

คู่มือจริยธรรมและ
จรรยาบรรณธุรกิจ

HUGO BOSS



“เราที่ HUGO BOSS ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน”

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



สารจากคณะกรรมการบริหาร

เรียน พนักงานทุกท่าน

“การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน” เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของแฟชั่นและผลิตภัณฑ์ของเรา และยังเป็นเป้าหมายเพื่อให้เราสร้างความร่วมมือระหว่างกัน รวมถึงกับลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

HUGO BOSS ได้ใช้คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจนี้เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่มีผลผูกพันเพื่อให้พนักงานทุกคนของ HUGO BOSS ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันอย่างมีความรับผิดชอบทั้งในด้านจริยธรรมและในแง่กฎหมาย โดยยึดตามคุณค่าของเราได้แก่

“Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” ล้วนชี้ถึงโอกาสและเพิ่มการตระหนักรู้ถึงความเสี่ยง ทั้งแฟชั่นและผลิตภัณฑ์ของเราไม่เพียงแต่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทเท่านั้น เพราะพฤติกรรมของเราก็มีส่วนต่อความสำเร็จนั้นด้วยเช่นกัน

เราเชื่อว่า ความสำเร็จในระยะยาวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเราในฐานะบริษัทได้แสดงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในทั่วโลก โดยการให้การสนับสนุนพนักงานทุกคนของ HUGO BOSS และส่งเสริมให้พนักงานร่วมมือกับบริษัทเพื่อสานต่อนโยบาย “การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน” ได้ในอนาคต

ขอแสดงความรับถือ



Daniel Grieder

Chief Executive Officer



Yves Müller

Chief Financial Officer



Oliver Timm

Chief Sales Officer

สารบัญ

1.	ข้อเรียกร้องของเรา	6	4.	กิจกรรมทางธุรกิจ	21
1.1	คุณค่าที่เรายึดถือ	7	4.1	ความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์	22
1.2	คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของเรา	8	4.2	การต่อต้านคอร์รัปชัน	24
2.	การกระทำและความรับผิดชอบ	9	4.3	กฎหมายการแข่งขันทางการค้าและกฎหมายป้องกันการผูกขาด	25
2.1	การปฏิบัติตามกฎหมาย	10	4.4	การป้องกันการฟอกเงิน	26
2.2	ความรับผิดชอบต่อสังคม	11	4.5	หุ้นและการซื้อขายด้วยข้อมูลภายใน	27
2.3	ความปลอดภัยและสุขภาพ	12	4.6	ภาษี	27
2.4	ความร่วมมือทางธุรกิจ (คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคุณค่าของ HUGO BOSS)	13	5.	การติดต่อสื่อสารและโซเชียลมีเดีย	28
2.5	ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	14	6.	การคุ้มครองข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูล	30
2.6	ความมุ่งมั่นต่อสังคม	15	6.1	การคุ้มครองข้อมูล	31
2.7	ทรัพยากรของบริษัท	16	6.2	ข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูล	32
3.	ผลิตภัณฑ์และความยั่งยืน	17	7.	ผู้ติดต่อและระบบร้องเรียน	33
3.1	ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์	18	7.1	การปฏิบัติตามกฎระเบียบบนฐานของคุณค่า	34
3.2	มาตรฐานทางสังคม, ข้อห้ามการใช้แรงงานเด็กและเงื่อนไขการทำงานที่ไม่สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	19	7.2	ผู้ติดต่อและระบบร้องเรียน (“Whistleblowing”)	35
3.3	การอนุรักษ์สัตว์และสายพันธุ์สิ่งมีชีวิต	20	7.3	คำถามและข้อเสนอแนะ	35
3.4	การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	20			



1. ข้อเรียก รื่องของเรา

คำขวัญว่า “Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” นั้นคือค่านิยมประจำบริษัทของเรา และเป็นหลักการที่เราใช้ยึดถือในการปฏิบัติตน

1.1 คุณค่าที่เรายึดถือ

HUGO BOSS ยินดีต้อนรับเสนอผลิตภัณฑ์คุณภาพชั้นเลิศที่เป็นนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งมุ่งหน้าสู่ความสำเร็จที่เปี่ยมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์และยั่งยืนในทางเศรษฐศาสตร์ เราตั้งเป้าหมายมาตรฐานของเราไว้สูงและมีความรับผิดชอบในฐานะบริษัทผู้นำของวงการแฟชั่นระดับโลกที่จะแฉกที่พในสาขานี้ต่อไปในอนาคตในการที่จะมุ่งหน้าไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น เราจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนทั่วโลก

ทั้งนี้ เราไม่ได้สนใจแต่เป้าหมายเพียงเท่านั้น แต่กระบวนการระหว่างทางก็สำคัญไม่แพ้กัน ความซื่อสัตย์ในการติดต่อกับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และสาธารณชนเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ เราหวังให้ HUGO BOSS เป็นที่จดจำในฐานะบริษัทที่มีความรับผิดชอบ ค่านิยมองค์กรของเรามีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง และยุติธรรม คำขวัญว่า “Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership” นั้น เราคาดหวังให้พนักงานยึดเป็นแรงบันดาลใจ ให้ปฏิบัติตามในชีวิตการทำงาน จนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของ HUGO BOSS ได้ร่วมกัน



เราหวังให้ HUGO BOSS เป็นที่จดจำในฐานะบริษัทที่มีความรับผิดชอบ

1.2 คู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจของเรา

คู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจของ HUGO BOSS ซึ่งก่อให้เกิดจากความคาดหวังที่บริษัทมีต่อตัวเอง และคุณค่าที่บริษัทยึดถือนี้ ได้สรุปรวมกฎข้อบังคับรวมถึงแนวปฏิบัติที่สำคัญไว้ และมีผลบังคับใช้เท่าเทียมกันในหมู่พนักงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการกำกับดูแล เราจะไม่ยอมให้เกิดการประพฤติผิดโดยเจตนาและการละเมิดจรรยาบรรณโดยเด็ดขาด

