

CODE DE CONDUITE

HUGO BOSS



« Chez HUGO BOSS, nous appliquons des directives claires dans la conduite de nos activités. »

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



PRÉFACE DU COMITÉ DIRECTEUR

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Nos produits sont créés pour envoyer un message clair en matière de mode qui reflète également une approche claire de notre manière de travailler : les uns avec les autres, en collaboration avec nos clients et nos partenaires commerciaux ainsi qu'avec tous les autres acteurs.

Le présent code de conduite réunit les règles contraignantes que HUGO BOSS a adoptées pour garantir un comportement éthique et conforme à la législation. Ce code repose sur nos valeurs « Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership », il nous permet de reconnaître les occasions qui se présentent et nous aide à réagir aux risques. La réussite future de notre société ne dépend pas seulement de nos designs et de nos produits, mais aussi de nos actions.

Nous sommes convaincus que notre capacité à être performants et à réussir à long terme tiendra au fait que nous acceptons et vivons nos responsabilités d'entreprise dans le monde entier. Dans ce contexte, nous comptons sur l'engagement de chaque employé-e de HUGO BOSS que nous encourageons à s'investir pour que notre entreprise reste fidèle à cette approche claire à l'avenir.

Cordialement,



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

TABLE DES MATIÈRES

1. Nos exigences	6	4. Activités commerciales	21
1.1 Nos valeurs	7	4.1 Conflits d'intérêts	22
1.2 Notre code de conduite	8	4.2 Anticorruption	24
<hr/>		4.3 Droit de la concurrence et droit antitrust (règles en matière d'ententes)	25
2. Comportement et responsabilité	9	4.4 Prévention du blanchiment d'argent	26
2.1 Comportement respectueux des lois	10	4.5 Actions et délit d'initié	27
2.2 Responsabilité	11	4.6 Impôts	27
2.3 Sécurité et santé	12	<hr/>	
2.4 Partenariats (code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS)	13	5. Communication et réseaux sociaux	28
2.5 Direction et responsabilité	14	<hr/>	
2.6 Engagement social	15	6. Protection des données et sécurité de l'information	30
2.7 Ressources de l'entreprise	16	6.1 Protection des données	31
<hr/>		6.2 Sécurité de l'information et des données	32
3. Produits et durabilité	17	<hr/>	
3.1 Sécurité et qualité des produits	18	7. Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte	33
3.2 Standards sociaux, interdiction du travail des enfants et des conditions de travail inhumaines	19	7.1 La compliance en tant que partenaire	34
3.3 Protection des animaux et des espèces	20	7.2 Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte (« whistleblowing »)	35
3.4 Protection de l'environnement	20	7.3 Questions et critiques	35
<hr/>		<hr/>	



1. NOS EXIGENCES

Nos actions sont guidées
par nos valeurs d'entreprise
« Entrepreneurial Spirit, Simplicity &
Quality, Team Mentality, Youthful
Spirit, Personal Ownership ».

1.1 Nos valeurs

HUGO BOSS est synonyme d'excellente qualité, de produits innovants, de dynamisme, de durabilité et de réussite économique. Nous nous fixons les standards les plus élevés et nous nous voyons comme une entreprise leader du monde de la mode qui veut participer activement à concevoir l'avenir. Afin de répondre à nos propres aspirations et d'atteindre les objectifs fixés, nous misons sur le soutien de tout notre personnel dans le monde entier.

Pour nous, il n'est pas seulement question de l'objectif proprement dit mais aussi de la voie qui y conduit. L'intégrité lors de nos relations avec notre personnel, nos partenaires, nos clients, nos actionnaires et le grand public est un facteur essentiel de notre réussite. Nous souhaitons que HUGO BOSS soit perçu comme une entreprise consciente de ses responsabilités. Les valeurs de notre entreprise jouent un rôle important dans notre ambiance de travail ouverte, collégiales et marquée d'équité. Nous voulons que les termes de « Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership » inspirent tout notre personnel, le guident dans son travail quotidien et participent ainsi au succès de HUGO BOSS.



Nous souhaitons que HUGO BOSS soit perçu comme une entreprise consciente de ses responsabilités.

1.2 Notre code de conduite

Le code de conduite de HUGO BOSS est marqué des exigences que nous nous imposons à nous-mêmes et des valeurs de notre entreprise ; il comprend les règles et les principes de comportement essentiels valables au même titre pour tout le personnel, le directoire et le conseil d'administration. Les fautes intentionnelles et les violations au Code de conduite ne seront pas tolérées.

