

**HUGO BOSS**  
**CÓDIGO DE CONDUCTA PARA**  
**PROVEEDORES**

## PREÁMBULO

El Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS establece normas y valores generales para los proveedores de HUGO BOSS, relacionados principalmente con el respeto y el cumplimiento de la ética empresarial, los derechos humanos, las normas laborales y sociales, y las cuestiones medioambientales. Estos principios se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los Principios Rectores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales. Además, se toman en consideración los principios de la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). Los principios deben entenderse como derechos y obligaciones fundamentales para todos los proveedores de HUGO BOSS y sus empleados. Los proveedores están obligados a informar a sus empleados de forma pertinente sobre sus derechos y obligaciones derivados de los principios formulados por HUGO BOSS y la respectiva legislación nacional vigente.

El Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS constituye la base de las normas de cumplimiento que se esperan de los proveedores de HUGO BOSS y que estos deben respetar. Estos principios representan un estándar mínimo que, en opinión de HUGO BOSS, debería compensar las condiciones legales insuficientes en los países de abastecimiento, en caso necesario. **Si las disposiciones legales nacionales comparten el mismo objetivo que las normas definidas por HUGO BOSS, se aplicarán las normas que mejor protejan los intereses de los empleados y el medioambiente.** HUGO BOSS se reserva el derecho a revisar y modificar regularmente el cumplimiento de estos principios. Es competencia de HUGO BOSS la elección del método de comprobación para cada caso. HUGO BOSS espera que todos los proveedores comuniquen los principios que se incluyen en el Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS a sus proveedores y que comprueben con frecuencia el cumplimiento de las normas establecidas. Cualquier indicio puntual de infracciones de las normas establecidas que se produzcan en la cadena de suministro deberá comunicarse a HUGO BOSS lo antes posible.

En caso de incumplimiento de dichas normas, HUGO BOSS se reserva el derecho a imponer sanciones, tomando en consideración todas las circunstancias de cada caso y la gravedad de la infracción. Todos los principios deben considerarse componentes contractuales fundamentales de la relación comercial. En caso de infracciones reiteradas, HUGO BOSS se reserva el derecho a terminar la relación comercial.

## **1. CUMPLIMIENTO LEGAL Y DE LA ÉTICA EMPRESARIAL**

HUGO BOSS espera que todos los proveedores cumplan con las respectivas legislaciones nacionales y las normas internacionales vigentes. Queda prohibida cualquier forma de fraude, corrupción o concesión no autorizada que suponga un beneficio de cualquier tipo. Las decisiones empresariales deben tomarse bajo un criterio objetivo y no deben quedar supeditadas a intereses subjetivos. HUGO BOSS también espera que todos los proveedores, así como sus accionistas y directivos, cumplan con las normativas vigentes en materia de competencia, blanqueo de dinero, sanciones y tributación, y que sus proveedores se comprometan en consecuencia. Además, HUGO BOSS espera que sus proveedores estén al tanto de sus propias cadenas de suministro para identificar de la forma más rápida posible las infracciones que se produzcan en ella en caso de indicios concretos.

Los proveedores también están obligados a proteger la información, los datos y los secretos empresariales que se les hayan proporcionado en cualquier circunstancia, así como a entregarlos o eliminarlos inmediatamente después de finalizar la relación con el proveedor.

## **2. DERECHOS HUMANOS Y NORMAS LABORALES**

Para HUGO BOSS, la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales tiene la máxima prioridad. Se espera que todos los proveedores respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente en relación con todas las actividades comerciales que se lleven a cabo en su propio ámbito de influencia. HUGO BOSS no tolerará ninguna infracción. El proveedor está obligado a establecer un mecanismo de denuncia confidencial o anónimo que permita a los empleados informar sobre las infracciones. Además, los empleados de todos los proveedores de la cadena de suministro podrán utilizar el sistema de denuncia independiente y gratuito de HUGO BOSS (ver el apéndice). Todos los proveedores deberán informar a sus empleados sobre la posibilidad de utilizar este sistema de forma adecuada. Por otra parte, HUGO BOSS se compromete a que sus proveedores cumplan con la Política de derechos humanos, cuya versión en vigor más reciente puede consultarse en el sitio web de la empresa.

