

CÓDIGO DE CONDUCTA

HUGO BOSS



"En HUGO BOSS seguimos unas líneas claras en nuestras operaciones".

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



PRÓLOGO DEL COMITÉ EJECUTIVO

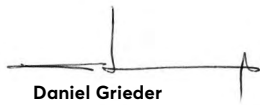
Estimados colaboradores y colaboradoras,

Las "líneas claras" no se consideran solo parte integrante de nuestra moda y nuestros productos, sino que también reflejan nuestro empeño por colaborar entre nosotros, con los clientes, socios y con todas las demás partes interesadas.

Con este Código de conducta, HUGO BOSS ha elaborado unas normas vinculantes sobre la conducta ética y legalmente responsable que se considera obligatoria para todos los empleados de HUGO BOSS en sus actividades diarias. Se basa en nuestros valores "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership", destaca las oportunidades y nos hace ser conscientes de los riesgos. Porque nuestra moda y nuestros productos no son lo único decisivo para el éxito futuro de la empresa, sino que también lo es nuestro comportamiento.

Estamos convencidos de que solo podemos alcanzar éxito a largo plazo si estamos a la altura de nuestra propia responsabilidad empresarial en todo el mundo. Contamos con el apoyo de todos los empleados de HUGO BOSS y los animamos a que nos ayuden a garantizar que nuestra empresa continúe siguiendo estas "líneas claras" en el futuro.

Atentamente,



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

CONTENIDO

1. Nuestro compromiso	6	4. Actividades comerciales	21
1.1 Nuestros valores	7	4.1 Conflictos de interés	22
1.2 Nuestro Código de conducta	8	4.2 Anti corrupción	24
<hr/>		4.3 Normas de competencia y anti monopolio	25
2. Comportamiento y responsabilidad	9	4.4 Prevención de blanqueo de dinero	26
2.1 Conducta respetuosa de la ley	10	4.5 Acciones y operaciones en base a información privilegiada	27
2.2 Responsabilidad	11	4.6 Impuestos	27
2.3 Salud y seguridad	12	<hr/>	
2.4 Socios (Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS)	13	5. Comunicación y Medios de comunicación sociales	28
2.5 Liderazgo y responsabilidad	14	<hr/>	
2.6 Compromiso social	15	6. Protección de datos y seguridad de la información	30
2.7 Recursos de la empresa	16	6.1 Protección de datos	31
<hr/>		6.2 Seguridad de la información y los datos	32
3. Productos y sostenibilidad	17	<hr/>	
3.1 Seguridad y calidad de los productos	18	7. Persona de contacto y sistema de denuncia de irregularidades	33
3.2 Normas sociales, prohibición del trabajo infantil y condiciones laborales inhumanas	19	7.1 Conformidad como socio	34
3.3 Protección de la fauna y las especies	20	7.2 Persona de contacto y sistema de denuncia de irregularidades ("Whistleblowing")	35
3.4 Protección del medio ambiente	20	7.3 Preguntas y sugerencias	35
<hr/>		<hr/>	



1. NUESTRO COMPROMISO

"Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" son nuestros valores empresariales y el modelo a seguir en nuestras operaciones.

1.1 Nuestros valores

HUGO BOSS es sinónimo de calidad de primera clase, productos innovadores, dinamismo, sostenibilidad y un éxito económico continuado. Estamos comprometidos con los más altos estándares y aspiramos a ser una empresa líder en el mundo de la moda y a dar forma al futuro de la industria de manera activa. Para llevar a la práctica nuestras ambiciones y lograr nuestros objetivos, contamos con el apoyo de todos nuestros empleados en todo el mundo.

Nuestra atención no está centrada tan solo en el objetivo en sí, sino también en el camino para llegar a él. La integridad frente a nuestros empleados, socios, clientes, accionistas y el público en general es un factor clave de nuestro éxito. Queremos que HUGO BOSS sea conocida como una empresa responsable. Nuestros valores empresariales contribuyen de manera importante a un ambiente de trabajo de cooperación abierto y justo. Los principios de "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" deben inspirar a todos los trabajadores, servir como guía en su trabajo diario y contribuir así al éxito de HUGO BOSS.



Queremos que HUGO BOSS sea conocida como una empresa responsable.

