

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

HUGO BOSS



«Наш прямой подход отражается в том, как мы работаем»

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

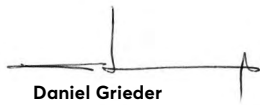
Дорогие коллеги!

Наша продукция создается для того, чтобы прямо заявлять о соответствии своих владельцев модным тенденциям. Такой прямолинейный подход отражается и в том, как мы работаем — друг с другом, с нашими клиентами и деловыми партнерами, а также с любимыми другими заинтересованными лицами.

Данный кодекс деловой этики содержит обязательные правила, принятые компанией HUGO BOSS для обеспечения этичного поведения, отвечающего правовым требованиям. Эти правила являются обязательными и должны соблюдаться всеми сотрудниками HUGO BOSS в повседневной работе. Кодекс, основанный на наших ценностях, а именно, на «Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership», позволяет нам замечать перспективные возможности и тонко чувствовать риски. В будущем успех Компании будет зависеть не только от наших разработок и продукции, но и от наших действий.

Мы убеждены, что наша способность успешно работать в долгосрочной перспективе будет зависеть от того, будем ли мы брать на себя и выполнять предпринимательские обязанности по всему миру. В этом плане мы опираемся на поддержку всех сотрудников HUGO BOSS и призываем каждого в HUGO BOSS способствовать тому, чтобы наша Компания продолжала придерживаться прямолинейного подхода в будущем.

С уважением,



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наши стремления	6	4. Деловая деятельность	21
1.1 Наши корпоративные ценности	7	4.1 Конфликт интересов	22
1.2 Наш кодекс деловой этики	8	4.2 Противодействие коррупции	24
<hr/>		4.3 Закон о конкуренции и антимонопольное право	25
2. Поведение и ответственность	9	4.4 Предотвращение легализации незаконных доходов	26
2.1 Законопослушное поведение	10	4.5 Торговля акциями и инсайдерская торговля	27
2.2 Ответственность	11	4.6 Налогообложение	27
2.3 Безопасность и здоровье	12	<hr/>	
2.4 Партнеры (Кодекс деловой этики поставщиков HUGO BOSS)	13	5. Взаимодействие с общественностью, СМИ и социальные сети	28
2.5 Лидерство и ответственность	14	<hr/>	
2.6 Социальная вовлеченность	15	6. Защита данных и информационная безопасность	30
2.7 Корпоративные ресурсы	16	6.1 Защита персональных данных	31
<hr/>		6.2 Безопасность информации и данных	32
3. Продукция и экологическая устойчивость	17	<hr/>	
3.1 Безопасность и качество продукции	18	7. Контактные лица и система информирования о нарушениях	33
3.2 Социальные стандарты, запрет детского труда и унижающих человеческое достоинство условий труда	19	7.1 Комплаенс как партнер	34
3.3 Охрана животных и защита видов	20	7.2 Контактные лица и система информирования о нарушениях («политика корпоративного информирования»)	35
3.4 Экологическая безопасность	20	7.3 Вопросы и пожелания	35
<hr/>		<hr/>	



1. НАШИ СТРЕМЛЕНИЯ

Наши корпоративные ценности — «Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership» — определяют наши действия.

1.1 Наши корпоративные ценности

HUGO BOSS выступает за первоклассное качество, инновационные продукты, динамичность, экологическую устойчивость и постоянный экономический успех. Мы устанавливаем самые высокие стандарты и стремимся быть ведущей компанией в мире моды, активно формируя будущее этой отрасли. Чтобы соответствовать нашим собственным стремлениям и достичь поставленных целей, мы полагаемся на поддержку всех сотрудников по всему миру.

При этом внимание уделяется не только самой цели, но и пути к ее достижению. Честность в отношениях с нашими сотрудниками, партнерами, клиентами, акционерами и общественностью является ключевым фактором успеха. Мы хотим, чтобы HUGO BOSS воспринималась как ответственная компания. Наши корпоративные ценности вносят важный вклад в создание открытой, сплоченной и справедливой рабочей атмосферы. «Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership» — эти понятия должны вдохновлять всех сотрудников, руководить их повседневной работой и, таким образом, способствовать успеху HUGO BOSS.



