

GLOBAL CORPORATE RESPONSIBILITY & PUBLIC AFFAIRS /  
COMPLIANCE

**HUGO BOSS**

**RICHTLINIE GESELLSCHAFTLICHES  
ENGAGEMENT**

# INHALT

1	VORBEMERKUNG	2
2	GELTUNGSBEREICH & VERSTÖßE	2
3	SCHWERPUNKTE DES ENGAGEMENTS	2
3.1	„CORPORATE CITIZENSHIP“-STRATEGIE	2
3.2	AUSSCHLUSS DES ENGAGEMENTS	3
4	PARTNER & POTENZIELLE INTERESSENTEN	3
4.1	VORAUSSETZUNG FÜR EINE PARTNERSCHAFT	3
4.2	PROJEKTE UND INITIATIVEN	3
4.3	AUSWAHLPROZESS & UNTERLAGEN	4
4.3.1	EXTERNE VORSCHLÄGE	4
4.3.2	INTERNE VORSCHLÄGE	4
4.3.3	INFORMATIONEN ÜBER PROJEKTE UND INITIATIVEN	4
5	ARTEN DES ENGAGEMENTS	5
5.1	SPENDEN	5
5.2	WEITERES ENGAGEMENT	5
6	VERANTWORTLICHKEITEN	5
7	ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG	6
8	ANSPRECHPARTNER	6

# 1 VORBEMERKUNG

Gesellschaftliches Engagement („Corporate Citizenship“) braucht viele Akteure die Verantwortung übernehmen. HUGO BOSS sieht sich als Teil der Gesellschaft, bekennt sich zur eigenen Verantwortung und möchte zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft beitragen. Durch den Leitsatz „We help people grow stronger“ konkretisiert HUGO BOSS das eigene gesellschaftliche Engagement und setzt klare Schwerpunkte: wir unterstützen Menschen in ihrem persönlichen Wachstum und fördern sie wo möglich. Im Folgenden soll die darauf beruhende Auswahl von Aktivitäten und Spenden transparent dargestellt werden.

## 2 GELTUNGSBEREICH & VERSTÖßE

Die Richtlinie gilt in allen Unternehmen und Geschäftsbereichen des HUGO BOSS Konzerns und ist von den verantwortlichen Organen aller Konzerngesellschaften in geeigneter Weise umzusetzen. Die Einhaltung ist dauerhaft sicherzustellen.

Diese Richtlinie wird durch ein Prozesshandbuch ergänzt, das die internen Abläufe definiert.

Verstöße gegen diese Richtlinie werden nicht toleriert und können unter anderem arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## 3 SCHWERPUNKTE DES ENGAGEMENTS

### 3.1 „CORPORATE CITIZENSHIP“-STRATEGIE

HUGO BOSS setzt beim gesellschaftlichen Engagement Schwerpunkte und bündelt die eigenen Kräfte. Aus diesem Grund hat HUGO BOSS eine „Corporate Citizenship“-Strategie mit dem Leitsatz „**We help people grow stronger**“ verabschiedet.

Die Strategie selbst definiert die wesentlichen Schwerpunkte des Engagements, lässt aber Gestaltungsspielraum für weitere Formen des Engagements.

Die folgenden drei Themen bilden die Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements im Sinne der „Corporate Citizenship“-Strategie:

#### 1. Zugang zu Bildung

Wir unterstützen den Zugang zu Bildung, den Ausbau von Bildungsmöglichkeiten und sichere Lernbedingungen durch bspw. den Bau von Schulen.



#### 2. Chancengleichheit

HUGO BOSS setzt sich für die Chancengleichheit aller Menschen ein. Dabei legen wir einen Schwerpunkt auf die Förderungen von Frauen, die Gleichstellung der Geschlechter sowie auf Projekte die gesellschaftliche Vielfalt fördern.



#### 3. Spontane Nothilfe

Wir unterstützen in Krisensituationen, unabhängig davon welche Art von ökologischer, ökonomischer, humanitärer, sozialer, gesellschaftlicher oder auch persönlicher Not(situation).



Alle Formen des gesellschaftlichen Engagements sollen grundsätzlich an diesen Schwerpunkten ausgerichtet werden. Wir wollen die Wirkung unseres Engagements messbar machen, daher hat sich HUGO BOSS hierfür klare Ziele gesetzt. Ausnahmen, wie die Unterstützung lokaler Projekte und Initiativen oder ein Engagement im Zusammenhang mit Kampagnen, Produkten etc. sind möglich. In jedem Fall sind vorgegebene Prozesse bei der Auswahl und Umsetzung der Projekte einzuhalten (siehe Prozesshandbuch).

Das gesellschaftliche Engagement von Arbeitnehmervertretungen wird hiermit gesondert geregelt. Sie haben sich an den Schwerpunkten der „Corporate Citizenship“-Strategie zu orientieren, können aber im Rahmen von Geld- und Sachspenden unabhängig agieren. Abschnitt 3.2 ist stets zu beachten. Für Geldspenden gelten die allgemeinen Regelungen und Freigabeprozesse.

