

HUGO BOSS
TIEKĒJŪ ELGESIO KODEKSAS

Įvadas

HUGO BOSS tiekėjų elgesio kodekse suformuluoti bendrieji HUGO BOSS tiekėjams taikomi standartai ir vertybės, pirmiausia pagrįsti pagarba verslo etikai, žmogaus teisėms, darbo ir socialiniams standartams bei aplinkosaugos klausimams ir šių nuostatų laikymusi. Šie reikalavimai pagrįsti Jungtinių Tautų (JT) Visuotine žmogaus teisių deklaracija, JT verslo ir žmogaus teisių pagrindiniais principais, pagrindinėmis Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijomis bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) gairėmis daugiašalėms bendrovėms. Be to, atsižvelgiama į Jungtinių Tautų bendrosios klimato kaitos konvencijos (JT bendrosios klimato kaitos konvencijos (JTBBKKK) Mados pramonės chartijos principus. Šie reikalavimai laikytini pagrindinėmis visų HUGO BOSS tiekėjų ir jų darbuotojų teisėmis ir pareigomis. Tiekėjai privalo tinkamai informuoti savo darbuotojus apie jų teises ir pareigas, kylančias iš HUGO BOSS suformuluotų reikalavimų ir atitinkamų nacionalinių teisės aktų.

HUGO BOSS tiekėjų elgesio kodeksu grindžiami atitikties standartai, kurių tikisi ir kurių turi laikytis HUGO BOSS tiekėjai. Šie reikalavimai – tai minimalus standartas, kuriuo, prireikus, siekiama kompensuoti HUGO BOSS požiūriu netinkamą teisinę padėtį šalyse, iš kurios tiekiami gaminiai. **Jei šalies teisės nuostatomis siekiama to paties tikslo kaip ir HUGO BOSS nustatytais standartais, bus taikoma nuostata, kuria geriau apsaugomi darbuotojų ir aplinkos interesai.** HUGO BOSS pasilieka teisę nuolat tikrinti, ar laikomasi reikalavimų, ir atitinkamai juos koreguoti. Konkrečiais atvejais tikrinimo metodą HUGO BOSS gali pasirinkti savo nuožiūra. HUGO BOSS tikisi, kad visi tiekėjai perduos HUGO BOSS tiekėjų elgesio kodekso reikalavimus savo tiekėjams ir nuolat tikrins, kaip laikomasi nustatytų standartų. Apie konkrečius nustatytų standartų pažeidimus tiekimo grandinėje būtina kuo greičiau pranešti HUGO BOSS. Jei nesilaikoma nustatytų standartų, HUGO BOSS pasilieka teisę taikyti sankcijas, atsižvelgdama į visas konkrečius atvejo aplinkybes ir pažeidimo sunkumą. Visi reikalavimai laikytini pagrindiniais sutartiniais verslo santykių elementais. Jei pažeidimai kartojasi, HUGO BOSS pasilieka teisę nutraukti verslo santykius.

1. ĮSTATYMŲ LAIKYMASIS IR VERSLO ETIKA

HUGO BOSS tikisi, kad visi tiekėjai laikysis atitinkamų nacionalinių įstatymų ir tarptautinių standartų. Draudžiama sukčiauti, taikyti korupcinius veiksmus ir gauti bet kokio pobūdžio neteisėtą naudą. Verslo sprendimai turi būti priimami remiantis objektyviu pagrindu ir negali būti nulemti subjektyvių interesų. Be to, HUGO BOSS tikisi, kad visi tiekėjai, taip pat jų akcininkai ir vadovai laikysis galiojančių teisės aktų,

taikomų konkurencijos, pinigų plovimo, sankcijų ir mokesčių srityje, ir atitinkamai įpareigos savo tiekėjus. HUGO BOSS taip pat tikisi, kad jos tiekėjai yra susipažinę su savo tiekimo grandinėmis, kad, esant konkrečiai informacijai, būtų galima kuo greičiau nustatyti pažeidimus tiekimo grandinėje.