**Мы хотим, чтобы HUGO BOSS
воспринималась как ответственная
компания.**

1.2 Наш кодекс деловой этики

Кодекс деловой этики HUGO BOSS, в основе которого лежат наши собственные стремления и ценности компании, обобщает наиболее важные правила и принципы поведения и в равной степени применяется ко всем сотрудникам, руководящим работникам, членам Правления и Наблюдательного совета. Сознательное проявление халатности и нарушение Кодекса деловой этики недопустимы.

Цель настоящего документа состоит в том, чтобы поддержать всех сотрудников в их повседневной работе, предоставив им обязательные руководящие принципы и правила, определить этические и юридические сложности в их работе и помочь справиться с ними в интересах компании. Подробные инструкции и материалы (при необходимости) собраны в отдельных внутренних руководствах и постоянно обсуждаются на тренингах и информационных мероприятиях.

От своих партнеров HUGO BOSS также ожидает соблюдения нашего Кодекса деловой этики, его ценностей и требований. Таким образом мы устойчиво укрепляем доверие наших клиентов и инвесторов к нашей компании.

Если Кодекс деловой этики вступает в противоречие с национальными законами и постановлениями, отдельные положения могут быть изменены без существенного отклонения от основного содержания и целей таких положений. Подобные изменения должны быть представлены в отдел комплаенса с подробным обоснованием. Письменное разрешение на внесение изменений выдает только Правление HUGO BOSS AG.

Создавая эти обязательные для исполнения принципы и правила, мы стремимся помочь нашим сотрудникам в их повседневной работе и привлечь их внимание к этическим и правовым проблемам.



2. ПОВЕДЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Восприятие HUGO BOSS
определяется нашими действиями.

2.1 Законопослушное поведение

Соблюдение законодательства со стороны компании HUGO BOSS и ее сотрудников является само собой разумеющимся.

В частности, необходимо любой ценой избегать нарушений закона, за которые предусмотрены уголовно-правовые санкции или которые могут негативно повлиять на репутацию HUGO BOSS.



Каждый сотрудник должен знать и понимать правовые нормы и внутренние правила, относящиеся к сфере своей ответственности. При этом вышестоящие сотрудники, юридический отдел, отдел защиты данных и отдел комплаенса всегда готовы оказать поддержку и предоставить консультацию.

Каждый сотрудник должен знать и понимать правовые нормы и внутренние правила, относящиеся к сфере своей ответственности.

2.2 Ответственность

В HUGO BOSS мы относимся друг к другу с уважением и достоинством.

HUGO BOSS поддерживает разнообразие в коллективе. Тысячи сотрудников из разных стран и культур вместе работают над достижением целей HUGO BOSS. Для нашей компании разнообразие в коллективе означает обогащение опыта и основу устойчивого корпоративного успеха.

Вот почему все сотрудники HUGO BOSS, независимо от пола, возраста, происхождения или национальности, их убеждений или мировоззрения, политических взглядов, членства в союзе рабочих и служащих (включая профсоюзы), их сексуального самоопределения или других личных качеств, имеют одинаковые возможности: их прием на работу, оплата труда и продвижение по службе осуществляется исключительно на основе их навыков и производительности. Дискриминация, неравное обращение без объективной причины, унижение или социальное изолирование недопустимы.

Запрещены любые формы сексуальных домогательств, принуждения, травли, словесных и тем более физических нападений, а также запугивание, негативное или оскорбительное поведение. HUGO BOSS призывает всех сотрудников стоять друг за друга и защищать интересы друг друга.

В HUGO BOSS мы ценим и поддерживаем разнообразие во всех его проявлениях. Мы стремимся создать инклюзивную среду доверия и сопричастности, в которой все сотрудники чувствуют себя комфортно, не стесняются самовыражаться, внося творческий вклад для достижения наилучших результатов для себя и компании.

Все сотрудники несут ответственность за профессиональное и коллективное сотрудничество на рабочем месте и за его пределами. Репутация HUGO BOSS — это наша ответственность, и она определяется поведением каждого человека.

2.3 Безопасность и здоровье

Здоровье и безопасность наших сотрудников — главный приоритет HUGO BOSS. Поэтому мы придаем большое значение единым во всем мире стандартам безопасности и гигиены труда с учетом местного законодательства и национальных норм. Это относится как к планированию рабочих мест и технологических процессов, так и к безопасной эксплуатации и использованию рабочего оборудования и эксплуатационных материалов.

