

H U G O B O S S

VERHALTENS-
KODEX



„Bei HUGO BOSS folgen wir klaren Linien für unser Handeln.“

Oliver Timm (CSO)



Dr. Heiko Schäfer (COO)



Yves Müller (CFO)



Ingo Wilts (CBO)



Vorwort des Vorstands

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

„klare Linien“ sind nicht nur ein fester Bestandteil unserer Mode und unserer Produkte, sondern sind auch unser Bestreben in der Zusammenarbeit miteinander, mit unseren Kunden, Partnern und allen weiteren Stakeholdern.

Mit diesem Verhaltenskodex hat HUGO BOSS bindende Regeln für ein ethisch und rechtlich verantwortungsvolles Handeln geschaffen, die für alle HUGO BOSS Mitarbeitenden bei der täglichen Arbeit verbindlich sind. Er basiert auf unseren Werten „Respect, Passion, Quality, Innovation & Cooperation“, zeigt Chancen auf und sensibilisiert für Risiken. Denn nicht nur unsere Mode und unsere Produkte sind entscheidend für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens, sondern auch unser Verhalten.

Wir sind davon überzeugt, dass wir nur dann langfristig erfolgreich sein können, wenn wir der eigenen unternehmerischen Verantwortung weltweit gerecht werden. Dabei bauen wir auf die Unterstützung aller HUGO BOSS Mitarbeitenden und ermutigen alle dazu beizutragen, dass unser Unternehmen auch in Zukunft „klare Linien“ verfolgt.

Mit besten Grüßen



Yves Müller
Chief Financial Officer



Ingo Wilts
Chief Brand Officer



Dr. Heiko Schäfer
Chief Operating Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

Inhalt

1. Unser Anspruch	6	4. Geschäftliche Aktivitäten	21
1.1 Unsere Werte	7	4.1 Interessenkonflikte	23
1.2 Unser Verhaltenskodex	8	4.2 Antikorruption	24
<hr/>		4.3 Wettbewerbs- & Kartellrecht	25
2. Verhalten & Verantwortung	9	4.4 Geldwäscheprävention	26
2.1 Gesetzestreuies Verhalten	10	4.5 Aktien- und Insiderhandel	27
2.2 Verantwortung	11	4.6 Steuern	27
2.3 Sicherheit & Gesundheit	12	<hr/>	
2.4 Partnerschaften		5. Kommunikation & Soziale Medien	28
(HUGO BOSS Lieferanten Verhaltenskodex)	13	<hr/>	
2.5 Führung & Verantwortung	14	6. Datenschutz & Informationssicherheit	30
2.6 Gesellschaftliches Engagement	15	6.1 Datenschutz	31
2.7 Unternehmensressourcen	16	6.2 Informations- & Datensicherheit	32
<hr/>		<hr/>	
3. Produkte & Nachhaltigkeit	17	7. Ansprechpartner & Hinweisgebersystem	33
3.1 Produktsicherheit & Produktqualität	18	7.1 Compliance als Partner	34
3.2 Sozialstandards, Verbot von Kinderarbeit & menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen	19	7.2 Ansprechpartner & Hinweisgebersystem („Whistleblowing“)	35
3.3 Tier- & Artenschutz	20	7.3 Fragen & Anregungen	35
3.4 Umweltschutz	20	<hr/>	
<hr/>			



1. Unser Anspruch

„Quality, Respect, Passion,
Cooperation & Innovation“
sind unsere Unternehmenswerte
und Leitbild unseres Handelns.

1.1 Unsere Werte

HUGO BOSS steht für erstklassige Qualität, innovative Produkte, Dynamik, Nachhaltigkeit und anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg. Wir setzen uns höchste Standards und haben den Anspruch, ein führendes Unternehmen der Modewelt zu sein und die Zukunft der Branche aktiv zu gestalten. Um den eigenen Ambitionen gerecht zu werden und die gesteckten Ziele zu erreichen, setzen wir auf die Unterstützung aller Mitarbeiter¹ weltweit.

Dabei steht nicht nur das eigentliche Ziel im Fokus, sondern auch der Weg dorthin. Integrität im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Partnern, Kunden, Aktionären und der Öffentlichkeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Wir wollen, dass HUGO BOSS als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird.

Einen wichtigen Beitrag für ein offenes, kollegiales und von Fairness geprägtes Arbeitsklima leisten unsere Unternehmenswerte. "Quality, Respect, Passion, Cooperation & Innovation" sollen alle Mitarbeiter inspirieren, im Arbeitsalltag führen und damit zum Erfolg von HUGO BOSS beitragen.



