



H U G O B O S S

Unser Verhaltenskodex

Inhalt

1	Präambel	// 3	6	Umgang mit Informationen und Daten	// 13
2	Grundsätzliche Werte und Verhaltensanforderungen	// 4	6.1	Informations- und Wissensmanagement	// 13
2.1	Gesetzestreuies Verhalten	// 4	6.2	Aufzeichnungen und Berichte	// 13
2.2	Gegenseitiger Respekt, Fairness, Ehrlichkeit und Integrität	// 4	6.3	Verschwiegenheit und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen	// 14
2.3	Verantwortung für das Ansehen von HUGO BOSS	// 5	6.4	Datenschutz und Datensicherheit	// 15
2.4	Führung, Verantwortung und Aufsicht	// 5	7	Insiderinformationen	// 16
3	Verhalten im Geschäftsbetrieb	// 6	8	Medien und Öffentlichkeit	// 17
3.1	Geschenke, Einladungen und andere Vorteile	// 6	9	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	// 18
3.2	Spenden und Sponsoring	// 8	9.1	Gesundheit und Arbeitssicherheit	// 18
4	Vermeidung von Interessenkonflikten	// 9	9.2	Einhaltung der Sozialstandards	// 18
4.1	Wettbewerbsverbot	// 9	9.3	Umwelt-, Tier- und Artenschutz	// 19
4.2	Umgang mit Geschäftspartnern	// 9	10	Wettbewerbs- und Kartellrecht	// 20
4.3	Nebentätigkeiten	// 10	11	Hinweise	// 21
4.4	Dienstliche und verwandtschaftliche Verflechtungen	// 11	12	Ansprechpartner	// 22
4.5	Missbrauch der Position	// 11			
5	Umgang mit Unternehmenseinrichtungen und Unternehmensvermögen	// 12			

Präambel

HUGO BOSS steht für erstklassige Qualität, innovative Produkte, Dynamik, Flexibilität und anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg. Wir setzen uns höchste Standards und haben den Anspruch, ein führendes Unternehmen der Modewelt zu sein.

Doch es geht nicht darum, dieses Ziel um jeden Preis zu erreichen. Genauso wichtig ist es uns, wie wir dieses Ziel erreichen.

Toleranz, Respekt und Vertrauen gehören zu den Grundprinzipien im täglichen Umgang miteinander. Probleme werden offen angesprochen und Lösungen gemeinsam gesucht. Nur so kann sich ein durch Offenheit und Fairness geprägtes Arbeitsklima entwickeln.

Integrität im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit ist dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Wir wollen, dass HUGO BOSS als verantwortungsbewusstes und zuverlässiges Unternehmen wahrgenommen wird.

HUGO BOSS hat mit diesem Verhaltenskodex verbindliche Regeln geschaffen, die helfen sollen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Der Verhaltenskodex gibt jedoch keine detaillierten Handlungsanweisungen. Dafür haben wir – soweit notwendig – gesonderte Richtlinien verabschiedet.

Anliegen und Inhalt unseres Verhaltenskodex werden wir im Rahmen unseres Compliance Programms allen Mitarbeitern¹ durch Schulungen und Informationsveranstaltungen fortlaufend vermitteln.

Der Verhaltenskodex ist für uns alle in gleichem Maße gültig – für Vorstand, Führungskräfte und alle Mitarbeiter weltweit. Bewusstes Fehlverhalten und nachhaltige Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden wir nicht tolerieren.

¹ Mit der Bezeichnung sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen oder Personengruppen beiderlei Geschlechts gemeint.

2.1 Gesetzestreuere Verhalten

Die Einhaltung von Gesetz und Recht ist für unser Unternehmen selbstverständlich. Jeder Mitarbeiter muss sich bewusst sein, dass bei einem Gesetzesverstoß ein Verfahren gegen ihn und das Unternehmen eingeleitet werden kann.

Die gesetzlichen Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnung sowie interne Richtlinien und Vereinbarungen sind von allen Mitarbeitern einzuhalten. Insbesondere Gesetzesverstöße, die mit strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden, müssen unter allen Umständen vermieden werden.

