

CÓDIGO DE CONDUTA

HUGO BOSS



"Na HUGO BOSS, seguimos linhas claras em nossas ações."

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



PREFÁCIO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Caros colaboradores,

As "linhas claras" não são apenas um componente permanente de nossa moda e nossos produtos, mas também de nossos esforços para a cooperação entre nós, com nossos clientes, parceiros e todas as restantes partes interessadas.

Com este Código de Conduta, a HUGO BOSS criou regras vinculativas para um comportamento ético e legalmente responsável, obrigatórias para todos os colaboradores da HUGO BOSS no seu trabalho diário. Ele se baseia nos nossos valores "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership", mostra oportunidades e sensibiliza para os riscos. Porque não só nossa moda e os nossos produtos são decisivos para o futuro sucesso da empresa, mas também nossa conduta.

Estamos convencidos de que só teremos êxito a longo prazo se cumprirmos a nossa própria responsabilidade corporativa em todo o mundo. Para isso, contamos com o apoio de todos os colaboradores da HUGO BOSS e incentivamos todos a ajudar a garantir que nossa empresa continua a seguir "linhas claras" no futuro.

Os meus melhores cumprimentos



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

CONTEÚDO

1. Nossa aspiração	6	4. Atividades sociais	21
1.1 Nossos valores	7	4.1 Conflitos de interesses	22
1.2 Nosso código de conduta	8	4.2 Anticorrupção	24
<hr/>		4.3 Concorrência e legislação anti-truste	25
2. Comportamento e responsabilidade	9	4.4 Prevenção de branqueamento de capitais	26
2.1 Comportamento conforme a lei	10	4.5 Negociação de ações e informações privilegiadas	27
2.2 Responsabilidade	11	4.6 Impostos	27
2.3 Saúde e segurança	12	<hr/>	
2.4 Parcerias (Código de conduta dos fornecedores HUGO BOSS)	13	5. Comunicação e redes sociais	28
2.5 Gestão e responsabilidade	14	<hr/>	
2.6 Compromisso social	15	6. Proteção de dados e segurança das informações	30
2.7 Recursos da empresa	16	6.1 Proteção de dados	31
<hr/>		6.2 Segurança de dados e informações	32
3. Produtos e sustentabilidade	17	<hr/>	
3.1 Segurança e qualidade de produto	18	7. Parceiros de contato e sistemas de denúncias	33
3.2 Padrões sociais, proibição de trabalho infantil e condições de trabalho dignas	19	7.1 Compliance como parceiro	34
3.3 Proteção de animais e espécies	20	7.2 Parceiros de contato e sistemas de denúncias ("Whistleblowing")	35
3.4 Proteção ambiental	20	7.3 Questões e Sugestões	35
<hr/>		<hr/>	



1. NOSSA ASPIRAÇÃO

"Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" são os valores da nossa empresa e o lema das nossas atividades.

1.1 Nossos valores

A HUGO BOSS representa qualidade de primeira, produtos inovadores, dinamismo, sustentabilidade e sucesso econômico sustentado. Estabelecemos os mais altos padrões e aspiramos ser uma empresa líder no mundo da moda e a criar de forma ativa o futuro do setor. Para corresponder a nossas próprias ambições e atingir os objetivos estabelecidos, contamos com o apoio de todos os funcionários em todo o mundo.

O foco não é apenas o próprio objetivo, mas também a via para lá chegar. A integridade no relacionamento com nossos colaboradores, parceiros, clientes, acionistas e o público é um fator essencial para o sucesso. Queremos que a HUGO BOSS seja considerada uma empresa consciente das suas responsabilidades. Nossos valores corporativos prestam um contributo importante para uma atmosfera de trabalho aberta, colegial e justa. "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" devem inspirar todos os colaboradores, guiá-los no dia-a-dia e, assim, contribuir para o sucesso da HUGO BOSS.



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

1.2 Nosso código de conduta

O código de conduta HUGO BOSS, marcado pela exigência face a nós mesmos e pelos valores da empresa, resume as regras e princípios de conduta mais importantes e aplica-se igualmente a todos os colaboradores, líderes, conselho de administração e conselho fiscal. As condutas incorretas conscientes e as violações ao código de conduta não serão toleradas.