В то время как работодатель несет ответственность за соблюдение стандартов, каждый сотрудник вносит свой вклад в поддержку HUGO BOSS в его усилиях по созданию безопасных условий труда посредством личного поведения, соответствующего требованиям безопасности. Для предотвращения несчастных случаев на производстве и возникновения профессиональных заболеваний проводится регулярная (а при необходимости и более частая) проверка рабочих мест, рабочих процессов и технологического оборудования, чтобы выявить любую необходимость в дополнительных действиях и своевременно проводить профилактические меры.

Все сотрудники должны в рамках собственной деятельности вести себя в соответствии с указаниями по технике безопасности, а также устранять различные угрозы безопасности или сообщать о них. Такие действия способствуют защите сотрудников, клиентов и партнеров.



2.4 Партнеры (Кодекс деловой этики поставщиков HUGO BOSS)

HUGO BOSS как глобальная компания осознает свою ответственность перед общественностью, поэтому для нас важно конструктивное, доверительное и уважительное сотрудничество с нашими партнерами. Как правило, мы обязываем наших партнеров соблюдать Кодекс деловой этики HUGO BOSS и Кодекс деловой этики поставщиков HUGO BOSS. Со стороны партнеров компания HUGO BOSS ожидает, что они передадут эти стандарты своим поставщикам и потребителям и обеспечат их соблюдение.

Кодекс деловой этики поставщиков помогает HUGO BOSS устанавливать важные стандарты во всей цепочке поставок.¹ В частности, Кодекс поведения поставщиков содержит наиболее важные стандарты из области соблюдения прав человека, деловой этики, трудовых и социальных норм, а также экологической безопасности. К таковым

относятся, например, соблюдение законодательства, запрещение детского и принудительного труда, определение минимальной заработной платы и максимальной продолжительности рабочего времени, обеспечение равных возможностей и создание достойных условий труда. Сотрудники цепочки поставок могут сообщить о нарушениях этих стандартов, позвонив на *бесплатный номер 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)* или с помощью созданного для *Системы информирования о нарушениях HUGO BOSS портала*.

В частности, Кодекс поведения поставщиков содержит наиболее важные стандарты из области соблюдения прав человека, деловой этики, трудовых и социальных норм, а также экологической безопасности.

¹ Стандарты основаны на международно-признанных нормативных документах, таких как ключевые конвенции Международной организации труда (МОТ), а также на Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций.

2.5 Лидерство и ответственность

Руководящие сотрудники в первую очередь должны подавать положительный пример своим личным поведением. Они несут ответственность за соблюдение основных принципов ежедневного коллективного сотрудничества, таких как справедливость, терпимость, уважение и доверие. В частности, руководящие сотрудники должны гарантировать, что при приеме на работу и оценке производительности труда решающими факторами являются только связанные с конкретной трудовой деятельностью достижения, навыки и опыт, при этом, как правило, для всех применяются одни и те же стандарты.

Руководители должны надлежащим образом информировать, инструктировать и контролировать всех сотрудников в своей зоне ответственности, чтобы исключить нарушения законодательства и нормативных актов. В случае проявления халатности руководитель обязан вмешаться.



2.6 Социальная вовлеченность

HUGO BOSS видит себя частью общества и осознает свою ответственность перед ним. Социальная деятельность нашей компании, направленная на поддержку образования, борьбу за равенство возможностей и помощь в кризисных ситуациях, помогает нам внести свой вклад в устойчивое развитие нашего общества. Этому же способствует и благотворительная деятельность. Компания HUGO BOSS осуществляет денежные и неденежные пожертвования после одобрения генеральным директором.

При этом информация о назначении и получателе такого пожертвования всегда должна быть прозрачной. Пожертвования физическим лицам и выплаты на частные счета, за исключением пожертвований в гуманитарных целях, не допускаются.

HUGO BOSS не делает прямых или косвенных пожертвований политикам, политическим партиям, политическим кампаниям или их представителям, а также организациям, с которыми может возникнуть конфликт интересов (таким как профсоюзы, ассоциации защиты прав потребителей). Запрещено также прямое влияние на политиков и их решения (так называемое лоббирование). Будучи активным общественным деятелем, наша компания вовлечена в политическую и общественную жизнь.

2.7 Корпоративные ресурсы

Доверенные корпоративные активы

Доверенные сотрудникам активы и ресурсы компании являются собственностью HUGO BOSS и должны быть защищены от потери, повреждения, ненадлежащего использования и кражи. Передача таких ресурсов неавторизованным третьим лицам запрещена. Доверенное имущество (например, ноутбуки) может использоваться в личных целях только в том случае, если это прямо разрешено.

