

**CODICE DI
CONDOTTA**

HUGO BOSS



**"Il nostro lineare approccio si riflette
nel nostro modo di lavorare."**

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



PREFAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Care collaboratrici, cari collaboratori,

il design dei nostri prodotti rappresenta un'affermazione di stile diretta: questo approccio diretto si riflette anche nel modo in cui lavoriamo – gli uni con gli altri, con i nostri clienti e con i nostri partner aziendali, oltre che con tutti i portatori di interessi.

Il presente codice di condotta contiene le norme vincolanti che HUGO BOSS ha adottato per garantire una condotta etica e rispettosa delle norme. Le regole sono obbligatorie e devono essere rispettate da tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori HUGO BOSS nel loro lavoro quotidiano. Il codice, basato sui nostri valori "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership", ci permette di cogliere le opportunità senza perdere di vista i rischi. Il successo futuro dell'azienda non dipende solo dai nostri design e dai nostri prodotti, ma anche dalle nostre azioni.

Siamo convinti che la nostra capacità di essere vincenti nel lungo termine dipenda alla nostra volontà di accettare e di onorare le nostre responsabilità imprenditoriali in tutto il mondo. In questo contesto, contiamo sul supporto di tutte le dipendenti e tutti i dipendenti di HUGO BOSS e incoraggiamo tutte e tutti alla HUGO BOSS a contribuire a fare in modo che la nostra azienda continui ad aderire al nostro approccio diretto anche in futuro.

Cordialmente,



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

INDICE

1. La nostra aspirazione	6	4. Attività commerciali	21
1.1 I nostri valori	7	4.1 Conflitti di interesse	22
1.2 Il nostro codice di condotta	8	4.2 Anticorruzione	24
<hr/>		4.3 Diritto concorrenziale e antitrust	25
2. Condotta e responsabilità	9	4.4 Prevenzione del riciclaggio di denaro sporco	26
2.1 Condotta nel rispetto della legge	10	4.5 Stock e insider trading	27
2.2 Responsabilità	11	4.6 Tasse	27
2.3 Salute e sicurezza	12	<hr/>	
2.4 Partnership (Codice di condotta per i fornitori HUGO BOSS)	13	5. Comunicazione e Social Media	28
2.5 Leadership e responsabilità	14	<hr/>	
2.6 Impegno sociale	15	6. Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	30
2.7 Risorse aziendali	16	6.1 Protezione dei dati	31
<hr/>		6.2 Sicurezza delle informazioni e dei dati	32
3. Prodotti e sostenibilità	17	<hr/>	
3.1 Sicurezza e qualità del prodotto	18	7. Persone di contatto e sistema di segnalazione	33
3.2 Standard sociali, divieto di lavoro minorile e condizioni di lavoro non rispettose della dignità umana	19	7.1 Compliance come partner	34
3.3 Protezione degli animali e delle specie	20	7.2 Persone di contatto e sistema di segnalazione ("Whistleblowing")	35
3.4 Protezione dell'ambiente	20	7.3 Domande e suggerimenti	35
<hr/>		<hr/>	



1. LA NOSTRA ASPIRAZIONE

"Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" sono i nostri valori aziendali e guidano le nostre azioni.

1.1 I nostri valori

HUGO BOSS è sinonimo di qualità ineccepibile, prodotti innovativi, dinamismo, sostenibilità e successo economico costante. Ci poniamo i più alti standard e aspiriamo ad essere un'azienda leader nel mondo della moda e a plasmare attivamente il futuro di questo settore. Per essere all'altezza delle nostre ambizioni e raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissati, facciamo affidamento su tutte le nostre collaboratrici e su tutti i nostri collaboratori in tutto il mondo.

Il nostro focus non è incentrato solo sull'obiettivo, ma anche sul modo di raggiungerlo. Nei rapporti con le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori, partner, clienti, azionisti e il pubblico, l'integrità è un fattore chiave per il successo. Vogliamo che HUGO BOSS venga percepita come un'azienda responsabile. I nostri valori aziendali contribuiscono in gran misura a creare un ambiente di lavoro aperto, collegiale e caratterizzato dall'equità: "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" sono valori che devono ispirare tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, guidarli nel loro lavoro quotidiano e contribuire così al successo di HUGO BOSS.



Vogliamo che HUGO BOSS venga percepita come un'azienda responsabile.

1.2 Il nostro codice di condotta

Il codice di condotta di HUGO BOSS, ispirato alle ambizioni che ci siamo posti e ai valori dell'azienda, riassume le regole e i principi di condotta più importanti e si applica in egual misura a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori, alla dirigenza, al Consiglio di amministrazione e al Consiglio di vigilanza. Non saranno tollerati comportamenti scorretti e violazioni deliberate del codice di condotta.