Wir wollen, dass HUGO BOSS als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird.

¹ Im Folgenden aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung „Mitarbeiter“ genannt. Gemeint und umfasst sind mit der gewählten personenbezogenen Bezeichnung alle Geschlechter.

1.2 Unser Verhaltenskodex

Der HUGO BOSS Verhaltenskodex, geprägt vom Anspruch an uns selbst und den Werten des Unternehmens, fasst die wichtigsten Regeln und Verhaltensgrundsätze zusammen und gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, den Vorstand und den Aufsichtsrat gleichermaßen. Bewusstes Fehlverhalten und Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert.

Ziel ist es, alle Mitarbeiter durch verbindliche Leitlinien und Regeln bei der täglichen Arbeit zu unterstützen, auf ethische und rechtliche Herausforderungen hinzuweisen und diese im Sinne des Unternehmens zu meistern. Detaillierte Handlungsanweisungen und Inhalte – soweit notwendig – werden in gesonderten internen Richtlinien bereitgestellt und durch Schulungen und Informationsveranstaltungen fortlaufend vermittelt.

Im Rahmen einer Partnerschaft erwartet HUGO BOSS, dass sich die Partner zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex und dessen Werten und Vorgaben verpflichten. Dadurch festigen wir das Vertrauen unserer Kunden und Investoren in unser Unternehmen nachhaltig.

Soweit der Verhaltenskodex mit landesspezifischen Gesetzen und 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 sind der Compliance Abteilung vorzulegen und zu begründen. Eine schriftliche Freigabe kann nur der Vorstand der HUGO BOSS AG erteilen.

Ziel ist es, alle Mitarbeiter durch verbindliche Leitlinien und Regeln bei der täglichen Arbeit zu unterstützen, auf ethische und rechtliche Herausforderungen hinzuweisen.



2. Verhalten & Verantwortung

Die Wahrnehmung von
HUGO BOSS wird durch
unser Verhalten bestimmt.

2.1 Gesetzestreuues Verhalten

Die Einhaltung von Gesetz und Recht ist für HUGO BOSS und seine Mitarbeiter selbstverständlich.

Insbesondere Gesetzesverstöße, die mit strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden oder Auswirkungen auf die Reputation von HUGO BOSS haben, müssen unter allen Umständen vermieden werden.



Jeder Mitarbeiter muss die für seinen Aufgabenbereich relevanten gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien kennen und verstehen. Die Vorgesetzten, Legal, Datenschutz und Compliance stehen dabei unterstützend und beratend zur Verfügung.

Jeder Mitarbeiter muss die für seinen Aufgabenbereich relevanten gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien kennen und verstehen.

2.2 Verantwortung

Wir bei HUGO BOSS begegnen uns mit Respekt und Würde.

HUGO BOSS zeichnet sich durch Vielfalt aus. Tausende Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern und Kulturkreisen arbeiten gemeinsam an den Zielen von HUGO BOSS. Wir sehen darin eine Bereicherung für unser Unternehmen und die Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Deshalb erhalten bei HUGO BOSS alle Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, ihres Alters, ihrer Herkunft oder Nationalität, ihres Glaubens oder Weltanschauung, ihrer politischen Meinung, ihrer Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband (einschließlich Gewerkschaften), ihrer sexuellen Gesinnung oder anderer persönlicher Eigenschaften die gleichen Chancen und werden ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistung eingesetzt, bezahlt und gefördert. Diskriminierung, Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund, Herabwürdigungen oder Ausgrenzungen werden nicht toleriert.

Jede Form von sexueller Belästigung, Nötigung, Mobbing und verbalen oder gar körperlichen Angriffen wird nicht geduldet, ebenso wenig jegliches einschüchternde, ablehnende oder beleidigende Verhalten.

HUGO BOSS ermutigt alle Mitarbeiter dazu, dass sie den Mut haben, füreinander und für Dritte einzustehen.

Bei HUGO BOSS erhalten alle Mitarbeiter die gleichen Chancen.

Wir treten zudem aktiv für Inklusion ein. Die volle Teilhabe und Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung ist für HUGO BOSS selbstverständlich.

Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für ein professionelles und gemeinschaftliches Miteinander am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Das Ansehen von HUGO BOSS liegt in unserer Verantwortung und wird geprägt durch das Verhalten jedes Einzelnen.

2.3 Sicherheit & Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für HUGO BOSS höchste Priorität. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf einen weltweit einheitlichen Standard für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unter Berücksichtigung nationaler Gesetzgebung und Normung. Das gilt sowohl für die Planung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren als auch den sicheren Betrieb und die Verwendung von Arbeitsmitteln und Betriebsstoffen.

