



H U G O B O S S

Código de Conducta

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Preámbulo | 4 |
| 2 | Los valores fundamentales y la conducta exigible | 5 |
| 2.1 | Conducta en cumplimiento de la ley | 5 |
| 2.2 | Respeto mutuo, imparcialidad, honradez e integridad | 5 |
| 2.3 | Responsabilidad en relación con el buen nombre de HUGO BOSS | 5 |
| 2.4 | Gestión, responsabilidad y supervisión | 6 |
| 3 | Conducta empresarial | 6 |
| 3.1 | Regalos, invitaciones y otras ventajas | 6 |
| 3.2 | Donaciones y patrocinios | 7 |
| 4 | Cómo evitar conflictos de intereses | 8 |
| 4.1 | Prohibición de competencia | 8 |
| 4.2 | Relaciones con personas con las que se mantienen vínculos comerciales | 8 |
| 4.3 | Empleo externo | 8 |
| 4.4 | Coexistencia de relaciones privadas y laborales | 9 |
| 4.5 | Abuso de poder | 9 |
| 5 | Conducta relativa a los bienes y activos de la empresa | 9 |
| 6 | Tratamiento de la información y de los datos | 10 |
| 6.1 | Gestión de la información y del conocimiento | 10 |
| 6.2 | Registros e informes | 10 |
| 6.3 | Confidencialidad y tratamiento responsable de la información | 10 |
| 6.4 | Protección de datos y seguridad de los datos | 11 |
| 7 | Información privilegiada | 11 |
| 8 | Medios de comunicación y publicidad | 12 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 9 | Salud, seguridad y protección medioambiental | 12 |
| 9.1 | Salud y seguridad laboral | 12 |
| 9.2 | Cumplimiento de las normas laborales y sociales | 13 |
| 9.3 | Protección de la fauna y flora | 13 |
| 10 | Libre competencia y defensa de la competencia | 13 |
| 11 | Denuncias de infracciones | 14 |
| 12 | Personas de contacto | 15 |

1 Preámbulo¹

La denominación HUGO BOSS es sinónimo de calidad de primera clase, productos innovadores, energía, flexibilidad, y éxito económico continuado. Nos esforzamos en alcanzar los máximos estándares y pretendemos ser una de las firmas líderes en el mundo de la moda.

Sin embargo, no estamos dispuestos a sacrificarlo todo para lograrlo. Consideramos que el modo en que afrontamos el objetivo es tan importante como el objetivo en sí mismo.

La tolerancia, el respeto y la confianza son los principios fundamentales sobre los que deben descansar las relaciones en la vida cotidiana. Los problemas deben tratarse abiertamente, a la vez que deben buscarse soluciones que sean aceptables para todos los interesados. Es éste el único modo de crear un ambiente de trabajo que sea abierto y leal al mismo tiempo.

Por otra parte, la integridad que mostremos en las relaciones tanto con nuestros empleados como con las personas con las que mantengamos vínculos comerciales, con nuestros accionistas y con el público en general constituye igualmente un factor importante de nuestro éxito. Nuestro deseo es que se considere a HUGO BOSS una empresa responsable y fiable.

Al elaborar este Código de Conducta, HUGO BOSS ha creado un conjunto de normas vinculantes que serán de gran ayuda al abordar los desafíos, tanto éticos como jurídicos, que surgen en el desempeño del trabajo cotidiano. Sin embargo, esto no significa que el Código de Conducta proporcione instrucciones detalladas. Hemos emitido directrices independientes para aquellos casos que así lo exigen.

Como parte de nuestro Programa de Cumplimiento, se llevarán a cabo sesiones informativas y se impartirán cursos de formación de forma regular con el fin de garantizar que todos los trabajadores² estén informados sobre el contenido y el objetivo del Código de Conducta.

El Código de Conducta se aplicará por igual a todos los integrantes de HUGO BOSS (esto es, el consejo de administración, los directivos y todos los trabajadores) en todo el mundo. No se tolerará un comportamiento deliberadamente inapropiado, ni las infracciones reiteradas del Código de Conducta.