Tiekėjai taip pat privalo bet kokiomis aplinkybėmis saugoti jiems pateiktą informaciją, duomenis ir komercines paslaptis, o nutraukus santykius su tiekėju nedelsiant jas grąžinti arba ištrinti.

2. ŽMOGAUS TEISĖS IR DARBO STANDARTAI

Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsauga yra svarbiausias HUGO BOSS prioritetas. Tikimasi, kad visi tiekėjai gerbs tarptautiniu lygiu pripažintas žmogaus teises, susijusias su visa jų veikla atitinkamoje srityje. HUGO BOSS netoleruos šio reikalavimo pažeidimų. Tiekėjas privalo sukurti konfidencialų arba anoniminių skundų nagrinėjimo mechanizmą, kad darbuotojai galėtų pranešti apie pažeidimus. Be to, visų tiekimo grandinėje esančių tiekėjų darbuotojai gali naudotis nepriklausoma ir nemokama HUGO BOSS pranešimų apie pažeidimus sistema (žr. priedą). Visi tiekėjai privalo tinkamai informuoti savo darbuotojus apie galimybę naudotis sistema. Be to, HUGO BOSS įpareigoja tiekėjus laikytis žmogaus teisių politikos nuostatų, kurių naujausią ir taikomą versiją galima rasti įmonės interneto svetainėje.

2.1 PAŽEIDŽIAMOS GRUPĖS

HUGO BOSS pirmiausia įsipareigoja gerbti žmogaus teises ir darbo standartus bei jų laikytis verslo santykiuose su ypač pažeidžiamų grupių nariais. Vaikų ir jaunų darbuotojų, moterų, darbuotojų migrantų, čiabuvių tautų ir namuose dirbančių darbuotojų teisės turi būti ypač saugomos. Šioms grupėms kyla labai didelė rizika dėl neproporcingai didelės jų užimamos dalies tekstilės pramonėje. HUGO BOSS savo veikloje laikosi diferencijuoto požiūrio į šių grupių apsaugą ir tikisi, kad tiekėjai taip pat apsaugos jų teises.

2.2 VAIKŲ DARBAS

HUGO BOSS griežtai smerkia bet kokią vaikų darbą. Todėl tiekėjams griežtai draudžiama įtraukti vaikus į darbą. Vaikų darbo apibrėžtis grindžiama visuotinai pripažintais TDO standartais. Įsidarbinti galima tik ne jaunesniems kaip 15 metų asmenims. Vis dėlto paprastai negalima įsidarbinti tol, kol nesibaigė teisės aktais nustatytas privalomas mokslas. Pirmenybė teikiama nuostatoms, kuriose numatyta išsamesnė apsauga. Jei asmuo įsidarbina nesulaukęs 18 metų, būtina laikytis tam tikrų reikalavimų dėl jaunų darbuotojų apsaugos, kurie pagrįsti tarptautiniais standartais ir

apibendrinti atitinkamose HUGO BOSS gairėse dėl kovos su vaikų darbu ir priverstiniu darbu.

2.3 ČIABUVIŲ TAUTOS

Čiabuvių tautos yra užmezgusios ypatingą ryšį su tam tikra teritorija ar regionu bei jo gamtiniais ištekliais. HUGO BOSS įsipareigoja gerbti ir saugoti čiabuvių tautų ir vietos bendruomenių, kurioms daro arba gali daryti poveikį bendrovės veikla, paprotinę teisę, susijusią su žeme ir gamtiniais ištekliais, ir to paties tikisi iš savo tiekėjų. Siekiant apsaugoti čiabuvių tautų ir vietos bendruomenių gyvenimo būdą ir skatinti jų dalyvavimą sprendimų priėmimo procesuose, parengtos atitinkamos procedūros ir standartai.

2.4 DARBAS NAMUOSE

TDO darbą namuose (namudinį darbą) apibrėžia kaip bet kokį darbą, kurį asmuo atlieka savo namuose ar kitose jo pasirinktose patalpose, išskyrus darbdavio darbo vietą. Šis darbas atliekamas už atlygį ir jo rezultatas yra darbdavio nurodytas produktas ar paslauga. Darbas namuose tam tikrais atvejais gali būti naudingas, pavyzdžiui, jei dėl šeiminių įsipareigojimų negalima dirbti kito darbo.

