



H U G O B O S S

Codice di Condotta

Indice

1 Premesse	4
2 Valori fondamentali e requisiti di condotta	4
2.1 Condotta rispettosa della legge	4
2.2 Rispetto reciproco, correttezza, onestà e integrità	5
2.3 Responsabilità per la reputazione di HUGO BOSS	5
2.4 Management, responsabilità e vigilanza	5
3 Condotta relativa all'attività aziendale	6
3.1 Omaggi, inviti e altri benefici	6
3.2 Donazioni e sponsorizzazioni	7
4 Conflitti d'interesse	7
4.1 Divieto di concorrenza	7
4.2 Relazioni con i partner commerciali	7
4.3 Impieghi esterni	8
4.4 Rapporto tra attività lavorative e private	8
4.5 Abuso della posizione ricoperta	8
5 Condotta inerente le attrezzature e i beni aziendali	8
6 Gestione delle informazioni e dei dati	9
6.1 Gestione delle informazioni e delle conoscenze	9
6.2 Registre e rapporti	9
6.3 Riservatezza e gestione responsabile delle informazioni	9
6.4 Protezione e sicurezza dei dati	10
7 Insider Information	10
8 Media e opinione pubblica	11
9 Salute, sicurezza e ambiente	11

9.1 Salute e sicurezza sul lavoro	11
9.2 Conformità agli standard sociali	11
9.3 Protezione dell'ambiente, degli animali e delle specie	12
10 Normativa sulla concorrenza e normativa antitrust	12
11 Segnalazioni	13
12 Contatti	13

1 Premesse¹

HUGO BOSS è sinonimo di altissima qualità, prodotti innovativi, energia, flessibilità e successo economico duraturo. Ci prefiggiamo di raggiungere gli standard più elevati e abbiamo l'ambizione di essere una delle società leader nel mondo della moda.

Tuttavia, non intendiamo raggiungere questo obiettivo a qualsiasi prezzo. Per noi, il fine e i mezzi hanno la medesima importanza.

Tolleranza, rispetto e fiducia sono tra i principi fondamentali delle nostre interazioni quotidiane.

Affrontiamo i problemi in modo aperto cercando insieme possibili soluzioni. Soltanto così è possibile creare un clima lavorativo improntato all'apertura e alla correttezza.

L'integrità nelle relazioni con i nostri dipendenti, partner aziendali, azionisti e con il pubblico è un fattore essenziale di successo. Per noi è importante che HUGO BOSS venga considerata un'azienda affidabile e responsabile.

Con questo Codice di Condotta HUGO BOSS ha stabilito alcune norme vincolanti che ci aiuteranno a superare le sfide etiche e legali che emergono nella routine lavorativa. Il Codice di Condotta non contiene tuttavia istruzioni dettagliate. Laddove necessario, abbiamo adottato direttive separate.

Tutti i dipendenti² potranno familiarizzare con i contenuti e le finalità del nostro Codice di Condotta nel corso di eventi formativi e informativi organizzati su base continua nell'ambito del programma aziendale di compliance.

Il Codice di Condotta si applica in egual misura a tutti, Consiglio d'amministrazione, dirigenti e dipendenti di HUGO BOSS, nel mondo. Non tolleremo comportamenti scorretti intenzionali e violazioni reiterate del Codice di Condotta.

2 Valori fondamentali e requisiti di condotta

2.1 Condotta rispettosa della legge

Per noi il rispetto della legge e del diritto è implicito. Tutti i dipendenti devono essere consapevoli che, in caso di trasgressione della legge, nei loro confronti e nei confronti dell'azienda può essere avviato un procedimento legale.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le disposizioni dell'ordinamento giuridico vigente e le direttive e gli accordi interni.

In particolare, vige l'obbligo di evitare in qualsiasi circostanza trasgressioni passibili di

¹ In caso di differenze tra la versione in lingua inglese e quella in lingua italiana sarà la prima a prevalere.

² Per maggiore praticità e una migliore leggibilità, con questa designazione si intendono persone o gruppi di persone di entrambi i sessi.

sanzioni penali.