O objetivo é apoiar todos os colaboradores no seu trabalho diário com diretivas e normas vinculativas, apontar desafios éticos e legais e superá-los no interesse da empresa. Se necessário, serão disponibilizadas instruções e conteúdos detalhados em diretivas internas especiais, que serão continuamente transmitidas em treinamentos e eventos informativos.

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

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

O objetivo é apoiar o trabalho diário de todos colaboradores através de diretivas e regras vinculativas e lhes indicar desafios éticos e jurídicos.



2. **COMPORTAMENTO E RESPONSABILIDADE**

A forma como a HUGO BOSS
é percebida é definida pelo
nosso comportamento.

2.1 Comportamento conforme a lei

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

Devem evitar-se, a todo o custo, infrações punidas com sanções penais ou que tenham impacto na reputação da HUGO BOSS.



Todos os colaboradores devem conhecer e compreender os regulamentos legais e as diretivas internas relevantes para a sua área de responsabilidade. Os supervisores, o departamento jurídico, de proteção de dados e de Compliance estão disponíveis para prestar apoio e aconselhamento.

Todos os colaboradores devem conhecer e compreender os regulamentos legais e as diretivas internas relevantes para a sua área de responsabilidade.

2.2 Responsabilidade

Na HUGO BOSS, nos tratamos com respeito e dignidade.

A HUGO BOSS se distingue pela sua diversidade. Em todo o mundo, milhares de colaboradores, com as suas personalidades e contexto únicos, trabalham em conjunto para concretizar a visão e os objetivos da HUGO BOSS. Vemos isso como um enriquecimento para a nossa empresa e a base para um sucesso empresarial sustentável.

Por isso, todos os colaboradores da HUGO BOSS, independentemente do sexo, idade, origem, nacionalidade, crenças religiosas ou visão de mundo, incapacidade física ou mental, opinião política, afiliação a uma associação de colaboradores (incluindo sindicatos), orientação sexual ou outras características pessoais, têm as mesmas oportunidades e são utilizados, remunerados e promovidos exclusivamente com base em suas capacidades e desempenho. Não são tolerados a discriminação, o tratamento desigual sem razão objetiva, desrespeito ou a exclusão.

Não é tolerada qualquer forma de assédio sexual, coação, bullying e ofensas verbais ou físicas, nem qualquer comportamento de intimidação, rejeição ou ofensivo. A HUGO BOSS incentiva todos os colaboradores a terem coragem de se defender uns dos outros e de terceiros.

Na HUGO BOSS, valorizamos e vivemos a diversidade em todas as suas formas. Queremos criar um ambiente integrador com confiança e sentimento de pertença, no qual todos os colaboradores se sintam confortáveis na sua autenticidade e contribuam de forma criativa para alcançar os melhores resultados para si mesmos e para a empresa.

Todos os colaboradores são responsáveis pela convivência profissional e social no local de trabalho e além dele. A reputação da HUGO BOSS é nossa responsabilidade e é marcada pela conduta de cada um.

2.3 Segurança e saúde

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

Embora a interpretação e o cumprimento da norma sejam da responsabilidade do empregador, todos os colaboradores contribuem para apoiar a HUGO BOSS nos seus esforços para criar condições de trabalho seguras através de um comportamento pessoal e em conformidade com a segurança. Para evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais, os locais, processos e equipamentos de trabalho são analisados regularmente e sempre que necessário, de forma a identificar eventuais necessidades de ação e definir medidas preventivas.

No âmbito de suas atividades, todos os colaboradores são obrigados a se comportar conforme as instruções e a evitar ou comunicar riscos para a segurança. Isso se destina à proteção de colaboradores, clientes e parceiros.



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

A HUGO BOSS está consciente de sua responsabilidade como grupo empresarial de nível global, por isso a cooperação construtiva, confiável e respeitosa com nossos parceiros é importante para nós. Por uma questão de princípio, exigimos que nossos parceiros cumpram o código de conduta da HUGO BOSS e o código de conduta dos fornecedores da HUGO BOSS. A HUGO BOSS espera que nossos parceiros transmitam esses padrões a seus fornecedores e que exijam e garantam seu cumprimento.

No Código de Conduta dos Fornecedores, a HUGO BOSS também define normas importantes para a cadeia de fornecimento.¹ No código de conduta dos fornecedores foram integradas as normas mais importantes nas áreas de direitos humanos, ética empresarial, normas trabalhistas e sociais e proteção ambiental. Ele inclui, por exemplo, o cumprimento da legislação, a proibição de trabalho infantil e trabalhos forçados, salário mínimo, horário de trabalho máximo, igualdade de oportunidades e a garantia de condições de trabalho dignas. As infrações na cadeia de fornecimento podem ser denunciadas através do *número gratuito 00800-6628376266 (00800-MEDIADOR)* ou do *Portal de denúncias HUGO BOSS*.