Während die Interpretation und Einhaltung der Normung dem Arbeitgeber obliegt, trägt jeder Mitarbeiter durch das persönliche, sicherheitskonforme Verhalten dazu bei, HUGO BOSS in dem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen vorzubeugen, werden sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel analysiert, um etwaigen Handlungsbedarf zu identifizieren und Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

Alle Mitarbeiter sind dazu aufgefordert sich im Rahmen der eigenen Tätigkeit gemäß Unterweisung zu verhalten und Sicherheitsrisiken, zu beseitigen oder zu melden. Dies dient dem Schutz von Mitarbeitern, Kunden und Partnern.



2.4 Partnerschaften (HUGO BOSS Lieferanten Verhaltenskodex)

HUGO BOSS ist sich seiner Verantwortung als weltweit agierender Konzern bewusst, deshalb ist uns eine konstruktive sowie vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnern wichtig. Grundsätzlich verpflichten wir unsere Partner zur Einhaltung des HUGO BOSS Verhaltenskodex und des HUGO BOSS Lieferanten Verhaltenskodex. HUGO BOSS erwartet, dass unsere Partner diese Standards auch wiederum an ihre Lieferanten weitergeben und deren Einhaltung einfordern und sicherstellen.

Durch den Lieferanten Verhaltenskodex setzt HUGO BOSS zudem wichtige Standards in der Lieferkette.² Insbesondere aus den Bereichen Menschenrechte, Geschäftsethik, Arbeits- und Sozialstandards sowie Umweltschutz, wurden die wichtigsten Standards in den Lieferanten Verhaltenskodex übernommen. Hierzu gehören beispielsweise die Einhaltung von Recht und Gesetz, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Mindestentlohnung, maximale Arbeitszeiten, die Chancengleichheit und die Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Verstöße können auch Mitarbeiter in der Lieferkette über die **kostenlose Nummer 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)** melden.



Insbesondere in den Bereichen Menschenrechte, Geschäftsethik, Arbeits- und Sozialstandards sowie Umweltschutz setzt HUGO BOSS Standards in der Lieferkette.

² Standards basieren auf international anerkannten Standards wie den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

2.5 Führung & Verantwortung

Führungskräfte müssen sich in besonderem Maße durch vorbildliches persönliches Verhalten auszeichnen. Sie sind dafür verantwortlich, dass die Grundprinzipien des täglichen kollegialen Umgangs, wie Fairness, Toleranz, Respekt und Vertrauen, gewahrt werden. Insbesondere haben Führungskräfte sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Leistungsbeurteilung ausschließlich die für die Arbeit maßgeblichen Leistungen, Fähigkeiten und Erfahrungen ausschlaggebend sind und grundsätzlich gleiche Maßstäbe angelegt werden.

Führungskräfte haben alle Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich hinreichend zu informieren, anzuweisen und zu beaufsichtigen, um Verstöße gegen Gesetze und Vorgaben auszuschließen. Das Einschreiten bei Fehlverhalten ist obligatorisch.



2.6 Gesellschaftliches Engagement

HUGO BOSS versteht sich als Teil der Gesellschaft und ist sich seiner Verantwortung für diese bewusst. Mit unserem sozialen Engagement für Bildung, Chancengleichheit und der Hilfe in Krisensituationen möchten wir zu ihrer Zukunftsfähigkeit beitragen. Dies gilt auch für die eigenen Spendenaktivitäten. Geld- und Sachspenden werden bei HUGO BOSS nach Freigabe des Vorstandsvorsitzenden gewährt. Verwendungszweck und Empfänger müssen dabei immer nachvollziehbar sein. Spenden an Einzelpersonen und Zahlungen auf Privatkonten, mit Ausnahmen von humanitären Spenden, sind unzulässig.

HUGO BOSS leistet keine direkten oder indirekten Spenden an Politiker, politische Parteien, politische Kampagnen oder deren Vertreter sowie an Organisationen, mit denen möglicherweise Interessenkonflikte auftreten können (wie z. B. Gewerkschaften, Verbraucherschutzverbände). Auch eine direkte Einflussnahme auf Politiker und ihre Entscheidungen (sog. Lobbying) ist untersagt. Als aktiver gesellschaftlicher Akteur bringen wir uns in Politik und Gesellschaft ein.