L'objectif ici est de soutenir chaque employé-e dans son travail quotidien avec des lignes directrices et des règles, d'attirer son attention sur les défis éthiques et juridiques et de les surmonter dans le sens de l'entreprise. Les consignes opératoires et les contenus détaillés, dans la mesure où ils sont nécessaires, sont mis à disposition dans des directives internes séparées et communiqués en continu par le biais de formation et de réunions d'information.

Dans le cadre d'un partenariat, HUGO BOSS attend de ses partenaires le respect de notre code de conduite et de ses valeurs et de ses principes. Nous renforçons ainsi durablement la confiance que nos clients et nos investisseurs porte à notre entreprise.

Dans la mesure où le code de conduite entre en conflit avec les lois et les réglementations spécifiques du pays, certaines dispositions peuvent être modifiées, l'essentiel du contenu et l'objectif visé par la disposition correspondante ne doivent cependant pas différer. Les dérogations comme celles-ci ainsi que les autres doivent être présentées au service de compliance et justifiées. Seul le directoire de HUGO BOSS AG peut alors accorder son approbation écrite.

L'objectif ici est de soutenir tous les collaborateurs dans leur travail quotidien avec des lignes directrices et des règles, d'attirer leur attention sur les défis éthiques et juridiques.



2. **COMPORTEMENT ET RESPONSABILITÉ**

La perception publique de HUGO BOSS
est déterminée par notre comportement.

2.1 Comportement respectueux des lois

Le respect des lois et du droit va de soi pour HUGO BOSS et son personnel.

Les infractions à la loi punissables de sanctions pénales ou qui ont des répercussions sur la réputation de HUGO BOSS en particulier doivent être évitées en toutes circonstances.

Chaque employé-e doit connaître et comprendre les réglementations légales et les directives internes touchant à son domaine d'activité. Les supérieurs hiérarchiques et les services légaux, de protection des données ou de compliance sont alors à sa disposition pour l'aider et le/la conseiller.



Chaque employé-e doit connaître et comprendre les réglementations légales et les directives internes touchant à son domaine d'activité.

2.2 Responsabilité

Chez HUGO BOSS, nos relations avec les autres reposent sur le respect et la dignité.

HUGO BOSS se distingue par sa diversité. Aux quatre coins du monde, des milliers de personnes d'origines différentes et aux personnalités uniques travaillent ensemble afin de réaliser la vision et les objectifs de HUGO BOSS. Nous y voyons un enrichissement pour notre entreprise et la base d'une réussite durable.

C'est pourquoi chaque employé-e se voit offrir chez HUGO BOSS les mêmes chances indépendamment de son sexe, de son âge, de son origine ou de sa nationalité, de sa religion ou de son idéologie, de son opinion politique, de son affiliation à une organisation de travailleurs (y compris les syndicats), de son orientation sexuelle et de toute autre propriété personnelle et il/elle n'est engagé-e, rémunéré-e et promu-e que sur la base de ses capacités. Les discriminations, les traitements inéquitables sans motif concret, les humiliations ou les exclusions ne sont pas tolérés.

Aucune forme de harcèlement sexuel, de contrainte, de mobbing et d'attaques verbales ou même physique n'est tolérée, de même que les comportements d'intimidation, de rejet ou d'insulte. HUGO BOSS invite chaque employé-e à avoir le courage de se répondre de ses propres actes et de ceux de tiers.

Chez HUGO BOSS, nous aimons et vivons la diversité sous toutes ses formes. Nous voulons créer un climat inclusif de confiance et d'appartenance au sein duquel chaque employé-e se sent à l'aise et peut montrer son « moi » authentique et contribuer de façon créative à atteindre les meilleurs résultats pour elle/lui-même et pour l'entreprise.

Chaque employé-e est responsable de l'établissement d'une vie commune professionnelle et communautaire sur les lieux de travail et en-dehors. La réputation de HUGO BOSS relève de notre responsabilité et est marquée par le comportement de chaque employé-e.

2.3 Sécurité et santé

La sécurité et la santé du personnel sont la priorité absolue de HUGO BOSS. C'est pour cette raison que nous accordons une très grande importance au respect de standards uniformisés dans le monde entier pour la sécurité et la sécurité au travail, en tenant compte des législations et normes nationales. C'est valable aussi bien pour la planification des postes et des processus de travail que pour l'exploitation et l'utilisation sûres d'équipements de travail et de consommables.