L'obiettivo è sostenere tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori nel loro lavoro quotidiano con linee guida e regole vincolanti, mettere in evidenza le sfide etiche e legali e fornire gli strumenti per affrontarle nell'interesse dell'azienda. Le istruzioni e i contenuti dettagliati - ove necessario - sono forniti in linee guida interne separate e comunicati in modo continuativo attraverso eventi di formazione e informazione.

Nel contesto di una partnership, HUGO BOSS si aspetta che i suoi partner si impegnino a rispettare il codice di condotta e i suoi valori e linee guida. In questo modo, rafforziamo a lungo termine la fiducia dei nostri clienti e degli investitori nella nostra azienda.

Nel caso in cui il codice di condotta sia in conflitto con le leggi e i regolamenti specifici dei singoli paesi, possono essere modificate singole disposizioni, per le quali tuttavia non è possibile derogare dal contenuto essenziale e dallo scopo della stessa. Queste o altre eccezioni devono essere presentate all'Ufficio Compliance e motivate. Solo il Consiglio di amministrazione di HUGO BOSS AG può rilasciare una liberatoria scritta.

L'obiettivo è sostenere tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori nel loro lavoro quotidiano con linee guida e regole vincolanti, mettere in evidenza le sfide etiche e legali e fornire gli strumenti.



2. **CONDOTTA E RESPONSABILITÀ**

La percezione di HUGO BOSS è
determinata dalle nostre azioni.

2.1 Condotta nel rispetto della legge

Il rispetto della legge è una cosa fondamentale per HUGO BOSS, le sue collaboratrici e i suoi collaboratori.

In particolare, vanno evitate a ogni costo le violazioni della legge punibili con sanzioni penali o che hanno un impatto sulla reputazione di HUGO BOSS.

Ogni collaboratrice e ogni collaboratore deve conoscere e comprendere le norme di legge e le linee guida interne relative alla propria area di responsabilità. I superiori, l'Ufficio Legale, quello di Protezione dei dati e di Compliance sono a disposizione per fornire supporto e consulenza a questo proposito.



Ogni collaboratrice e ogni collaboratore deve conoscere e comprendere le norme di legge e le linee guida interne relative alla propria area di responsabilità.

2.1 Responsabilità

Da HUGO BOSS ci trattiamo l'un l'altro con rispetto e dignità.

HUGO BOSS è caratterizzata dalla diversità: migliaia di collaboratrici e collaboratori provenienti da diversi paesi e background culturali lavorano insieme per raggiungere gli obiettivi di HUGO BOSS. Ciò rappresenta un arricchimento per la nostra azienda e la base per un successo sostenibile.

Per questo motivo, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di HUGO BOSS, indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'origine o dalla nazionalità, dalla fede o dall'ideologia, da una disabilità fisica o intellettuale, dalle opinioni politiche, dall'appartenenza a un'associazione di dipendenti (compresi i sindacati), dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche personali, godono di pari opportunità e sono assunti, retribuiti e promossi esclusivamente in base alle loro capacità e alle loro prestazioni. Non saranno tollerate discriminazioni, disparità di trattamento senza motivo oggettivo, umiliazioni o esclusioni.

Non sarà tollerata alcuna forma di molestia sessuale, coercizione, bullismo e attacchi verbali o anche fisici, né sarà tollerato alcun comportamento intimidatorio, di rifiuto o offensivo. HUGO BOSS incoraggia tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori ad avere il coraggio di denunciare le ingiustizie verso se stessi e verso gli altri.

Inoltre sosteniamo attivamente l'inclusione. Vogliamo creare un ambiente integrato fatto di fiducia e senso di appartenenza, nel quale tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori si sentano a proprio agio, possano essere sé stesse e sé stessi e possano contribuire in modo creativo, per ottenere i migliori risultati per sé e per l'impresa.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori hanno la responsabilità di favorire la convivenza professionale e comunitaria sul posto di lavoro e al di fuori di esso. La reputazione di HUGO BOSS è una nostra responsabilità ed è plasmata dal comportamento di ciascun individuo.

2.3 Salute e sicurezza

La sicurezza e la salute delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori sono una priorità assoluta per HUGO BOSS. Per questo motivo, attribuiamo grande importanza a uno standard globale uniforme per la sicurezza e la salute sul lavoro, tenendo conto della legislazione e degli standard nazionali. Ciò vale per la pianificazione dei luoghi e dei processi di lavoro, nonché per il funzionamento e l'utilizzo sicuro delle attrezzature e delle forniture di lavoro.

