

Compliance

**HUGO BOSS
Lieferantenverhaltens-
Kodex – Indirect
Procurement**

PRÄAMBEL

Der nachfolgende Lieferantenverhaltenskodex (nachfolgend Kodex) gilt nur für Lieferanten und Partner (nachfolgend Lieferanten) der indirekten Beschaffung und von Nicht-Produktionsmaterialien.

Dieser Kodex 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. Darüber hinaus müssen alle Lieferanten jederzeit die Menschenrechte, Sozialstandards und Umweltstandards einhalten. 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 Kodex dient als Grundlage für die Compliance-Standards, deren Einhaltung von HUGO BOSS Lieferanten erwartet wird. **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 sie anzupassen. HUGO BOSS erwartet, dass alle Lieferanten die Vorgaben des Kodexes 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. Menschenrechtsverletzungen müssen immer gemeldet werden.

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 UND ARBEITSSTANDARDS

Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte¹ 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 Beschwerdekanal einzurichten, um den Mitarbeitenden das Melden von Verstößen zu ermöglichen oder die Mitarbeitenden über das unabhängige und kostenlose Hinweisgebersystem von HUGO BOSS zu informieren.

2.1 KINDERARBEIT

Lieferanten ist der Einsatz von Kinderarbeit streng untersagt. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung beträgt 15 Jahre bzw. das vom jeweiligen Land festgelegte gesetzliche Mindestalter, wenn es höher als 15 Jahre ist. Grundsätzlich darf die Beschäftigung jedoch nicht vor Ende der gesetzlichen Schulpflicht aufgenommen werden. Die Regelung mit dem weitreichenderen Schutz hat Vorrang.

2.2 ZWANGSARBEIT UND MODERNE SKLAVEREI

Lieferanten dürfen unter keinen Umständen Zwangsarbeiter oder andere unfreie Arbeitenden beschäftigen. Allen Arbeitnehmenden muss das Recht eingeräumt werden, ihren Arbeitsplatz sowie das Unternehmensgelände zu verlassen. Allen

¹ Darunter verstehen wir die national anerkannten Regelungen aus den folgenden Konventionen: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Grundsätze der Fashion Industry Charter for Climate Action der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC)

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 angemessenen 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.

2.4 DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

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.

Darüber hinaus duldet HUGO BOSS keine Form von Belästigung und sexueller Belästigung und erwartet von seinen Lieferanten, dass sie präventive Maßnahmen zum Schutz des Einzelnen ergreifen.

2.5 FAIRE VERGÜTUNG

Die Lieferanten sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen oder, falls höher, einen dem Industriestandard entsprechenden Lohn. 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 entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen vergütet werden (z.B. Sonderzahlung/Zeitausgleich).

2.6 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. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist den Beschäftigten eine Ruhephase von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Beschäftigte haben zudem Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

2.7 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.

Vom Lieferanten ist sicherzustellen, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden eingerichtet sind.

2.8 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. 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.

4 HINWEISGEBERKANAL

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 Kodex zur Verfügung.

Die HUGO BOSS Ombudsperson ist wie folgt zu erreichen:

Dr. Carsten Thiel von Herff

Externer Rechtsanwalt

Festnetz: + 49 521 55 7 333 0

Mobil: + 49 151 58 23 03 21

E-Mail: ombudsmann@thielvonherff.com

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.

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 Kodex regelmäßig, jedoch

mindestens jährlich und unter Einbindung relevanter Interessensgruppen auf Aktualität zu überprüfen, ggf. anzupassen und den Lieferanten die Änderungen zu kommunizieren.

Wenn Sie Fragen zum Kodex haben, wenden Sie sich bitte an:
Compliance@hugoboss.com

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version: 1.0
Valid from:	01.03.2024	Status: released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update: March 2024
Policy Owner:	Compliance	Classification: public