

H U G O B O S S

CODE DE
CONDUITE



« Chez HUGO BOSS, nous appliquons des directives claires dans la conduite de nos activités. »

Oliver Timm (CSO)



Dr. Heiko Schäfer (COO)



Yves Müller (CFO)



Ingo Wilts (CBO)



Préface du comité de direction

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Nos produits sont créés pour envoyer un message clair en matière de mode qui reflète également une approche claire de notre manière de travailler: les uns avec les autres, en collaboration avec nos clients et nos partenaires commerciaux de même qu'avec tous les autres actionnaires.

Le présent code de conduite réunit les règles contraignantes que HUGO BOSS a adoptées pour garantir un comportement éthique et conforme à la législation. Ces règles sont impératives et doivent être observées par tous les collaborateurs de HUGO BOSS dans le cadre de leur travail quotidien. Ce code repose sur nos valeurs « respect, passion, qualité, innovation et coopération », il nous permet de reconnaître les occasions qui se présentent et nous aide à réagir aux risques. La réussite future de notre société ne dépend pas seulement de nos designs et de nos produits, mais aussi de nos actions.

Nous sommes convaincus que notre capacité à être performants et à réussir à long terme tiendra au fait que nous acceptons et vivons nos responsabilités d'entreprise dans le monde entier. Dans ce contexte, nous nous appuyons ici sur le soutien de tous les collaborateurs de HUGO BOSS et nous encourageons chacun dans la société à nous aider à garantir que notre compagnie continuera à l'avenir à adhérer à notre approche en ligne droite de l'avenir.

Cordialement



Yves Müller
Chief Financial Officer



Ingo Wilts
Chief Brand Officer



Dr. Heiko Schäfer
Chief Operating Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

Table des Matières

1. Nos exigences	6	4. Activités commerciales	21
1.1 Nos valeurs	7	4.1 Conflits d'intérêts	23
1.2 Notre code de conduite	8	4.2 Anticorruption	24
<hr/>		4.3 Droit de la concurrence et droit antitrust (règles en matière d'ententes)	25
2. Comportement et responsabilité	9	4.4 Prévention du blanchiment de l'argent	26
2.1 Comportement respectueux des lois	10	4.5 Actions et délit d'initié	27
2.2 Responsabilité	11	4.6 Impôts	27
2.3 Sécurité et santé	12	<hr/>	
2.4 Partenariats (code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS)	13	5. Communication et réseaux sociaux	28
2.5 Direction et responsabilité	14	<hr/>	
2.6 Engagement social	15	6. Protection des données et sécurité de l'information	30
2.7 Ressources de l'entreprise	16	6.1 Protection des données	31
<hr/>		6.2 Sécurité de l'information et des données	32
3. Produits et durabilité	17	<hr/>	
3.1 Sécurité et qualité des produits	18	7. Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte	33
3.2 Standards sociaux, interdiction du travail des enfants et des conditions de travail inhumaines	19	7.1 La compliance en tant que partenaire	34
3.3 Protection des animaux et des espèces	20	7.2 Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte (« whistleblowing »)	35
3.4 Protection de l'environnement	20	7.3 Questions et critiques	35
<hr/>		<hr/>	



1. Nos exigences

Nos actions sont guidées
par nos valeurs d'entreprise
« Qualité, respect, passion,
coopération et innovation ».

1.1 Nos valeurs

HUGO BOSS est synonyme d'excellente qualité, de produits innovants, de dynamisme, de durabilité environnementale et de réussite économique. Nous nous fixons les standards les plus élevés et nous nous voyons comme une entreprise leader du monde de la mode qui veut participer activement à concevoir l'avenir. Afin de répondre à nos propres aspirations et d'atteindre les objectifs fixés, nous misons sur le soutien de tous nos collaborateurs¹ dans le monde entier.

Pour nous, il n'est alors pas seulement question de l'objectif proprement dit mais aussi de la voie qui y conduit. L'intégrité lors de nos relations avec nos collaborateurs, nos partenaires, nos clients, nos actionnaires et le grand public est un facteur essentiel de notre réussite. Nous souhaitons que HUGO BOSS soit perçu comme une entreprise consciente de ses responsabilités. Les valeurs de notre entreprise jouent un rôle important en créant une ambiance de travail ouverte, collégiale et équitable. Nous voulons que les termes de « Qualité, respect, passion, coopération et innovation » inspirent tous les collaborateurs, les guident dans leur travail quotidien et participent ainsi au succès de HUGO BOSS.