ความตั้งใจของเราคือ พัฒนาคู่มือและแนวปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถระบุปัญหาและขอทบทวนเกี่ยวกับจริยธรรมและกฎหมายที่พบเจอในการทำงานปกติได้ และสามารถแก้ไขโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทได้ คำแนะนำและเนื้อหาโดยละเอียด - หากจำเป็น - จะแสดงไว้ในแนวปฏิบัติภายในเฉพาะ และนำเสนอผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมและเซสชันข้อมูล

ในการร่วมมือกันทางธุรกิจนั้น HUGO BOSS คาดหวังให้คู่ค้าปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของเรา รวมถึงค่านิยมและเงื่อนไขอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งวิธีนี้ ทำให้ลูกค้าและนักลงทุนมั่นใจในบริษัทของเราในระยะยาว

ในกรณีที่คุณมีจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจขัดแย้งกับกฎหมายท้องถิ่น อาจปรับแก้ไขเฉพาะข้อที่สร้างความขัดแย้งกันได้ โดยมีให้อำนาจและความสำคัญและจุดประสงค์หลักของคุณือเปลี่ยนแปลงไป ข้อยกเว้นดังกล่าวหรือข้อยกเว้นอื่นๆ จะต้องได้รับอนุมัติจากแผนกกำกับดูแลโดยมีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการบริหารของ HUGO BOSS AG เท่านั้นที่สามารถอนุมัติได้และจะต้องอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษร

จุดมุ่งหมายคือเพื่อให้ พนักงานทุกคนสามารถระบุปัญหาและขอทบทวนเกี่ยวกับจริยธรรมและกฎหมายที่พบเจอในการทำงานปกติได้ เนื่องจากมีคู่มือและแนวปฏิบัติที่ใช้ได้จริงเป็นเครื่องสนับสนุน



2. การกระทำและ ความรับผิดชอบ

ความเป็น HUGO BOSS
นั้นตัดสินได้จากการกระทำของเรา

2.1 การปฏิบัติตามกฎหมาย

HUGO BOSS และพนักงานทุกคนพึงทราบด้วยตนเองว่าต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝ่าฝืนกฎหมายที่มีโทษอาญาหรือมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของ HUGO BOSS จะต้องหลีกเลี่ยงในทุกกรณี



พนักงานทุกคนต้องรู้และเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติภายในที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี คณะกรรมการกำกับดูแล แผนกกฎหมาย แผนกคุ้มครองข้อมูล และแผนกกำกับจริยธรรม พร้อมทั้งจะสนับสนุนและให้คำปรึกษาอย่างเต็มที่

พนักงานทุกคนต้องรู้ และเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติภายในที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี

2.2 ความรับผิดชอบ

ที่ HUGO BOSS เราปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ

HUGO BOSS ให้พื้นที่แสดงออกกับความหลากหลาย พนักงานหลายพันคนทั่วโลกซึ่งมีบุคลิกเฉพาะตัวและมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายของ HUGO BOSS เป็นจริงขึ้นได้ เรามองว่านั่นเป็นความรุ่มรวยของบริษัทและเป็นรากฐานของความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ พนักงานทุกคนของ HUGO BOSS จึงจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ภูมิหลังหรือสัญชาติ ความเชื่อทางศาสนาหรือลัทธิ ความพิการหรือความต้องการพิเศษทางร่างกายหรือทางจิต ความคิดเห็นทางการเมือง การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (รวมถึงสหภาพการค้า) เพศสภาพหรือคุณลักษณะเฉพาะตนอื่นๆ โดยการบรรจุเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นไปตามทักษะความสามารถและผลการปฏิบัติงานเท่านั้น เราจะไม่ยอมให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมโดยไม่มีเหตุผลที่แท้จริง การเหยียดหรือด้อยค่า และการไม่นับรวมเป็นพวก ขึ้นโดยเด็ดขาด

เราจะไม่ยอมให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศ การล่อลวง การข่มขู่ การทำร้ายร่างกายหรือแม้แต่ทางวาจา เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมปลุกปั่น ละเลย หรือพฤติกรรมรุนแรง HUGO BOSS ขอสนับสนุนให้พนักงานทุกคนกล้าที่จะลุกขึ้นเรียกร้องต่อสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ทั้งเพื่อตัวท่านและผู้ใกล้ชิด รวมถึงพนักงานคนอื่นด้วยเช่นกัน

ที่ HUGO BOSS นี้ เราให้คุณค่าและเคารพความแตกต่างหลากหลายในทุกรูปแบบ เราหวังจะสร้างสิ่งแวดล้อมที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความมีสำนึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ที่พนักงานทุกคนจะรู้สึกสบายใจที่ได้แสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง และได้ใช้ความสามารถนั้นเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับตนเองและสำหรับบริษัท

พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะทำงานร่วมกันให้ได้เป็นอย่างดี เป็นมืออาชีพ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทั้งในที่ทำงาน และในที่อื่นด้วยเช่นกัน ภาพลักษณ์ของ HUGO BOSS นั้นเป็นความรับผิดชอบของเราทุกคนและจะก่อร่างมาจากพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน

2.3 ความปลอดภัยและสุขภาพ

ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน คือสิ่งที่ HUGO BOSS ให้ความสำคัญสูงสุด ด้วยเหตุนี้เอง เราจึงให้ความสำคัญกับมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับโลกที่เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยยังพิจารณาตามกฎหมายข้อบังคับและมาตรฐานของแต่ละชาติด้วย ซึ่งรวมถึงการวางแผนสถานที่ทำงานและกระบวนการทำงาน กระบวนการด้านความปลอดภัย ตลอดจนการใช้งานเครื่องมือและวัตถุอันตราย

แม้ว่าการตีความมาตรฐานและปฏิบัติตามมาตรฐานจะเป็นหน้าที่รับผิดชอบของนายจ้าง พนักงานทุกคนก็ยังมีหน้าที่รับผิดชอบส่วนตัวที่จะปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย เพื่อเป็นการสนับสนุน HUGO BOSS ที่จะสร้างเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นจริงได้ เราจะตรวจสอบสถานที่ทำงาน กระบวนการทำงาน และอุปกรณ์การทำงาน ทั้งตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอตามตารางและตรวจแบบสุ่ม ข้อนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการป้องกัน ที่จะตรวจหากรณีที่ต้องซ่อมบำรุง เพื่อมิให้เกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานขึ้นได้

