

ADENDA

AO CÓDIGO DE CONDUTA

conforme o Artigo 7.º RGPC

1. INTRODUÇÃO

Este anexo contém os regulamentos vinculativos para uma conduta responsável ética e legalmente, vinculativos para todos os funcionários das subsidiárias portuguesas¹ da HUGO BOSS AG no seu trabalho diário, incluindo executivos.

2. OS NOSSO VALORES ÉTICOS E PRINCÍPIOS DE AÇÃO

A HUGO BOSS está convencida de que todo o Grupo apenas pode ter sucesso a longo prazo se cumprir a sua responsabilidade empresarial a nível mundial. Para tal, a HUGO BOSS AG criou um Código de Conduta aplicável na generalidade, adotado de igual forma por todas as subsidiárias, funcionários, executivos, conselho executivo e conselho supervisor e que resume os valores e princípios de conduta mais importantes. A conduta indevida e violações intencionais do Código de Conduta não serão toleradas.

3. CONDUTA E DEVERES DE DILIGÊNCIA ESPERADOS DE TODOS OS FUNCIONÁRIOS

Nós, como HUGO BOSS, temos uma clara compreensão do tipo de negócio em que nos focamos e do tipo de negócio que evitamos. Impressionamos os nossos parceiros de negócio e clientes com os nossos produtos e não através de influência indevida. Não permitimos, igualmente, que terceiros exerçam uma influência indevida sobre nós. Ao invés, tomamos decisões com objetivos e razões verificáveis.

Não permitimos qualquer comportamento corrupto. Essa conduta prejudica a nossa confiança mútua, igualdade de tratamento, bem como reputação e ativos da nossa empresa. As decisões relacionadas com a corrupção distorcem a concorrência, essencial para um sistema económico saudável, e comprometem o bem-estar global da nossa sociedade. Por isso, é responsabilidade de todos evitar a mera aparência de influência indevida.

Por esta razão, a HUGO BOSS espera que toda a estrutura de gestão e todos os funcionários das subsidiárias portuguesas estejam particularmente cientes das seguintes questões e que se comportem de forma responsável, de acordo com as regras definidas neste contexto.

1.1 Gestão e prevenção de conflitos de interesse

A HUGO BOSS atribui grande importância ao facto dos seus próprios colaboradores não se envolverem em conflitos de interesses ou de lealdade.

Proibição de concorrência

Não é permitido operar uma empresa ou outro negócio concorrente da HUGO BOSS. Uma participação financeira significativa dos colaboradores em empresas concorrentes deve ser comunicada por escrito ao seu supervisor e ao departamento de recursos humanos e de Compliance. O mesmo se aplica se uma pessoa próxima do colaborador operar um negócio concorrente da HUGO BOSS ou tiver uma participação significativa num parceiro comercial da HUGO BOSS. Objetividade das decisões e participações Critérios objetivos tais como qualidade, serviço, preço e sustentabilidade são decisivos para a cooperação com um parceiro.

¹ Especialmente HUGO BOSS Portugal & Companhia.

Objetividade das decisões e participações

Critérios objetivos tais como qualidade, serviço, preço e sustentabilidade são decisivos para a cooperação com um parceiro. As relações pessoais com um parceiro não devem conduzir a um tratamento preferencial. Isto aplica-se, em especial, quando os colaboradores podem influenciar direta ou indiretamente a adjudicação do parceiro. Todos os colaboradores devem informar o supervisor de forma transparente, antes da adjudicação. Nesses casos, o supervisor tomará a decisão. Todos os colaboradores devem informar o supervisor e o departamento de recursos humanos ou de Compliance caso eles ou uma pessoa próxima operem ou possuam participações em empresas com as quais a HUGO BOSS possui relações comerciais. Os colaboradores não podem executar encomendas particulares de empresas caso obtenham vantagens (financeiras) decorrentes da relação comercial.

Atividades paralelas

Esperamos que todos os colaboradores se concentrem totalmente no cumprimento dos seus deveres contratuais durante o horário de trabalho. O departamento de recursos humanos deve ser notificado por escrito antes do início de qualquer atividade paralela, se permitido por lei. As atividades paralelas podem ser proibidas por motivos legais ou caso possam prejudicar o desempenho profissional, contrariem as suas obrigações na empresa ou caso exista o risco de conflito de interesses. A HUGO BOSS saúda os colaboradores que se empenham em causas solidárias. Relações profissionais e de parentesco Os familiares e outras pessoas próximas não devem ter uma relação profissional de interdependência. Qualquer pessoa autorizada a emitir instruções ou que exerça funções de supervisão ou controlo deve notificar o departamento de recursos humanos sobre quaisquer relações de trabalho existentes com familiares ou outras pessoas próximas para a sua proteção mútua.

