

行为准则

HUGO BOSS



“在 HUGO BOSS ， 我们的行动遵循明确的路线。”

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



董事会前言

亲爱的各位员工：

“简洁明了”不仅是我们的时装和产品的组成部分，同时也是我们在彼此间的合作，以及在与我们的客户、商务伙伴和所有其他利益相关者的合作中的追求。

通过这一行为准则，HUGO BOSS 为在道德和法律上需承担责任的行为制定了强制性的规则，这些规则对所有 HUGO BOSS 员工在日常工作种的行为都具有约束力。该行为准则建立在 我们的“Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” 价值观基础之上，帮助我们识别机遇以及提高对风险的意识。因为公司未来能否取得成功不仅取决于我们的设计和产品，还取决于我们的行为。

我们坚信，只有在全球范围内践行我们的企业责任，才能取得长期的成功。因此，我们需要得到 HUGO BOSS 所有员工的支持，同时鼓励 HUGO BOSS 的每一位成员，为帮助公司在未来始终遵循“简洁明了”的路线做出贡献。

此致，



Daniel Grieder

Chief Executive Officer



Yves Müller

Chief Financial Officer



Oliver Timm

Chief Sales Officer

目录

1. 我们的追求	6	4. 经济活动	21
1.1 我们的价值观	7	4.1 利益冲突	22
1.2 我们的行为准则	8	4.2 反腐败	24
<hr/>		4.3 《竞争法》与《反垄断法》	25
2. 行为与责任	9	4.4 预防洗钱	26
2.1 依法行事	10	4.5 股票和内幕交易	27
2.2 责任	11	4.6 税收	27
2.3 安全与健康	12	<hr/>	
2.4 合作伙伴关系 (HUGO BOSS 供应商行为准则)	13	5. 沟通与社交媒体	28
2.5 管理与责任	14	<hr/>	
2.6 社会责任感	15	6. 数据保护和信息安全	30
2.7 企业资源	16	6.1 数据保护	31
<hr/>		6.2 信息与数据安全	32
3. 产品与可持续发展	17	<hr/>	
3.1 产品安全与产品质量	18	7. 联系人和举报系统	33
3.2 社会标准、禁止童工和 不人道的工作条件	19	7.1 把合规作为合作伙伴	34
3.3 动物和物种保护	20	7.2 联系人和举报系统 („Whistleblowing”)	35
3.4 环境保护	20	7.3 问题与建议	35
<hr/>		<hr/>	



1. 我们的追求

“Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” 是我们企业价值观和我们行动的指引明灯。

1.1 我们的价值观

HUGO BOSS 代表着一流的品质、创新的产品、活力、可持续发展以及持久的商业成就。我们树立了最高的标准，致力于成为时装领域的领导者并积极塑造本行业的未来。要想实现我们的雄心壮志、达到我们设定的目标，离不开全球所有员工的支持。

同时，重要的不仅仅是原本的目标，也包括实现目标的过程。与我们的员工、合作伙伴、客户和股东以及公众相处时，诚信是取得成功的一个重要因素。我们希望树立 HUGO BOSS 是一家充满责任感的企业的形象。我们的企业价值观为打造开放、友好和公平的工作环境做出了重要贡献。“Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” 激励着每一名员工，贯穿着工作的每一天，也为 HUGO BOSS 的成功做出了重要贡献。



我们希望树立 HUGO BOSS 是一家充满责任感的企业的形象。

1.2 我们的行为准则

HUGO BOSS 行为准则深深刻印了我们对自身的要求以及本公司的价值观，包含最重要的条例与行为准则，对所有员工、管理人员、董事会以及监事会同等有效。不会容忍有意的违规行为以及违反《行为准则》的行为。

行为准则旨在通过约束性的指导原则与条例为所有员工的日常工作提供帮助，提醒人们道德与法律方面的挑战并帮助公司克服这些挑战。详细的行动指南和内容（如有必要）列在单独的内部条例中，同时通过培训和信息宣传活动持续传播。

