

KODEKS POSTĘPOWANIA

HUGO BOSS



„W HUGO BOSS działamy na jasnych zasadach“.

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



SŁOWO WSTĘPNE OD ZARZĄDU

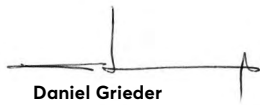
Drodzy pracownicy,

jasne zasady odnoszą się zarówno do naszej mody i naszych produktów, jak i do naszej współpracy: wewnętrznej, z klientami, partnerami i wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami.

Wraz z tym kodeksem postępowania HUGO BOSS stworzył obowiązujące zasady postępowania w sposób etycznie i prawnie odpowiedzialny, które są wiążące dla wszystkich pracowników HUGO BOSS w codziennej pracy. Opiera się on na naszych wartościach: „Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership”, wskazuje możliwości i podnosi świadomość zagrożeń. Ponieważ przyszły sukces firmy zależy nie tylko od naszej mody i naszych produktów, ale i od naszego postępowania.

Jesteśmy przekonani, że długotrwały sukces osiągniemy pod warunkiem, że przyjmimy odpowiedzialność korporacyjną na całym świecie. Wspieramy przy tym wszystkich pracowników HUGO BOSS i zachęcamy wszystkich do angażowania się na rzecz transparentnej działalności naszej firmy również w przyszłości.

Z pozdrowieniami,



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

SPIS TREŚCI

1. Nasze cele	6	4. Działalność biznesowa	21
1.1 Nasze wartości	7	4.1 Konflikty interesów	22
1.2 Nasz kodeks postępowania	8	4.2 Przeciwdziałanie korupcji	24
<hr/>		4.3 Prawo konkurencji i przepisy antymonopolowe	25
2. Postępowanie i odpowiedzialność	9	4.4 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy	26
2.1 Postępowanie zgodne z prawem	10	4.5 Handel akcjami i insider trading	27
2.2 Odpowiedzialność	11	4.6 Podatki	27
2.3 Bezpieczeństwo i zdrowie	12	<hr/>	
2.4 Partnerstwo (kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS)	13	5. Komunikacja i media społecznościowe	28
2.5 Zarządzanie i odpowiedzialność	14	6. Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	30
2.6 Zaangażowanie społeczne	15	6.1 Ochrona danych	31
2.7 Zasoby przedsiębiorstwa	16	6.2 Bezpieczeństwo informacji i danych	32
<hr/>		<hr/>	
3. Produkty i zrównoważony rozwój	17	7. Osoby uprawnione do kontaktu i system zgłaszania nieprawidłowości	33
3.1 Bezpieczeństwo i jakość produktu	18	7.1 Dział ds. kontroli zgodności jako partner	34
3.2 Standardy socjalne, zakaz pracy dzieci i niehumanitarne warunki pracy	19	7.2 Osoby uprawnione do kontaktu i systemy zgłaszania nieprawidłowości („whistleblowing“)	35
3.3 Ochrona zwierząt i bioróżnorodności	20	7.3 Pytania i sugestie	35
3.4 Ochrona środowiska	20	<hr/>	



1. NASZE CELE

„Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” to nasze wartości korporacyjne i zasady, którymi się kierujemy.

1.1 Nasze wartości

HUGO BOSS to firma, którą bez wątpienia definiuje najwyższa jakość, innowacyjne produkty, dynamika, zrównoważony rozwój i długofalowy sukces biznesowy. Wyznaczamy sobie najwyższe standardy i dążymy do tego, aby być liderem w świecie mody i aktywnie kształtować przyszłość tej branży. Aby sprostać własnym ambicjom i osiągnąć wyznaczone cele, stawiamy na wsparcie wszystkich pracowników na całym świecie.

Skupiamy się nie tylko na właściwym celu, ale i na drodze do jego osiągnięcia. Kluczowym czynnikiem sukcesu jest niewątpliwie uczciwość w kontaktach z naszymi pracownikami, partnerami, klientami, udziałowcami i opinią publiczną. Chcemy, żeby marka HUGO BOSS była postrzegana jako firma odpowiedzialna. Nasze wartości korporacyjne w istotny sposób przyczyniają się do tworzenia otwartego i koleżeńkiego środowiska pracy, które opiera się na uczciwości i zasadach fair play. „Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” powinny inspirować wszystkich pracowników oraz determinować ich codzienną pracę, przyczyniając się tym samym do sukcesów firmy HUGO BOSS.



Chcemy, żeby marka HUGO BOSS była postrzegana jako firma odpowiedzialna.

1.2 Nasz kodeks postępowania

Kodeks postępowania HUGO BOSS, ukształtowany przez nasze standardy i wartości firmy, to zbiór najważniejszych reguł i zasad postępowania, które obowiązują wszystkich pracowników, kadre kierowniczą, członków zarządu i rady nadzorczej. Nie tolerujemy umyślnych wykroczeń i naruszeń kodeksu postępowania.

