

Compliance

**HUGO BOSS
Lieferantenverhaltens-
kodex**

PRÄAMBEL

Der HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex formuliert allgemeine Standards und Werte für Lieferanten von HUGO BOSS, die sich vor allem auf die Achtung und Einhaltung von Geschäftsethik, Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie umweltbezogenen Themenstellungen beziehen. Die Anforderungen basieren auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie auf den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus werden die Grundsätze der Fashion Industry Charter for Climate Action der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC) berücksichtigt. Die Vorgaben sind als grundlegende Rechte und Pflichten für alle Lieferanten von HUGO BOSS und deren Beschäftigte zu verstehen. Die Lieferanten sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in angemessener Weise über ihre Rechte und Pflichten, die sich aus den von HUGO BOSS formulierten Anforderungen sowie dem jeweiligen national geltenden Recht ergeben, zu informieren.

Der HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex bildet die Grundlage, für die von HUGO BOSS Lieferanten als auch eigenen Produktionsstätten erwarteten und einzuhaltenden Compliance Standards. Diese Anforderungen stellen einen Mindeststandard dar, der eine aus Sicht von HUGO BOSS unzureichende Rechtslage in den Beschaffungsländern bei Bedarf ausgleichen soll. **Sollten die gesetzlichen Bestimmungen eines Landes das gleiche Ziel verfolgen wie die von HUGO BOSS definierten Standards, so greift diejenige Regelung, die das Interesse der Arbeitnehmenden und die Umwelt besser schützt.** HUGO BOSS behält sich vor, die Einhaltung der Anforderungen regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Die Auswahl der Art und Weise der Überprüfung im Einzelfall bleibt HUGO BOSS überlassen. HUGO BOSS erwartet, dass alle Lieferanten die Vorgaben des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex an ihre Lieferanten weitergeben und die Einhaltung der definierten Standards regelmäßig überprüfen. Konkrete Hinweise auf Verstöße in der Lieferkette gegen die definierten Standards sind HUGO BOSS schnellstmöglich zu melden.

Bei Nichteinhaltung der definierten Standards behält sich HUGO BOSS unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalls und der Schwere des Verstoßes das Recht auf Sanktionen vor. Alle Anforderungen sind als grundlegende Vertragsbestandteile der Geschäftsbeziehung anzusehen. Bei wiederholten Verstößen behält sich HUGO BOSS die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

1 EINHALTUNG VON GESETZEN UND GESCHÄFTSETHIK

HUGO BOSS erwartet von allen Lieferanten die Einhaltung der jeweiligen nationalen Gesetze und international geltenden Normen. Jede Form von Betrug, Korruption sowie die Gewährung von unzulässigen Vorteilen aller Art ist untersagt. Geschäftliche Entscheidungen sind auf objektiver Basis zu treffen und dürfen nicht von subjektiven Interessen überlagert werden. HUGO BOSS erwartet zudem, dass alle Lieferanten, sowie deren Gesellschafter und Führungskräfte die geltenden Wettbewerbs-, Geldwäsche-, Sanktions- und Steuerregelungen einhalten und die eigenen Lieferanten dementsprechend verpflichten. Darüber hinaus erwartet HUGO BOSS, dass den eigenen Lieferanten deren Lieferketten bekannt sind, um bei konkreten Hinweisen schnellstmöglich Verstöße in der Lieferketten zu identifizieren.

Lieferanten sind zudem verpflichtet, ihnen überlassene Informationen, Daten und Geschäftsgeheimnisse unter allen Umständen zu schützen und nach Beendigung der Lieferantenbeziehung unverzüglich herauszugeben bzw. zu löschen.

2 MENSCHENRECHTE & ARBEITSSTANDARDS

Die Wahrung von Menschenrechten und Grundfreiheiten hat für HUGO BOSS oberste Priorität. Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte wird von allen Lieferanten in Bezug auf alle Geschäftsaktivitäten im eigenen Einflussbereich erwartet. Verstöße werden von HUGO BOSS nicht toleriert. Dem Lieferanten obliegt die Pflicht, einen vertraulichen oder anonymen Beschwerdekanaal einzurichten, um den Mitarbeitenden das Melden von Verstößen zu ermöglichen. Zudem steht es den Mitarbeitenden aller Lieferanten in der Lieferkette frei, das unabhängige und kostenlose Hinweisgebersystem von HUGO BOSS zu nutzen (siehe Anhang). Alle Lieferanten haben ihre Mitarbeitenden über die Nutzungsmöglichkeit des Systems in geeigneter Weise zu informieren. Weiterhin verpflichtet HUGO BOSS die Lieferanten zur Einhaltung der Human Rights Policy, die in ihrer aktuellen und gültigen Version auf der Corporate Website eingesehen werden kann.