Mentre l'interpretazione e il rispetto degli standard è responsabilità del datore di lavoro, ogni singola collaboratrice e ogni singolo collaboratore è tenuto, attraverso un comportamento personale conforme alla sicurezza, a sostenere HUGO BOSS nei suoi sforzi per creare condizioni di lavoro sicure. Al fine di prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, i luoghi di lavoro, i processi di lavoro e le attrezzature di lavoro vengono controllati sia regolarmente sia ad hoc per individuare eventuali necessità di intervento e per attuare misure preventive.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono tenuti a comportarsi conformemente alle istruzioni nell'ambito delle proprie attività e a eliminare o segnalare i rischi per la sicurezza. Ciò serve a proteggere le collaboratrici, i collaboratori, i clienti e i partner.



2.4 Partnership (Codice di condotta per i fornitori HUGO BOSS)

HUGO BOSS è consapevole della sua responsabilità come azienda attiva a livello globale: per questo motivo, nel rapporto con i partner, per noi è fondamentale una collaborazione costruttiva basata sulla fiducia e sul rispetto. In linea di principio, richiediamo ai nostri partner di rispettare il codice di condotta HUGO BOSS e il codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS. HUGO BOSS si aspetta che i partner trasmettano a loro volta tali standard ai loro fornitori e che ne esigano e garantiscano il rispetto.

Attraverso il codice di condotta dei fornitori, HUGO BOSS stabilisce anche importanti standard nella catena di fornitura.¹ In particolare, nel codice di condotta dei fornitori sono stati incorporati gli standard più importanti in materia di diritti umani ed etica aziendale, società, lavoro e tutela

dell'ambiente. Questi includono, ad esempio, il rispetto della legge, il divieto del lavoro minorile e del lavoro forzato, il salario minimo, l'orario massimo di lavoro, le pari opportunità e la garanzia di condizioni di lavoro rispettose della dignità umana. Le collaboratrici e i collaboratori della catena di fornitura possono anche segnalare le violazioni chiamando il *numero verde 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)* o usando il *portale di segnalazione HUGO BOSS*.

In particolare, nel codice di condotta dei fornitori HUGO BOSS sono stati incorporati gli standard più importanti in materia di diritti umani ed etica aziendale, società, lavoro e tutela dell'ambiente.

¹ Gli standard si basano su standard riconosciuti a livello internazionale, come le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite.

2.5 Leadership e responsabilità

La dirigenza deve eccellere e avere una condotta personale esemplare. Ha la responsabilità di garantire il rispetto dei principi fondamentali di una leale interazione quotidiana, come l'equità, la tolleranza, il rispetto e la fiducia. In particolare, ha la responsabilità di garantire che le valutazioni dei compiti e delle prestazioni si basino esclusivamente sulle prestazioni, sulle competenze e sull'esperienza rilevanti per il lavoro e siano condotte su base paritaria.

La dirigenza deve informare, istruire e supervisionare adeguatamente tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori nella loro area di responsabilità al fine di prevenire violazioni di leggi e regolamenti. È tenuta a intervenire in caso di cattiva condotta.



2.6 Impegno sociale

HUGO BOSS si considera parte della società ed è consapevole della sua responsabilità in tale contesto; con il nostro impegno sociale per l'istruzione, le pari opportunità e l'aiuto in situazioni di crisi, vogliamo contribuire a rendere la società ancora meglio equipaggiata per il futuro. Ciò vale anche per le nostre attività di donazione. Le donazioni di denaro e beni vengono effettuate da HUGO BOSS previa approvazione del Consiglio di amministrazione.

Lo scopo e il destinatario devono essere sempre rintracciabili. Non sono consentite donazioni a privati e pagamenti su conti privati, ad eccezione delle donazioni umanitarie.

HUGO BOSS non effettua donazioni dirette o indirette a politici, partiti politici, campagne politiche o loro rappresentanti o ad organizzazioni con le quali possono sorgere conflitti di interesse (come sindacati, associazioni di tutela dei consumatori). È inoltre vietato esercitare un'influenza diretta sui politici e sulle loro decisioni (il cosiddetto lobbying). Come attore sociale attivo, siamo coinvolti nella politica e nella società.

2.7 Risorse aziendali

Affidamento di beni aziendali

I beni e le risorse aziendali affidati alle collaboratrici e ai collaboratori sono di proprietà di HUGO BOSS e devono essere protetti da perdita, danneggiamento, uso improprio e furto. È severamente vietata la cessione di tali beni a terzi non autorizzati. I beni affidati (ad es. computer portatili) possono essere utilizzati per scopi privati solo se ciò è espressamente consentito.