Nous souhaitons que HUGO BOSS soit perçu comme une entreprise consciente de ses responsabilités.

¹ Pour des raisons de simplification linguistiques, ils et elles sont dénommés ci-après les « collaborateurs ». Ce terme impersonnel choisi implique et comprend les personnes de tous les sexes.

1.2 Notre code de conduite

Le code de conduite de HUGO BOSS est marqué des exigences que nous nous imposons à nous-mêmes et des valeurs de notre entreprise ; il comprend les règles et les principes de comportement essentiels valables au même titre pour tous les collaborateurs, le directoire et le conseil d'administration. Les fautes intentionnelles et les violations au Code de conduite ne seront pas tolérées.

L'objectif ici est de soutenir tous les collaborateurs dans leur travail quotidien avec des lignes directrices et des règles, d'attirer leur attention sur les défis éthiques et juridiques et de les surmonter dans le sens de l'entreprise. Les consignes opératoires et les contenus détaillés, dans la mesure où ils sont nécessaires, sont mis à disposition dans des directives internes séparées et communiqués en continu par le biais de formation et de réunions d'information.

Dans le cadre d'un partenariat, HUGO BOSS attend de ses partenaires le respect de notre code de conduite et de ses valeurs et de ses principes. Nous renforçons ainsi durablement la confiance que nos clients et nos investisseurs porte à notre entreprise.

Dans la mesure où le code de conduite entre en conflit avec les lois et les réglementations spécifiques du pays, certaines dispositions peuvent être modifiées, l'essentiel du contenu et l'objectif visé par la disposition correspondante ne doivent cependant pas différer. Les dérogations comme celles-ci ainsi que les autres doivent être présentées au service de compliance et justifiées. Seul le directoire de HUGO BOSS AG peut alors accorder son approbation écrite.

L'objectif ici est de soutenir tous les collaborateurs dans leur travail quotidien avec des lignes directrices et des règles, d'attirer leur attention sur les défis éthiques et juridiques.



2. Comportement et responsabilité

La manière dont
HUGO BOSS est perçu est
déterminée par nos actions.

2.1 Comportement respectueux des lois

Le respect des lois et du droit va de soi pour HUGO BOSS et ses collaborateurs.

Les infractions à la loi punissables de sanctions pénales ou qui ont des répercussions sur la réputation de HUGO BOSS en particulier doivent être évitées en toutes circonstances.

Chaque collaborateur doit connaître et comprendre les réglementations légales et les directives internes touchant à son domaine d'activité. Les supérieurs hiérarchiques et les services légaux, de protection des données ou de compliance sont alors à leur disposition pour les aider et les conseiller.



Chaque collaborateur doit connaître et comprendre les réglementations légales et les directives internes touchant à son domaine d'activité.

2.2 Responsabilité

Chez HUGO BOSS, nos relations avec les autres reposent sur le respect et la dignité.

HUGO BOSS se distingue par sa variété. De milliers de collaborateurs de pays et de cultures différents travaillent ensemble à atteindre les objectifs de HUGO BOSS. Nous y voyons un enrichissement pour notre entreprise et la base d'une réussite durable.

C'est pourquoi tous les collaborateurs se voient offrir chez HUGO BOSS les mêmes chances indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur origine ou nationalité, de leur croyance ou de leur idéologie, de leur opinion politique, de leur affiliation à une organisation d'employés (y compris les syndicats), de leur orientation sexuelle et de toute autre propriété personnelle et ils ne sont employés, payés et promus que sur la base de leurs capacités uniquement. Les discriminations, les traitements inéquitables sans motif concret, les humiliations ou les exclusions ne sont pas tolérés.

Aucune forme de harcèlement sexuel, de contrainte, de mobbing et d'attaques verbales ou même physique n'est tolérée, de même que les comportements d'intimidation, de rejet ou d'insulte.

HUGO BOSS invite chaque collaborateur à avoir le courage de se répondre de ses propres actes et de ceux de tiers.

**Tous les collaborateurs se voient offrir
chez HUGO BOSS les mêmes chances.**

Nous nous engageons de plus activement en faveur de l'inclusion. La pleine participation et l'égalité des chances pour les personnes handicapées vont de soi chez HUGO BOSS.

Tous les collaborateurs sont responsables de l'établissement d'une vie commune professionnelle et communautaire sur les lieux de travail et en-dehors. La réputation de HUGO BOSS relève de notre responsabilité et est marquée par le comportement de chacun.