Pertanto è importante che ciascuno di noi conosca le norme giuridiche e le direttive interne rilevanti per il proprio ambito di competenza.

2.2 Rispetto reciproco, correttezza, onestà e integrità

Collaboriamo con uomini e donne di differenti nazionalità e culture. Proprio questa diversità è il nostro segno distintivo e stimola la creatività dando vita a nuove idee. È un arricchimento per la nostra azienda e costituisce la base per un successo aziendale duraturo.

Ciò significa anche che, in ossequio al principio delle pari opportunità, tutte le assunzioni, le retribuzioni e le promozioni dipendono esclusivamente dalle capacità e dalle prestazioni dei singoli.

Tutti noi rispettiamo i diritti umani e vigiliamo sulla loro applicazione, in particolare per quanto attiene alla protezione della dignità personale e della sfera privata dei singoli.

Non accettiamo pertanto alcuna forma di discriminazione nei confronti di dipendenti, partner commerciali o terzi per motivi legati al sesso, alla razza, al colore della pelle, all'origine etnica, alla religione, all'età, a una disabilità, all'appartenenza a un'associazione sindacale o politica, all'orientamento sessuale o allo stato civile. Non tolleremo alcuna forma di molestie sessuali, coercizione e aggressioni verbali né qualsiasi condotta intimidatoria, ostile o offensiva.

Ci aspettiamo che tutti i dipendenti abbiamo il coraggio di difendere i colleghi e le altre persone.

2.3 Responsabilità per la reputazione di HUGO BOSS

Poiché la condotta dei singoli ha un impatto significativo sulla reputazione di HUGO BOSS, ogni dipendente, in qualunque momento, durante l'espletamento delle proprie mansioni lavorative, deve astenersi dal compiere azioni che possano ledere l'immagine del Gruppo.

2.4 Management, responsabilità e vigilanza

Il management deve distinguersi in modo particolare con una condotta personale esemplare.

Ciascun manager è tenuto, sotto la propria responsabilità, a istruire debitamente tutti i dipendenti per evitare trasgressioni dovute alla mancanza di informazioni e di vigilanza; è inoltre tenuto a chiarire ai propri dipendenti che le trasgressioni non saranno tollerate e potranno avere conseguenze disciplinari.

3 Condotta relativa all'attività aziendale

3.1 Omaggi, inviti e altri benefici

Un aspetto importante dell'attività aziendale è la gestione di omaggi e inviti. A tale riguardo sussistono anche specifiche e severe norme giuridiche, soprattutto in materia fiscale, che devono essere rispettate.

Offerte e concessioni

La regola più importante prevede che non vengano offerti o concessi a dipendenti pubblici e altri funzionari pubblici benefici di sorta come omaggi o inviti a pranzo. Sono esclusi unicamente i gesti di cortesia come offrire un caffè e biscotti durante un incontro di lavoro.

Diversamente è fatto divieto ai dipendenti di offrire o concedere benefici ingiustificati ai partner commerciali, sia sotto forma di pagamento in denaro che di altre prestazioni. Un beneficio è da ritenersi ingiustificato quando è tale da poter influenzare una decisione commerciale o è legato a vantaggi personali per la persona che lo concede. La concessione di benefici è altresì inammissibile qualora, in virtù del Codice di Condotta della sua azienda, il destinatario non possa accettarli e ciò sia noto al concedente.

È consentito offrire omaggi occasionali o articoli promozionali di piccolo valore ai partner commerciali, scegliendoli in modo tale da evitare qualsiasi impressione di comportamento scorretto.

Sono permessi gli inviti a pranzi o cene aziendali se il relativo costo è contenuto entro limiti ragionevoli, ovvero se il medesimo è proporzionato alla posizione della persona invitata ed alle prassi commerciali generalmente accettate. Gli inviti devono essere comunicati al superiore riportandoli nel giustificativo spese.

Richieste e accettazioni

Non è consentito chiedere o accettare da dipendenti di altre aziende o da terzi vantaggi personali collegati all'attività lavorativa.

In via eccezionale è consentito accettare omaggi e altri benefici laddove si tratti di omaggi occasionali, favori o donazioni di piccolo valore, purché ciò non avvenga di frequente.