Internet e telefono

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori possono utilizzare Internet e il telefono per scopi privati durante le pause o gli orari di lavoro, a condizione che tale utilizzo sia in linea con le linee guida interne e con i valori di HUGO BOSS. È vietato visitare siti web con contenuti pornografici, sessuali, razzisti, violenti o di odio. L'uso privato di account di posta elettronica aziendali è generalmente vietato, a meno che non esistano norme locali in materia.

Il nostro marchio e la proprietà intellettuale

La protezione dei propri marchi è una priorità assoluta per HUGO BOSS. Lo stesso vale per nuovi prodotti, design, look, campagne, ecc. che non sono ancora stati resi pubblici. Il luogo, l'ora e il tipo di resa pubblica sono determinati da HUGO BOSS. La distribuzione privata prima della resa pubblica, soprattutto nei social media, è consentita solo previa approvazione della dirigenza responsabile.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono rispettare la proprietà intellettuale di terzi e gli altri diritti di proprietà (ad esempio i diritti d'autore). Foto, articoli, film, loghi, ecc. possono essere utilizzati per scopi commerciali solo se HUGO BOSS è autorizzata a farlo.



3. PRODOTTI E SOSTENIBILITÀ

I prodotti HUGO BOSS combinano massima qualità e design sofisticato con standard etici e conformità ai requisiti ambientali e sanitari. In questo modo, ci impegniamo a soddisfare le nostre esigenze, così come quelle dei nostri clienti e partner.

3.1 Sicurezza e qualità del prodotto

Già in fase di progettazione, HUGO BOSS assicura che i materiali utilizzati siano almeno conformi alle rispettive leggi nazionali e alle linee guida interne di HUGO BOSS, che di solito stabiliscono standard rigorosi. Ciò garantisce che i nostri prodotti non siano dannosi per la salute, né nel

processo di produzione né durante l'uso. Attraverso controlli regolari durante la produzione, garantiamo che vengano venduti solo prodotti che soddisfano gli elevati standard di sicurezza e qualità di HUGO BOSS.



3.2 Standard sociali, divieto di lavoro minorile e condizioni di lavoro non rispettose della dignità umana

Il lavoro deve essere rispettoso della dignità umana, sicuro ed equo. HUGO BOSS si assume la responsabilità per i propri prodotti e soprattutto per le persone che producono i prodotti HUGO BOSS. Il *codice di condotta dei fornitori*, la *policy sui diritti umani* e *l'impegno sui diritti umani* definiscono un livello minimo di standard sociali per le lavoratrici e i lavoratori. HUGO BOSS rifiuta rigorosamente tutte le forme di lavoro non volontario (ad esempio il lavoro minorile o forzato, la moderna schiavitù) e le condizioni di lavoro non rispettose della dignità umana. Per garantire il raggiungimento di questo importante obiettivo, HUGO BOSS lavora a stretto contatto con le organizzazioni e le iniziative per migliorare le condizioni di lavoro, in particolare nella catena di fornitura.

HUGO BOSS subordina la collaborazione con un partner al riconoscimento degli standard HUGO BOSS (con riferimento alla policy HUGO BOSS sui diritti umani) o richiede il rispetto di standard almeno comparabili. Al fine di garantire il rispetto del codice di condotta dei fornitori, HUGO BOSS sottopone sempre a controlli i propri partner prima dell'inizio della collaborazione e anche ad intervalli regolari durante la collaborazione. In caso di violazioni, vengono elaborati insieme al partner in questione piani d'azione correttivi (cosiddetti Corrective Action Plans) per porre rimedio alle eventuali carenze. Il mancato miglioramento o anche gravi violazioni portano al termine del rapporto di collaborazione con il partner.

Il lavoro deve essere rispettoso della dignità umana, sicuro ed equo. HUGO BOSS si assume la responsabilità per i propri prodotti e soprattutto per le persone che producono i prodotti HUGO BOSS.

3.3 Protezione degli animali e delle specie

HUGO BOSS è impegnata nella protezione degli animali e delle specie e si attiene rigorosamente alle linee guida riconosciute come la Convenzione di Washington sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione - CITES. HUGO BOSS rifiuta la sperimentazione animale e l'allevamento non rispettoso delle

specie. L'azienda rinuncia all'utilizzo pellicce d'allevamento o pelli esotiche e utilizza soltanto pelli di sottoprodotto dell'industria alimentare. HUGO BOSS promuove anche lo sviluppo di alternative vegane in pelle e collabora strettamente con le organizzazioni internazionali per la protezione degli animali.

3.4 Protezione dell'ambiente

Per HUGO BOSS, vivere la responsabilità ecologica significa dare il proprio contributo alla lotta contro il cambiamento climatico: le risorse naturali vanno preservate attraverso strategie intelligenti e tecnologie rispettose dell'ambiente, l'inquinamento ambientale va ridotto e la biodiversità preservata. In particolare, HUGO BOSS si concentra sull'uso sostenibile delle materie prime, dell'acqua e dell'energia

in modo da preservare le risorse. Anche le emissioni, le sostanze inquinanti e i rifiuti vengono continuamente ridotti e viene portata avanti la ricerca di alternative rispettose e sostenibili.