2.3 Sécurité et santé

La sécurité et la santé de ses collaborateurs sont la priorité absolue de HUGO BOSS. C'est pour cette raison que nous accordons une très grande importance à avoir des standards uniformisés dans le monde entier pour la sécurité et la santé lors du travail en prenant en compte les législations et les normes nationales. C'est valable aussi bien pour la planification des postes et des processus de travail que pour l'exploitation et l'utilisation sûres d'équipements de travail et de consommables.

Alors que l'interprétation et le respect des normes relèvent de l'employeur, chaque collaborateur aide HUGO BOSS, par son comportement personnel conforme aux règles de sécurité dans ses efforts pour créer des conditions de travail sûres. Afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les postes, les processus et les équipements de travail sont analysés régulièrement ainsi qu'en fonction des événements, afin d'identifier d'éventuels besoins d'intervenir et de prendre des mesures préventives.

Tous les collaborateurs sont encouragés à se comporter conformément aux instructions dans le cadre de leurs propres activités et à éliminer ou signaler les risques pour la sécurité. Cela sert à protéger les collaborateurs, les clients et les partenaires.



2.4 Partenariats (code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS)

HUGO BOSS est conscient de ses responsabilités en tant que groupe actif au niveau mondial c'est pourquoi une collaboration constructive ainsi que basée sur la confiance et le respect avec nos partenaires est importante pour nous. D'une manière générale, nous exigeons de nos partenaires qu'ils s'engagent à respecter le code de conduite de HUGO BOSS et le code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS. HUGO BOSS attend de ses partenaires qu'ils transmettent à leur tour ces standards à leurs fournisseurs et exigent et garantissent leur respect.

HUGO BOSS définit de plus des standards importants dans la chaîne d'approvisionnement avec son code de conduite des fournisseurs.² Les standards essentiels en particulier des domaines des droits de l'homme, de l'éthique professionnelle, des standards de travail et sociaux ainsi que de la protection de l'environnement ont été repris dans le code de conduite des fournisseurs. Le respect des droits et des lois qui interdisent le travail des enfants et le travail forcé, les salaires minimum, les temps de travail maximum, l'égalité des chances et la garantie de conditions de

travail humaines en fond par exemple partie. Les infractions peuvent également être signalées par des collaborateurs de la chaîne d'approvisionnement au **numéro gratuit 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)**.

Les standards essentiels en particulier des domaines des droits de l'homme, de l'éthique professionnelle, des standards de travail et sociaux ainsi que de la protection de l'environnement ont été repris dans le code de conduite des fournisseurs.

² Ces standards reposent sur des standards reconnus au niveau international comme les conventions des Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

2.5 Direction et responsabilité

Les cadres supérieurs et les dirigeants doivent se distinguer en particulier par leur comportement personnel exemplaire. Ils sont responsables de la préservation des principes de base des relations collégiales quotidiennes tels que l'équité, la tolérance, le respect et la confiance. Les dirigeants en particulier sont tenus de s'assurer que seules les prestations, les capacités et l'expérience essentielles pour le travail sont décisives dans le cadre de l'évaluation de l'emploi et des performances et que d'une manière générale, les mêmes critères de référence sont appliqués pour tous.

Les dirigeants se doivent d'informer, d'instruire et de surveiller suffisamment les collaborateurs dans leur domaine de responsabilité respectif pour exclure toute enfreinte contre les lois et les instructions. Il est obligatoire d'intervenir en cas de faute.



2.6 Engagement social

HUGO BOSS se conçoit comme faisant partie de la société et est conscient de sa responsabilité. Nous souhaitons participer à sa viabilité dans le futur par notre engagement social en faveur de l'éducation, de l'égalité des chances et de l'aide dans les situations de crise. C'est également valable pour nos propres activités de dons. Les dons en argent et en nature sont accordés chez HUGO BOSS après validation par le président du directoire. L'emploi prévu et le destinataire doivent alors toujours être compréhensibles. Les dons à des personnes isolés et les paiements sur des comptes privés ne sont pas autorisés, exception faite des dons humanitaires.

HUGO BOSS ne fait aucun don direct ou indirect à des politiciens, des partis politiques, des campagnes politiques ni leurs représentants ni non plus à des organisations avec lesquelles des conflits d'intérêts pourraient apparaître (comme par exemple les syndicats, les associations de consommateurs). Une influence directe sur les politiciens et leurs décisions (ce qu'on appelle le lobbying) est également interdite. Nous nous investissons dans la politique et dans la société en tant qu'acteur social actif.

