

H U G O B O S S

CÓDIGO DE
CONDUTA



“A nossa forma de abordagem reflecte-se na forma como actuamos.”

Oliver Timm (CSO)



Dr. Heiko Schäfer (COO)



Yves Müller (CFO)



Ingo Wilts (CBO)



Prefácio do conselho de administração

Caros funcionários,

Os nossos produtos são concebidos para uma declaração de moda direta. Essa abordagem direta também se reflete na forma como trabalhamos: us com os outros, com os nossos clientes e parceiros de negócios e com todas as outras partes interessadas.

Este Código de Conduta contém as regras obrigatórias adotadas pela HUGO BOSS para garantir uma conduta ética e legal. As regras são obrigatórias e devem ser seguidas por todos os funcionários da HUGO BOSS durante o seu trabalho diário. O Código, baseado nos nossos valores "Respeito, paixão, qualidade, inovação e cooperação", permite-nos identificar oportunidades e estar atentos aos riscos. O sucesso futuro da empresa não depende apenas dos nossos designs e dos nossos produtos, mas também das nossas ações.

Estamos convictos que a nossa capacidade de desempenho bem-sucedido a longo prazo dependerá de aceitarmos e cumprirmos as nossas responsabilidades empresariais em todo o mundo. Neste contexto, contamos com o apoio de todos os funcionários da HUGO BOSS e incentivamos todos na HUGO BOSS a ajudar a garantir que, no futuro, a nossa empresa continuará a cumprir a nossa abordagem direta.

Cumprimentos,



Yves Müller
Chief Financial Officer



Ingo Wilts
Chief Brand Officer



Dr. Heiko Schäfer
Chief Operating Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

Conteúdo

1. A nossa aspiração	6	4. Atividades comerciais	21
1.1 Os nossos valores	7	4.1 Conflito de interesses	23
1.2 O nosso código de conduta	8	4.2 Anticorrupção	24
<hr/>		4.3 Direito da concorrência e antitrust	25
2. Conduta e responsabilidade	9	4.4 Prevenção do branqueamento de capitais	26
2.1 Conduta conforme a lei	10	4.5 Negociação de ações e de informação privilegiada	27
2.2 Responsabilidade	11	4.6 Impostos	27
2.3 Segurança e saúde	12	<hr/>	
2.4 Parcerias (código de conduta de fornecedores da HUGO BOSS)	13	5. Comunicação e redes sociais	28
2.5 Liderança e responsabilidade	14	<hr/>	
2.6 Compromisso social	15	6. Proteção de dados e segurança da informação	30
2.7 Recursos corporativos	16	6.1 Proteção de dados	31
<hr/>		6.2 Segurança das informações e dos dados	32
3. Produtos e sustentabilidade	17	<hr/>	
3.1 Segurança e qualidade dos produtos	18	7. Parceiros de contacto e sistema de informadores	33
3.2 Normas sociais, proibição do trabalho infantil e condições de trabalho indignas	19	7.1 Conformidade como parceiro de contacto	34
3.3 Proteção de animais e espécies	20	7.2 Parceiros de contacto e sistema de informadores (“Whistleblowing”)	35
3.4 Proteção do ambiente	20	7.3 Questões e sugestões	35
<hr/>		<hr/>	



1. A nossa aspiração

Os nossos valores corporativos –
"Qualidade, respeito, paixão,
cooperação e inspiração" –
guiam as nossas ações.

1.1 Os nossos valores

A HUGO BOSS representa qualidade de primeira, produtos inovadores, dinamismo, sustentabilidade e sucesso económico sustentado. Estabelecemos os mais altos padrões e aspiramos a ser uma empresa líder no mundo da moda e a criar de forma ativa o futuro do setor. Para estarmos à altura das nossas próprias ambições e atingirmos os objetivos aos quais nos propusemos, contamos com o apoio de todos os colaboradores¹ a nível mundial.

O foco não é apenas o próprio objetivo, mas também a via para lá chegar. A integridade no relacionamento com os nossos colaboradores, parceiros, clientes, acionistas e o público é um fator essencial para o sucesso. Pretendemos que a HUGO BOSS seja vista como uma empresa responsável.

Os nossos valores corporativos dão um importante contributo para um ambiente de trabalho aberto, colegial e marcado pela justiça. "Quality, Respect, Passion, Cooperation & Innovation" devem inspirar todos os colaboradores, orientá-los no seu trabalho quotidiano e assim contribuir para o sucesso da HUGO BOSS.