Es ist deshalb wichtig, dass jeder die für seinen Aufgabenbereich relevanten gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien kennt.

2.2 Gegenseitiger Respekt, Fairness, Ehrlichkeit und Integrität

Wir arbeiten mit Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturkreise zusammen. Gerade diese Vielfalt zeichnet uns aus und sorgt für Kreativität und neue Ideen. Wir sehen darin eine Bereicherung für unser Unternehmen und die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dies bedeutet auch, dass jeder Beschäftigte bei uns die gleichen Chancen erhält und ausschließlich aufgrund seiner Fähigkeiten und Leistung eingesetzt, bezahlt und gefördert wird.

Für uns alle ist es selbstverständlich, dass wir die Menschenrechte respektieren und auf ihre Einhaltung achten. Dazu gehört vor allem der Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen.

Grundsätzliche Werte und Verhaltensanforderungen

Wir akzeptieren es daher nicht, dass ein Mitarbeiter, ein Geschäftspartner oder ein Dritter hinsichtlich seines Geschlechts, seiner Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Glaubensrichtung, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert wird. Jede Form von sexueller Belästigung, Nötigung und verbalen Angriffen wird nicht geduldet, ebenso wenig jegliches einschüchternde, ablehnende oder beleidigende Verhalten.

Wir wünschen uns, dass alle Mitarbeiter den Mut haben, füreinander und für Dritte einzustehen.

2.3 Verantwortung für das Ansehen von HUGO BOSS

Das Ansehen von HUGO BOSS wird wesentlich geprägt durch das Auftreten jedes Einzelnen. Deshalb ist jeder Mitarbeiter gehalten, auf das Ansehen des Konzerns in der Gesellschaft zu achten. Die Erfüllung seiner Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren.

2.4 Führung, Verantwortung und Aufsicht

Führungskräfte müssen sich in besonderem Maße durch vorbildliches persönliches Verhalten auszeichnen.

Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich hinreichend angewiesen sind und so keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch pflichtgemäße Information und Aufsicht hätten verhindert werden können. Sie muss den ihr anvertrauten Mitarbeitern klar vermitteln, dass Gesetzesverstöße nicht geduldet werden und disziplinarische Konsequenzen haben können.

3.1 Geschenke, Einladungen und andere Vorteile

Ein wichtiges Thema in der Praxis ist der Umgang mit Geschenken und Einladungen. Hierfür gibt es zum Teil strenge gesetzliche Vorgaben, insbesondere steuerliche Regelungen, die zu beachten sind.

Anbieten und Gewähren

Die wichtigste Regel ist, Beamten und anderen Amtsträgern keine irgendwie gearteten Vorteile – beispielsweise Geschenke oder Einladungen zum Essen – anzubieten oder zu gewähren. Davon ausgenommen sind lediglich Höflichkeitsgesten wie das Anbieten von Kaffee und Gebäck im Rahmen einer dienstlichen Besprechung.

Im Übrigen darf kein Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit einem Geschäftspartner unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlung noch in Form von anderen Leistungen. Unberechtigt ist ein Vorteil dann, wenn er geeignet ist, auf geschäftliche Entscheidungen Einfluss zu nehmen, oder mit persönlichen Vorteilen für denjenigen verbunden ist, der den Vorteil gewährt. Ebenfalls unzulässig ist das Gewähren von Vorteilen, wenn dem Empfänger die Annahme nach seinen internen Verhaltensgrundsätzen untersagt ist und der Zuwendende dies weiß.

Gelegenheits- oder Werbegeschenke von geringem Wert an Geschäftspartner sind gestattet. Sie müssen so ausgewählt werden, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit vermieden wird.

Verhalten im Geschäftsbetrieb

Es ist zulässig, Einladungen zu Geschäftsessen auszusprechen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten. Angemessen ist eine Einladung, wenn ihr Wert der Position des Eingeladenen und den allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entspricht. Getätigte Einladungen müssen über die Spesenabrechnung dem Vorgesetzten angezeigt werden.

Fordern und Annehmen

Es ist unzulässig, von einem Mitarbeiter eines anderen Unternehmens oder von einem sonstigen Dritten im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten persönliche Vorteile zu fordern oder anzunehmen.