Chcemy wspierać wszystkich pracowników w codziennej pracy poprzez wiążące wytyczne i zasady, wskazywanie wyzwań natury etycznej i prawnej oraz podejmowanie ich w interesie firmy. Szczegółowe instrukcje dotyczące postępowania i treści – w razie potrzeby – znajdują się w odrębnych wytycznych wewnętrznych i przekazujemy je na bieżąco na szkoleniach oraz spotkaniach informacyjnych.

W biznesowych relacjach partnerskich HUGO BOSS oczekuje od swoich partnerów przestrzegania niniejszego kodeksu postępowania oraz zawartych w nim wartości i wytycznych. W ten sposób długofalowo wzmocnimy zaufanie klientów i inwestorów do firmy.

Jeżeli kodeks postępowania jest sprzeczny z lokalnym prawem i zasadami, to poszczególne postanowienia można zmodyfikować, nie odstępując przy tym od zasadniczej treści i celu danego postanowienia. Odstępstwa tego typu należy zgłosić do działu ds. kontroli zgodności (compliance) i odpowiednio uzasadnić. Tylko zarząd spółki HUGO BOSS AG może zatwierdzić je na piśmie.

Celem jest wspieranie wszystkich pracowników w ich codziennej pracy poprzez wiążące wytyczne i zasady, a także zwrócenie uwagi na wyzwania natury etycznej i prawnej.



2. POSTĘPOWANIE I ODPOWIE- DZIALNOŚĆ

Wizerunek HUGO BOSS zależy od
naszego postępowania.

2.1 Postępowanie zgodne z prawem

Przestrzeganie ustaw i prawa jest dla firmy HUGO BOSS i jej pracowników sprawą oczywistą.

W szczególności należy bezwzględnie unikać naruszeń prawa, które podlegają sankcjom karnym lub negatywnie wpływają na reputację HUGO BOSS.



Każdy pracownik musi znać i rozumieć przepisy prawne oraz wewnętrzne wytyczne dotyczące jego zakresu obowiązków. Przełożeni, dział prawny, dział ds. ochrony danych i dział ds. kontroli zgodności (compliance) służą radą i wsparciem w tym zakresie.

Każdy pracownik musi znać i rozumieć przepisy prawne oraz wewnętrzne wytyczne dotyczące jego zakresu obowiązków.

2.2 Odpowiedzialność

W HUGO BOSS odnosimy się do siebie z szacunkiem i godnością.

Różnorodność jest dla firmy HUGO BOSS wartością samą w sobie. Naszą globalną kadrę tworzą niepowtarzalne jednostki, ludzie o różnych doświadczeniach i z różnym tłem kulturowym. Na całym świecie realizują oni wizję i cele HUGO BOSS. Postrzegamy to jako atut i podstawę trwałego sukcesu przedsiębiorstwa.

Dlatego wszyscy pracownicy HUGO BOSS otrzymują równe szanse i są zatrudniani, wynagradzani i awansowani wyłącznie na podstawie swoich umiejętności i osiągnięć, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, narodowość, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność fizyczną lub intelektualną, poglądy polityczne, przynależność do organizacji pracowniczych (w tym związków zawodowych), orientację seksualną lub inne cechy indywidualne. Nie tolerujemy dyskryminacji, nierównego traktowania bez obiektywnego powodu, poniżania ani wykluczania.

Nie tolerujemy żadnej formy molestowania seksualnego, przymusu, mobbingu, ataków słownych i fizycznych, zachowań zastraszających, lekceważących i obraźliwych. HUGO BOSS zachęca wszystkich pracowników, aby mieli odwagę wstawiać się za sobą nawzajem i za innymi.

W HUGO BOSS cenimy różnorodność we wszystkich jej formach. Chcemy tworzyć integracyjne środowisko oparte na zaufaniu i przynależności, w którym wszyscy pracownicy czują się komfortowo będąc sobą i wnoszą twórczy wkład w osiąganie najlepszych wyników dla siebie i firmy.

Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za profesjonalne i wspólne działania w pracy i poza nią. Obowiązkiem każdego pracownika jest odpowiednie zachowanie, ponieważ kształtuje i wpływa ono na dobrą reputację firmy HUGO BOSS.

2.3 Bezpieczeństwo i zdrowie

Bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników jest dla HUGO BOSS sprawą priorytetową. Dlatego dużą wagę przywiązujemy do jednolitych na całym świecie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniających przepisy prawa krajowego i normy międzynarodowe. Dotyczy to zarówno planowania zatrudnienia i metod pracy, jak i bezpiecznego użytkowania urządzeń i materiałów eksploatacyjnych.

Interpretacja i przestrzeganie norm należy do obowiązków pracodawcy, wszyscy pracownicy natomiast, poprzez swoje zachowanie zgodne z zasadami bezpieczeństwa, wspierają HUGO BOSS w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy. Aby zapobiegać wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, zarówno regularnie, jak i sporadycznie sprawdzamy miejsca i metody pracy oraz narzędzia robocze w celu identyfikowania ewentualnych koniecznych działań i opracowania środków prewencyjnych.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do postępowania w pracy zgodnie z instrukcjami oraz eliminowania lub zgłaszania wszelkich zagrożeń. Ma to na celu ochronę pracowników, klientów i partnerów.