Pretendemos que a HUGO BOSS seja vista como uma empresa responsável.

¹ De seguida, por motivos de simplificação linguística, designados como "colaboradores". A designação pessoal escolhida refere-se a todos os géneros e inclui todos os géneros.

1.2 O nosso código de conduta

O código de conduta HUGO BOSS, marcado pela exigência face a nós próprios e pelos valores da empresa, resume as regras e princípios de conduta mais importantes e aplica-se igualmente a todos os colaboradores, líderes, conselho de administração e conselho fiscal. A má conduta deliberada e as violações do código de conduta não são toleradas.

O objetivo é apoiar todos os colaboradores no seu trabalho diário através de orientações e regras vinculativas, apontar os desafios éticos e legais e dominá-los no interesse da empresa. Instruções e conteúdos detalhados - quando necessário - são disponibilizados em diretivas internas separadas e comunicados numa base contínua através de formações e eventos de informação.

No âmbito de uma parceria, a HUGO BOSS espera que os parceiros se comprometam a cumprir o nosso código de conduta e os seus valores e especificações. Desta forma, reforçamos a confiança dos nossos clientes e investidores na nossa empresa de forma sustentável.

Na medida em que o código de conduta entre em conflito com as leis e regulamentos específicos de cada país, as disposições individuais podem ser modificadas, desde que o conteúdo essencial e a finalidade da respetiva disposição não sejam desviados. Tais regulamentos ou outras exceções devem ser submetidos ao Departamento de conformidade e justificados. Apenas o conselho de administração da HUGO BOSS AG pode emitir uma autorização por escrito.

O objetivo é apoiar todos os colaboradores no seu trabalho diário através de orientações e regras vinculativas, apontar os desafios éticos e legais.



2. Conduta e responsabilidade

A percepção da HUGO BOSS é
determinada pelas nossas ações.

2.1 Conduta conforme a lei

O cumprimento da lei e do direito é uma questão natural para a HUGO BOSS e os seus colaboradores.

Em particular, as violações da lei que sejam puníveis com sanções penais ou que tenham um impacto na reputação da HUGO BOSS devem ser evitadas a todo o custo.

Cada colaborador deve conhecer e compreender os regulamentos legais e as diretivas internas relevantes para a sua área de responsabilidade. Os supervisores, jurídicos, proteção de dados e conformidade estão disponíveis para prestar apoio e aconselhamento.



Cada colaborador deve conhecer e compreender os regulamentos legais e as diretivas internas relevantes para a sua área de responsabilidade.

2.2 Responsabilidade

Na HUGO BOSS, tratamo-nos uns aos outros com respeito e dignidade.

A HUGO BOSS distingue-se pela sua diversidade. Milhares de colaboradores de diferentes países e contextos culturais trabalham em conjunto para alcançar os objetivos da HUGO BOSS. Encaramos isto como um enriquecimento para a nossa empresa e a base para o sucesso empresarial sustentável.

Por este motivo, todos os colaboradores da HUGO BOSS, independentemente do sexo, da sua idade, origem ou nacionalidade, fé ou ideologia, opinião política, filiação numa associação de trabalhadores (incluindo sindicatos), orientação sexual ou de outras características pessoais, recebem igualdade de oportunidades e são empregados, pagos e providos unicamente com base nas suas capacidades e desempenho. Não são tolerados a discriminação, o tratamento desigual sem razão objetiva, desrespeito ou a exclusão.

Qualquer forma de assédio sexual, coação, intimidação e agressão verbal ou mesmo física não é tolerada, nem qualquer comportamento intimidante, hostil ou ofensivo.

A HUGO BOSS encoraja todos os colaboradores a terem a coragem de se defenderem uns aos outros e terceiros.

Todos os colaboradores da HUGO BOSS recebem igualdade de oportunidades.

Promovemos ativamente a inclusão. A plena participação e igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência é uma questão natural para a HUGO BOSS.

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de uma convivência profissional e conjunta, no local de trabalho e para além dele. A reputação da HUGO BOSS é da nossa responsabilidade e é marcada pela conduta de cada indivíduo.

2.3 Segurança e saúde

A segurança e saúde dos nossos colaboradores é uma prioridade máxima para a HUGO BOSS. Por este motivo, damos grande importância a uma norma uniforme a nível mundial para a segurança e saúde no trabalho, sob consideração da legislação e a normalização nacional. Isto aplica-se tanto ao planeamento dos locais e procedimentos de trabalho como ao funcionamento e utilização seguros do equipamento e materiais de trabalho.