2.1 KINDERARBEIT

HUGO BOSS lehnt alle Formen der Kinderarbeit strikt ab. Lieferanten ist daher der Einsatz von Kinderarbeit streng untersagt. Die Definition von Kinderarbeit orientiert sich dabei an den weltweit anerkannten Standards der ILO. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung ist 15 Jahre. Grundsätzlich darf die Beschäftigung jedoch nicht vor Ende der gesetzlichen Schulpflicht aufgenommen werden. Die Regelung mit dem weitreichenderen Schutz hat Vorrang. Wird eine Beschäftigung vor dem 18. Lebensjahr aufgenommen, so sind bestimmte Vorgaben zum Schutze der

jugendlichen Beschäftigten zu erfüllen, die sich an internationale Standards anlehnen und in der entsprechenden *HUGO BOSS Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit* zusammengefasst sind.

2.2 INDIGENE VÖLKER UND LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Indigene Völker haben eine besondere Verbindung zu einem bestimmten Gebiet bzw. Region und den dortigen natürlichen Ressourcen. HUGO BOSS hat die Verantwortung, die Gewohnheitsrechte auf Land und natürliche Ressourcen (zum Beispiel Zugang zu Trinkwasser) von indigenen Völkern und lokalen Gemeinschaften, die von den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens betroffen sind oder betroffen sein könnten, zu respektieren und zu schützen und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Es werden Verfahren und Standards entwickelt, um die Lebensweise indigener Völker und lokaler Gemeinschaften zu schützen und ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu fördern.

2.3 HEIMARBEIT

Die ILO definiert Heimarbeit als jede Arbeit, die eine Person in ihrem Zuhause oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen der Arbeitsstätte des Arbeitgebers, verrichtet. Diese Arbeit wird gegen ein Entgelt ausgeführt und führt zu einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Produkt oder einer Dienstleistung. Heimarbeit kann in bestimmten Fällen von Vorteil sein, beispielsweise wenn aufgrund familiärer Verpflichtungen keine andere Tätigkeit ausgeübt werden kann.

HUGO BOSS gestatten seinen Lieferanten für bestimmte Teile des Produktionsprozesses Heimarbeit einzusetzen. Die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten ist bei Heimarbeit sicherzustellen. Wird Heimarbeit von den eigenen Lieferanten eingesetzt, sind die Lieferanten dazu aufgefordert HUGO BOSS über Umfang und Dauer zu informieren. Außerdem erfordert Heimarbeit eine zusätzliche Dokumentation und regelmäßige Kontrollen der Arbeitszeiten. Die Dokumentation kann von HUGO BOSS bei den Social Compliance Checks angefordert werden.

2.4 ZWANGSARBEIT UND MODERNE SKLAVEREI

HUGO BOSS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Lieferanten dürfen unter keinen Umständen Zwangsarbeiter, Leibeigene, Sklaven, Strafgefangene oder andere unfreie Arbeitenden beschäftigen. Allen Arbeitnehmenden muss das Recht eingeräumt werden, ihren Arbeitsplatz sowie das Unternehmensgelände zu verlassen. Sollten vom Lieferanten Einrichtungen wie z.B. Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, so muss zu jeder Zeit die Bewegungsfreiheit der Arbeiternehmenden, die eine solche

Einrichtung nutzen, gewährleistet sein. Allen Mitarbeitenden der Lieferanten von HUGO BOSS muss es freistehen, die Art und Weise der Beschäftigung, der sie nachgehen, frei zu wählen und jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen und damit angemessener Fristen zu kündigen. Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit sind zu keinem Zeitpunkt zulässig. Das Einbehalten einer Kautions oder von Ausweisdokumenten o.ä. durch den Arbeitgeber ist nicht gestattet.

2.5 EINSTELLUNG ÜBER DRITTE

Wird eine dritte Partei mit der Einstellung von Arbeitnehmenden betraut, obliegt dem Lieferanten die Pflicht zu prüfen, ob deren Praktiken in Einklang mit dem HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex stehen. In keinem Fall dürfen Kosten für die Inanspruchnahme dritter Parteien auf Arbeitnehmende übertragen werden.

