

A close-up photograph of two hands clasped together. The hand on the left is dark-skinned, and the hand on the right is light-skinned. The hands are positioned vertically, with the fingers interlaced. The background is a plain, light gray.

**Compliance**

**HUGO BOSS**  
**Dichiarazione Di Politica**  
**Diritti Umani**

# 1 IL NOSTRO IMPEGNO PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

HUGO BOSS, una delle aziende leader nel segmento dell'abbigliamento premium, è sinonimo di qualità, innovazione e responsabilità. Una gestione orientata al valore, che è in armonia con la responsabilità per le persone, l'ambiente e la società, contribuisce in modo significativo al nostro successo aziendale. HUGO BOSS è responsabile non solo dei propri prodotti, ma in particolare delle persone che li sviluppano, producono e vendono.

Circa 20.000 dipendenti lavorano per HUGO BOSS in tutto il mondo. Inoltre, numerosi partner, anche nei settori dell'approvvigionamento, della produzione e delle vendite, supportano HUGO BOSS nella continua espansione e nell'avanzamento della sua gamma di prodotti. Soprattutto nella catena del valore globale con molti partner in diverse sedi, il rispetto dei diritti umani e degli standard sociali e del lavoro riconosciuti a livello internazionale sono una sfida centrale che HUGO BOSS affronta in modo proattivo.

HUGO BOSS ottiene gran parte del suo volume di approvvigionamento da partner indipendenti in regioni economicamente poco sviluppate. In alcune di queste regioni, vi è anche un aumento del rischio di mancanza di meccanismi di politica e protezione sociale per i lavoratori e il loro ambiente.

Per HUGO BOSS, rispettare i diritti umani significa trattare tutti con rispetto e dignità. La parità di trattamento è fondamentale. Vogliamo che le persone lungo tutta la nostra catena del valore siano in grado di condurre una vita libera e autodeterminata senza dover temere restrizioni o divieti. HUGO BOSS si impegna pertanto a rispettare e proteggere i diritti umani e fa riferimento ai seguenti standard:

- I valori fondamentali della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (UDHR);
- I principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGPs);
- Le linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le imprese multinazionali;
- Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL);
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei minori (CRC);
- La Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW).

HUGO BOSS si aspetta inoltre che tutti i partner rispettino e implementino questi standard.

HUGO BOSS analizza anche varie influenze ambientali che possono avere impatto sulle persone. Ciò riduce il rischio per l'ambiente, ma anche per i dipendenti e le persone lungo la catena del valore. Le normative ambientali nazionali e internazionali sono rispettate al fine di ridurre al minimo o escludere i rischi ambientali. Di conseguenza, la presente Dichiarazione e i paragrafi seguenti includono anche i rischi ambientali con effetti sull'uomo, che vengono riepilogati sotto il termine "diritti umani".

## 2 LA NOSTRA RESPONSABILITÀ E I NOSTRI REQUISITI

Il rispetto delle leggi locali, degli standard generalmente applicabili e delle norme fondamentali del lavoro dell'ILO è essenziale per rispettare i diritti umani dei nostri dipendenti e di quelli dei nostri partner. I seguenti codici e linee guida HUGO BOSS si applicano in particolare ai rapporti con i dipendenti e alla definizione delle condizioni di lavoro:

- Codice di condotta HUGO BOSS;
- Codice di condotta per i fornitori di HUGO BOSS;
- HUGO BOSS regolamento dei diritti umani;
- Impegno volontario di HUGO BOSS per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- HUGO BOSS Impegno contro la discriminazione e le molestie;
- HUGO BOSS regolamento antidiscriminazione e molestie;
- Regolamento di HUGO BOSS sulla gestione del lavoro minorile e forzato;
- HUGO BOSS Whistleblowing Policy (regolamento in merito alle denunce di irregolarità).

La cooperazione con i nostri partner si basa sul rispetto e l'adesione all'etica aziendale, ai diritti umani e alle norme sociali e del lavoro. Questi sono fissati nel Codice di condotta dei fornitori e fanno parte dei nostri accordi contrattuali.

Il rispetto dei diritti umani nelle catene di approvvigionamento globali è un processo continuo e graduale e richiede un impegno a lungo termine. In collaborazione con i nostri partner, l'obiettivo è quello di ottenere un

miglioramento continuo dei diritti umani per i dipendenti

## 3 LA NOSTRA IMPLEMENTAZIONE DELLA DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

Per HUGO BOSS, l'identificazione dei rischi per i diritti umani all'interno delle proprie unità aziendali e catene di approvvigionamento, costituisce la base per una gestione efficace e appropriata del rischio. Le misure preventive e correttive che ne derivano mirano a prevenire i rischi per i diritti umani, minimizzarli o porre fine alle violazioni per quanto possibile.

### 3.1 ANALISI E MISURE DEL RISCHIO

HUGO BOSS utilizza l'analisi dei rischi per i diritti umani per valutare gli effetti sulle persone potenzialmente interessate dalle nostre attività commerciali (ad es. i nostri dipendenti, e dipendenti dei nostri fornitori). La classificazione del rischio delle unità aziendali e dell'azienda si basa su tre categorie. HUGO BOSS utilizza indici riconosciuti per la valutazione del rischio di (1) paesi di origine e (2) industrie ed invia anche (3) auto- valutazione del fornitore per ottenere ulteriori informazioni sui rischi specifici specifici.