1.2 Nuestro código de conducta

El Código de conducta de HUGO BOSS, creado basándose en nuestras propias expectativas y en los valores de la compañía, resume las reglas y principios de conducta más importantes y se aplica por igual a todos los empleados, gerentes, el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva. No se tolerarán conductas incorrectas ni transgresiones conscientes del Código de conducta.

El objetivo es apoyar a todos los empleados proporcionando pautas y reglas que deben seguir en su trabajo diario, así como identificar los desafíos éticos y legales y superarlos como empresa. En caso de ser necesarios, se proporcionarán instrucciones y contenido más detallados en pautas internas separadas y se transmitirán de forma continuada a través de cursos de capacitación y eventos informativos.

En lo referente a las asociaciones comerciales, HUGO BOSS espera que sus socios se comprometan a cumplir nuestro código de conducta, así como sus valores y requisitos. De esta manera fortalecemos de forma sostenible la confianza que nuestros clientes e inversores depositan en nuestra empresa.

En la medida en que el presente código de conducta pueda estar en conflicto con las leyes y regulaciones específicas de un país, las disposiciones individuales podrían modificarse, sin que esto afecte al contenido esencial y al propósito de la disposición en cuestión. Este u otro tipo de excepciones deben enviarse al departamento de conformidad y ser justificadas. La aprobación por escrito solo puede ser otorgada por el Comité Ejecutivo de HUGO BOSS.

El objetivo es apoyar a todos los empleados proporcionando pautas y reglas que deben seguir en su trabajo diario, así como identificar los desafíos éticos y legales y superarlos como empresa.



2. **COMPORTAMIENTO Y RESPONSABILIDAD**

La reputación de HUGO BOSS viene determinada por su comportamiento.

2.1 Conducta respetuosa de la ley

El cumplimiento de la ley y los derechos es algo fundamental para HUGO BOSS y sus empleados.

En particular, deben evitarse en cualquier caso las violaciones de la ley castigadas con sanciones penales o que puedan tener un impacto en la reputación de HUGO BOSS.



Todos los empleados deben conocer y entender la normativa legal y las pautas internas que se apliquen a su área de responsabilidad. Los gerentes, el departamento legal, el equipo de protección de datos y el de conformidad están disponibles para proporcionar apoyo y asesoramiento.

Todos los empleados deben conocer y entender la normativa legal y las pautas internas que se apliquen a su área de responsabilidad.

2.2 Responsabilidad

En HUGO BOSS, nos tratamos unos a otros con respeto y dignidad.

HUGO BOSS se caracteriza por la diversidad. En todo el mundo, miles de empleados con sus distintas personalidades y sus diversos orígenes trabajan juntos para hacer realidad la visión y los objetivos de HUGO BOSS. Vemos esto como un enriquecimiento para nuestra empresa y como la base de un éxito empresarial sostenible.

Es por eso que todos los empleados de HUGO BOSS, independientemente de su género, edad, origen o nacionalidad, sus creencias o su visión del mundo, su discapacidad física o mental, su opinión política, su pertenencia a asociaciones de trabajadores (incluidos sindicatos), su orientación sexual u otras características personales, tienen las mismas oportunidades y son contratados, remunerados y obtienen promociones únicamente en base de sus habilidades y desempeño profesionales. No se tolerarán la discriminación, el trato desigual sin que exista una razón objetiva, la humillación ni la exclusión.

No se tolerará ninguna forma de acoso sexual, coacción, acoso ni agresiones verbales o físicas, ni ningún comportamiento de naturaleza intimidatoria, rechazadora o insultante. HUGO BOSS anima a cada uno de sus empleados a que tengan el valor de salir en defensa unos de otros, así como en defensa de terceros.

En HUGO BOSS valoramos y vivimos la diversidad en todas sus formas. Nuestro objetivo es crear un entorno inclusivo de confianza y pertenencia en el que todos los empleados se sientan cómodos con su auténtico yo y contribuyan de forma creativa a conseguir los mejores resultados en pro de ellos mismos y de la empresa.

Todos los empleados son responsables de que exista una cooperación profesional y un ambiente de colaboración en el lugar de trabajo y fuera de él. La reputación de HUGO BOSS es nuestra responsabilidad y se establece en base al comportamiento de cada individuo.

2.3 Salud y seguridad

La salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad muy importante para HUGO BOSS. Por esta razón, le damos mucha importancia a tener una normativa uniforme para la salud y seguridad en el trabajo a nivel global, que tiene en cuenta la legislación y los estándares nacionales. Esto se aplica a la planificación de los lugares de trabajo y a los procesos profesionales, así como a la operación y el uso seguros de los equipos y suministros de trabajo.