2.4 Partnerstwo (kodeks postępowania dla dostawców HUGO BOSS)

Marka HUGO BOSS jest świadoma swojej odpowiedzialności jako grupa o zasięgu globalnym, dlatego niezmiernie ważna jest dla nas konstruktywna, oparta na zaufaniu i szacunku współpraca z naszymi partnerami. Zasadniczo zobowiązujemy naszych partnerów do przestrzegania kodeksu postępowania HUGO BOSS oraz kodeksu postępowania dla dostawców HUGO BOSS. HUGO BOSS oczekuje od swoich partnerów, że poinformują oni o tych standardach swoich dostawców, a także zobowiążą ich do przestrzegania tych norm i to zapewnią.

HUGO BOSS ustanawia również ważne standardy w łańcuchu dostaw poprzez swój kodeks postępowania dla dostawców.¹ Obejmuje on w szczególności standardy z zakresu praw człowieka, etyki biznesowej, prawa pracy i warunków

socjalnych oraz ochrony środowiska. Dotyczą one m.in. przestrzegania prawa i ustaw, zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej, minimalnego wynagrodzenia, maksymalnego wymiaru czasu pracy, równouprawnienia i zapewniania godnych warunków pracy. Wszelkie naruszenia mogą zgłaszać również pracownicy w całym łańcuchu dostaw pod *bezpłatnym numerem 00800-6628376266 (00800-RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH)* lub w *portalu informacyjnym HUGO BOSS*

HUGO BOSS ustanawia standardy w łańcuchu dostaw w szczególności w zakresie praw człowieka, etyki biznesowej, standardów pracy i warunków socjalnych oraz ochrony środowiska.

¹ Normy te opierają się na uznanych międzynarodowych standardach, m.in. podstawowej konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ.

2.5 Zarządzanie i odpowiedzialność

Kadra kierownicza w szczególny sposób powinna wyróżniać się wzorowym zachowaniem. To właśnie na niej spoczywa odpowiedzialność za przestrzeganie podstawowych zasad codziennego koleżeńskiego zachowania, takich jak uczciwość, tolerancja, szacunek i zaufanie. Obowiązkiem kadry kierowniczej jest w szczególności zapewnienie, że ocena pracy i osiągnięć będzie oparta wyłącznie na wynikach, umiejętnościach i doświadczeniu istotnych dla danego stanowiska i przeprowadzana na równych dla wszystkich zasadach.

Kadra kierownicza musi odpowiednio poinformować, pouczyć i nadzorować wszystkich pracowników w ich obszarze odpowiedzialności, aby zapobiec naruszeniom prawa i przepisów. Kadra kierownicza jest zobowiązana do interwencji w przypadku niewłaściwego postępowania.



2.6 Zaangażowanie społeczne

Firma HUGO BOSS postrzega siebie jako część społeczeństwa i jest świadoma odpowiedzialności z tym związanej. Naszym zaangażowaniem społecznym na rzecz kształcenia, równouprawnienia i pomocy w sytuacjach kryzysowych chcemy przyczynić się do jej przyszłego rozwoju. Dotyczy to również naszej własnej działalności charytatywnej. Wsparcie pieniężne i rzeczowe jest przyznawane w HUGO BOSS po akceptacji zarządu.

Cel przeznaczenia i odbiorca takiego wsparcia muszą być zawsze jasne i możliwe do zidentyfikowania. Niedopuszczalne jest wsparcie na rzecz osób fizycznych i wpłaty na prywatne konta, z wyjątkiem pomocy humanitarnej.

HUGO BOSS nie przekazuje bezpośredniego ani pośredniego wsparcia na rzecz polityków, partii politycznych, kampanii politycznych lub ich przedstawicieli, ani na rzecz organizacji, w przypadku których może dochodzić do konfliktu interesów (takich jak na przykład związki zawodowe, stowarzyszenia ochrony konsumentów). Zabroniony jest również bezpośredni wpływ na polityków i ich decyzje (tzw. lobbying). Jako aktywny aktor społeczny angażujemy się w politykę i sprawy społeczne.

2.7 Zasoby przedsiębiorstwa

Powierzony majątek przedsiębiorstwa

Powierzone i przekazane pracownikom mienie i zasoby przedsiębiorstwa są własnością firmy HUGO BOSS i należy je odpowiednio zabezpieczyć przed utratą, uszkodzeniem, nadużyciem i kradzieżą. Przekazywanie ich nieupoważnionym osobom trzecim jest zasadniczo niedozwolone. Powierzone mienie (np. laptopy) może być wykorzystywane do celów prywatnych tylko po uzyskaniu wyraźnej zgody.

Internet i telefon

Wszyscy pracownicy mogą korzystać z Internetu i telefonu w celach prywatnych podczas przerw lub w godzinach wolnych od pracy, pod warunkiem, że korzystanie z nich jest zgodne z wewnętrznymi wytycznymi i wartościami firmy HUGO BOSS. Odwiedzanie stron zawierających treści pornograficzne, seksualne, rasistowskie oraz promujące przemoc i nienawiść jest zabronione. Prywatne korzystanie ze służbowych adresów e-mail jest generalnie zabronione, chyba że zezwalają na to przepisy lokalne.