A HUGO BOSS define padrões na cadeia de fornecimento, nomeadamente nas áreas dos direitos humanos, ética empresarial, normas trabalhistas e sociais e proteção ambiental.

¹ Os padrões se baseiam em normas aceites internacionalmente, como as principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (ILO), bem como a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas.

2.5 Liderança e responsabilidade

Os gerentes se devem destacar especialmente por uma conduta pessoal exemplar. Eles são responsáveis por assegurar os princípios básicos da interação colegial diária, tais como justiça, tolerância, respeito e confiança. Devem garantir, em particular, que, no que diz respeito à avaliação profissional e de desempenho, são decisivas apenas as prestações, competências e experiências relevantes para o trabalho e que são, por norma, aplicados os mesmos padrões.

Em sua área de responsabilidade, os gerentes devem informar, instruir e supervisionar todos os colaboradores de forma a excluir violações às leis e normas. A intervenção em casos de má conduta é obrigatória.



2.6 Empenho social

A HUGO BOSS se considera parte da sociedade e está consciente da sua responsabilidade para com ela. Com nosso compromisso social na educação, na igualdade de oportunidades e na ajuda em situações de crise, queremos contribuir para a sua sustentabilidade. Isso também se aplica a nossas próprias atividades de angariação de fundos. As doações em dinheiro e em espécie são concedidas na HUGO BOSS após a autorização do conselho de administração.

A finalidade e o destinatário devem ser sempre rastreáveis. Não são permitidas doações a pessoas individuais e pagamentos para contas particulares, com a exceção de doativos humanitários.

A HUGO BOSS não efetua doações diretas ou indiretas a políticos, partidos políticos, campanhas políticas ou seus representantes, bem como a organizações com as quais possam ocorrer conflitos de interesse (p. ex., sindicatos, associações de proteção de consumidores). Também é proibido influenciar diretamente políticos e suas decisões (o chamado "lobbying"). Como agente social ativo, nos envolvemos na política e na sociedade.

2.7 Recursos da empresa

Bens da empresa confiados

Os bens e recursos da empresa confiados a colaboradores são propriedade da HUGO BOSS e devem ser protegidos de perdas, danos, uso indevido e roubo. Não é permitida a sua cedência a terceiros não autorizados. Os bens confiados (por exemplo, computadores portáteis) só podem ser utilizados para fins privados se tal for expressamente permitido.

Internet e telefone

Todos os colaboradores estão autorizados a utilizar a Internet e o telefone para fins privados durante as pausas ou fora do horário de trabalho, desde que tal utilização esteja de acordo com as especificações internas e os valores da HUGO BOSS. É proibida a consulta de websites com conteúdos pornográficos, sexuais, racistas, violentos e que glorifiquem o ódio. Por norma, é proibida a utilização da conta de e-mail da empresa para fins particulares, desde que não exista qualquer regulação local.

Nossa marca e propriedade intelectual

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

Todos os colaboradores são obrigados a proteger a propriedade intelectual e outros direitos (p. ex., direitos de autor) de terceiros. Fotografias, artigos, filmes, logotipos, etc. só podem ser utilizados para fins comerciais se a HUGO BOSS estiver autorizada para o efeito.



3. PRODUTOS E SUSTENTABILIDADE

Os produtos HUGO BOSS combinam qualidade máxima e design sofisticado com padrões éticos e conformidade com os requisitos ambientais e de saúde. Dessa forma, pretendemos satisfazer nossas próprias exigências, mas também as dos nossos clientes e parceiros.

3.1 Segurança e qualidade dos produtos

Logo na fase do design, a HUGO BOSS garante que os materiais utilizados cumprem, no mínimo, a legislação do respectivo país e as diretrizes internas da HUGO BOSS que, na maioria, impõem padrões rigorosos. Assim, se garante que nossos produtos não são prejudiciais para a saúde

nem durante a fase de produção, nem durante a utilização. Através de controles regulares durante a produção, garantimos que são postos à venda exclusivamente produtos que cumprem os elevados padrões de segurança e qualidade da HUGO BOSS.