Alors que l'interprétation et le respect des normes relèvent de l'employeur, chaque employé-e aide HUGO BOSS, par son propre comportement conforme aux règles de sécurité dans ses efforts pour créer des conditions de travail sûres. Afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les postes, les processus et les équipements de travail sont analysés régulièrement ainsi qu'en fonction des événements, afin d'identifier d'éventuels besoins d'intervenir et de prendre des mesures préventives.

Chaque employé-e doit se comporter conformément aux instructions dans le cadre de ses propres activités et éliminer ou signaler les risques pour la sécurité. Cela sert à protéger le personnel, les clients et les partenaires.



2.4 Partenariats (code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS)

HUGO BOSS est conscient de ses responsabilités en tant que groupe international, c'est pourquoi une collaboration constructive, basée sur la confiance et le respect avec nos partenaires est importante pour nous. D'une manière générale, nous exigeons de nos partenaires qu'ils s'engagent à respecter le code de conduite de HUGO BOSS et le code de conduite des fournisseurs de HUGO BOSS. HUGO BOSS attend de ses partenaires qu'ils transmettent à leur tour ces standards à leurs fournisseurs et exigent et garantissent leur respect.

HUGO BOSS définit aussi des standards importants dans la chaîne d'approvisionnement avec son code de conduite des fournisseurs.¹ Les standards essentiels en particulier des domaines des droits de l'homme, de l'éthique professionnelle, des standards de travail et sociaux ainsi que de la protection de l'environnement ont été repris dans le

code de conduite des fournisseurs. Le respect des droits et des lois qui interdisent le travail des enfants et le travail forcé, les salaires minimum, les temps de travail maximum, l'égalité des chances et la garantie de conditions de travail humaines en font par exemple partie. Les infractions peuvent également être signalées par des membres du personnel de nos fournisseurs au *numéro gratuit 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)* ou bien sur le *portail du lanceur d'alerte chez HUGO BOSS*.

En particulier dans les domaines des droits de l'homme, de l'éthique professionnelle, des standards de travail et sociaux ainsi que de la protection de l'environnement, HUGO BOSS définit aussi des standards importants dans la chaîne d'approvisionnement.

¹ Ces standards reposent sur des standards reconnus au niveau international comme les conventions des Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

2.5 Direction et responsabilité

Les cadres supérieur-es doivent se distinguer en particulier par leur comportement personnel exemplaire. Ils/Elles sont responsables de la préservation des principes de base des relations collégiales quotidiennes tels que l'équité, la tolérance, le respect et la confiance. Les cadres supérieur-es en particulier doivent s'assurer que seules les prestations, les capacités et l'expérience essentielles pour le travail sont décisives dans le cadre de l'évaluation du travail et des performances et que d'une manière générale, les mêmes critères de référence s'appliquent à tout le personnel.

Les cadres supérieur-es se doivent d'informer, d'instruire et de surveiller suffisamment chaque employé-e dans leur domaine de responsabilité respectif pour exclure toute enfreinte contre les lois et les instructions. Il est obligatoire d'intervenir en cas de faute.



2.6 Engagement social

HUGO BOSS se conçoit comme faisant partie de la société et est conscient de sa responsabilité. Nous souhaitons participer à sa viabilité dans le futur par notre engagement social en faveur de l'éducation, de l'égalité des chances et de l'aide dans les situations de crise. C'est également valable pour nos propres activités de dons. Les dons en argent et en nature sont accordés chez HUGO BOSS après validation par le président du directoire.

L'emploi prévu et le destinataire doivent alors toujours être compréhensibles. Les dons à des personnes isolées et les paiements sur des comptes privés ne sont pas autorisés, exception faite des dons humanitaires.

HUGO BOSS ne fait aucun don direct ou indirect à des politiciens, des partis politiques, des campagnes politiques ni leurs représentants ni non plus à des organisations avec lesquelles des conflits d'intérêts pourraient apparaître (comme par exemple les syndicats, les associations de consommateurs). Une influence directe sur les politiciens et leurs décisions (ce qu'on appelle le lobbying) est également interdite. Nous nous investissons dans la politique et dans la société en tant qu'acteur social actif.

2.7 Ressources de l'entreprise

Responsabilité des biens de l'entreprise

Les biens et les ressources de l'entreprise confiés au personnel sont la propriété de HUGO BOSS et ils doivent être protégés de toute perte, détérioration, utilisation abusive et vol. D'une manière générale, toute transmission à des tiers est exclue. Les biens confiés (comme les ordinateurs portables par exemple) ne peuvent être utilisés à des fins privées qu'avec une autorisation explicite.