Embora a interpretação e o cumprimento da norma sejam da responsabilidade do empregador, cada colaborador contribui para apoiar a HUGO BOSS nos seus esforços para criar condições de trabalho seguras através de um comportamento pessoal e em conformidade com a segurança. A fim de prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais, os locais de trabalho, processos de trabalho e equipamento de trabalho são analisados regularmente e com base nas necessidades, a fim de identificar qualquer necessidade de ação e de derivar medidas preventivas.

Todos os colaboradores são solicitados a terem uma conduta conforme as instruções no âmbito da sua própria atividade e a eliminar ou reportar riscos de segurança. Isto destina-se à proteção de colaboradores, clientes e parceiros.



2.4 Parcerias (código de conduta de fornecedores da HUGO BOSS)

A HUGO BOSS está consciente da sua responsabilidade como grupo ativo a nível mundial, motivo pelo qual a cooperação construtiva com os nossos parceiros baseada na confiança e respeito é importante para nós. Por uma questão de princípio, exigimos que os nossos parceiros cumpram o código de conduta da HUGO BOSS e o código de conduta dos fornecedores da HUGO BOSS. A HUGO BOSS espera que os nossos parceiros transmitam estas normas aos seus fornecedores e que exijam e assegurem o seu cumprimento.

A HUGO BOSS também estabelece normas importantes na cadeia de fornecimento através do seu código de conduta dos fornecedores.² Em particular, as normas mais importantes nas áreas dos direitos humanos, ética empresarial, normas laborais e sociais e proteção ambiental foram incorporadas no código de conduta do fornecedor. Estes incluem, por exemplo, o cumprimento do direito e da lei, a proibição do trabalho infantil e forçado, salários mínimos,

horários máximos de trabalho, a igualdade de oportunidades e a garantia de condições de trabalho dignas. Os colaboradores da cadeia de fornecimento também podem reportar violações ligando para o **número gratuito 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)**.

Em particular, as normas mais importantes nas áreas dos direitos humanos, ética empresarial, normas laborais e sociais e proteção ambiental foram incorporadas no código de conduta do fornecedor.

² As normas baseiam-se em normas internacionalmente reconhecidas, tais como as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas.

2.5 Liderança e responsabilidade

Os líderes devem distinguir-se em particular por uma conduta pessoal exemplar. São responsáveis por assegurar os princípios básicos da interação colegial diária, tais como justiça, tolerância, respeito e confiança. Em particular, os líderes devem assegurar que, no que respeita a avaliação do emprego e desempenho, apenas o desempenho, as competências e a experiência relevantes para o trabalho são decisivos e que sejam criadas normas fundamentalmente iguais.

Os líderes devem informar, instruir e supervisionar suficientemente todos os colaboradores na sua área de responsabilidade, a fim de evitar violações de leis e especificações. A intervenção em casos de má conduta é obrigatória.



2.6 Compromisso social

A HUGO BOSS considera-se parte da sociedade e está consciente da sua responsabilidade para com ela. Com o nosso compromisso social na educação, na igualdade de oportunidades e na ajuda em situações de crise, queremos contribuir para a sua sustentabilidade. Isto também se aplica às nossas próprias atividades de angariação de fundos. As doações em dinheiro e doações em espécie são concedidas na HUGO BOSS após a autorização do presidente do conselho de administração. A finalidade e o destinatário devem ser sempre rastreáveis. Não são permitidos donativos a particulares e pagamentos para contas privadas, com exceção de donativos humanitários.

A HUGO BOSS não faz quaisquer doações diretas ou indiretas a políticos, partidos políticos, campanhas políticas ou seus representantes, bem como a organizações com as quais possam surgir conflitos de interesse (tais como sindicatos, associações de defesa do consumidor). A influência direta sobre os políticos e as suas decisões (o chamado lobbying) também é proibida. Como agente social ativo, envolvemo-nos na política e na sociedade.

2.7 Recursos corporativos

Bens da empresa confiados

Os bens confiados aos colaboradores e os recursos da empresa que lhes são fornecidos são propriedade da HUGO BOSS e devem ser protegidos contra perda, danos, uso indevido e roubo. A transmissão a terceiros não autorizados é basicamente excluída. Os bens confiados (por exemplo, computadores portáteis) só podem ser utilizados para fins privados se tal for expressamente permitido.