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

O trabalho deve ser digno, seguro e justo. A HUGO BOSS se responsabiliza por seus próprios produtos e, em especial, pelas pessoas que fabricam os produtos HUGO BOSS. No nosso *código de conduta dos fornecedores*, a *política de direitos humanos* assim como o *compromisso com os direitos humanos* definem um nível mínimo de normas sociais para os trabalhadores. A HUGO BOSS rejeita estritamente todas as formas de trabalho não livre (por exemplo, trabalho infantil ou forçado, escravidão moderna) ou condições de trabalho indignas. Para assegurar este objetivo importante, a HUGO BOSS trabalha em estreita colaboração com organizações e iniciativas para melhorar as condições de trabalho, particularmente na cadeia de fornecimento.

A HUGO BOSS associa a cooperação com um parceiro à aceitação das normas HUGO BOSS (em linha a política de direitos humanos da HUGO BOSS) ou pressupõe o cumprimento de, no mínimo, normas comparáveis. A fim de assegurar o cumprimento do código de conduta dos fornecedores, a HUGO BOSS revê sempre seus parceiros antes do início da cooperação e também a intervalos regulares durante a cooperação. Em caso de violações, são desenvolvidos em conjunto com o parceiro planos de medidas para resolver eventuais falhas (designados Corrective Action Plans). As falhas recorrentes na implementação de medidas corretivas ou violações graves causam a dissolução da parceria.

O trabalho deve ser digno, seguro e justo. A HUGO BOSS se responsabiliza por seus próprios produtos e, em especial, pelas pessoas que fabricam os produtos HUGO BOSS.

3.3 Proteção de animais e espécies

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

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

3.4 Proteção do ambiente

Para a HUGO BOSS, viver a responsabilidade ecológica significa dar sua própria contribuição para a luta contra as alterações climáticas: Os recursos naturais devem ser protegidos através de conceitos inteligentes e tecnologias ecológicas, os impactos no meio ambiente devem ser reduzidos e a biodiversidade deve ser preservada. O foco da HUGO BOSS reside, especialmente, na economia de

recursos e no uso sustentável de matérias-primas, água e energia. Também as emissões, poluentes e resíduos estão sendo continuamente reduzidos e está sendo promovida a procura de alternativas sustentáveis.

Os pontos de vista ecológicos são, além disso, um componente integrante de todas as decisões comerciais.



4. **ATIVIDADES COMERCIAIS**

Não é apenas decisivo o sucesso nos negócios, mas também a forma como este é alcançado.

4.1 Conflito de interesses

A HUGO BOSS atribui grande importância ao fato de seus próprios colaboradores não se envolverem em conflitos de interesses ou de lealdade.

Proibição de concorrência

Não é permitido operar uma empresa ou outro negócio concorrente da HUGO BOSS. Uma participação financeira significativa dos colaboradores em empresas concorrentes deve ser comunicada por escrito a seu supervisor e ao departamento de recursos humanos e de Compliance. O mesmo se aplica se uma pessoa próxima do colaborador operar um negócio concorrente da HUGO BOSS ou tiver uma participação significativa num parceiro comercial da HUGO BOSS.

Objetividade das decisões e participações

Critérios objetivos tais como qualidade, serviço, preço e sustentabilidade são decisivos para a cooperação com um parceiro.

As relações pessoais com um parceiro não devem conduzir a um tratamento preferencial. Isto se aplica, em especial, quando os colaboradores podem influenciar direta ou indiretamente a adjudicação do parceiro. Todos os colaboradores devem informar o supervisor de forma transparente, antes da adjudicação. Nesses casos, o supervisor tomará a decisão.

Todos os colaboradores devem informar o supervisor e o departamento de recursos humanos ou de Compliance caso eles ou uma pessoa próxima operem ou possuam participações em empresas com as quais a HUGO BOSS possui relações comerciais.

Os colaboradores não podem executar encomendas particulares de empresas caso obtenham vantagens (financeiras) decorrentes da relação comercial.

Atividades paralelas

Esperamos que todos os colaboradores se concentrem totalmente no cumprimento dos seus deveres contratuais durante o horário de trabalho. O departamento de recursos humanos deve ser notificado por escrito antes do início de qualquer atividade paralela, se permitido por lei. As atividades paralelas podem ser proibidas por motivos legais ou caso possam prejudicar o desempenho profissional, contrariem as suas obrigações na empresa ou caso exista o risco de conflito de interesses.