HUGO BOSS leidžia savo tiekėjams tam tikrose gamybos proceso srityse naudotis namuose dirbančių asmenų paslaugomis. Darbuotojų teisių apsauga turi būti užtikrinta ir jiems dirbant namuose. Jei bendrovės tiekėjai naudojami namuose dirbančių asmenų paslaugomis, jie privalo informuoti HUGO BOSS apie šio darbo apimtį ir trukmę.

2.5 PRIVERSTINIS DARBAS IR ŠIUOLAIKINĖ VERGIJA

HUGO BOSS visiškai netoleruoja priverstinio darbo, prekybos žmonėmis ir šiuolaikinės vergijos. Tiekėjai jokiais aplinkybėmis negali samdyti priverstinai dirbančių darbuotojų, nuosavybės teise priklausančių žmonių, vergų, kalinių ar kitų darbuotojų, kurie dirba ne savo valia. Visiems darbuotojams turi būti suteikta teisė išeiti iš savo darbo vietos ir bendrovės teritorijos. Jei tiekėjas suteikia, pvz., būstą, turi būti užtikrinama, kad jomis besinaudojantys darbuotojai visada galėtų nevaržomai judėti. Visiems HUGO BOSS tiekėjų darbuotojams turi būti suteikta galimybė laisvai pasirinkti darbo pobūdį ir bet kada nutraukti darbo santykius laikantis teisės aktų ir atitinkamų įspėjimo terminų. Jokiomis aplinkybėmis negalima riboti laisvo darbuotojų judėjimo. Darbdaviui neleidžiama reikalauti užstato, asmens tapatybės dokumentų ar pan.

2.6 SAMDYMAS PER TREČIĄSIAS ŠALIS

Jei darbuotojai samdomi per trečiąją šalį, tiekėjas įpareigojamas patikrinti, ar šios šalies taikoma praktika suderinama su HUGO BOSS tiekėjų elgesio kodeksu. Jokiu būdu negalima darbuotojams užkrauti išlaidų, susijusių su trečiųjų šalių paslaugomis. Tiekėjas turi skirti daugiau dėmesio atitinkamiems procesams ir juos tikrinti pirmiausia tuomet, kai trečiosios šalys samdo darbuotojus migrantus. Visada turi būti užtikrinama, kad apie įdarbinimo sąlygas būtų informuojama suprantamai ir skaidriai, ir kad darbuotojai migrantai būtų supažindinti su savo teisėmis. HUGO BOSS pareikalavus, pateikiama išsami informacija apie trečiąją šalį, kurios paslaugomis naudojama.

2.7 DISKRIMINACIJA IR PRIEKABIAVIMAS

Vienodas požiūris į visus darbuotojus ir jų lygios galimybės turi būti užtikrinamos darbuotojus įdarbinant, mokant jiems atlyginimą, paaukštinant, skiriant drausmines nuobaudas, nutraukiant darbo sutartį, išeinant į pensiją ir per visą darbo santykių laikotarpį. Draudžiama bet kokia diskriminacija dėl amžiaus, lyties, odos spalvos, seksualinės orientacijos, psichinės ar fizinės negalios, kilmės, tautybės, rasės ar etninės priklausomybės, socialinės grupės, tikėjimo ar įsitikinimų, politinių pažiūrų, narystės darbuotojų asociacijoje ar kitų asmeninių savybių. Tiekėjai privalo aktyviai kovoti su diskriminacija ir užkirsti jai kelią.

