

HUGO BOSS
CÓDIGO DE CONDUITA DO
FORNECEDOR

PREÂMBULO

O código de conduta do fornecedor da HUGO BOSS formula normas e valores gerais para os fornecedores da HUGO BOSS, que remetem principalmente para o respeito e a conformidade com a ética empresarial, os direitos humanos, as normas laborais e sociais, e as questões ambientais. Os requisitos baseiam-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, nas convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas diretrizes da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) para empresas multinacionais. Além disso, são tidos em consideração os princípios da Carta da Indústria da Moda para a Ação Climática da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (CQNUAC). As disposições devem ser entendidas como direitos e obrigações fundamentais para todos os fornecedores da HUGO BOSS e os seus trabalhadores. Os fornecedores têm a obrigação de informar os seus trabalhadores de forma adequada sobre os seus direitos e obrigações decorrentes dos requisitos formulados pela HUGO BOSS e da respetiva legislação nacional em vigor.

O código de conduta do fornecedor da HUGO BOSS constitui a base para as normas de conformidade esperadas e a serem observadas pelos fornecedores da HUGO BOSS. Do ponto de vista da HUGO BOSS, estes requisitos representam uma norma mínima que visa compensar, se necessário, uma situação jurídica deficiente nos países fornecedores. **Se as disposições legais de um país perseguirem o mesmo objetivo que as normas definidas pela HUGO BOSS, aplicar-se-á o regulamento que melhor protege os interesses dos trabalhadores e o ambiente.** A HUGO BOSS reserva-se o direito de rever e ajustar regularmente a conformidade dos requisitos. A escolha do método de verificação em casos individuais fica ao critério da HUGO BOSS. A HUGO BOSS espera que todos os fornecedores transmitam os requisitos do código de conduta do fornecedor da HUGO BOSS aos respetivos fornecedores e que verifiquem regularmente o cumprimento das normas definidas. Indícios concretos de violações das normas definidas na cadeia de fornecimento devem ser comunicados à HUGO BOSS o mais rapidamente possível.

Em caso de incumprimento das normas definidas, a HUGO BOSS reserva-se o direito de impor sanções tendo em conta todas as circunstâncias e a gravidade da violação. Todos os requisitos devem ser considerados elementos contratuais fundamentais da relação comercial. Em caso de violações repetidas, a HUGO BOSS reserva-se o direito de cessar a relação comercial.

1. CONFORMIDADE COM AS LEIS E ÉTICA EMPRESARIAL

A HUGO BOSS espera que todos os fornecedores cumpram as respectivas leis nacionais e normas internacionais vigentes. É proibida qualquer forma de fraude, corrupção e a concessão de vantagens indevidas de qualquer tipo. As decisões empresariais devem ser tomadas numa base objetiva e não devem ser condicionadas por interesses subjetivos. A HUGO BOSS também espera que todos os fornecedores, bem como os seus acionistas e dirigentes, cumpram as regras de concorrência e as normas fiscais e relativas a branqueamento de capitais e sanções aplicáveis, e exijam que os seus próprios fornecedores façam o mesmo. Além disso, a HUGO BOSS espera que os fornecedores conheçam as suas próprias cadeias de fornecimento, de forma a identificar violações na cadeia de fornecimento o mais rapidamente possível em caso de indícios concretos.

Os fornecedores têm também a obrigação de proteger, em todas as circunstâncias, as informações, os dados e os segredos comerciais que lhes sejam fornecidos e a entregá-los ou eliminá-los imediatamente após o termo da relação com o fornecedor.

2. DIREITOS HUMANOS E NORMAS LABORAIS

O respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais é uma prioridade máxima para a HUGO BOSS. Espera-se o respeito pelos direitos humanos internacionalmente reconhecidos por parte de todos os fornecedores em relação a todas as atividades comerciais no âmbito da sua própria esfera de influência. Nenhuma violação será tolerada pela HUGO BOSS. Os fornecedores têm a obrigação de criar um mecanismo de reclamação confidencial ou anónimo que permita aos trabalhadores denunciarem qualquer violação. Além disso, os trabalhadores de todos os fornecedores na cadeia de fornecimento podem utilizar livremente o canal de denúncia independente e gratuito da HUGO BOSS (ver anexo). Todos os fornecedores devem informar adequadamente os seus trabalhadores sobre a possibilidade de utilizarem o canal. Além disso, a HUGO BOSS exige que os fornecedores cumpram a Política de Direitos Humanos, cuja versão atualizada e válida está disponível no website da empresa.