A HUGO BOSS saúda os colaboradores que se empenhem em causas solidárias.

Relações profissionais e de parentesco

Os familiares e outras pessoas próximas não devem ter uma relação profissional de interdependência. Qualquer pessoa autorizada a emitir instruções ou que exerça funções de supervisão ou controle deve notificar o departamento de recursos humanos sobre quaisquer relações de trabalho existentes com familiares ou outras pessoas próximas para a sua proteção mútua.

Abuso de posição

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

Durante o horário de trabalho, todos os colaboradores se concentram plenamente no cumprimento das suas obrigações.

4.2 Anticorrupção

A HUGO BOSS não tolera qualquer forma, direta ou indireta, de suborno, corrupção ou cedência de vantagens a parceiros, autoridades públicas, decisores e outros terceiros. Nossos objetivos e sucessos devem ser realizados através de nosso trabalho, produtos e serviços e não através de condutas inadmissíveis. A HUGO BOSS espera o mesmo de seus parceiros.

Por esse motivo, a HUGO BOSS tem diretivas claras sobre, entre outros, o tratamento de presentes e convites, a fim de proteger seus próprios colaboradores de influências indevidas. A aceitação ou solicitação de benefícios pessoais relacionados com sua própria atividade é proibida. Presentes ou gratificações de pequeno valor são excluídos, desde que não sejam aceites com frequência. A aceitação de ofertas monetárias está basicamente excluída. As ofertas não permitidas devem ser recusadas ou devolvidas. Os convites para refeições de negócios, dentro de uma medida razoável, podem ser aceites.

A concessão de benefícios pelos próprios colaboradores da empresa é estritamente regulamentada na HUGO BOSS. As ofertas e convites podem ser oferecidos apenas de acordo com as diretrizes internas. Nunca devem ser usados para influenciar uma decisão de negócios ou mesmo criar uma aparência de uma tal influência. Por norma, não devem ser concedidos benefícios a funcionários públicos e detentores de cargos públicos, bem como a colaboradores de autoridades públicas (ofertas, convites, etc.). Isto exclui apenas gestos de cortesia admissíveis.

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

A HUGO BOSS não tolera qualquer forma, direta ou indireta, de suborno, corrupção ou cedência indevida de benefícios.

4.3 Concorrência e legislação anti-truste

A HUGO BOSS enfrenta a concorrência. A HUGO BOSS pretende obter vantagens face à concorrência através de próprios produtos, serviços prestados e todos os colaboradores e não através de comportamentos não permitidos no mercado. Para todos os colaboradores e parceiros, isto significa que deve ser cumprida a legislação em vigor relativa à concorrência e anti-truste, bem como as barreiras de informação internas ("Chinese Walls"), sempre que necessário. Isso pode evitar penalizações maciças (até 10% do volume de negócios mundial do grupo).

São proibidos acordos ou troca de informações comerciais confidenciais com concorrentes diretos. A conduta é proibida logo que seja suscetível de impedir, restringir ou distorcer a concorrência. Aqui se incluem todos os acordos ou troca de informações sobre preços, fatores de formação de preços ou componentes de preços, a divisão de áreas ou grupos de clientes, acordos ou informações sobre relações com fornecedores e respetivas condições, bem como as respetivas ofertas e capacidades de fornecimento. É pedido especial cuidado em eventos de associações, feiras ou outros encontros com concorrentes.

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



A HUGO BOSS pretende obter vantagens face à concorrência através dos próprios produtos, serviços prestados e todos os colaboradores.

4.4 Prevenção do branqueamento de capitais

A HUGO BOSS cumpre as especificações legais para a prevenção do branqueamento de capitais e toma medidas adequadas e baseadas no risco para o efeito. É utilizado um padrão global para verificar sistematicamente relações comerciais, atividades e transações suspeitas, a fim de identificar irregularidades o mais rápido possível. Quaisquer irregularidades serão comunicadas às autoridades responsáveis.

A HUGO BOSS também participa em iniciativas relacionadas com o combate ao financiamento do terrorismo, como o Customs-Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT) ou age como Authorised Economic Operator (AEO) na UE.

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



4.5 Negociação de ações e informações privilegiadas

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

Os colaboradores com acesso a informações privilegiadas devem protegê-las a qualquer altura e estão autorizados a divulgá-las apenas a pessoas autorizadas, de acordo com os regulamentos internos.

