

**CODE DE CONDUITE
DES FOURNISSEURS HUGO BOSS**

PRÉAMBULE

Le Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS formule des normes et des valeurs générales à destination des fournisseurs de HUGO BOSS, qui concernent principalement le respect et l'application de l'éthique commerciale, des droits de l'homme et des normes sociales et du travail ainsi que de la prise en considération des thèmes environnementaux. Ces exigences sont fondées sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (ONU), les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Le Code de conduite tient également compte des principes de la Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique stipulés dans la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Les directives du Code de conduite doivent être comprises comme des obligations et des droits fondamentaux applicables à tous les fournisseurs de HUGO BOSS et à leurs employés. Les fournisseurs sont tenus d'informer leurs employés de manière appropriée sur leurs droits et obligations découlant des exigences formulées par HUGO BOSS et de la législation nationale applicable.

Le Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS constitue la base des normes devant être respectées par les fournisseurs de HUGO BOSS. Ces exigences représentent une norme minimale destinée à compenser si nécessaire une base juridique considérée comme insuffisante par HUGO BOSS dans les pays d'approvisionnement. **Si les dispositions législatives d'un pays poursuivent le même objectif que les normes définies par HUGO BOSS, la réglementation protégeant le mieux les intérêts des travailleurs et l'environnement prévaut.** HUGO BOSS se réserve le droit de vérifier le respect des exigences du Code de conduite et d'adapter régulièrement ces dernières. Le choix du type et de la méthode de contrôle est laissé à l'appréciation de HUGO BOSS au cas par cas. HUGO BOSS attend de tous ses fournisseurs qu'ils transmettent à leurs propres fournisseurs les exigences stipulées dans le Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS et qu'ils vérifient régulièrement le respect des normes qui y sont définies. Le cas échéant, des informations précises sur les atteintes aux normes définies survenues dans la chaîne d'approvisionnement doivent être communiquées dès que possible à HUGO BOSS. En cas de non-respect des normes définies, HUGO BOSS se réserve le droit de prendre des sanctions, en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier et de la gravité de l'infraction commise. Toutes les exigences doivent être considérées comme des éléments contractuels essentiels de la relation d'affaires. En cas de

violations répétées, HUGO BOSS se réserve le droit de mettre fin à la relation d'affaires.

1. RESPECT DES LOIS ET DE L'ÉTHIQUE COMMERCIALE

HUGO BOSS attend de tous les fournisseurs qu'ils se conforment aux lois nationales et aux normes internationales en vigueur. Toute forme de fraude, de corruption ainsi que l'octroi d'avantages illégaux, quelle qu'en soit la nature, sont interdits. Les décisions commerciales doivent être prises sur une base objective et ne doivent pas être influencées par des intérêts subjectifs. HUGO BOSS attend également de tous les fournisseurs, de leurs actionnaires et de leurs dirigeants qu'ils se conforment aux réglementations applicables en matière de concurrence, de blanchiment d'argent, de sanctions et d'impôts et qu'ils obligent leurs propres fournisseurs à faire de même. En outre, HUGO BOSS attend de ses fournisseurs qu'ils connaissent leurs chaînes d'approvisionnement afin qu'ils détectent le plus rapidement possible, en présence d'indices concrets, les violations qui y surviennent.

Les fournisseurs sont également tenus en toutes circonstances de protéger les informations, les données et les secrets d'affaires qui leur sont fournis et de les restituer ou de les supprimer immédiatement après la fin de la relation fournisseur.