2.7 Ressources de l'entreprise

Responsabilité des biens de l'entreprise

Les biens et les ressources de l'entreprise confiés aux collaborateurs sont la propriété de HUGO BOSS et ils doivent être protégés de toute perte, détérioration, utilisation abusive et vol. D'une manière générale, toute transmission à des tiers est exclue. Les biens confiés (comme les ordinateurs portables par exemple) ne peuvent être utilisés à des fins privées qu'avec une autorisation explicite.

Internet et téléphone

Pendant les pauses et les périodes similaires pendant lesquels ils ne travaillent pas, les collaborateurs sont autorisés à utiliser Internet et le téléphone à des fins privées tant que cette utilisation est conforme aux réglementations internes et aux valeurs de HUGO BOSS. Il est interdit de consulter des sites Web aux contenus pornographiques, sexuels, racistes ainsi que faisant l'apologie de la violence et de la haine. L'utilisation privée des comptes email professionnels est interdite d'une manière générale dans la mesure où aucune réglementation locale n'existe.

Notre marque et notre propriété intellectuelle

La protection de ses propres marques est la priorité absolue de HUGO BOSS. Il en est de même pour les nouveaux produits, designs, looks, campagnes etc. qui n'ont pas encore été rendus publics. HUGO BOSS détermine le lieu, la date et la voie de la publication. La propagation privée avant la publication, en particulier dans les réseaux sociaux, n'est autorisée qu'avec l'approbation du dirigeant responsable.

Tous les collaborateurs sont tenus de respecter la propriété intellectuelle de tiers ainsi que tout autre droit de propriété industrielle (comme les copyrights par exemple). Les photos, les articles, les films, les logos etc. ne peuvent être utilisés dans le domaine commercial que si HUGO BOSS en a les droits.



3. Produits et durabilité

Les produits de HUGO BOSS allient un maximum de qualité et l'excellence du design à des standards éthiques respectueux de l'environnement et de la santé. Nous nous efforçons ainsi d'atteindre nos objectifs et, en même temps, de répondre aux attentes de nos clients et de nos partenaires commerciaux.

3.1 Sécurité et qualité des produits

Dès la phase de design, HUGO BOSS veille à ce que les matériaux utilisés répondent au moins aux lois nationales correspondantes et aux directives internes de HUGO BOSS qui ont en général des critères très stricts. Nous garantissons ainsi que nos produits ne sont pas toxiques, ni

pendant le processus de fabrication ni pendant l'utilisation. Grâce à des contrôles réguliers pendant la production, nous assurons que seuls des produits qui répondent aux standards de sécurité et de qualité élevés de HUGO BOSS sont mis en vente.



3.2 Standards sociaux, interdiction du travail des enfants et des conditions de travail inhumaines

Un travail doit être humain, sûr et juste. HUGO BOSS assume la responsabilité de ses propres produits en particulier des personnes qui les manufacturent. Le code de conduite des fournisseurs définit des standards sociaux minimum pour les employés. HUGO BOSS refuse catégoriquement toutes les formes de travail qui ne sont pas libres (comme par exemple le travail des enfants ou le travail forcé, l'esclavage moderne) et toute condition de travail inhumaine. Afin d'assurer cet objectif essentiel, HUGO BOSS travaille à améliorer les conditions de travail en particulier dans la chaîne d'approvisionnement main dans la main avec les organisations et les initiatives.

HUGO BOSS pose comme condition à la collaboration à ses partenaires la reconnaissance des standards de HUGO BOSS ou au moins de standards comparables. Afin de garantir le respect de son code de conduite des fournisseurs, HUGO BOSS contrôle toujours ses partenaires avant le début de la collaboration mais aussi pendant, à intervalles réguliers. En cas d'infractions, des plans de mesures (ce qu'on appelle des plans d'action corrective) sont développés avec le partenaire pour y remédier. L'absence d'améliorations ou encore des infractions très graves entraînent la séparation et la fin du partenariat.

Un travail doit être humain, sûr et juste. HUGO BOSS assume la responsabilité de ses propres produits en particulier des personnes qui les manufacturent.

3.3 Protection de la faune et de la flore

HUGO BOSS s'engage à protéger les animaux et les espèces et respecte à la lettre les réglementations reconnues telles que la convention de Washington sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ou CITES. HUGO BOSS refuse tout essai sur les animaux ainsi que les méthodes d'élevage et de détention qui ne sont pas conformes aux besoins de l'espèce.