Internet et téléphone

Pendant les pauses et les périodes similaires pendant lesquels ils ne travaillent pas, le personnel est autorisé à utiliser Internet et le téléphone à des fins privées tant que cette utilisation est conforme aux réglementations internes et aux valeurs de HUGO BOSS. Il est interdit de consulter des sites Web aux contenus pornographiques, sexuels, racistes ainsi que faisant l'apologie de la violence et de la haine. L'utilisation privée des comptes email professionnels est interdite d'une manière générale dans la mesure où aucune réglementation locale n'existe.

Notre marque et notre propriété intellectuelle

La protection de ses propres marques est la priorité absolue de HUGO BOSS. Il en est de même pour les nouveaux produits, designs, looks, campagnes etc. qui n'ont pas encore été rendus publics. HUGO BOSS détermine le lieu, la date et la voie de la publication. La propagation privée avant la publication, en particulier dans les réseaux sociaux, n'est autorisée qu'avec l'approbation du responsable direct.

Tout le personnel doit respecter la propriété intellectuelle de tiers ainsi que tout autre droit de propriété industrielle (comme les copyrights par exemple). Les photos, les articles, les films, les logos etc. ne peuvent être utilisés dans le domaine commercial que si HUGO BOSS en a les droits.



3. PRODUITS ET DURABILITÉ

Les produits de HUGO BOSS allient une qualité maximale et un design élaboré aux standards éthiques et au respect des exigences environnementales et de santé. Nous souhaitons ainsi répondre à nos propres exigences ainsi qu'à celles de nos clients et de nos partenaires.

3.1 Sécurité et qualité des produits

Dès la phase de design, HUGO BOSS veille à ce que les matériaux utilisés répondent au moins aux lois nationales correspondantes et aux directives internes de HUGO BOSS qui ont en général des critères très stricts. Nous garantissons ainsi que nos produits ne sont pas toxiques, ni pendant

le processus de fabrication ni pendant l'utilisation. Grâce à des contrôles réguliers pendant la production, nous nous assurons que seuls des produits qui répondent aux standards de sécurité et de qualité élevés de HUGO BOSS sont mis en vente.



3.2 Standards sociaux, interdiction du travail des enfants et des conditions de travail inhumaines

Un travail doit être humain, sûr et juste. HUGO BOSS engage sa responsabilité pour ses propres produits, en particulier pour les personnes qui les manufacturent. Le *code de conduite des fournisseurs*, la *politique des droits de l'Homme* et *l'engagement en faveur des droits de l'Homme* définissent des standards sociaux minimum pour les employés. HUGO BOSS refuse catégoriquement toutes les formes de travail qui ne sont pas libres (comme par exemple le travail des enfants ou le travail forcé, l'esclavage moderne) et toute condition de travail inhumaine. Afin d'assurer cet objectif essentiel, HUGO BOSS travaille à améliorer les conditions de travail en particulier dans la chaîne d'approvisionnement main dans la main avec les organisations et les initiatives.

HUGO BOSS pose comme condition à la collaboration de ses partenaires la reconnaissance aux standards de HUGO BOSS (en référence à la politique des droits de l'Homme de HUGO BOSS) ou au moins à des standards comparables. Afin de garantir le respect de son code de conduite des fournisseurs, HUGO BOSS contrôle toujours ses partenaires avant le début de la collaboration mais aussi pendant, à intervalles réguliers. En cas d'infractions, des plans de mesures (ce qu'on appelle des plans d'action corrective) sont développés avec le partenaire pour y remédier. L'absence d'améliorations ou encore des infractions très graves entraînent la fin du partenariat.

Un travail doit être humain, sûr et juste. HUGO BOSS assume la responsabilité de ses propres produits en particulier des personnes qui les manufacturent.

3.3 Protection des animaux et des espèces

HUGO BOSS s'engage à protéger les animaux et les espèces et respecte à la lettre les réglementations reconnues telles que la convention de Washington sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ou CITES. HUGO BOSS refuse tout test sur les animaux ainsi que les méthodes d'élevage et de détention qui ne sont pas conformes aux besoins de l'espèce.

L'entreprise renonce à utiliser des fourrures d'élevage ainsi que des cuirs exotiques et a exclusivement recours au cuir en tant que produit secondaire de l'industrie alimentaire. HUGO BOSS travaille par ailleurs à faire progresser le développement d'alternatives véganes au cuir et coopère avec des organisations internationales de protection des animaux.

