politykę praw człowieka dla koncernu HUGO BOSS. Wytyczne te mają zastosowanie w ich najnowszej wersji z dnia 01.12.2024 r.

Zmiany wytycznych są w każdej chwili możliwe. Jednakże co najmniej raz w roku są one weryfikowane pod kątem aktualności. Zawsze uwzględniane są przy tym doświadczenia z ubiegłych lat i sugestie wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy.

Polityka praw człowieka jest publicznie dostępna zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz firmy. Pracownicy mogą zwracać się z pytaniami lub uwagami do Działu Zgodności (compliance@hugoboss.com).

Obowiązuje dla: HUGO BOSS Group	Wersja: 3.1
Obowiązuje od: 18.03.2020	Status: dokument udostępniony, obowiązujący
Zatwierdzone przez: Managing Board HUGO BOSS AG	Ostatnia aktualizacja: 01.12.2024
Właściciel: Dział Zgodności	Klasyfikacja: dokument publiczny