L'entreprise renonce à utiliser des fourrures d'élevage ainsi que des cuirs exotiques et a exclusivement recours au cuir en tant que produit secondaire de l'industrie alimentaire. HUGO BOSS travaille par ailleurs à faire progresser le développement d'alternatives véganes au cuir et coopère avec des organisations internationales de protection des animaux.

3.4 Protection de l'environnement

Vivre sa responsabilité écologique signifie pour HUGO BOSS contribuer soi-même à l'engagement contre le changement climatique : les ressources naturelles doivent être ménagées par des concepts intelligents et des technologies écologiques, les contraintes pour l'environnement doivent être réduites et la biodiversité doit être conservée. L'utilisation durable et en ménageant les ressources des matières

premières, de l'eau et de l'énergie en particulier, est au cœur des efforts de HUGO BOSS. Mais les émissions, les polluants et les déchets aussi sont réduits en continu et la recherche d'alternatives moins nocives et durables est promue.

Les points de vue écologiques sont de plus une partie intégrante de toutes les décisions commerciales.



4. Activités commerciales

Certes, le succès commercial est important, mais la manière de l'atteindre l'est tout autant.

4.1 Conflits d'intérêts

HUGO BOSS accorde une grande importance à ce que ses propres collaborateurs ne se retrouvent pas en situation de conflit d'intérêts ou de loyauté.

Clause de non-concurrence

Il est interdit d'exploiter une entreprise ou un autre commerce en concurrence avec HUGO BOSS. Une participation financière majeure à une entreprise concurrente par un collaborateur doit elle aussi être signalée par écrit au supérieur hiérarchique et au service du personnel. Il en est de même dans le cas où une personne proche du collaborateur exploite un commerce en concurrence avec HUGO BOSS ou détient une participation importante à un partenaire commercial de HUGO BOSS.

Objectivité dans les décisions et les implications

Ce sont des critères objectifs tels que la qualité, le service, le prix et la durabilité qui sont décisifs pour la collaboration avec un partenaire. Les relations personnelles avec un

partenaire ne doivent pas entraîner de traitement de faveur. C'est tout particulièrement valable dans le cas où un collaborateur peut avoir une influence directe ou indirecte sur le mandat de service du partenaire. Avant tout mandat, tous les collaborateurs sont tenus d'en informer leurs supérieurs hiérarchiques de manière transparente. Dans de tels cas, c'est au supérieur hiérarchique de prendre la décision.

Tous les collaborateurs sont également tenus d'informer leur supérieur hiérarchique ou le service de compliance quand eux-mêmes ou une personne qui leur est proche exploite ou participent en grande partie à une entreprise avec laquelle HUGO BOSS entretient des relations commerciales.

Aucun collaborateur n'est autorisé à faire effectuer des commandes privées par des entreprises s'il en tire des avantages (financiers) sur la base de ses relations commerciales.

Activités secondaires

Nous attendons de chacun de nos collaborateurs qu'il s'investisse pleinement à exécuter les obligations de son contrat de travail pendant ses heures de travail. Toute activité secondaire, dans la mesure où elle est autorisée, doit être déclarée au préalable par écrit au service du personnel. Une activité secondaire peut être interdite pour des raisons légales, si elle peut entraîner une altération des performances de travail, si elle est contraire aux obligations dans l'entreprise ou en cas de risque de conflit d'intérêts.

HUGO BOSS salue l'engagement volontaire de ses collaborateurs pour des causes d'utilité publique et leurs fonctions honorifiques.

Relations professionnelles et familiales

Les membres de la famille ainsi que toute autre personne proche ne doivent pas se retrouver dans une situation de dépendance professionnelle. Tout collaborateur ayant autorité ou qui remplit des fonctions de surveillance ou de contrôle, est tenu de signaler au service du personnel

toute relation de service existante avec des membres de sa famille ou toute autre personne proche pour leur protection mutuelle.

Abus de position

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à user de leur position ni des informations auxquelles ils ont accès pour leur propre avantage ni pour l'avantage d'une autre personne. Le traitement préférentiel de ces personnes dans le cadre d'attentions, l'entremise lors d'une embauche chez HUGO BOSS ou la promotion du développement professionnel dans la mesure où celle-ci n'aurait pas sinon eu lieu.