¹ En caso de cualquier discrepancia entre la versión en español y la versión en inglés, prevalecerá la versión en inglés.

² En aras de la sencillez, el masculino incluirá el femenino.

2 Los valores fundamentales y la conducta exigible

2.1 Conducta en cumplimiento de la ley

HUGO BOSS cumple la ley. Nuestros empleados deben ser conscientes de que si vulneran la ley, podrían iniciarse procedimientos judiciales contra ellos y contra la empresa.

Todos los trabajadores deben cumplir con la legislación que rija en su lugar de trabajo, así como con las políticas y acuerdos internos de la empresa. Se deben evitar en todo caso, las conductas tipificadas como infracciones penales.

En consecuencia, es importante que todos los trabajadores conozcan y cumplan con la legislación localmente aplicable y con las políticas internas de la empresa que sean relevantes para su ámbito de actividad.

2.2 Respeto mutuo, imparcialidad, honradez e integridad

La empresa es un entorno en el que hombres y mujeres de diferentes nacionalidades y culturas trabajan juntos. Precisamente esta diversidad es nuestra seña de identidad, la cual garantiza la continua creatividad y la aportación de nuevas ideas. Estamos convencidos de que esta diversidad es la que enriquece a HUGO BOSS y la que constituye la base de su éxito a largo plazo. Esto significa que todos los trabajadores reciben el mismo trato y se les asigna el trabajo en función de sus aptitudes. Sus ascensos y su remuneración dependen exclusivamente de sus aptitudes y rendimiento.

Como es natural, respetamos los derechos humanos y nos comprometemos a garantizar su respeto. Estos derechos incluyen, sobre todo, la protección de la dignidad personal y la privacidad de cada individuo. En consecuencia, no aceptamos la discriminación hacia ningún trabajador, proveedor, cliente ni tercero por razón de sexo, raza, color de piel, origen étnico, creencia religiosa, edad, discapacidad, pertenencia a un sindicato o partido político, orientación sexual o estado civil. No toleramos ninguna forma de acoso sexual, coacción o agresión verbal, ni aceptaremos ninguna conducta que sea intimidatoria, hostil o insultante.

Esperamos que todos nuestros trabajadores tengan la valentía de defenderse y también de defender a otros.

2.3 Responsabilidad en relación con el buen nombre de HUGO BOSS

La conducta de cada trabajador individual tiene una repercusión significativa en la reputación de HUGO BOSS. Por lo tanto, los trabajadores están obligados a considerar las consecuencias de su conducta sobre la reputación social de la empresa. Deben tener esto en cuenta en todo momento cuando desempeñen sus funciones laborales.

2.4 Gestión, responsabilidad y supervisión

Los directivos deben comportarse de una manera particularmente ejemplar. Todos los directivos tienen la obligación de asegurarse de que todos sus subordinados hayan recibido la instrucción suficiente para asegurar que no se produzcan vulneraciones de la ley que podrían evitarse mediante una información y supervisión adecuadas. Deben dejar claro a todos sus subordinados que no se tolerarán vulneraciones de la ley y que la vulneración puede dar lugar a medidas disciplinarias.

3 Conducta empresarial

3.1 Regalos, invitaciones y otras ventajas

Un tema importante en el día a día empresarial es el tratamiento que se debe dar a regalos e invitaciones. En este sentido hay normas legales en parte muy estrictas —en especial desde el punto de vista fiscal— que deben ser observadas y tenidas en cuenta.

Qué ofrecer y qué conceder

La regla más importante es que no debe ofrecerse ni concederse nunca ningún tipo de ventaja (como regalos o invitaciones a comidas) a funcionarios públicos y demás personalidades oficiales. Las únicas excepciones en este sentido son gestos de cortesía (como la invitación a un café con pastas durante una reunión de trabajo).