3.4 Protection de l'environnement

Vivre sa responsabilité écologique signifie pour HUGO BOSS contribuer soi-même à l'engagement contre le changement climatique : les ressources naturelles doivent être ménagées par des concepts intelligents et des technologies écologiques, les contraintes pour l'environnement doivent être réduites et la biodiversité doit être conservée. L'utilisation durable et en ménageant les ressources des matières premières, de l'eau et de l'énergie en particulier, est au cœur des

efforts de HUGO BOSS. Mais HUGO BOSS œuvre aussi pour la réduction continue des émissions, des polluants et des déchets et mise sur la recherche d'alternatives moins nocives et durables.

Les aspects écologiques font également partie intégrante de toutes les décisions commerciales.



4. **ACTIVITÉS COMMERCIALES**

Certes, le succès commercial est important, mais la manière de l'atteindre l'est tout autant.

4.1 Conflits d'intérêts

HUGO BOSS accorde une grande importance à ce que son personnel ne se retrouve pas en situation de conflit d'intérêts ou de loyauté.

Clause de non-concurrence

Il est interdit d'exploiter une entreprise ou un autre commerce en concurrence avec HUGO BOSS. Une participation financière majeure dans une entreprise concurrente par un-e employé-e doit elle aussi être signalée par écrit au/à la supérieur-e hiérarchique et au service du personnel. Il en est de même dans le cas où une personne proche d'un-e employé-e exploite un commerce en concurrence avec HUGO BOSS ou détient une participation importante dans un partenaire commercial de HUGO BOSS.

Objectivité dans les décisions et les implications

Ce sont des critères objectifs tels que la qualité, le service, le prix et la durabilité qui sont décisifs pour la collaboration avec un partenaire.

Les relations personnelles avec un partenaire ne doivent pas entraîner de traitement de faveur. C'est tout particulièrement valable dans le cas où un-e employé-e peut avoir une influence directe ou indirecte sur le mandat de service du partenaire. L'employé-e doit alors en informer son/sa supérieur-e hiérarchique de manière transparente avant tout mandat. Dans de tels cas, c'est au/à la supérieur-e hiérarchique de prendre la décision.

Chaque employé-e doit également informer son/sa supérieur-e hiérarchique ou le service de compliance quand il/elle ou une personne qui leur est proche exploite ou participe en grande partie à une entreprise avec laquelle HUGO BOSS entretient des relations commerciales.

Aucun membre du personnel n'est autorisé à faire effectuer des commandes privées par des entreprises s'il en tire des avantages (financiers) sur la base de ses relations commerciales.

Activités secondaires

Nous attendons de chaque membre du personnel qu'il s'investisse pleinement à exécuter les obligations de son contrat de travail pendant ses heures de travail. Toute activité secondaire, dans la mesure où elle est autorisée, doit être déclarée au préalable par écrit au service du personnel. Une activité secondaire peut être interdite pour des raisons légales, si elle peut entraîner une altération des performances de travail, si elle est contraire aux obligations dans l'entreprise ou en cas de risque de conflit d'intérêts.

HUGO BOSS salue l'engagement de son personnel pour des causes d'utilité publique et des fonctions bénévoles.

Relations professionnelles et familiales

Les membres de la famille ainsi que toute autre personne proche ne doivent pas se retrouver dans une situation de dépendance professionnelle. Tout membre du personnel ayant autorité ou qui remplit des fonctions de surveillance ou de contrôle, est tenu de signaler au service du personnel toute relation de service existante avec des membres de sa famille ou toute autre personne proche pour leur protection mutuelle.

Abus de position

Les employé-es ne sont pas autorisés-es à user de leur position ni des informations auxquelles ils/elles ont accès pour leur propre avantage ni pour l'avantage d'une autre personne. Le traitement préférentiel de ces personnes dans le cadre d'attentions, l'entremise lors d'une embauche chez HUGO BOSS ou la promotion du développement professionnel dans la mesure où celle-ci n'aurait autrement pas eu lieu.

Chaque employé-e s'investit pleinement à exécuter les obligations de son contrat de travail pendant ses heures de travail.

4.2 Anticorruption

HUGO BOSS ne tolère aucune forme directe ou indirecte de pots de vin, de corruption ou autre trafic d'influence vis-à-vis de nos partenaires, des décideurs administratifs et politiques publics ainsi que tout autre tiers. Nos objectifs et nos succès doivent être obtenus par notre travail, nos produits et nos services et non pas par un comportement interdit. HUGO BOSS en attend autant de ses partenaires.