Abuso de posição

Os colaboradores não podem utilizar a sua posição ou informações às quais tenham acesso para proveito próprio ou para proveito de outras pessoas. Isto inclui, por ex., dar a essas pessoas um tratamento preferencial no caso de gratificações, intermediar emprego na HUGO BOSS ou promover o seu desenvolvimento profissional, na medida em que de outra forma tal não teria ocorrido

1.2 Recebimento de prendas e hospitalidade

A HUGO BOSS não tolera qualquer forma, direta ou indireta, de suborno, corrupção ou cedência de vantagens perante parceiros, autoridades públicas, decisores e outros terceiros. Por este motivo, a HUGO BOSS tem diretivas claras sobre, entre outras coisas, o tratamento de presentes e convites, a fim de proteger os seus próprios colaboradores de influência indevida.

A aceitação de benefícios que possam interferir com decisões empresariais é sempre proibida. Essa influência apenas é possível se

- as prendas, convites ou outros benefícios forem aceites durante o desenrolar de negociações;
- os benefícios forem dados de forma sigilosa, ou seja, não abertamente através da empresa, mas através de um endereço privado do funcionário;
- existir a possibilidade de chantagem (por exemplo, no caso de um convite para locais de moral questionável).

Prendas

Para além destes casos, as prendas pessoais podem ser aceites se consideradas habituais na empresa e se tiverem um valor e âmbito razoável. A HUGO BOSS definiu um limite de EUR 40 como quantia apropriada para prendas de terceiros. No caso de dúvida quando à conveniência de uma prenda, o funcionário deve contactar o seu Contacto de Conformidade Local responsável. As ofertas não permitidas devem ser recusadas ou devolvidas.

A aceitação de ofertas monetárias está basicamente excluída.

Hospitalidade

Os convites para refeições de negócios, dentro de uma medida razoável, podem ser aceites. Um convite para uma refeição de negócios é apropriado se o respetivo valor corresponder ao cargo do convidado e for prática empresarial geral e se for evitada qualquer aparência de inconveniência. Em particular, o tipo, duração e frequência dos convites devem ser considerados. O local e ocasião também podem desempenhar um papel importante. O mesmo se aplica aos convites para eventos, devendo a aprovação ser sempre obtida junto do gestor direto para eventos mistos ou de puro entretenimento. Neste caso, também, deve o Contacto de Conformidade Local responsável ser contactado no caso de dúvidas sobre a adequação do convite.

Os benefícios concedidos devem ser documentados. A documentação deve incluir a data, local, nome próprio e apelido do parceiro de negócios, ocasião, descrição do benefício e valor estimado.

Concessão de vantagens

A concessão de vantagens pelos próprios colaboradores da empresa é estritamente regulamentada na HUGO BOSS. As ofertas e convites podem ser oferecidos apenas de acordo com as diretivas internas. Nunca devem ser usados para influenciar uma decisão de negócios ou mesmo criar uma aparência de uma tal influência. Por norma, não devem ser concedidos benefícios a funcionários públicos e detentores de cargos públicos, bem como os colaboradores de autoridades públicas (ofertas, convites, etc.). Isto exclui apenas gestos de cortesia admissíveis.

1.3 Gestão e uso corretos dos recursos empresariais***Bens da empresa confiados***

Os bens e recursos da empresa confiados a colaboradores são propriedade da HUGO BOSS e devem ser protegidos de perdas, danos, uso indevido e roubo. Não é permitida a sua cedência a terceiros não autorizados. Os bens confiados (por exemplo, computadores portáteis) só podem ser utilizados para fins privados se tal for expressamente permitido.

A nossa marca e propriedade intelectual

A proteção das marcas próprias é uma prioridade máxima para a HUGO BOSS. O mesmo se aplica aos novos produtos, designs, visuais, campanhas, etc., não lançados até à data. O local, a hora e forma de lançamento são determinados pela HUGO BOSS. A divulgação privada antes da publicação, especialmente nas redes sociais, só é permitida mediante autorização dos gerentes responsáveis. Todos os colaboradores são obrigados a proteger a propriedade intelectual e outros direitos (p. ex., direitos de autor) de terceiros. Fotografias, artigos, filmes, logotipos, etc. só podem ser utilizados para fins comerciais se a HUGO BOSS estiver autorizada para o efeito.