Si bien es la responsabilidad del empresario interpretar y cumplir con la normativa, cada empleado también ayuda a apoyar a HUGO BOSS en sus esfuerzos para crear condiciones de trabajo seguras comportándose de una manera que cumpla con las normas de seguridad. Con el propósito de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con este, los lugares, procesos y equipos de trabajo se analizan de forma periódica y caso por caso, para identificar las necesidades de operación concretas y establecer medidas preventivas.

Se pide a todos los empleados que, dentro del contexto de sus propias actividades, sigan las pautas establecidas y eliminen o informen sobre riesgos de seguridad. Esto sirve para proteger a nuestros empleados, clientes y socios.



2.4 Socios (Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS)

HUGO BOSS es consciente de su responsabilidad como empresa global, por lo que es muy importante para nosotros establecer una cooperación constructiva, de confianza y respetuosa con nuestros socios. Nuestros socios están obligados a cumplir con el Código de conducta de HUGO BOSS y con el Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS. HUGO BOSS espera que nuestros socios comuniquen estos estándares a sus proveedores y que exijan y garanticen su cumplimiento.

A través del Código de conducta para proveedores, HUGO BOSS también establece importantes normas aplicables a la cadena de suministro.¹ En particular, se han incorporado al Código de conducta para proveedores las normas más importantes en materia de derechos humanos, ética empresarial, normas laborales y sociales y protección

del medio ambiente. Esto incluye, por ejemplo, el cumplimiento de la ley, la prohibición del trabajo infantil y forzado, así como un salario mínimo, una jornada laboral máxima, igualdad de oportunidades y la garantía de condiciones de trabajo dignas. Los empleados de la cadena de suministro también pueden informar sobre infracciones en el *número gratuito 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)* o el *portal de denuncias de HUGO BOSS*.

HUGO BOSS define normas para la cadena de suministro, en particular en el ámbito de los derechos humanos, la ética empresarial, las normas laborales y sociales y la protección del medio ambiente.

¹ Estos estándares están basados en estándares internacionalmente reconocidos, como los convenios fundamentales de la Organización Internacional Laboral (ILO, por sus siglas en inglés) y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

2.5 Liderazgo y responsabilidad

Los gerentes, en particular, deben caracterizarse por un comportamiento personal ejemplar. Ellos son los responsables de garantizar que se respeten los principios básicos de las interacciones profesionales diarias, principios como la equidad, la tolerancia, el respeto y la confianza. En particular, los gerentes deben asegurarse de que, a la hora de realizar evaluaciones de empleo y desempeño, solo los logros, habilidades y experiencia relevantes para el trabajo sean considerados y de que los mismos estándares se apliquen para todos.

Los gerentes deben informar, instruir y supervisar adecuadamente a todos los empleados en su área de responsabilidad para evitar violaciones de las leyes y regulaciones. En casos de mala conducta, es obligatorio que intervengan.



2.6 Compromiso social

HUGO BOSS se considera parte de la sociedad y por lo tanto es consciente de su responsabilidad en ella. Queremos contribuir a un futuro mejor a través de nuestro compromiso social con la educación y la igualdad de oportunidades y aportando ayuda en situaciones de crisis. Lo mismo se aplica a nuestras donaciones. HUGO BOSS hace donaciones en efectivo y en especie con la aprobación del Comité Ejecutivo.

El propósito de estos donativos, así como el destinatario, siempre deben ser rastreables. No se permite que se hagan donaciones a personas particulares ni pagos a cuentas privadas, con la excepción de las donaciones humanitarias.

HUGO BOSS no realiza ninguna donación directa o indirecta a políticos, partidos políticos, campañas políticas o a sus representantes, ni tampoco a organizaciones con las que pueda haber conflictos de intereses (por ejemplo, sindicatos, asociaciones de protección al consumidor). También está prohibido tratar de ejercer una influencia directa sobre políticos y sus decisiones (los llamados grupos de presión). Como empresa socialmente activa, tomamos parte en la política y en la sociedad.

2.7 Recursos de la empresa

Activos de la empresa confiados

Los activos y recursos de la empresa confiados a empleados son propiedad de HUGO BOSS y deben protegerse contra pérdidas, daños, uso indebido y robos. En general, se excluye la posibilidad de cesión a terceros no autorizados. Los activos confiados (por ejemplo, portátiles) solo pueden ser utilizados para fines privados si esto se permite expresamente.