Le considerazioni di tipo ecologico sono inoltre parte integrante di tutte le decisioni aziendali.



4. **ATTIVITÀ COMMERCIALI**

Il successo commerciale è importante, così come il modo in cui è ottenuto.

4.1 Conflitti di interesse

HUGO BOSS attribuisce grande importanza al fatto che le proprie collaboratrici e i propri collaboratori non abbiano conflitti di interesse o di lealtà.

Clausola di non concorrenza

Non è consentita la gestione di un'azienda o di altre attività commerciali in concorrenza con HUGO BOSS. La collaboratrice o il collaboratore deve inoltre comunicare per iscritto al proprio superiore e all'Ufficio Risorse Umane se ha un interesse finanziario significativo in un'azienda concorrente. Lo stesso vale se una persona vicina alla collaboratrice o al collaboratore gestisce un'azienda che è in concorrenza con HUGO BOSS o partecipa in maniera significativa all'azienda di un partner commerciale di HUGO BOSS.

Obiettività delle decisioni e delle partecipazioni

Criteri oggettivi come qualità, servizio, prezzo e sostenibilità sono decisivi per decidere se lavorare con un partner. I rapporti personali con un partner non possono portare a un trattamento preferenziale. Ciò vale in particolare se la collaboratrice o il collaboratore può influenzare direttamente

o indirettamente il fatto che a un partner venga affidato un incarico ufficiale. Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono informare in modo trasparente il proprio superiore prima dell'attribuzione di un incarico. In questi casi, è il superiore a dover prendere la decisione.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori devono inoltre informare il proprio superiore o il personale dell'Ufficio Compliance se essi stessi o una persona a loro strettamente legata gestiscono una società con la quale HUGO BOSS intrattiene rapporti d'affari o ha un interesse significativo all'interno di essa.

Nessuna collaboratrice o nessun collaboratore può far eseguire ordini privati da parte di aziende se ottiene vantaggi (finanziari) da tale rapporto d'affari.

Impiego accessorio

Ci aspettiamo che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori dedichino la massima attenzione allo svolgimento delle proprie mansioni in base ai termini del proprio contratto durante l'orario di lavoro. L'Ufficio Risorse Umane deve essere preventivamente informato per iscritto dell'inizio di qualsiasi impiego accessorio, se consentito dalla legge. L'impiego accessorio può essere vietato per motivi legali o se può portare a una riduzione delle prestazioni lavorative della o del dipendente, è contrario ai doveri della o del dipendente all'interno dell'azienda o se vi è il rischio di un conflitto di interessi.

HUGO BOSS guarda con favore alle collaboratrici e ai collaboratori impegnati in cause benefiche e che ricoprono cariche onorifiche.

Rapporti lavorativi e familiari

I familiari e le altre persone affini non dovrebbero avere un rapporto lavorativo di dipendenza. Al fine di proteggere entrambe le parti, coloro che sono autorizzati a dare

istruzioni o a svolgere compiti di supervisione o controllo devono comunicare all'Ufficio Risorse Umane i rapporti ufficiali esistenti con i familiari o altre persone collegate.

Abuso di posizione

Le collaboratrici e i collaboratori non possono utilizzare la loro posizione o qualsiasi informazione a cui hanno accesso per il proprio vantaggio personale o per il beneficio di altri. Ciò include, ad esempio, un trattamento preferenziale a tali persone per l'attribuzione di contributi finanziari, per l'offerta di un'occupazione da HUGO BOSS o per l'avanzamento professionale se ciò non sarebbe altrimenti avvenuto.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori dedichino la massima attenzione allo svolgimento delle proprie mansioni in base ai termini del proprio contratto durante l'orario di lavoro.

4.2 Anticorruzione

HUGO BOSS non tollera alcuna forma di corruzione diretta o indiretta, attiva o passiva o altre forme di concessione ingiustificata di vantaggi a partner, funzionari pubblici e decisori o altri terzi. I nostri obiettivi e i nostri successi devono essere raggiunti attraverso il nostro lavoro, i nostri prodotti e i nostri servizi e non attraverso una condotta impropria. HUGO BOSS si aspetta lo stesso dai suoi partner.