2.1 GRUPOS VULNERÁVEIS

A HUGO BOSS tem uma responsabilidade especial de respeitar e defender os direitos humanos e as normas laborais nas relações comerciais com cidadãos particularmente vulneráveis, os chamados grupos vulneráveis. Em particular, deve-se proteger os direitos das crianças e dos jovens trabalhadores, das mulheres, dos trabalhadores migrantes, dos povos indígenas e dos trabalhadores remotos. Os riscos

para estes grupos são particularmente elevados devido à representação desproporcional na indústria têxtil. A HUGO BOSS adota uma abordagem diferenciada nas suas próprias atividades comerciais para proteger estes grupos e espera que os fornecedores também protejam os seus direitos.

2.2 TRABALHO INFANTIL

A HUGO BOSS rejeita estritamente todas as formas de trabalho infantil. Por conseguinte, os fornecedores estão estritamente proibidos de recorrer a trabalho infantil. A definição de trabalho infantil baseia-se nas normas da OIT reconhecidas a nível internacional. A idade mínima para exercer uma atividade laboral é de 15 anos. No entanto, regra geral, a contratação só deve ser efetuada quando acabar a escolaridade obrigatória. Prevalece o regime de proteção mais alargado. Se a contratação for efetuada antes dos 18 anos de idade, devem ser cumpridos determinados requisitos para a proteção dos jovens trabalhadores que se baseiam em normas internacionais e estão resumidos na *Diretiva da HUGO BOSS sobre como lidar com o trabalho infantil e o trabalho forçado*.

2.3 POPULAÇÕES INDÍGENAS

As populações indígenas têm um vínculo especial com uma determinada área ou região e com os seus recursos naturais. A HUGO BOSS é responsável pelo respeito e proteção dos direitos consuetudinários sobre a terra e os recursos naturais das populações indígenas e comunidades locais afetadas ou passíveis de serem afetadas pelas atividades comerciais da empresa e espera que os seus fornecedores façam o mesmo. Foram desenvolvidos procedimentos e normas para proteger o modo de vida das populações indígenas e das comunidades locais e para promover a sua participação nos processos de tomada de decisão.

2.4 TRABALHO REMOTO

A OIT define trabalho remoto como qualquer trabalho realizado por uma pessoa em casa ou em instalações à sua escolha, exceto no local de trabalho do empregador. Este trabalho é realizado mediante remuneração e resulta num produto ou serviço especificado pelo empregador. O trabalho remoto pode ser benéfico em determinados casos, por exemplo, quando nenhuma outra atividade pode ser realizada devido a obrigações familiares.

A HUGO BOSS permite que os seus fornecedores utilizem o trabalho remoto em determinadas etapas do processo de produção. O cumprimento dos direitos dos trabalhadores deve ser assegurado no caso de trabalho remoto. Se os nossos próprios

fornecedores utilizarem o trabalho remoto, devem informar a HUGO BOSS sobre o âmbito e a duração do mesmo.

2.5 TRABALHO FORÇADO E ESCRAVATURA MODERNA

A HUGO BOSS mantém uma política de tolerância zero no que diz respeito a trabalho forçado, tráfico de seres humanos e escravidão moderna. Os fornecedores não podem, em circunstância alguma, empregar trabalhadores forçados, servos, escravos, prisioneiros ou outros trabalhadores não livres. Todos os trabalhadores devem ter o direito de deixar o trabalho e as instalações da empresa. Se o fornecedor dispuser de instalações como alojamento, deve-se garantir sempre a livre circulação dos trabalhadores que utilizam tais instalações. Todos os trabalhadores dos fornecedores da HUGO BOSS devem ser livres de escolher o tipo e forma de emprego que exercem e de o rescindir a qualquer momento, em conformidade com a lei e, portanto, com prazos de pré-aviso adequados. Em nenhum momento são permitidas restrições à livre circulação dos trabalhadores. O empregador não está autorizado a reter uma caução, documentos de identificação ou algo semelhante.