2. DROITS DE L'HOMME ET NORMES DU TRAVAIL

Pour HUGO BOSS, le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales est une priorité absolue. Tous les fournisseurs doivent respecter les droits de l'homme internationalement reconnus en lien avec toutes les activités commerciales exercées dans leur sphère d'influence. Aucune violation ne sera tolérée par HUGO BOSS. Les fournisseurs sont tenus d'établir un mécanisme de dépôt de plaintes confidentiel ou anonyme afin de permettre aux employés de signaler toute infraction. Par ailleurs, les employés de tous les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement sont libres d'utiliser le système de signalement indépendant et gratuit de HUGO BOSS (voir Annexe). Tous les fournisseurs doivent informer de manière appropriée leurs employés de la possibilité d'utiliser ce système. En outre, HUGO BOSS impose à ses fournisseurs de se conformer à sa Human Rights Policy (Politique en matière de droits de l'homme), qui peut être consultée dans sa version actuelle et valide sur le site Web de l'entreprise.

2.1 GROUPES VULNÉRABLES

HUGO BOSS veille en particulier à ce que les droits de l'homme et les normes du travail soient respectés et préservés dans les relations d'affaires avec les membres de groupes particulièrement sensibles, dits vulnérables. Les droits des enfants et des

jeunes travailleurs, des femmes, des travailleurs migrants, des populations autochtones et des travailleurs à domicile doivent être particulièrement protégés. Ces groupes étant surreprésentés dans l'industrie textile, les risques auxquels ils sont exposés sont particulièrement élevés. HUGO BOSS adopte une approche différenciée dans ses activités commerciales afin de protéger ces groupes et attend des fournisseurs qu'ils protègent également les droits de ces derniers.

2.2 TRAVAIL DES ENFANTS

HUGO BOSS rejette fermement toutes les formes de travail des enfants. Il est donc strictement interdit aux fournisseurs d'avoir recours au travail des enfants. La définition du travail des enfants est fondée sur les normes internationalement reconnues de l'OIT. L'âge minimum pour occuper un emploi est de 15 ans. En principe cependant, un enfant ne peut pas occuper un emploi avant la fin de la scolarité obligatoire. Dans ce domaine, la réglementation offrant la protection la plus étendue prévaut. Si un enfant occupe un emploi avant l'âge de 18 ans, certaines conditions visant à protéger les employés mineurs doivent alors être remplies ; elles s'appuient sur des normes internationales et sont résumées dans la *Directive HUGO BOSS relative au travail des enfants et au travail forcé*.

2.3 POPULATIONS AUTOCHTONES

Les populations autochtones ont un lien particulier avec une région ou un territoire donné et les ressources naturelles qui y sont présentes. HUGO BOSS est responsable du respect et de la protection des droits coutumiers sur les terres et les ressources naturelles dont disposent les populations autochtones et les communautés locales qui sont ou peuvent être affectées par ses activités commerciales, et attend la même chose de ses fournisseurs. Des procédures et des normes sont en cours d'élaboration pour protéger le mode de vie des populations autochtones et des communautés locales et favoriser leur participation aux processus décisionnels.

2.4 TRAVAIL À DOMICILE

L'OIT définit le travail à domicile comme tout travail qu'une personne exécute à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, à l'exception du site de l'employeur. Ce travail est effectué contre rémunération et donne lieu à un produit ou à un service spécifié par l'employeur. Le travail à domicile peut être bénéfique dans certains cas, par exemple lorsqu'aucune autre activité ne peut être effectuée en raison d'obligations familiales.

HUGO BOSS permet à ses fournisseurs d'avoir recours au travail à domicile pour certaines parties du processus de production. Le respect des droits des employés doit être assuré dans le cadre du travail à domicile. Si leurs propres fournisseurs ont recours au travail à domicile, les fournisseurs sont invités à informer HUGO BOSS de la portée et de la durée de ce travail.