Per questo motivo HUGO BOSS dispone di chiare linee guida, tra l'altro, sulla gestione dei regali e degli inviti, al fine di proteggere le proprie collaboratrici e i propri collaboratori da indebite influenze. È vietato accettare o sollecitare vantaggi personali in relazione alle proprie attività. Sono fatti salvi da tale disposizione i regali o le gratifiche di piccolo valore, a condizione che non vengano accettati con frequenza. L'accettazione di doni in denaro è generalmente esclusa. I regali non ammessi devono essere rifiutati o restituiti. Possono essere accettati inviti a pranzi e cene di lavoro entro limiti ragionevoli.

Anche i benefici che le proprie collaboratrici e i propri collaboratori possono concedere sono rigorosamente regolamentati da HUGO BOSS. Possono essere concessi regali o inviti solo in conformità con le linee guida interne. Essi non devono mai essere utilizzati per influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione aziendale. In generale, non possono essere offerti o concessi vantaggi (regali, sconti, inviti, ecc.) a funzionari e altri funzionari pubblici o dipendenti di enti governativi. Solo i gesti di cortesia consentiti sono esenti da questa regola.

HUGO BOSS ha anche implementato processi di approvvigionamento di beni e servizi per prevenire i reati di corruzione.

HUGO BOSS non tollera alcuna forma di corruzione diretta o indiretta, attiva o passiva o altre forme di concessione ingiustificata di vantaggi.

4.3 Diritto concorrenziale e antitrust

HUGO BOSS è aperta alla concorrenza. HUGO BOSS mira a ottenere vantaggi concorrenziali attraverso i propri prodotti, servizi forniti, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori e non attraverso comportamenti scorretti sul mercato. Ciò significa che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori e i partner devono rispettare le leggi applicabili in materia di concorrenza e antitrust e le barriere informative interne ("Chinese Walls" o "muraglia cinese"), ove necessario. In questo modo si possono evitare massicce sanzioni (fino al 10% delle vendite del Gruppo in tutto il mondo).

È vietata la collusione o lo scambio di informazioni commerciali riservate con i diretti concorrenti. Non appena un comportamento è suscettibile di impedire, limitare o distorcere la concorrenza, è proibito. Sono inclusi in particolare accordi o scambi su prezzi, fattori di formazione dei prezzi o componenti di prezzo, la suddivisione di gruppi territoriali o di clienti, accordi o informazioni sui rapporti di fornitura e le loro condizioni, nonché sul comportamento e sulle capacità di fornitura. Particolare cautela è richiesta in occasione di eventi associativi, fiere o altri incontri con la concorrenza.

HUGO BOSS non esercita alcuna influenza sulla libera determinazione dei prezzi dei partner di vendita. Qualsiasi pressione o minaccia di svantaggi nel contesto della libera determinazione dei prezzi è inammissibile, così come la fissazione di incentivi o la promessa di benefici per influenzare la libera determinazione dei prezzi. HUGO BOSS si riserva il diritto di raccomandare un prezzo di vendita.



HUGO BOSS mira a ottenere vantaggi concorrenziali attraverso i propri prodotti, servizi forniti, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori.

4.4 Prevenzione del riciclaggio di denaro sporco

HUGO BOSS rispetta i requisiti di legge per la prevenzione del riciclaggio di denaro sporco e adotta a tal fine misure adeguate e basate sul rischio. Attraverso un insieme di standard a livello mondiale, le relazioni d'affari, le attività e le transazioni sospette vengono sistematicamente controllate al fine di individuare le irregolarità il più rapidamente possibile. Eventuali anomalie vengono segnalate alle autorità competenti.

Anche nel quadro della lotta al finanziamento del terrorismo, HUGO BOSS partecipa a iniziative come il Customs-Trade Partnership Against Terrorism (CTPAT) o agisce quale operatore economico autorizzato (AEO) nell'UE.

HUGO BOSS rispetta le sanzioni e gli embarghi nazionali e internazionali e confronta i partner con le liste di sanzioni applicabili.



4.5 Stock e insider trading

Le azioni della Società per azioni (SA) HUGO BOSS sono scambiate su diverse borse valori. Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori sono liberi di acquistare e scambiare azioni HUGO BOSS per scopi privati. Ciò è subordinato alla condizione che non siano in possesso di informazioni privilegiate e che vengano rispettate le direttive interne (ad es. periodi di blocco). Questo per escludere qualsiasi sospetto generale di insider trading a danno delle collaboratrici e dei collaboratori e di HUGO BOSS. Le collaboratrici e i collaboratori che hanno accesso a informazioni privilegiate sono tenuti a proteggere costantemente queste informazioni e possono trasmetterle solo a persone autorizzate in conformità con le direttive interne.