2.7 Unternehmensressourcen

Anvertrautes Unternehmensvermögen

Den Mitarbeitern anvertraute Vermögenswerte und überlassene Unternehmensressourcen sind Eigentum von HUGO BOSS und vor Verlust, Beschädigung, missbräuchlicher Verwendung und Diebstahl zu schützen. Die Weitergabe an unberechtigte Dritte ist grundsätzlich ausgeschlossen. Anvertraute Vermögenswerte (bspw. Laptops) dürfen nur dann zu privaten Zwecken verwendet werden, wenn dies ausdrücklich gestattet ist.

Internet & Telefon

Alle Mitarbeiter dürfen in Pausen oder der arbeitsfreien Zeit das Internet und Telefon für private Zwecke nutzen, solange die Nutzung den internen Vorgaben und mit den Werten von HUGO BOSS im Einklang steht. Das Besuchen von Webseiten mit pornografischen, sexuellen, rassistischen sowie gewalt- und hassverherrlichenden Inhalten ist verboten. Die private Nutzung geschäftlicher E-Mail-Konten ist grundsätzlich untersagt, sofern keine lokale Regelung existiert.

Unsere Marke & geistiges Eigentum

Der Schutz der eigenen Marken hat für HUGO BOSS höchste Priorität. Gleiches gilt für neue Produkte, Designs, Looks, Kampagnen, etc., die bisher unveröffentlicht sind. Ort, Zeit und Art der Veröffentlichung bestimmt HUGO BOSS. Eine private Verbreitung vor Veröffentlichung, speziell in den sozialen Medien, ist nur nach Freigabe durch die verantwortlichen Führungskräfte gestattet.

Alle Mitarbeiter haben das geistige Eigentum Dritter sowie sonstige Schutzrechte (bspw. Copyrights) zu beachten. Fotos, Artikel, Filme, Logos etc. dürfen geschäftlich nur genutzt werden, wenn HUGO BOSS dazu berechtigt ist.



3. Produkte & Nachhaltigkeit

HUGO BOSS Produkte vereinen höchste Qualität und anspruchsvolles Design mit ethischen Standards und der Einhaltung von Umwelt- und Gesundheitsanforderungen. Damit wollen wir unserem eigenen, aber auch den Ansprüchen unserer Kunden und Partner gerecht werden.

3.1 Produktsicherheit & Produktqualität

Bereits in der Designphase achtet HUGO BOSS darauf, dass die eingesetzten Materialien mindestens den jeweiligen Landesgesetzen und internen Richtlinien von HUGO BOSS entsprechen, die meist strenge Maßstäbe setzen. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Produkte

weder im Fertigungsprozess noch bei der Verwendung gesundheitsschädlich sind. Durch regelmäßige Kontrollen während der Produktion stellen wir sicher, dass ausschließlich Produkte in den Verkauf kommen, die den hohen Sicherheits- und Qualitätsstandards von HUGO BOSS entsprechen.



3.2 Sozialstandards, Verbot von Kinderarbeit & menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen

Arbeit muss menschenwürdig, sicher und fair sein. HUGO BOSS übernimmt Verantwortung für die eigenen Produkte und besonders für die Menschen, die HUGO BOSS Produkte herstellen. Der Lieferanten Verhaltenskodex definiert ein Mindestmaß an Sozialstandards für Arbeitnehmer. Alle Formen von unfreier Arbeit (bspw. Kinder- oder Zwangsarbeit, moderne Sklaverei) oder menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen lehnt HUGO BOSS strikt ab. Um dieses wichtige Ziel sicherzustellen, arbeitet HUGO BOSS zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen speziell in der Lieferkette Hand in Hand mit Organisationen und Initiativen zusammen.

HUGO BOSS knüpft die Zusammenarbeit mit einem Partner an die Anerkennung der HUGO BOSS Standards oder setzt die Einhaltung mindestens vergleichbarer Standards voraus. Um die Einhaltung des Lieferanten Verhaltenskodex sicherzustellen, überprüft HUGO BOSS seine Partner immer vor Beginn und auch während der Zusammenarbeit in regelmäßigen Abständen. Bei Verstößen werden gemeinsam mit dem Partner Maßnahmenpläne (sog. Corrective Action Plans) entwickelt, um Missstände zu beheben. Ausbleibende Verbesserungen oder auch schwerwiegende Verstöße führen zur Trennung vom Partner.

Arbeit muss menschenwürdig, sicher und fair sein. HUGO BOSS übernimmt Verantwortung für die eigenen Produkte und besonders für die Menschen, die HUGO BOSS Produkte herstellen.