Интернет и телефонная связь

Всем сотрудникам разрешается использовать интернет и телефонную связь в личных целях во время перерывов или в нерабочее время, если такое использование соответствует внутренним правилам и ценностям HUGO BOSS. Посещение сайтов с порнографическим, сексуальным, расистским содержанием, а также призывающих к насилию и ненависти веб-сайтов запрещено. Использование служебных учетных записей электронной почты в личных целях строго запрещено, за исключением случаев, когда соответствующее правило отсутствует на конкретном рабочем месте.

Наш бренд и интеллектуальная собственность

Защита собственных брендов — главный приоритет HUGO BOSS. Это же касается новых продуктов, дизайна, образов, кампаний и проч., которые еще не были представлены общественности. Место, время и способ обнародования определяет компания HUGO BOSS. Распространение необнародованных материалов в частном порядке до официальной публикации, особенно в социальных сетях, разрешается только после одобрения ответственных руководящих сотрудников.

Все сотрудники должны соблюдать права на объекты интеллектуальной собственности третьих лиц и другие охранные права (например, авторские права). Фотографии, статьи, видеофильмы, логотипы и проч. можно использовать в деловых целях только с разрешения HUGO BOSS.



3. ПРОДУКЦИЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

Продукция HUGO BOSS сочетает в себе высочайшее качество и изысканный дизайн с этическими стандартами производства и соблюдением требований охраны окружающей среды и здоровья. Тем самым мы хотим соответствовать как своим собственным стремлениям, так и требованиям наших клиентов и партнеров.

3.1 Безопасность и качество продукции

Уже на этапе проектирования HUGO BOSS гарантирует, что используемые материалы отвечают требованиям по крайней мере соответствующих национальных законов и внутренних директив HUGO BOSS, которые, как правило, представляют собой строгие стандарты. Таким образом, мы гарантируем, что наши продук-

ты не причиняют вреда здоровью ни в процессе производства, ни во время использования. Посредством регулярного контроля во время производства мы обеспечиваем продаже только той продукции, которая соответствует высоким стандартам безопасности и качества HUGO BOSS.



3.2 Социальные стандарты, запрет детского труда и унижающих человеческое достоинство условий труда

Работа должна быть достойной, безопасной и справедливой. HUGO BOSS берет на себя ответственность за собственные продукты и за своих сотрудников, занимающихся производством продукции HUGO BOSS. *Кодекс деловой этики поставщика, политика в области прав человека и обязательства по соблюдению прав человека* определяют минимальный уровень социальных стандартов для сотрудников. HUGO BOSS категорически отвергает все формы несвободной работы (например, детский или принудительный труд, современное рабство) или унижающих человеческое достоинство условий труда. В рамках следования этой важной цели HUGO BOSS сотрудничает с организациями и инициативами по улучшению условий труда, особенно в цепочке поставок.

HUGO BOSS приводит сотрудничество с любым партнером к признанию стандартов HUGO BOSS (на основании политики HUGO BOSS в области прав человека) или требует соблюдения хотя бы сопоставимых стандартов. Чтобы обеспечить соблюдение Кодекса поведения поставщиков, HUGO BOSS всегда проверяет своих партнеров перед началом сотрудничества, а также в последующем через регулярные промежутки времени. В случае нарушений стандартов вместе с партнером разрабатываются планы мероприятий (так называемые планы корректирующих действий) для устранения этих нарушений. Отсутствие улучшений или действительно серьезные нарушения приводят к разрыву отношений с партнером.

Работа должна быть достойной, безопасной и справедливой. HUGO BOSS берет на себя ответственность за собственные продукты и за своих сотрудников, занимающихся производством продукции HUGO BOSS.

3.3 Охрана животных и защита видов

HUGO BOSS обязуется защищать животных и разнообразие видов и строго придерживается признанных руководящих принципов, таких как Вашингтонская конвенция о защите видов или Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения (СИТЕС). HUGO BOSS категорически отвергает проведение опытов на животных, а также несоответ-

ствующее конкретному виду разведение и содержание животных. Компания не использует натуральный мех или экзотические виды кожи; используемая в производстве кожа является побочным продуктом пищевой промышленности. Кроме того, HUGO BOSS продвигает разработку веганских альтернатив коже и тесно сотрудничает с международными организациями по защите животных.