4.6 Tasse

HUGO BOSS è convinta che il pagamento delle tasse abbia un ruolo importante nelle nostre relazioni economiche e sociali globali ed è espressione di un comportamento responsabile. Per creare una trasparenza di ampio respiro,

Per informazioni privilegiate si intendono tutte le informazioni che non sono di dominio pubblico e che, se pubblicate, sarebbero in grado di influenzare significativamente il prezzo delle azioni HUGO BOSS. Non sono incluse informazioni note al pubblico o di importanza minore o limitata.

È severamente vietato l'utilizzo di informazioni privilegiate per sé o per terzi (familiari, amici, ecc.) al fine di ottenere un vantaggio nel commercio di azioni (insider trading). Non è necessario che vi sia un passaggio di informazioni: è proibito anche semplicemente consigliare di comprare o vendere.

abbiamo pubblicato la nostra strategia fiscale. Il suo obiettivo è rispettare gli obblighi di legge in linea con l'attività economica.



5. COMUNICAZIONE E SOCIAL MEDIA

Oggi è possibile raggiungere
migliaia di persone in pochi secondi.
Questo significa un aumento della
responsabilità individuale.

Comunicazione con i media e gli analisti

La comunicazione con i media e gli analisti è effettuata esclusivamente dagli Uffici Comunicazione e Investor Relations a ciò preposti, nonché dai membri del Consiglio di amministrazione e dalle persone autorizzate di HUGO BOSS AG e delle sue controllate. Tutte le altre collaboratrici e tutti gli altri collaboratori non possono parlare con i rappresentanti dei media e degli analisti per conto di HUGO BOSS senza il consenso dei suddetti Uffici o persone. Ciò non si applica a funzioni speciali come le/i rappresentanti dei dipendenti con mandato.

La comunicazione nel lavoro quotidiano

Nell'ambito della comunicazione aziendale, è necessario rispettare le linee guida fornite da HUGO BOSS, utilizzare i mezzi di comunicazione forniti e preservare l'identità aziendale. Va sempre attuato un comportamento rispettoso nei confronti dell'azienda, delle sue collaboratrici, dei suoi collaboratori, dei clienti, dei partner, ecc. Devono essere evitate le dichiarazioni dannose per l'azienda e protette le informazioni aziendali riservate.

Uso dei social media

Ogni collaboratrice e ogni collaboratore può utilizzare i social media (ad es. Facebook, blog e forum) liberamente per scopi privati. Tuttavia, non appena una persona è identificata o identificabile come collaboratrice o collaboratore di HUGO BOSS, è necessario chiarire che il contributo pubblicato riflette le proprie opinioni personali e non quelle di HUGO BOSS.





6. PROTEZIONE DEI DATI E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

La digitalizzazione dei processi aziendali e l'utilizzo di tecnologie informatiche innovative sono di grande importanza per HUGO BOSS. Tuttavia, il rischio che tutto questo porta con sé deve essere tenuto presente in ogni momento.

6.1 Protezione dei dati

Per HUGO BOSS la protezione dei dati personali (come nomi, dati di contatto, dati bancari, foto) è più di un semplice obbligo legale. Per HUGO BOSS, il trattamento responsabile e trasparente dei dati personali di clienti, collaboratrici, collaboratori, partner commerciali e azionisti costituisce la base di ogni collaborazione di fiducia. HUGO BOSS rispetta la protezione dei dati come diritto personale.

Nell'Unione Europea - oltre ai requisiti nazionali applicabili - si rispetta il regolamento generale dell'UE sulla protezione dei dati. Le altre società HUGO BOSS si orientano a questi principi al fine di raggiungere un livello uniforme ed elevato di protezione dei dati in tutto il Gruppo.

Nel trattamento dei dati personali, le collaboratrici e i collaboratori devono sempre rispettare le disposizioni di legge e le norme interne sulla protezione dei dati. I dati personali possono essere raccolti, trattati e utilizzati solo nella misura consentita dalla legge o con il consenso dell'interessato. La protezione di questi dati personali è garantita da misure tecniche e organizzative e i diritti degli interessati sono garantiti.

Le collaboratrici e i collaboratori sono responsabili del corretto trattamento dei dati personali loro forniti. Per informazioni o domande sulla protezione dei dati, le collaboratrici e i collaboratori possono contattare in qualsiasi momento datenschutz@hugoboss.com.

Il trattamento responsabile e trasparente dei dati personali costituisce la base di ogni collaborazione di fiducia.

6.2 Sicurezza delle informazioni e dei dati

La protezione delle informazioni e dei dati, indipendentemente dai dati personali, è garantita in modo completo da HUGO BOSS ed è il compito principale del reparto centrale di sicurezza informatica.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori contribuiscono a garantire la sicurezza delle informazioni da HUGO BOSS rispettando le linee guida interne. Gli elementi fondamentali sono, in particolare, il trattamento delle informazioni riservate dell'azienda e dei segreti commerciali, l'uso sicuro della posta elettronica, l'informazione su virus e malware, la gestione delle password, dei dispositivi mobili e dei sistemi cloud, nonché altri contenuti relativi alle informazioni e alla loro protezione. Eventuali anomalie che indicano un attacco informatico devono essere segnalate immediatamente all'*IT ServiceDesk*. Tutte le misure di emergenza sono coordinate dalla Sicurezza delle informazioni.