C'est pourquoi HUGO BOSS a défini des directives claires entre autres en ce qui concerne le comportement à adopter vis-à-vis de cadeaux et d'invitation afin de protéger son personnel de toute influence illégale. Il est interdit d'accepter ou d'encourager les avantages personnels dans le cadre de sa propre activité. Les cadeaux ou contributions de faible valeur en sont ici exclus dans la mesure où ils ne sont pas reçus fréquemment. D'une manière générale, l'acceptation de cadeaux d'ordre financier est exclue. Les présents interdits doivent être refusés ou retournés. Les invitations à des repas d'affaires peuvent être acceptées si elles se limitent à un cadre acceptable.

Chez HUGO BOSS, l'accord d'avantages par le personnel est réglementé de manière très stricte. Les cadeaux et les invitations ne doivent être accordés que conformément aux directives internes. Ceux-ci ne doivent jamais influencer une décision commerciale ni même en donner l'impression. D'une manière générale, aucun avantage (cadeaux, réductions, invitations etc.) ne doit être proposé ni accordé aux agents de l'état et autres fonctionnaires ni aux agents d'offices gouvernementaux. Seuls les gestes de politesse autorisés en sont exclus.

HUGO BOSS a également implanté des processus permettant d'éviter les délits de corruption dans le cadre de l'acquisition de marchandises et de prestations de service.

HUGO BOSS ne tolère aucune forme directe ou indirecte de pots de vin, de corruption ou autre trafic d'influence.

4.3 Droit de la concurrence et droit antitrust (règles en matière d'ententes)

HUGO BOSS fait face à la concurrence. HUGO BOSS veut obtenir des avantages vis-à-vis de la concurrence grâce à ses propres produits, ses prestations et son personnel et non pas par un comportement interdit sur le marché. Cela signifie pour son personnel et ses partenaires que les lois de la concurrence et antitrust en vigueur et les garde-fous internes (« chinese walls ») doivent être respectés dans la mesure où c'est nécessaire. Ils permettent ainsi d'éviter des peines massives (jusqu'à 10 % du chiffre d'affaire mondial du groupe).

Les accords ou l'échange d'informations commerciales confidentielles avec les concurrents directs sont interdits. Dès qu'un comportement est susceptible d'entraver, de bloquer ou de falsifier la concurrence, il est interdit. Cela comprend avant tout les accords ou les échanges sur les prix, les facteurs décisifs pour la détermination des prix ou les éléments des prix, la répartition de groupes de zones géographiques ou de clients, les accords ou les informations

sur les relations d'approvisionnement ou leurs conditions ainsi que sur les comportements d'offres et les capacités de livraison. Une prudence particulière est de mise dans le cas des manifestations d'associations, des salons ou autres rencontres avec les concurrents.

HUGO BOSS n'a aucune influence sur la libre détermination des prix des partenaires de distribution. Toute pression ou menace de torts dans le cadre de la libre détermination des prix est interdite. De même, les incitations ou les promesses d'avantages en cas d'influence sur la libre détermination des prix sont également interdites. HUGO BOSS se réserve le droit d'effectuer une recommandation admissible concernant le prix de vente.

HUGO BOSS veut obtenir des avantages vis-à-vis de la concurrence grâce à ses propres produits, ses prestations et son personnel.

4.4 Prévention du blanchiment d'argent

HUGO BOSS observe les dispositions légales de prévention du blanchiment d'argent et prend pour cela des mesures adaptées fondées sur le risque. Un standard implanté au niveau mondial permet de contrôler systématiquement les relations commerciales, les activités et les transactions suspectes et de détecter les irrégularités aussi rapidement que possible. Les anomalies sont signalées aux autorités compétentes.

Dans le cadre de la lutte contre le financement du terrorisme, HUGO BOSS participe à des initiatives tels que le programme américain « Customs - Trade Partnership against Terrorism » (C-TPAT) et l'entreprise est aussi opérateur économique agréé (OEA ou AEO – authorised economic operator) dans l'UE.

HUGO BOSS respecte les sanctions nationales et internationales ainsi que les embargos et met ses partenaires en parallèle avec les listes de sanctions en vigueur.