In generale, HUGO BOSS è costantemente esposto a rischi significativi nelle aree del lavoro minorile, del lavoro forzato, dell'orario di lavoro e della retribuzione, a causa dei noti rischi del settore. Di conseguenza, questi rischi, indipendentemente dai risultati annuali, sono costantemente considerati prioritari nell'ambito dell'analisi. Nel contesto della valutazione dei rischi per il 2023, HUGO BOSS ha potuto identificare le seguenti aree di pericolo: oltre

alle questioni ambientali, sono stati particolarmente evidenti i rischi nell'area della salute e della sicurezza, del pagamento dei salari e della predisposizione di un apposito strumento per i reclami. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, i rischi identificati non sono stati confermati dopo la valutazione iniziale. Questo è particolarmente rilevante se si considera che sia HUGO BOSS che i fornitori devono ottimizzare il nuovo processo di analisi dei rischi e renderlo di routine.

Sulla base delle informazioni ricevute e sull'analisi dei rischi HUGO BOSS sviluppa misure specifiche per prevenire ed emendare violazioni dei diritti umani. Ci affidiamo all'interazione di varie misure specifiche e implementiamo continuamente i risultati delle attività nei processi aziendali dei dipartimenti competenti.

HUGO BOSS protegge i diritti umani dei propri dipendenti in tutto il mondo stabilendo standard (codici e linee guida) e implementandoli nei flussi di lavoro pertinenti. Al fine di identificare i potenziali rischi in una fase precoce e di essere in grado di reagire ad essi, HUGO BOSS conduce regolarmente sondaggi anonimi tra i dipendenti.

Nella sfera di influenza diretta con i propri partner, HUGO BOSS si basa sistematicamente sull'identificazione di effettive violazioni dei diritti umani e conseguentemente le minimizza o pone fine in collaborazione con il partner. Ulteriormente HUGO BOSS ha stabilito standard contrattuali vincolanti per il partner. Inoltre, la trasmissione di conoscenze, per migliorare le condizioni di lavoro sono la base per prevenire violazioni dei diritti umani. In questo contesto, obblighiamo i nostri partner a completare corsi di formazione che affrontano questioni relative ai diritti umani.

Siamo convinti che la cooperazione tra imprese, esperti, politici e organizzazioni della società civile (principalmente nel quadro di iniziative multilaterali) sia la chiave per lo sviluppo e l'attuazione di soluzioni integrative e sostenibili. Un dialogo continuo con le parti interessate è

anche un mezzo per valutare l'efficacia delle nostre misure.

### **3.2 MECCANISMO E PROCEDURA DI RECLAMO E ACCESSO AI MEZZI DI RICORSO**

HUGO BOSS accetta tutti i reclami dei propri dipendenti, dipendenti di partner e altri gruppi di informatori. HUGO BOSS indaga costantemente su tutte le violazioni nell'ambito di un processo trasparente e standardizzato. Le violazioni delle leggi e degli standard stabiliti da HUGO BOSS non saranno tollerate e comporteranno misure appropriate.

I canali di reclamo sono disponibili gratuitamente in tutto il mondo, possono essere utilizzati in modo anonimo e in molte lingue.

HUGO BOSS offre un canale di segnalazione per dipendenti, partner e terzi con il suo canale Speak Up. Esso può essere utilizzato tramite il seguente link o codice QR:

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)



Il difensore civico indipendente HUGO BOSS (persona di fiducia) può essere contattato in qualsiasi momento:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Phone: + 49 521 55 7 333 0  
Mobile: + 49 151 58 230 321

E-mail: [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)  
Report platform Ombudsman: [www.report-tvh.de/](http://www.report-tvh.de/)

Ci aspettiamo che i nostri partner promuovano i canali di segnalazioni di HUGO BOSS e ne implementino uno proprio. Questo consentirà di identificare tempestivamente rischi e violazioni e di risolvere rapidamente i conflitti.

Ci aspettiamo che i nostri partner offrano i canali di reclamo di HUGO BOSS e i propri. Ciò consente di identificare rischi e violazioni e di risolvere rapidamente i conflitti.

### 3.3 RENDICONTAZIONE

Una comunicazione trasparente sui rischi per i diritti umani e sulle nostre misure preventive e correttive è per noi un elemento fondamentale della dovuta diligenza in materia di diritti umani. Nell'ambito dei nostri rapporti annuali, forniamo informazioni sui rischi esistenti, sulle misure adottate e sugli sviluppi generali nei nostri processi interni.

A causa delle condizioni politiche, sociali ed economiche in continua evoluzione, effettuiamo la nostra analisi dei rischi per i diritti umani almeno una volta all'anno e verifichiamo continuamente l'efficacia delle nostre misure preventive e correttive. Questa dichiarazione dei diritti umani, il nostro processo interno di monitoraggio e le nostre comunicazioni sono oggetto di revisione annuale e di eventuale modifica.

## 4 RESPONSABILITÀ

Il Consiglio di Amministrazione di HUGO BOSS AG ha la responsabilità generale del rispetto e dell'attuazione degli elementi della presente informativa. Al fine di monitorare continuamente i rischi per i diritti umani e la gestione dei rischi associati in azienda, è stata creata la posizione di Human Rights Officer.

Attualmente, questa posizione è detenuta dal signor Dominik Heske.

Il signor Heske informa regolarmente il comitato esecutivo, almeno due volte l'anno, sui rischi per i diritti umani individuati dall'analisi dei rischi e sulla gestione dei rischi che ne derivano.

Attraverso le sue attività, contribuisce a identificare, ridurre e prevenire i rischi.

Domande e suggerimenti possono essere indirizzati a [HumanRights\\_DueDiligence@hugoboss.com](mailto:HumanRights_DueDiligence@hugoboss.com) in qualsiasi momento.



Daniel Grieder  
Amministratore  
delegato



Yves Mueller  
CFO / COO



Oliver Timm  
CSO

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version: 2.0
Valid from:	01.03.2024	Status: released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update: March 2024
Policy Owner:	Compliance	Classification: public