Besonders die Einstellung von Wanderarbeitenden durch Dritte bedarf erhöhter Sorgfalt und Prüfung der Prozesse seitens des Lieferanten. Es muss stets gewährleistet sein, dass die Konditionen der Beschäftigung verständlich und transparent kommuniziert werden und Wanderarbeitende ihre Rechte kennen. Auf Anfrage von HUGO BOSS sind Angaben zu der beauftragten dritten Partei zu machen.

2.6 DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Beschäftigten müssen während der Einstellung, Vergütung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung, Ruhestand und des gesamten Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet sein. Jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Alters, Geschlechts, Hautfarbe, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, Herkunft, Nationalität, Rasse oder Ethnizität, sozialer Gruppe, des Glaubens oder Weltanschauung, politischer Meinung, Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband oder anderer persönlicher Eigenschaften ist zu unterlassen. Lieferanten haben aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und diese zu unterbinden.

HUGO BOSS trägt eine besondere Verantwortung dafür, die Menschenrechte und Arbeitsstandards im geschäftlichen Umgang mit Angehörigen besonders schützenswerter, sog. vulnerabler Gruppen zu respektieren und zu wahren. Insbesondere die Rechte von Kindern und jungen Arbeitnehmenden, Frauen, Wanderarbeitenden, indigenen Völkern und Heimarbeitenden müssen geschützt werden. Die Risiken für diese Gruppen sind aufgrund einer überproportionalen Vertretung in der Textilindustrie besonders hoch. HUGO BOSS verfolgt in der eigenen Geschäftstätigkeit einen differenzierten Ansatz zum Schutz dieser Gruppen und erwartet von Lieferanten ebenfalls deren Rechte zu schützen.

2.7 BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Belästigung kann von extremen Formen wie Gewalt, Drohungen oder Körperkontakt bis hin zu weniger offensichtlichen Handlungen wie Verspottung, Hänseleien oder Belästigung von Kollegen oder Untergebenen oder der Weigerung, mit ihnen zu sprechen, reichen. Es kann sich auch um verbales oder physisches Verhalten handeln, einschließlich Bemerkungen, Handlungen oder Gesten, die die Würde oder die psychische oder physische Integrität eines Kollegen beeinträchtigen.

Sexuelle Belästigung oder Missbrauch, Beleidigungen oder Einschüchterungen von Mitarbeitenden werden nicht toleriert. Insbesondere physische, psychische, sexuelle oder verbale Belästigungen und Strafen, Übergriffe, Misshandlungen oder Einschüchterungen sind untersagt. Besonders hervorzuheben, gilt hier das Problem geschlechtsspezifischer Gewalt, vornehmlich gegen Frauen und sexuelle Minderheiten. HUGO BOSS duldet derartige Vorkommnisse nicht und erwartet von seinen Lieferanten präventive Maßnahmen zu Schutz dieser Personen zu implementieren. Zudem sollen geeignete Richtlinien, Verfahren und Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmende sowie Führungskräfte erstellt werden und ein frei zugängliches Beschwerdesystem vorhanden sein.

2.8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sind stets zu respektieren. Physische, psychische, sexuelle oder verbale Belästigungen und Strafen, Übergriffe, Misshandlungen oder Einschüchterungen sind untersagt. Insbesondere beim Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften muss sichergestellt werden, dass die Rechte der Arbeitnehmenden nicht gefährdet werden. Der Lieferant hat dies durch eine verständliche Unterweisung oder eine entsprechende Aufsicht sicherzustellen. Disziplinarmaßnahmen sind nur im Rahmen der gesetzlichen oder der von HUGO BOSS gesetzten Bestimmungen zulässig und müssen in jedem Fall in einem angemessenen Verhältnis zum Vorfall stehen.