### **2.1 GRUPOS VULNERABLES**

HUGO BOSS se preocupa de forma particular de respetar y defender los derechos humanos y el cumplimiento de las normas laborales en las relaciones comerciales con miembros de grupos vulnerables. En concreto, deben protegerse los derechos de los

niños y los jóvenes empleados, las mujeres, los empleados migrantes, los pueblos indígenas y los empleados a distancia. Los riesgos para estos grupos son especialmente altos debido a su desproporcionada representación en la industria textil. HUGO BOSS adopta un procedimiento diferente para proteger a estos grupos en el marco de su propia actividad y espera que los proveedores protejan también sus derechos.

## **2.2 TRABAJO INFANTIL**

HUGO BOSS rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo infantil. Se prohíbe estrictamente a los proveedores recurrir al trabajo infantil. La definición de trabajo infantil está basada en las normas de reconocimiento internacional de la OIT. La edad mínima para ocupar un puesto de trabajo es de 15 años. No obstante, no se podrá acceder al empleo, en principio, antes de finalizar la enseñanza obligatoria legal. Tendrá prioridad la normativa que ofrezca la mayor cobertura. Si se accede a un empleo antes de cumplir los 18 años, deberán cumplirse ciertos requisitos para asegurar la protección de los empleados adolescentes basados en normas internacionales, que se resumen en las correspondientes *Directrices sobre la gestión del trabajo infantil y forzoso de HUGO BOSS*.

## **2.3 PUEBLOS INDÍGENAS**

Los pueblos indígenas están vinculados de forma particular a una zona o región concreta y a sus recursos naturales. HUGO BOSS se responsabiliza de respetar y proteger los derechos consuetudinarios a la tierra y los recursos naturales de los pueblos indígenas y las comunidades locales que se vean o puedan verse afectadas por las actividades comerciales de la empresa, y espera que sus proveedores actúen de igual manera. Se están elaborando procedimientos y normas para proteger la vida de los pueblos indígenas y las comunidades locales, y promover su participación en los procesos de toma de decisiones.

## **2.4 TRABAJO A DISTANCIA**

La OIT define el trabajo a distancia como cualquier trabajo que un individuo desempeñe en su casa o en otro entorno de su elección, a excepción del lugar de trabajo de la empresa. Este tipo de trabajo es remunerado y da lugar a un producto o servicio especificado por la empresa. El trabajo a distancia puede suponer una ventaja en determinados casos, como aquellos en los que no se puede desempeñar ninguna otra actividad a causa de obligaciones familiares.

HUGO BOSS permite a sus proveedores la posibilidad de trabajar a distancia en ciertas partes del proceso de producción. El cumplimiento de los derechos de los empleados debe garantizarse si se trabaja a distancia. En caso de que los propios proveedores se acojan al trabajo a distancia, deberán informar a HUGO BOSS sobre el alcance y la duración del mismo.

## **2.5 TRABAJO FORZOSO Y ESCLAVITUD MODERNA**

HUGO BOSS aplica una política de tolerancia cero al trabajo forzoso, la trata de seres humanos y la esclavitud moderna. Los proveedores no deben emplear bajo ninguna circunstancia a trabajadores forzosos, personas en situación de esclavitud o servidumbre, presos u otros empleados que no sean libres. Todos los empleados deben tener derecho a abandonar su puesto de trabajo y las instalaciones de la empresa. En caso de que el proveedor facilite instalaciones tales como alojamiento, debe garantizarse en todo momento la libertad de movimiento de los empleados que utilicen dichas instalaciones. Todos los empleados de los proveedores de HUGO BOSS deben poder elegir el tipo de empleo que deseen y finalizarlo en cualquier momento de conformidad con los períodos legales y que, por tanto, se consideran apropiados. Las restricciones a la libertad de movimiento de los empleados no están permitidas en ningún momento. No se permite al empresario retener un depósito, documentos de identificación o similares.

## **2.6 CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE TERCEROS**

Si la contratación de empleados recae sobre terceros, el proveedor está obligado a comprobar si sus prácticas se ajustan al Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS. Bajo ninguna circunstancia se podrán transferir a los empleados los gastos de empleo de terceros.

En particular, la contratación de empleados migrantes por parte de terceros exige un mayor cuidado y control de los procesos por parte del proveedor. Debe garantizarse siempre que las condiciones de empleo se comuniquen de manera transparente y comprensible, y que los empleados migrantes conozcan sus derechos. A petición de HUGO BOSS, deberán facilitarse los datos sobre el tercero designado.

## **2.7 DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**

El trato igualitario y la igualdad de oportunidades para todos los empleados debe mantenerse durante la contratación, la remuneración, las promociones, las medidas disciplinarias, la rescisión, la jubilación y toda la relación laboral. Se prohíbe cualquier forma de discriminación por edad, sexo, color de la piel, orientación sexual,

discapacidad mental o física, procedencia, nacionalidad, raza, etnia, grupo social, creencias o ideología, opiniones políticas, afiliación a una asociación de trabajadores u otras particularidades individuales. Los proveedores deben actuar para combatir y prevenir la discriminación.