对于合作伙伴，HUGO BOSS 希望合作伙伴也遵守我们的行为准则和价值观以及规定。通过这种方式，我们能够不断增强客户和投资商对本公司的信任。

如果本行为准则与各国家/地区特定的法律和法规冲突，则可以对各条规定进行修订，修订时不得违背相应规定的主要内容和目的。必须将此类或其他例外规定提交给合规部门并说明原因。只能由 HUGO BOSS AG 的董事会发布书面许可。

目的在于，通过制定这些具有约束力的指引和规章，协助所有员工日常工作，并提醒他们注意道德和法律方面的挑战。



2. 行为与责任

HUGO BOSS

对外界树立的形象取决于我们的行为。

2.1 依法行事

HUGO BOSS 及其所有员工自觉遵守法规和法律。

在任何情形下都必须避免尤其是会导致刑法惩处或者会影响 HUGO BOSS 声誉的违法行为。

每一位员工都必须了解和理解与其工作领域相关的法律规定和公司内部条例。上级领导、法务官、数据保护官和合规官都可以提供这方面的帮助和咨询服务。



每一位员工都必须了解和理解与其工作领域相关的法律规定和公司内部条例。

2.2 责任

在 HUGO BOSS，我们互相帮助和尊重。

HUGO BOSS 的一个优点在于多元化。来自不同国家和文化环境的上千名员工，每一位都拥有独一无二的个性，他们为实现 HUGO BOSS 的目标而携手奋斗。我们认为这是对本公司的充实和丰富，也是公司不断取得成功的基础。

因此，HUGO BOSS 的所有员工，无论其性别、年龄、出身或国籍、信仰或世界观、以及政治见解如何，也无论是否有身体或精神残疾、是否是员工协会（包括工会）的成员，无论其性取向如何或者是否具有任何其他个人特征，都能获得同等的机会，同时也都只会根据他们的能力和绩效对他们进行任用、支付薪酬和晋升。绝不容忍歧视、非客观原因的不平等待遇、蔑视或排斥。

绝不容忍任何形式的性骚扰、胁迫、欺凌和言语甚至肢体攻击，也绝不容忍任何恐吓、对立或侮辱性的行为。HUGO BOSS 鼓励所有员工勇敢地站出来为彼此和第三方发声。

在 HUGO BOSS，我们欣赏并实践着各种形式的多样性。我们的目标是创造一个充满信任和归属感的包容性环境，让所有员工都敢于展现最真实的自己，并以创造性的方式努力为自己和公司取得最佳成果做出贡献。

所有员工都有责任在工作场所以及其他场所展开专业和协力的合作。守护 HUGO BOSS 的声誉是我们的责任，体现在每一位员工的行为上。

2.3 安全与健康

HUGO BOSS 将员工的安全与健康放在第一位。出于这个原因，我们非常重视在全球范围内执行统一的工作安全与健康标准，并且考虑到各国国内的法规与标准。无论是对工作场所和 workflows 的规划、还是对安全运转、工作设备及工作材料的使用方面，都是如此。

雇主负责解释标准和保证员工遵守标准，而每一位员工则需要通过符合安全标准的个人行为，帮助 HUGO BOSS 创建安全的工作条件。为了预防工作事故和职业病，应定期和根据特定情况对工作场所、工作流程和工作设备进行分析，以确定是否有必要采取行动，并制定出预防措施。

为此，要求所有员工在执行本职工作期间，应按照规定行事，并排除或报告安全风险。这将有利于保护员工、客户和合作伙伴的安全。



2.4 合作伙伴关系 (HUGO BOSS 供应商行为准则)

HUGO BOSS 清楚自己作为一家全球企业的责任，因此，与合作伙伴展开建设性、充满信任与尊重的合作对我们而言非常重要。原则上，我们要求合作伙伴遵守 HUGO BOSS 行为准则和 HUGO BOSS 供应商行为准则。HUGO BOSS 希望我们的合作伙伴也能够将这些标准传达给他们的供应商并要求他们遵守并确保落实这些标准。