Chacun de nos collaborateurs s'investisse pleinement à exécuter les obligations de son contrat de travail pendant ses heures de travail.

4.2 Anticorruption

HUGO BOSS ne tolère aucune forme directe ou indirecte de pots de vin, de corruption ou autre trafic d'influence vis-à-vis de nos partenaires, des décideurs administratifs et politiques publics ainsi que tout autre tiers. Nos objectifs et nos succès doivent être obtenus par notre travail, nos produits et nos services et non pas par un comportement interdit. HUGO BOSS en attend autant de ses partenaires.

C'est pourquoi HUGO BOSS a défini des directives claires entre autres en ce qui concerne le comportement à adopter vis-à-vis de cadeaux et d'invitation afin de protéger ses propres collaborateurs de toute influence illégale. Il est interdit d'accepter ou d'encourager les avantages personnels dans le cadre de sa propre activité. Les cadeaux ou contributions de faible valeur en sont ici exclus dans la mesure où ils ne sont pas reçus fréquemment. D'une manière générale, l'acceptation de cadeaux d'ordre financier est exclue. Les présents interdits doivent être refusés ou retournés. Les invitations à des repas d'affaires peuvent être acceptées si elles se limitent à un cadre acceptable.

Chez HUGO BOSS, l'accord d'avantages par ses propres collaborateurs est réglementé de manière très stricte. Les cadeaux et les invitations ne doivent être accordés que conformément aux directives internes. Ceux-ci ne doivent jamais influencer une décision commerciale ni même en donner l'impression. D'une manière générale, aucun avantage (cadeaux, réductions, invitations etc.) ne doit être proposé ni accordé aux agents de l'état et autres fonctionnaires ni aux collaborateurs d'offices gouvernementaux. Les gestes de politesse autorisés seulement en sont exclus.

HUGO BOSS a également implanté des processus permettant d'éviter les délits de corruption dans le cadre de l'acquisition de marchandises et de prestations de service.

HUGO BOSS ne tolère aucune forme directe ou indirecte de pots de vin, de corruption ou autre trafic d'influence.

4.3 Droit de la concurrence et droit antitrust (règles en matière d'ententes)

HUGO BOSS fait face à la concurrence. HUGO BOSS veut obtenir des avantages vis-à-vis de la concurrence grâce à ses propres produits, ses prestations et ses collaborateurs et non pas par un comportement interdit sur le marché. Cela signifie pour les collaborateurs et les partenaires que les lois de la concurrence et antitrust en vigueur et les garde-fous internes (« chinese walls ») doivent être respectés dans la mesure où c'est nécessaire. Ils permettent ainsi d'éviter des peines massives (jusqu'à 10% du chiffre d'affaire mondial du groupe).

Les accords ou l'échange d'informations commerciales confidentielles avec les concurrents directs sont interdits. Dès qu'un comportement est susceptible d'entraver, de bloquer ou de falsifier la concurrence, il est interdit. Cela comprend avant tout les accords ou les échanges sur les prix, les facteurs décisifs pour la détermination des prix ou les éléments des prix, la répartition de groupes de zones géographiques ou de clients, les accords ou les informations sur les relations d'approvisionnement ou leurs conditions

ainsi que sur les comportements d'offres et les capacités de livraison. Une prudence particulière est de mise dans le cas des manifestations d'associations, des salons ou autres rencontres avec les concurrents.

HUGO BOSS n'a aucune influence sur la libre détermination des prix des partenaires de distribution. Toute pression ou menace de torts dans le cadre de la libre détermination des prix sont interdites. De même, les incitations ou les promesses d'avantages en cas d'influence sur la libre détermination des prix sont également interdites. HUGO BOSS se réserve le droit d'effectuer une recommandation admissible concernant le prix de vente.

HUGO BOSS veut obtenir des avantages vis-à-vis de la concurrence grâce à ses propres produits, ses prestations et ses collaborateurs.

4.4 Prévention du blanchiment d'argent

HUGO BOSS observe les dispositions légales de prévention du blanchiment de l'argent et prend pour cela des mesures adaptées fondées sur le risque. Un standard implanté au niveau mondial permet de contrôler systématiquement les relations commerciales, les activités et les transactions suspectes et de détecter les irrégularités aussi rapidement que possible. Les anomalies sont signalées aux autorités compétentes.

HUGO BOSS respecte les sanctions nationales et internationales ainsi que les embargos et met ses partenaires en parallèle avec les listes de sanctions en vigueur.



