

HUGO BOSS
ANTI-DISKRIMINIERUNGS-,
ANTI-BELÄSTIGUNGS- UND
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNGS-
RICHTLINIE

UNSER ANSPRUCH

Überall auf der Welt arbeiten Tausende von Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalitäten, kultureller Hintergründe und aus verschiedenen Regionen gemeinsam an der Verwirklichung der Visionen und Ziele von HUGO BOSS. Diese Vielfalt bereichert uns und ist die Grundlage

HUGO BOSS fördert eine Kultur, in der sich jede und jeder willkommen fühlt, unabhängig von unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen.

für unseren dauerhaften Erfolg. Als Unternehmen haben wir uns verpflichtet, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch die unterschiedlichen Fähigkeiten der Menschen wirkt. Dabei stellen wir die notwendigen Ressourcen bereit, um eine gleichberechtigte Teilhabe eines jeden Einzelnen zu gewähren. Das Gleiche erwarten wir auch von unseren Partnern. Wir sind der Meinung, dass alle Menschen Anspruch auf eine faire und gleichberechtigte Behandlung haben, unabhängig jeglicher Diversitätsdimensionen.

HUGO BOSS setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist und die Gleichstellung der Geschlechter fördert. Der Vorstand der HUGO BOSS AG hat sich diesbezüglich konzernweit verpflichtet.

HUGO BOSS erwartet von seinen Mitarbeitenden die Einhaltung der lokalen Gesetze und dieser Richtlinie. Alle Mitarbeitenden werden zu den Themen Diskriminierung, Belästigung und Geschlechtergleichstellung geschult. Dies soll dazu beitragen, das Bewusstsein und die Sensibilität im täglichen Umgang miteinander zu erhöhen.

HUGO BOSS unterstützt seine Partner¹ dabei, eine diskriminierungs- und belästigungsfreie Arbeitskultur zu schaffen sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Mit dem HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex verpflichtet das Unternehmen seine Partner zur Einhaltung dieser Standards und zur Weitergabe an deren Partner.

¹ Unter Partner sind beispielsweise unsere Lieferanten oder Dienstleister zu verstehen.
Öffentlich

Agenda

| | | |
|------------|---|-----------|
| | UNSER ANSPRUCH | 2 |
| 1 | GELTUNGSBEREICH | 4 |
| 2 | DEFINITIONEN | 4 |
| 2.1 | DISKRIMINIERUNG | 4 |
| 2.2 | BELÄSTIGUNG & SEXUELLE BELÄSTIGUNG | 5 |
| 2.3 | GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG | 6 |
| 3 | BESCHWERDEMECHANISMUS | 8 |
| 4 | UMGANG MIT BESCHWERDEN | 9 |
| 5 | ANWENDBARKEIT & KONTAKTPERSON | 10 |

1 GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden weltweit und für alle HUGO BOSS Rechtseinheiten, Büros, Stores, Vertriebszentren und andere Arbeitsplätze. Dazu gehören auch arbeitsbezogene Umgebungen, an denen Mitarbeitende im Rahmen ihrer Tätigkeit teilnehmen, beispielsweise Partys oder Sportveranstaltungen, Markenaktivitäten, Foto- oder Video-Dreharbeiten, E-Mails und soziale Medien, arbeitsbezogene Transporte sowie alle anderen Orte oder Umgebungen, an denen HUGO BOSS geschäftlich tätig ist.

Diese Richtlinie lebt durch das Engagement unserer Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden von HUGO BOSS tragen gemeinsam die Verantwortung für ein kooperatives und professionelles Verhalten im Umgang miteinander am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, für sich und andere einzustehen.

Als globales Unternehmen mit einer komplexen Wertschöpfungskette haben wir auch eine Verantwortung für die Menschen, die für unsere Partner arbeiten. Daher gilt dieses Dokument ebenfalls für unsere Partner und deren Mitarbeitenden. Wir fordern von allen unseren Partnern die Einhaltung dieser Richtlinie. Zudem wird erwartet, dass alle Partner die Bestimmungen dieser Richtlinie wiederum an ihre Partner weitergeben.