Internet e telefone

Todos os colaboradores estão autorizados a utilizar a Internet e o telefone para fins privados durante as pausas ou fora do horário de trabalho, desde que tal utilização esteja de acordo com as especificações internas e os valores da HUGO BOSS. É proibido visitar páginas web com conteúdo pornográfico, sexual, racista, violento ou de ódio. O uso privado de contas de correio eletrônico comercial é basicamente proibido, a menos que exista um regulamento local.

A nossa marca e propriedade intelectual

A proteção das marcas próprias é uma prioridade máxima para a HUGO BOSS. O mesmo se aplica aos novos produtos, designs, visuais, campanhas, etc., não lançados até à data. O local, a hora e forma de lançamento são determinados pela HUGO BOSS. A divulgação privada antes do lançamento, especialmente nas redes sociais, apenas é permitida após autorização pelos líderes responsáveis.

Todos os colaboradores devem respeitar a propriedade intelectual de terceiros, bem como outros direitos de propriedade (por exemplo, direitos de autor). Fotografias, artigos, filmes, logotipos, etc. só podem ser utilizados para fins comerciais se a HUGO BOSS estiver autorizada para o efeito.



3. Produtos e sustentabilidade

Os produtos HUGO BOSS combinam a máxima qualidade e o design de excelência com padrões éticos e respeito pelo meio ambiente e pela saúde. Desta forma, procuramos atingir os nossos objetivos e, ao mesmo tempo, ir ao encontro das expectativas dos nossos clientes e dos nossos parceiros de negócios.

3.1 Segurança e qualidade dos produtos

Já na fase do design, a HUGO BOSS garante que os materiais utilizados cumprem, no mínimo, as leis nacionais relevantes e as diretivas internas da HUGO BOSS, que normalmente estabelecem normas rigorosas. Dessa forma é assegurado que os nossos produtos não são prejudiciais

à saúde, nem no processo de fabrico nem durante a sua utilização. Através de controlos regulares durante a produção, asseguramos que apenas são vendidos produtos que correspondam aos elevados padrões de segurança e qualidade da HUGO BOSS.



3.2 Normas sociais, proibição do trabalho infantil e condições de trabalho indignas

O trabalho deve ser digno, seguro e justo. A HUGO BOSS assume a responsabilidade pelos seus próprios produtos e especialmente pelas pessoas que fabricam os produtos HUGO BOSS. O código de conduta dos fornecedores define um nível mínimo de normas sociais para os trabalhadores. A HUGO BOSS rejeita estritamente todas as formas de trabalho não livre (por exemplo, trabalho infantil ou forçado, escravidão moderna) ou condições de trabalho indignas. Para assegurar este objetivo importante, a HUGO BOSS trabalha em estreita colaboração com organizações e iniciativas para melhorar as condições de trabalho, particularmente na cadeia de fornecimento.

A HUGO BOSS associa a cooperação com um parceiro à aceitação das normas HUGO BOSS ou pressupõe o cumprimento de, no mínimo, normas comparáveis. A fim de assegurar o cumprimento do código de conduta dos fornecedores, a HUGO BOSS revê sempre os seus parceiros antes do início da cooperação e também a intervalos regulares durante a cooperação. Em caso de violações, são desenvolvidos planos de medidas (assim designados de Corrective Action Plans) em conjunto com o parceiro, a fim de eliminar quaisquer falhas. A incapacidade de melhorar ou mesmo as violações graves levam à separação do parceiro.

O trabalho deve ser digno, seguro e justo. A HUGO BOSS assume a responsabilidade pelos seus próprios produtos e especialmente pelas pessoas que fabricam os produtos HUGO BOSS.

3.3 Proteção de animais e espécies

A HUGO BOSS está empenhada na proteção de animais e espécies e cumpre estritamente a especificações reconhecidas, tais como a Convenção de Washington sobre o comércio internacional de espécies de fauna e flora selvagens ameaçadas de extinção ou a Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora - CITES. HUGO BOSS rejeita os testes em animais,

bem como a criação e manutenção imprópria de animais. A empresa prescinde da utilização de peles de criação, bem como de tipos de peles exóticas e utiliza exclusivamente couro como subproduto da indústria alimentar. Além disso, a HUGO BOSS promove o desenvolvimento de alternativas veganas de couro e coopera estreitamente com organizações internacionais de proteção animal.