4.5 Actions et délit d'initié

Les actions de la société anonyme HUGO BOSS (SA) sont négociées sur différentes les bourses d'investissement. Tous les employés sont libres d'acquérir et de négocier des actions de HUGO BOSS à des fins privées. La condition à cela est qu'ils ne disposent pas d'informations d'initiés et que les réglementations internes (périodes de suspension des importations par exemple) soient respectées. Cela permet d'exclure toute suspicion générale de délit d'initié au détriment du collaborateur et de HUGO BOSS.

Les collaborateurs ayant accès aux informations d'initiés se doivent de les protéger constamment et ne doivent les communiquer qu'aux personnes autorisées conformément

aux réglementations internes. Sont considérées comme des informations d'initiés toutes les informations qui ne sont pas connues publiquement susceptibles d'avoir une influence notable sur le cours de l'action de HUGO BOSS AG si elles étaient publiées. Les informations connues publiquement ou celles ayant une portée faible ou limitée n'en font pas partie.

L'utilisation d'informations d'initiés pour soi-même ou un tiers (membre de la famille, amis, etc.) pour obtenir un avantage dans la négociation d'actions est strictement interdite (délict d'initié). La simple mention d'achat ou de vente sans transmettre d'information est elle aussi interdite.

4.6 Impôts

HUGO BOSS est convaincu que payer des impôts joue un rôle important dans nos relations économiques et sociales globales et reflète notre comportement responsable. Nous avons publié notre stratégie fiscale afin de créer la

transparence dans une large mesure. L'objectif de cette stratégie fiscale est de respecter nos obligations légales en accord avec notre activité économique.



5. Communication et réseaux sociaux

Il est possible aujourd'hui d'atteindre
des milliers de personnes en
quelques secondes seulement.
Cela signifie une augmentation
de la responsabilité individuelle.

Communication avec les médias et les analystes

La communication avec les médias et les analystes est réservée exclusivement aux services habilités de la Communication et des Relations avec les investisseurs ainsi qu'aux membres du conseil d'administration et les personnes mandatées de HUGO BOSS AG et ses filiales. Aucun autre collaborateur n'est autorisé à parler avec des représentants des médias ou d'analystes au nom de HUGO BOSS sans l'accord des services ou des personnes suscités. Certaines fonctions spécifiques en sont ici exclues comme par exemple les représentants mandatés des salariés.

Communication dans la vie professionnelle quotidienne

Dans le cadre de la communication d'affaire, les termes prescrits par HUGO BOSS doivent être respectés, les moyens de communication mis à disposition doivent être utilisés et l'identité d'entreprise doit être préservée. Il faut toujours veiller à observer un comportement empreint de respect avec l'entreprise, ses collaborateurs, ses clients, ses partenaires etc. S'abstenir de toute déclaration pouvant nuire à l'entreprise et protéger les informations internes confidentielles.

Utilisation des réseaux sociaux

Chaque collaborateur est libre d'utiliser les réseaux sociaux (comme par exemple Facebook, les blogs et les forums) au niveau privé. Dès que quelqu'un est identifié ou identifiable comme collaborateur de HUGO BOSS, celui-ci ou celle-ci doit cependant déclarer sans ambiguïté que sa contribution reflète son point de vue personnel et non pas celui de HUGO BOSS.





6. Protection des données et sécurité de l'information

La numérisation des processus d'entreprise et l'utilisation des technologies d'information innovantes sont des priorités essentielles pour HUGO BOSS. Il faut cependant toujours garder à l'esprit les risques d'elles impliquent.

6.1 Protection des données

Pour HUGO BOSS, la protection des données personnelles (comme par exemple les noms, les coordonnées, les coordonnées bancaires, les photos) est plus qu'une obligation légale. Pour HUGO BOSS, la gestion responsable et transparente des données à caractère personnel de ses clients, de ses employés, de ses partenaires commerciaux et de ses actionnaires constitue la base d'une collaboration qui repose sur la confiance. HUGO BOSS respecte la protection des données en tant que droits de la personne.

Le règlement général sur la protection des données est respecté à l'intérieur de l'Union européenne, outre les réglementations nationales en vigueur. Les autres sociétés de HUGO BOSS se basent sur ces principes pour atteindre un niveau de protection des données élevés identique dans tout le groupe.

La gestion responsable et transparente des données à caractère personnel constitue la base d'une collaboration qui repose sur la confiance.