通过供应商行为准则，HUGO BOSS 还为供应链制定了重要标准。¹ 特别是有关人权、商业道德、工作和社会标准以及环境保护等领域，供应商行为准则中均采用了最重要的标准。其中包括例如遵守法律法规、禁止使用童工和强迫劳动、最低薪资、最长工作时间、机会平等和保障人性化工作条件等。供应链沿线的员工同样可以通过 00800--6628376266 (00800-OMBUDSMANN) 免费热线或 **HUGO BOSS 举报系统门户网站** 举报违法行为。



HUGO BOSS 在供应链中制定标准，尤其是在人权、商业道德、工作和社会标准以及环境保护等领域。

¹ 这些标准是以例如国际劳工组织核心公约 (ILO) 以及《联合国世界人权宣言》等国际公认的标准为基础。

2.5 管理与责任

管理人员必须以身作则、树立榜样。他们有责任落实日常与同事相处的基本原则，例如公平、包容、尊重、信任等。管理人员尤其须确保，在人才招聘和绩效评估方面，只对工作重要的成就、能力和经验作为参考，并且普遍采用相同的标准。

管理人员有责任为自己管辖范围内的所有员工提供充分的信息、指导和监督，以避免发生违法和违规事件。发生不当行为时必须进行干预。



2.6 社会责任感

HUGO BOSS 认识到自己是社会的一份子，也认识到自己应承担相应的社会责任。我们希望通过在教育、机会平等和危机援助等方面的社会行动，为这些领域的可持续性做出贡献。这一点也同样适用于我们自行举办的捐赠活动。HUGO BOSS 捐赠现金和实物，需经过董事会的批准。

使用目的和接收人必须始终可追溯。除了人道主义捐赠外，不允许向个人捐赠和向私人账户汇款。

HUGO BOSS 不直接或间接向政客、政党、政治运动或其代表或可能引起利益冲突的组织（例如工会、消费者保护协会）捐赠。也不会直接影响政客及其所作的决策（所谓的游说）。作为活跃的社会参与者，我们会参与政治和社会生活。

2.7 企业资源

托付的企业资产

交与员工使用和保管的资产和企业的资源都是 HUGO BOSS 的资产，必须加以保护以防丢失、损坏、滥用和被盗。原则上禁止将其转交给未经授权的第三方。交与使用的资产（例如笔记本电脑）只有在明确许可的情形下才能用于私人目的。

互联网与电话

只要符合 HUGO BOSS 公司的内部规定和价值观，所有员工都可以在休息时间或者在非工作时间将互联网和电话用于私人目的。禁止访问包含色情、性欲、种族主义歧视以及煽动暴力和仇恨等内容的网站。如果本地没有相关法规，则普遍禁止将公务电子邮箱账户用于私人事务。

我们的品牌与知识产权

HUGO BOSS 非常注重保护自己的品牌。也包括保护新产品、设计、外观、广告宣传等尚未公布的内容。公布的地点、时间和方式由 HUGO BOSS 决定。只有获得负责的管理人员批准之后，才能在公布前私自传播、尤其是在社交媒体上传播。

所有员工都必须尊重第三方的知识产权和其他产权（例如版权）。只有在 HUGO BOSS 获得相关授权之后，才能将图片、产品、短片和徽标等用于商业目的。



3. 产品与可持续发展

HUGO BOSS 产品拥有最高的品质和高端的设计、符合道德规范标准、满足环保和健康要求。

我们希望能通过这些来满足我们自身的、以及客户和合作伙伴的要求。

3.1 产品安全与产品质量

早在设计阶段，HUGO BOSS就已经注意让使用的材料至少符合相应国家的法律和一般而言具有严格标准的HUGO BOSS公司内部条例。由此可以确保，我们的产品无论是在生产还是使用当中，