No se tolerará el acoso o abuso sexual, los insultos o la intimidación a los empleados. Se prohíben el acoso físico, mental, sexual o verbal, así como las molestias y los castigos, las agresiones, los abusos o las intimidaciones. Debe destacarse la prohibición de la violencia de género, en particular contra las mujeres y las minorías sexuales. HUGO BOSS no tolera tales incidentes y espera que sus proveedores implementen medidas preventivas para proteger a dichas personas. Además, deben establecerse directrices, procedimientos y medidas de formación adecuadas para los empleados y directivos, así como un sistema de denuncia accesible.

## **2.8 CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS**

La dignidad, la privacidad y los derechos personales de los empleados deben respetarse siempre. Se prohíben el acoso físico, mental, sexual o verbal, así como las molestias y los castigos, las agresiones, los abusos o las intimidaciones. Las medidas disciplinarias están permitidas únicamente en el marco de la ley o de las disposiciones legales de HUGO BOSS y deben ser siempre proporcionales al incidente.

## **2.9 REMUNERACIÓN JUSTA**

Los empleados tienen derecho a recibir una remuneración justa que sea suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, obtenida durante la jornada laboral semanal reglamentaria. Como remuneración justa, HUGO BOSS entiende que los recursos monetarios disponibles sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, agua, vivienda, educación, asistencia sanitaria, movilidad y vestimenta de todos los miembros del hogar. Además, los empleados deben tener un ingreso de libre disposición con el que generar fondos para hacer frente a imprevistos. Los empleados deben recibir información por escrito sobre las condiciones acordadas en forma de contrato de trabajo y nómina. Los proveedores están obligados a pagar al menos el salario mínimo legal o, si es más alto, un salario que corresponda a la normativa que se aplique en el sector. En caso de que el proveedor no pueda pagar un salario más alto que el habitual en el sector, esto deberá notificarse y justificarse a HUGO BOSS de inmediato. Se espera que los proveedores colaboren con HUGO BOSS para conseguir ofrecer progresivamente una remuneración justa. El objetivo es ofrecer un salario digno para todos los empleados, independientemente del género u otros factores de diversidad. Asimismo,

se espera que todos los proveedores respeten y cumplan las normativas nacionales de salud y seguridad social.

Deben tenerse en cuenta todos los requisitos legales y cualquier otro requisito aplicable (por ejemplo, los convenios colectivos) relativos a prestaciones especiales. Las horas extraordinarias deben remunerarse con un pago adicional o, si la ley lo permite, compensarse con tiempo libre si los empleados así lo aceptan. Las personas empleadas que queden embarazadas durante su empleo deben recibir todas las prestaciones y coberturas legales. Se prohíbe a los proveedores aplicar deducciones salariales como medidas disciplinarias. En caso de que existan disposiciones legales nacionales que permitan el despido de un empleado por motivos ajenos a la empresa, siempre que se hayan tomado medidas disciplinarias monetarias en favor del empleado, toda medida se aplicará exclusivamente teniendo en cuenta la situación real de los hechos. El proveedor debe documentar todo el proceso.

## **2.10 JORNADA LABORAL**

Deben respetarse las respectivas normativas nacionales sobre el horario de trabajo, incluidos los periodos de descanso, los días festivos y las vacaciones aplicables. Si no existen disposiciones nacionales o si estas son insuficientes con respecto a lo establecido por la OIT, el horario semanal de trabajo no podrá exceder las 48 horas. Incluyendo las horas extraordinarias, la jornada laboral semanal no podrá exceder de 60 horas. Las horas extraordinarias están permitidas únicamente si los empleados están de acuerdo con realizar dichas horas, o si estas están reguladas por la ley o convenios colectivos aplicables, y deben remunerarse en consecuencia. Una persona empleada que haya alcanzado el séptimo mes de embarazo no podrá realizar horas extraordinarias ni trabajar en un turno de noche, independientemente de lo que permita la legislación local. Después de seis días laborables consecutivos, los empleados deben contar con un período de descanso de al menos 24 horas. Los empleados también tienen derecho a disfrutar del periodo mínimo de vacaciones establecido por la ley.