Lors du traitement des données à caractère personnel, les employés sont tenus de toujours respecter le corpus de règles de protection des données légales ainsi qu'internes à l'entreprise. La collecte, le traitement et l'utilisation de données à caractère personnel ne sont autorisés que dans la mesure où ils sont légalement recevables ou où la personne concernée y a donné son consentement. La protection de ces données à caractère personnel est garantie par des mesures techniques et organisationnelles et les droits des personnes concernées sont préservés.

Les employés sont responsables de la gestion conforme des données à caractère personnel qui leur sont confiées. En cas de remarques ou de questions relatives à la protection des données, les employés peuvent s'adresser à **datenschutz@hugoboss.com**.

6.2 Sécurité de l'information et des données

La protection des informations et des données, indépendamment des données à caractère personnel, est garantie dans une large mesure par HUGO BOSS et elle est la tâche principale du service de Sécurité des informations.

En respectant les réglementations internes, tous les collaborateurs aident à garantir la sécurité des informations chez HUGO BOSS. Les éléments clé ici sont en particulier le comportement vis-à-vis des informations confidentielles de l'entreprise et des secrets commerciaux, l'utilisation sûre des courriers électroniques, la sensibilisation aux virus informatiques et aux logiciels malveillants, la gestion des mots de passe, des terminaux mobiles et des systèmes de nuage ainsi que les autres contenus touchant aux informations et à leur protection. Les anomalies indiquant une cyberattaque doivent être signalées immédiatement à l'**IT ServiceDesk** (bureau de services informatiques). La sécurité des informations coordonne alors les éventuelles mesures d'urgence.

L'objectif est ici de protéger les données et les informations des pertes, des falsifications, des détériorations ou encore des suppressions. La disponibilité permanente des systèmes informatiques eux-mêmes (résilience), l'authenticité et la traçabilité des données stockées (intégrité) et la protection générale contre les accès non autorisés aux informations importantes (confidentialité) sont ainsi garanties.





7. Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte

HUGO BOSS met un grand nombre de possibilités de prise de contact à disposition pour tous les types de réclamations et de communication.

7.1 La compliance en tant que partenaire

Le service de compliance, le compliance officer du groupe et les responsables de la compliance des filiales sont des interlocuteurs de confiance pour tous les collaborateurs dans le monde entier. Leurs coordonnées sont disponibles sur Intranet.

Nous incitons nos collaborateurs à aborder ouvertement les questions sur la compliance et les enfreintes aux directives en vigueur et au code de conduite ou de s'adresser directement à **compliance@hugoboss.com**. HUGO BOSS garantit que les lanceurs d'alerte ne subiront aucune conséquence à la suite de leur signalement. Il est interdit d'exercer une pression sur le lanceur d'alerte, de l'intimider ou autres actions similaires et celles-ci peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Une utilisation abusive volontaire des voies d'alerte ne saurait être tolérée.



7.2 Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte (« whistleblowing »)

En plus du service de compliance, ce sont tout particulièrement vos supérieurs hiérarchiques, votre direction compétente ainsi que le comité d'entreprise mandaté et le délégué à la protection des données, si vous en avez un, qui sont à votre disposition comme interlocuteurs au niveau général. Toutes les informations sont traitées de manière confidentielle et avec le soin convenable.

Tous les collaborateurs, les clients, les partenaires et leurs propres collaborateurs mais aussi les tiers ont de plus la possibilité de s'adresser en toute confiance et, s'ils le souhaitent, de manière anonyme à un médiateur externe (« avocat de confiance »), Dr. Carsten Thiel von Herff. Les

signalements peuvent être fournis dans la langue maternelle et sont traités de manière confidentielles. C'est le lanceur d'alerte qui décide de la communication et de la poursuite du signalement par HUGO BOSS. HUGO BOSS a publié les coordonnées du médiateur sur Intranet, dans ses propres boutiques, ses bureaux, ses centres de production et de logistique et de plus sur son propre site Web. Les infractions peuvent être signalées directement à www.report-tvh.de.

De plus, le numéro **00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)** est disponible pratiquement partout dans le monde et gratuit.

7.3 Questions et suggestions

Pour toutes questions et critiques concernant le code de conduite et le programme de compliance, chaque collabo-

rateur peut s'adresser à son supérieur hiérarchique ou au service de conformité à compliance@hugoboss.com.

HUGO BOSS AG

Dieselstrasse 12

72555 Metzingen

Phone +49 (0) 7123 94-0

www.hugoboss.com

© HUGO BOSS AG, Metzingen