Fuera de eso, ningún trabajador podrá en relación con su trabajo ofrecer o conceder una ventaja inadmisibles a una persona con la que se mantengan relaciones comerciales, independientemente de si la ventaja consiste en un pago de dinero o en alguna otra cosa. Una ventaja resulta inadmisibles cuando es susceptible de influir en una decisión empresarial o de producir un provecho personal para la persona que lo conceda.

También resulta inadmisibles ofrecer un beneficio o regalo cuando el destinatario tenga prohibido por el Código de Conducta de su organización aceptar ese regalo y el oferente sea consciente de ello.

Ocasionalmente pueden hacerse regalos y obsequios de valor reducido a las personas con las que se mantienen relaciones comerciales. Sin embargo, estos regalos se deberán escoger de forma que se evite cualquier indicio de irregularidad.

Se permite invitar a una persona con la que se mantienen relaciones comerciales a un almuerzo o a una cena de negocios si el gasto se mantiene dentro de un importe razonable. Una invitación resulta razonable si el coste es adecuado teniendo en cuenta el puesto de la persona invitada, y si esta práctica empresarial está generalmente aceptada. Los trabajadores deben notificar a sus superiores la invitación mediante la inclusión de los datos de la iniciativa en su informe de gastos.

Qué solicitar y qué aceptar

Un empleado de HUGO BOSS no podrá solicitar o aceptar ninguna ventaja personal de un trabajador de otra empresa, o de cualquier otra persona, cuando esta ventaja esté relacionada con el desempeño de sus funciones en el trabajo.

Sin embargo, se podrán aceptar regalos u otros beneficios si se trata de regalos, favores o ventajas de un valor reducido, siempre y cuando no se haga frecuentemente.

Los regalos de dinero o de cualquier otra cosa que puedan influir en una decisión empresarial, o que podrían inducir a terceros a sospechar la existencia de esa influencia, resultan inadmisibles y no se deben aceptar.

Los regalos no aceptables se deben rechazar o devolver. Si esto no fuera posible o conveniente, el regalo deberá donarse o cederse para una rifa de empresa.

Se pueden aceptar invitaciones a almuerzos o cenas de negocios, siempre y cuando tales invitaciones se encuentren dentro del ámbito generalmente considerado como adecuado.

3.2 Donaciones y patrocinios

HUGO BOSS ha asumido el compromiso de promover la educación y la concesión de becas, de apoyar actividades artísticas y culturales además de abordar preocupaciones sociales. Y, por lo tanto, realiza contribuciones tanto con donaciones monetarias como en especie.

HUGO BOSS no hace donaciones destinadas a partidos políticos ni a ninguno de sus representantes, ni tampoco presta su respaldo a organizaciones cuando ello pueda conducir a un conflicto de intereses (como, por ejemplo, sindicatos, organizaciones de consumidores u organizaciones ecologistas).

Al decidir sobre el destino de las donaciones, HUGO BOSS se asegura de que la donación no menoscabará su imagen, y vela por que la donación se haga de forma transparente, es decir, la finalidad y el destinatario de la donación deben quedar claros y ser verificables.

Las donaciones a personas físicas están prohibidas, al igual que los ingresos en cuentas bancarias privadas.³

Las donaciones y las actividades de patrocinio requieren la aprobación del presidente del consejo.

³ Quedan excluidas aquellas donaciones que los trabajadores destinen, por ejemplo, a necesitados a través del comité de empresa.

4 Cómo evitar conflictos de intereses

HUGO BOSS considera importante que sus trabajadores no se encuentren inmersos en situaciones en las que exista un conflicto de intereses o en las que sus intereses estén divididos.

4.1 Prohibición de competencia

Los trabajadores tienen prohibido gestionar o poseer una participación mayoritaria en una empresa que sea competencia de HUGO BOSS.

Si se tiene un interés en un competidor, se deberá informar de ello tanto al superior jerárquico como al Departamento de Recursos Humanos por escrito. También se deberá cursar una notificación si una persona vinculada gestiona un negocio que sea competencia de HUGO BOSS o tiene un interés sustancial en esa empresa.