3.3 Tier- & Artenschutz

HUGO BOSS verpflichtet sich dem Tier- und Artenschutz und hält sich streng an anerkannte Vorgaben wie beispielsweise das Washingtoner Artenschutzübereinkommen oder die Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora – CITES. Tierversuche lehnt HUGO BOSS ebenso ab wie nicht artgerechte Tierzucht und

-haltung. Das Unternehmen verzichtet auf den Gebrauch von Zuchtpelzen sowie exotische Ledersorten und nutzt ausschließlich Leder als Nebenprodukt der Lebensmittelindustrie. Darüber hinaus treibt HUGO BOSS die Entwicklung veganer Alternativen aus Leder voran und kooperiert eng mit internationalen Tierschutzorganisationen.

3.4 Umweltschutz

Ökologische Verantwortung zu leben bedeutet für HUGO BOSS einen eigenen Beitrag für den Einsatz gegen den Klimawandel zu leisten: Natürliche Ressourcen sind durch intelligente Konzepte und umweltfreundliche Technologien zu schonen, Umweltbelastungen sind zu reduzieren und die Biodiversität ist zu erhalten. Besonders die ressourcenschonende und nachhaltige Nutzung von

Rohstoffen, Wasser und Energie steht bei HUGO BOSS im Mittelpunkt. Auch Emissionen, Schadstoffe und Abfälle werden kontinuierlich reduziert und die Suche nach schonenden und nachhaltigen Alternativen vorangetrieben.

Ökologische Gesichtspunkte sind zudem integraler Bestandteil aller Geschäftsentscheidungen.



4. Geschäftliche Aktivitäten

Nicht nur der geschäftliche
Erfolg ist entscheidend, sondern
auch die Art und Weise.

4.1 Interessenkonflikte

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

Wettbewerbsverbot

Das Betreiben eines Unternehmens oder eines anderen Geschäfts, das mit HUGO BOSS im Wettbewerb steht, ist nicht gestattet. Auch eine wesentliche finanzielle Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen durch einen Mitarbeiter muss dem Vorgesetzten und der Personalabteilung schriftlich mitgeteilt werden. Gleiches gilt, wenn eine dem Mitarbeiter nahestehende Person ein Geschäft betreibt, das mit HUGO BOSS im Wettbewerb steht oder an einem Geschäftspartner von HUGO BOSS wesentlich beteiligt ist.

Objektivität der Entscheidungen & Beteiligungen

Über die Zusammenarbeit mit einem Partner entscheiden objektive Kriterien wie Qualität, Service, Preis und Nach-

haltigkeit. Persönliche Beziehungen zu einem Partner dürfen nicht zu einer bevorzugten Behandlung führen. Das gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter auf die dienstliche Beauftragung des Partners direkt oder indirekt Einfluss nehmen kann. Alle Mitarbeiter haben den Vorgesetzten vor der Beauftragung darüber transparent zu informieren. In solchen Fällen hat der Vorgesetzte die Entscheidung zu treffen.

Alle Mitarbeiter haben den Vorgesetzten oder die Compliance Abteilung auch darüber zu informieren, 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, wenn er aufgrund der Geschäftsbeziehung (finanzielle) Vorteile erlangt.

Nebenbeschäftigungen

Wir erwarten, dass sich jeder Mitarbeiter während der Arbeitszeit mit vollem Einsatz auf die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten konzentriert. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit, sofern gesetzlich zulässig, ist der Personalabteilung vorher schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann aus gesetzlichen Gründen untersagt werden oder wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führen kann, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

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

Dienstliche & verwandtschaftliche Beziehungen

Familienangehörige und andere nahestehende Personen sollen nicht in einem dienstlichen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Wer weisungsbefugt ist oder Aufsichts- oder Kontrollaufgaben wahrnimmt, hat bestehende dienstliche Beziehungen zu Familienangehörigen oder anderen nahestehenden Personen zum beiderseitigen Schutz der Personalabteilung mitzuteilen.

Missbrauch der Position

Mitarbeiter dürfen ihre Position sowie ihnen zugängliche Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil anderer Personen nutzen. Hierzu gehört z. B. die bevorzugte Behandlung dieser Personen bei Zuwendungen oder die Vermittlung einer Anstellung bei HUGO BOSS oder die Förderung der beruflichen Entwicklung soweit das sonst nicht erfolgt wäre.

Jeder Mitarbeiter konzentriert sich während der Arbeitszeit mit vollem Einsatz auf die Erfüllung seiner Pflichten.

4.2 Antikorruption

HUGO BOSS toleriert keine Form von direkter oder indirekter Bestechung, Korruption oder sonstige unberechtigte Vorteilsgewährung gegenüber Partnern, öffentlichen Amts- und Entscheidungsträgern sowie sonstigen Dritten. Unsere Ziele und Erfolge sind durch unsere Arbeit, Produkte und Services zu realisieren und nicht durch unzulässige Verhaltensweisen. Dies erwartet HUGO BOSS auch von seinen Partnern.