3.4 Экологическая безопасность

Для HUGO BOSS экологическая ответственность означает внесение собственного вклада в борьбу с изменением климата: необходимо сохранять природные ресурсы с помощью разумных концепций и экологически безопасных технологий, необходимо сокращать загрязнение окружающей среды и сохранять биоразнообразие. Ресурсосбережение и рациональное использование сырья, воды и энергии — эти темы всегда в центре

внимания HUGO BOSS. Помимо этого, постоянно сокращаются выбросы вредных веществ и количество отходов, а также поощряется поиск щадящих и экологически безопасных альтернатив.

Экологические взгляды также являются неотъемлемой частью всех деловых решений.



4. ДЕЛОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Коммерческий успех важен,
но не менее важен и способ
его достижения.

4.1 Конфликт интересов

Для HUGO BOSS важно создание коллектива, в котором не будет возникать конфликтов интересов или конфликтов лояльности между сотрудниками.

Запрет на конкурирующую деятельность

Сотрудникам запрещается управлять компанией или любым другим бизнесом, представляющим собой конкуренцию HUGO BOSS. Кроме того, сотрудник обязан сообщить в письменной форме руководителю и отделу кадров о владении значительной финансовой долей в конкурирующей компании. То же самое применимо, если близкий сотруднику человек ведет бизнес, который конкурирует с деятельностью HUGO BOSS, или имеет значительную долю в бизнесе одного из деловых партнеров HUGO BOSS.

Объективность решений и участие

Для начала сотрудничества с партнером значение имеют объективные критерии, такие как качество, сервис, цена и экологическая устойчивость.

Личные отношения с каким-либо партнером не должны вести к оказанию предпочтений. Это, в частности, касается тех случаев, когда сотрудник может прямо или косвенно повлиять на начало сотрудничества компании с партнером. Сотрудники обязаны проинформировать своего руководителя о таких отношениях до заключения договора с субподрядчиком. В таких случаях решение должен принимать руководитель.

Сотрудники должны информировать своего непосредственного руководителя или отдел комплаенса также и в том случае, если они или кто-то из их близких владеет, работает или имеет значительный финансовый интерес в компании, с которой HUGO BOSS поддерживает деловые отношения.

Сотрудникам не разрешается выполнять частные заказы от компаний, если в результате таких деловых отношений они получают (финансовые) привилегии.

Дополнительная трудовая деятельность

От каждого сотрудника мы ожидаем полной самоотдачи при выполнении своих обязательств по трудовому договору в рабочее время. О начале работы по совместительству, если это предусмотрено законом, необходимо заранее уведомить отдел кадров в письменной форме. Дополнительная трудовая деятельность может быть запрещена по юридическим причинам или если она может привести к ухудшению качества работы, противоречит обязательствам перед компанией или существует риск возникновения конфликта интересов.

HUGO BOSS одобряет сотрудников, занимающихся благотворительной деятельностью и выполняющих общественную работу.

Служебные и семейные отношения

Члены семьи, родственники и близкие люди не должны состоять в деловых отношениях зависимости. Любой, кто уполномочен давать инструкции или выполняет надзорные или контрольные задачи, должен уведомить

отдел кадров о существующих деловых отношениях с членами семьи, родственниками и близкими людьми для защиты обеих сторон.

Злоупотребление положением

Сотрудники не должны использовать свое положение или доступную им информацию в личных целях или в интересах третьих лиц. К таким злоупотреблениям относятся, например, оказание предпочтений третьим лицам при получении ассигнований, посредничество при трудоустройстве в HUGO BOSS или содействие карьерному росту, чего не произошло бы без такого содействия.

Каждый сотрудник должен полностью концентрироваться на выполнении своих обязательств по трудовому договору в рабочее время.

4.2 Противодействие коррупции

HUGO BOSS не приемлет любые формы прямого или косвенного подкупа, коррупции или другого необоснованного предоставления преимуществ партнерам, представителям власти и лицам, ответственным за принятие решений, а также любым другим третьим лицам. Наши цели и успехи должны достигаться, основываясь на нашей работе, продукции и услугах, а не путем ненадлежащего поведения. HUGO BOSS ожидает этого и от своих партнеров.

