



H U G O B O S S

Code de Conduite

1	Préambule	4
2	Valeurs Fondamentales et Conduites Requises	5
2.1	Conduite Conforme à la Loi	5
2.2	Respect Mutuel, Equité, Honnêteté et Intégrité	5
2.3	Responsabilité de la Réputation de HUGO BOSS	5
2.4	Management, Responsabilité et Supervision	6
3	Comportement dans la vie des affaires	6
3.1	Cadeaux, Invitations et autres Avantages	6
3.2	Donations et Sponsor	7
4	Eviter les Conflits d'Intérêts	7
4.1	Obligation de Non-Concurrence	8
4.2	Nos Relations avec les Partenaires Commerciaux	8
4.3	Emploi Externe	8
4.4	Enchevêtrement des Relations Privées et d'affaires	9
4.5	Abus de Votre Position	9
5	Conduite en ce qui concerne le Matériel et les Biens de la Société	9
6	Gestion de l'Information et des Données	9
6.1	Information et Gestion des connaissances	9
6.2	Dossiers et Rapports	10
6.3	Confidentialité et Gestion Responsable de l'Information	10
6.4	Protection et Sécurité des Données	10
7	Informations d'initiés	11
8	Media et Publicité	12
9	Santé, Sécurité et Protection de l'Environnement	12
9.1	Santé et Sécurité au Travail	12

9.2	Conformité avec les Normes Sociales	12
9.3	Protection de la Faune et de la Flore	13
10	Concurrence et Droit Antitrust	13
11	Signalement des Violations	13
12	Personnes à contacter	14

1 Préambule¹

Le nom HUGO BOSS est synonyme de produits de première catégorie, innovants, d'énergie, de flexibilité et de succès économique continu. Nous nous efforçons d'atteindre les plus hauts standards et avons pour objectif d'être une des meilleures entreprises dans le monde de la mode.

Cependant, nous ne souhaitons pas tout sacrifier pour atteindre ce but. Nous considérons que la façon dont nous atteignons notre but est au moins aussi importante que le but lui-même.

Tolérance, respect et confiance sont des principes fondamentaux de bonne conduite réciproque dans la vie quotidienne. Il doit être discuté ouvertement des problèmes tout en recherchant des solutions mutuellement acceptables. C'est la seule façon de créer une atmosphère de travail qui soit à la fois ouverte et juste.

En outre, l'intégrité dont nous faisons preuve dans nos relations avec nos employés, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et le public est également un facteur important de notre succès. Nous voulons que les gens considèrent HUGO BOSS comme une entreprise responsable et fiable.

En préparant ce Code de Conduite, HUGO BOSS a créé un ensemble contraignant de règles qui seront d'une grande aide lorsqu'il faudra traiter des défis, à la fois éthiques et juridiques, qui se présentent dans le cadre d'une journée de travail. Cela ne signifie pas pour autant que le Code de Conduite fournit des instructions détaillées. Nous avons émis des règles distinctes applicables, quand cela sera nécessaire, à des situations particulières.

Dans le cadre de notre Programme de Conformité, nous tiendrons des séances d'information et donnerons des cours de formation continue afin de nous assurer que tous nos employés² sont informés du contenu et du but de notre Code de Conduite

Le Code de Conduite s'applique également à toute personne travaillant au sein de HUGO BOSS – le conseil d'administration, les cadres et tous les employés - à travers le monde. Nous ne tolérerons pas de faute intentionnelle ou de violations répétées de notre Code de Conduite.

¹ En cas de divergences ou d'incohérences entre la version anglaise et la version française, la version anglaise s'applique.

² Par souci de simplicité, le masculin inclut le féminin.

2 Valeurs Fondamentales et Conduites Requises

2.1 Conduite Conforme à la Loi

Il va sans dire que notre entreprise se conforme à la loi. Nos employés doivent être conscients que s'ils violent la loi, des poursuites peuvent être engagées contre eux et contre l'entreprise.

Tous les employés doivent se conformer aux lois locales ainsi qu'à la politique interne de l'entreprise et aux conventions. Les infractions punies par le droit pénal doivent être évitées en toutes circonstances.

En conséquence, il est important que tous les employés en soient conscients et se conforment à la législation locale et à la politique interne de l'entreprise applicables à leur domaine d'activité.