2.6 RECRUTAMENTO ATRAVÉS DE TERCEIROS

Se o recrutamento de trabalhadores for confiado a um terceiro, o fornecedor é responsável pela verificação da conformidade das suas práticas com o código de conduta do fornecedor da HUGO BOSS. Os custos do recurso a terceiros não podem, em caso algum, ser transferidos para os trabalhadores.

Em particular, a contratação de trabalhadores migrantes por terceiros requer um maior cuidado e controlo dos processos por parte do fornecedor. Deve ser sempre assegurado que as condições de emprego são comunicadas de forma transparente e compreensível e que os trabalhadores migrantes estão cientes dos seus direitos. Mediante pedido da HUGO BOSS, devem ser fornecidas informações sobre o terceiro contratado.

2.7 DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os trabalhadores deve ser garantida durante o recrutamento, remuneração, promoção, ações disciplinares, despedimento, reforma e durante todo o vínculo laboral. É proibida qualquer forma de discriminação com base na idade, sexo, cor, orientação sexual, incapacidade mental ou física, origem, nacionalidade, raça ou etnia, grupo social, fé ou crença, opinião política, filiação numa organização de trabalhadores ou outras

características pessoais. Os fornecedores devem combater e prevenir ativamente a discriminação.

O assédio ou abuso sexual, insultos ou intimidação de trabalhadores não são tolerados. Em particular, a punição e o assédio físicos, psicológicos, sexuais ou verbais, agressões, abusos ou intimidação são proibidos. Deve dar-se especial ênfase ao problema da violência baseada no gênero, especialmente contra as mulheres e as minorias sexuais. A HUGO BOSS não tolera tais incidentes e espera que os seus fornecedores implementem medidas preventivas para proteger as pessoas em questão. Além disso, devem ser estabelecidas diretrizes, procedimentos e medidas de formação adequadas para os trabalhadores e dirigentes e deve ser disponibilizado um sistema de reclamações acessível.

2.8 CONDIÇÕES DE TRABALHO HUMANAS

A dignidade, a privacidade e os direitos pessoais dos trabalhadores devem ser sempre respeitados. A punição e o assédio físicos, psicológicos, sexuais ou verbais, agressões, abusos ou intimidação são proibidos. As ações disciplinares só são permitidas no âmbito da legislação ou das disposições legais estabelecidas pela HUGO BOSS e devem ser sempre proporcionais ao incidente.

2.9 REMUNERAÇÃO JUSTA

Os trabalhadores têm direito a uma remuneração justa que seja suficiente para satisfazer as suas necessidades básicas e as das suas famílias e que seja obtida durante o horário de trabalho semanal regular. Para a HUGO BOSS, isto significa que os recursos monetários disponíveis são suficientes para satisfazer as necessidades básicas de alimentação, água, habitação, educação, cuidados de saúde, mobilidade e vestuário para todos os membros do agregado familiar. Além disso, os trabalhadores devem ter um rendimento livre disponível para criar poupanças para eventos inesperados. Adicionalmente, os trabalhadores devem receber informações por escrito sobre as condições acordadas sob a forma de um contrato de trabalho e de um recibo de vencimento. Os fornecedores são obrigados a pagar, pelo menos, o salário mínimo legal ou, se superior, um salário que corresponda ao padrão da indústria. Caso o fornecedor não possa pagar um salário padrão da indústria mais elevado, tal deve ser comunicado e justificado imediatamente à HUGO BOSS. Espera-se que os fornecedores trabalhem com a HUGO BOSS para alcançarem gradualmente uma remuneração justa. O objetivo é implementar um salário de subsistência para todos os trabalhadores, independentemente do sexo ou de outros

fatores de diversidade. Além disso, espera-se que todos os fornecedores respeitem e cumpram os requisitos nacionais em matéria de saúde e segurança social.