Nasza marka i własność intelektualna

Ochrona marek własnych jest dla HUGO BOSS sprawą priorytetową. Dotyczy to również nowych produktów, wzorów, stylizacji, kampanii itp., które nie zostały jeszcze opublikowane. Miejsce, czas i sposób ich publikacji określa HUGO BOSS. Prywatne rozpowszechnianie przed publikacją, w szczególności w mediach społecznościowych, jest dozwolone tylko za zgodą kompetentnej kadry kierowniczej.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do szanowania własności intelektualnej osób trzecich oraz innych praw własności (np. praw autorskich). Zdjęcia, artykuły, filmy, loga itp. można wykorzystywać do celów biznesowych tylko wtedy, gdy firma HUGO BOSS jest do tego uprawniona.



3. PRODUKTY I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Produkty HUGO BOSS łączą w sobie najwyższą jakość i dopracowane wzornictwo, powstają w zgodzie ze standardami etycznymi, środowiskowymi i zdrowotno-sanitarnymi. W ten sposób staramy się sprostać zarówno własnym wymaganiom, jak i oczekiwaniom naszych klientów i partnerów.

3.1 Bezpieczeństwo i jakość produktu

Już na etapie projektowania HUGO BOSS zwraca uwagę na to, aby wykorzystywane materiały odpowiadały przynajmniej przepisom krajowym i wewnętrznym wytycznym HUGO BOSS, które w dużej mierze ustanawiają bardzo wysokie standardy. To gwarantuje, że nasze produkty nie są

szkodliwe dla zdrowia ani w procesie produkcji, ani podczas użytkowania. Dzięki regularnym kontrolom produkcji do sprzedaży trafiają wyłącznie wyroby, które spełniają surowe normy bezpieczeństwa i jakości HUGO BOSS.



3.2 Standardy socjalne, zakaz pracy dzieci i niehumanitarne warunki pracy

Praca musi być godna, bezpieczna i uczciwa. HUGO BOSS ponosi odpowiedzialność za własne produkty, a w szczególności za ludzi, którzy je wytwarzają. Nasz *Kodeks Postępowania dla Dostawców*, *Polityka Praw Człowieka* i *Zobowiązanie do Przestrzegania Praw Człowieka* określają minimalny poziom standardów socjalnych dla pracowników. HUGO BOSS kategorycznie sprzeciwia się wszelkim formom pracy niewolniczej (np. praca dzieci lub praca przymusowa, współczesne niewolnictwo) oraz niehumanitarnym warunkom pracy. W ramach tego ważnego celu HUGO BOSS ściśle współpracuje z organizacjami i inicjatywami na rzecz poprawy warunków pracy, zwłaszcza w łańcuchu dostaw.

Firma HUGO BOSS uzależnia współpracę z partnerem od uznania przez niego Standardów HUGO BOSS (w odniesieniu do Polityki Praw Człowieka HUGO BOSS) lub zakłada, że partner przynajmniej przestrzega porównywalnych standardów. HUGO BOSS zawsze weryfikuje swoich partnerów przed rozpoczęciem i regularnie w trakcie współpracy, aby zapewnić przestrzeganie kodeksu postępowania dla dostawców. W przypadku ewentualnych naruszeń wspólnie z partnerami opracowuje plany działań naprawczych (tzw. corrective action plans) w celu usunięcia wszelkich niedociągnięć. Brak poprawy lub nawet poważne naruszenia skutkują zerwaniem współpracy.

Praca musi być godna, bezpieczna i uczciwa. HUGO BOSS ponosi odpowiedzialność za własne produkty, a w szczególności za ludzi, którzy je wytwarzają.

3.3 Ochrona zwierząt i bioróżnorodności

HUGO BOSS angażuje się w ochronę zwierząt i bioróżnorodności oraz ściśle przestrzega uznanych wytycznych, np. konwencji waszyngtońskiej o międzynarodowym handlu dzikimi zwierzętami i roślinami gatunków zagrożonych wyginięciem – CITES. HUGO BOSS nie praktykuje testów na zwierzętach i sprzeciwia się hodowli zwierząt nieadekwatnej do

wymagań poszczególnych gatunków. Firma nie wykorzystuje futer hodowlanych ani skór egzotycznych, stosuje wyłącznie skóry będące produktem ubocznym przemysłu spożywczego. Ponadto firma HUGO BOSS promuje rozwój wegańskich alternatyw imitujących skóry i ściśle współpracuje z międzynarodowymi organizacjami na rzecz ochrony zwierząt.

3.4 Ochrona środowiska

Odpowiedzialność ekologiczna oznacza dla HUGO BOSS własny wkład w walkę ze zmianami klimatycznymi: zasoby naturalne należy chronić poprzez inteligentne koncepcje i technologie przyjazne dla środowiska, trzeba redukować zanieczyszczenie środowiska i utrzymywać różnorodność biologiczną. HUGO BOSS koncentruje się w szczególności na oszczędnym i zrównoważonym wykorzystaniu surow-

ców, wody i energii. Konsekwentnie ograniczamy również emisje, zanieczyszczenia i odpady, poszukując jednocześnie ekologicznych alternatyw zgodnych z ideą zrównoważonego rozwoju.