Wenn diese Richtlinie mit länderspezifischen Gesetzen kollidiert, respektieren wir das nationale Recht und setzen uns gleichzeitig für die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte ein. In solchen Fällen dürfen der wesentliche Inhalt und der Zweck der jeweiligen geänderten Bestimmungen nicht von denen der ursprünglichen Bestimmungen abweichen. Abweichende Bestimmungen, die auf länderspezifischem Recht beruhen, müssen begründet werden und sind im Vorfeld mit dem Compliance & Human Rights Officer abzustimmen.

2 DEFINITIONEN

2.1 DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist eine Verletzung der Menschenrechte. Menschen, die diskriminiert werden, werden aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch daran gehindert, ihre Menschenrechte wahrzunehmen.

HUGO BOSS duldet kein diskriminierendes Verhalten. Wir fördern ein einladendes und positives Arbeitsklima.

Dieses Kapitel stützt sich auf die Artikel 1 und 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen:

"Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit [Schwesterlichkeit] begegnen."

"Jeder [Jede] hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach [...] Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."

Darüber hinaus orientiert sich dieses Kapitel eng an den Grundsätzen des ILO-Übereinkommens Nr. 11 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

HUGO BOSS fordert von allen Mitarbeitenden einen respekt- und würdevollen Umgang miteinander, unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer Herkunft oder Nationalität, Glaube oder Weltanschauung, politischer Meinung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung oder anderen persönlichen Merkmalen. HUGO BOSS fördert Chancengleichheit und beschäftigt, bezahlt und befördert Mitarbeitende ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation, Leistung und Kompetenz.

HUGO BOSS duldet keine Diskriminierung, sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung, Herabsetzung oder Ausgrenzung jeglicher Art.

Wir erwarten von allen unseren Partnern, dass sie sich ebenfalls daranhalten. Unsere Partner müssen Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Mitarbeitende bei der Einstellung, Entlohnung, Beförderung, Disziplinierung, Kündigung, Pensionierung und während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses gewährleisten.

Wir verpflichten unsere Partner, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern.

2.2 BELÄSTIGUNG & SEXUELLE BELÄSTIGUNG

HUGO BOSS duldet keine Form von Belästigung oder sexueller Belästigung. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Integrität und sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sicher und frei von jeglicher Form von Belästigung ist. Belästigung kann von extremen Formen wie Gewalt, Drohungen oder unerwünschten Körperkontakt bis hin zu weniger offensichtlichen Handlungen wie Spott, Hänseleien oder Belästigung von Kollegen oder Kolleginnen und Untergebenen reichen, bis hin zur Weigerung mit ihnen zu sprechen. Es kann sich dabei um verbales oder physisches Verhalten handeln, einschließlich Bemerkungen, Handlungen oder Gesten, die die Würde oder die psychische oder physische Integrität einer anderen Person beeinträchtigen.

Belästigung kann eine einzelne Handlung sein oder auch ein Muster oder eine Reihe von Handlungen.

Sexuelle Belästigung ist eine besonders schwere Form der Belästigung. Sexuelle Belästigung wird definiert als unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, verbale oder körperliche Annäherungsversuche oder sexuell herabsetzende/diskriminierende Aussagen oder Handlungen. Beispiele für sexuelle Belästigung sind unter anderem:

Sexuelle Belästigung kann schwerwiegende Folgen für die betroffenen Personen haben.