Lo anterior no será aplicable a los intereses que no faculten para ejercer influencia alguna en la decisión empresarial del competidor.

4.2 Relaciones con personas con las que se mantienen vínculos comerciales

Las relaciones con las personas con las que se mantienen vínculos comerciales se basan, para el máximo beneficio de la empresa, en criterios objetivos tales como la calidad, el servicio, el precio y la sostenibilidad. No se puede dar un trato preferente a una persona con la que se mantienen relaciones comerciales por el hecho de que se tenga una relación personal con dicha persona. Esto es especialmente relevante cuando se tiene autoridad para influir directa o indirectamente en la realización de pedidos o en la adjudicación de contratos. Si el empleado se encuentra en una situación de tales características, deberá informar de ello a un superior de modo que estas decisiones empresariales puedan ser supervisadas convenientemente o delegadas en otra persona.

En cualquier caso, el empleado deberá notificar a su superior por escrito si él mismo o una persona de su círculo cercano gestiona o tiene un interés sustancial en un negocio que mantenga una relación comercial con HUGO BOSS.

El empleado no puede realizar encargos a nivel particular a empresas con las que tenga contacto gracias a trabajar en HUGO BOSS, si ello se traduce en que el empleado recibe un trato preferente.

4.3 Empleo externo

Se espera que durante las horas de trabajo los trabajadores dediquen sus energías al desempeño de las funciones establecidas en su contrato de trabajo.

Se deberá comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos la intención de realizar cualquier otro trabajo antes de empezar a desempeñarlo.

HUGO BOSS podrá negarse a que un trabajador realice cualquier otro trabajo además de su trabajo en HUGO BOSS en aquellos casos en que el desempeño pudiera perjudicar el rendimiento laboral del trabajador, pudiera entrar en conflicto con obligaciones para con la empresa o pudiera dar lugar a un conflicto de intereses.

HUGO BOSS valora positivamente la participación de sus trabajadores en organizaciones caritativas o sin ánimo de lucro.

4.4 Coexistencia de relaciones privadas y laborales

Se deben evitar situaciones de trabajo en las que el empleado esté subordinado a familiares o personas cercanas, o viceversa.

Cuando un empleado pase a ocupar un puesto en el que imparta instrucciones o ejerza una supervisión y vigilancia, deberá notificar al Departamento de Recursos Humanos cualquier relación empresarial ya existente con familiares suyos u otras personas cercanas a él.

4.5 Abuso de poder

No se podrá hacer uso de la posición que se ocupa o de la información a la que se tenga acceso como consecuencia de la posición que se ocupa en beneficio propio o de personas cercanas, como por ejemplo dando un trato preferente a estas personas en la concesión de regalos, la obtención de empleo para ellos en HUGO BOSS o la promoción de sus ascensos profesionales.

5 Conducta relativa a los bienes y activos de la empresa

Como regla general, el empleado sólo podrá hacer uso de las instalaciones, equipamiento y datos de la empresa con el fin de llevar a cabo el trabajo que le ha sido encomendado.

Cuando existan excepciones a esta regla general (por ejemplo, en relación con el uso de un coche, teléfono, acceso a Internet o software de la empresa), se hará indicación de dichas excepciones en las directrices específicas.

Todos los trabajadores están obligados a velar por que los activos de HUGO BOSS y los activos de terceros bajo su custodia no sufran pérdidas, sustracciones, daños ni tratamiento indebido.

No se podrá copiar ni la información ni los documentos, excepto cuando sea necesario para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo. Salvo que sea necesario para el desempeño de las funciones, no se permitirá retirar documentos u otros activos de HUGO BOSS de las instalaciones de la empresa.