Internet y teléfono

Está permitido que todos los empleados utilicen Internet y el teléfono para fines privados durante los descansos o fuera del horario laboral, siempre y cuando el uso se realice de acuerdo con las pautas y los valores internos de HUGO BOSS. Queda prohibido visitar sitios web con contenido pornográfico, sexual o racista, así como contenido violento o que incite al odio. El uso privado de cuentas de correo electrónico de la empresa está estrictamente prohibido a menos que existan normas locales al respecto.

Nuestra marca y propiedad intelectual

La protección de nuestras marcas tiene máxima importancia para HUGO BOSS. Lo mismo se aplica a nuevos productos, diseños, looks, campañas, etc. que aún no hayan sido publicados. Será HUGO BOSS quien determine el lugar, el momento y la forma de publicación. La distribución privada antes de la publicación, especialmente en las redes sociales, solo está permitida con la aprobación de los gerentes responsables de ello.

Todos los empleados deben respetar la propiedad intelectual perteneciente a terceros así como otros derechos de propiedad (por ejemplo, los derechos de autor). No está permitido utilizar fotos, artículos, películas, logotipos, etc., con fines comerciales, a menos que HUGO BOSS esté autorizado para hacerlo.



3. **PRODUCTOS Y SOSTENIBILIDAD**

Los productos de HUGO BOSS combinan la más alta calidad y un diseño sofisticado con estándares éticos y el cumplimiento de estándares de salud y ambientales. Con ello, queremos estar a la altura de nuestros propios requisitos, además de los de nuestros clientes y socios.

3.1 Seguridad y calidad de los productos

Desde la fase de diseño, HUGO BOSS asegura de que los materiales utilizados cumplan al menos con las leyes nacionales relevantes y con las directrices internas de HUGO BOSS, que normalmente establecen estándares estrictos. De esta forma garantizamos que nuestros productos no son perjudiciales

para la salud, ni tampoco lo es su proceso de fabricación. Nos aseguramos de llevar al mercado solamente productos que cumplan con los altos estándares de seguridad y calidad de HUGO BOSS realizando controles regulares durante la producción.



3.2 Normas sociales, prohibición del trabajo infantil y condiciones laborales inhumanas

El trabajo debe ser digno, seguro y justo. HUGO BOSS asume responsabilidad por sus propios productos y especialmente por las personas que fabrican los productos de HUGO BOSS. El *Código de conducta para proveedores*, la *política de derechos humanos* y el *compromiso con los derechos humanos* define los niveles mínimos de estándares sociales que deben existir para los empleados. HUGO BOSS rechaza de manera estricta todas las formas de trabajo no libre (por ejemplo, trabajo infantil o forzado, esclavitud moderna) y las condiciones de trabajo inhumanas. Para asegurar el cumplimiento de este importante propósito, HUGO BOSS trabaja directamente con organizaciones e iniciativas que tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales, especialmente en la cadena de suministro.

Para las cooperaciones con socios, HUGO BOSS pone como condición el reconocimiento de los estándares de HUGO BOSS (con referencia a la política de derechos humanos de HUGO BOSS) o el cumplimiento de estándares que sean al menos comparables. Para garantizar el cumplimiento del Código de conducta para proveedores, HUGO BOSS siempre realiza una evaluación de sus socios antes del comienzo de la asociación y de nuevo a intervalos regulares durante la colaboración. En caso de detectar infracciones, se crean planes de acción (llamados planes de acción correctiva) junto con el socio para corregir las deficiencias. Si no hay una mejora o en el caso de infracciones graves, esto resulta en la terminación de la asociación.

El trabajo debe ser digno, seguro y justo. HUGO BOSS asume responsabilidad por sus propios productos y especialmente por las personas que fabrican los productos de HUGO BOSS.

3.3 Protección de la fauna y las especies

HUGO BOSS está comprometido con la protección de la fauna y especies de animales y cumple estrictamente con pautas reconocidas como el Convenio de Washington sobre Protección de Especies y el Convenio sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora - CITES). HUGO BOSS rechaza

la experimentación con animales, así como la cría y el mantenimiento inadecuados de estos. La empresa no utiliza pieles de animales criados para ese propósito ni cueros exóticos y solo utiliza cuero como subproducto de la industria alimentaria. Además, HUGO BOSS promueve el desarrollo de alternativas veganas al cuero y coopera estrechamente con organizaciones internacionales de bienestar animal.