4.5 Actions et délit d'initié

Les actions de la société anonyme HUGO BOSS (SA) sont négociées sur différentes places boursières. Chaque employé-e est libre d'acquérir et de négocier des actions de HUGO BOSS à des fins privées. La condition à cela est qu'il/elle ne dispose pas d'informations d'initié et que les réglementations internes (périodes de suspension des importations par exemple) soient respectées. Cela permet d'exclure toute suspicion générale de délit d'initié au détriment de l'employé-e et de HUGO BOSS. Les employé-es ayant accès aux informations d'initié se doivent de les protéger constamment et ne doivent les communiquer qu'aux personnes autorisées conformément aux réglementations internes.

4.6 Impôts

HUGO BOSS est convaincu que payer des impôts joue un rôle important dans nos relations économiques et sociales globales et reflète notre comportement responsable. Nous avons publié notre stratégie fiscale afin de créer

Sont considérées comme des informations d'initié toutes les informations qui ne sont pas connues publiquement susceptibles d'avoir une influence notable sur le cours de l'action de HUGO BOSS AG si elles étaient publiées. Les informations connues publiquement ou celles ayant une portée faible ou limitée n'en font pas partie.

L'utilisation d'informations d'initié pour soi-même ou un tiers (membre de la famille, amis, etc.) pour obtenir un avantage dans la négociation d'actions est strictement interdite (délict d'initié). La simple mention d'achat ou de vente sans transmettre d'information est elle aussi interdite.

la transparence dans une large mesure. L'objectif de cette stratégie fiscale est de respecter nos obligations légales en accord avec notre activité économique.



5. COMMUNICATION ET RÉSEAUX SOCIAUX

Aujourd'hui, il est possible d'atteindre des milliers de personnes en quelques secondes seulement. Cela signifie une augmentation de la responsabilité individuelle.

Communication avec les médias et les analystes

La communication avec les médias et les analystes est réservée exclusivement aux services habilités de la Communication et des Relations avec les investisseurs ainsi qu'aux membres du conseil d'administration et les personnes mandatées de HUGO BOSS AG et ses filiales. Aucun autre membre du personnel n'est autorisé à parler avec des représentants des médias ou d'analystes au nom de HUGO BOSS sans l'accord des services ou des personnes suscités. Certaines fonctions spécifiques en sont ici exclues comme par exemple les représentant-es mandaté-es du personnel.

Communication dans la vie professionnelle quotidienne

Dans le cadre de la communication d'affaire, les termes prescrits par HUGO BOSS doivent être respectés, les moyens de communication mis à disposition doivent être utilisés et l'identité d'entreprise doit être préservée. Il faut toujours veiller à observer un comportement empreint de respect avec l'entreprise, son personnel, ses clients, ses partenaires etc. S'abstenir de toute déclaration pouvant nuire à l'entreprise et protéger les informations internes confidentielles.

Utilisation des réseaux sociaux

Chaque employé-e est libre d'utiliser les réseaux sociaux (comme par exemple Facebook, les blogs et les forums) à des fins privées. Dès qu'une personne est identifiée ou identifiable comme employé-e de HUGO BOSS, elle doit cependant déclarer sans ambiguïté que sa contribution reflète son point de vue personnel et non pas celui de HUGO BOSS.





6. **PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ DE L'INFORMATION**

La numérisation des processus d'entreprise et l'utilisation des technologies d'information innovantes sont des priorités essentielles pour HUGO BOSS. Il faut cependant toujours garder à l'esprit les risques qu'elles impliquent.

6.1 Protection des données

Pour HUGO BOSS, la protection des données personnelles (comme par exemple les noms, les coordonnées, les coordonnées bancaires, les photos) est plus qu'une obligation légale. Pour HUGO BOSS, la gestion responsable et transparente des données à caractère personnel de ses clients, de son personnel, de ses partenaires commerciaux et de ses actionnaires constitue la base d'une collaboration qui repose sur la confiance. HUGO BOSS respecte la protection des données en tant que droits de la personne.

Le règlement général sur la protection des données est respecté à l'intérieur de l'Union européenne, outre les réglementations nationales en vigueur. Les autres sociétés de HUGO BOSS se basent sur ces principes pour atteindre un niveau de protection des données élevés identique dans tout le groupe.

Lors du traitement des données à caractère personnel, les employé-es doivent toujours respecter le corpus de règles de protection des données légales ainsi qu'internes à l'entreprise. La collecte, le traitement et l'utilisation de données à caractère personnel sont uniquement autorisés si ils sont légalement recevables ou si la personne concernée y a donné son consentement. La protection de ces données à caractère personnel est garantie par des mesures techniques et organisationnelles et les droits des personnes concernées sont préservés.