2.2 Respect Mutuel, Equité, Honnêteté et Intégrité

Nous travaillons ensemble avec des hommes et des femmes de différentes nationalités et cultures. C'est précisément cette diversité qui est notre marque de fabrique et assure une créativité continue et de nouvelles idées. Nous croyons que cette diversité enrichie HUGO BOSS et constitue les fondements de son succès à long terme. Cela signifie que tous nos employés sont traités sur un pied d'égalité et que les tâches qui leur sont affectées le sont en fonction de leurs compétences. Leur avancement et leur salaire dépendent entièrement de leurs compétences et de leurs résultats.

Naturellement, nous respectons les droits de l'Homme et nous engageons à nous y conformer. Ces droits incluent par-dessus tout la protection de la dignité de la personne et de la vie privée de chaque individu. En conséquence, nous n'acceptons pas la discrimination à l'encontre d'un employé, d'un partenaire commercial ou d'une tierce partie, sur le fondement de son sexe, de sa race, de sa couleur de peau, de ses origines ethniques, de ses croyances religieuses, de son âge, de son handicap, de son appartenance à un syndicat ou un parti politique, de son orientation sexuelle ou de son statut marital. Aucune forme d'harcèlement sexuel, de coercition ou d'attaque verbale ne sera tolérée, et il ne sera accepté aucune conduite intimidante, hostile ou insultante.

Nous attendons de tous nos employés qu'ils aient le courage de s'opposer à de telles conduites et qu'ils défendent les autres.

2.3 Responsabilité de la Réputation de HUGO BOSS

Pris individuellement, le comportement de chaque employé a un impact significatif sur la réputation de HUGO BOSS. En conséquence, les employés s'obligent à évaluer les conséquences de leur comportement sur la réputation sociale de l'entreprise. Ils doivent garder cela à l'esprit à tout moment dans l'exercice de leurs fonctions.

2.4 Management, Responsabilité et Supervision

L'encadrement doit se conduire de manière particulièrement exemplaire.

Tous les cadres ont la responsabilité de s'assurer que tous leurs subordonnés ont reçu des instructions suffisantes pour veiller à ce qu'aucune infraction à la loi ne soit commise, qui aurait pu être évitée par une information et une supervision appropriées. Ils doivent faire comprendre à tous leurs subordonnés que les infractions à la loi ne seront pas tolérées et peuvent entraîner des mesures disciplinaires.

3 Comportement dans la vie des affaires

3.1 Cadeaux, Invitations et autres Avantages

Un sujet important au quotidien est de savoir comment gérer les cadeaux et invitations. À cet égard, il existe des conditions légales très strictes - notamment en matière d'impôts - qui doivent être respectées.

Offrir et Donner

La règle la plus importante est qu'il ne doit jamais être offert ou accordé aux fonctionnaires et autres agents public toute forme d'avantages – comme des cadeaux ou des invitations à des repas. Les seules exceptions à cet égard sont des gestes de politesse telle que l'offre de café et de biscuits au cours d'une réunion d'affaires.

Sinon, aucun salarié ne peut offrir ou accorder un avantage injustifié à un partenaire d'affaires dans le cadre du travail, peu important le fait que la prestation soit fournie sous la forme d'un paiement d'argent ou sous toute autre forme. Un avantage est injustifié lorsqu'il est susceptible d'influencer une décision commerciale ou lorsqu'il offre un avantage personnel à la personne qui l'accorde.

Il n'est pas non plus permis d'accorder un avantage quand le propre Code de Conduite du bénéficiaire lui interdit d'accepter un tel cadeau et que le donateur a connaissance de cette interdiction.

Des cadeaux de faible valeur ou promotionnels peuvent être occasionnellement donnés aux partenaires commerciaux. Toutefois, de tels cadeaux doivent être choisis de façon à éviter tout soupçon d'irrégularité.

Il est permis d'inviter un partenaire commercial à un déjeuner ou à un dîner d'affaires si la dépense reste raisonnable. Une invitation est raisonnable si le coût est approprié au regard du grade de la personne invitée et est une pratique commerciale généralement acceptée. Les employés doivent notifier à leurs supérieurs une telle invitation en la détaillant dans leur note de frais.

Demander et Accepter

Il n'est pas permis de demander ou d'accepter un quelconque avantage personnel de la part de l'employé d'une autre société, ou de toute autre personne, si cet avantage est lié à l'exercice de vos fonctions. En revanche, vous pouvez accepter des cadeaux ou d'autres avantages s'ils sont des cadeaux, des faveurs ou des avantages de faible valeur à condition de ne pas le faire trop souvent.