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติของตำแหน่งของตน และกำจัดความเสี่ยงหรือรายงานความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่อาจพบได้ ทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อปกป้องพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าของเรา



2.4 ความร่วมมือทางธุรกิจ (คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้าของ HUGO BOSS)

HUGO BOSS ตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในฐานะบริษัทระดับโลก ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมความร่วมมือกับพันธมิตรในลักษณะที่สร้างสรรค์ ivoangใจ และให้เกียรติจึงสำคัญต่อเรา โดยหลักการแล้ว เราต้องการให้คู่ค้าของเราปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของ HUGO BOSS และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้าของ HUGO BOSS HUGO BOSS คาดหวังให้คู่ค้าของเราใช้มาตรฐานเหล่านี้กับผู้ผลิตและคู่ค้าของตนเอง เช่นเดียวกัน และพยายามอย่างยิ่งที่สุดที่จะยึดมั่นมาตรฐานให้ได้

HUGO BOSS ยังใช้คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้าเพื่อกำหนดมาตรฐานที่สำคัญในห่วงโซ่อุปทาน¹ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานที่สำคัญที่สุดในเรื่องสิทธิมนุษยชน จริยธรรมทางธุรกิจ มาตรฐานแรงงานและมาตรฐานทางสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่นำมาใช้ภายในคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า ซึ่งรวมถึง ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามข้อกำหนด การไม่ใช้งานแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ การกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุด การให้โอกาสที่เท่าเทียม และเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัยและสมศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ พนักงานในห่วงโซ่อุปทานยังสามารถรายงานการละเมิดได้ผ่านหมายเลขโทรศัพท์ฟรี 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) หรือผ่านช่องทางร้องเรียนของ HUGO BOSS ได้



HUGO BOSS ยังกำหนดมาตรฐานที่สำคัญในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน of สิทธิมนุษยชน จริยธรรมทางธุรกิจ มาตรฐานแรงงานและมาตรฐานทางสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

¹ มาตรฐานเหล่านี้ อ้างอิงจากมาตรฐานที่ "ได้" รับการยอมรับระดับนานาชาติ เช่น อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

2.5 ความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบ

ผู้บริหารต้องแตกต่างกันพิเศษได้ด้วยการแสดงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ใช้เป็นแบบอย่างได้ ผู้บริหารต้องยึดมั่นหลักการสำคัญในการทำงานร่วมกัน เช่น ความเป็นธรรม ความอดทน ความเคารพ และความไว้วางใจ และดูแลให้เกิดบรรยากาศเช่นว่านี้ในการทำงานโดยปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยชี้ขาดคือความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น และการตัดสินใจเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

ผู้บริหารต้องได้รับทราบข้อมูล สั่งการและกำกับดูแลพนักงานทุกคนที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดกฎหมายและกฎระเบียบ การแทรกแซงเมื่อเกิดการประทุมิชอบถือเป็นข้อบังคับ



2.6 การมีส่วนร่วมทางสังคม

HUGO BOSS ถือว่าบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในฐานะนั้น เรามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมทั้งในด้านการศึกษา การสร้างโอกาสที่เท่าเทียม และการบรรเทาความเดือดร้อนในยามวิกฤตินั้น ด้วยความหวังว่ากิจกรรมเหล่านี้จะเจริญต่อไปในอนาคต เช่นเดียวกับกิจกรรมการบริจาคของเราเองด้วย การบริจาคเป็นเงินและเป็นสิ่งของ จะกระทำในนาม HUGO BOSS หลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารแล้ว

จุดประสงค์การบริจาคและชื่อผู้รับต้องโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้เสมอ การบริจาคเพื่อผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ และการจ่ายเงินเข้าบัญชีส่วนตัว จะกระทำมิได้ เว้นเสียแต่ว่าเป็นการทำเพื่อการช่วยเหลือทางมนุษยธรรม

HUGO BOSS ไม่ได้ทำการบริจาคไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่นักการเมือง พรรคการเมือง แผนการรณรงค์หาเสียง หรือตัวแทน หรือให้กับองค์กรที่อาจสร้างความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ (เช่น สหภาพการค้า องค์กรคุ้มครองผู้บริโภค) การมีอิทธิพลโดยตรงต่อนักการเมืองและการตัดสินใจของนักการเมือง (ที่เรียกว่าการวิ่งเต้น) นั้น ก็ห้ามโดยเด็ดขาดเช่นกัน ในฐานะส่วนหนึ่งของสังคมที่แข่งขัน เรามีส่วนร่วมในด้านการเมืองและสังคมเช่นเดียวกัน

2.7 ทรัพย์สินของบริษัท

ทรัพย์สินของบริษัทที่ได้รับมอบหมาย

ทรัพย์สินและทรัพยากรของบริษัทที่มอบให้แก่พนักงานนั้นถือเป็นทรัพย์สินของ HUGO BOSS และต้องได้รับการปกป้องมิให้สูญหาย เสียหาย ถูกขโมย หรือใช้งานอย่างไม่เหมาะสม โดยหลักการแล้วจะไม่รวมการแจ้งเบาะแสให้กับบุคคลที่สามที่ไม่ได้รับอนุญาต ทรัพย์สินที่ได้รับมอบ (เช่น คอมพิวเตอร์แล็ปท็อป) สามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ หากได้รับอนุญาตอย่างชัดแจ้งเท่านั้น

อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์

พนักงานทุกคนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ในเวลาพัก หรือเวลาที่ว่างจากงาน ตราบใดที่การใช้อินเทอร์เน็ตนั้นเป็นไปตามแนวปฏิบัติภายในและตรงกับคุณค่าที่ HUGO BOSS ยึดถือ ห้ามมิให้เข้าชมเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาลามกอนาจาร ส่องไปในทางเพศ มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการเหยียดเชื้อชาติ มีเนื้อหาส่งเสริมความรุนแรงและความเกลียดชัง ห้ามมิให้ใช้บัญชีอีเมลของบริษัทในทางส่วนตัวโดยเด็ดขาด นอกเสียจากว่ากฎหมายท้องถิ่นจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ตราสินค้าและทรัพย์สินทางปัญญาของเรา