Netoleruojamas seksualinis priekabavimas ar seksualinis išnaudojimas, darbuotojų įžeidinėjimas ar bauginimas. Visų pirma draudžiamas fizinis, psichologinis, seksualinis ar žodinis priekabavimas ir bausmės, smurtas, orumą žeminantis elgesys ar bauginimas. Ypač pabrėžtina smurto dėl lyties, ypač prieš moteris ir seksualines mažumas, problema. HUGO BOSS netoleruoja tokių incidentų ir tikisi, kad tiekėjai įgyvendins prevencines priemones šiems asmenims apsaugoti. Be to, reikėtų parengti tinkamas gaires, procedūras ir mokymo priemones darbuotojams bei vadovams ir sukurti laisvai prieinamą skundų teikimo bei nagrinėjimo sistemą.

2.8 ORUMO NEŽEMINANČIOS DARBO SĄLYGOS

Visada turi būti gerbiamas darbuotojų orumas, privatumas ir asmens teisės. Draudžiamas fizinis, psichologinis, seksualinis ar žodinis priekabavimas ir bausmės, smurtas, orumą žeminantis elgesys ar bauginimas. Drausminės priemonės leidžiama taikyti tik laikantis teisės aktų arba HUGO BOSS nustatytų taisyklių ir jos bet kuriuo atveju turi būti proporcingos pažeidimui.

2.9 SAŽININGAS ATLYGINIMAS

Darbuotojai turi teisę į sąžiningą atlyginimą, kurio užtektų jų ir jų šeimų pagrindiniams poreikiams patenkinti ir kuris būtų uždirbamas dirbant įprastą darbo savaitę. Šią teisę

HUGO BOSS aiškina taip, kad turimų pinigų namų ūkio nariams turi užtekti visiems pagrindiniams maisto, vandens, būsto, išsilavinimo, sveikatos priežiūros, judėjimo ir aprangos poreikiams patenkinti. Be to, darbuotojai turėtų turėti disponuojamų pajamų, kad galėtų sukaupti rezervą nenumatytiems atvejams. Darbuotojams taip pat turi būti darbo sutartyje ir darbo užmokesčio apskaitos pažymoje raštu suteikta informacija apie sutartas sąlygas. Tiekėjai įsipareigoja mokėti ne mažesnę darbo užmokestį nei teisės aktais nustatytas minimalus darbo užmokestis arba, jei jis yra didesnis, darbo užmokestį, atitinkantį pramonės sektoriaus standartą. Jei tiekėjas negali mokėti didesnio darbo užmokesčio, atitinkančio pramonės sektoriaus standartą, apie tai būtina nedelsiant pranešti HUGO BOSS ir nurodyti priežastis. Tikimasi, kad tiekėjai bendradarbiaus su HUGO BOSS ir palaipsniui galės užtikrinti sąžiningą atlyginimą. Siekiama, kad visi darbuotojai, neatsižvelgiant į lytį ar kitų veiksnius, gautų darbo užmokestį, kurio pakaktų pragyvenimui. Be to, tikimasi, kad visi tiekėjai laikysis nacionalinių sveikatos priežiūros ir socialinio draudimo reikalavimų.

Būtina taip pat atsižvelgti į visus teisės aktų reikalavimus ir kitus taikomus reikalavimus (pvz., kolektyvines sutartis), susijusius su specialiomis išmokomis. Už viršvalandžius turi būti mokama priemoka arba, jei tai leidžiama pagal teisės nuostatas, kompensuojamas darbo laikas, jei darbuotojai su tuo sutinka. Darbuotojoms, kurios pastojo dirbdamos bendrovėje, turi būti suteiktos visos teisės aktais numatytos išmokos ir garantijos. Tiekėjams draudžiama naudoti išskaitas iš atlyginimo kaip drausminę priemonę. Jei yra nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotoją galima atleisti iš darbo ne dėl priežasčių, susijusių su bendrovės veikla, tik tuo atveju, jei prieš tai darbuotojui buvo taikytos finansinės drausminės sankcijos, visų priemonių turi būti imamas tik atsižvelgiant į faktines aplinkybes. Tiekėjas turi užfiksuoti dokumentuose atitinkamo proceso etapus.