Des dons d'argent ou des cadeaux sous toute autre forme qui pourraient influencer une décision commerciale ou qui pourraient mener les autres à suspecter une telle influence sont inadmissibles et ne sauraient être acceptés. De tels cadeaux doivent être refusés ou retournés. Si cela n'est pas possible ou convenable, le cadeau doit être donné à l'occasion d'une loterie d'entreprise.

Vous pouvez accepter les invitations à un déjeuner ou un dîner d'affaires tant que de telles invitations restent dans un ordre de prix généralement considéré comme convenable.

3.2 Donations et Sponsor

HUGO BOSS a conscience de ses obligations de promouvoir l'éducation et la scolarité, de soutenir les arts et les activités culturelles et de répondre aux préoccupations sociales. En conséquence, nous faisons à la fois des donations en argent et en nature.

HUGO BOSS ne fait pas de donations à des partis politiques ou à leurs représentants, ni ne soutient des organisations qui pourraient mener à des conflits d'intérêts (par exemple, des syndicats, des organismes de protection de consommateurs ou des organisations environnementales).

Quand elle choisit de faire des donations, HUGO BOSS s'assure que sa réputation n'en sera pas ternie et que celles-ci sont transparentes, autrement dit que l'utilisation des donations et son bénéficiaire lui-même soient clairement identifiées et vérifiables.

Les donations à des personnes physiques sont interdites de même que les paiements sur des comptes bancaires privés.³

Les donations et les activités de sponsor requièrent l'approbation du Président (« chairman of the board »).

4 Eviter les Conflits d'Intérêts

HUGO BOSS considère qu'il est important que ses employés ne se retrouvent pas dans des situations de conflit d'intérêts ou dans lesquelles leur loyauté est compromise.

³ Cela n'inclue pas les donations de la part des employés qui sont faites, par exemple, à travers le comité d'entreprise pour les personnes dans le besoin.

4.1 Obligation de Non-Concurrence

Il est interdit aux employés d'exploiter ou de détenir une participation majoritaire dans une activité commerciale qui est en concurrence avec HUGO BOSS.

Si vous détenez des intérêts chez un concurrent, vous devez en aviser à la fois votre supérieur et le Département des Ressources Humaines par écrit. Une telle notification doit également être effectuée si une personne proche de vous exploite une entreprise qui est en concurrence avec HUGO BOSS ou détient d'importants intérêts dans une telle société.

Ce qui précède ne s'applique pas aux intérêts qui ne vous habilitent pas à exercer une quelconque influence sur la décision du concurrent.

4.2 Nos Relations avec les Partenaires Commerciaux

Nos relations avec les partenaires commerciaux sont, dans l'intérêt de l'entreprise, basées sur des critères objectifs tels que la qualité, le service, le prix et la pérennité. Vous ne pouvez pas accorder un traitement préférentiel à un partenaire d'affaires parce que vous avez une relation personnelle avec lui. Cela est particulièrement vrai lorsque vous êtes en mesure, directement ou indirectement, d'influencer le placement des commandes ou les attributions de marchés à l'entreprise partenaire. Si vous vous trouvez dans une telle situation, vous devez en informer votre supérieur de sorte que ces décisions commerciales puissent être suffisamment surveillées ou déléguées à quelqu'un d'autre.

Dans tous les cas, vous devez notifier à votre supérieur, par écrit, si vous ou une personne proche de vous exploite ou détient un intérêt important dans une entreprise qui a une relation commerciale avec HUGO BOSS.

Vous ne pouvez exercer d'activité dans des entreprises avec lesquelles vous avez des contacts, par le biais de votre travail à HUGO BOSS, s'il en résulte pour vous un traitement privilégié.

4.3 Emploi Externe

Nous attendons que, durant les heures de travail, les employés concentrent leur énergie sur l'exécution des tâches décrites dans leur contrat de travail.

Le Département des Ressources Humaines doit être prévenu par écrit avant que ne débute tout emploi externe.

HUGO BOSS peut refuser de consentir à ce qu'un employé exerce un emploi externe dans les cas où cela pourrait avoir des conséquences négatives sur l'exécution de son travail, pourrait entrer en conflit avec les tâches qu'il doit réaliser pour la société ou parce qu'il pourrait en résulter un conflit d'intérêts.