- Sexuell anzügliche und unerwünschte Kommentare oder Flirts, abfällige Bemerkungen, einschließlich solcher, die sich auf die sexuelle Ausrichtung oder Vorliebe einer Person beziehen
- Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten durch eine Person, die in der Lage ist, einen Vorteil oder eine Beförderung zu gewähren oder zu verweigern
- Sexuell erniedrigende Worte, Bilder oder sonstiges Material, einschließlich sexueller Graffiti oder Darstellungen von pornografischen oder erniedrigenden Bildern oder Gegenständen, einschließlich digitaler Ressourcen
- Unangemessener Körperkontakt, Berührungen, Streicheln, Kneifen
- Kompromittierende Einladungen oder Geschenke, unabhängig davon, ob sie von Drohungen begleitet sind oder nicht
- Bemerkungen, die darauf hindeuten, dass das Geschlecht oder die sexuelle Ausrichtung die Fähigkeiten der Person beeinträchtigt
- Unerwünschte Bemerkungen über das Aussehen, die Kleidung oder die Eigenschaften einer Person
- Anstachelung zu einem der oben genannten Punkte

Ein Verhalten kann eine sexuelle Belästigung darstellen, unabhängig vom Geschlecht der Person, die es begeht, oder der Person, die der Belästigung ausgesetzt ist. Im Falle eines Vorfalls muss der Täter oder die Täterin mit Konsequenzen rechnen.

HUGO BOSS erwartet, dass auch seine Partner, keine Form von Belästigung oder sexueller Belästigung akzeptieren. Alle Partner müssen Maßnahmen zum Schutz ihrer Mitarbeitenden und aller möglicherweise Betroffenen ergreifen.

2.3 GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Unabhängig vom Geschlecht sollte jeder Mensch die gleichen Rechte haben und Zugang zu den gleichen Ressourcen und Möglichkeiten.

Für HUGO BOSS ist die Gleichstellung der Geschlechter² ein wesentliches Menschenrecht. Niemandem darf aufgrund des Geschlechts der Zugang zu Ressourcen oder Chancen verwehrt oder erschwert werden. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass insbesondere Frauen und sexuelle Minderheiten aus verschiedenen komplexen, zum Teil soziokulturellen oder branchenspezifischen Gründen, in höherem Maße dem Risiko einer Ungleichbehandlung ausgesetzt und daher besonders schutzbedürftig sind.

Mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden von HUGO BOSS weltweit sind weiblich und stellen darüber hinaus das dominierende Geschlecht in unserer Wertschöpfungskette dar. Deshalb haben wir eine besondere Verantwortung für den Schutz

²Der Begriff Geschlecht wird kontrovers diskutiert. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert den Begriff Geschlecht wie folgt:

“Geschlecht bezieht sich auf die Eigenschaften von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen, die sozial konstruiert sind. Dazu gehören Normen, Verhaltensweisen und Rollen, die damit verbunden sind, eine Frau, ein Mann, ein Mädchen oder ein Junge zu sein, sowie die Beziehungen zueinander. Als soziales Konstrukt variiert das Geschlecht von Gesellschaft zu Gesellschaft und kann sich im Laufe der Zeit verändern.

Die Geschlechtsidentität bezieht sich auf das tief empfundene, innere und individuelle Erleben des Geschlechts einer Person, das mit der Physiologie oder dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht der Person übereinstimmen kann, aber nicht muss.

und die Förderung von Frauen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit und entlang unserer Wertschöpfungskette.

Frauen genießen nach den internationalen Menschenrechtsgesetzen einen besonderen Status und Schutz. So regelt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Behandlung von Frauen am Arbeitsplatz durch mehrere Konventionen, die sich speziell mit den Themen Chancengleichheit und Gleichberechtigung, geschlechtsspezifische Gewalt, Mutterschutz oder gerechte und gleiche Entlohnung befassen. Außerdem ist dieses Kapitel eng an das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) angelehnt.

HUGO BOSS hat die "[Women's Empowerment Principles](#)" unterzeichnet, eine Leitlinie von sieben Grundsätzen, die Unternehmen bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gesellschaft unterstützen. Darüber hinaus setzen wir uns für das Ziel für nachhaltige Entwicklung 5 (SDG5) ein, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung aller Frauen und Mädchen bis 2030 zum Ziel hat.