การปกป้องตราสินค้าของเราถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับ HUGO BOSS เช่นเดียวกับผลิตภัณฑ์ใหม่ การออกแบบ รูปลักษณ์ แคมเปญต่างๆ ฯลฯ ที่ยังไม่ได้เผยแพร่ในขณะนี้ HUGO BOSS เป็นผู้กำหนดสถานที่ เวลา และประเภทของการเผยแพร่ การเผยแพร่แบบส่วนตัวก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบนโซเชียลมีเดีย จะสามารถทำได้หลังจากได้รับอนุมัติจากผู้บริหารที่รับผิดชอบแล้วเท่านั้น

พนักงานทุกคนต้องเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลที่สาม และทรัพย์สินทางปัญญาอื่น ๆ (เช่น ลิขสิทธิ์) ภาพถ่าย บทความ ภาพยนตร์ โลโก้ ฯลฯ ต่างๆ สามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจได้ก็ต่อเมื่อ HUGO BOSS ได้รับอนุญาตให้ใช้เท่านั้น



3. ผลิตภัณฑ์ และ ความยั่งยืน

ผลิตภัณฑ์ของ HUGO BOSS นั้น
ผสานคุณภาพที่ยาวอดและการออกแบบ
ที่ซับซ้อนเข้ากับมาตรฐานทาง
จริยธรรม และการปฏิบัติตามข้อกำหนด
ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ เราจึงต้อง
ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยของเรา
ตลอดจนลูกค้าและคู่ค้าของเราด้วย

3.1 ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์

ตั้งแต่เริ่มต้นขั้นตอนการออกแบบ HUGO BOSS ยืนยันว่าวัสดุที่ใช้เป็นไปตามกฎหมายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติภายในของ HUGO BOSS เป็นอย่างน้อย ซึ่งมักจะกำหนดมาตรฐานที่เข้มงวด ด้วยวิธีนี้จะช่วยรับประกันว่าผลิตภัณฑ์ของเราจะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น

ในระหว่างขั้นตอนการผลิตหรือการใช้งาน เนื่องจากมีการตรวจสอบดูแลอย่างสม่ำเสมอระหว่างการผลิต เรายืนยันว่าจะจำหน่ายเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามมาตรฐานความปลอดภัยและคุณภาพระดับสูงของ HUGO BOSS



3.2 มาตรฐานทางสังคม, ข้อห้ามการใช้แรงงานเด็กและเงื่อนไขการทำงานที่ไม่สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การทำงานต้องเป็นไปอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปลอดภัย และยุติธรรม HUGO BOSS มีหน้าที่รับผิดชอบเงื่อนไขเหล่านี้สำหรับผลิตภัณฑ์ของบริษัทเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ได้สรรค์สร้างผลิตภัณฑ์ของ HUGO BOSS ขึ้นมา *หลักจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ นโยบายสิทธิมนุษยชน และคำแถลงว่าด้วยหลักการสำหรับการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน* เป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานทางสังคมขั้นต่ำสำหรับพนักงาน HUGO BOSS จะไม่ยอมรับการทำงานรูปแบบใดๆ ก็ตามที่ไม่ถือเป็นการทำงานโดยเจตจำนง (เช่น การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ การใช้แรงงานทาสสมัยใหม่) หรือเงื่อนไขการทำงานที่ไม่สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยสิ้นเชิง เพื่อให้เป้าหมายอันสำคัญยิ่งนี้ลุล่วง HUGO BOSS จะมุ่งมั่นพัฒนาเงื่อนไขการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของคุณค่า ซึ่งจะร่วมมือกันกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด

HUGO BOSS คาดหวังให้คุณค่าที่ร่วมมือทางธุรกิจกันรับรู้ถึงมาตรฐานของ HUGO BOSS (โดยอ้างอิงจากนโยบายสิทธิมนุษยชนของ HUGO BOSS) หรือสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานระดับเดียวกันได้เป็นขั้นต่ำ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณค่าสามารถปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของคุณค่าได้ HUGO BOSS จะตรวจสอบคุณค่าทุกรายก่อนเริ่มต้นความร่วมมือ และจะตรวจสอบเป็นระยะในระหว่างที่ร่วมมือกันด้วยเช่นกัน ในกรณีที่คุณค่ามิได้ทำตามมาตรฐานดังกล่าว จะร่วมมือกันวางแผนปฏิบัติงาน (หรือเรียกว่า แผนแก้ไขความผิดพลาด) เพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นให้เหลือน้อยที่สุด หากไม่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้หรือเกิดการละเมิดมาตรฐานที่รุนแรง เราอาจพิจารณายุติความร่วมมือทางธุรกิจ

การทำงานต้องเป็นไปอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปลอดภัย และยุติธรรม HUGO BOSS มีหน้าที่รับผิดชอบเงื่อนไขเหล่านี้สำหรับผลิตภัณฑ์ของบริษัทเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์ที่ได้ สรรค์ สร้างผลิตภัณฑ์ ของ HUGO BOSS ขึ้นมา

3.3 การอนุรักษ์สัตว์และสายพันธุ์สิ่งมีชีวิต

HUGO BOSS มุ่งมั่นที่จะปกป้องสัตว์และสายพันธุ์สิ่งมีชีวิตต่างๆ และปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นที่ยอมรับอย่างเคร่งครัด เช่น อนุสัญญาว่าด้วยชนิดพันธุ์สัตว์ หรืออนุสัญญาการค้าระหว่างประเทศว่าด้วยชนิดสัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ - CITES HUGO BOSS ปฏิเสธการทดลองกับสัตว์ เช่นเดียวกับการผสมพันธุ์สัตว์และการเลี้ยงสัตว์ที่ไม่เหมาะสม