3.4 Proteção do ambiente

Para a HUGO BOSS, viver a responsabilidade ecológica significa dar a sua própria contribuição para a luta contra as alterações climáticas: Os recursos naturais devem ser conservados através de conceitos inteligentes e tecnologias ecológicas, a poluição ambiental deve ser reduzida e a biodiversidade deve ser preservada. Em particular, a HUGO BOSS concentra-se na utilização sustentável de

matérias-primas, água e energia de forma a conservar os recursos. As emissões, poluentes e resíduos são continuamente reduzidos e a procura de alternativas cuidadosas e sustentáveis está a ser promovida.

As considerações ecológicas são também parte integrante de todas as decisões empresariais.



4. Atividades comerciais

O sucesso comercial é importante, mas também a forma como este é conseguido.

4.1 Conflito de interesses

A HUGO BOSS atribui grande importância ao facto dos seus próprios colaboradores não se entrarem em conflitos de interesse ou de lealdade.

Não concorrência

Não é permitido operar uma empresa ou outro negócio que compita com a HUGO BOSS. Uma participação financeira significativa de um colaborador numa empresa concorrente deve também ser comunicada por escrito ao supervisor do mesmo ou ao departamento de recursos humanos. O mesmo se aplica se uma pessoa próxima do colaborador operar um negócio concorrente da HUGO BOSS ou tiver uma participação significativa num parceiro comercial da HUGO BOSS.

Objetividade das decisões e participações

Crítérios objetivos tais como qualidade, serviço, preço e sustentabilidade são decisivos para a cooperação com um parceiro. As relações pessoais com um parceiro não devem conduzir a um tratamento preferencial. Isto aplica-se em particular se o colaborador puder influenciar direta ou indiretamente a contratação de serviços do parceiro. Todos os colaboradores devem informar o supervisor de forma transparente antes da contratação. Nesses casos, o supervisor tomará a decisão.

Todos os colaboradores devem também informar o seu supervisor ou o departamento de conformidade se eles próprios ou uma pessoa próxima a eles operar uma empresa ou tiver uma participação significativa numa empresa com a qual a HUGO BOSS mantém relações comerciais.

Nenhum colaborador pode efetuar encomendas privadas de empresas se obtiver benefícios (financeiras) como resultado da relação comercial.

Atividades secundárias

Esperamos que cada colaborador se concentre totalmente no cumprimento dos seus deveres contratuais durante o horário de trabalho. O departamento de recursos humanos deve ser notificado por escrito antes do início de qualquer atividade secundária, se permitido por lei. A atividade secundária pode ser proibida por motivos legais ou se puder levar a uma deterioração do desempenho do trabalho, se entrar em contradição com os deveres na empresa ou se houver um risco de conflito de interesses.

A HUGO BOSS congratula os colaboradores empenhados em causas caritativas e que ocupam cargos honoríficos.

Relações comerciais e de parentesco

Os membros da família e outras pessoas próximas não devem estar numa relação de dependência comercial. Qualquer pessoa autorizada a dar instruções ou que exerça funções de supervisão ou controlo deve notificar o departamento de recursos humanos das relações comerciais existentes com membros da família ou outras pessoas próximas para proteção de ambas as partes.

Abuso de posição

Os colaboradores não devem utilizar a sua posição ou qualquer informação a que tenham acesso para seu próprio benefício ou para benefício de terceiros. Isto inclui, por ex., dar a essas pessoas um tratamento preferencial no caso de gratificações ou intermediar emprego na HUGO BOSS ou promover o seu desenvolvimento profissional, na medida em que de outra forma tal não teria ocorrido.

Cada colaborador se concentre totalmente no cumprimento dos seus deveres contratuais durante o horário de trabalho.

4.2 Anticorrupção

A HUGO BOSS não tolera qualquer forma de suborno direto ou indireto, corrupção ou outra concessão injustificada de benefícios a parceiros, funcionários públicos e decisores, ou outros terceiros. Os nossos objetivos e sucessos devem ser realizados através do nosso trabalho, produtos e serviços e não através de condutas inadmissíveis. A HUGO BOSS espera o mesmo dos seus parceiros.