## **2.11 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

El proveedor debe garantizar la salud física y mental, y la seguridad de los empleados durante la actividad laboral, así como adoptar medidas preventivas adecuadas contra los accidentes y las enfermedades profesionales.

En particular, la iluminación debe ser la adecuada para la actividad desempeñada durante toda la jornada laboral, de igual forma que la emisión de ruidos. Debe haber un número suficiente de instalaciones sanitarias, que deberán estar limpias y

separadas por género. Los empleados deben tener acceso a las instalaciones sanitarias durante las horas de trabajo sin restricciones injustificadas. El proveedor debe garantizar que existen sistemas para identificar, evaluar, prevenir y combatir los posibles riesgos para la salud y la seguridad de sus empleados. Los principios aquí mencionados se aplican de igual forma a todas las demás instalaciones, como el alojamiento que el proveedor ponga a disposición de los empleados.

Se debe prestar especial atención a las personas empleadas embarazadas, que no deben realizar trabajos pesados o peligrosos, además de garantizar descansos frecuentes.

## **2.12 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Todos los empleados tienen derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, así como derecho a establecer organizaciones de su elección que tengan como finalidad amparar al trabajador, o a afiliarse a ellas. Los empleados deben tener libertad para negociar las condiciones de trabajo, especialmente el salario. El proveedor debe reconocer y respetar el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y no debe discriminar, acosar, intimidar, despedir o perjudicar de otro modo a los empleados que ejerzan este derecho.

## **3. ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES**

HUGO BOSS alienta a sus proveedores a que trabajen continuamente para reducir el impacto medioambiental de sus actividades empresariales. Como mínimo, deben cumplirse las leyes y disposiciones de protección medioambiental vigentes en el país de producción. Los recursos naturales deben utilizarse de la manera más sostenible y eficiente posible. La atención debe centrarse en la protección de los seres humanos, los animales y el medioambiente. Los proveedores deben establecer un sistema de gestión medioambiental que contribuya a aumentar la responsabilidad ecológica mediante el establecimiento de objetivos específicos.

### **3.1 CONSUMO DE ENERGÍA Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO**

Los proveedores están obligados a identificar y supervisar todas las fuentes de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero pertinentes. Se debe buscar el establecimiento de un programa para reducir el consumo de energía y las emisiones. HUGO BOSS espera que sus proveedores se comprometan a promover continuamente medidas de eficiencia energética y el uso de energías renovables.



### **3.2 CONSUMO DE AGUA**

Los proveedores deben supervisar el consumo de agua y optimizarlo aplicando estrategias adecuadas. La extracción de agua de la superficie o de agua subterránea debe cumplir al menos con los reglamentos nacionales y locales. Se alienta en especial a los proveedores que utilizan procesos de producción que requieren un uso intensivo del agua a que minimicen continuamente el uso del agua.

### **3.3 TRATAMIENTO DE PRODUCTOS QUÍMICOS Y AGUAS RESIDUALES**

Si los procesos de producción requieren el uso de productos químicos u otras sustancias que suponen un riesgo para las personas, los animales y el medioambiente, los proveedores deben asegurarse de que su uso, manipulación, almacenamiento y transporte estén regulados por un sistema de tratamiento de sustancias peligrosas. Se deben cumplir las normativas nacionales. En caso de existir alternativas que perjudiquen en menor medida el medioambiente y la salud, se anima a los proveedores a que las implementen. El uso de productos químicos y otras sustancias obliga a los proveedores a supervisar los caudales de aguas residuales e identificar posibles contaminaciones, y debe llevarse a cabo de acuerdo con las normativas correspondientes. Deben realizarse comprobaciones con frecuencia.

### **3.4 TRATAMIENTO DE RESIDUOS**

HUGO BOSS alienta a sus proveedores a minimizar continuamente la producción de residuos y a desecharlos de acuerdo con las normativas legales locales. Se espera que los proveedores tengan en cuenta estrategias de prevención, reducción y reciclaje de residuos.

### **3.5 OTROS ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES**

Además de los aspectos medioambientales descritos anteriormente, pueden aplicarse las normativas nacionales o locales de emisiones a la atmósfera, uso del suelo, protección de la biodiversidad, contaminación acústica u odorífera y otros aspectos medioambientales, en función de la ubicación y los procesos de producción específicos del socio.

## **4. COOPERACIÓN CON ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES**

A fin de mejorar las condiciones sociales y los intereses medioambientales relacionados con la interacción con los proveedores, HUGO BOSS coopera con

diversas organizaciones no gubernamentales. En el ámbito de dicha cooperación, HUGO BOSS se reserva el derecho a transferir a estas organizaciones el derecho a realizar cualquier tipo de comprobación, como el desempeño de auditorías.