都不会有损健康。通过在生产期间定期检查，我们可以确保，只有满足HUGO BOSS高安全和高品质标准的产品才会流入销售市场。



3.2 社会标准、禁止童工和不人道的工作条件

工作必须是人道、安全和公平的。HUGO BOSS 为自己的产品承担责任，尤其是为生产 HUGO BOSS 产品的人员承担责任。我们**供应商行为准则**、**人权政策**及**人权承诺**定义为员工的最低社会标准水平。HUGO BOSS 坚决拒绝任何形式的不公平工作（例如童工或强制劳动、现代奴役）或不人道的工作条件。为确保实现这一重要的目标，HUGO BOSS 与各组织和倡议方携手，共同改善尤其是供应链沿线的工作条件。

HUGO BOSS与合作伙伴合作的条件前提是，合作伙伴需承认HUGO BOSS的标准(可参考HUGO BOSS的人权政策)或遵守至少同等的标准。为确保遵守供应商行为准则，HUGO BOSS 始终会在开始合作前以及在合作期间定期审查其合作伙伴。如有违反，会与该合作伙伴共同制定措施计划（所谓的纠正行动计划），以排除不当行为。如果无法改正或者有严重的违反行为，则会与该合作伙伴解除合作关系。

工作必须是人道、安全和公平的。HUGO BOSS 为自己的产品承担责任，尤其是为生产 HUGO BOSS 产品的人员承担责任。

3.3 动物和物种保护

HUGO BOSS 主动承担动物和物种保护责任，严格遵守例如《华盛顿物种保护公约》和《濒危野生动植物种国际贸易公约》(CITES) 等公认的规定。HUGO BOSS 也拒绝进行动物测试和不当的动物繁殖与饲养。

本公司还拒绝使用养殖动物皮毛以及进口的皮革种类，仅使用作为食品行业副产品的皮革。此外，HUGO BOSS 推动开发皮革的纯素替代品，并与国际动物保护组织展开密切合作。

3.4 环境保护

履行生态责任对 HUGO BOSS 而言意味着为应对气候变化作出自己的贡献：通过智能化方案和环保技术，保护自然资源、减轻环境压力和保护生物多样性。HUGO BOSS 非常注重对原材料、水和能源的资源保护和可持续利用。本公司也

在不断减少排放、污染物和废弃物，同时也在推动寻找环保的和可持续性的替代方案。

生态因素也是所有业务决策所不可或缺的一部分。



4. 经济活动

获得商业成功固然重要，但获得
商业成功的方法同样重要。

4.1 利益冲突

HUGO BOSS 注重避免让自己的员工陷入利益或忠诚冲突中。

竞业禁止条款

禁止运营与 HUGO BOSS 存在竞争关系的其他公司或业务。必须在向上级和人事部门或合规部门提交书面通知之后，员工才能够大额参股竞争公司。如果与员工密切相关的人员经营与 HUGO BOSS 存在竞争关系的业务或者深度入股 HUGO BOSS 的合作伙伴，则也适用此条规定。

决策和入股的客观性

例如品质、服务、价格和可持续性 etc 客观标准决定了与某合作伙伴的合作。

不应因为与某合作伙伴的个人关系给与优先待遇。当员工能够直接或间接地影响合作伙伴业务委托方面的决定时，本条规定尤为适用。所有员工在接受此类业务委托之前，都必须将该事件透明地向上级汇报。在这种情形下，由上级作出决定。

任何员工或与其关系密切的人员如果运营或深度入股与 HUGO BOSS 存在业务关系的公司，都必须向上级以及人事或合规部门报告。

如果能从企业和公司之间的业务关系中获取（财务）利益，则任何员工都不得执行该企业的私人订单。

副业

我们希望每一位员工在工作时间以内都全力以赴履行各自劳动合同内的义务。必须事先向人事部门书面报备自己在从事法律允许范围内的副业。可能会出于法律原因或者由于可能影响工作绩效、违反公司义务或者产生利益冲突而禁止从事副业。

