

**REDEGJØRELSE FOR
AKTSOMHETSVURDERINGER
I HENHOLD TIL
ÅPENHETSLOVEN
REGNSKAPSÅRET 2022**

1 INNLEDNING

For å forhindre brudd på menneskerettighetene og bidra til et ansvarlig næringsliv, gjennomfører HUGO BOSS-gruppen ("HUGO BOSS") omfattende aktsomhetsvurderinger av egen virksomhet og leverandørkjede. HUGO BOSS respekterer menneskerettighetene og fremmer aktivt overholdelse av dem.

HUGO BOSS, inkludert samtlige av konsernets datterselskaper, har som mål å overholde alle relevante lover som omhandler krav til aktsomhetsvurderinger, herunder Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). HUGO BOSS har etablert et sentralt styringsystem for å strukturere og sikre etterlevelse av alle relevante krav til aktsomhetsvurderinger på konsernnivå.

HUGO BOSS Scandinavia AB ("HUGO BOSS Scandinavia") publiserer denne redegjørelsen i tråd med åpenhetsloven § 5 og beskriver her vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede. Våre aktsomhetsvurderinger, som beskrevet i denne redegjørelsen, reflekterer hele konserngruppens arbeid med aktsomhetsvurderinger, ettersom de interne retningslinjene og risikobildet i leverandørkjeden er lik i samtlige av våre selskaper. Det er imidlertid kun HUGO BOSS Scandinavia, gjennom sitt NUF i Norge, HUGO BOSS SCANDINAVIA NUF ("HUGO BOSS Norway"), som er direkte underlagt åpenhetsloven for den delen av vår aktivitet som gjelder den norske filialen.

Redegjørelsen dekker det foregående regnskapsåret, som ble avsluttet 31. desember 2022.

Denne redegjørelsen dekker også arbeidsforholdsrelaterte risikoer med innvirkning på mennesker, som vi har inkludert i begrepet "menneskerettigheter".

2 VÅR ORGANISASJON

HUGO BOSS er et ledende konsernselskap i premiumsegmentet for mote og klær. Selskapet har hovedkontor i Metzingen (Tyskland) og sysselsetter rundt 20 000 ansatte som for regnskapsåret 2022 genererte en årlig omsetning på omtrent 3,7 milliarder euro. HUGO BOSS består av 65 konsoliderte datterselskaper i Europa, Amerika og Asia/Stillehavet som har ansvar for sine lokale forretningsaktiviteter. Dette inkluderer 41 datterselskaper som er organisert som distribusjonsselskaper, samt fire produksjonsselskaper.

HUGO BOSS drifter en egen butikk og outlet i Norge gjennom filialen HUGO BOSS Norway.

2.1 VÅRE BRANSJEOMRÅDER

Leverandørkjeden i tekstilbransjen kjennetegnes vanligvis av komplekse prosesser, som i stor grad foregår utenfor rammene for selskapets egen virksomhet. HUGO BOSS samarbeider med et stabilt nettverk av erfarne og spesialiserte leverandører for å garantere behandlingskvalitet og best mulig tilgjengelighet av sine produkter. HUGO BOSS er i aktive forsyningsrelasjoner med flere typer leverandører. Disse inkluderer produksjon og varer, leverandører av stoff og trimming, samt andre leverandører som er relatert til tekstilforsyningskjeden.

HUGO BOSS får en stor andel av sitt anskaffelsesvolum fra uavhengige partnere i regioner som i noen tilfeller er økonomisk underutviklet. I noen av disse regionene er det også økt risiko for at politiske og sosiale beskyttelsesmekanismer mangler for ansatte og deres arbeidsforhold.

HUGO BOSS Norway får ferdig produserte varer levert direkte fra andre selskaper i konsernkjeden, og inngår ikke egne avtaler med leverandører. Risikobildet til HUGO BOSS Norway er derfor den samme som for HUGO BOSS Scandinavia og konsernets leverandørkjede for øvrig. De risikovurderinger som gjøres av konsernet er dermed direkte overførbare til den norske virksomheten.

2.2 VÅRT ENGASJEMENT FOR MENNESKERETTIGHETER

For HUGO BOSS betyr respekt for menneskerettighetene å behandle alle med respekt og verdighet. Vi ønsker at alle som inngår i vår verdikjede skal leve et fritt og selvstendig liv, uten frykt for restriksjoner eller undertrykkelse. HUGO BOSS forplikter oss derfor til å respektere og beskytte menneskerettighetene. Vi anerkjenner internasjonale menneskerettigheter og arbeidsrettighetsstandarder, herunder:

- De forente nasjoners verdenserklæring om menneskerettigheter (UDHR);
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP);
- Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) retningslinjer for flernasjonale selskaper;
- Kjernekonvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO);
- FNs konvensjon om barnets rettigheter (CRC);
- FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW).