2.10 DARBO LAIKAS

Būtina laikytis atitinkamų nacionalinių nuostatų, reglamentuojančių darbo laiką, įskaitant poilsio trukmę, atostogas ir nedarbo dienas. Jei nėra nacionalinių nuostatų arba jei šios nuostatos neatitinka TDO reikalavimų, įprasta savaitės darbo trukmė negali viršyti 48 valandų. Su leidžiamais viršvalandžiais bendras dirbtų valandų skaičius per savaitę negali viršyti 60 valandų. Viršvalandžiai leidžiami tik tuo atveju, jei darbuotojai sutinka dirbti viršvalandžius arba jei viršvalandžiai reglamentuojami įstatymu ar galiojančiomis kolektyvinėmis sutartimis, ir už juos turi būti atitinkamai atlyginama. Septintą mėnesį nėščia darbuotoja negali dirbti viršvalandžių ar naktinėje pamainoje, neatsižvelgiant į tai, ar tai leidžiama pagal vietos teisės aktus. Po šešių iš eilės darbo dienų darbuotojams turi būti suteiktas ne trumpesnis kaip 24 valandų poilsis. Darbuotojai taip pat turi teisę į minimalias teisės aktais nustatytas atostogas.

2.11 DARBO SAUGA IR SVEIKATA

Tiekėjas turi užtikrinti darbuotojų fizinę ir psichinę sveikatą bei darbo saugą ir imtis tinkamų nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų prevencijos priemonių.

Apšvietimas visą darbo laiką turi būti pritaikytas vykdomai veiklai, be to, turi būti atsižvelgiama į triukšmo poveikį. Sanitariniai įrenginiai turi būti švarūs, jų turi būti pakankamai ir jie turi būti atskirti pagal lytį. Darbuotojai turi turėti galimybę darbo metu naudotis sanitariniais įrenginiais be nepagrįstų apribojimų. Tiekėjas turi užtikrinti, kad būtų įdiegtos sistemos, skirtos galimiems pavojams darbuotojų sveikatai ir saugai nustatyti, juos įvertinti, užkirsti jiems kelią ir juos kontroliuoti. Čia nurodyti reikalavimai taip pat taikomi visoms kitoms patalpoms, pavyzdžiui, būstui, kurį tiekėjas suteikia darbuotojams.

Didelis dėmesys turi būti skiriamas nėščioms darbuotojoms. Joms negali būti skiriamas sunkus ar pavojingas darbas, be to, turi būti užtikrinamos reguliarios pertraukos.

2.12 LAISVĖ KURTI SUSIVIENIJIMUS IR KOLEKTYVINĖS DERYBOS

Visi darbuotojai turi teisę netrukdomi kurti susivienijimus ir dalyvauti kolektyvinėse derybose, taip pat teisę savo nuožiūra steigti darbuotojų organizacijas ar stoti į jas. Darbuotojams turi būti suteikta teisė netrukdomiems derėtis dėl darbo sąlygų, ypač dėl darbo užmokesčio. Tiekėjas pripažįsta ir gerbia teisę kurti susivienijimus ir dalyvauti kolektyvinėse derybose, todėl jis nediskriminuoja, nepersekioja, negąsdina, nebaugina, neatleidžia iš darbo šia teise besinaudojančių darbuotojų ar kitaip nesudaro jiems nepalankių sąlygų.

3. APLINKOS APSAUGOS VEIKSNIAI

HUGO BOSS reikalauja, kad jos tiekėjai nuolat stengtųsi mažinti poveikį aplinkai, atsirandantį dėl jų veiklos. Būtina laikytis bent jau tos šalies, kurioje vyksta gamyba, aplinkos apsaugą reglamentuojančių įstatymų ir nuostatų. Gamtos išteklių turi būti naudojami kuo tvariau ir veiksmingiau. Tokiu atveju daugiausia dėmesio skiriama žmonių, gyvūnų ir aplinkos apsaugai. Tiekėjai privalo sukurti aplinkos apsaugos valdymo sistemą, kuri konkrečiais tikslais padėtų didinti atsakomybę už aplinkos apsaugą.