HUGO BOSS voit de façon positive l'implication des employés dans des associations caritatives ou à but non lucratif.

4.4 Enchevêtrement des Relations Privées et d'affaires

Vous devez éviter les situations de travail où vous êtes dépendant de membres de votre famille ou de vos proches, et vice versa.

Si votre poste vous amène à donner des instructions ou à être responsable de la supervision et du suivi, vous devez aviser le Département des Ressources Humaines de toutes relations d'affaires existantes avec les membres de votre famille ou avec d'autres de vos proches.

4.5 Abus de Votre Position

Vous ne pouvez utiliser votre position, les informations auxquelles vous avez accès ou le résultat de votre position pour votre avantage personnel ou pour celui de vos proches. Constituent de tels avantages : le traitement privilégié de ces personnes par l'octroi de cadeaux, l'arrangement d'un emploi pour eux à HUGO BOSS ou la facilitation de leur avancement professionnel.

5 Conduite en ce qui concerne le Matériel et les Biens de la Société

De manière générale, les installations, le matériel et les données de l'entreprise ne peuvent être utilisés que dans le seul but d'accomplir votre travail.

Il y a des exceptions à cette règle générale, comme l'utilisation d'une voiture de société, d'un téléphone, d'Internet ou de logiciels et qui sont régies par des règles spécifiques.

Tous les employés doivent s'assurer que les biens de HUGO BOSS et de tierces personnes dont ils ont la charge ne sont pas perdus, volés, abîmés ou mal utilisés.

Les informations et les documents ne peuvent être copiés sauf s'ils sont nécessaires pour travailler. A moins que cela soit nécessaire à l'exercice de votre travail, vous n'êtes pas autorisé à sortir des documents ou d'autres biens HUGO BOSS des locaux de la société.

6 Gestion de l'Information et des Données

6.1 Information et Gestion des connaissances

Chaque employé s'oblige à assurer un échange de l'information rapide et fluide au sein de l'entreprise. Les connaissances pertinentes pour le fonctionnement de la société ne doivent pas être falsifiées, transmises de manière sélective ou conservées par d'autres départements à moins qu'il existe un intérêt majeur (par exemple, découlant des obligations de confidentialité ou de dispositions de protection du secret ou des données).

Cela suppose que l'information doit être documentée, enregistrée, stockée et archivée afin que tout employé ayant un pouvoir de décision puisse accéder aux informations pertinentes dans un

délagi raisonnable. Les partenaires commerciaux ne doivent pas être défavorisés par les changements organisationnels.

Lorsque de nouvelles connaissances sont apportées par le biais d'une coopération avec une tierce partie ou qu'elles sont développées avec cette tierce partie, elle doivent être autant que possible sécurisées pour HUGO BOSS, à la fois juridiquement, lors de la rédaction du contrat et, concrètement, en demandant les documents correspondants et en s'assurant que les employés de HUGO BOSS sont impliqués de manière adéquate dans le projet.

6.2 Dossiers et Rapports

Toute information doit satisfaire aux obligations de véracité et de transparence. Cela s'applique en particulier aux dossiers et aux rapports qui doivent être complets, rendus à temps, précis et vérifiables.

6.3 Confidentialité et Gestion Responsable de l'Information

Les informations confidentielles doivent être gardées secrètes. Toute information qui n'a pas été rendue publique est considérée comme une information confidentielle. Une telle information confidentielle inclus, mais n'est pas limitée à, une information concernant des négociations en cours ou des contrats qui n'ont pas encore été conclus, des produits qui n'ont pas encore été lancés, des prévisions financières et des données sur les clients.

Quand la gestion commerciale nécessite l'échange d'informations confidentielles, le Département Juridique doit être préalablement consulté et une déclaration écrite de confidentialité doit être obtenue ou un accord de confidentialité doit être conclu.

Toutes les informations confidentielles de nos clients et fournisseurs doivent également être gardées confidentielles à moins que la déconfidentialisation d'une telle information n'ait été préalablement obtenue. Le devoir de confidentialité continuera à s'appliquer après la rupture de la relation de travail ou d'affaires.

Il est dans l'intérêt de la société que les employés partagent leur connaissance et leur expérience lors de différents évènements, séminaires ou conférences, lors de rencontres de réseaux, ou dans le contexte de la prise d'initiatives ou de projets interentreprises. Néanmoins, vous devez être certain que l'information révélée est traitée de manière responsable et que la forme et le contenu des déclarations ne portent pas préjudice aux intérêts de la société.