HUGO BOSS verpflichtet sich, im eigenen Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden weltweit zu gewährleisten. Mitarbeiterinnen wird Chancengleichheit in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses gewährt, einschließlich Einstellung, Beförderung, Löhne, Sozialleistungen, Arbeitsaufgaben und Kündigung. Wir garantieren unseren Mitarbeiterinnen mindestens den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub. Keine Mitarbeiterin darf benachteiligt werden, weil sie sich dazu entschieden hat Mutter zu werden. Wenn möglich, erhalten wir den Arbeitsplatz und schaffen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Wir sind uns des Gender Care Gaps bewusst, mit der Frauen häufig konfrontiert sind. Deshalb fördern und ermöglichen wir die Elternzeit von Vätern.

Keine Arbeitnehmerin darf diskriminiert werden, weil sie sich dazu entschieden hat, Mutter zu werden.

Hier beziehen wir uns insbesondere auf das ILO-Übereinkommen 183 zum Mutterschutz und das ILO-Übereinkommen 156 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten.

HUGO BOSS bekennt sich zu der Verantwortung, seine Partner bei der Beseitigung von Geschlechterungleichheiten zu unterstützen.

Die Herausforderungen, mit denen Frauen entlang der Wertschöpfungskette konfrontiert sind, können sich von den Formen der Diskriminierung unterscheiden, die in unseren eigenen Betrieben auftreten können. Insbesondere in Ländern, in denen Frauen vor dem Gesetz nicht gleichberechtigt sind oder in denen patriarchalische Gesellschaftsstrukturen herrschen. Wir verpflichten unsere Partner, die Gleichstellung der Geschlechter zu respektieren und zu fördern, unter anderem in Bezug auf Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen, Einstellung und Beförderung sowie in allen Fragen, die die Beschäftigung betreffen.

Frauen sind während der Schwangerschaft und als Mütter von Kleinkindern besonders gefährdet Ungerechtigkeiten zu erfahren. Deshalb verpflichten wir unsere Partner dazu,

angemessene und zumutbare Vorkehrungen für weibliche Beschäftigte im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit zu treffen. Unsere Partner werden dazu verpflichtet sich an alle Arbeitszeitbegrenzungen oder andere Arbeitsbeschränkungen für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, die nach den lokalen Gesetzen vorgeschrieben sind, und ergreifen weitere angemessene Maßnahmen, um schwangere Frauen vor gefährlicher Arbeit zu schützen, einschließlich eingeschränkter Arbeitszeiten auf Empfehlung eines zugelassenen Arztes. Schwangerschaftstests sind niemals zulässig als Voraussetzung für eine Einstellung.

3 BESCHWERDEMECHANISMUS

Wir ermutigen jede und jeden, Verstöße zu melden, wenn sie bei HUGO BOSS oder einem seiner Partner auftreten.

HUGO BOSS hat null Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Geschlechterungleichheit und nimmt alle Beschwerden von eigenen Mitarbeitenden, Mitarbeitenden von Partnern und darüber hinaus sehr ernst. Wir ermutigen jede Person, Verstöße zu melden, unabhängig davon, ob sie bei HUGO BOSS oder bei einem Partner auftreten. HUGO BOSS geht konsequent gegen alle Verstöße vor.

HUGO BOSS bietet eine Vielzahl von Kanälen mit der Möglichkeit der anonymen Meldung. Alle Kanäle sind weltweit kostenlos und in mehreren Sprachen verfügbar.