HUGO BOSS 欢迎员工参与慈善事业并担任荣誉职位。

工作关系和亲属关系

与家庭成员和其他关系密切的人员之间不应存在工作相关的关系。任何有权发布指令或者执行监督和监管任务的人员，如果与家庭成员或其他关系密切的人员有工作上的关系，则必须通知人事部门，以保护双方利益。

滥用职权

员工不可以利用个人职务和其可以获取的信息来谋取私利或为他人谋利。其中包括例如在给这类人员谋取或介绍 HUGO BOSS 的工作岗位时，给予他们特殊的照顾，或者帮助其在公司获得他们自身无法取得的职业发展。

所有员工在工作时间以内都应全力以赴履行各自的工作职责。

4.2 反腐败

HUGO BOSS 绝不容忍任何形式的直接或间接的贿赂、腐败或其他类型的向合作伙伴、公职人员和决策者以及其他第三方提供不当利益的行为。我们应通过我们的工作、产品和服务来实现目标和获得成功，而不是通过不当的行为。HUGO BOSS 希望其合作伙伴也是如此。

因此，HUGO BOSS 在处理赠礼和邀请方面制定了明确的条例，从而避免本公司的员工受到不当影响。禁止接受或索取与自己工作有关的个人利益。只要不是过于频繁地接受，则低价值的赠礼或福利例外。原则上禁止接受礼金。必须拒绝或退还不允许的赠礼。允许接受适当范围内的商务餐邀请。

HUGO BOSS 对员工自己能提供的优惠作出了严格规定。必须根据公司内部条例发送赠礼和邀请。绝不可对商业决策产生影响，或者只是给人造成这种印象也不行。通常不得向公务员和其他公职人员以及在国家机关工作的工作人员提供或给予任何利益（赠礼、折扣、邀请等）。允许的礼貌性的表示除外。

在物品和服务采购方面，HUGO BOSS 也采取了相应流程来避免腐败犯罪。

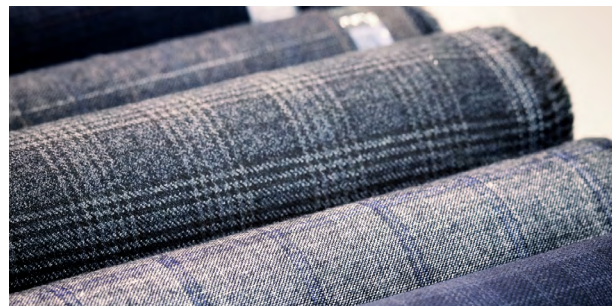
HUGO BOSS 绝不容忍以任何形式的直接或间接贿赂、腐败或其他不正当授予利益的行为。

4.3 《竞争法》与《反垄断法》

HUGO BOSS 会参与竞争。HUGO BOSS 希望通过自己的产品、所提供的服务和全体员工来获取竞争的优势，而不是通过市场上的不当行为。这意味着对于所有员工和合作伙伴而言，都必须遵守适用的《竞争法》和《反垄断法》以及 - 如有必要 - 公司内部的信息壁垒（“中国墙”）。由此可以避免遭受巨额罚款（最高可达集团全球营业额的 10%）。

禁止与直接竞争对手达成协议或交换商业机密信息。如果某种行为可以避免、限制或扭曲竞争，则应禁止这种行为。这种行为尤其包括就价格、定价的因素或价格的组成部分达成协议或交换信息，以及划分地区或客户分组，就供应商关系及其条件和报价行为与供货能力达成协议或交换信息。在参与协会活动、展会或在与竞争者的其他会面时应该格外小心谨慎。

HUGO BOSS 不会对销售合作伙伴的自由定价施加任何影响。在自由定价方面，不允许施加任何压力或者任何不利威胁。同样，设置激励或承诺利益也会影响自由定价。HUGO BOSS 保留制定允许的建议零售价的权利。



HUGO BOSS 凭借其产品，服务和全体员工在市场上获得竞争的优势。

4.4 预防洗钱

HUGO BOSS 遵守有关预防洗钱的法律规定，并采取相应的适当措施来预防风险。通过全球实行的标准，可以对可疑的业务关系、活动和交易进行系统性检查，从而尽快发现违规行为。如果发生任何异常，都会向主管部门报告。