Adicionalmente, devem ser tidos em conta todos os requisitos legais e quaisquer outros requisitos aplicáveis (por exemplo, acordos coletivos) no que diz respeito a prestações especiais. As horas extraordinárias devem ser compensadas com um prémio ou, se permitido por lei, por tempo de descanso compensatório, se os trabalhadores estiverem de acordo. As trabalhadoras que engravidem durante o período contratual devem receber todos os benefícios e proteções legais. Os fornecedores estão proibidos de utilizar deduções salariais como ações disciplinares. Se existirem disposições legais nacionais que só permitam o despedimento de um trabalhador por razões não operacionais se previamente tiverem sido tomadas ações disciplinares monetárias contra o trabalhador, todas as medidas só devem ser tomadas tendo em conta a situação real. As etapas do processo devem ser documentadas pelo fornecedor.

2.10 HORÁRIO DE TRABALHO

Devem ser respeitados os regulamentos nacionais relativos aos horários de trabalho, incluindo as folgas, as férias e os feriados aplicáveis. Se não existirem disposições nacionais ou se estas ficarem aquém das especificações da OIT, o horário de trabalho semanal regular não pode exceder as 48 horas. Incluindo as horas extraordinárias, não se pode exceder as 60 horas de trabalho semanal. As horas extraordinárias só são permitidas se os trabalhadores estiverem de acordo com as mesmas ou se estas forem reguladas por lei ou por convenções coletivas aplicáveis (por exemplo, acordos coletivos), e têm de ser remuneradas em conformidade. Uma trabalhadora que tenha atingido o sétimo mês de gravidez não pode trabalhar horas extraordinárias nem trabalhar no turno noturno, independentemente de tal ser permitido pela legislação local. Após seis dias úteis consecutivos, os trabalhadores devem ter direito a um período de descanso de, pelo menos, 24 horas. Os trabalhadores também têm direito ao período mínimo de férias legal.

2.11 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O fornecedor deve garantir a saúde física e mental e a segurança dos trabalhadores no âmbito da atividade laboral e tomar medidas preventivas adequadas contra acidentes e doenças profissionais.

Em particular, a iluminação durante todo o horário de trabalho deve ser adequado à atividade realizada, bem como as emissões sonoras. As instalações sanitárias devem estar limpas, ser em número suficiente e separadas por género. Os trabalhadores

devem ter acesso às instalações sanitárias durante o horário de trabalho sem restrições indevidas. O fornecedor deve garantir que existem sistemas para identificar, avaliar, prevenir e combater potenciais perigos para a saúde e segurança dos seus trabalhadores. Os requisitos aqui mencionados aplicam-se também a todas as outras instalações, como o alojamento, que o fornecedor coloque à disposição dos trabalhadores.

Deve ser dada especial atenção às trabalhadoras grávidas. Estas não devem ser sujeitas a trabalhos pesados ou perigosos e devem ter direito a pausas regulares.

2.12 LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Todos os trabalhadores têm o direito à liberdade sindical e negociação coletiva, bem como o direito de formar ou aderir a organizações de trabalhadores à sua escolha para fins de trabalhadores. Os trabalhadores devem ser livres de negociar livremente as condições de trabalho, especialmente os salários. O fornecedor deve reconhecer e respeitar o direito à liberdade sindical e de negociação coletiva e não deve discriminar, assediar, intimidar, despedir ou penalizar de qualquer outra forma os trabalhadores que exerçam este direito.

3. QUESTÕES AMBIENTAIS

A HUGO BOSS convida os seus fornecedores a trabalhar continuamente para reduzir o impacto ambiental das suas atividades comerciais. Devem ser respeitadas, pelo menos, as leis e regulamentos em matéria de proteção ambiental do país de produção. Os recursos naturais devem ser utilizados da forma mais sustentável e eficiente possível. A proteção dos seres humanos, dos animais e do ambiente está em primeiro lugar. Os fornecedores devem criar um sistema de gestão ambiental que contribua para aumentar a responsabilidade ambiental através de objetivos específicos.

3.1 CONSUMO DE ENERGIA E EMISSÕES DE GASES COM EFEITO DE ESTUFA

Os fornecedores são obrigados a identificar e monitorizar todas as fontes de energia relevantes e as emissões de gases com efeito de estufa. Deve procurar-se criar um programa de redução do consumo de energia e das emissões. A HUGO BOSS espera que os seus fornecedores se comprometam a promover continuamente medidas de eficiência energética, bem como a utilização de energias renováveis.