Por este motivo, a HUGO BOSS tem diretivas claras sobre, entre outras coisas, o tratamento de presentes e convites, a fim de proteger os seus próprios colaboradores de influência indevida. A aceitação ou solicitação de benefícios pessoais relacionados com a sua própria atividade é proibida. Presentes ou gratificações de pequeno valor são excluídos, desde que não sejam aceites com frequência. A aceitação de ofertas monetárias está basicamente excluída. As ofertas inaceitáveis devem ser recusadas ou devolvidas. Podem ser aceites convites para refeições de negócios que se encontrem dentro de limites razoáveis.

A concessão de benefícios pelos próprios colaboradores da empresa é estritamente regulamentada na HUGO BOSS. Os presentes e os convites só podem ser concedidos de acordo com as diretivas internas. Nunca devem ser utilizados para influenciar ou parecer influenciar uma decisão comercial. Como regra geral, nenhum benefício (presentes, descontos, convites, etc.) deve ser oferecido ou concedido a funcionários públicos e outros funcionários públicos, ou a funcionários de agências governamentais. Isto exclui apenas gestos de cortesia admissíveis.

A HUGO BOSS também implementou processos no âmbito da aquisição de bens e serviços para prevenir atos de corrupção.

A HUGO BOSS não tolera qualquer forma de suborno direto ou indireto, corrupção ou outra concessão injustificada de benefícios.

4.3 Direito da concorrência e antitrust

A HUGO BOSS enfrenta a concorrência. A HUGO BOSS visa alcançar vantagens competitivas através dos seus próprios produtos, serviços prestados e colaboradores e não através de condutas inadmissíveis no mercado. Isto significa que todos os colaboradores e parceiros devem cumprir as leis de concorrência e antitrust aplicáveis e as barreiras de informação internas ("Chinese Walls") sempre que necessário. Isto pode evitar penalizações maciças (até 10% do volume de negócios mundial do grupo).

São proibidos acordos ou a troca de informações comerciais confidenciais com concorrentes diretos. Logo que a conduta seja suscetível de impedir, restringir ou distorcer a concorrência, ela é proibida. Isto inclui em particular acordos ou trocas sobre preços, fatores de formação de preços ou componentes de preços, a atribuição de grupos territoriais ou de clientes, acordos ou informações sobre relações de fornecimento e as suas condições, bem como sobre o comportamento e capacidades de fornecimento. Recomenda-se especial cuidado em eventos de associações, feiras comerciais ou outras reuniões com concorrentes.

A HUGO BOSS não tem qualquer influência sobre os preços livres dos parceiros de distribuição. Qualquer pressão ou ameaça de desvantagens no âmbito da livre fixação de preços é inadmissível. Assim como estabelecer incentivos ou prometer benefícios para influenciar os preços livres. A HUGO BOSS reserva-se o direito de fazer uma recomendação admissível de um preço de venda.



A HUGO BOSS visa alcançar vantagens competitivas através dos seus próprios produtos, serviços prestados e colaboradores.

4.4 Prevenção do branqueamento de capitais

A HUGO BOSS cumpre as especificações legais para a prevenção do branqueamento de capitais e toma medidas adequadas e baseadas no risco para o efeito. Através de uma norma estabelecida a nível mundial, as relações comerciais, atividades e transações suspeitas são sistematicamente verificadas a fim de detetar irregularidades o mais rapidamente possível. Quaisquer anomalias são reportadas às autoridades competentes.

A HUGO BOSS respeita as sanções nacionais e internacionais e os embargos e compara os parceiros com as listas de sanções aplicáveis.



4.5 Negociação de ações e de informação privilegiada

As ações da HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) são negociadas em várias bolsas de valores. Todos os colaboradores são livres de comprar e negociar ações da HUGO BOSS para fins privados. Isto pressupõe que não dispõem de informação privilegiada e que as especificações internas (por exemplo, períodos de bloqueio) são cumpridas. Isto destina-se a excluir qualquer suspeita geral de informação privilegiada em detrimento do colaborador e da HUGO BOSS.

Os colaboradores com acesso à informação privilegiada devem protegê-la a todo o momento e só podem divulgá-la a pessoas autorizadas, em conformidade com os regulamentos

internos. Informação privilegiada é toda a informação que não é conhecida publicamente e que, se publicada, seria capaz de influenciar significativamente o preço das ações da HUGO BOSS. Não está incluída informação conhecida do público ou informação de pouca importância ou limitada.

A utilização de informação privilegiada para si próprio ou para terceiros (membros da família, amigos, etc.) a fim de obter um benefício no comércio de ações é estritamente proibida (informação privilegiada). Mesmo a mera indicação de comprar ou vender sem transmitir informações é proibida.