São consideradas informações privilegiadas todas as informações que não sejam do conhecimento público e cuja divulgação possa influenciar significativamente o curso das ações da HUGO BOSS. Não estão incluídas informações conhecidas do público ou informações de pouca importância ou de importância limitada.

A utilização de informações privilegiadas para proveito próprio ou de terceiros (membros da família, amigos, etc.) a fim de obter um benefício no comércio de ações é estritamente proibida (informações privilegiadas). Também é proibida a mera indicação de compra ou venda sem transmitir informações é proibida.

4.6 Impostos

A HUGO BOSS está convencida de que o pagamento de impostos desempenha um papel importante nas nossas relações econômicas e sociais globais e representa uma expressão de uma ação responsável. Para conseguirmos

uma transparência abrangente, divulgamos nossa estratégia fiscal. O objetivo da estratégia fiscal é o cumprimento de obrigações legais em conformidade com a ação econômica.



5. COMUNICAÇÃO E MÍDIA SOCIAIS

Hoje em dia, é possível chegar a milhares de pessoas em segundos. Isso faz crescer a responsabilidade de cada um.

Comunicação com os mídia e analistas

A comunicação com os mídia e analistas é tratada exclusivamente pelos departamentos de Comunicação e de Relações com Investidores encarregados desta tarefa, bem como pelos membros do conselho de administração e pessoas autorizadas na HUGO BOSS AG e filiais. Todos os restantes colaboradores não estão autorizados a falar em nome da HUGO BOSS com os mídia e representantes de analistas sem o consentimento dos respectivos departamentos. Excluem-se funções especiais, como representantes de trabalhadores mandatados.

Comunicação no trabalho quotidiano

No âmbito da comunicação comercial, devem ser respeitadas as normas da HUGO BOSS, devem ser usados os meios de comunicação disponibilizados e conservada a Identidade Corporativa. Deve ser sempre garantido o tratamento respeitoso da empresa, dos seus colaboradores, clientes, parceiros, etc. São proibidas declarações que possam prejudicar a empresa e as informações confidenciais da empresa devem ser protegidas.

Utilização dos mídia sociais

O uso privado de mídia sociais (por ex., Facebook, blogs e fóruns) é livre para todos os colaboradores. Contudo, assim que as pessoas forem identificadas ou identificáveis como colaboradores da HUGO BOSS, devem deixar claro que a contribuição reflete unicamente suas opiniões pessoais e não as da HUGO BOSS.





6. PROTEÇÃO DE DADOS E SEGURANÇA DAS INFORMAÇÕES

A digitalização dos processos empresariais e a utilização de tecnologias de informação inovadoras são de grande importância para a HUGO BOSS. Devem ser sempre tomados em consideração os riscos daí resultantes.

6.1 Proteção de dados

Para a HUGO BOSS, a proteção de dados pessoais (como, por exemplo, nomes, dados de contato, dados bancários, fotografias) é mais do que uma mera obrigação legal. Para a HUGO BOSS, o manuseamento responsável e transparente dos dados pessoais de clientes, colaboradores, parceiros comerciais e acionistas representa a base de qualquer cooperação plena de confiança. A HUGO BOSS encara a proteção de dados como um direito pessoal.

Além das legislações de cada país, na União Europeia é cumprido o Regulamento Geral de Proteção de Dados da UE. As outras empresas HUGO BOSS seguem estes princípios a fim de alcançar um nível uniforme e elevado de proteção de dados em todo o grupo.

Ao tratar dados pessoais, os colaboradores devem cumprir sempre as normas legais e internas da empresa relativas à proteção de dados. A recolha, divulgação e utilização de dados pessoais só é permitida se tal for permitido por lei ou o titular tiver prestado o seu consentimento. A proteção destes dados pessoais é assegurada por medidas técnicas e organizacionais e os direitos das pessoas em causa são garantidos.

Todos os colaboradores são responsáveis pelo manuseamento correto dos dados pessoais que lhes forem confiados. Em caso de informações ou questões relativas à proteção de dados, os colaboradores podem, a qualquer momento, contactar datenschutz@hugoboss.com.

O manuseamento responsável e transparente dos dados pessoais representa a base de qualquer cooperação plena de confiança.