2.9 FAIRE VERGÜTUNG

Beschäftigte haben das Recht auf eine faire Vergütung, die ausreicht, um ihren Grundbedarf und den ihrer Familien zu decken und die während der regulären Wochenarbeitszeit verdient wird. Darunter versteht HUGO BOSS, dass die zur Verfügung stehenden monetären Mittel ausreichen, um den Grundbedarf an Nahrung, Wasser, Wohnen, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Mobilität und Kleidung für alle Haushaltsmitglieder zu sichern. Daneben sollen Arbeitnehmende ein frei verfügbares Einkommen haben, um Rücklagen für unerwartete Ereignisse bilden zu können. Zudem ist den Beschäftigten schriftlich Auskunft über die vereinbarten Bedingungen in Form

eines Arbeitsvertrages und einer Lohnabrechnung zu erteilen. Die Lieferanten sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen oder, falls höher, einen dem Industriestandard entsprechenden Lohn. Sollte die Zahlung eines höheren, branchenüblichen Lohns dem Lieferanten nicht möglich sein, so ist dies HUGO BOSS umgehend anzuzeigen und zu begründen. Es wird erwartet, dass die Lieferanten mit HUGO BOSS zusammenarbeiten, um schrittweise eine faire Vergütung zu erreichen. Ziel ist die Realisierung eines existenzsichernden Lohns für alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht oder anderen Diversitätsfaktoren. Zudem wird erwartet, dass alle Lieferanten die nationalen Vorgaben im Bereich der Kranken- und Sozialversicherung achten und einhalten.

Darüber hinaus sind alle gesetzlichen sowie etwaige andere geltenden Anforderungen (z.B. Tarifverträge) in Bezug auf Sonderleistungen zu berücksichtigen. Überstunden müssen mit einem Aufschlag vergütet oder, sofern gesetzlich erlaubt, durch Zeitausgleich kompensiert werden, wenn Beschäftigte dem zustimmen. Arbeitnehmerinnen, die während ihrer Beschäftigung schwanger werden, müssen alle gesetzlichen Leistungen und Absicherungen erhalten. Es ist den Lieferanten untersagt, Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahme zu nutzen. Sollten nationale gesetzliche Bestimmungen bestehen, die eine nicht betriebsbedingte Entlassung eines Beschäftigten nur erlauben, sofern gegenüber dem Beschäftigten zuvor monetäre Disziplinarmaßnahmen ergriffen wurden, so sind sämtliche Maßnahmen nur unter Berücksichtigung der tatsächlichen Sachlage durchzuführen. Die Prozessschritte sind vom Lieferanten zu dokumentieren.

2.10 ARBEITSZEITEN

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen, inklusive geltender Ruhezeiten, Feiertags- und Urlaubsbestimmungen, sind einzuhalten. Liegen keine nationalen Bestimmungen vor oder unterschreiten diese Bestimmungen die Vorgaben der ILO, so darf die reguläre Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Einschließlich erlaubter Überstunden darf die Gesamtarbeitszeit einer Woche 60 Stunden nicht übersteigen. Überstunden sind nur zulässig, wenn Beschäftigte der Mehrarbeit zustimmen oder Mehrarbeit durch Gesetz oder geltende Kollektivarbeitsverträge (z.B. Tarifverträge) geregelt ist, und müssen entsprechend vergütet werden. Um die Arbeitszeiten eines Mitarbeitenden zu erfassen, müssen die Lieferanten ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen, das die Anfangs- und Endzeit eines Arbeitstages für jeden Mitarbeitenden aufzeichnet. Dieses System kann entweder elektronisch oder manuell eingerichtet werden. Bei einem manuellen System müssen die Arbeitnehmenden die erfassten Arbeitszeiten mindestens einmal im Monat bestätigen. Eine Arbeitnehmerin, die den siebten Monat der Schwangerschaft erreicht

hat, darf weder Überstunden machen noch eine Nachtschicht antreten, unabhängig davon, ob dies nach lokalem Recht zulässig ist. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist den Beschäftigten eine Ruhephase von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Beschäftigte haben zudem Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

2.11 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Der Lieferant hat die physische und psychische Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten im Rahmen der Arbeitstätigkeit zu gewährleisten und geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu treffen.

Insbesondere muss die Beleuchtung während der gesamten Arbeitszeit der ausgeübten Tätigkeit angemessen sein, genauso wie die Lärmimmissionen. Sanitäre Einrichtungen müssen sauber, in ausreichender Anzahl und getrennt nach Geschlechtern zur Verfügung stehen. Die Beschäftigten müssen ohne unangemessene Einschränkungen Zugang zu sanitären Anlagen während der Arbeitszeit haben. Vom Lieferanten ist sicherzustellen, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden eingerichtet sind. Die hier genannten Anforderungen beziehen sich ebenso auf alle weiteren Einrichtungen wie z.B. Unterkünfte, die der Lieferant den Beschäftigten zur Verfügung stellt.