Względy ekologiczne stanowią także integralną część wszystkich decyzji biznesowych.



4. DZIAŁALNOŚĆ BIZNESOWA

Ważny jest dla nas nie tylko sukces biznesowy, ale również sposób jego osiągnięcia.

4.1 Konflikty interesów

HUGO BOSS przywiązuje dużą wagę do tego, aby pracownicy nie wnikli się w konflikty interesów i lojalności.

Zakaz konkurencji

Prowadzenie firmy lub innej działalności konkurencyjnej dla HUGO BOSS jest zabronione. Pracownik musi również powiadomić na piśmie swojego przełożonego, dział kadr i dział ds. zgodności o posiadaniu istotnych finansowych udziałów w firmie konkurencyjnej. To samo dotyczy sytuacji, gdy osoba blisko spokrewniona z pracownikiem prowadzi działalność konkurencyjną wobec HUGO BOSS lub posiada istotne udziały w firmie będącej partnerem biznesowym HUGO BOSS.

Obiektywność decyzji i udziały

Decydujące znaczenie przy podejmowaniu decyzji o współpracy z danym partnerem mają obiektywne kryteria, takie jak jakość, usługa, cena i realizacja idei zrównoważonego rozwoju.

Osobiste relacje z danym partnerem nie mogą prowadzić do uprzywilejowanego traktowania. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy pracownicy mogą bezpośrednio lub pośrednio wpływać na przydzielanie zleceń partnerowi. Wszyscy pracownicy mają obowiązek rzetelnego poinformowania o tym fakcie swojego przełożonego przed przydzieleniem zlecenia. W takich przypadkach ostateczną decyzję podejmuje przełożony.

Wszyscy pracownicy muszą również poinformować swojego przełożonego oraz dział kadr lub dział ds. kontroli zgodności, jeśli oni sami lub osoba blisko z nimi spokrewniona prowadzi firmę lub posiada istotne udziały w firmie, z którą HUGO BOSS utrzymuje relacje biznesowe.

Pracownikom nie wolno zlecać firmom realizacji prywatnych zamówień, jeśli w wyniku relacji biznesowych otrzymują oni za to korzyści (finansowe).

Praca dodatkowa

Od wszystkich pracowników oczekujemy pełnego zaangażowania w wykonywanie umownych obowiązków w godzinach pracy. Przed podjęciem dodatkowej pracy, jeżeli jest to dopuszczalne prawnie, należy poinformować o tym fakcie dział kadr w formie pisemnej. Praca dodatkowa może być zabroniona z przyczyn prawnych lub jeśli może prowadzić do pogorszenia wyników pracy, koliduje z obowiązkami pracownika w firmie lub jeśli istnieje ryzyko konfliktu interesów.

HUGO BOSS docenia zaangażowanie pracowników w działalność charytatywną i wolontariacką.

Stosunki służbowe i powiązania rodzinne

Członkowie rodziny i inne osoby blisko spokrewnione nie powinny pozostawać w stosunku zależności służbowej. Osoby upoważnione do wydawania poleceń lub wykonujące obowiązki nadzorcze lub kontrolne mają obowiązek poinformowania działu kadr o istniejących służbowych relacjach z członkami rodziny lub innymi osobami blisko z nimi spokrewnionymi w celu ochrony obu stron.

Nadużywanie stanowiska

Pracownicy nie mogą wykorzystywać swojego stanowiska lub jakichkolwiek dostępnych informacji dla własnych korzyści lub korzyści innych osób. Dotyczy to na przykład preferencyjnego traktowania takich osób w przypadku udzielania wsparcia lub pośrednictwa w zatrudnieniu w firmie HUGO BOSS, jak i promowania rozwoju zawodowego w zakresie, w jakim nie miałyby to miejsca w innym przypadku.

W godzinach pracy wszyscy pracownicy w pełni koncentrują się na wypełnianiu swoich obowiązków.

4.2 Przeciwdziałanie korupcji

HUGO BOSS nie toleruje żadnych form bezpośredniego lub pośredniego przekupstwa, korupcji lub innego nieuzasadnionego udzielania korzyści partnerom, urzędnikom publicznym i decydentom lub innym osobom trzecim. Nasze cele i sukcesy mają być realizowane dzięki naszej pracy, produktom i usługom, a nie wskutek niedopuszczalnego postępowania. Takiego podejścia HUGO BOSS oczekuje również od swoich partnerów.

W związku z tym w firmie HUGO BOSS obowiązują jasne wytyczne dotyczące m.in. prezentów i zaproszeń, aby chronić własnych pracowników przed niewłaściwymi wpływami. Zabronione jest przyjmowanie lub domaganie się osobistych korzyści w związku z wykonywaną pracą. Wyjątek stanowią prezenty lub korzyści majątkowe o małej wartości z zastrzeżeniem, że nie są przyjmowane zbyt często. Przyjmowanie prezentów w formie pieniężnej jest zasadniczo zabronione. Należy odmówić przyjęcia prezentów, które są niedozwolone, lub je zwrócić. Można przyjmować zaproszenia na posiłki służbowe, których wartość mieści się w rozsądnych granicach.