### **3.2 AUSSCHLUSS DES ENGAGEMENTS**

HUGO BOSS hat sich selbst bestimmten Werten verpflichtet, die unter anderem in unserem Verhaltenskodex Ausdruck finden und hält an diesen fest. Aus diesem Grund schließen wir Spenden an oder ein Engagement insbesondere in den folgenden Bereichen aus:

- Organisationen deren Haltung oder Aktivitäten nicht mit den Werten von HUGO BOSS vereinbar sind
- Politische Parteien, Politiker, Politikerinnen und politische Kampagnen
- Organisationen, die politischen Parteien nahestehen
- Organisationen, mit denen möglicherweise Interessenkonflikte auftreten können (z.B. Gewerkschaften, Verbraucherschutzverbände)

## **4 PARTNER & POTENZIELLE INTERESSENTEN**

### **4.1 VORAUSSETZUNG FÜR EINE PARTNERSCHAFT**

HUGO BOSS zieht nur Organisationen für ein Engagement oder eine Unterstützung in Betracht, die die eigenen Wertvorstellungen teilen. Ein Handeln im Sinne des HUGO BOSS Verhaltenskodex und des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex wird erwartet.

Transparenz hinsichtlich der Organisation, der Verwendung von Finanzmitteln und des Projekts an sich sind Grundvoraussetzung für ein Engagement. Alle Formen der Abhängigkeit sind zu unterbinden. Potenzielle Partner müssen vor einem Engagement mögliche Interessenkonflikte mit HUGO BOSS mitteilen. Dies gilt vor allem für den Einsatz eines HUGO BOSS Mitarbeitenden beim potenziellen Partner.

HUGO BOSS unterstützt Individualanfragen von Privatpersonen grundsätzlich nicht. Ausgenommen sind Förderungen im Rahmen von laufenden Projekten oder der spontanen Nothilfe.

### **4.2 PROJEKTE UND INITIATIVEN**

Als global agierender Konzern hat HUGO BOSS auch eine globale Verantwortung. Dementsprechend beschränken wir unser gesellschaftliches Engagement nicht nur auf eine Institution, eine Region, ein Land oder einen Kontinent. Wir unterstützen weltweit Initiativen und Projekte, die im Einklang mit unserer „Corporate Citizenship“-Strategie sind, insbesondere in Regionen, die im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette stehen.

## 4.3 AUSWAHLPROZESS & UNTERLAGEN

### 4.3.1 EXTERNE VORSCHLÄGE

Jeder externe Vorschlag wird gegen die Vorgaben dieser Richtlinie geprüft. HUGO BOSS entscheidet frei über ein Engagement bei einem geeigneten Partner. Ein Anspruch auf Förderung besteht nicht.

Entscheidungen über einen externen Vorschlag beantwortet HUGO BOSS in der Regel innerhalb eines Monats.

### 4.3.2 INTERNE VORSCHLÄGE

**Grundsätzlich sind alle Anfragen und Vorschläge** (nachfolgend zusammengefasst als: Vorschläge) für zu unterstützende Projekte und Initiativen zur inhaltlichen Prüfung **beim Team Corporate Responsibility einzureichen, ungeachtet des Werts der Spende.** Dies gilt nicht nur für Vorschläge aus der HUGO BOSS AG, sondern **auch** für **Spendenvorschläge der Tochtergesellschaften.** Das Team Corporate Responsibility prüft jeden Vorschlag gegen die Vorgaben dieser Richtlinie. Vorschläge des Vorstands für Projekte und Initiativen sind mit dem Bereich Global Corporate Responsibility & Public Affairs und der Compliance Abteilung abzustimmen.

Ist der Vorschlag im Wesentlichen im Einklang mit den Strategievorgaben, werden je nach Art, Umfang oder Hintergrund des Vorschlags, standardisierte und vordefinierte Freigabeprozesse in Gang gesetzt und die dort definierten Stakeholder eingebunden.

Das zugehörige Prozesshandbuch wird für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

### 4.3.3 INFORMATIONEN ÜBER PROJEKTE UND INITIATIVEN

Idealerweise sollten die wesentlichen Informationen zu einem Projekt oder einer Initiative dem Vorschlag beigefügt sein. Folgende Informationen sind mindestens bereitzustellen:

- Kontaktdaten der Organisation
- Ansprechpartner
- Organisationsdaten
  - Handelsregisterauszug (oder ähnliches)
  - Sitz und Eintragungsort
  - Finanzbericht des vergangenen Jahres
  - Auflistung der Mitglieder des Vertretungsorgans
- Ziele der Organisation
- Kurzbeschreibung der Tätigkeit des Partners oder der Initiative
- Kurzvorstellung des Projekts oder der Initiative
- Zweck der Spende
- Umfang und Art der Spende
- Bestätigung zur steuerlichen Absetzbarkeit der Spende nach den jeweiligen nationalen steuerrechtlichen Vorgaben
- Informationen zur Art und Umfang der zu erwartenden Nachberichtserstattung über die Wirkung des Projekts

## 5 ARTEN DES ENGAGEMENTS

### 5.1 SPENDEN

#### Definition

HUGO BOSS gewährt Geld- und Sachspenden (Spenden). Darunter verstehen wir freiwillige und unentgeltliche Geld- oder Sachzuwendungen, ohne Gegenleistung, für einen gemeinnützigen Zweck. Der Zweck muss mit der HUGO BOSS „Corporate Citizenship“-Strategie (siehe [3. SCHWERPUNKTE DES ENGAGEMENTS](#)) im Einklang stehen.