2.5 TRAVAIL FORCÉ ET ESCLAVAGE MODERNE

HUGO BOSS applique une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne. Les fournisseurs ne doivent en aucun cas employer des travailleurs forcés, des serviteurs, des esclaves, des prisonniers ou d'autres travailleurs non libres. Tous les employés doivent avoir le droit de quitter leur lieu de travail ainsi que les locaux de l'entreprise. Si des installations telles que des hébergements sont mises à disposition par le fournisseur, la liberté de circulation des travailleurs utilisant ces installations doit être garantie en tout temps. Tous les employés des fournisseurs de HUGO BOSS doivent être libres de choisir le type d'emploi qu'ils occupent et de démissionner à tout moment, sous réserve du respect des délais légaux appropriés. Les restrictions à la libre circulation des travailleurs ne sont à aucun moment autorisées. La conservation par l'employeur d'une caution, de pièces d'identité ou d'autres documents similaires n'est pas autorisée.

2.6 EMBAUCHE PAR L'INTERMÉDIAIRE DE TIERS

Si un tiers est chargé de recruter des employés, le fournisseur est tenu de vérifier si les pratiques de ce tiers sont conformes au Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS. En aucun cas les coûts liés au recours à un tiers ne peuvent être transférés aux employés.

Le recrutement de travailleurs migrants par l'intermédiaire de tiers exige en particulier une attention et un contrôle accrus des processus par le fournisseur. Il est nécessaire de toujours s'assurer que les conditions d'emploi sont communiquées de manière compréhensible et transparente aux travailleurs migrants et que ceux-ci connaissent leurs droits. Des informations concernant le tiers chargé du recrutement doivent être mises à disposition à la demande de HUGO BOSS.

2.7 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous les employés doivent être assurées en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de mesures disciplinaires, de licenciement, de retraite et pendant la totalité de la relation de travail. Toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la couleur de peau,

l'orientation sexuelle, les handicaps mentaux ou physiques, l'origine, la nationalité, la race perçue ou l'origine ethnique, le groupe social, la religion ou les convictions, les opinions politiques, l'appartenance à une association de travailleurs ou sur d'autres caractéristiques personnelles est interdite. Les fournisseurs doivent lutter activement contre la discrimination et la prévenir.

Le harcèlement sexuel ou les abus sexuels, les insultes ou les intimidations à l'attention des employés ne sont pas tolérés. En particulier, le harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal, les punitions, les agressions, les mauvais traitements ou les intimidations sont interdits. Il convient ici d'attirer une attention particulière sur le problème de la violence sexiste, en particulier contre les femmes et les minorités sexuelles. HUGO BOSS ne tolère pas de telles pratiques et attend de ses fournisseurs qu'ils mettent en œuvre des mesures préventives pour protéger ces personnes. En outre, des lignes directrices, des procédures et des mesures de formation appropriées à destination des employés et de l'encadrement doivent être élaborées et un système de dépôt de plaintes librement accessible doit être mis en place.

2.8 CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

La dignité, la vie privée et les droits individuels des employés doivent toujours être respectés. Le harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal, les punitions, les agressions, les mauvais traitements ou les intimidations sont interdits. Les mesures disciplinaires ne sont autorisées que dans le cadre des dispositions légales applicables ou de celles fixées par HUGO BOSS et doivent, en tout état de cause, être proportionnelles à l'incident concerné.

2.9 RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

Les employés ont droit à une rémunération équitable et suffisante pour couvrir leurs besoins de base et ceux de leur famille. Ils gagnent cette rémunération pendant les heures de travail hebdomadaires régulières. Cela signifie pour HUGO BOSS que les ressources monétaires que les employés reçoivent sont suffisantes pour couvrir les besoins de base en matière de nourriture, d'eau, de logement, d'éducation, de soins de santé, de mobilité et d'habillement de tous les membres du foyer. En outre, les travailleurs doivent avoir un revenu librement disponible afin de pouvoir constituer une épargne pour faire face à des événements inattendus. Les employés doivent recevoir des renseignements écrits sur les conditions convenues, sous la forme d'un contrat de travail et d'un bulletin de salaire. Les fournisseurs sont tenus de payer au moins le salaire minimum légal ou, s'il est plus élevé, un salaire correspondant à la norme du secteur. Si un fournisseur n'est pas en mesure de payer un salaire plus élevé et