4.6 Impostos

A HUGO BOSS está convencida de que o pagamento de impostos desempenha um papel importante nas nossas relações económicas e sociais globais e é uma expressão de conduta responsável. A fim de criar uma transparência

de grande alcance, publicámos a nossa estratégia fiscal. O objetivo da estratégia fiscal é o cumprimento de obrigações legais em conformidade com a ação económica.



5. Comunicação e redes sociais

Hoje em dia, é possível chegar a milhares de pessoas numa questão de segundos. Isto significa um aumento da responsabilidade individual.

Comunicação com os meios de comunicação e analistas

A comunicação com os meios de comunicação e analistas é tratada exclusivamente pelos departamentos de comunicação e relações com investidores encarregados desta tarefa, bem como pelos membros do conselho de administração e pessoas autorizadas na HUGO BOSS AG e suas filiais. Todos os outros colaboradores não podem falar com representantes dos meios de comunicação e analistas em nome da HUGO BOSS sem o consentimento dos departamentos ou pessoas mencionados. Isto não se aplica a funções especiais como, por exemplo, representantes de trabalhadores mandatados.

Comunicação no trabalho cotidiano

No âmbito da comunicação empresarial, as especificações da HUGO BOSS devem ser cumpridas, os meios de comunicação fornecidos devem ser utilizados, e a identidade corporativa deve ser preservada. O tratamento respeitoso da empresa, dos seus colaboradores, clientes, parceiros, etc., deve ser sempre observado. As declarações prejudiciais para a empresa devem ser evitadas e as informações confidenciais da empresa devem ser protegidas.

Utilização das redes sociais

O uso privado das redes sociais (por ex., Facebook, blogs e fóruns) é gratuito para todos os colaboradores. Contudo, assim que alguém for identificado ou identificável como colaborador da HUGO BOSS, deve deixar claro que a contribuição reflete as suas opiniões pessoais e não as da HUGO BOSS.





6. Proteção de dados e segurança da informação

A digitalização de processos de negócios e o uso de tecnologias da informação inovadoras são algumas das principais prioridades da HUGO BOSS. No entanto, os riscos concomitantes devem ser sempre tidos em mente.

6.1 Proteção de dados

Para a HUGO BOSS, a proteção de dados pessoais (como, por exemplo, nomes, dados de contacto, dados bancários, fotografias) é mais do que uma mera obrigação legal. Para a HUGO BOSS, o tratamento responsável e transparente dos dados pessoais dos clientes, funcionários, parceiros comerciais, e acionistas constitui a base de toda a cooperação de confiança. A HUGO BOSS encara a proteção de dados como um direito pessoal.

O tratamento responsável e transparente dos dados pessoais constitui a base de toda a cooperação de confiança.

Na União Europeia - para além das especificações nacionais aplicáveis - é cumprido o Regulamento geral de proteção de dados da UE. As outras empresas HUGO BOSS seguem estes princípios a fim de alcançar um nível uniforme e elevado de proteção de dados em todo o grupo.

Ao processar dados pessoais, os funcionários devem sempre cumprir os regulamentos legais e internos sobre proteção de dados. A recolha, o processamento e a utilização de dados pessoais apenas pode ocorrer na medida em que tal seja legalmente permitido ou a pessoa em causa o tenha consentido. A proteção destes dados pessoais é assegurada por medidas técnicas e organizacionais e os direitos das pessoas em causa são garantidos.

Os funcionários são responsáveis pelo tratamento adequado dos dados pessoais que lhes são fornecidos. Em caso de informações ou questões relativas à proteção de dados, os funcionários podem, a qualquer momento, entrar em contacto através de datenschutz@hugoboss.com.

6.2 Segurança das informações e dos dados

A proteção de informações e dados, independentemente dos dados pessoais, é garantida de forma abrangente pela HUGO BOSS e é a principal tarefa do departamento central de segurança da informação.

Todos os colaboradores contribuem para garantir a segurança da informação na HUGO BOSS, cumprindo as especificações internas. Os elementos centrais são em particular o tratamento de informações confidenciais e segredos comerciais da empresa, a utilização segura de e-mail, o esclarecimento sobre vírus informáticos e malware, o tratamento de palavras-passe, dispositivos móveis e sistemas Cloud, bem como outros conteúdos relacionados com a informações e a sua proteção. Quaisquer anomalias que indiquem um ataque informático devem ser imediatamente reportadas ao **IT ServiceDesk**. Quaisquer medidas de emergência são coordenadas pela segurança da informação.