Ausnahmsweise ist die Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen erlaubt, wenn es sich um Gelegenheitsgeschenke, Gefälligkeiten oder Zuwendungen von geringem Wert handelt, sofern diese nicht häufiger angenommen werden.

Die Annahme von Geldgeschenken ist ebenso unzulässig wie alle Arten von Zuwendungen, die geeignet sind, auf geschäftliche Entscheidungen Einfluss zu nehmen, oder einen solchen Anschein erwecken könnten.

Unzulässige Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben. Ist dies nicht möglich oder unangebracht, müssen sie gespendet oder unternehmensintern verlost werden.

Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten, dürfen angenommen werden.

3.2 Spenden und Sponsoring

HUGO BOSS ist sich seiner Verantwortung für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur sowie für soziale Anliegen bewusst. Deshalb gewähren wir Geld- und Sachspenden.

HUGO BOSS leistet keine Spenden an politische Parteien oder deren Vertreter sowie an Organisationen, mit denen möglicherweise Interessenkonflikte auftreten können (wie z. B. Gewerkschaften, Verbraucherschutzverbände, Umweltverbände).

Bei der Vergabe von Spenden achtet HUGO BOSS darauf, dass dem Ansehen von HUGO BOSS durch die Zuwendung nicht geschadet wird und die Spende transparent ist, d. h. Verwendung und Empfänger klar nachvollziehbar sind.

Die Gewährung von Spenden an Einzelpersonen und Zahlungen auf Privatkonten sind unzulässig.²

Spenden wie auch Sponsoringaktivitäten bedürfen der Freigabe durch den Vorstandsvorsitzenden.

² Davon ausgenommen sind Spenden durch die Belegschaft, z.B. durch den Betriebsrat an notleidende Personen.

Vermeidung von Interessenkonflikten

HUGO BOSS legt Wert darauf, dass Mitarbeiter nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikte geraten.

4.1 Wettbewerbsverbot

Das Betreiben eines Unternehmens oder eines anderen Geschäfts, das mit HUGO BOSS im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet.

Eine finanzielle Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen durch einen Mitarbeiter muss dem Vorgesetzten und der Personalabteilung schriftlich mitgeteilt werden. Eine Mitteilungspflicht besteht auch, wenn eine dem Mitarbeiter nahestehende Person ein Geschäft betreibt, das mit HUGO BOSS im Wettbewerb steht, oder an einem solchen Unternehmen beteiligt ist.

Ausgenommen von der Mitteilungspflicht sind Beteiligungen soweit keine Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen des Unternehmens besteht.

4.2 Umgang mit Geschäftspartnern

Die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern basiert auf objektiven Kriterien wie Qualität, Service, Preis und Nachhaltigkeit im besten Interesse des Unternehmens. Persönliche Beziehungen zu einem Geschäftspartner dürfen nicht zu einer bevorzugten Behandlung dieses Geschäftspartners führen. Das gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter auf die dienstliche Beauftragung des Geschäftspartners direkt oder indirekt Einfluss nehmen kann. Mitarbeiter, die in derartige Situationen kommen, müssen ihren Vorgesetzten darüber informieren, so dass Geschäftsentscheidungen angemessen kontrolliert oder delegiert werden können.

Vermeidung von Interessenkonflikten

In jedem Fall muss der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten schriftlich mitteilen, wenn er selbst oder eine ihm nahestehende Person ein Unternehmen, mit dem HUGO BOSS Geschäftsbeziehungen unterhält, betreibt oder daran wesentlich beteiligt ist.

Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von Unternehmen ausführen lassen, mit denen er geschäftlich zu tun hat, wenn ihm hierdurch Vorteile entstehen.

4.3 Nebentätigkeiten

Wir erwarten, dass sich jeder Mitarbeiter während der Arbeitszeit mit vollem Einsatz auf die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten konzentriert.

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Personalabteilung vorher schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führen kann, den Pflichten im Konzern widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht.

HUGO BOSS begrüßt es, wenn sich Mitarbeiter für gemeinnützige Zwecke engagieren und Ehrenämter bekleiden.