È inoltre vietato accettare donazioni in denaro o di altra natura atte a influenzare una decisione commerciale o che potrebbero darne l'impressione.

Gli omaggi che non è possibile accettare devono essere respinti o restituiti. Qualora ciò non sia possibile o opportuno, devono essere donati o devoluti a una lotteria interna.

È possibile accettare inviti a pranzi o cene aziendali, se entro limiti considerati ragionevoli.

3.2 Donazioni e sponsorizzazioni

Consapevole del proprio ruolo di promotore nel campo della formazione e della scienza, dell'arte e della cultura e del sociale, HUGO BOSS effettua donazioni in denaro ed offerte in natura.

HUGO BOSS non compie donazioni a partiti politici o a loro rappresentanti né ad organizzazioni con le quali potrebbero sorgere conflitti d'interesse (a titolo esemplificativo sindacati, organizzazioni per la tutela dei consumatori e associazioni ambientaliste).

HUGO BOSS si preoccupa che le sue donazioni non pregiudichino la sua reputazione e che siano trasparenti, ovvero che utilizzo e destinatario siano chiaramente rintracciabili.

È vietato fare donazioni a singoli individui ed effettuare il pagamento su conti di privati cittadini.³

Le donazioni e le attività di sponsorizzazione richiedono l'approvazione del Presidente del Consiglio d'amministrazione.

4 Conflitti d'interesse

Per HUGO BOSS è importante che i dipendenti non incorrano in conflitti d'interesse, o si trovino in situazioni in cui la loro fiducia possa essere messa in discussione..

4.1 Divieto di concorrenza

Non è consentito ai dipendenti gestire, o detenere una partecipazione di controllo in, un'azienda o altra attività in concorrenza con HUGO BOSS.

Un dipendente che detenga una partecipazione finanziaria in un'azienda concorrente deve darne comunicazione scritta al proprio superiore e all'ufficio del personale. L'obbligo di comunicazione sussiste anche quando una persona vicina al dipendente gestisce o detiene una partecipazione rilevante in un'attività in concorrenza con HUGO BOSS.

Tale obbligo non include le partecipazioni che non consentano di influenzare le decisioni commerciali dell'azienda in concorrenza.

4.2 Relazioni con i partner commerciali

La collaborazione con i partner commerciali si basa su criteri oggettivi come qualità, servizio, prezzo e sostenibilità nel migliore interesse dell'azienda. È vietato riservare un trattamento privilegiato a un partner aziendale con cui si intrattengono relazioni personali. Ciò vale in particolare quando il dipendente è in grado di influenzare, direttamente o indirettamente, l'assegnazione di ordini o la conclusione di contratti con il partner commerciale. I dipendenti che si trovino in tale situazione devono informarne il proprio superiore per permettere di controllare o delegare adeguatamente le decisioni aziendali.

³ Sono escluse le donazioni effettuate da collaboratori, ad esempio, tramite il consiglio di fabbrica a persone in difficoltà.

In ogni caso il dipendente deve informare per iscritto il proprio superiore se egli stesso o una persona a lui vicina gestisce o detiene una partecipazione significativa in un'azienda che ha relazioni commerciali con HUGO BOSS.

Nessun dipendente può affidare incarichi privati a un'azienda con la quale ha contatti lavorativi se, così facendo, possa trarne un trattamento preferenziale.

4.3 Impieghi esterni

Ci aspettiamo che ogni dipendente, durante l'orario di lavoro, si concentri appieno sull'adempimento dei propri obblighi contrattuali.

Lo svolgimento di un'attività impiegatizia esterna deve essere comunicato in via preventiva e per iscritto all'ufficio del personale. L'impiego esterno può essere vietato se è tale da influire sulla prestazione lavorativa del dipendente, è in contrasto con gli obblighi assunti nei confronti del Gruppo o può generare un conflitto d'interesse.

HUGO BOSS accoglie con favore l'impegno dei dipendenti per finalità di interesse sociale e caritatevole.