conforme aux normes du secteur, il doit en informer immédiatement HUGO BOSS et s'en justifier. Il est attendu des fournisseurs qu'ils coopèrent avec HUGO BOSS afin d'atteindre progressivement une rémunération équitable. L'objectif est d'atteindre un salaire minimum vital pour tous les employés, indépendamment de leur sexe ou d'autres facteurs de diversité. Tous les fournisseurs sont par ailleurs tenus de respecter et d'appliquer les réglementations nationales en matière d'assurance maladie et de sécurité sociale.

Ils doivent également respecter toutes les exigences légales ainsi que toutes les autres exigences applicables (par exemple, les conventions collectives) concernant les avantages spéciaux. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées par un supplément ou, si la loi l'autorise, par une compensation en temps, à condition que les employés l'acceptent. Les employées qui tombent enceintes pendant leur emploi doivent bénéficier de toutes les prestations et couvertures légales. Il est interdit aux fournisseurs d'effectuer des retenues sur salaire au titre de mesures disciplinaires. S'il existe des dispositions légales nationales qui n'autorisent le licenciement pour des motifs autres qu'économiques que si des mesures disciplinaires monétaires ont été prises au préalable à l'encontre de l'employé concerné, toutes les mesures prises doivent tenir compte de la situation réelle. Les étapes du processus doivent être documentées par le fournisseur.

2.10 TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions nationales en matière de temps de travail, y compris en ce qui concerne les périodes de repos, les congés et les jours fériés, doivent être respectées. S'il n'existe pas de dispositions nationales pertinentes ou si ces dispositions ne répondent pas aux exigences de l'OIT, le temps de travail hebdomadaire standard ne peut pas dépasser 48 heures. Le temps de travail total par semaine ne peut pas dépasser 60 heures, heures supplémentaires autorisées incluses. Les heures supplémentaires ne sont autorisées que si les employés acceptent le supplément de travail ou si les heures supplémentaires sont réglementées par la loi ou des conventions collectives applicables, et doivent être rémunérées en conséquence. Une employée qui a atteint le septième mois de grossesse ne peut pas faire d'heures supplémentaires ni travailler de nuit, que la législation locale l'autorise ou non. Après six jours de travail consécutifs, les employés doivent se voir octroyer une période de repos d'au moins 24 heures. Les employés ont également droit à la période minimale de congé prévue par la loi.

2.11 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les fournisseurs veillent à la santé physique et mentale et à la sécurité de leurs employés dans le cadre du travail et prennent les mesures préventives appropriées pour éviter les accidents et les maladies professionnelles.

En particulier, l'éclairage tout au long du temps de travail doit être adapté à l'activité effectuée, tout comme le niveau d'émissions sonores. Des installations sanitaires propres, en nombre suffisant et séparées par sexe doivent être mises à la disposition des employés. Les employés doivent avoir accès à ces installations sanitaires pendant les heures de travail, sans restrictions inappropriées. Les fournisseurs doivent s'assurer que des systèmes sont en place pour recenser, évaluer, prévenir et combattre les risques pour la santé et la sécurité des employés. Les présentes exigences s'appliquent également à toutes les autres installations, telles que les logements, fournies par les fournisseurs aux employés.

Une attention particulière doit être accordée aux employées enceintes. Elles ne doivent pas être employées pour des travaux lourds ou dangereux, et doivent pouvoir faire des pauses régulières.

2.12 LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Tous les employés ont droit à la liberté d'association et aux négociations collectives. Ils peuvent également créer les organisations de leur choix à des fins professionnelles ou adhérer à des organisations de travailleurs. Les employés doivent être libres de mener des négociations sur les conditions de travail, en particulier les salaires, et de négocier ces conditions librement. Les fournisseurs doivent reconnaître et respecter le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives et ne doivent pas discriminer, harceler, intimider, licencier ou pénaliser les employés qui exercent ce droit.

3. ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

HUGO BOSS encourage ses fournisseurs à s'efforcer en permanence de réduire l'impact environnemental de leurs activités commerciales. Au minimum, les lois et réglementations environnementales du pays de production doivent être respectées. Les ressources naturelles doivent être utilisées aussi durablement et efficacement que possible. Dans ce contexte, la protection des personnes, des animaux et de l'environnement est une priorité. Les fournisseurs sont encouragés à mettre en place un système de gestion de l'environnement qui contribue à accroître la responsabilité environnementale au moyen d'objectifs spécifiques.

3.1 CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Les fournisseurs sont tenus de recenser et de surveiller toutes les sources d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre pertinentes. Ils doivent chercher à mettre en place un programme de réduction de la consommation énergétique et des émissions. HUGO BOSS attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à promouvoir en permanence des mesures d'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies renouvelables.

3.2 CONSOMMATION D'EAU

Les fournisseurs doivent contrôler leur consommation d'eau et l'optimiser par des stratégies appropriées. Les prélèvements d'eau de surface ou d'eau souterraine doivent au moins être conformes aux exigences nationales ou locales. Les fournisseurs qui ont des procédés de production impliquant une consommation importante d'eau sont particulièrement tenus de réduire continuellement celle-ci.

3.3 GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES ET DES EAUX USÉES

Si les procédés de production exigent l'utilisation de produits chimiques ou d'autres substances qui présentent un danger pour les humains, les animaux ou l'environnement, les fournisseurs doivent s'assurer que l'utilisation et la manipulation ainsi que le stockage et le transport de ces substances sont régis par un système de gestion des matières dangereuses. Les réglementations nationales en la matière doivent être respectées. S'il existe des substances de remplacement moins nocives pour l'environnement et la santé, les fournisseurs sont encouragés à les utiliser. L'usage de produits chimiques et d'autres substances oblige les fournisseurs à contrôler les flux d'eaux usées et à détecter les contaminations potentielles. Cette opération doit être effectuée conformément aux exigences légales en vigueur. Des contrôles doivent être effectués régulièrement.

3.4 GESTION DES DÉCHETS

HUGO BOSS encourage ses fournisseurs à réduire continuellement les déchets et à les éliminer conformément aux exigences légales locales. Il est attendu des fournisseurs qu'ils appliquent des stratégies de prévention, de réduction et de recyclage des déchets.

3.5 AUTRES ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

En fonction de la localisation et des processus de production spécifiques de chaque partenaire, outre les aspects environnementaux détaillés ci-dessus, des réglementations nationales ou locales sur les émissions dans l'air, l'utilisation des terres,

la protection de la biodiversité, les nuisances sonores ou olfactives et d'autres aspects environnementaux peuvent également s'appliquer.

4. COOPÉRATION AVEC DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

Afin d'améliorer les conditions sociales et mieux tenir compte de l'environnement dans le cadre de la collaboration avec ses fournisseurs, HUGO BOSS coopère avec diverses organisations non gouvernementales. Dans le cadre d'un tel partenariat, HUGO BOSS se réserve le droit de transmettre à ces organisations partenaires le droit, déjà évoqué dans les présentes, de procéder à d'éventuels contrôles (par exemple à des audits).

5. DISPOSITIONS FINALES

HUGO BOSS attend de ses fournisseurs qu'ils se conforment aux normes établies ici, auxquelles HUGO BOSS se conforme lui aussi, et encourage ses partenaires à favoriser la meilleure mise en œuvre possible de ces normes grâce à des outils adaptés tels que des systèmes de gestion, des directives, des formations et des spécifications de processus. Tous les employés des fournisseurs doivent être suffisamment et régulièrement formés sur les sujets mentionnés ici. En outre, les fournisseurs sont tenus de transmettre ces exigences à leurs fournisseurs et partenaires et de vérifier par tout moyen approprié la conformité de ces derniers. HUGO BOSS se réserve le droit de vérifier régulièrement, et au minimum une fois par an, le caractère actuel du Code de conduite, avec le concours des groupes d'intérêt concernés, de l'adapter le cas échéant et de communiquer les modifications aux fournisseurs.