6.2 Segurança de informações e dados

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

Ao cumprir as normas internas, todos os colaboradores contribuem para a garantia da segurança das informações na HUGO BOSS. Os elementos centrais são, nomeadamente, o tratamento de informações confidenciais da empresa, a utilização segura de e-mails, conhecimentos sobre vírus informáticos e malware, o manuseamento de senhas, terminais móveis e sistemas de nuvem, bem como outros conteúdos relacionados com informações e a respetiva proteção. Quaisquer anomalias que indiquem um ataque informático devem ser imediatamente reportadas ao *IT ServiceDesk*. A Segurança da Informação coordenará eventuais medidas de emergência.

O objetivo é proteger dados e informações contra perda, falsificação, danos ou mesmo exclusão. Assim, é necessário garantir a disponibilidade constante dos sistemas de TI (capacidade), a integridade e rastreabilidade dos dados armazenados (integridade) e a proteção geral contra acesso não autorizado a informações importantes (confidencialidade).





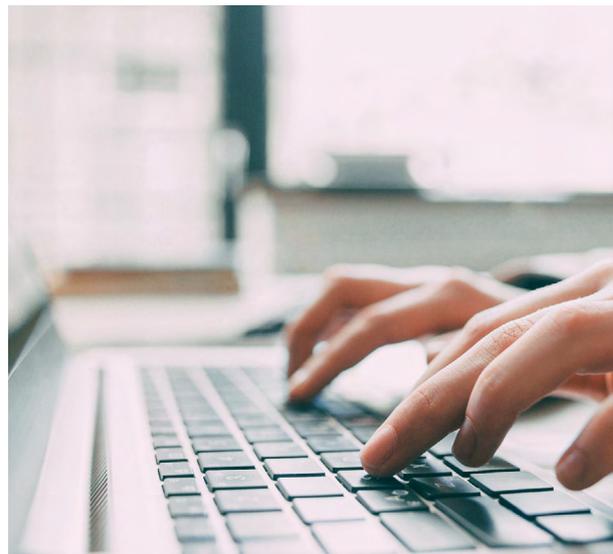
7. **PARCEIRO DE CONTATO E SISTEMAS DE DENÚNCIAS**

A HUGO BOSS disponibiliza um grande número de contatos para todos os tipos de reclamações e denúncias.

7.1 Compliance como parceiro

O departamento de Compliance, o Group Compliance Officer e os responsáveis pela Compliance das filiais são parceiros de contato de confiança e parceiros de contato para todos os colaboradores, em todo o mundo. Os dados de contato estão disponíveis na Internet.

Os nossos colaboradores são incentivados a abordar abertamente questões relacionadas com a conformidade e violações das diretivas aplicáveis e do código de conduta ou a enviá-las diretamente para compliance@hugoboss.com. A HUGO BOSS garante que nenhum denunciante sofrerá quaisquer represálias devido à sua denúncia. A pressão, intimidação ou similar de denunciante é proibida e está sujeita a processo disciplinar. O abuso deliberado dos canais de comunicação não será tolerado.



7.2 Parceiros de contato e sistemas de denúncias

Além do departamento de Compliance, estão à disposição como parceiro de contato geral os próprios supervisores, a gerência, o conselho da empresa mandatado, se existente, e o encarregado da proteção de dados. Todas as informações são tratadas de forma confidencial e com o devido cuidado.

A todos os colaboradores, clientes, parceiros e respetivos colaboradores, bem como a terceiros, é oferecida a possibilidade de se dirigirem à HUGO BOSS de forma anônima, se assim o pretenderem. A HUGO BOSS disponibiliza um Portal de Denúncias eletrônico próprio, que pode ser acessado através do seguinte [Link](#). Além disso, está à disposição

o Mediador externo (advogado de confiança), Dr. Carsten Thiel von Herff. As denúncias podem ser redigidas em qualquer idioma e serão tratadas com sigilo. O denunciante decide sobre a transmissão e rastreabilidade da informação por parte da HUGO BOSS. A HUGO BOSS publicou os dados de contato do mediador na Intranet, nas suas próprias lojas, escritórios, centros de produção e logística, e adicionalmente no seu próprio website. As violações podem ser diretamente comunicadas em www.report-tvh.de.

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

7.3 Questões e sugestões

Em caso de questões e sugestões sobre o código de conduta e o Programa de Compliance, todos os colaboradores podem contatar o seu supervisor ou o departamento de Compliance através do e-mail compliance@hugoboss.com.

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