Chaque employé-e est responsable de la gestion conforme des données à caractère personnel qui lui sont confiées. En cas de remarques ou de questions relatives à la protection des données, les employé-es peuvent s'adresser à datenschutz@hugoboss.com.

La gestion responsable et transparente des données à caractère personnel constitue la base d'une collaboration qui repose sur la confiance.

6.2 Sécurité de l'information et des données

La protection des informations et des données, indépendamment des données à caractère personnel, est garantie dans une large mesure par HUGO BOSS et elle est la tâche principale du service de Sécurité des informations.

En respectant les réglementations internes, chaque employé-e aide à garantir la sécurité des informations chez HUGO BOSS. Les éléments clé ici sont en particulier le comportement vis-à-vis des informations confidentielles de l'entreprise et des secrets commerciaux, l'utilisation sûre des courriers électroniques, la sensibilisation aux virus informatiques et aux logiciels malveillants, la gestion des mots de passe, des terminaux mobiles et des systèmes de nuage ainsi que les autres contenus touchant aux informations et à leur protection. Les anomalies indiquant une cyberattaque doivent être immédiatement signalées à l'*IT ServiceDesk* (bureau de services informatiques). La sécurité des informations coordonne alors les éventuelles mesures d'urgence.

L'objectif est ici de protéger les données et les informations des pertes, des falsifications, des détériorations ou encore des suppressions. La disponibilité permanente des systèmes informatiques (résilience), l'authenticité et la traçabilité des données stockées (intégrité) et la protection générale contre les accès non autorisés aux informations importantes (confidentialité) sont ainsi garanties.





7. INTERLOCUTEURS ET SYSTÈME DE LANCEUR D'ALERTE

HUGO BOSS met un grand nombre de possibilités de prise de contact à disposition pour tous les types de réclamations et de communication.

7.1 La compliance en tant que partenaire

Le service de compliance, le compliance officer du groupe et les responsables de la compliance des filiales sont des interlocuteurs de confiance pour tout le personnel dans le monde entier. Leurs coordonnées sont disponibles sur l'intranet.

Nous encourageons chaque employé-e à aborder ouvertement les questions sur la compliance et les enfreintes aux directives en vigueur et au code de conduite ou à s'adresser directement à compliance@hugoboss.com. HUGO BOSS garantit que les lanceurs d'alerte ne subiront aucune conséquence à la suite de leur signalement. Il est interdit d'exercer une pression sur le lanceur d'alerte, de l'intimider ou autres actions similaires et celles-ci peuvent entraîner des mesures disciplinaires. Une utilisation abusive volontaire des voies d'alerte ne saurait être tolérée.



7.2 Interlocuteurs et système de lanceur d'alerte

En plus du service de compliance, ce sont tout particulièrement vos supérieurs hiérarchiques, votre direction compétente ainsi que le comité d'entreprise mandaté et le/la délégué-e à la protection des données, si vous en avez, qui sont à votre disposition comme interlocuteurs au niveau général. Toutes les informations sont traitées de manière confidentielle et avec le soin convenable.

Tous les employés, clients, partenaires ainsi que leurs propres employés mais aussi les tiers ont de plus la possibilité de s'adresser à HUGO BOSS en toute confiance et, s'ils le souhaitent, de manière anonyme. HUGO BOSS met à disposition son propre portail électronique de lanceur d'alerte, disponible via ce [lien](#). De plus, un médiateur

externe (« avocat de confiance »), Dr. Carsten Thiel von Herff est à votre disposition. Les signalements peuvent être fournis dans la langue maternelle et sont traités de manière confidentielles. C'est le lanceur d'alerte qui décide de la communication et de la poursuite du signalement par HUGO BOSS. HUGO BOSS a publié les coordonnées du médiateur sur l'Intranet, dans ses propres boutiques, ses bureaux, ses centres de production et de logistique et aussi sur son propre site Web. Les infractions peuvent être signalées directement à www.report-tuh.de.

De plus, le numéro 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) est disponible pratiquement partout dans le monde et gratuit.

7.3 Questions et critiques

Pour toute question et critique concernant le code de conduite et le programme de compliance, chaque employé-e

peut s'adresser à son/sa supérieur-e hiérarchique ou au service de compliance à compliance@hugoboss.com.

HUGO BOSS AG

72555 Metzingen

Téléphone : +49 (0) 7123 94 -0

www.hugoboss.com

© HUGO BOSS AG, Metzingen