O objetivo é proteger dados e informações contra perda, falsificação, danos ou mesmo eliminação. Isto destina-se a assegurar a disponibilidade dos próprios sistemas informáticos (resiliência) em qualquer altura, a autenticidade e rastreabilidade dos dados armazenados (integridade) e a proteção geral contra o acesso não autorizado a informações importantes (confidencialidade).





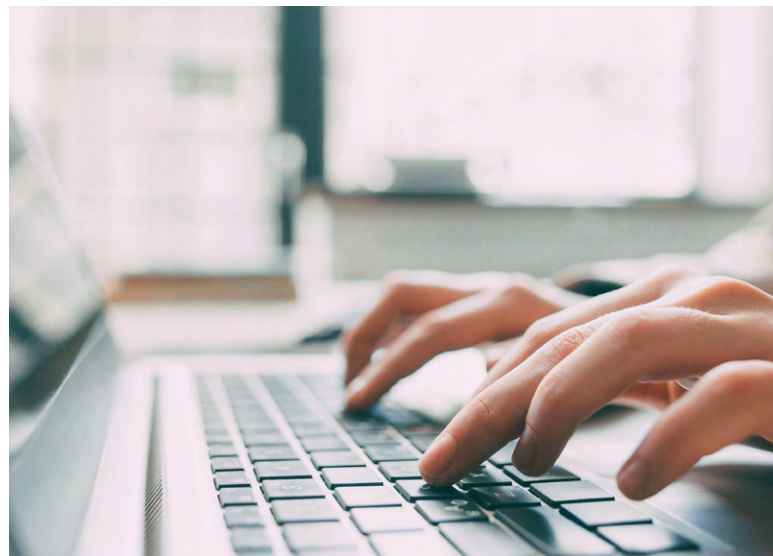
7. Parceiros de contacto e sistema de informadores

A HUGO BOSS disponibiliza muitas opções de contacto diferentes para todos os tipos de queixas e comunicações.

7.1 Conformidade como parceiro de contacto

O departamento de conformidade, o responsável pela conformidade do grupo e os responsáveis pela conformidade das filiais são parceiros de contacto fiáveis para todos os colaboradores a nível mundial. Os dados de contacto estão disponíveis na Internet.

Os nossos colaboradores são encorajados a levantar questões relativas à conformidade e a violações das diretivas aplicáveis e do código de conduta de forma aberta ou direta, endereçando as mesmas a **compliance@hugoboss.com**. A HUGO BOSS garante que os informadores não sofrerão quaisquer desvantagens como resultado da sua notificação. A pressão, intimidação ou semelhante em relação ao informador é proibida e pode ser objeto de ação disciplinar. O abuso deliberado dos canais de comunicação não será tolerado.



7.2 Parceiros de contacto e sistema de informadores ("Whistleblowing")

Para além do departamento de conformidade, em particular o próprio supervisor, a respetiva direção, o conselho de empresa mandatado, se existir, e o responsável pela proteção de dados estão disponíveis como parceiros de contacto gerais. Todas as informações são tratadas de forma confidencial e com o devido cuidado.

Todos os colaboradores, clientes, parceiros e seus colaboradores, bem como terceiros, têm também a opção de contactar, de confiança e, se pretendido, anonimamente, um mediador externo (advogado de confiança), Dr. Carsten

Thiel von Herff. AS informações podem ser dadas na sua própria língua e serão tratadas confidencialmente. O informador decide sobre a transmissão e rastreabilidade da informação por parte da HUGO BOSS. A HUGO BOSS publicou os dados de contacto do mediador na Intranet, nas suas próprias lojas, escritórios, centros de produção e logística, e adicionalmente no seu próprio website. As violações podem ser reportadas diretamente a **www.report-tvh.de**.

Além disso, o número **00800-6628376266 (00800-MEDIADOR)** está disponível em quase todo o mundo e é gratuito.

7.3 Questões e sugestões

Em caso de questões e sugestões relativas ao código de conduta e ao programa de conformidade, os colaboradores podem dirigir-se ao seu supervisor ou ao departamento de conformidade através de **compliance@hugoboss.com**.

HUGO BOSS AG

Dieselstrasse 12

72555 Metzingen

Phone +49 (0) 7123 94-0

www.hugoboss.com

© HUGO BOSS AG, Metzingen