3.1 ENERGIJOS VARTOJIMAS IR IŠMETAMOS ŠILTNAMIO EFEKTĄ SUKELIANČIOS DUJOS

Tiekėjai privalo nustatyti ir stebėti visus atitinkamus energijos šaltinius bei išmetamas šiltnamio efektą sukeliančias dujas. Siekiama, kad būtų sukurta energijos vartojimo ir išmetamųjų teršalų mažinimo programa. HUGO BOSS tikisi, kad jos tiekėjai įsipareigos nuolat skatinti energijos vartojimo efektyvumo didinimo priemones ir atsinaujinančios energijos naudojimą.

3.2 VANDENS VARTOJIMAS

Tiekėjai turi stebėti vandens vartojimą ir jį optimizuoti atitinkamomis strategijomis. Iš paviršinio ar požeminio vandens telkinių imamas vanduo turi atitikti bent nacionalinius ar vietos reikalavimus. Tiekėjai, kurių gamybos procesuose intensyviai naudojamas vanduo, ypač skatinami nuolat mažinti vandens vartojimą.

3.3 CHEMINIŲ MEDŽIAGŲ IR NUOTEKŲ TVARKYMAS

Jei gamybos procesuose naudojamos cheminės ar kitos medžiagos, keliančios pavojų žmonėms, gyvūnams ar aplinkai, tiekėjai turėtų užtikrinti, kad jų naudojimas, tvarkymas, saugojimas ir transportavimas reguliuojami naudojantis pavojingų medžiagų valdymo sistema. Būtina laikytis nacionalinių nuostatų. Jei yra alternatyvių medžiagų, kurios mažiau kenkia aplinkai ir sveikatai, tiekėjai skatinami jomis naudotis. Tiekėjai, kurie naudoja chemines ir kitas medžiagas, privalo kontroliuoti nuotekų srautus ir nustatyti galimą taršą. Tai turi būti daroma laikantis atitinkamų teisės aktų reikalavimų. Patikrinimai turi būti atliekami reguliariai.

3.4 ATLIEKŲ TVARKYMAS

HUGO BOSS skatina savo tiekėjus nuolat mažinti atliekų kiekį ir šalinti visas susidariusias atliekas pagal vietos teisės aktų reikalavimus. Tikimasi, kad tiekėjai atsižvelgs į atliekų prevencijos arba mažinimo ir perdirbimo strategijas.

3.5 KITI APLINKOS APSAUGOS VEIKSNIAI

Atsižvelgiant į gamybos vietą ir į konkrečius partnerio gamybos procesus, be pirmiau išsamiau aprašytų aplinkos apsaugos [veikusių veiksmų](#) dar gali būti taikomi nacionaliniai ar vietos teisės aktai dėl į orą išmetamų teršalų, žemės naudojimo, biologinės įvairovės apsaugos, triukšmo ar nemalonaus kvapo ir kitų aplinkos apsaugos aspektų.

4. BENDRADARBIAVIMAS SU NEVYRIAUSYBINĖMIS ORGANIZACIJOMIS

HUGO BOSS bendradarbiauja su įvairiomis nevyriausybinėmis organizacijomis, siekdama gerinti socialines sąlygas ir spręsti aplinkos apsaugos problemas, susijusias su bendradarbiavimu su tiekėjais. Sudarydama šią partnerystę HUGO BOSS pasilieka teisę suteikti šioms organizacijoms partnerėms teisę atlikti bet kokius patikrinimus (pvz., auditą).

5. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

HUGO BOSS tikisi, kad tiekėjai laikysis čia išdėstytų standartų, kurių savo ruožtu laikosi HUGO BOSS, ir skatina savo partnerius kuo geriau juos įgyvendinti taikant atitinkamas priemones, pavyzdžiui, valdymo sistemas, gaires, mokymus ir reikalavimus procesams. Visi tiekėjų darbuotojai turi būti tinkamai ir reguliariai supažindinami su minėtomis temomis. Be to, tiekėjai privalo perduoti šiuos reikalavimus savo tiekėjams ir partneriams bei tinkamai patikrinti, kaip jie jų laikosi. HUGO BOSS pasilieka teisę reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per metus, dalyvaujant atitinkamoms suinteresuotosioms šalims, peržiūrėti Tiekėjų elgesio kodeksą, siekdama įsitikinti, ar jis yra dar tinkamas, prireikus jį pakoreguoti ir pranešti apie pakeitimus tiekėjams.