4.4 Dienstliche und verwandtschaftliche Verflechtungen

Es ist zu vermeiden, dass Familienangehörige und andere nahestehende Personen in dienstlichen Abhängigkeitsverhältnissen stehen.

Wer weisungsbefugt ist oder Aufsichts- oder Kontrollaufgaben wahrnimmt, hat bestehende dienstliche Beziehungen zu Familienangehörigen oder anderen nahestehenden Personen der Personalabteilung mitzuteilen.

4.5 Missbrauch der Position

Mitarbeiter dürfen ihre Position sowie ihnen zugängliche Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil ihnen nahestehender oder befreundeter Personen nutzen. Hierzu gehören z. B. die bevorzugte Behandlung dieser Personen bei Zuwendungen oder die Vermittlung einer Anstellung bei HUGO BOSS oder die Förderung der beruflichen Entwicklung.

5

Umgang mit Unternehmenseinrichtungen und Unternehmensvermögen

Alle Unternehmenseinrichtungen sowie Unternehmensdaten dürfen grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke genutzt werden.

Ausnahmen, z. B. für die Nutzung von Dienstwagen, Telefon, Internet oder Software, sind in Unternehmensrichtlinien geregelt.

Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, Eigentum und Besitz des Konzerns vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch zu schützen.

Informationen und Unterlagen dürfen nicht für andere als dienstliche Zwecke vervielfältigt werden. Ohne dienstlichen Grund ist es auch untersagt, Unterlagen oder sonstiges Unternehmensvermögen aus dem Unternehmen zu entfernen.

6

Umgang mit Informationen und Daten

6.1 Informations- und Wissensmanagement

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, einen reibungslosen und schnellen Informationsaustausch im Unternehmen sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht verfälscht, selektiv weitergegeben oder anderen Bereichen vorenthalten werden, sofern dem nicht vorrangige Interessen entgegenstehen (z. B. Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten oder Datenschutzbestimmungen).

Dies setzt voraus, dass Informationen so dokumentiert, abgelegt, gespeichert und archiviert werden, dass es jedem entscheidungsbefugten Mitarbeiter möglich ist, die relevante Information in angemessener Zeit zu finden. Durch organisatorische Veränderungen darf es nicht zu einer Benachteiligung der Geschäftspartner kommen.

Wissen, das in Zusammenarbeit mit Dritten entsteht oder weiterentwickelt wird, ist nach Möglichkeit sowohl rechtlich im Rahmen der Vertragsgestaltung als auch operativ über entsprechende Dokumentationsanforderungen und eine angemessene Beteiligung eigener Mitarbeiter bei Projekten zu sichern.

6.2 Aufzeichnungen und Berichte

Alle Informationen unterliegen den Kriterien der Wahrhaftigkeit und Transparenz. Insbesondere Aufzeichnungen und Berichte müssen vollständig, periodengerecht, richtig und nachvollziehbar sein.

6.3 Verschwiegenheit und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen

Über vertrauliche Informationen ist Verschwiegenheit zu wahren. Als vertraulich gelten Informationen, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind.

Dazu gehören insbesondere, aber nicht abschließend, Informationen über laufende Verhandlungen und vor dem Abschluss stehende Verträge, noch nicht am Markt eingeführte Produkte, Finanzprognosen und Kundendaten.

Bei Geschäftsbeziehungen, die einen Austausch vertraulicher Informationen erfordern, ist vorher unter Einbeziehung der Rechtsabteilung eine schriftliche Vertraulichkeitserklärung oder -vereinbarung abzuschließen.

Verschwiegenheit muss ebenfalls in Bezug auf alle vertraulichen Informationen unserer Kunden und Lieferanten gewahrt werden, es sei denn, die Offenlegung dieser Informationen wurde ausdrücklich gestattet.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung.

Im Interesse des Unternehmens ist es sinnvoll, dass Mitarbeiter Wissen und Erfahrungen bei Veranstaltungen, in Seminaren, Fachtagungen, Netzwerken, Initiativen oder unternehmensübergreifenden Projekten austauschen. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass mit Informationen verantwortungsbewusst umgegangen wird und Form und Inhalt der getätigten Aussagen den Unternehmensinteressen nicht entgegenstehen.