3.4 Protección del medio ambiente

Para HUGO BOSS, la responsabilidad ecológica significa contribuir a la lucha contra el cambio climático: Los recursos naturales deben respetarse utilizando estrategias inteligentes y tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Además, se debe reducir la contaminación ambiental y preservar la biodiversidad. El uso sostenible de las materias primas, el agua y la energía es un tema clave para HUGO BOSS.

También reducimos continuamente las emisiones, los contaminantes y los residuos y fomentamos la búsqueda de alternativas respetuosas y sostenibles.

Las consideraciones ecológicas también son una parte integral de todas nuestras decisiones como empresa.



4. **ACTIVIDADES COMERCIALES**

El éxito comercial no es lo único decisivo,
sino también cómo se logra.

4.1 Conflictos de interés

Es importante para HUGO BOSS que sus empleados no se vean involucrados en conflictos de interés o lealtades.

Prohibición de competencia

No está permitido operar una empresa o cualquier otro negocio que compita con HUGO BOSS. Además, si un empleado tiene un interés financiero significativo en una empresa competidora, debe comunicar esto por escrito a su gerente de línea y al departamento cumplimiento o de recursos humanos. Lo mismo se aplica si una persona cercana al empleado tiene un negocio que compite con HUGO BOSS o un interés significativo en un socio comercial de HUGO BOSS.

Objetividad en las decisiones y asociaciones

La cooperación con un socio debe determinarse en base a criterios objetivos como la calidad, el servicio, el precio y la sostenibilidad. Las relaciones personales con un socio no deben dar lugar a un trato de preferencia.

Esto se aplica especialmente si los empleados pueden influir directa o indirectamente en la contratación del socio. Antes de que se lleve a cabo el acuerdo de cooperación, los empleados deben informar de tales relaciones de forma transparente. En esos casos, será el gerente quien tome la decisión.

Todos los empleados también tienen el deber de informar a su gerente de línea o al departamento de conformidad o de recursos humanos si ellos mismos o alguien cercano a ellos posee, opera o tiene un interés significativo en una empresa con la que HUGO BOSS tiene relaciones comerciales.

No se permite a los empleados llevar a cabo actividades privadas en las empresas si reciben beneficios (financieros) como resultado de la relación comercial.

Empleos secundarios

Esperamos que todos los empleados se concentren plenamente en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales durante sus horas de trabajo. Se debe notificar por escrito al departamento de personal antes del comienzo de un empleo secundario, si esto está permitido por la ley. Puede que el empleo secundario esté prohibido. Esto puede ser por motivos legales o en casos en los que pueda causar un deterioro del desempeño laboral, ir en contra de los deberes en la empresa o cuando exista el riesgo de un conflicto de intereses.

HUGO BOSS está orgulloso de los empleados que se involucran en causas benéficas y que ocupan puestos de voluntariado.

Relaciones laborales y familiares

Los miembros de la familia y otras personas con las que existan relaciones cercanas no deben tener una relación profesional jerárquica. Cualquier persona que esté autorizada para dar instrucciones o que realice tareas de supervisión o

control debe notificar al departamento de recursos humanos de las relaciones profesionales existentes con miembros de su familia u otras personas cercanas, para la protección de ambas partes.

Abuso del puesto de trabajo

Los empleados no pueden usar su puesto de trabajo o cualquier información que tengan disponible en base a este para su propio beneficio personal o para el beneficio de terceros. Esto incluye, por ejemplo, el trato preferencial de estas personas con respecto a servicios, la asignación de un puesto de trabajo en HUGO BOSS o la promoción profesional, en casos en los que esto no hubiera sucedido de no ser por ello.

Todos los empleados se centran en el cumplimiento de sus obligaciones durante su horario laboral.

4.2 Anti corrupción

HUGO BOSS no tolerará ninguna forma de soborno, corrupción o cualquier otra asignación no justificada de ventajas, sea esto de forma directa o indirecta, a socios, funcionarios públicos y personas con capacidad de toma de decisiones o a otros terceros. Logramos nuestras metas y éxitos a través de nuestro trabajo, productos y servicios, y no mediante comportamientos inapropiados. HUGO BOSS también espera lo mismo de sus socios.