6.4 Protection et Sécurité des Données

L'échange électronique mondial des informations est crucial au succès commercial de HUGO BOSS. En revanche, les avantages de la communication électronique peuvent entraîner la violation des droits de la vie privée et de la sécurité des données.

Les données personnelles peuvent seulement être collectées, traitées ou utilisées dans la mesure où cela est permis par la loi ou que la personne concernée y a consenti.

Le département Informatique prend des mesures organisationnelles et techniques appropriées pour assurer que les données sont protégées et que l'accès à celles-ci est sécurisé. Vous devez vous assurer que l'accès à vos données est géré correctement. En particulier, vous ne devez pas divulguer ces données à un autre employé, et en aucun cas à une personne qui n'est pas employée par HUGO BOSS.

Nous permettons à tous nos employés d'utiliser leur accès à Internet au travail, à titre privé, et d'utiliser leur adresse email au travail pour envoyer et recevoir des emails personnels. Pour la protection de tous nos employés, vous ne pouvez transmettre ou accéder à aucune information contraire à la loi ou aux règles internes de la société. Vous devez vous conformer à toutes les dispositions juridiques relatives à la protection et à la sécurité des données.

En outre, vous pouvez utiliser l'accès Internet et les emails à titre privé à condition que cet usage soit raisonnable et n'ait pas pour conséquence que vous négligiez vos obligations professionnelles ou que vous enfreigniez les règles du temps de travail.

7 Informations d'initiés

Les informations d'initiés sont toute information qui n'est pas dans le domaine public et qui pourrait provoquer une modification significative du prix des actions HUGO BOSS si elle était connue.

Afin d'éviter toute présomption de violation des règles sur les délits d'initiés, les membres du conseil d'administration et les cadres ne peuvent pas engager de transactions impliquant des titres HUGO BOSS depuis les deux semaines précédant la fin d'un trimestre jusqu'à deux jours après la publication des résultats du trimestre ou de l'année concernée. La même règle s'applique aux employés qui, en raison de leur position ou de leur fonction, ont accès aux résultats d'exploitation non encore publiés.

Les informations d'initiés ne peuvent être utilisées ou divulguées à une tierce partie sans autorisation. Cela inclut les membres de la famille et les amis. De telles informations ne peuvent être divulguées qu'à des destinataires au sein de la société, s'ils en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.

Vous devez vous assurer que les informations qui pourraient être utilisées à des fins de délits d'initiés sont conservées dans des lieux sécurisés, fermés à clé ou de telle manière que toute personne non autorisée ne peut y avoir accès.

Si une information d'initiés est révélée accidentellement, le service juridique doit en être immédiatement informé.

8 Media et Publicité

Toutes les communications avec les médias sont gérées par les départements qui en ont la charge, à savoir les départements Communications et Relations Actionnaires et les membres du conseil d'administration. Aucun autre employé n'est habilité à donner d'information aux représentants de médias sans la permission des personnes qui en sont responsables au sein de la société.

En ce qui concerne les réseaux sociaux comme Facebook, les divers forums Internet et les blogs, vous devez respecter en permanence les produits, les employés, les partenaires et les clients de HUGO BOSS. Si vous êtes identifié ou indetifiable comme un employé de HUGO BOSS, vous devez faire apparaître clairement que votre contribution ne reflète que vos opinions personnelles et non celles de HUGO BOSS.

9 Santé, Sécurité et Protection de l'Environnement

9.1 Santé et Sécurité au Travail

HUGO BOSS accorde une grande importance à la santé et la sécurité de ses employés. Chaque employé est appelé à soutenir HUGO BOSS dans ses efforts pour créer et maintenir des conditions de travail sûres.

Cela s'applique non seulement à l'organisation technique des lieux de travail, des équipements et des procédés, mais aussi à la gestion de la sécurité et au comportement personnel des employés dans leur travail au quotidien.

La marchandise produite par HUGO BOSS ne doit pas être nocive. En conséquence, il est important de s'assurer qu'aucun matériau dangereux n'est utilisé dans la phase de création. Les matériaux utilisés doivent être conformes aux lois nationales, aux politiques internes de HUGO BOSS, et ne doivent pas être dangereuses pour la santé pendant la procédure de fabrication (par des émissions nocives par exemple) ou à l'occasion de leur utilisation.