4.4 Rapporto tra attività lavorative e private

I dipendenti devono evitare di trovarsi in relazioni di dipendenza lavorativa da familiari e altre persone vicine o viceversa.

I dipendenti autorizzati a dare istruzioni o con incarichi di vigilanza o di controllo devono comunicare all'ufficio del personale l'esistenza di relazioni lavorative con familiari o altre persone a loro vicine.

4.5 Abuso della posizione ricoperta

I dipendenti non possono sfruttare la propria posizione e le informazioni loro accessibili a proprio vantaggio o a vantaggio di persone loro vicine o amiche, con ciò intendendo, ad esempio, il trattamento privilegiato di queste persone in caso di donazioni o il tentativo di far ottenere loro un impiego presso HUGO BOSS o una promozione professionale.

5 Condotta inerente le attrezzature e i beni aziendali

In linea generale tutte le attrezzature, i beni e i dati aziendali possono essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative.

Le eccezioni (ad es. l'utilizzo dell'auto aziendale, del telefono, di internet o del software) sono disciplinate da direttive aziendali ad hoc.

Tutti i dipendenti sono tenuti a proteggere la proprietà e i beni del Gruppo, o di terze parti in loro possesso, da eventuali perdite, furti, danni o uso improprio.

Le informazioni e la documentazione non possono essere riprodotte salvo per finalità lavorative.

È altresì vietato allontanare documenti o altri beni dell'azienda dai locali della stessa se non per motivi di lavoro.

6 Gestione delle informazioni e dei dati

6.1 Gestione delle informazioni e delle conoscenze

Tutti i dipendenti sono tenuti a garantire uno scambio informativo rapido e agevole all'interno dell'azienda. Le conoscenze rilevanti per l'attività non devono essere falsificate, trasmesse a destinatari selezionati o celate ad altri settori, salvo nel caso in cui prevalgano altri interessi (ad es. obblighi di riservatezza e segretezza o tutela dei dati).

Ciò presuppone che le informazioni vengano documentate, depositate, salvate e archiviate in modo che i dipendenti con potere decisionale possano accedervi in tempi ragionevoli. I cambiamenti a livello organizzativo non devono comportare svantaggi per i partner commerciali.

Le conoscenze acquisite o ulteriormente sviluppate in collaborazione con terzi devono, nella misura del possibile, essere assicurate dal punto di vista sia legale, con la stipula di contratti, che operativo, richiedendo la relativa documentazione e con un'adeguata partecipazione ai progetti da parte dei dipendenti di HUGO BOSS.

6.2 RegISTRAZIONI e rapporti

Tutte le informazioni devono soddisfare i criteri di veridicità e trasparenza. In particolare, le registrazioni e i rapporti devono essere redatti per competenza e devono essere completi, accurati e verificabili.

6.3 Riservatezza e gestione responsabile delle informazioni

Le informazioni confidenziali devono essere mantenute riservate. Tutte le informazioni non ancora divulgate sono considerate riservate.

Tali informazioni confidenziali includono, ma non sono limitate a, informazioni sulle trattative correnti e contratti in via di finalizzazione, prodotti non ancora immessi sul mercato, previsioni finanziarie e dati dei clienti.

Per le relazioni commerciali che presuppongono uno scambio di informazioni confidenziali occorre consultare in via preventiva l'ufficio legale e sottoscrivere una dichiarazione o un accordo di riservatezza.

Anche tutte le informazioni riservate dei nostri clienti e fornitori devono essere trattate con riservatezza, salvo nel caso in cui la loro divulgazione sia stata espressamente autorizzata.

L'obbligo di riservatezza continua a valere anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro o della relazione commerciale.

Nell'interesse dell'azienda è opportuno che i dipendenti condividano le proprie conoscenze ed esperienze nell'ambito di eventi, seminari, convegni di settore, reti, iniziative o progetti trasversali. Occorre tuttavia garantire una gestione responsabile di tali informazioni, verificando che forma e contenuto non siano in contrasto con gli interessi aziendali.