W HUGO BOSS obowiązują ścisłe regulacje dotyczące przyznawania korzyści przez własnych pracowników. Prezenty i zaproszenia mogą być przyznawane tylko i wyłącznie zgodnie z wewnętrznymi wytycznymi. Nie wolno ich wykorzystywać do wywierania wpływu, w tym pozornego, na decyzje biznesowe. Generalnie nie wolno proponować ani przyznawać żadnych korzyści (prezentów, rabatów, zaproszeń itp.) urzędnikom i innym osobom sprawującym funkcje publiczne lub pracownikom organów państwowych. Wyjątek stanowią tylko dopuszczalne gesty grzecznościowe.

Również w zakresie zamawiania towarów i usług firma HUGO BOSS wdrożyła odpowiednie procesy, mające na celu zapobieganie korupcji.

HUGO BOSS nie toleruje żadnej formy bezpośredniego lub pośredniego przekupstwa, korupcji lub innego nieuzasadnionego przyznawania korzyści.

4.3 Prawo konkurencji i przepisy antymonopolowe

HUGO BOSS nie obawia się konkurencji. HUGO BOSS dąży do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej dzięki własnym produktom, świadczonym usługom i pracownikom, a nie wskutek niedopuszczalnych działań na rynku. Oznacza to, że wszyscy pracownicy i partnerzy są zobowiązani do przestrzegania obowiązującego prawa konkurencji i przepisów antymonopolowych, a także wewnętrznych barier informacyjnych („chińskie mury”) tam, gdzie jest to konieczne. Dzięki temu można uniknąć ogromnych kar (do 10% światowego obrotu koncernu).

Zakazane są porozumienia lub wymiana poufnych informacji służbowych z bezpośrednią konkurencją. Zabronione jest zachowanie, które może uniemożliwić, ograniczyć lub zakłócić konkurencję. Dotyczy to w szczególności porozumień lub wymiany informacji w zakresie cen, czynników kształtujących ceny lub składników cen, podziału terytorialnego lub rynkowego, porozumień lub informacji na temat relacji w zakresie dostaw i ich warunków, jak również ofert i zdolności dostawczych. Na imprezach branżowych, targach lub innych spotkaniach z konkurencją wymagana jest szczególna ostrożność w tym zakresie.

HUGO BOSS nie ma wpływu na swobodne kształtowanie się cen u partnerów handlowych. Niedopuszczalne jest wywieranie presji lub stosowanie gróźb utraty korzyści w procesie swobodnego kształtowania cen. Powyższe dotyczy również zachęcania do korzyści lub obietnic uzyskania korzyści, które mają na celu wywarcie wpływu na swobodne kształtowanie cen. HUGO BOSS zastrzega sobie prawo do ustalenia dopuszczalnej rekomendowanej ceny sprzedaży.

HUGO BOSS dąży do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej dzięki własnym produktom, świadczonym usługom i wszystkim pracownikom.

4.4 Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

HUGO BOSS spełnia wymogi prawne w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i podejmuje w tym celu odpowiednie działania oparte na ocenie ryzyka. Dzięki ustalonym i obowiązującym na całym świecie standardom, podejrzone relacje biznesowe, działania i transakcje są systematycznie weryfikowane w celu możliwie jak najszybszego wykrycia nieprawidłowości. Wszelkie nieprawidłowości są zgłaszane odpowiednim organom.

W ramach zwalczania finansowania terroryzmu HUGO BOSS uczestniczy w inicjatywach, takich jak Partnerstwo Celno-Handlowe Przeciwko Terroryzmowi (CTPAT) i posiada status AEO (Authorised Economic Operator) w UE.

HUGO BOSS respektuje krajowe i międzynarodowe sankcje i embarga oraz sprawdza partnerów na podstawie aktualnych list sankcyjnych.



4.5 Handel akcjami i insider trading

Akcje spółki HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) są notowane na różnych giełdach. Wszyscy pracownicy mogą dowolnie nabywać akcje HUGO BOSS w celach prywatnych i handlować nimi. Jest jednak pewien warunek: nie mogą posiadać informacji poufnych i muszą przestrzegać wewnętrznych wytycznych (np. okresów karencji). Celem jest wyeliminowanie ogólnych podejrzeń o wykorzystywanie informacji niejawnych w transakcjach papierami wartościowymi na niekorzyść pracowników i HUGO BOSS. Pracownicy, którzy mają dostęp do informacji niejawnych, są zobowiązani do ich nieustannej ochrony oraz poufnego traktowania i mogą je przekazywać wyłącznie osobom upoważnionym zgodnie z przepisami

wewnętrznymi. Informacje niejawne to wszystkie informacje, które nie są powszechnie znane i które w razie ich upublicznienia mogłyby znacząco wpłynąć na kurs akcji HUGO BOSS. Nie zaliczają się do nich informacje powszechnie znane lub informacje o niewielkim lub ograniczonym znaczeniu.