Por esta razón, HUGO BOSS tiene pautas claras en cuanto a regalos e invitaciones, entre otras cosas, con el fin de proteger a sus propios empleados de influencias inapropiadas. Está prohibido aceptar o exigir beneficios personales relacionados con la actividad profesional. Los regalos o servicios de bajo valor están excluidos de esta norma, a menos que se acepten de forma más frecuente. La aceptación de obsequios monetarios está prohibida en cualquier caso. Los regalos inapropiados deben rechazarse o ser devueltos. Está permitido aceptar invitaciones a comidas de negocios dentro de unos límites razonables.

En HUGO BOSS, la oferta de beneficios por parte de los empleados está estrictamente regulada. Solo se pueden hacer regalos y enviar invitaciones de acuerdo con las pautas internas. Estos nunca deben utilizarse para influir en una decisión comercial ni para crear tal impresión. En general, los funcionarios públicos y otros trabajadores oficiales, así como los empleados de agencias gubernamentales, no deben recibir ni ofrecer ninguna ventaja (regalos, descuentos, invitaciones, etc.). Las únicas excepciones son las muestras de cortesía autorizadas.

HUGO BOSS también ha implementado procesos para la adquisición de bienes y servicios con el fin de prevenir delitos de corrupción.

HUGO BOSS no tolera ningún tipo de soborno directo o indirecto, corrupción ni otra concesión injustificada de ventajas.

4.3 Normas de competencia y anti monopolio

HUGO BOSS hace frente a la competencia. El objetivo de HUGO BOSS es obtener una ventaja competitiva a través de sus productos, servicios y empleados, y no a través de comportamientos indebidos en el mercado. Esto significa que, siempre que sea necesario, todos los empleados y socios deben cumplir con las leyes de competencia y anti monopolio así como con las barreras internas de información («Chinese Walls»). De esta manera se pueden evitar multas muy significativas (hasta el 10% de las ventas globales del grupo).

Los acuerdos y el intercambio de información comercial confidencial con competidores directos están prohibidos. Se prohíbe cualquier comportamiento que pueda evitar, limitar o distorsionar la competencia. Esto incluye especialmente acuerdos o conversaciones sobre precios, elementos de fijación de precios o componentes de precios, la asignación de grupos de clientes o grupos territoriales, acuerdos o información sobre relaciones de envíos y sus condiciones, así como comportamientos a nivel de oferta de productos y capacidad de entrega. Es especialmente importante mostrar precaución en eventos de asociaciones, ferias comerciales o en otras reuniones con competidores.

HUGO BOSS no trata de influir en la asignación libre de precios de sus socios comerciales. No están permitidas la presión ni las amenazas de desventajas en el contexto de la libre asignación de precios. Tampoco está permitido ofrecer incentivos o hacer promesas de beneficios con el fin de influir en la libre asignación de precios. HUGO BOSS se reserva el derecho de recomendar un precio de venta.



HUGO BOSS pretende conseguir ventajas competitivas a través de sus propios productos, los servicios prestados y todos los empleados.

4.4 Prevención de blanqueo de dinero

HUGO BOSS cumple con los requisitos legales para la prevención de blanqueo de dinero y toma las medidas adecuadas para ello en relación al riesgo. La empresa utiliza un estándar global en base al cual las relaciones, actividades y transacciones comerciales sospechosas se evalúan sistemáticamente con el fin de descubrir irregularidades de la forma más rápida posible. La empresa informa de cualquier anomalía detectada a las autoridades responsables.

HUGO BOSS participa además en iniciativas como la Asociación Comercial Aduanera contra el Terrorismo (CTPAT) y es un Operador Económico Autorizado (OEA) de la UE.

HUGO BOSS respeta las sanciones y embargos nacionales e internacionales y evalúa a sus socios en base a las listas de sanciones aplicables.



4.5 Acciones y operaciones en base a información privilegiada

Las acciones de la sociedad anónima HUGO BOSS (Sociedad Anónima) cotizan en varias bolsas de valores. Se permite que todos los empleados de HUGO BOSS compren y vendan acciones de HUGO BOSS para fines privados. Esto asume que no disponen de información privilegiada y que están cumpliendo con las pautas internas de la empresa (por ejemplo, periodos de bloqueo). El objetivo de esto es evitar las sospechas de abuso de información privilegiada, algo perjudicial para el empleado y para HUGO BOSS. Los empleados que tengan acceso a información privilegiada deben protegerla en todo momento y solo se les permite comunicar esta información a personas autorizadas de acuerdo con la normativa de la empresa.