#### Geld- und Sachspenden

Geldspenden können in jeder Form allein durch HUGO BOSS oder unter freiwilliger Beteiligung Dritter (bspw. Mitarbeiter, Kunden) erfolgen. Grundsätzlich ist der Weg der direkten Spende, ohne Einbeziehung Dritter (bspw. Spendenplattformen) zu wählen. Der Verwendungszweck und Empfänger müssen bei jeder Geldspende immer nachvollziehbar sein. Geldspenden an Einzelpersonen und Zahlungen auf Privatkonten, mit Ausnahmen von humanitären Spenden, sind unzulässig.

Geldspenden müssen wo immer möglich im Vorhinein jährlich im Budget eingeplant werden und sind nur diesen Budgets zu belasten. Tochtergesellschaft müssen für Spenden eigene Budgets einplanen.

Sachspenden umfassen insbesondere Kleidungsstücke, Mobiliar, Werkzeuge, Maschinen oder andere Produkte. Grundsätzlich gelten für Sachspenden die gleichen Anforderungen bezüglich der bereitzustellenden Informationen, Freigaben und Bescheinigungen.

#### Unzulässige Spendenaktivitäten

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

Spenden, die in direktem Zusammenhang mit einer Geschäftsentscheidung stehen, sind aus Gründen der Korruptionsprävention grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen können nach vorheriger Prüfung durch die Compliance Abteilung erteilt werden.

### 5.2 WEITERES ENGAGEMENT

Die Möglichkeiten des Engagements werden fortlaufend geprüft. Hierzu gehört auch die Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen mit Know-how oder sonstige Serviceleistungen.

Bestimmte Modelle des sog. „Corporate Volunteering“, des gesellschaftlichen Engagements von Mitarbeitenden während der Arbeitszeit, werden gefördert.

## 6 VERANTWORTLICHKEITEN

HUGO BOSS hat im Rahmen des sozialen Engagements klare Verantwortlichkeiten definiert.

Das **Team Corporate Responsibility**, aus dem Bereich Global Corporate Responsibility & Public Affairs, ist verantwortlich für die Erstellung und Überwachung der Einhaltung der „Corporate Citizenship“-Strategie, die Definition und Überwachung der Freigabeprozesse sowie für die Berichterstattung von Aktivitäten, insbesondere an den Vorstand. **Das Team Corporate Responsibility koordiniert die Einbindung aller relevanten internen**

**Stakeholder im Rahmen der definierten Freigabe- und Beteiligungsprozesse.** Es unterstützt die Fachbereiche bei der Erfüllung der „Corporate Citizenship“-Strategie. Das Team Corporate Responsibility ist weltweit erster Ansprechpartner hinsichtlich aller Fragen zum Thema des gesellschaftlichen Engagements und Spenden.

Wichtige **interne Stakeholder** sind je nach definiertem Freigabe- und Beteiligungsprozess vom Team Corporate Responsibility einzubinden. Im Detail werden die Prozesse im Prozesshandbuch definiert. Die vorherige Einbindung der Compliance Abteilung ist stets verpflichtend.

Der **Vorstand der HUGO BOSS AG** entscheidet über die Freigabe der „Corporate Citizenship“-Strategie sowie über die Freigabe von Spenden für Projekte und Initiativen. Dies gilt grundsätzlich für alle Sach- und Geldspenden der HUGO BOSS AG genauso, wie für Spenden aller Tochtergesellschaften (ausgenommen Kleinspenden ( $\leq 10.000$  EUR). Kleinspenden aus Tochtergesellschaften sind vom lokalen Management freizugeben und zu dokumentieren.)

## 7 ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG

Die Richtlinie ist ab dem 20.07.2021 anwendbar und gilt uneingeschränkt im gesamten HUGO BOSS Konzern (siehe [2. GELTUNGSBEREICH](#)).

Änderungen der Richtlinie sind jederzeit möglich. Mindestens einmal im Jahr wird die Richtlinie durch das Team Corporate Responsibility oder Compliance auf Aktualität geprüft. Die aktuelle Version der Richtlinie ist stets auf der Unternehmenswebsite und im HUGO BOSS Intranet hinterlegt.

## 8 ANSPRECHPARTNER

Verstöße können jederzeit auch (anonym) an den HUGO BOSS Ombudsmann, [Dr. Carsten Thiel von Herff](#), gemeldet werden.

Bei Fragen und Anregungen können sich alle Mitarbeitenden an den eigenen Vorgesetzten, das [Team Corporate Responsibility](#) oder an die lokale oder zentrale [Compliance Abteilung](#) wenden.

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	1.0
Valid from:	20.07.2021	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Classification:	public