Février 2022

Version 2.0

ANNEXE :

INFORMATIONS SUR L'UTILISATION DES SYSTÈMES DE SIGNALEMENT DE HUGO BOSS

Les employés de HUGO BOSS et de ses partenaires et fournisseurs, mais aussi les clients de l'entreprise et d'autres tiers ont la possibilité de contacter directement HUGO BOSS ou le médiateur de HUGO BOSS pour toute question ou plainte concernant les normes sociales, les conditions de travail ou les droits de l'homme.

HUGO BOSS met à disposition un canal de dépôt de plaintes au moyen duquel des alertes et des plaintes peuvent être soumises de manière confidentielle et anonyme. Il peut être utilisé dans de nombreuses langues via le lien suivant :

[Portail de signalement de HUGO BOSS](#)

Alternativement, et également pour des contacts personnels, le médiateur de HUGO BOSS est disponible comme interlocuteur pour recevoir des alertes sur des infractions économiques, des violations des droits de l'homme et des atteintes au Code de conduite des fournisseurs HUGO BOSS.

Le médiateur HUGO BOSS peut être joint aux coordonnées suivantes :

Carsten Thiel von Herff
Avocat externe
Téléphone : + 49 521 55 7 333 0
Mobile : + 49 151 58 23 03 21
E-mail : ombudsmann@thielvonherff.com
Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstraße 4
33602 Bielefeld
Allemagne

Toutes les alertes seront traitées de façon strictement confidentielle. L'identité de la personne qui fait le signalement et de toutes les personnes mentionnées faisant l'objet du signalement ne sera divulguée qu'aux personnes responsables de la réception des notifications ou de la prise de mesures de suivi, à moins qu'il n'existe des exceptions légales.

Les représailles dirigées contre les lanceurs d'alerte sont interdites. Cette interdiction s'applique également aux menaces et aux tentatives de représailles.

Le médiateur de HUGO BOSS peut également être contacté gratuitement à tout moment via les numéros internationaux énumérés ci-dessous. Si nécessaire, les éventuelles barrières linguistiques seront surmontées en faisant appel à des interprètes professionnels.

Allemagne :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Autriche :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Belgique :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnie-Herzégovine :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brésil :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgarie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Corée du Sud :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Croatie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Danemark :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Égypte :	00800 00 09 571
Espagne :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
États-Unis d'Amérique :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
France :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Grèce :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hongrie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Inde :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonésie :	001 803 49 32 86
Irlande :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Macédoine du Nord :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaisie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Mexique :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Pays-Bas :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Pologne :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugal :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Roumanie :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Royaume-Uni :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbie :	0800 19 10 46
Suisse :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taiwan :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thaïlande :	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Turquie : 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukraine : 00800 50 47 10

En Chine, à Hong Kong, au Sri Lanka, au Bangladesh, au Laos et au Vietnam, HUGO BOSS a également mis en place ses propres numéros de téléphone pour contacter des personnes de confiance HUGO BOSS (et non le médiateur HUGO BOSS), qui peuvent à tout moment réceptionner des alertes ou des plaintes concernant des violations.

Chine : 0086 1350 0009 061
Hong Kong : 0086 1350 0009 061
Sri Lanka : 0086 1350 0009 061
Bangladesh : 0086 1350 0009 061
Laos : 0086 1350 0009 061
Vietnam : 0086 1350 0009 061

Les employés des fournisseurs de HUGO BOSS sont également libres de contacter directement HUGO BOSS à l'adresse suivante :

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Février 2022