Se entiende por información privilegiada toda la información que no sea conocida públicamente y que, en el caso de publicarse, tendría un impacto significativo en el precio de las acciones de HUGO BOSS. Esto no incluye información conocida públicamente o información de alcance menor o limitado.

Queda prohibido el uso de información privilegiada para uno mismo o para terceros (familiares, amigos, etc.) con el fin de obtener ventajas en el comercio de acciones (uso de información privilegiada). El mero hecho de alentar a comprar o vender sin comunicar información específica también está prohibido.

4.6 Impuestos

Para HUGO BOSS, el pago de impuestos tiene un papel importante en las relaciones económicas y sociales globales y representa un comportamiento responsable. Hemos publicado nuestra estrategia fiscal para garantizar una alta

transparencia. El objetivo de nuestra estrategia fiscal es el cumplimiento de las obligaciones legales que corresponden a nuestra actividad económica.



5. COMUNICACIÓN Y MEDIOS SOCIALES

Hoy en día, se puede llegar a miles de personas en cuestión de segundos. Esto hace que nuestra responsabilidad sea mayor.

Comunicación con los medios y analistas

La comunicación con los medios y analistas debe llevarse a cabo exclusivamente por los departamentos de comunicación y relaciones de inversores encargados de esta tarea, así como por los miembros del Comité Ejecutivo y las personas autorizadas de HUGO BOSS y sus filiales. El resto de los empleados no debe hablar con los medios de comunicación ni con representantes de analistas en nombre de HUGO BOSS sin la aprobación de los departamentos o personas mencionados. Esta norma excluye las funciones especiales, por ejemplo, los representantes de trabajadores autorizados.

Comunicación en el día a día profesional

En el contexto de la comunicación dentro de la empresa, se debe cumplir con las normas de HUGO BOSS, utilizar los medios de comunicación facilitados y cuidar la identidad corporativa. Es importante tratar siempre con respeto a la empresa, a sus empleados, clientes, socios, etc. No deben hacerse declaraciones que sean perjudiciales para la empresa y se debe proteger la información confidencial.

Uso de las redes sociales

Todos los empleados pueden hacer uso privado de las redes sociales (por ejemplo, Facebook, blogs y foros). Sin embargo, tan pronto como alguien sea identificado como un empleado de HUGO BOSS o pueda serlo, esta persona debe dejar claro que la contribución refleja su punto de vista personal y no el de HUGO BOSS.





6. **PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La digitalización de los procesos de la empresa y el uso de tecnologías de información innovadoras son de gran importancia para HUGO BOSS. Siempre es necesario tener en cuenta los riesgos asociados.

6.1 Protección de datos

Para HUGO BOSS, la protección de los datos personales (nombres, datos de contacto, datos bancarios, fotos) es más que una obligación legal. Para HUGO BOSS, el tratamiento responsable y transparente de los datos personales de clientes, empleados, socios comerciales y accionistas es la base de la cooperación y la confianza. HUGO BOSS respeta la protección de datos como derecho personal.

En la Unión Europea, cumplimos con el Reglamento general de protección de datos de la UE, además de los requisitos nacionales correspondientes. Las demás empresas de HUGO BOSS también utilizan estos principios como guía para lograr un nivel alto y uniforme de protección de datos en todo el grupo.

El tratamiento responsable y transparente de los datos personales es la base de cualquier relación de confianza.

Durante el procesamiento de datos personales, los empleados deben cumplir siempre con las normativas legales e internas en cuanto a la protección de datos. La recopilación, el procesamiento y el uso de datos personales solo puede darse en la medida en que esté legalmente permitido o en la medida en que la persona interesada haya dado su consentimiento. La protección de los datos personales se garantiza a través de medidas técnicas y de organización y los derechos de las partes afectadas están garantizados.

Todos los empleados son responsables del manejo apropiado de los datos personales a los que tengan acceso. Los empleados pueden utilizar la dirección de correo electrónico datenschutz@hugoboss.com en cualquier momento si necesitan información o tienen preguntas sobre la protección de datos.

6.2 Seguridad de la información y los datos

La protección de la información y los datos, se trate o no de datos personales, queda garantizada de forma integral por HUGO BOSS y es la tarea principal del departamento central de seguridad de información.