บริษัทจะไม่ใช้ขนสัตว์ที่เพาะเลี้ยงขึ้นใหม่หรือหนังสัตว์หายาก และจะใช้หนังสัตว์ที่เป็นผลพลอยได้จากอุตสาหกรรมอาหารเท่านั้น นอกจากนี้ HUGO BOSS ยังส่งเสริมการพัฒนาหนังสัตว์ทางเลือกจากผลิตภัณฑ์พืช และร่วมมือกับองค์กรสวัสดิภาพสัตว์ระหว่างประเทศอย่างใกล้ชิด

3.4 การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สำหรับ HUGO BOSS การใช้ชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศนั้นหมายถึงการสนับสนุนการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในส่วนของตนเองด้วย: เราต้องอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วยแนวคิดที่ชาญฉลาดและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้วัตถุดิบ น้ำและพลังงานอย่างยั่งยืนคือสิ่งที่

HUGO BOSS ให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ เรากำลังลดการปล่อยมลพิษและของเสียลงอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการวิจัยเพื่อค้นหาทรัพยากรทางเลือกที่ประหยัดและยั่งยืน

ปัจจัยเชิงนิเวศน์ถือเป็นส่วนสำคัญของการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งหมด



4. กิจกรรมทาง ธุรกิจ

สิ่งที่มีสำคัญนั้นนอกจากความ
สำเร็จทางธุรกิจแล้ว วิธีดำเนินการเพื่อ
ก้าวสู่ความสำเร็จก็เป็นเรื่องที่สำคัญ

4.1 ความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์

HUGO BOSS เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะมีให้พนักงานตกอยู่ในสถานการณ์ความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์และความภักดีต่อองค์กร

ข้อห้ามในการแข่งขัน

ไม่อนุญาตให้พนักงานดำเนินการบริษัทหรือธุรกิจอื่นใดที่แข่งขันกับ HUGO BOSS พนักงานต้องแจ้งสัดส่วนการถือหุ้นที่สำคัญในบริษัทที่แข่งขันกันต่อผู้จัดการสายงานและแผนกทรัพยากรบุคคลหรือแผนกกำกับดูแลเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นเดียวกับในกรณีที่คุณคือใกล้ชิดของพนักงานดำเนินการธุรกิจที่แข่งขันกับ HUGO BOSS หรือมีอำนาจตัดสินใจสำคัญให้กับพันธมิตรทางธุรกิจของ HUGO BOSS

ความเป็นรูปธรรมของการตัดสินใจและการมีส่วนร่วม

เงื่อนไขการประเมินที่เป็นรูปธรรมเช่น คุณภาพ บริการ ราคา และความยั่งยืน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินในการตัดสินใจจะร่วมมือทางธุรกิจกับคู่ค้า

ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับคู่ค้ารายใดก็ตาม จะต้องไม่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความชอบพอบเป็นอันขาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจเรื่องความร่วมมือนั้นต่อฝั่งคู่ค้า ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม พนักงานทุกคนจะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาในเรื่องนี้โดยตรงไปตรงมาก่อนจะได้รับมอบหมายงานดังกล่าวนี้ โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีอำนาจตัดสินใจในกรณีนี้

พนักงานทุกคนจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและแผนกทรัพยากรบุคคล หรือแผนกกำกับดูแลจริยธรรม หากมีกรณีที่ตนเองหรือผู้ใกล้ชิดทำงาน บริหาร หรือมีส่วนในบริษัทอื่นที่ HUGO BOSS มีความร่วมมือทางธุรกิจด้วย

พนักงานไม่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการใดเป็นการส่วนตัวตามที่บริษัทมอบหมาย หากพนักงานได้รับผลประโยชน์ (ทางการเงิน) อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานหลัก

เราคาดหวังให้พนักงานทุกคนตั้งใจมุ่งมั่นกับการทำงานตามสัญญา งานอย่างเต็มความสามารถในเวลางาน พนักงานต้องแจ้งแผนก บุคคลล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หากจะทำงานอื่นนอกเหนือจากงานหลัก ในกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้ บริษัทสามารถปฏิเสธ มิให้พนักงานทำงานอื่นนอกเหนือจากงานหลักได้หากมีเหตุผลทางกฎหมาย หรือหากการทำเช่นนั้นทำให้ผลการปฏิบัติงานด้อยลง หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของบริษัท หรืออาจทำให้เกิดการขัดผลประโยชน์กันได้

HUGO BOSS ยินดีที่จะให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม สาธารณประโยชน์และดำรงตำแหน่งในองค์กรการกุศล

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจและในครอบครัว

สมาชิกในครอบครัว และผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ไม่ควรทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกันในการงาน ผู้ใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาหรือกำกับดูแล จะต้องแจ้งแผนกบุคคลหากมีความร่วมมือทางธุรกิจเกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัวหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการปกป้องทั้งสองฝ่าย

การใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด

พนักงานจะต้องไม่ใช่ตำแหน่งหรือข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้จากตำแหน่งมาเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนบุคคลอื่น ซึ่งรวมถึงการเลือกปฏิบัติเพราะความชอบพอกับบุคคลเหล่านั้น เช่นการให้ของกำนัล หรือการเลือกรับเข้าทำงานกับ HUGO BOSS หรือการเลื่อนตำแหน่ง ที่อาจไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลนี้

พนักงานทุกคนจะต้องมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตลอดเวลาทำงาน

4.2 การต่อต้านคอร์รัปชัน

HUGO BOSS ไม่ยอมรับการติดสินบนโดยตรงหรือโดยอ้อมไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ตลอดจนการทุจริต หรือการให้ผลประโยชน์โดยมิชอบแก่หุ้นส่วน เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้มีอำนาจตัดสินใจ หรือบุคคลที่สามอื่นๆ ด้วยเช่นกัน เป้าหมายและความสำเร็จของเราจะต้องเกิดขึ้นจากการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการของเรา ไม่ใช่ด้วยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และ HUGO BOSS คาดหวังสิ่งเดียวกันนี้จากคู่ค้าเช่นกัน