Die Lieferanten müssen risikoreiche Tätigkeiten dokumentieren, bei denen die Arbeitnehmenden Gefahren ausgesetzt sind oder die zu schweren Verletzungen oder zum Tod führen können, und die erforderlichen Kontrollen durchführen. Sie sollten sicherstellen, dass Anlagen, Installationen, technische Geräte einschließlich Sicherheitsvorrichtungen und persönliche Schutzausrüstungen regelmäßig inspiziert, ordnungsgemäß gewartet und, falls erforderlich, ersetzt werden. Ist die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (Personal Protective Equipment, "PPE") erforderlich, um die Exposition gegenüber Gefahren zu minimieren, ist der Lieferant aufgefordert die PSA kostenlos für die Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen.

Besondere Rücksichtnahme soll schwangeren Arbeitnehmerinnen gewährleistet werden. Sie sollen nicht für schwere oder gefährliche Arbeiten eingesetzt werden, zudem sind regelmäßige Pausen sicherzustellen.

2.12 KOALITIONSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Alle Beschäftigten haben das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen, sowie das Recht Organisationen ihrer Wahl zu Arbeitnehmerzwecken zu gründen oder Arbeitnehmerorganisationen beizutreten. Es muss den Beschäftigten freistehen, Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, insbesondere Löhne, zu führen und diese frei auszuhandeln. Der Lieferant muss das Recht auf Koalitionsfreiheit und

Tarifverhandlungen anerkennen und respektieren und darf Beschäftigte, die diesem Recht nachgehen, weder diskriminieren, belästigen, einschüchtern, kündigen noch sonst benachteiligen.

3 UMWELTASPEKTE

HUGO BOSS fordert seine Lieferanten auf, kontinuierlich an der Reduktion von Umweltbelastungen zu arbeiten, die durch die jeweilige Geschäftstätigkeit entstehen. Es müssen mindestens die Umweltschutzgesetze und -bestimmungen des Produktionslandes eingehalten werden. Natürliche Ressourcen sind so nachhaltig und effizient wie möglich zu nutzen. Dabei steht der Schutz von Mensch, Tier und Umwelt im Vordergrund. Lieferanten sind dazu angehalten, ein Umweltmanagementsystem einzurichten, das durch konkrete Zielsetzungen zur Steigerung der Umweltverantwortung beiträgt.

3.1 ENERGIEVERBRAUCH UND TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Lieferanten sind dazu verpflichtet, alle relevanten Energiequellen und Treibhausgasemissionen zu identifizieren und zu überwachen. Die Einrichtung eines Umsetzungsplanes zur Verminderung des Energiekonsums sowie zur Emissionsreduzierung ist anzustreben. HUGO BOSS erwartet von seinen Lieferanten, dass sie sich verpflichten, Energieeffizienzmaßnahmen sowie den Einsatz erneuerbarer Energien kontinuierlich zu fördern.

3.2 WASSERVERBRAUCH

Der Wasserverbrauch ist von Lieferanten zu überwachen und dokumentieren und sollte durch geeignete Strategien optimiert werden. Wasserentnahmen aus Oberflächen- oder Grundwasser müssen mindestens den nationalen bzw. lokalen Anforderungen entsprechen. Besonders Lieferanten mit Produktionsverfahren, die einen intensiven Einsatz von Wasser mit sich bringen, sind dazu aufgefordert, den Einsatz von Wasser kontinuierlich zu minimieren und dies zu dokumentieren.

3.3 CHEMIKALIEN- UND ABWASSERMANAGEMENT

Bedingen Produktionsprozesse den Einsatz von Chemikalien oder anderen Stoffen, die eine Gefahr für Mensch, Tier und Umwelt darstellen, so sollten Lieferanten sicherstellen, dass Einsatz und Umgang sowie Lagerung und Transport durch ein Gefahrstoffmanagement geregelt sind. Nationale Bestimmungen sind einzuhalten. Falls Alternativstoffe existieren, die sowohl für die Umwelt als auch für die Gesundheit weniger schädlich sind, so sind Lieferanten dazu angehalten, diese zu nutzen. Wenn Lieferanten Chemikalien verwenden, müssen sie ihren Chemikalienbestand und ihre

Abwasserströme überwachen, um Verunreinigungen zu erkennen und zu vermeiden. Dies soll in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen getan werden und es dürfen keine verbotenen Stoffe¹ verwendet werden. Kontrollen sollen regelmäßig durchgeführt werden.