Aus diesem Grund hat HUGO BOSS klare Richtlinien unter anderem zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, um die eigenen Mitarbeiter vor unzulässiger Einflussnahme zu schützen. Die Annahme oder das Fordern von persönlichen Vorteilen in Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit ist untersagt. Ausgenommen sind Geschenke oder Zuwendungen von geringem Wert, sofern diese nicht häufiger angenommen werden. Die Annahme von Geldgeschenken ist grundsätzlich ausgeschlossen. Unzulässige Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben. Einladungen zu Geschäftsessen, die sich in einem angemessenen Rahmen halten, dürfen angenommen werden.

Das Gewähren von Vorteilen durch die eigenen Mitarbeiter ist bei HUGO BOSS streng geregelt. Geschenke und Einladungen dürfen nur entsprechend den internen Richtlinien gewährt werden. Niemals darf damit Einfluss auf eine geschäftliche Entscheidung genommen bzw. bereits der Anschein erweckt werden. Beamten und anderen Amtsträgern, sowie Mitarbeitern von staatlichen Stellen sind generell keine Vorteile (Geschenke, Rabatte, Einladungen, etc.) anzubieten oder zu gewähren. Davon ausgenommen sind nur zulässige Höflichkeitsgesten.

Auch im Rahmen der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen hat HUGO BOSS Prozesse implementiert, um Korruptionsstraftaten zu verhindern.

HUGO BOSS toleriert keine Form von direkter oder indirekter Bestechung, Korruption oder sonstige unberechtigte Vorteilsgewährung.

4.3 Wettbewerbs- & Kartellrecht

HUGO BOSS stellt sich dem Wettbewerb. Wettbewerbsvorteile will HUGO BOSS durch die eigenen Produkte, erbrachten Leistungen und Mitarbeiter erzielen und nicht durch unzulässige Verhaltensweisen am Markt. Dies bedeutet für alle Mitarbeiter und Partner, dass die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze und die internen Informationsbarrieren ("Chinese Walls"), sofern erforderlich, einzuhalten sind. Dadurch können massive Strafen (bis zu 10% des weltweiten Konzernumsatzes) vermieden werden.

Verboten sind Absprachen oder der Austausch von vertraulichen geschäftlichen Informationen mit direkten Wettbewerbern. Sobald ein Verhalten dazu geeignet ist, den Wettbewerb zu verhindern, zu beschränken oder zu verfälschen, ist es untersagt. Dies umfasst vor allem Absprachen oder den Austausch über Preise, preisbildende Faktoren oder Preisbestandteile, die Aufteilung von Gebiets- oder Kundengruppen, Absprachen oder Informationen über Lieferbeziehungen und deren Konditionen sowie zum Angebotsverhalten und zu den Lieferkapazitäten. Besondere Vorsicht ist bei Verbandsveranstaltungen, Messen oder sonstigen Zusammentreffen mit Wettbewerbern geboten.

HUGO BOSS nimmt keinen Einfluss auf die freie Preisgestaltung von Vertriebspartnern. Jedweder Druck oder das Androhen von Nachteilen im Rahmen der freien Preisfestsetzung ist unzulässig. Ebenso das Setzen von Anreizen oder das Versprechen von Vorteilen zur Beeinflussung der freien Preisgestaltung. HUGO BOSS behält sich die zulässige Empfehlung eines Verkaufspreises vor.



Wettbewerbsvorteile will HUGO BOSS durch die eigenen Produkte, erbrachten Leistungen und Mitarbeiter erzielen.

4.4 Geldwäscheprävention

HUGO BOSS kommt den gesetzlichen Vorgaben zur Geldwäscheprävention nach und ergreift dazu angemessene und risikobasierte Maßnahmen. Durch einen weltweit gesetzten Standard werden verdächtige Geschäftsbeziehungen, Aktivitäten und Transaktionen systematisch geprüft, um Unregelmäßigkeiten schnellstmöglich zu entdecken. Auffälligkeiten werden an die zuständigen Behörden gemeldet.

HUGO BOSS respektiert nationale und internationale Sanktionen sowie Embargos und gleicht Partner mit den geltenden Sanktionslisten ab.