Der unabhängige HUGO BOSS Ombudsmann kann jederzeit anonym kontaktiert werden:

Dr. Carsten Thiel von Herff

Telefon: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

Telefon: + 49 521 55 7 333 0

Mobile: + 49 151 58 230 321

E-mail: ombudsman@thielvonherff.com

Reporting channel: www.report-tvh.de/

Adresse: Loebellstrasse 4; 33602 Bielefeld – Germany

Darüber hinaus bietet HUGO BOSS einen gleichwertigen, anonymen Beschwerdekanaal für Mitarbeitende, Partner und Dritte an. Dieser kann über den folgenden Link erreicht werden:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Siehe auch unseren QR-Code:



Die Mitarbeitenden von HUGO BOSS haben außerdem Zugang zu den folgenden Kanälen:

- Vorgesetzter oder Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Compliance-Beauftragte
- Lighthouse Hotline (nur für Mitarbeitende in den USA)
- Betriebsrat (nur für Mitarbeitende in Deutschland)

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Partnern, dass sie einen Beschwerdeweg anbieten, der außergerichtliche Abhilfe schafft. Dies hilft bei der Lösung von Konflikten und bietet den Mitarbeitenden eine Stimme, um Risiken und Verstöße zu melden.

4 UMGANG MIT BESCHWERDEN

Sobald ein Hinweis oder eine Beschwerde eingeht, wird ein klar geregelter Prozess in Gang gesetzt und mit entsprechenden Maßnahmen begleitet. HUGO BOSS führt eine zeitnahe Untersuchung so vertraulich wie unter den gegebenen Umständen möglich durch und folgt dabei dem Verhaltenskodex und den Compliance-Richtlinien unter Berücksichtigung der geltenden lokalen Bestimmungen und gesetzlichen Vorschriften. HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitenden und Partnern, dass sie im Falle eines Vorfalls von Diskriminierung, Belästigung oder geschlechtsspezifischer Ungleichheit in vollem Umfang bei den Ermittlungen kooperieren. Die Untersuchungsergebnisse, die Entscheidungsgrundlagen und die Abhilfemaßnahmen werden dokumentiert und alle betroffenen Personen in geeigneter Weise informiert.

Wird im Rahmen der Ermittlungen ein zu ahndender Verstoß festgestellt, werden von der Compliance-Abteilung, unabhängig von Person und Hierarchiestufe, dem ressortverantwortlichen Vorstand Maßnahmen empfohlen, über diese der ressortverantwortliche Vorstand schlussendlich entscheidet. Je nach Schwere des Verstoßes können für die eigenen Mitarbeitenden folgende Konsequenzen folgen:

- Schriftliche Verwarnung
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Kündigung

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie geeignete Maßnahmen und Prozesse für den Fall einer Beanstandung vorhalten. HUGO BOSS sieht sich in der Verantwortung für seine Partner und deren Mitarbeitenden, daher haben wir ein definiertes Eskalationsverfahren für die Bearbeitung von Untersuchungen. Je nach Schweregrad einer Beschwerde können folgende Maßnahmen bei unseren Partnern durchgeführt werden:

- Abmahnung
- Folge-Audit
- Durchführung von Schulungen

Weitere Informationen über unseren Umgang mit Beschwerden finden Sie in unserer [Hinweisgeberrichtlinie](#).

5 ANWENDBARKEIT & KONTAKTPERSON

Der Vorstand der HUGO BOSS AG hat die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gleichstellung der Geschlechter für den HUGO BOSS Konzern verabschiedet.

Diese Policy wird intern und extern zur Verfügung gestellt. Der Inhalt der Richtlinie wurde in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Compliance & Human Rights, Global Human Resources und Global Corporate Responsibility & Public Affairs von HUGO BOSS entwickelt. Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu dieser Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an:

vendor_sustainability@hugoboss.com

| | | | |
|--------------------|---------------------------|-----------------|------------|
| Gültig für: | HUGO BOSS Group & Partner | Version: | 1.0 |
| Gültig ab: | 01.05.2022 | Status: | Gültig |
| Freigegeben durch: | Managing Board HUGO BOSS | Klassifikation: | Öffentlich |