3.4 ABFALLMANAGEMENT

HUGO BOSS hält seine Lieferanten dazu an, Abfälle kontinuierlich zu minimieren und anfallende Abfälle entsprechend den lokalen und internationalen gesetzlichen Vorgaben² zu entsorgen.

3.5 WEITERE UMWELTASPEKTE

In Abhängigkeit vom Standort und den spezifischen Produktionsprozessen des Partners können insbesondere neben den oben genauer ausgeführten Umweltaspekten auch nationale oder lokale Bestimmungen zu Emissionen in die Luft, zur Flächennutzung, zum Schutz der Biodiversität, zu Lärm- oder Geruchsbelästigungen und anderen Umweltaspekten greifen.

4 ZUSAMMENARBEIT MIT NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN

Um soziale Bedingungen und Umweltbelange in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Lieferanten zu verbessern, kooperiert HUGO BOSS mit diversen Nichtregierungsorganisationen. Im Rahmen einer solchen Partnerschaft behält sich HUGO BOSS vor, dass eingangs geltend gemachte Recht auf etwaige Überprüfungen (bspw. Audits) an diese Partnerorganisationen zu übertragen.

5 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

HUGO BOSS erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung der hier gesetzten Standards, die HUGO BOSS seinerseits einhält, und fordert seine Partner auf, die Umsetzung durch geeignete Hilfsmittel wie Managementsysteme, Richtlinien, Trainings und Prozessvorgaben bestmöglich zu fördern. Alle Beschäftigten der Lieferanten sind ausreichend und regelmäßig in Bezug auf die hier genannten Themen zu schulen. Darüber hinaus sind die Lieferanten verpflichtet, diese Vorgaben ihrerseits an ihre Vorlieferanten und Partner weiterzugeben und deren Einhaltung in geeigneter Weise zu überprüfen. HUGO BOSS behält sich vor, den Lieferantenverhaltenskodex regelmäßig, jedoch mindestens jährlich und unter Einbindung relevanter

¹ In Übereinstimmung mit dem Stockholmer Übereinkommen dürfen die in der POP-Verordnung aufgeführten Stoffe nicht verwendet werden. Darüber hinaus müssen alle Anforderungen in Bezug auf Chemikalien mit allen relevanten Anhängen der REACH-Verordnung (Verordnung (EG) 1907/2006) übereinstimmen.

² Das Basler Übereinkommen zum Beispiel gilt für gefährliche Abfälle und muss eingehalten werden.

Interessensgruppen auf Aktualität zu überprüfen, ggf. anzupassen und den Lieferanten die Änderungen zu kommunizieren.

ANHANG:

INFORMATIONEN ZUR NUTZUNG DER HUGO BOSS HINWEISGEBERKANÄLE

Mitarbeitende von HUGO BOSS, den eigenen Partnern und Lieferanten, aber auch Kunden und Kundinnen des Unternehmens und andere Dritte haben die Möglichkeit, sich bei Fragen und Beschwerden zu Sozialstandards, Arbeitsbedingungen oder Menschenrechten direkt an HUGO BOSS oder die HUGO BOSS Ombudsperson zu wenden.

Der HUGO BOSS Speak up Channel bietet eine vertrauliche und anonyme Kommunikation mit der HUGO BOSS Compliance-Abteilung. Der Kanal ist in über 50 Sprachen unter dem folgenden Link verfügbar:

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)

Oder den folgenden QR-Code:



Gleichberechtigt und als weitere Option – auch für den persönlichen Kontakt – steht die HUGO BOSS Ombudsperson als Ansprechperson für Hinweise auf Wirtschaftsstraftaten, Menschenrechtsverletzungen sowie Verstößen gegen den HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex zur Verfügung.

Die HUGO BOSS Ombudsperson ist wie folgt zu erreichen:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Externer Rechtsanwalt
Internationale Telefonnummer: 00800 6628376266
Mobil: + 49 151 58 23 03 21
E-Mail: ombudsmann@thielvonherff.com
<https://report-tvh.com/>

Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstrasse 4
33602 Bielefeld
Deutschland

Alle Hinweise werden streng vertraulich behandelt. Die Identität der hinweisgebenden Person und alle genannten Personen die Gegenstand der Meldung sind, werden ausschließlich Personen bekanntgegeben, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen verantwortlich sind, sofern keine gesetzlichen Ausnahmen vorliegen.

Gegen Hinweisgebende gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	1.4
Valid from:	01.01.2020	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update:	March 2024
Policy Owner:	Compliance	Classification:	public