4.5 Aktien- und Insiderhandel

Die Aktien der HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) werden an verschiedenen Börsenplätzen gehandelt. Allen Mitarbeitern steht es frei, für private Zwecke Aktien von HUGO BOSS zu erwerben und zu handeln. Dies setzt voraus, dass sie nicht über Insiderinformationen verfügen und die internen Vorgaben (bspw. Sperrzeiten) eingehalten werden. Dadurch soll der generelle Verdacht des Insiderhandels zu Lasten des Mitarbeiters und HUGO BOSS ausgeschlossen werden.

Mitarbeiter mit Zugang zu Insiderinformationen haben diese stets zu schützen und dürfen sie nur an berechnigte Personen

entsprechend den internen Regelungen, weitergeben. Als Insiderinformationen gelten alle nicht öffentlich bekannten Informationen, die bei Veröffentlichung dazu geeignet wären, den Kurs der HUGO BOSS Aktie erheblich zu beeinflussen. Öffentlich bekannte Informationen oder solche mit geringer oder eingeschränkter Tragweite fallen nicht darunter.

Das Nutzen von Insiderinformationen für sich oder Dritte (Familienangehörige, Freunde etc.), um einen Vorteil beim Aktienhandel zu haben, ist streng untersagt (Insiderhandel). Auch der reine Hinweis zum Kauf- oder Verkauf ohne Informationsweitergabe ist verboten.

4.6 Steuern

HUGO BOSS ist davon überzeugt, dass die Entrichtung von Steuern eine wichtige Rolle in unseren globalen wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen spielt und Ausdruck verantwortungsvollen Handelns ist. Um weitreichende

Transparenz zu schaffen, haben wir unsere Steuerstrategie veröffentlicht. Ziel der Steuerstrategie ist die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen im Einklang mit wirtschaftlichem Handeln.



5. Kommunikation & Soziale Medien

Tausende Menschen können heute
in Sekunden erreicht werden.
Damit wächst die eigene Verantwortung.

Kommunikation mit Medien und Analysten

Die Kommunikation mit den Medien und Analysten erfolgt ausschließlich durch die damit betrauten Abteilungen zur Kommunikation und Investor Relations sowie durch die Mitglieder des Vorstands und beauftragte Personen in der HUGO BOSS AG und in den Tochtergesellschaften. Alle anderen Mitarbeiter dürfen ohne Einwilligung der genannten Abteilungen oder Personen nicht im Namen von HUGO BOSS mit Medien- und Analystenvertretern sprechen. Ausgenommen hiervon sind spezielle Funktionen wie beispielsweise mandatierte Arbeitnehmervertreter.

Kommunikation im Arbeitsalltag

Im Rahmen der geschäftlichen Kommunikation sind die von HUGO BOSS gemachten Vorgaben einzuhalten, bereitgestellte Kommunikationsmittel zu nutzen und die Corporate Identity zu wahren. Auf einen respektvollen Umgang mit dem Unternehmen, seinen Mitarbeitern, Kunden, Partnern etc. ist stets zu achten. Unternehmensschädigende Aussagen sind zu unterlassen und vertrauliche Unternehmensinformationen zu schützen.

Nutzung der sozialen Medien

Die private Nutzung der sozialen Medien (z. B. Facebook, Blogs und Foren) steht jedem Mitarbeiter frei. Sobald jemand als Mitarbeiter von HUGO BOSS identifiziert wird oder identifizierbar ist, muss dieser jedoch klarstellen, dass der Beitrag seine persönliche Sicht widerspiegelt und nicht die von HUGO BOSS.





6. Datenschutz & Informationssicherheit

Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse und die Nutzung innovativer Informationstechnologien sind für HUGO BOSS von großer Bedeutung. Damit einhergehende Risiken gilt es stets zu beachten.

6.1 Datenschutz

Für HUGO BOSS ist der Schutz personenbezogener Daten (wie bspw. Namen, Kontaktdaten, Bankdaten, Fotos) mehr als nur eine gesetzliche Verpflichtung. Ein verantwortungsvoller und transparenter Umgang mit den personenbezogenen Daten von Kunden, Beschäftigten, Geschäftspartnern und Aktionären stellt für HUGO BOSS die Basis jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit dar. HUGO BOSS achtet den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht.

Ein verantwortungsvoller und transparenter Umgang mit den personenbezogenen Daten ist die Basis jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit.

In der Europäischen Union wird – neben geltenden nationalen Vorgaben – die EU-Datenschutz-Grundverordnung eingehalten. Die übrigen HUGO BOSS Gesellschaften orientieren sich an diesen Grundsätzen, um ein konzernweit einheitliches und hohes Datenschutzniveau zu erreichen.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten haben Beschäftigte stets die gesetzlichen wie auch die betriebsinternen Regelwerke zum Datenschutz zu befolgen. Die Erhebung, Verarbeitung und Verwendung personenbezogener Daten darf nur erfolgen, soweit dies gesetzlich zulässig ist oder der Betroffene eingewilligt hat. Der Schutz dieser personenbezogenen Daten wird durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt und die Rechte der Betroffenen werden gewährleistet.