По этой причине у HUGO BOSS есть четкие правила обращения с подарками и приглашениями, разработанные среди прочего и для того, чтобы защитить своих сотрудников от ненадлежащего влияния. Запрещается принимать материальные и нематериальные блага или требовать получения такой личной выгоды в связи с рабочими обязанностями. Это не относится к подаркам или знакам внимания небольшой стоимости, если таковые не принимаются слишком часто. Принципиально запрещается принимать подарки в денежной форме. Недопустимы подарки необходимо отклонять или возвращать. Разрешено принимать приглашения на деловой обед в разумных пределах.

Предоставление привилегий сотрудниками компании строго регулируется HUGO BOSS. Подарки и приглашения можно дарить только в соответствии с внутренними правилами. Это запрещено делать в целях оказания влияния на деловые решения или даже для создания положительного впечатления. Чиновникам и другим представителям власти, а также сотрудникам государственных учреждений запрещено предлагать или предоставлять какие-либо привилегии (подарки, скидки, приглашения и т. д.). Исключением являются только допустимые знаки внимания.

В рамках закупки товаров и услуг компания HUGO BOSS также внедрила процессы, направленные на предотвращение коррупционных правонарушений.

HUGO BOSS не допускает никаких форм прямого или косвенного подкупа, коррупции или другого необоснованного предоставления преимуществ.

4.3 Закон о конкуренции и антимонопольное право

Компания HUGO BOSS участвует в конкуренции. При этом HUGO BOSS хочет добиться конкурентных преимуществ с помощью собственных продуктов, услуг и сотрудников, а не за счет ненадлежащего поведения на рынке. Для всех сотрудников и партнеров это означает соблюдение применимым законов о конкуренции и антимонопольного права, а также при необходимости внутренних информационных барьеров («китайских стен»). Тем самым можно избежать крупных штрафов (до 10 % глобального оборота концерна).

Сговор или обмен конфиденциальной деловой информацией с прямыми конкурентами запрещены. Запрещается любое поведение, связанное с предотвращением, ограничением или искажением конкурентных отношений. Это в первую очередь включает в себя соглашения или обмен информацией о ценах, факторах ценообразования или ценовых составляющих, разделение территориальных групп или групп клиентов, сговор или обмен информацией об отношениях поставки и их условиях, а также обмен сведениями о поведении предложения и

возможностях поставок. Особая осторожность требуется на отраслевых мероприятиях, торговых ярмарках или других встречах с конкурентами.

HUGO BOSS не влияет на свободное ценообразование партнеров по продажам. Любое давление или угроза ущемления прав в контексте свободного ценообразования недопустимы. Аналогичным образом запрещено установление поощрений или обещание привилегий для влияния на свободное ценообразование. HUGO BOSS оставляет за собой право рекомендовать продажную стоимость.

HUGO BOSS делает ставку на собственные продукты, услуги и сотрудников для получения конкурентного преимущества на рынке.

4.4 Предотвращение легализации незаконных доходов

HUGO BOSS соблюдает требования законодательства по предотвращению отмыкания денег и принимает соответствующие меры с учетом рисков. В соответствии с мировым стандартом производится систематическая проверка подозрительных деловых отношений, деятельности и транзакций для скорейшего выявления нарушений. Сведения о любых отклонениях от нормы передаются в соответствующие органы.

HUGO BOSS также принимает участие в таких инициативах, как Таможенно-торговое антитеррористическое партнерство (С-ТРАТ) и является уполномоченным экономическим оператором (УЭО) в ЕС.

HUGO BOSS уважает принятые национальные и международные санкции и эмбарго и проверяет партнеров по действующим санкционным спискам.



4.5 Торговля акциями и инсайдерская торговля

Торговля акциями HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) производится на различных фондовых биржах. Все сотрудники могут свободно покупать и продавать акции HUGO BOSS в личных целях. При этом предполагается, что они не владеют инсайдерской информацией и что соблюдаются корпоративные установки (например, время блокировки). Тем самым исключается подозрение в инсайдерской торговле в отношении сотрудника и компании HUGO BOSS.

Сотрудники, имеющие доступ к внутренней информации, должны всегда обеспечивать ее защиту и могут передавать ее только уполномоченным лицам в соответствии с внутренними правилами.

Инсайдерская информация — это вся информация, которая не является общедоступной и в случае ее публикации может существенно повлиять на курс акций HUGO BOSS. Общеизвестная информация или информация незначительного или ограниченного объема не относится к инсайдерской информации.