在打击资助恐怖主义的背景下，HUGO BOSS 还参与了海关贸易反恐怖主义伙伴关系（C-TPAT）等倡议行动，并被视为欧盟的授权经济运营商（AEO）。

HUGO BOSS 尊重国内和国际性制裁与禁运规定，也会根据有效的制裁清单调整合作伙伴。



4.5 股票和内幕交易

HUGO BOSS 股份公司 (AG) 的股票在不同的股票交易所上市交易。所有的员工都可以出于个人目的购买和交易 HUGO BOSS 的股票。前提条件是，他们无法获取内幕消息并且遵守内部规定（例如封锁时间）。这样可以避免公众对不利于公司员工和 HUGO BOSS 名誉的和内幕交易相关的怀疑。

可以获取内部信息的员工务必保护好这些消息，只能够将其根据内部规定传递给经过授权的人员。

内部信息是指非公开的、且一旦公开会对 HUGO BOSS 的股票价格造成重大影响的所有信息。公众已经知道的信息或者传播范围小或有限的信息不包括在内。

严格禁止为自身或第三方（家庭成员、朋友等）使用内部消息以在股票交易中获取利益（内部交易）。也禁止没有提供消息而只是单纯提醒购买或销售的行为。

4.6 税收

HUGO BOSS 坚信，纳税在我们的全球经济和社会关系中发挥重要的作用，并且是负责任的行为的表现。

为建立广泛的纳税透明度，我们公布了我们的纳税策略。我们纳税策略的目的，是在从事商业行为的同时履行法定义务。



5. 沟通与社交媒体

在当今社会，短短几秒的时间内我们就可以接触到成千上万个人。这意味着我们需要承担起更多的个人责任。

与媒体和分析师进行沟通

只能由 HUGO BOSS AG 以及子公司内经过授权的通讯与投资商关系部门以及董事会成员和经过授权的人员与媒体和分析师进行沟通。所有其他员工在没有获得上述部门或者人员的许可的情形下都不能以 HUGO BOSS 的名义与媒体或分析师代表对话。例如受权员工代表等特殊职务除外。

日常工作中的沟通

在业务沟通中，必须遵守 HUGO BOSS 制定的规范、使用其提供的通讯工具并维护企业形象。必须始终注意与公司、公司员工、客户、合作伙伴等以互相尊重的方式进行沟通。禁止作出有损公司的表述并且务必保护公司机密信息。

使用社交媒体

所有员工都可以私自使用社交媒体（例如 Facebook、博客和论坛）。如果某人被认出或者可以被认出是 HUGO BOSS 的员工，则此人必须澄清贴文仅代表其个人观点，而非 HUGO BOSS 的观点。





6. 数据保护和信息安全

商务流程的数字化和使用创新信息技术对于 HUGO BOSS 意义重大。我们必须始终警惕随之而来的各种风险。

6.1 数据保护

对于 HUGO BOSS 而言，个人数据（例如姓名、联系信息、银行信息、照片）的保护不仅仅是一项法定义务。负责而透明地处理客户、员工、商业合作伙伴和股东的个人数据，是 HUGO BOSS 每次建立值得信赖的合作的基础。HUGO BOSS 将数据保护视为个人权利。

在欧盟范围内，除了适用的国内法规外，还需遵守《欧盟通用数据保护条例》。HUGO BOSS 的所有公司都遵守这些原则，从而在全集团范围内达到统一而较高的数据保护水准。

HUGO BOSS 会以负责任和透明的方式来处理个人数据，并以此为基础与各方真诚合作。

在处理个人数据时，员工始终须遵守数据保护法规以及公司内部的数据保护规定。只有当法律允许或者经过当事人允许时，才能够收集、处理和使用个人数据。采用技术和组织措施确保对个人数据进行保护，并且保障相关人员的权利。