HUGO BOSS forventer også at alle våre partnere overholder og implementerer disse standardene.

2.3 VÅRE RETNINGSLINJER OG RUTINER KNYTTET TIL MENNESKERETTIGHETER

Å sikre at vår virksomhet utføres i samsvar med lokale lover, anerkjente standarder om sosiale forhold og ILOs kjernekonvensjoner, er avgjørende for å respektere menneskerettighetene til våre egne ansatte og partnere. Følgende HUGO BOSS-erklæringer og retningslinjer danner grunnlaget for samhandling med våre ansatte og hva vi definerer som anstendige arbeidsforhold:

- [HUGO BOSS etiske retningslinjer \(Code of Conduct\)](#);
- [HUGO BOSS etiske retningslinjer for leverandører \(Supplier Code of Conduct\)](#);
- [HUGO BOSS erklæring om menneskerettigheter \(Statement Human Rights\)](#);
- [HUGO BOSS retningslinje om menneskerettigheter \(Human Rights Policy\)](#);
- [HUGO BOSS forpliktelse til helse og sikkerhet \(Health & Safety Commitment\)](#);
- [HUGO BOSS forpliktelse til anti-diskriminering og anti-trakassering \(Anti-Discrimination and Anti-Harassment Commitment\)](#);
- [HUGO BOSS retningslinje om anti-diskriminering og anti-trakassering \(Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy\)](#);
- [HUGO BOSS retningslinje om barnearbeid \(Child Labor Policy\)](#);
- [HUGO BOSS retningslinjer for varsling \(Whistleblowing Policy\)](#).

Samarbeid med våre partnere er basert på respekt for, og overholdelse av krav til, god forretningsetikk, menneskerettigheter, herunder anstendige arbeidsforhold, og øvrige relevante standarder for sosiale forhold. Disse er forankret i våre etiske retningslinjer for leverandører og er en del av våre kontrakter.

Ivaretagelse av menneskerettigheter i globale leverandørkjeder er en kontinuerlig og gradvis prosess og krever en langsiktig forpliktelse. Vi tar sikte på å oppnå kontinuerlig forbedring innen vårt arbeid med menneskerettigheter, i samarbeid med våre partnere.

3 VÅR METODE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

For å utforme en effektiv og hensiktsmessig risikostyring i HUGO BOSS Scandinavia og HUGO BOSS Norway, er utgangspunktet vårt å identifisere negative konsekvenser og risiko knyttet til menneskerettigheter innenfor våre egne forretningsområder og leverandørkjeder. HUGO BOSS har som mål å forhindre risiko for brudd på menneskerettigheter, minimere risikoen eller få bruddet til å opphøre så langt dette er mulig ved å implementere forebyggende tiltak og avhjelpende tiltak basert på vår risikoanalyse.

I risikoanalysen vurderes menneskerettighetsrelaterte konsekvenser for de som potensielt påvirkes av HUGO BOSS' forretningsaktiviteter (f.eks. våre egne ansatte eller ansatte i leverandørkjeden). Risikoklassifiseringen av egen virksomhet og leverandørkjede er basert på tre pilarer. HUGO BOSS bruker anerkjente indekser for risikovurdering av (1) opprinnelsesland og (2) bransjer, i tillegg til å sende ut (3) egenervurderinger for å utlede ytterligere partnerspesifikke risikomomenter.

3.1 INFORMASJON OM NEGATIVE KONSEKVENSER FOR MENNSKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

HUGO BOSS, inkludert HUGO BOSS Norway, har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsvilkår i vår virksomhet eller leverandørkjede. HUGO BOSS har imidlertid funnet følgende potensielle prioriterte risikoområder: riktig lønnsnivå, arbeidstid, sikkerhet på arbeidsplassen og organisasjonsfrihet, samt diskriminering. Dette er ikke faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser som HUGO BOSS har identifisert gjennom våre aktsomhetsvurderinger, men typiske bransjespesifikke risikoområder som vi tilpasser vårt arbeid med åpenhetsloven etter i tråd med prinsippet om risikobasert tilnærming.

HUGO BOSS etablerte vårt compliancestyrings- og revisjonssystem for sosiale forhold for nesten 20 år siden, og dette systemet verifiserer de prioriterte potensielle risikoområdene som er identifisert gjennom risikoanalysen som er gjennomført i tilknytning til åpenhetsloven.

3.2 INFORMASJON OM FOREBYGGENDE OG AVHJELPENDE TILTAK

Basert på innsikten vi har fått gjennom risikoanalysen, utvikler HUGO BOSS spesifikke tiltak for å forebygge og minimere risiko, eventuelt rette opp skadevirkninger og stanse brudd på menneskerettigheter. Vi er avhengige av flere forskjellige tiltak for å adressere risikoområder og

kontinuerlig implementere verktøy for å håndtere slik risiko i forretningsprosesser i relevante avdelinger.