Использование инсайдерской информации для собственной выгоды или выгоды третьих лиц (членов семьи, друзей и т. д.) в целях получения привилегий при торговле акциями строго запрещено (инсайдерская торговля). Даже простое упоминание о покупке или продаже без передачи информации запрещено.

4.6 Налогообложение

Компания HUGO BOSS придерживается убеждения, что уплата налогов играет важную роль в глобальных экономических и социальных отношениях и является выражением ответственного поведения. Для обеспечения

максимальной прозрачности мы опубликовали нашу налоговую стратегию. Целью налоговой стратегии является соблюдение юридических обязательств в соответствии с экономической деятельностью.



5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВЕН- НОСТЬЮ, СМИ И СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Сегодня можно связаться с тысячами людей в считанные секунды. Это означает повышение индивидуальной ответственности.

Общение со СМИ и аналитиками

Взаимодействие со СМИ и аналитиками осуществляется исключительно через соответствующие отделы по связям с общественностью и отношениям с инвесторами, которым поручена эта задача, а также через членов Правления и уполномоченных лиц HUGO BOSS AG и дочерних компаний. Все другие сотрудники не могут общаться с представителями СМИ и аналитиками от имени HUGO BOSS без согласия упомянутых отделов или лиц. Исключением являются представители компании на специальных должностях, например, уполномоченные представители сотрудников.

Общение в повседневной работе

В контексте делового общения необходимо соблюдать требования, установленные HUGO BOSS, использовать предоставленные средства связи и сохранять корпоративный стиль общения. В общении следует проявлять уважение к компании, ее сотрудникам, клиентам, партнерам и т. д. Необходимо избегать заявлений, наносящих ущерб компании, и обеспечивать защиту конфиденциальной информации компании.

Использование социальных сетей

Сотрудникам разрешено использование социальных сетей (например, Facebook, блогов и форумов) в частных целях. Однако, если кто-то идентифицируется или может быть идентифицирован как сотрудник HUGO BOSS, он должен дать понять, что любые высказывания отражают его личную точку зрения, а не точку зрения компании HUGO BOSS.





6. ЗАЩИТА ДАННЫХ И ИНФОРМА- ЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Цифровизация бизнес-процессов и использование инновационных информационных технологий имеют большое значение для успеха компании HUGO BOSS в будущем. Однако всегда следует помнить о сопутствующих рисках.

6.1 Защита персональных данных

Для HUGO BOSS защита персональных данных (имена, контактные данные, банковские реквизиты, фотографии и др.) — больше, чем просто обязательство, установленное законом. Для HUGO BOSS ответственное и прозрачное обращение с личными данными клиентов, сотрудников, деловых партнеров и акционеров является основой любого доверительного сотрудничества. HUGO BOSS с должной ответственностью относится к защите данных как к соблюдению права личности.

В Европейском Союзе, в дополнение к применимым национальным требованиям, соблюдается Общий регламент ЕС по защите данных. Другие компании HUGO BOSS ориентируются на эти принципы, чтобы обеспечить единый высокий уровень защиты данных во всем концерне.

При обработке персональных данных сотрудники всегда должны соблюдать как законодательные, так и внутренние правила защиты данных. Сбор, обработка и использование персональных данных могут осуществляться только в той мере, в какой это разрешено законом, или при условии предоставления согласия субъектом данных. Защита этих персональных данных обеспечивается техническими и организационными мерами с соблюдением прав субъектов данных.

Сотрудники несут ответственность за надлежащее обращение с предоставленными им личными данными. Сотрудники могут в любое время обратиться за информацией в отношении защиты данных по адресу datenschutz@hugoboss.com.

HUGO BOSS рассматривает обработку персональных данных ответственным и прозрачным образом как основу любого добросовестного сотрудничества.

6.2 Безопасность информации и данных

Компания HUGO BOSS всесторонне гарантирует защиту информации и данных, независимо от персональных данных, что является основной задачей центральной области информационной безопасности.

Соблюдая внутренние правила, все сотрудники вносят свой вклад в обеспечение информационной безопасности в компании HUGO BOSS. К основным элементам такого ответственного поведения относятся, в частности, правильное обращение с конфиденциальной информацией и коммерческими тайнами компании, безопасное использование электронной почты, разъяснительные беседы о вреде компьютерных вирусов и вредоносных программ, правильное обращение с паролями, мобильными устройствами и облачными системами, а также предоставление других материалов по теме защиты информации. О любых отклонениях от нормы, указывающих на кибератаку, необходимо немедленно сообщать в службу *IT ServiceDesk*. Любые экстренные меры следует проводить с учетом требований информационной безопасности.