Die Beschäftigten sind für den sachgemäßen Umgang mit ihnen überlassenen personenbezogenen Daten verantwortlich. Beschäftigte können sich bei Hinweisen oder Fragen zum Datenschutz jederzeit an datenschutz@hugoboss.com wenden.

6.2 Informations- & Datensicherheit

Der Schutz von Informationen und Daten, unabhängig von personenbezogenen Daten, wird von HUGO BOSS umfassend gewährleistet und ist Hauptaufgabe des zentralen Bereichs Informationssicherheit.

Alle Mitarbeiter tragen durch die Einhaltung der internen Vorgaben dazu bei, die Informationssicherheit bei HUGO BOSS zu gewährleisten. Kernelemente sind insbesondere der Umgang mit firmenvertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnissen, der sichere Einsatz von E-Mail, Aufklärung über Computerviren und Schadsoftware, der Umgang mit Passwörtern, mobilen Endgeräten und Cloudsystemen, sowie weitere Inhalte rund um Informationen und deren Schutz. Auffälligkeiten, die auf einen Cyber-Angriff hindeuten sind umgehend dem **IT Service-Desk** zu melden. Eventuelle Notfallmaßnahmen koordiniert die Informationssicherheit.

Ziel ist es Daten und Informationen vor Verlust, Verfälschung, Beschädigung oder auch Löschung zu schützen. Dadurch soll die jederzeitige Verfügbarkeit der IT-Systeme (Belastbarkeit) selbst, die Unverfälschtheit und Nachvollziehbarkeit der gespeicherten Daten (Integrität) und der allgemeine Schutz vor unberechtigtem Zugriff auf wichtige Informationen (Vertraulichkeit) sichergestellt werden.





7. Ansprechpartner & Hinweisgeber- system

HUGO BOSS bietet eine Vielzahl von Kontakten für alle Arten von Beschwerden und Hinweisen.

7.1 Compliance als Partner

Die Compliance Abteilung, der Group Compliance Officer und die Compliance-Beauftragten der Tochtergesellschaften sind vertrauensvolle Ansprechpartner für alle Mitarbeiter weltweit. Die Kontaktdaten sind im Intranet verfügbar.

Unsere Mitarbeiter werden ermutigt Compliance-Fragen und Verstöße gegen die geltenden Richtlinien und den Verhaltenskodex offen anzusprechen oder direkt an **compliance@hugoboss.com** zu adressieren. HUGO BOSS garantiert, dass Hinweisgebern aufgrund ihres Hinweises keine Nachteile widerfahren. Druck, Einschüchterungen oder ähnliches gegenüber dem Hinweisgeber sind verboten und können disziplinarisch geahndet werden. Der bewusste Missbrauch der Meldewege wird nicht toleriert.



7.2 Ansprechpartner & Hinweisgebersystem ("Whistleblowing")

Neben der Compliance Abteilung stehen insbesondere der eigene Vorgesetzte, die jeweilige Geschäftsleitung, soweit vorhanden der mandatierte Betriebsrat und der Datenschutzbeauftragte als allgemeine Ansprechpartner zur Verfügung. Alle Hinweise werden vertraulich und mit angemessener Sorgfalt behandelt.

Allen Mitarbeitern, Kunden, Partnern und deren Mitarbeitern, aber auch Dritten steht zudem die Möglichkeit offen, sich vertrauensvoll und falls gewünscht anonym an einen externen Ombudsmann (Vertrauensanwalt), Dr. Carsten Thiel von Herff,

zu wenden. Hinweise können in der eigenen Sprache erfolgen und werden vertraulich behandelt. Über die Weitergabe und die Verfolgung des Hinweises durch HUGO BOSS entscheidet der Hinweisgeber. Die Kontaktdaten des Ombudsmanns hat HUGO BOSS im Intranet, in den eigenen Geschäften, Büros, Produktions- und Logistikzentren und zusätzlich auf der eigenen Website veröffentlicht. Verstöße können direkt an **www.report-tvh.de** gemeldet werden.

Zudem ist die Nummer **00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)** nahezu weltweit verfügbar und kostenfrei.

7.3 Fragen & Anregungen

Bei Fragen und Anregungen zum Verhaltenskodex und zum Compliance-Programm kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten oder die Compliance Abteilung 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