6.4 Protezione e sicurezza dei dati

Lo scambio elettronico di informazioni a livello globale è di fondamentale importanza per il successo economico di HUGO BOSS. Tuttavia, ai vantaggi della comunicazione elettronica fanno da contrappeso i rischi per la protezione della persona e la sicurezza dei dati.

I dati personali possono essere raccolti, trattati o utilizzati solo nella misura consentita dalla legge o con il consenso dell'interessato.

Il settore IT garantisce un accesso sicuro e protetto ai dati grazie a idonee misure organizzative e tecniche. Ogni dipendente è responsabile della gestione corretta dei suoi dati d'accesso. In particolare, è vietato rivelare i dati d'accesso personali ad altri dipendenti e in nessun caso a terzi non impiegati dell'azienda.

Tutti i dipendenti possono utilizzare Internet anche per scopi privati e ricevere e inviare messaggi e-mail privati al proprio indirizzo e-mail di lavoro. Per garantire loro una tutela adeguata è vietato accedere o comunicare informazioni che contravvengano alle leggi o alle normative interne e devono essere rispettate le disposizioni inerenti la protezione e la sicurezza dei dati.

Inoltre l'utilizzo privato di questi mezzi è consentito solo se in misura ragionevole e purché non incida sulle prestazioni lavorative o comporti una violazione del regolamento sull'orario di lavoro.

7 Insider Information

Per insider information si intendono tutte le informazioni non di pubblico dominio, in grado di influenzare significativamente la quotazione delle azioni di HUGO BOSS, qualora fossero rese note.

Per evitare anche soltanto l'impressione di commettere un'infrazione delle normative sull'insider trading, i membri del Consiglio d'amministrazione e i dirigenti non possono effettuare la compravendita di azioni di HUGO BOSS a partire dalle due settimane precedenti la fine del trimestre fino a due giorni dopo la pubblicazione dei risultati trimestrali o annuali. La stessa norma si applica ai dipendenti che, per l'attività o la funzione che svolgono, hanno accesso a risultati aziendali non ancora pubblicati.

Le insider information non possono essere utilizzate senza autorizzazione o comunicate a terzi, inclusi familiari e amici. La loro trasmissione all'interno del Gruppo è consentita solo se il destinatario ha necessità di conoscerle per poter svolgere il proprio lavoro.

Le insider information devono essere conservate in luogo chiuso a chiave e protetto da accessi non autorizzati.

Qualora vengano inavvertitamente divulgate insider information, occorre informare immediatamente l'ufficio legale.

8 Media e opinione pubblica

I contatti con i media sono curati esclusivamente dai reparti incaricati: Comunicazioni e Investor Relations e dai membri del Consiglio d'amministrazione.

Tutti gli altri dipendenti non possono fornire informazioni ai media senza il permesso degli uffici competenti.

Per quanto riguarda il comportamento nei «social media» come Facebook e nei forum e nei blog di Internet, l'azienda si attende una condotta rispettosa nei suoi confronti e nei confronti dei suoi prodotti, dipendenti, partner e clienti. Un individuo identificato o identificabile come dipendente di HUGO BOSS deve chiarire in modo esplicito che i suoi contributi rispecchiano esclusivamente le proprie opinioni personali.

9 Salute, sicurezza e ambiente

9.1 Salute e sicurezza sul lavoro

La salute dei nostri dipendenti e la loro sicurezza sul lavoro rivestono per noi una straordinaria importanza. Ogni singolo individuo è chiamato a sostenere l'impegno di HUGO BOSS per la creazione di condizioni di lavoro sicure.

Ciò vale sia per la pianificazione tecnica dei posti di lavoro, le attrezzature e i processi che per la gestione della sicurezza e la condotta personale nell'attività lavorativa quotidiana.

I prodotti HUGO BOSS non devono essere pericolosi per la salute. Per questo motivo, già in fase di progettazione, occorre verificare che i materiali impiegati siano conformi alle legislazioni nazionali e alle direttive interne di HUGO BOSS e che non siano pericolosi né durante il processo produttivo (ad es. emettendo emissioni nocive) né durante il loro utilizzo.