Цель состоит в том, чтобы защитить данные и информацию от потери, фальсификации, повреждения или даже удаления. Это необходимо для обеспечения постоянной доступности самих ИТ-систем (устойчивость к нагрузкам), аутентичности и отслеживаемости сохраненных данных (целостность) и общей защиты от несанкционированного доступа к важной информации (конфиденциальность).





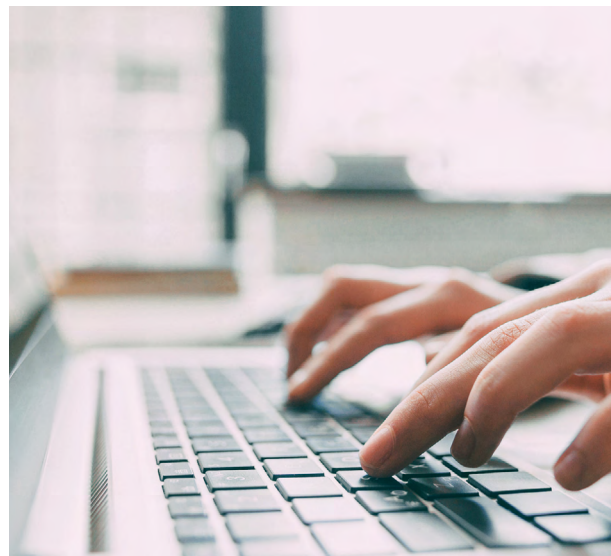
7. КОНТАКТНЫЕ ЛИЦА И СИСТЕМА ИНФОРМИ- РОВАНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

HUGO BOSS предлагает множество различных вариантов связи для всех типов жалоб и сообщений.

7.1 Комплаенс как партнер

Отдел комплаенса, директор по комплаенсу внутри группы и уполномоченные по комплаенсу в дочерних компаниях — это надежные контактные лица для всех сотрудников по всему миру. Их контактные данные можно найти в корпоративной сети.

Нашим сотрудникам рекомендуется открыто задавать вопросы о комплаенсе и нарушениях применимых руководящих принципов и Кодекса деловой этики или направлять их напрямую по адресу compliance@hugoboss.com. HUGO BOSS гарантирует, что для предоставивших информацию о нарушениях сотрудников не возникнет никаких негативных последствий в связи с сообщением данных сведений. Давление, запугивание и прочие действия в отношении проинформировавших о нарушениях сотрудников запрещены и являются наказуемыми. Умышленное злоупотребление способами информирования недопустимо.



7.2 Контактные лица и система информирования о нарушениях

Помимо отдела комплаенса в качестве контактного лица по общим вопросам сотрудники могут обратиться к непосредственному руководящему работнику, руководству предприятия, уполномоченному производственному совету и уполномоченному по защите данных, если таковые имеются. Вся информация обрабатывается конфиденциально и с должной аккуратностью. Все сотрудники, клиенты, партнеры и их сотрудники, а также третьи стороны имеют возможность доверительно, а при желании и анонимно, обратиться в компанию HUGO BOSS. HUGO BOSS предлагает воспользоваться собственным порталом Системы информирования о нарушениях, перейти на который можно по этой [ссылке](#). Кроме того, можно связаться со сторонним омбудсменом

(доверительным юристом) д-ром Карстеном Тиль фон Херффом. Сообщения о нарушениях могут быть предоставлены на вашем родном языке и рассматриваются конфиденциально. О дальнейшей передаче сведений в компанию HUGO BOSS с последующим рассмотрением нарушений со стороны компании решение принимает информатор. Компания HUGO BOSS опубликовала контактные данные омбудсмена во внутренней сети, в собственных магазинах, офисах, производственных и логистических центрах, а также на собственном веб-сайте. О нарушениях также можно сообщать непосредственно на сайте www.report-tuh.de. Кроме того, для подобных целей практически во всем мире работает бесплатный номер 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN).

7.3 Вопросы и пожелания

Каждый сотрудник может связаться со своим непосредственным руководителем или отделом комплаенса по адресу Compliance@hugoboss.com при возникновении у

него каких-либо вопросов или предложений относительно Кодекса деловой этики или программы соблюдения нормативных требований.

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