Wykorzystywanie informacji niejawnych do celów własnych lub osób trzecich (członków rodziny, przyjaciół itp.), aby uzyskać korzyści finansowe w obrocie akcjami, jest surowo zabronione (insider trading). Zabronione jest również doradzanie inwestorom w zakresie zakupu lub sprzedaży nawet bez przekazywania informacji niejawnych.

4.6 Podatki

HUGO BOSS reprezentuje pogląd, że płacenie podatków odgrywa bardzo ważną rolę w naszych globalnych relacjach gospodarczych i społecznych oraz jest wyrazem odpowiedzialnego postępowania. W celu zapewnienia maksymalnej

transparentności opublikowaliśmy naszą strategię podatkową. Jej celem jest realizacja ustawowych zobowiązań zgodnie z działalnością gospodarczą.



5. KOMUNIKACJA I MEDIA SPOŁECZ- NOŚCIOWE

Obecnie w kilka sekund można dotrzeć do wielotysięcznej opinii publicznej. Wiąże się to z większą odpowiedzialnością własną.

Komunikacja z mediami i analitykami

Komunikacja z mediami i analitykami odbywa się wyłącznie za pośrednictwem odpowiednich działów komunikacji i relacji inwestorskich, a także członków zarządu i osób upoważnionych w HUGO BOSS AG i jej spółkach zależnych. Wszyscy pozostali pracownicy nie mogą rozmawiać z przedstawicielami mediów i analityków w imieniu HUGO BOSS bez zgody wyżej wymienionych działów lub osób. Wyjątek stanowią specjalne stanowiska, takie jak upoważnieni przedstawiciele pracowników.


Komunikacja w codziennej pracy

W ramach komunikacji biznesowej należy przestrzegać wytycznych obowiązujących w firmie HUGO BOSS, korzystać z udostępnionych narzędzi komunikacyjnych oraz dbać o tożsamość korporacyjną (corporate identity). Zawsze należy z szacunkiem traktować firmę, jej pracowników, klientów, partnerów i inne podmioty. Zakazane są wypowiedzi, które mogłyby zaszkodzić firmie, a wszelkie poufne informacje na temat przedsiębiorstwa należy odpowiednio chronić.

Korzystanie z mediów społecznościowych

Każdy pracownik ma prawo swobodnego korzystania z mediów społecznościowych (np. Facebooka, blogów i forów) do celów prywatnych. Jednak w przypadku zidentyfikowania lub możliwości zidentyfikowania kogoś jako pracownika HUGO BOSS, musi on wyjaśnić, że przedstawione stanowisko odzwierciedla jego osobiste poglądy, a nie poglądy firmy HUGO BOSS.





6. OCHRONA DANYCH I BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Cyfryzacja procesów biznesowych i wykorzystywanie innowacyjnych technologii informacyjnych ma ogromne znaczenie dla firmy HUGO BOSS. Należy zawsze uwzględnić związane z tym ryzyko.

6.1 Ochrona danych

Ochrona danych osobowych (np. nazwiska, danych kontaktowych, danych bankowych, zdjęć) jest dla HUGO BOSS czymś więcej niż tylko ustawowym obowiązkiem. Odpowiedzialne i przejrzyste przetwarzanie danych osobowych klientów, pracowników, partnerów biznesowych i udziałowców stanowi dla HUGO BOSS fundament współpracy opartej na zaufaniu. HUGO BOSS postrzega ochronę danych jako dobro osobiste.

W Unii Europejskiej – oprócz aktualnych regulacji krajowych – obowiązują przepisy Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO), których należy przestrzegać. Pozostałe spółki należące do HUGO BOSS kierują się tymi zasadami w celu osiągnięcia jednolitego i wysokiego poziomu ochrony danych w całym koncernie.

Odpowiedzialne i transparentne obchodzenie się z danymi osobowymi jest podstawą każdej opartej na zaufaniu współpracy.

W procesie przetwarzania danych osobowych pracownicy są zobowiązani do nieustannego przestrzegania ustawowych i wewnętrznych przepisów z zakresu ochrony danych. Gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie danych osobowych jest dopuszczalne wyłącznie w zakresie dozwolonym przez prawo lub za zgodą osoby, której dane dotyczą. Gwarantujemy ochronę i bezpieczeństwo tych danych osobowych poprzez stosowanie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych oraz zapewniamy respektowanie praw osób, których dane dotyczą.

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za właściwe i odpowiednie przetwarzanie przekazanych im danych osobowych. W przypadku jakichkolwiek uwag lub pytań dotyczących ochrony danych pracownicy mogą w każdej chwili skontaktować się z kompetentnymi osobami, pisząc na adres datenschutz@hugoboss.com.

6.2 Bezpieczeństwo informacji i danych

HUGO BOSS gwarantuje kompleksową ochronę informacji i danych, niezależnie od danych osobowych. Jest to głównym zadaniem centralnego działu ds. bezpieczeństwa informacji.