所有员工都有责任正确妥当地处理提供给他们的个人数据。员工在收到有关数据保护的举报或问题时，随时可以联系 datenschutz@hugoboss.com。

6.2 信息与数据安全

无论是否是个人数据，HUGO BOSS 都全面确保，对信息和数据进行保护，并且这是总部信息安全部门的主要任务。

所有的员工通过遵守内部的规定，都能够为保障 HUGO BOSS 的信息安全做出贡献。核心要素包括尤其是处理公司机密信息和商业机密、安全使用电子邮件、对计算机病毒和恶意软件的科普、密码、移动终端设备和云端系统的管理以及其他有关信息和信息保护的所有内容。任何表明存在网络攻击的异常现象,都必须立即报告给 *IT ServiceDesk*。信息安全部门会协调采取必要的应急措施。

目标在于防止数据和信息丢失、伪造、损坏或被删除。因此，必须确保 IT 系统本身的持续可用性（负载能力）、所存储数据具有不可伪造性和可追溯性（完整性），以及防止经授权地访问重要信息的基础保护（机密性）。





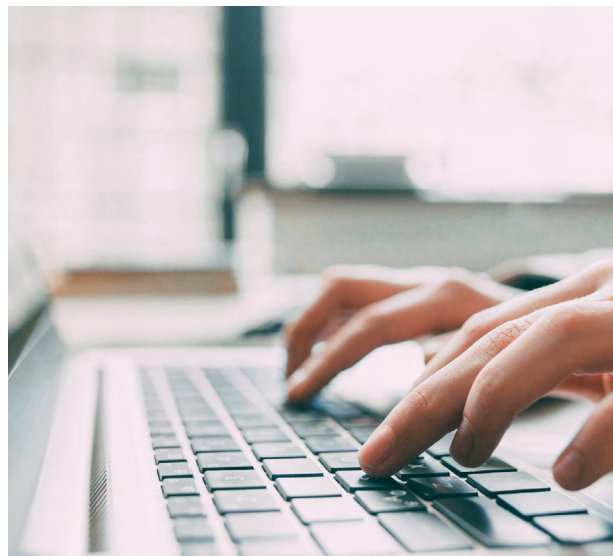
7. 联系人和举报系统

HUGO BOSS 为各种类型的投诉
和举报提供了多种联系方式。

7.1 把合规作为合作伙伴

合规部门、集团合规官和各子公司的合规负责人，都是全球所有员工可以信赖的联系人。联系信息请参见企业内网。

我们鼓励员工公开指出合规问题和违反有效条例与行为准则的事件，或者直接联系 compliance@hugoboss.com。HUGO BOSS 保证举报人不会因为进行了举报而遭到任何不利对待。禁止对举报人施加压力、恐吓或类似行为，否则可能遭到违纪处罚。不允许故意滥用举报途径。



7.2 联系人与举报系统

除了合规部门之外，特别是还有各自的上级主管、相应的公司管理层以及授权的企业工会（如果存在）和数据保护官，都是可以联系的一般联系人。对所有举报都会进行保密处理并相应谨慎地对待。

此外，所有员工、客户、合作伙伴及其员工，以及第三方也可以选择放心地或者必要时以匿名方式联系 HUGO BOSS。HUGO BOSS 提供自己的电子举报人门户网站，可通过 [链接](#) 进入。此外，还可联系外部监察员

（信赖律师），Carsten Thiel von Herff 博士。可以用母语进行举报并会对举报信息进行保密处理。由举报人决定是否需要 HUGO BOSS 对举报进行转交和追踪。HUGO BOSS 在企业的内网、公司自己的商店、办公室、生产和物流总部以及公司的网站上都公布了监察员的联系方式。可以直接在 www.report-tvh.de 上举报违规违法行为。

此外，几乎全球都可以直接免费拨打 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) 举报热线。

7.3 问题与建议

如果对该行为准则以及合规程序有任何的问题和建议，所有员工都可以通过电子邮件联系各自的上级主管和/或合规部门 compliance@hugoboss.com。

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