9.2 Conformité avec les Normes Sociales

Les biens et les services dans l'industrie textile et l'habillement se trouvent, pour la plupart, dans les marchés émergents et les pays en développement. Dans ces pays, il n'est souvent pas accordé assez de considération aux droits des employés.

HUGO BOSS s'est engagé à se conformer, ainsi que ses fournisseurs, aux minimum sociaux et aux standards de travail internationalement reconnus, tels qu'ils sont définis dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ces normes sociales comprennent en particulier, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, l'interdiction de la discrimination et l'engagement d'assurer des conditions dignes de travail. Nos contrats avec les fournisseurs contiennent des dispositions prévoyant un salaire et des jours de congé minimaux et un nombre d'heures de travail maximal.

S'il n'y a pas de législation, ou de législation suffisante dans le pays concerné, les minimums sociaux de HUGO BOSS prévoient un minimum standard.

L'application de ces standards et de ces conditions par nos fournisseurs est surveillée régulièrement. Toute violation sera dûment sanctionnée.

9.3 Protection de la Faune et de la Flore

HUGO BOSS accorde une grande valeur à la protection de l'environnement et à la conservation des ressources naturelles. Nous voulons que chaque employé joue un rôle actif pour rendre notre entreprise plus respectueuse de l'environnement.

HUGO BOSS s'est engagé, ainsi que ses fournisseurs, à protéger les espèces de faune et de flore en danger. Les peaux et fourrures d'animaux, sauvages ou élevés spécialement pour l'industrie de l'habillement, ne peuvent être utilisées que dans une certaine limite et avec l'accord du conseil d'administration. De même, HUGO BOSS ne proscrit pas seulement l'utilisation de l'expérimentation animale pour développer de nouveaux produits ou matériaux, mais aussi toute méthode inappropriée d'élevage ou de détention d'un animal.

10 Concurrence et Droit Antitrust

HUGO BOSS adhère aux règles de concurrence loyale.

Selon ces règles, nous n'échangeons pas d'information avec les concurrents sur les prix, sur les facteurs d'influence de ceux-ci ou sur leur composition, nous ne nous partageons pas, avec nos concurrents des territoires ou des catégories de clients. De plus, nous n'échangeons pas d'informations sur les relations que nous entretenons avec les fournisseurs, les termes et conditions qui les régissent, les formes ou leurs capacités d'approvisionnement.

Aucun employé ne peut fixer de conditions ou conclure des accords interdits selon le droit antitrust.

HUGO BOSS n'utilise pas sa position sur le marché pour obtenir des avantages en dictant les prix ou en refusant de fournir des biens.

11 Signalement des Violations

Tous les employés sont appelés à reporter les circonstances faisant ressortir qu'une violation de notre Code de Conduite s'est produite.

HUGO BOSS enquêtera sur toute violation éventuelle et prendra, si besoin, toutes les mesures appropriées. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle. Nous garantissons que la personne qui fera un tel signalement sera protégée. HUGO BOSS ne tolérera aucun acte

de représailles contre cette personne, quelle qu'en soit la forme. En revanche, nous ne tolérerons aucun abus de signalement des éventuelles violations de notre Code de Conduite.

Si de telles violations sont suspectées, vous devez contacter votre supérieur, votre encadrement ou votre comité d'entreprise, ou le responsable « Compliance ». Les employés, ainsi que les tierces parties, peuvent aussi contacter le conseiller « Compliance » externe en toute confiance.

12 Personnes à contacter

Les règles en vigueur qui n'entrent pas en contradiction avec le présent Code de Conduite continueront à s'appliquer. Lorsque ces règles sont différentes de celles établies par le présent Code, les règles les plus contraignantes devront s'appliquer.

Si ce Code de Conduite entre en conflit avec des règles nationales spécifiques, certaines dispositions du présent Code pourront être modifiées. Ces modifications devront alors rester conformes au contenu et aux objectifs du Code de Conduite HUGO BOSS. De telles exceptions (ou toute autre exception) devront être examinées selon un point de vue juridique et être fondées. De plus, elles nécessiteront l'accord écrit du Conseil d'Administration de HUGO BOSS.

Pour toutes questions ou suggestions relatives au Code de Conduite ou au Programme de Conformité aux Normes, vous pouvez contacter votre supérieur ou le responsable « Compliance ».

compliance@hugoboss.com.

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