ด้วยเหตุนี้ HUGO BOSS จึงมีแนวทางที่ชัดเจนในการรับมือกับของกำนัลและค่าเชิญ เพื่อปกป้องพนักงานจากอิทธิพลที่ไม่เหมาะสม ห้ามมิให้พนักงานรับหรือเรียกร้องผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเอง ยกเว้นกรณีของกำนัลที่มีมูลค่าน้อยนิด ตรวจจับที่ไม่ให้กันบ่อยจนเกินควร การรับของกำนัลเป็นเงินสดนั้นห้ามเด็ดขาด พนักงานจะต้องปฏิเสธไม่รับของกำนัลที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือต้องส่งคืน ค่าเชิญรับประทานอาหารจากธุรกิจอื่นอาจเป็นข้อยกเว้นได้หากอยู่ภายในขอบเขตที่สมเหตุสมผล

HUGO BOSS ควบคุมการให้ของกำนัลหรือผลประโยชน์ของพนักงานอย่างเข้มงวด การให้ของกำนัลและการเชิญจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ภายในเท่านั้น ห้ามใช้เพื่อโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจหรือแม้แต่สร้างประทับใจโดยเด็ดขาด ตามกฎเกณฑ์ทั่วไป ห้ามเสนอหรือมอบผลประโยชน์ (ในรูปแบบของกำนัล ส่วนลด ค่าเชิญ ฯลฯ) ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ หรือพนักงานของหน่วยงานของภาครัฐ เว้นแต่เพียงอย่างเดียวคือ การแสดงกิริยาขอบคุณ

HUGO BOSS ยังได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อสินค้าและบริการเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

HUGO BOSS ไม่ยอมรับการติดสินบนโดยตรงหรือโดยอ้อมในรูปแบบใดๆ ตลอดจนการทุจริต หรือการให้ผลประโยชน์ โดยมิชอบ

4.3 กฎหมายการแข่งขันทางการค้าและกฎหมายป้องกันการผูกขาด

HUGO BOSS เคารพกับการแข่งขัน HUGO BOSS ต้องการจะบรรลุความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านผลิตภัณฑ์ของตน ผ่านผลงานที่ทำ และพนักงานทุกคน มิใช่ผ่านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในตลาด ในกรณีนี้ สำหรับพนักงานและหุ้นส่วนทุกคนหมายความว่าต้องปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันและการต่อต้านการผูกขาดและอาจพบกับอุปสรรคด้านข้อมูลภายใน ("กำแพงเงิน") หากจำเป็น ซึ่งหมายความว่าสามารถหลีกเลี่ยงค่าปรับได้จำนวนมหาศาล (มากถึง 10% ของยอดขายกลุ่มทั่วโลก)

ข้อตกลงหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับกับคู่แข่งโดยตรงนั้นถือว่าต้องห้าม เมื่อใดก็ตามที่พฤติกรรมนี้สามารถจะป้องกัน จำกัด หรือบิดเบือนการแข่งขันก็ถือว่าห้ามเช่นกัน ซึ่งรวมถึงข้อตกลงหรือการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับราคา ปัจจัยกำหนดราคาหรือส่วนประกอบราคา การแบ่งพื้นที่หรือกลุ่มลูกค้า ข้อตกลงหรือข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจัดส่งและเงื่อนไข ตลอดจนลักษณะของข้อเสนอและความสามารถในการจัดส่งด้วย ทั้งนี้ พึงระมัดระวังเป็นพิเศษในงานสมาคม งานแสดงสินค้า หรือการประชุมอื่นๆ ที่ต้องพบหน้ากับคู่แข่ง

HUGO BOSS จะไม่ทำสิ่งใดที่เป็นการส่งอิทธิพลต่อการกำหนดราคาโดยอิสระของพันธมิตรผู้ค้า ไม่นิยามให้กดดันหรือข่มขู่โดยยกความเสียเปรียบมาเป็นประเด็น ในบริบทของการกำหนดราคาโดยอิสระ เช่นเดียวกับการกำหนดสิ่งจูงใจหรือคำสั่งสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์เพื่อให้มีผลต่อการกำหนดราคาโดยอิสระ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการแนะนำราคาขายที่เหมาะสม



HUGO BOSS ต้องการจะบรรลุความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านผลิตภัณฑ์ ของตน ผ่านผลงานที่ทำ และพนักงานทุกคน

4.4 การป้องกันการฟอกเงิน

HUGO BOSS ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายสำหรับการป้องกันการฟอกเงิน และใช้มาตรการตามความเสี่ยงที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ มาตรฐานสากลนั้น ใช้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ กิจกรรม และธุรกรรมทางธุรกิจที่น่าสงสัยอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาสิ่งผิดปกติโดยเร็วที่สุด ความผิดปกติใดๆ จะถูกรายงานไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ในการต่อสู้กับการจัดหาเงินทุนของผู้ก่อการร้ายนั้น HUGO BOSS ยังมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มต่างๆ เช่น Customs-Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT) หรือเป็นผู้ดำเนินการทางเศรษฐกิจที่ได้รับอนุญาต (AEO) ในสหภาพยุโรป

HUGO BOSS เคารพมาตรการคว่ำบาตรทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และตรวจสอบเปรียบเทียบกับพันธมิตรคู่ค้าว่ามีรายชื่อเกี่ยวข้องกับรายการคว่ำบาตรที่บังคับใช้



4.5 หุ้นและการซื้อขายด้วยข้อมูลภายใน

หุ้นของ HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) นั้น มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์หลายแห่ง พนักงานทุกคนมีอิสระที่จะซื้อและแลกเปลี่ยนหุ้นใน HUGO BOSS เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัว โดยถือว่าพนักงานไม่ทราบข้อมูลภายใน และได้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติภายใน (เช่น ทำในเวลาว่าง) แล้ว ทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อขจัดข้อสงสัยเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน และลดความเสียหายต่อพนักงานและ HUGO BOSS

พนักงานที่เข้าถึงข้อมูลภายในจะต้องคุ้มครองข้อมูลภายในเสมอ และได้รับอนุญาตให้ส่งต่อไปยังผู้มีอำนาจตามข้อบังคับภายในเท่านั้น