6.4 Datenschutz und Datensicherheit

Der weltweite elektronische Informationsaustausch ist eine entscheidende Voraussetzung für den Geschäftserfolg von HUGO BOSS. Den Vorteilen der elektronischen Kommunikation stehen Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Datensicherheit gegenüber.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies rechtlich zulässig ist oder der Betroffene eingewilligt hat.

Der IT-Bereich gewährleistet den sicheren und geschützten Zugriff auf Daten durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen. Jeder Mitarbeiter ist für den sachgemäßen Umgang mit seinen Zugangsdaten verantwortlich. Insbesondere ist es verboten, Zugangsdaten an andere Mitarbeiter oder gar unternehmensfremde Dritte weiterzugeben.

Wir gestatten es allen Mitarbeitern, das Internet auch privat zu nutzen und über ihre dienstliche E-Mail Adresse private E-Mails zu empfangen und zu versenden. Zum Schutz aller Mitarbeiter dürfen keine Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die gegen Gesetze oder interne Regeln verstoßen. Die Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit sind einzuhalten. Die private Nutzung ist weiterhin nur erlaubt, solange sie in angemessenem Maße erfolgt und nicht zu einer Vernachlässigung der Arbeitspflichten oder zu einer Verletzung der arbeitszeitlichen Vorgaben führt.

Insiderinformationen

Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, die dazu geeignet sind, den Aktienkurs erheblich zu beeinflussen, wenn sie bekannt werden.

Um auch nur den Anschein eines Verstoßes gegen Insiderregeln zu vermeiden, dürfen Vorstände und Führungskräfte in den zwei Wochen vor Ende des Quartals bis zwei Tage nach Veröffentlichung der Quartalsergebnisse bzw. Jahresergebnisse keine Geschäfte mit HUGO BOSS Wertpapieren tätigen. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit oder Funktion Zugang zu den noch nicht veröffentlichten Geschäftsergebnissen haben.

Insiderinformationen dürfen nicht unbefugt verwendet oder an Dritte weitergegeben werden. Dies schließt auch Familienangehörige und Freunde ein. Eine Weitergabe im Konzern sollte nur dann erfolgen, wenn der Empfänger die Information für seine Arbeit benötigt.

Es muss darauf geachtet werden, dass insiderrelevantes Wissen unter Verschluss gehalten bzw. so abgesichert ist, dass Unbefugte keinen Zugang erhalten.

Wird eine Insiderinformation versehentlich weitergegeben, ist die Rechtsabteilung davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Medien und Öffentlichkeit

Die Kommunikation mit den Medien erfolgt ausschließlich durch die damit betrauten Abteilungen Kommunikation und Investor Relations sowie durch die Mitglieder des Vorstands. Alle anderen Mitarbeiter dürfen ohne Einwilligung der zuständigen Unternehmensstellen keine Auskünfte an Medienvertreter erteilen.

Hinsichtlich des Verhaltens in „Social Media“, wie z. B. Facebook sowie Internet-Foren oder Blogs, ist auf einen respektvollen Umgang mit dem eigenen Unternehmen und seinen Produkten, Mitarbeitern, Partnern und Kunden zu achten. Sofern jemand als Mitarbeiter von HUGO BOSS identifiziert wird oder identifizierbar ist, muss dieser klarstellen, dass der Beitrag seine persönliche Sicht widerspiegelt und nicht die von HUGO BOSS.

9.1 Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz ist von außerordentlicher Bedeutung. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, HUGO BOSS in seinem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen.

Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheits-Management und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

HUGO BOSS Produkte dürfen nicht gesundheitsgefährdend sein. So ist bereits in der Designphase darauf zu achten, dass die eingesetzten Materialien den jeweiligen Landesgesetzen und internen Richtlinien von HUGO BOSS entsprechen und weder im Fertigungsprozess (z. B. durch schädliche Emissionen) noch bei der Verwendung gesundheitsschädlich sind.