L'obiettivo è quello di proteggere i dati e le informazioni da perdita, falsificazione, danneggiamento o cancellazione. Questo per garantire in ogni momento la disponibilità dei sistemi informatici stessi (carico), l'autenticità e la tracciabilità dei dati memorizzati (integrità) e la protezione generale contro l'accesso non autorizzato a informazioni importanti (riservatezza).





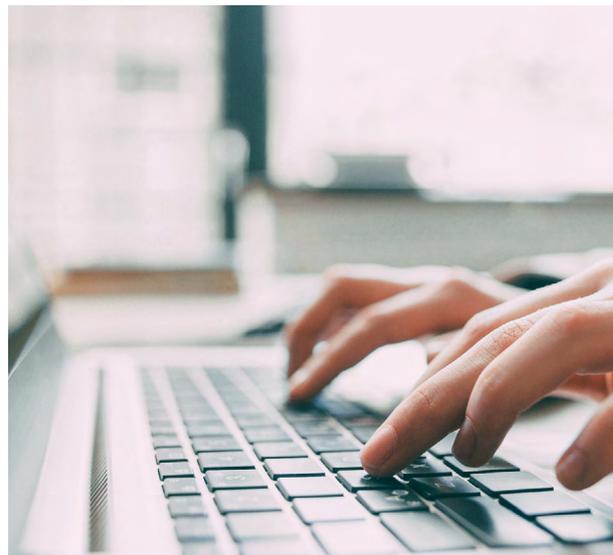
7. PERSONE DI CONTATTO E SISTEMA DI SEGNALAZIONE

HUGO BOSS offre molte opzioni di contatto diverse per tutti i tipi di reclami e comunicazioni.

7.1 Compliance come partner

L'Ufficio Compliance, il Responsabile Compliance del Gruppo e i Responsabili Compliance delle consociate sono contatti di fiducia per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori in tutto il mondo. I dati di contatto sono disponibili su Intranet.

Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sono incoraggiati a segnalare apertamente problemi di conformità e violazioni delle linee guida applicabili e del Codice di condotta o a rivolgersi direttamente a compliance@hugoboss.com. HUGO BOSS garantisce che le informatrici e gli informatori non subiranno alcuno svantaggio a causa della loro segnalazione. La pressione, l'intimidazione o simili nei confronti dell'informatrice o dell'informatore è proibita e può essere soggetta ad azioni disciplinari. Non saranno tollerati abusi deliberati dei canali di segnalazione.



7.2 Persone di contatto e sistemi di segnalazione

Oltre all'Ufficio Compliance, sono disponibili, come contatti generali, i superiori diretti, la rispettiva Direzione, l'eventuale consiglio di fabbrica incaricato e il responsabile della protezione dei dati. Tutte le informazioni sono trattate in modo confidenziale e con la dovuta attenzione.

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, i clienti, i partner, le loro collaboratrici e i loro collaboratori, nonché i terzi, hanno inoltre la possibilità di rivolgersi a HUGO BOSS in modo confidenziale e anonimo, se lo desiderano. HUGO BOSS offre un proprio portale di segnalazione elettronico, disponibile tramite questo [collegamento](#). Inoltre, è a disposizione un ombudsman esterno (avvocato di fiducia),

il Dott. Carsten Thiel von Herff. Le informazioni possono essere fornite nella propria lingua e saranno trattate in modo confidenziale. L'informatrice o l'informatore decide se le informazioni debbano essere trasmesse e se HUGO BOSS debba portare avanti la questione. HUGO BOSS ha pubblicato i dati di contatto dell'ombudsman su Intranet, nei propri negozi, uffici, centri di produzione e logistici e inoltre sul proprio sito web. Le violazioni possono essere segnalate direttamente a www.report-tvh.de.

Inoltre, il numero 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) è disponibile quasi in tutto il mondo ed è gratuito.

7.3 Domande e suggerimenti

Per domande o suggerimenti in merito al Codice di condotta e al Programma di compliance, le collaboratrici e i collaboratori possono contattare il proprio superiore o l'Ufficio Compliance all'indirizzo compliance@hugoboss.com.

HUGO BOSS AG
Dieselstraße 12
72555 Metzingen
Telefono +49 (0) 7123 94-0
www.hugoboss.com
© HUGO BOSS AG, Metzingen