6 Tratamiento de la información y de los datos

6.1 Gestión de la información y del conocimiento

Todos los trabajadores están obligados a colaborar a fin de procurar un intercambio fluido y rápido de información dentro de la empresa. El conocimiento pertinente para el trabajo en la empresa no puede ser falsificado, revelado de forma selectiva ni retenido frente a otros departamentos salvo que haya otro interés superior (por ejemplo, derivado de los deberes de confidencialidad, del secreto profesional o de las disposiciones sobre protección de datos).

Esto presupone que la información sea documentada, presentada, almacenada y archivada de manera que cualquier trabajador autorizado pueda tener acceso a la información pertinente en un plazo razonable de tiempo. Las personas con las que se mantienen vínculos comerciales no deben sufrir una desventaja por cambios en la organización.

Cuando se genere conocimiento en relación con un trabajo realizado en colaboración con un tercero o cuando sea desarrollado ulteriormente con un tercero, en la medida de lo posible, aquel debe protegerse para HUGO BOSS, tanto jurídicamente cuando se redacte el contrato como operativamente, solicitando la documentación correspondiente y velando por que los trabajadores de HUGO BOSS se encuentren involucrados en el proyecto de forma adecuada.

6.2 Registros e informes

Toda la información debe satisfacer los criterios de veracidad y transparencia. Esto se aplica especialmente a los registros e informes, que deben ser completos, puntuales, precisos y verificables.

6.3 Confidencialidad y tratamiento responsable de la información

La información confidencial debe mantenerse en secreto. Se entiende por información confidencial aquella información que todavía no se haya hecho pública. Se considera información confidencial, sin carácter limitativo, la información relativa a negociaciones y contratos actuales que no se hayan concluido todavía, a productos que aún no se hayan lanzado, a previsiones financieras y a datos pertenecientes a clientes.

Cuando en el marco de las relaciones comerciales se requiera el intercambio de información confidencial, se deberá consultar sobre ello previamente al Departamento Jurídico y se deberá suscribir una declaración de no revelación o un acuerdo de confidencialidad.

Toda la información confidencial perteneciente a clientes y proveedores de la empresa también debe conservarse en secreto, salvo que se autorice previamente de forma expresa la revelación de dicha información. El deber de confidencialidad seguirá siendo exigible después de que finalice la relación laboral o comercial.

Sirve al interés de la empresa que los empleados compartan su conocimiento y experiencia en diversos actos, seminarios, convenciones de negocios, en redes o en el contexto de iniciativas o

proyectos empresariales. Sin embargo, el empleado se debe cerciorar de que la información revelada se tratará de manera responsable y de que la forma y el contenido de las declaraciones no resulten perjudiciales para los intereses de la empresa.

6.4 Protección de datos y seguridad de los datos

El intercambio electrónico global de información es crucial para el éxito empresarial de HUGO BOSS. Las ventajas de la comunicación electrónica vienen, sin embargo, acompañadas por la potencial vulneración de los derechos a la intimidad y de la seguridad de los datos. Los datos de carácter personal sólo podrán ser recopilados, tratados o empleados en la medida en que la ley lo permita o la persona afectada haya prestado su consentimiento para ello.

El departamento de informática adoptará las oportunas medidas organizativas y técnicas para garantizar la protección de los datos y que el acceso a los datos sea seguro. Es responsabilidad del empleado velar por que los códigos y claves de acceso personal y de la empresa se traten correctamente. En particular, no se podrán revelar claves o códigos de acceso a otro trabajador y, en ningún caso, a una persona que no sea trabajadora de HUGO BOSS.

Se permite a todos los trabajadores que accedan a Internet en el trabajo por cuestiones personales y que utilicen su dirección de correo electrónico en el trabajo para enviar y recibir correos electrónicos personales. Para proteger a todos los trabajadores, no se podrá acceder o transmitir información alguna que vulnere la ley o la normativa interna de la empresa.

Se deberá cumplir con todas las disposiciones legales en materia de protección de datos y de seguridad de datos. Además, el empleado podrá utilizar el acceso a Internet y el correo electrónico con fines personales siempre y cuando lo anterior se realice dentro de unos límites razonables y no provoque la desatención de las obligaciones laborales o la vulneración de la normativa sobre horas de trabajo.