Wszyscy pracownicy przyczyniają się do zapewnienia bezpieczeństwa informacji w firmie HUGO BOSS poprzez przestrzeganie wewnętrznych wytycznych. Kluczowymi elementami są w szczególności przetwarzanie informacji poufnych dotyczących przedsiębiorstwa i tajemnic handlowych, bezpieczne korzystanie z poczty elektronicznej, informowanie o wirusach komputerowych i złośliwym oprogramowaniu, posługiwanie się hasłami, mobilnymi urządzeniami końcowymi i rozwiązaniami w chmurze, a także inne treści związane z tymi informacjami i ich ochroną. Wszelkie nieprawidłowości wskazujące na cyberatak należy niezwłocznie zgłaszać do *IT ServiceDesk*. Wprowadzaniem ewentualnych środków nadzwyczajnych zajmuje się dział ds. bezpieczeństwa informacji.

Celem jest ochrona danych i informacji przed utratą, fałszowaniem, uszkodzeniem lub usunięciem. Dzięki temu zapewniamy stałą dostępność systemów informatycznych (wytrzymałość), autentyczność i przejrzystość zgromadzonych danych (integralność) oraz ogólną ochronę przed nieuprawnionym dostępem do ważnych informacji (poufność).





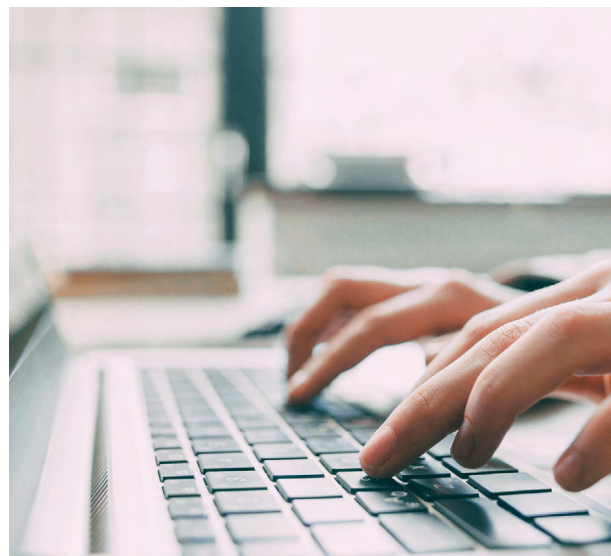
7. OSOBY UPOWAŻNIONE DO KONTAKTU I SYSTEM INFORMOWANIA

HUGO BOSS oferuje szeroki zakres kontaktów dla wszelkiego rodzaju skarg i informacji.

7.1 Dział ds. kontroli zgodności jako partner

Dział ds. kontroli zgodności (compliance), Group Compliance Officer i pracownicy działu ds. kontroli zgodności spółek zależnych są godnymi zaufania osobami uprawnionymi do kontaktu ze wszystkimi pracownikami na całym świecie. Dane kontaktowe są dostępne w intranecie.

Zachęcamy naszych pracowników do otwartej dyskusji na temat kwestii związanych z problematyką zgodności z normami oraz naruszeń obowiązujących wytycznych i kodeksu postępowania lub kierowania ewentualnych pytań w tej sprawie bezpośrednio na adres compliance@hugoboss.com. HUGO BOSS gwarantuje, że informatorzy zgłaszający nieprawidłowości w żaden sposób nie ucierpią z tego powodu. Zabronione są jakiegokolwiek naciski, zastraszanie lub podobne działania w stosunku do informatorów, a jeżeli będą miały miejsce, mogą stać się przedmiotem postępowania dyscyplinarnego. Nie tolerujemy świadomego i celowego nadużywania kanałów komunikacji.



7.2 Osoby uprawnione do kontaktu i systemy zgłaszania nieprawidłowości

Oprócz działu ds. kontroli zgodności z normami (compliance), osobami uprawnionymi do kontaktu są w szczególności własny przełożony, odpowiednia kadra kierownicza, upoważniona rada zakładowa oraz inspektor ochrony danych. Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie i z należytą starannością.

Wszyscy pracownicy, klienci, partnerzy i ich pracownicy, a także osoby trzecie mogą również otwarcie, z pełnym zaufaniem i w razie potrzeby anonimowo skontaktować się z firmą HUGO BOSS. HUGO BOSS oferuje w tym celu swój własny elektroniczny portal informacyjny, do którego można uzyskać dostęp poprzez ten [link](#). Ponadto do dyspozycji jest również zewnętrzny rzecznik praw obywatelskich (adwokat),

dr Carsten Thiel von Herff. Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie i można je przekazywać we własnym języku. Decyzję o przekazaniu informacji firmie HUGO BOSS podejmuje informator zgłaszający nieprawidłowość. Dane kontaktowe rzecznika praw obywatelskich firma HUGO BOSS opublikowała w intranecie, we własnych sklepach, biurach, centrach produkcyjnych i logistycznych oraz dodatkowo na swojej stronie internetowej. Wszelkie naruszenia można zgłaszać bezpośrednio na stronie www.report-tuh.de.

Można także zadzwonić pod bezpłatny numer 00800-6628376266 (00800-RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH), który jest dostępny niemal na całym świecie.

7.3 Pytania i sugestie

Pytania lub sugestie dotyczące kodeksu postępowania i programu zgodności wszyscy pracownicy mogą kierować do

przełożonych i działu ds. zgodności na adres compliance@hugoboss.com.

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