9.2 Conformità agli standard sociali

Nell'industria tessile e dell'abbigliamento l'acquisto di merci e servizi avviene soprattutto nei paesi emergenti e in via di sviluppo dove i diritti umani e dei lavoratori spesso non vengono rispettati in misura adeguata.

HUGO BOSS si è vincolata e ha vincolato i suoi fornitori al rispetto degli standard di base, riconosciuti a livello internazionale, in materia di diritto sociale e del lavoro, secondo le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

In particolare, HUGO BOSS rifiuta il lavoro minorile e forzato, promuove le pari opportunità e si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità umana. Gli accordi con i fornitori contengono disposizioni in tema di retribuzione minima, congedo minimo e orario di lavoro massimo.

In assenza di una legislazione nazionale o qualora tale legislazione sia insufficiente, gli standard sociali di HUGO BOSS costituiscono lo standard minimo.

Vengono effettuati controlli regolari presso i nostri fornitori per verificare il rispetto di questi standard e di queste norme. Eventuali violazioni saranno sanzionate di conseguenza.

9.3 Protezione dell'ambiente, degli animali e delle specie

La protezione dell'ambiente e la conservazione delle risorse naturali rivestono grande importanza per HUGO BOSS. Grazie all'impegno dei singoli vogliamo imprimere un orientamento più rispettoso dell'ambiente alle nostre attività.

HUGO BOSS si è vincolato e ha vincolato i propri fornitori alla protezione delle specie. L'utilizzo o la lavorazione di mantelli o pellicce di animali selvatici o allevati specificamente per l'industria dell'abbigliamento è possibile in misura limitata e solo con il consenso del Consiglio d'amministrazione. Analogamente HUGO BOSS rifiuta l'uso di animali in esperimenti per lo sviluppo di nuovi prodotti o materiali e metodi di allevamento riprovevoli.

10 Normativa sulla concorrenza e normativa antitrust

HUGO BOSS rispetta le regole della concorrenza leale.

Queste regole escludono lo scambio di informazioni tra concorrenti su aspetti quali: prezzi, fattori che influenzano il prezzo o componenti del prezzo, la ripartizione di aree e gruppi di clienti, accordi o informazioni sulle relazioni con i fornitori e le relative condizioni, sul comportamento e sulle capacità di fornitura.

I dipendenti non possono stabilire norme o raggiungere accordi che violano la normativa sulla concorrenza.

HUGO BOSS non utilizza la propria posizione di mercato per ottenere vantaggi imponendo prezzi o rifiutando la fornitura di merci.

11 Segnalazioni

Ogni dipendente ha il dovere di segnalare qualsiasi circostanza che possa suggerire una violazione del Codice di Condotta.

HUGO BOSS valuterà scrupolosamente tutte le segnalazioni intraprendendo, se necessario, azioni adeguate. Tutte le segnalazioni saranno trattate con riservatezza. Gli autori delle segnalazioni saranno protetti e non sarà tollerata alcuna ritorsione nei loro confronti. Parimenti, non sarà tollerato l'utilizzo abusivo dello strumento di segnalazione ai sensi del Codice di Condotta.

È possibile inviare una segnalazione al proprio superiore, alla Direzione aziendale, al consiglio di fabbrica e al compliance officer. Dipendenti e terzi possono inoltre rivolgersi con fiducia anche a un ombudsman esterno.

12 Contatti

Restano in vigore le norme correnti non confliggenti con il Codice di Condotta. In caso di discrepanza, prevarrà la norma più restrittiva.

Qualora il Codice di Condotta entri in conflitto con leggi nazionali, è possibile modificare singole disposizioni purché la disposizione così emendata non differisca dal contenuto e dalle finalità originali. Tali o altre deroghe devono essere verificate e motivate dal punto di vista legale e necessitano del consenso scritto del Consiglio d'amministrazione di HUGO BOSS AG.

Per domande e suggerimenti sul Codice di Condotta e sul programma di compliance è possibile rivolgersi al proprio superiore o al compliance officer di HUGO BOSS all'indirizzo compliance@hugoboss.com.

HUGO BOSS AG
Dieselstraße 12
72555 Metzingen
Germania
Tel. +49 (0) 7123 94-0
www.hugoboss.com