2022 m. vasaris
2.0 versija

PRIEDAS.

INFORMACIJA APIE HUGO BOSS PRANEŠIMŲ APIE PAŽEIDIMUS SISTEMŲ NAUDOJIMĄ

HUGO BOSS darbuotojai, jos partneriai ir tiekėjai, taip pat įmonės klientai ir kitos trečiosios šalys turi galimybę tiesiogiai kreiptis į HUGO BOSS arba į HUGO BOSS ombudsmeną su klausimais ir skundais dėl socialinių standartų, darbo sąlygų ar žmogaus teisių.

HUGO BOSS suteikia galimybę naudotis skundų teikimo priemone, kuria galima konfidencialiai ir anonimiškai teikti pranešimus bei skundus. Šią priemonę, kurioje informacija pateikiama daugeliu kalbų, rasite paspaudę šią nuorodą:

[HUGO BOSS pranešimų apie pažeidimus portalas](#)

HUGO BOSS ombudsmenas yra lygiavertė ir papildoma galimybė (galima kreiptis ir asmeniniu klausimu) kreiptis su pranešimu apie ekonominius nusikaltimus, žmogaus teisių pažeidimus ir HUGO BOSS tiekėjų elgesio kodekso pažeidimus.

Su HUGO BOSS ombudsmenu galima susisiekti šiuo būdu:

Dr. Carsten Thiel von Herff

Externer Rechtsanwalt

Tel. + 49 521 55 7 333 0

Mob. + 49 151 58 23 03 21

El. paštas: ombudsmann@thielvonherff.com

Thiel von Herff Rechtsanwälte

Loebellstraße

4, 33602 Bielefeld

Vokietija

Visi pranešimai tvarkomi kaip griežtai konfidenciali informacija. Pranešėjo ir visų asmenų, apie kuriuos pranešama, tapatybė atskleidžiama tik asmenims, atsakingiems už pranešimų priėmimą arba tolesnių veiksmų atlikimą, nebent teisės aktuose nustatyta kitaip.

Draudžiama taikyti sankcijas pranešėjams. Taip pat draudžiama grasinti ir bandyti imtis represijų.

Be to, su HUGO BOSS ombudsmenu galima bet kada nemokamai susisiekti toliau nurodytais tarptautiniais telefono numeriais. Jei pranešėjas nemoka užsienio kalbos, bus pasitelkti profesionalūs vertėjai žodžiu.

Egiptas:	00800 00 09 571
Belgija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brazilija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnija ir Hercegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgarija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Danija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Vokietija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Prancūzija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Graikija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Jungtinė Karalystė:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonezija:	001 803 49 32 86
Airija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Kroatija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaizija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Makedonija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Meksika:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Nyderlandai:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Austrija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Lenkija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugalija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Rumunija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbija:	0800 19 10 46
Šveicarija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ispanija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Pietų Korėja:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taivanas:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Tailandas:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Turkija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukraina:	00800 50 47 10
Vengrija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
JAV:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Kinijoje, Honkonge, Šri Lankoje, Bangladeše, Laose ir Vietname HUGO BOSS papildomai nurodė specialius telefono numerius, skirtus paskambinti HUGO BOSS konfidencialiems kontaktams (ne HUGO BOSS ombudsmenui), kurie bet kuriuo metu išklauso pranešimus ar skundus dėl pažeidimų.

Kinija:	0086 1350 0009 061
Honkongas:	0086 1350 0009 061
Šri Lanka:	0086 1350 0009 061
Bangladešas:	0086 1350 0009 061
Laosas:	0086 1350 0009 061
Vietnamas:	0086 1350 0009 061

Be to, HUGO BOSS tiekėjų darbuotojai gali tiesiogiai susisiekti su HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

2022 m. vasaris