I vår direkte innflytelsessfære hos våre leverandører fokuserer HUGO BOSS systematisk på å identifisere faktiske eller potensielle brudd på menneskerettighetene, og følgelig eventuelt, dersom dette avdekkes, på å minimere eller avslutte brudd sammen med våre leverandører. I tillegg har HUGO BOSS etablert kontraktsfestede standarder for leverandører. Deling av kunnskap for å forbedre risikovurderingene og oppfølgingen av virksomheten og våre leverandører er nøkkelen for å forhindre brudd på menneskerettigheter. På grunn av dette krever vi at våre partnere fullfører opplæringskurs som behandler spørsmål knyttet til menneskerettigheter.

Vi mener at samarbeid mellom selskaper, eksperter, politiske beslutningstakere og sivilsamfunnsorganisasjoner (vanligvis i sammenheng med initiativer fra flere interessenter) er oppskriften på utvikling og implementering av bærekraftige løsninger. Regelmessig dialog med relevante interessenter er også et virkemiddel for oss til å evaluere effekten av tiltakene våre.

3.3 PROSEDYRE FOR KLAGER OG GJENOPPRETTING

HUGO BOSS behandler alle klager fra egne ansatte, ansatte hos leverandører og andre varslingsgrupper, seriøst. HUGO BOSS undersøker konsekvent alle brudd eller mistenke om brudd gjennom en transparent og standardisert prosess. Eventuelle faktiske brudd på lover eller retningslinjer satt av HUGO BOSS vil ikke bli tolerert og vil resultere i tilpassede tiltak.

Klagemekanismene er gratis, tilgjengelige globalt, kan brukes anonymt og er tilgjengelige på flere språk.

Den uavhengige HUGO BOSS-ombudsmannen (tillitsperson) kan kontaktes når som helst:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Telefon: + 800 66 28 37 626
(+ 800 OMBUD)
Telefon: + 49 521 55 7 333 0
Mobil: + 49 151 58 230 321

E-post: ombudsman@thielvonherff.com
Rapportplattform Ombudsmannen: www.report-tvh.de/

Videre tilbyr HUGO BOSS en ekstra klagemekanisme for ansatte, partnere og tredjeparter via vår varslingsportal. Dette kan brukes via følgende lenke eller QR-kode:

[HUGO BOSS varslingsportal](#)



Vi forventer at våre partnere videreformidler HUGO BOSS-klagemekanismene og etablerer egne tilsvarende klagemekanismer. Dette gjør at risiko og brudd kan identifiseres og tiltak kan iverksettes raskt.

3.4 RAPPORTERING

Åpen kommunikasjon om menneskerettigheter, skadevirkninger, risiko og om våre forebyggende tiltak og avhjelpende tiltak er et kjerneelement i våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. I våre årsrapporter informerer vi om eksisterende risikoer, iverksatte tiltak og generell utvikling i våre interne prosesser.

På grunn av stadig skiftende politiske, sosiale og økonomiske forhold, gjennomfører vi vår risikoanalyse for menneskerettigheter minst en gang i året og vurderer effektiviteten av våre forebyggende tiltak og eventuelle avhjelpende tiltak kontinuerlig. Også denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger, våre

interne overvåkingsprosesser og vår kommunikasjon, er gjenstand for en årlig gjennomgang, og vi justerer dem etter behov.

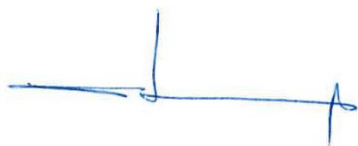
4 FORANKRING OG KOMMUNIKASJON

Det overordnede ansvaret for etterlevelse og implementering av elementene i våre aktsomhetsvurderinger ligger hos styret i HUGO BOSS AG og ledelsen i HUGO BOSS Scandinavia og HUGO BOSS Norway. For å kontinuerlig overvåke menneskerettighetenes skadevirkninger, risiko og tilhørende risikostyring i selskapet, er stillingen som Human Rights Officer etablert.

Human Rights Officer informerer styret regelmessig, og minst to ganger i året, om menneskerettighetsrisikoene som er identifisert i risikoanalysen og risikostyringen som utledes deretter. Gjennom sine aktiviteter bidrar vedkommende til å identifisere, redusere og forebygge risiko.

Spørsmål og innspill kan rettes til HumanRights_DueDiligence@hugoboss.com når som helst.

HUGO BOSS vil gjøre denne rapporten offentlig tilgjengelig på selskapets nettside (<https://group.hugoboss.com/en>) og vil referere til den i årsregnskapet til selskapet.



Daniel Grieder
HUGO BOSS AG
Chief Executive Officer

Dato: 29 juni 2023



Jörg Horcher
HUGO BOSS UK Limited
Managing Director EMEA Northern Hub

Dato: 29 juni 2023