7 Información privilegiada

Se entiende por información privilegiada aquella información que no es de dominio público y que podría conducir a un cambio significativo en el precio de las acciones de HUGO BOSS en caso de que se diera a conocer.

Con el fin de evitar cualquier apariencia de vulneración de la normativa sobre uso de información privilegiada, ni los miembros del consejo ni los directivos podrán participar en operaciones que afecten a los valores de HUGO BOSS durante las dos semanas previas al cierre de un trimestre y tampoco podrán reanudar dichas operaciones hasta dos días después de la publicación de los resultados del trimestre o año correspondiente. La misma norma imperará para aquellos trabajadores que, por razón de su cargo o función, tengan acceso a los resultados de explotación que aún no hayan sido publicados.

No se podrá hacer uso de información privilegiada ni revelarse a terceros sin previa autorización. Lo anterior incluye también a familiares y amigos. Dicha información sólo podrá revelarse a

destinatarios dentro de la empresa si tienen necesidad de conocerla con el fin de desempeñar sus funciones laborales.

El empleado deberá asegurarse de que la información susceptible de ser información privilegiada se mantenga bajo llave o que cuente con la protección adecuada, de modo que ninguna persona no autorizada pueda acceder a ella.

Si cualquier información privilegiada fuese revelada accidentalmente, se deberá informar inmediatamente de ello al departamento jurídico.

8 Medios de comunicación y publicidad

Todas las comunicaciones con los medios son gestionadas por los departamentos encargados de esta tarea, concretamente los departamentos de Comunicaciones y Relaciones con los Inversores así como los miembros del consejo de administración. Ningún otro trabajador podrá facilitar información a representantes de los medios de comunicación sin contar con el permiso correspondiente de las personas responsables de estos temas en la empresa.

En cuanto se refiere a redes sociales como Facebook y diversos foros y blogs de Internet, en todo momento se deberá mostrar un comportamiento respetuoso con HUGO BOSS y sus productos, trabajadores, socios y clientes. Si al empleado se le conoce o se le pudiera conocer como trabajador de HUGO BOSS, deberá dejar claro que sus aportaciones reflejan únicamente sus propias opiniones personales, y no las de HUGO BOSS.

9 Salud, seguridad y protección medioambiental

9.1 Salud y seguridad laboral

La salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo resultan de gran importancia para HUGO BOSS. Cada trabajador está llamado a apoyar a HUGO BOSS en sus esfuerzos por crear y mantener unas condiciones laborales seguras.

Esto se refiere no sólo a la planificación técnica de los lugares de trabajo, equipos y procesos, sino también a la gestión de la seguridad y a la conducta personal de los trabajadores en su trabajo cotidiano.

Los artículos que produzca HUGO BOSS no deben ser nocivos. En consecuencia, es importante asegurarse de que no se emplee ningún material peligroso en la fase de diseño. Los materiales empleados deben cumplir con lo exigido por las leyes nacionales y por las políticas internas de HUGO BOSS, y no deben ser nocivos para la salud durante el proceso de fabricación (por ejemplo, mediante emisiones nocivas) ni durante su uso.

9.2 Cumplimiento de las normas laborales y sociales

En la industria textil y de la confección los productos y servicios se adquieren en su mayoría en mercados emergentes y en países en vías de desarrollo. En estos países los derechos de los trabajadores y los derechos humanos a menudo no reciben la debida consideración.

HUGO BOSS se ha comprometido ella misma y ha comprometido a sus proveedores a cumplir con los estándares sociales y laborales mínimos reconocidos internacionalmente conforme se establecen en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estos estándares sociales incluyen, en particular la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la prohibición de la discriminación y el compromiso de asegurar condiciones laborales dignas. En nuestros contratos con proveedores se recogen disposiciones que estipulan los salarios y vacaciones mínimos y las horas de trabajo máximas permitidas.