ข้อมูลภายใน หมายถึงข้อมูลทั้งหมดที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และหากเผยแพร่ออกไป อาจมีศักยภาพที่จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อราคาหุ้นของ HUGO BOSS โดยไม่รวมถึงข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะหรือข้อมูลที่มีขอบเขตจำกัดหรือเพียงเล็กน้อย

ห้ามใช้ข้อมูลภายในสำหรับตัวคุณเองหรือบุคคลที่สาม (สมาชิกในครอบครัว เพื่อน ฯลฯ) เพื่อให้ได้เปรียบในการซื้อขายหุ้นโดยเด็ดขาด (การซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน) แม้เพียงคำแนะนำในการซื้อหรือขาย โดยไม่ส่งต่อข้อมูลใดๆ ก็ห้ามเด็ดขาด

4.6 ภาษี

HUGO BOSS เชื่อมั่นว่าการจ่ายภาษีมีบทบาทสำคัญในความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลกของเรา และเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ

เราได้เผยแพร่กลยุทธ์ด้านภาษีของเรา เพื่อแสดงเจตนาที่โปร่งใสให้ได้รับรู้โดยทั่วกัน เป้าหมายของกลยุทธ์ภาษี คือการปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมายที่สอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ



5. การติดต่อสื่อสาร และโซเชี่ยลมีเดีย

ประชาชนหลายพันคนสามารถ
เข้าถึงได้ในเวลาไม่กี่วินาที
นั่นเท่ากับว่าความรับผิดชอบ
ของคุณมีเพิ่มขึ้น

การสื่อสารกับสื่อมวลชนและนักวิเคราะห์

การสื่อสารกับสื่อมวลชนและนักวิเคราะห์จะดำเนินการโดยแผนกการสื่อสารและนักลงทุนสัมพันธ์ที่ได้รับความไว้วางใจในงานนี้เท่านั้น เช่นเดียวกับสมาชิกของคณะกรรมการบริหารและผู้มีอำนาจตัดสินใจของ HUGO BOSS AG และบริษัทในเครือ พนักงานคนอื่นๆ ทั้งหมดต้องไม่สื่อสารกับสื่อมวลชนและตัวแทนนักวิเคราะห์ในนามของ HUGO BOSS โดยไม่ได้รับความยินยอมจากแผนกหรือบุคคลที่กล่าวถึงข้างต้น ยกเว้นกรณีพิเศษ เช่น ตัวแทนพนักงานที่ได้รับมอบอำนาจ

การสื่อสารในการทำงานโดยทั่วไป

ในบริบทของการสื่อสารทางธุรกิจ ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดโดย HUGO BOSS โดยใช้วิธีการสื่อสารที่ให้ไว้และต้องรักษาเอกลักษณ์องค์กร ต้องระมัดระวังที่จะปฏิบัติต่อบริษัทพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ฯลฯ ด้วยความเคารพเสมอ ต้องละเว้นไม่กล่าวข้อความที่เป็นอันตรายต่อบริษัท และต้องคุ้มครองข้อมูลของบริษัทที่เป็นความลับ

การใช้งานสื่อโซเชียลมีเดีย

พนักงานสามารถใช้สื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ (เช่น เฟซบุ๊ก บล็อก เว็บบอร์ด) เป็นต้น ได้โดยอิสระในนามส่วนตัว หากผู้ใดใช้สื่อในลักษณะที่ระบุตัวได้ หรืออาจระบุตัวได้ว่าเป็นพนักงานของ HUGO BOSS ผู้นั้นจะต้องประกาศให้ชัดเจนว่า ความคิดเห็นที่แสดงออกเป็นความคิดเห็นส่วนตัว มิใช่ความคิดเห็นของ HUGO BOSS





6. การคุ้มครอง ข้อมูลและความ ปลอดภัยของ ข้อมูล

การแปลงกระบวนการทางธุรกิจให้เป็น
ดิจิทัลและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี
สารสนเทศนั้น สำคัญอย่างยิ่งต่อ
HUGO BOSS และต้องพิจารณาความ
เสี่ยงที่เกี่ยวข้องด้วยทุกครั้ง

6.1 การคุ้มครองข้อมูล

สำหรับ HUGO BOSS แล้ว การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (เช่น ชื่อ รายละเอียดติดต่อ รายละเอียดธนาคาร ภาพถ่าย) นั้นเป็นมากกว่า ภาระผูกพันทางกฎหมาย สำหรับ HUGO BOSS นั้น การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้ถือหุ้น อย่างรับผิดชอบและโปร่งใสเป็นพื้นฐานของความร่วมมือที่ไว้วางใจได้ HUGO BOSS ปฏิบัติต่อการคุ้มครองข้อมูลเสมือนหนึ่งเป็นสิทธิส่วนบุคคล

สำหรับกรณีในสหภาพยุโรป - นอกเหนือจากข้อกำหนดระดับประเทศที่บังคับใช้แล้ว - เรายังปฏิบัติตามกฎระเบียบให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคของสหภาพยุโรปด้วย บริษัท HUGO BOSS อื่นๆ ใช้หลักการเหล่านี้เพื่อให้คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้ในระดับสูงเสมอกัน

การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบและโปร่งใส นั้นเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันที่ไว้วางใจได้

ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับภายในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลเสมอ การรวบรวม การประมวลผล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคล อาจเกิดขึ้นได้ ตราบเท่าที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ให้ความยินยอม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลนี้ รับรองโดยมาตรการทางเทคนิคและเชิงองค์กร และรับประกันสิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ

พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่มอบให้แก่พวกเขาอย่างเหมาะสม พนักงานสามารถติดต่อเราได้ตลอดเวลาหากมีข้อมูลหรือคำถามเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลที่ datenschutz@hugoboss.com

6.2 ข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูล

HUGO BOSS รับประกันการคุ้มครองข้อมูล โดยไม่เกี่ยวว่าจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลหรือไม่ และถือเป็นงานหลักของแผนกรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนกลาง

พนักงานทุกคนช่วยรับรองความปลอดภัยของข้อมูลที่ HUGO BOSS ได้ด้วยการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติภายใน องค์ประกอบหลักเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท และความลับทางธุรกิจ การใช้อีเมลอย่างปลอดภัย คำอธิบายเกี่ยวกับไวรัสคอมพิวเตอร์และมัลแวร์ การจัดการรหัสผ่าน อุปกรณ์มือถือ และระบบคลาวด์ ตลอดจนเนื้อหาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูล จะต้องรายงานความผิดปกติที่บ่งบอกว่าถูกโจมตีทางไซเบอร์ไปยัง *IT ServiceDesk* ทันที มาตรการฉุกเฉินใดๆ ที่มีนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยของข้อมูล

จุดมุ่งหมายคือการปกป้องข้อมูลและข้อมูลจากการสูญเสีย การปลอมแปลง ความเสียหาย หรือแม้แต่การลบ ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าระบบไอที (ความสามารถรองรับ) นั้นพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่เก็บไว้นั้นถูกต้องและสามารถตรวจสอบย้อนกลับ (ความสมบูรณ์) และมีการป้องกันโดยทั่วไปไม่ให้นำเข้าข้อมูลสำคัญโดยไม่ได้รับอนุญาต (การรักษาความลับ)





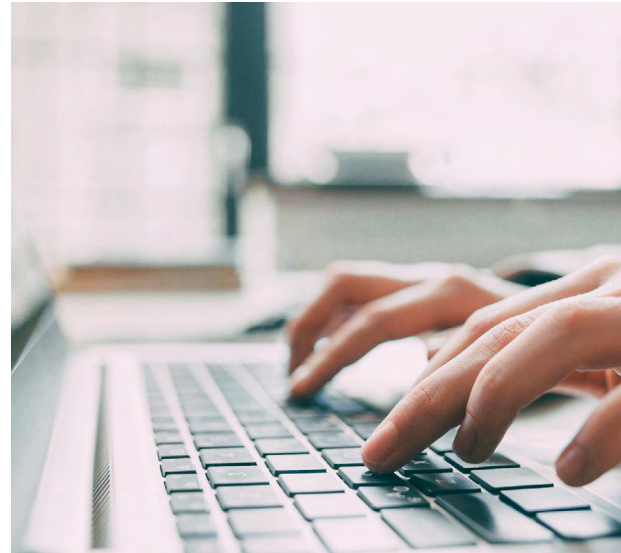
7. ผู้ติดต่อและ ระบบรายงาน

HUGO BOSS มีช่องทางการติดต่อมากมาย
รองรับเรื่องร้องเรียนและคำแนะนำทุกรูปแบบ

7.1 การกำกับดูแลในฐานะพันธมิตรทางธุรกิจ

แผนการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เจ้าหน้าที่กำกับดูแลกลุ่ม และเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทย่อย เป็นผู้ติดต่อที่นำเชื่อถือสำหรับพนักงานทุกคนทั่วโลก ข้อมูลติดต่อสามารถหาได้ในอินเทอร์เน็ต

เราสนับสนุนให้พนักงานตั้งคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการละเมิดแนวทางปฏิบัติและจรรยาบรรณได้อย่างเปิดเผย หรือแจ้งโดยตรงที่ compliance@hugoboss.com HUGO BOSS รับประกันว่าจะไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดเสียประโยชน์อันเป็นผลมาจากข้อมูลเหล่านั้น ห้ามมิให้กดดัน ข่มขู่ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกันกับผู้แจ้งเบาะแส และสามารถลงโทษทางวินัยกับผู้กระทำเช่นนั้นได้ เราไม่ยอมรับการจงใจใช้ช่องทางรายงานในทางที่ผิด



7.2 ผู้ติดต่อและระบบรายงาน

นอกจากแผนกกำกับดูแลแล้ว ผู้บังคับบัญชาของบริษัทเอง ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง สภาแรงงานที่ได้รับมอบอำนาจ (ถ้ามี) และเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูล ก็พร้อมให้บริการในฐานะผู้ติดต่อทั่วไป เราจะปฏิบัติกับข้อมูลทั้งหมดอย่างเอาใจใส่และเป็นความลับ

พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพนักงานของคู่ค้า รวมถึงบุคคลที่สาม มีตัวเลือกในการติดต่อ HUGO BOSS ในลักษณะที่ไว้วางใจได้ และสามารถติดต่อแบบไม่เปิดเผยตัวตนก็ได้หากต้องการ HUGO BOSS มีช่องทางการแจ้งเบาะแสออนไลน์มากมาย ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ผ่าน *ลิงก์* นี้ นอกจากนี้ บริษัทยังมีทนายความ

จากภายนอก (ทนายความผู้เชี่ยวชาญ) ดร. คาร์สเทิน ฮิล ฟอน เฮอร์ฟ คอยให้ความช่วยเหลือ โดยสามารถเลือกแจ้งเรื่องได้ในภาษาที่ต้องการ และเรื่องจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้แจ้งเบาะแสจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินเรื่องต่อและดำเนินคดีกับ HUGO BOSS HUGO BOSS ได้เผยแพร่รายละเอียดติดต่อของผู้ตรวจการบนอินเทอร์เน็ต ในร้านค้า สำนักงาน ศูนย์การผลิตและโลจิสติกส์ และบนเว็บไซต์ของตนเองแล้ว สามารถแจ้งการละเมิดได้โดยตรงที่ www.report-tvh.de

หรือที่หมายเลขโทรศัพท์ 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) ซึ่งโทรได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายได้จากเกือบทั่วโลก

7.3 คำถามและข้อสงสัย

หากมีคำถามและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจและโปรแกรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบพนักงานทุกคน

สามารถติดต่อผู้บังคับบัญชาหรือแผนกกำกับดูแลที่ compliance@hugoboss.com

HUGO BOSS AG
ถนนดีเซล 12
72555 เมตซิงเกน
โทรศัพท์ +49 (0) 7123 94-0
www.hugoboss.com
© HUGO BOSS AG, เมตซิงเกน