1.4 Segurança de informações e dados

A proteção de informações e dados, independentemente dos dados pessoais, é garantida de forma abrangente pela HUGO BOSS e é a principal tarefa do departamento central de segurança da informação. Ao cumprir as normas internas, todos os colaboradores contribuem para a garantia da segurança das informações na HUGO BOSS. Os elementos centrais são, nomeadamente, o tratamento de informações confidenciais da empresa, a utilização segura de e-mails, conhecimentos sobre vírus informáticos e malware, o manuseamento de palavras-passe, terminais móveis e sistemas de nuvem, bem como outros conteúdos relacionados com informações e a respetiva proteção. Por norma, é proibida a utilização da conta de e-mail da empresa para fins particulares. Quaisquer anomalias que indiquem um ataque informático devem ser imediatamente reportadas ao IT ServiceDesk. A Segurança da Informação coordenará eventuais medidas de emergência.

O objetivo é proteger dados e informações contra perda, falsificação, danos ou mesmo eliminação. Assim, é necessário garantir a disponibilidade constante dos sistemas de TI (capacidade), a integridade e rastreabilidade dos dados armazenados (integridade) e a proteção geral contra acesso não autorizado a informações importantes (confidencialidade).

1.5 Deveres genéricos de promoção e reforço de integridade

Na HUGO BOSS, tratamo-nos uns aos outros com respeito e dignidade.

A HUGO BOSS distingue-se pela sua diversidade. Em todo o mundo, milhares de colaboradores, com as suas personalidades e contexto únicos, trabalham em conjunto para concretizar a visão e os objetivos da HUGO BOSS. Vemos isto como um enriquecimento para a nossa empresa e a base para um sucesso empresarial sustentável.

Por isso, todos os colaboradores da HUGO BOSS, independentemente do sexo, idade, origem, nacionalidade, crenças religiosas ou visão de mundo, incapacidade física ou mental, opinião política, afiliação a uma associação de colaboradores (incluindo sindicatos), orientação sexual ou outras características pessoais, têm as mesmas oportunidades e são utilizados, remunerados e promovidos exclusivamente com base nas suas capacidades e desempenho. Não são tolerados a discriminação, o tratamento desigual sem razão objetiva, desrespeito ou a exclusão.

Não é tolerada qualquer forma de assédio sexual, coação, bullying e ofensas verbais ou físicas, nem qualquer comportamento de intimidação, rejeição ou ofensivo. A HUGO BOSS incentiva todos os colaboradores a terem coragem de se defender uns dos outros e de terceiros.

Na HUGO BOSS, valorizamos e vivemos a diversidade em todas as suas formas. Queremos criar um ambiente integrador com confiança e sentimento de pertença, no qual todos os colaboradores se sintam confortáveis na sua autenticidade e contribuam de forma criativa para alcançar os melhores resultados para si mesmos e para a empresa.

Todos os colaboradores são responsáveis pela convivência profissional e social no local de trabalho e além deste. A reputação da HUGO BOSS é da nossa responsabilidade e é marcada pela conduta de cada indivíduo.

4. SANÇÕES CRIMINAIS E DISCIPLINARES DAS VIOLAÇÕES DO CÓDIGO DE CONDUTA

As violações das leis anticorrupção podem ter consequências graves, tanto para a HUGO BOSS como para os funcionários envolvidos em práticas ilícitas. As consequências podem incluir multas elevadas, sentenças de prisão, ações civis por danos, exclusão de concursos públicos e privados, despesas legais elevadas e danos reputacionais. Neste contexto, deve ser prestada especial atenção às seguintes infrações:

Código Penal	(Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, com as subsequentes alterações)
Artigo 372.º Recebimento ou oferta indevidos de vantagem	<p>1 - [...]</p> <p>2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.</p>
Artigo 374.º Corrupção activa	<p>1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º [acto ou omissão contrários aos deveres do cargo], é punido com pena de prisão de um a cinco anos.</p> <p>2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º [Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo], o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.</p> <p>3 - A tentativa é punível.</p>
Novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado	(Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, com as subsequentes alterações)

<p>Artigo 7.º Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional</p>	<p>Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p>
<p>Artigo 8.º Corrupção passiva no sector privado</p>	<p>1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.</p>
<p>Artigo 9.º Corrupção activa no sector privado</p>	<p>1 - Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 3 - A tentativa é punível.</p>

A violação deste anexo também pode resultar em ação disciplinar, até e incluindo rescisão do vínculo laboral na HUGO BOSS. Neste contexto, deve ser prestada especial atenção ao Artigo 128.º do Código do Trabalho português, cuja violação permite que a HUGO BOSS adote as sanções disciplinares do Artigo 328.º.

Código do Trabalho	(Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)
<p>Artigo 128.º Deveres do trabalhador</p>	<p>1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. <p>2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.</p>
<p>Artigo 328.º Sanções disciplinares</p>	<p>1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Repreensão; b) Repreensão registada; c) Sanção pecuniária; d) Perda de dias de férias; e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; f) Despedimento sem indemnização ou compensação. <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.</p> <p>3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis; c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias. <p>4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.</p>