9.2 Einhaltung der Sozialstandards

In der Textil- und Bekleidungsindustrie findet die Beschaffung vor allem in Schwellen- und Entwicklungsländern statt. Arbeitnehmer- und Menschenrechte werden in diesen Ländern oft nicht ausreichend berücksichtigt.

HUGO BOSS verpflichtet sich und seine Lieferanten zur Einhaltung international anerkannter arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards nach den Konventionen der International Labor Organization (ILO).

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Zu diesen Sozialstandards zählen insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Chancengleichheit und die Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Vereinbarungen mit Lieferanten enthalten Regelungen zu Mindestentlohnung, Mindesturlaub und maximalen Arbeitszeiten.

Gibt es keine oder keine ausreichende nationale Gesetzgebung, so setzen die HUGO BOSS Sozialstandards den Mindeststandard.

Lieferanten werden regelmäßig auf Einhaltung dieser Standards und Vorgaben überprüft. Verstöße werden konsequent geahndet.

9.3 Umwelt-, Tier- und Artenschutz

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen haben für uns einen hohen Stellenwert. Durch das Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters wollen wir unsere Geschäfte umweltgerechter gestalten.

HUGO BOSS verpflichtet sich und seine Lieferanten zur Einhaltung des Artenschutzes. Die Verwendung oder Verarbeitung von Fellen oder Pelzen freilebender oder speziell für Zwecke der Bekleidungsindustrie gezüchteter Tiere ist nur mit Zustimmung des Vorstands in eingeschränktem Maß möglich. Ebenso lehnt HUGO BOSS Tierversuche zur Entwicklung neuer Produkte oder Materialien sowie nicht artgerechte Tierzucht- und Tierhaltungsmethoden ab.

HUGO BOSS hält die Regeln des fairen Wettbewerbs ein.

Zu diesen Regeln gehört, dass unter Wettbewerbern der Informationsaustausch zu Preisen, preisbildenden Faktoren oder Preisbestandteilen, die Aufteilung von Gebiets- oder Kundengruppen, Absprachen oder Informationen über Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zum Angebotsverhalten und zu den Lieferkapazitäten unzulässig sind.

Mitarbeiter dürfen keine kartellrechtlich unzulässigen Vorgaben machen oder Absprachen treffen.

HUGO BOSS setzt seine Marktstellung nicht ein, um über Preisdiktate oder Lieferverweigerungen Vorteile durchzusetzen.

Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, auf Umstände hinzuweisen, die auf eine Verletzung des Verhaltenskodex schließen lassen.

HUGO BOSS wird allen Hinweisen mit angemessener Sorgfalt nachgehen und, falls notwendig, angemessene Maßnahmen einleiten. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Wir garantieren, dass der Hinweisgeber geschützt ist. Jede gegen den Hinweisgeber gerichtete Vergeltungshandlung wird nicht toleriert. Ebenso wenig wird der Missbrauch der Möglichkeit, Hinweise zu geben, toleriert.

Als Ansprechpartner stehen der Vorgesetzte, die jeweilige Geschäftsleitung, der Betriebsrat und der Compliance Officer zur Verfügung. Mitarbeiter und Dritte können sich daneben auch vertrauensvoll an den externen Ombudsmann wenden.

Ansprechpartner

Bisherige Regelungen, die nicht im Widerspruch zum Verhaltenskodex stehen, bleiben in Kraft. Bei Abweichungen geht die jeweils strengere Regelung vor.

Soweit der Verhaltenskodex mit landesspezifischen Regelungen kollidiert, können einzelne Bestimmungen modifiziert werden, wobei vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden darf. Solche oder andere Ausnahmeregelungen müssen rechtlich geprüft und begründet werden und bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Vorstands der HUGO BOSS AG.

Bei Fragen und Anregungen zum Verhaltenskodex und zum Compliance-Programm insgesamt kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder an den Compliance Officer von HUGO BOSS unter compliance@hugoboss.com wenden.

HUGO BOSS AG
Dieselstraße 12
72555 Metzingen
Telefon +49 (0) 7123 94-0
www.hugoboss.com
© HUGO BOSS AG, Metzingen