## **5. DISPOSICIONES FINALES**

HUGO BOSS espera que sus proveedores cumplan con las normas aquí establecidas, que HUGO BOSS cumple a su vez, y pide a sus socios que promuevan su aplicación de la mejor manera posible mediante la implementación de herramientas adecuadas, como sistemas de gestión, directrices, formaciones y especificaciones de procesos. Todos los empleados de los proveedores deben recibir una formación adecuada y regular sobre los temas aquí mencionados. Asimismo, los proveedores están obligados a comunicar estas normas a sus subproveedores y socios, y a comprobar su cumplimiento de forma apropiada. HUGO BOSS se reserva el derecho a revisar el Código de conducta para proveedores con regularidad, al menos una vez al año y de forma conjunta con las partes interesadas pertinentes, para garantizar su actualización, adaptarlo en caso necesario y comunicar los cambios a los proveedores.

Febrero de 2022  
Versión 2.0

## APÉNDICE:

### INFORMACIÓN SOBRE EL USO DEL SISTEMA DE NOTIFICACIÓN A HUGO BOSS

Los empleados de HUGO BOSS, sus socios y proveedores, los clientes de la empresa y otros terceros pueden ponerse en contacto directamente con HUGO BOSS o con el mediador de HUGO BOSS para formular cualquier pregunta o denuncia sobre normas sociales, condiciones laborales o derechos humanos.

HUGO BOSS ofrece un portal de denuncias a través del que pueden enviarse comentarios de forma confidencial y anónima. Este portal se ofrece en varios idiomas y se puede acceder a él a través del siguiente enlace:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

También es posible contactar personalmente con el mediador de HUGO BOSS, que actúa en igualdad de condiciones como contacto al que notificar delitos de tipo económico, violaciones de derechos humanos e infracciones del Código de conducta para proveedores de HUGO BOSS.

Es posible contactar con el mediador de HUGO BOSS de la siguiente manera:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Abogado externo  
Teléfono fijo: + 49 521 55 7 333 0  
Teléfono móvil: + 49 151 58 23 03 21  
Correo electrónico: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)  
Thiel von Herff Rechtsanwälte  
Loebellstraße 4  
33602 Bielefeld  
Alemania

Cualquier notificación se tratará de forma estrictamente confidencial. La identidad de la persona que realice la denuncia y de todas las personas mencionadas que sean objeto de ella se revelará únicamente a las personas encargadas de recibir las denuncias o de adoptar medidas de seguimiento, a menos que la ley lo exima.

Queda prohibida cualquier represalia contra los denunciadores, así como amenazas o intentos de ejercer represalias.

Se puede contactar con el mediador de HUGO BOSS en cualquier momento de forma gratuita a través de los números internacionales que se indican a continuación. En caso necesario, las posibles barreras lingüísticas que puedan producirse pueden solventarse con la ayuda de un intérprete.

Egipto:	00800 00 09 571
Bélgica:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Brasil:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Bosnia y Herzegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Bulgaria:	0080 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Dinamarca:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Alemania:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Francia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Grecia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Reino Unido:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
India:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Indonesia:	001 803 49 32 86
Irlanda:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Italia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Croacia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Malasia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Macedonia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
México:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Países Bajos:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Austria:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Polonia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Portugal:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Rumanía:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Serbia:	0800 19 10 46
Suiza:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
España:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Corea del Sur:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Taiwán:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Tailandia:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Turquía:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
Ucrania:	00800 50 47 10
Hungría:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR
EE. UU.:	00800 66 28 37 626 / 00800, MEDIADOR

En China, Hong Kong, Sri Lanka, Bangladés, Laos y Vietnam, HUGO BOSS ha establecido también sus propios números de teléfono para contactar con responsables confidenciales de HUGO BOSS (no con mediadores de HUGO BOSS), quienes recibirán notificaciones o denuncias sobre cualquier violación infringida en cualquier momento.

China:	0086 1350 0009 061
Hong Kong:	0086 1350 0009 061
Sri Lanka:	0086 1350 0009 061
Bangladés:	0086 1350 0009 061
Laos:	0086 1350 0009 061
Vietnam:	0086 1350 0009 061

También es posible contactar directamente con los empleados de los proveedores de HUGO BOSS de forma gratuita:

[Vendor\\_Sustainability@hugoboss.com](mailto:Vendor_Sustainability@hugoboss.com)

Febrero de 2022