Al cumplir con las pautas de la empresa, todos los empleados contribuyen a asegurar la seguridad de la información en HUGO BOSS. Son elementos fundamentales de esta tarea, en particular, el manejo de la información confidencial y los secretos comerciales de la empresa, el uso seguro del correo electrónico, el conocimiento sobre virus informáticos y malware, la administración de contraseñas, dispositivos móviles y sistemas en la nube, así como otros contenidos relacionados con la información y su protección. Se debe informar inmediatamente de cualquier anomalía que pueda indicar un ataque informático a *IT ServiceDesk*. El departamento de seguridad de la información es el encargado de coordinar medidas de emergencia, si estas fueran necesarias.

El objetivo es proteger los datos y la información contra pérdidas, falsificaciones, daños o incluso su eliminación. Para esto se debe garantizar la disponibilidad constante de los sistemas informáticos en sí (resistencia), la autenticidad y rastreabilidad de los datos almacenados (integridad) y la protección general contra los accesos no autorizados a información importante (confidencialidad).





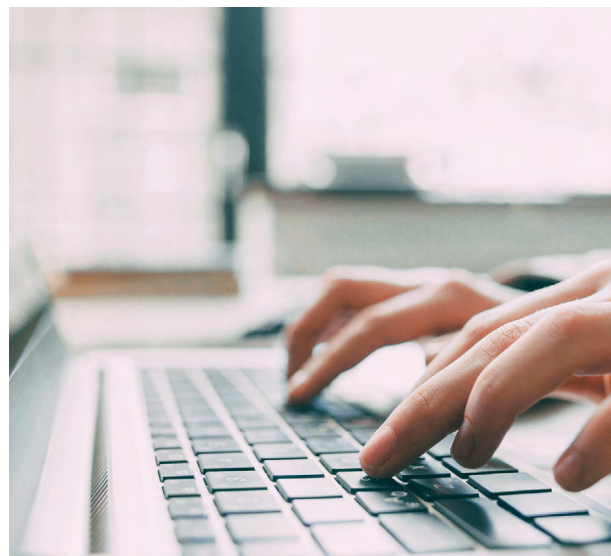
7. **SISTEMAS DE CONTACTO Y DENUNCIAS**

HUGO BOSS ofrece una gran variedad de contactos de todo tipo para el asesoramiento y la denuncia.

7.1 Conformidad como socio

El departamento de conformidad, el oficial de conformidad del grupo y los oficiales de conformidad de las filiales son contactos de confianza para todos los empleados de todo el mundo. Sus datos de contacto están disponibles en nuestra Intranet.

Animamos a nuestros empleados a comunicar abiertamente cuestiones de conformidad y violaciones de las pautas y el Código de conducta o a contactar directamente con compliance@hugoboss.com. HUGO BOSS garantiza que los denunciantes no serán víctimas de represalias como consecuencia. Está prohibido ejercer presión, intimidación, etc. contra el denunciante y estos comportamientos pueden sancionarse con medidas disciplinarias. No se tolerará el abuso deliberado de los canales disponibles para denunciar incumplimientos.



7.2 Persona de contacto y sistema de denuncia de irregularidades

Además del departamento de conformidad, cada gerente y la dirección de la empresa, así como el comité de empresa y el responsable de protección de datos están disponibles como contactos generales. Toda la información se tratará de forma confidencial y con las precauciones razonables.

Si lo desean, todos los empleados, clientes, socios y sus empleados, así como terceros, tienen la opción de contactar de forma anónima y con confianza con HUGO BOSS. HUGO BOSS ofrece su propio portal electrónico de denuncias, al que se puede acceder a través de este [enlace](#). Además, está a su disposición el mediador (abogado de

confianza), Dr. Carsten Thiel von Herff. Las consultas están disponibles en el idioma relevante y se tratarán de forma confidencial. Será el denunciante quien decida sobre la divulgación y el seguimiento de la información por parte de HUGO BOSS. HUGO BOSS ha publicado los datos de contacto del mediador en nuestra Intranet, en sus tiendas, oficinas, centros de producción y logística, y también en su web. Se puede informar directamente sobre infracciones al correo electrónico www.report-tuh.de.

Además, el número 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) está disponible en casi todo el mundo de forma gratuita.

7.3 Preguntas y sugerencias

En caso de preguntas y dudas sobre el código de conducta y el programa de cumplimiento, todos los empleados pueden ponerse en contacto con su superior o con el departamento de cumplimiento en compliance@hugoboss.com.

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