

HUGO BOSS
LIEFERANTENVERHALTENSKODEX

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 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 Beschwerdemechanismus 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 VULNERABLE GRUPPEN

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.

2.2 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.

2.3 INDIGENE VÖLKER

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 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.

2.4 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.

2.5 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 Arbeitnehmenden, 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.

2.6 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.

2.7 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. Lieferanten haben aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und diese zu unterbinden.

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. 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. 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.

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 Programms 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 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.

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. Der Einsatz von Chemikalien und anderen Stoffen verpflichtet Lieferanten dazu, Abwasserströme zu kontrollieren und mögliche Verunreinigungen zu identifizieren. Dies muss gemäß den entsprechenden gesetzlichen Anforderungen erfolgen. Kontrollen sind regelmäßig durchzuführen.

3.4 ABFALLMANAGEMENT

HUGO BOSS hält seine Lieferanten dazu an, Abfälle kontinuierlich zu minimieren und anfallende Abfälle entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorgaben zu entsorgen. Die Berücksichtigung von Strategien zur Abfallvermeidung bzw. -verminderung und Wiederverwertung wird von Lieferanten erwartet.

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

Februar 2022
Version 2.0

ANHANG:

INFORMATIONEN ZUR NUTZUNG DER HUGO BOSS HINWEISGEBERSYSTEME

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 den HUGO BOSS Ombudsmann zu wenden.

HUGO BOSS bietet einen Beschwerdekanaal an, über den vertraulich und anonym Hinweise und Beschwerden eingereicht werden können. Dieser kann in vielen Sprachen über den nachfolgenden Link genutzt werden:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

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

Der HUGO BOSS Ombudsmann 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
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.

Der HUGO BOSS Ombudsmann kann jederzeit kostenfrei auch über die nachfolgend aufgeführten internationalen Nummern kontaktiert werden. Eventuelle Sprachbarrieren werden überwunden, indem ggf. professionelle Dolmetscher oder Dolmetscherinnen hinzugezogen werden.

Ägypten:	00800 00 09 571
Belgien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brasilien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnien-Herzegowina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgarien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Dänemark:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Deutschland:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Frankreich:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Griechenland:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Großbritannien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonesien:	001 803 49 32 86
Irland:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Kroatien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaysia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Mazedonien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Mexiko:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Niederlande:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Österreich:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Polen:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugal:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Rumänien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbien:	0800 19 10 46
Schweiz:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Spanien:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Südkorea:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taiwan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thailand:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Türkei:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukraine:	00800 50 47 10

Ungarn: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
USA: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

In China, Hongkong Sri Lanka, Bangladesch, Laos und Vietnam hat HUGO BOSS zusätzlich eigene Rufnummern zu HUGO BOSS Vertrauenspersonen eingerichtet (nicht zum HUGO BOSS Ombudsmann), die jederzeit Hinweise oder Beschwerden über Verstöße entgegennehmen.

China: 0086 1350 0009 061
Hongkong: 0086 1350 0009 061
Sri Lanka: 0086 1350 0009 061
Bangladesch: 0086 1350 0009 061
Laos: 0086 1350 0009 061
Vietnam: 0086 1350 0009 061

Es steht den Beschäftigten der Lieferanten von HUGO BOSS zudem frei HUGO BOSS direkt zu kontaktieren:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Februar 2022