Si no existiese una legislación aplicable, o ésta no fuera adecuada en el país en cuestión, los estándares sociales de HUGO BOSS establecerán un estándar mínimo.

El cumplimiento por parte de los proveedores de estos estándares y condiciones se supervisa periódicamente. Todas las vulneraciones serán debidamente sancionadas.

9.3 Protección de la fauna y flora

HUGO BOSS otorga gran valor a la protección del medio ambiente y a la conservación de los recursos naturales. Se pretende que todos los trabajadores desempeñen un papel activo en conseguir que nuestro negocio sea más respetuoso con el medio ambiente. HUGO BOSS se ha comprometido ella misma y ha comprometido a sus proveedores con la protección de las especies amenazadas de la fauna y flora. Las pieles y cueros de animales salvajes o de animales criados especialmente para la industria de la confección sólo podrán ser empleados o procesados de forma limitada y siempre que se haya obtenido el consentimiento del consejo de administración. Del mismo modo, HUGO BOSS rechaza no sólo el uso de experimentos con animales para desarrollar nuevos productos o materiales, sino también cualquier otro método inadecuado de cría o mantenimiento de animales.

10 Libre competencia y defensa de la competencia

HUGO BOSS cumple la normativa de defensa de la competencia.

En especial, no intercambiamos información sobre precios, ni sobre factores que influyen sobre el precio o componentes del mismo con nuestros competidores, ni tampoco pactamos con nuestros competidores el reparto de territorios o grupos de clientes. Por otra parte, no pactamos, ni intercambiamos información sobre relaciones de aprovisionamiento ni sobre las condiciones que las rigen, ni sobre el comportamiento ni la capacidad de los mercados y fuentes de aprovisionamiento.

Ningún trabajador puede establecer condiciones ni suscribir acuerdos que resulten inaceptables con arreglo a la legislación de defensa de la competencia.

HUGO BOSS no se aprovecha de su posición de mercado para obtener ventajas para sí misma, dictando precios o negándose a suministrar productos.

11 Denuncias de infracciones

Todos los trabajadores están llamados a denunciar cualquier circunstancia que sugiera que se ha producido una vulneración de este Código de Conducta.

HUGO BOSS investigará todas las denuncias de supuestas vulneraciones de su Código de Conducta y acometerá las medidas adecuadas cuando sea necesario. Todas las denuncias serán tratadas de forma confidencial. Se garantiza la privacidad de la persona que presente una denuncia. HUGO BOSS no tolerará ninguna represalia contra esa persona, independientemente de la forma en la que se manifieste. Por otro lado, tampoco se tolerará ningún abuso de esta posibilidad de denunciar las posibles vulneraciones del Código de Conducta.

Cuando se sospeche que se pueda haber producido alguna vulneración, el empleado se podrá poner en contacto con su superior inmediato, su director ejecutivo o su comité de empresa o con el responsable del Programa de Cumplimiento. Los trabajadores, así como cualesquiera terceros también pueden ponerse en contacto de forma confidencial con el “Ombudsman” externo de HUGO BOSS.

12 Personas de contacto

Otras reglas preexistentes que no sean incompatibles con este Código de Conducta serán igualmente de aplicación. En caso de que existan discrepancias, se aplicará la norma que sea más restrictiva.

Si este Código de Conducta entrase en conflicto con leyes nacionales concretas, podrán reformarse las disposiciones afectadas. Sin embargo, en tal caso las disposiciones reformadas no podrán diferir en cuanto a su contenido material y finalidad de las disposiciones originales. Tales excepciones o cualesquiera otras deben ser examinadas desde el punto de vista jurídico y estar adecuadamente fundadas además de contar con la aprobación escrita del consejo de administración de HUGO BOSS AG.

En caso de duda o sugerencia relacionadas con el Código de Conducta o el propio Programa de Cumplimiento, el trabajador podrá ponerse en contacto con su superior inmediato o con el responsable del Programa de Cumplimiento de HUGO BOSS.

compliance@hugoboss.com.

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