3.2 CONSUMO DE ÁGUA

O consumo de água deve ser controlado pelos fornecedores e otimizado através de estratégias adequadas. A captação de água das águas superficiais ou subterrâneas deve cumprir, no mínimo, os requisitos nacionais e locais. Os fornecedores com processos de produção que requerem uma utilização intensiva de água são particularmente incentivados a minimizar continuamente a utilização de água.

3.3 GESTÃO DE PRODUTOS QUÍMICOS E ÁGUAS RESIDUAIS

Se os processos de produção envolverem a utilização de produtos químicos ou outras substâncias que representem perigo para os seres humanos, animais e o ambiente, os fornecedores devem garantir que a utilização, manuseamento, armazenamento e transporte são regulados por um sistema de gestão de substâncias perigosas. Os regulamentos nacionais devem ser respeitados. Se existirem substâncias alternativas menos nocivas para o ambiente e para a saúde, os fornecedores são incentivados a utilizá-las. A utilização de produtos químicos e de outras substâncias obriga os fornecedores a controlar os fluxos de águas residuais e a identificar possíveis contaminações. Isto deve ser feito de acordo com os requisitos legais pertinentes. As verificações devem ser efetuadas regularmente.

3.4 GESTÃO DE RESÍDUOS

A HUGO BOSS incentiva os seus fornecedores a minimizar continuamente os resíduos e a eliminá-los de acordo com os requisitos legais locais. Espera-se que os fornecedores tenham em conta estratégias para prevenir, reduzir e reciclar resíduos.

3.5 OUTRAS QUESTÕES AMBIENTAIS

Dependendo da localização e dos processos de produção específicos do parceiro, podem aplicar-se regulamentos nacionais ou locais, nomeadamente, relativos às emissões para a atmosfera, à utilização do solo, à proteção da biodiversidade, a perturbações sonoras ou por cheiros, e a outras questões ambientais, para além daquelas acima descritas.

4. COOPERAÇÃO COM ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS

A HUGO BOSS colabora com várias organizações não-governamentais de modo a melhorar as condições sociais e as considerações ambientais no que respeita à cooperação com fornecedores. No âmbito dessa parceria, a HUGO BOSS reserva-se o direito de transferir para estas organizações parceiras o direito de efetuar quaisquer verificações (por exemplo, auditorias).

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

A HUGO BOSS espera que os seus fornecedores cumpram as normas aqui estabelecidas, que a HUGO BOSS cumpre por seu lado, e incentiva os seus parceiros a promover a sua aplicação da melhor forma possível através de ferramentas adequadas, como sistemas de gestão, diretrizes, formação e especificações de processo. Todos os trabalhadores dos fornecedores devem receber formação adequada e regular no que diz respeito aos tópicos aqui mencionados. Além disso, os fornecedores são obrigados a transmitir estas especificações aos respetivos fornecedores e parceiros e a verificar o seu cumprimento de forma adequada. A HUGO BOSS reserva-se o direito de rever o código de conduta do fornecedor regularmente, no mínimo, uma vez por ano, com a participação das partes interessadas pertinentes, para garantir que está atualizado, o ajustar se necessário, e comunicar as alterações aos fornecedores.

Fevereiro de 2022
Versão 2.0

ANEXO:

INFORMAÇÕES SOBRE A UTILIZAÇÃO DO SISTEMAS DE DENÚNCIA DA HUGO BOSS

Os trabalhadores da HUGO BOSS, os seus próprios parceiros e fornecedores, bem como os clientes da empresa e terceiros, têm a possibilidade de contactar diretamente a HUGO BOSS ou o ombudsman da HUGO BOSS com questões ou reclamações relativas a normas sociais, condições de trabalho ou direitos humanos.

A HUGO BOSS coloca à disposição um canal de reclamações através do qual é possível fazer denúncias e reclamações de forma confidencial e anónima. Este pode ser utilizado em vários idiomas através da seguinte ligação:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

O ombudsman da HUGO BOSS está disponível em pé de igualdade e como opção adicional, também como contacto direto, para denúncias sobre atividades económicas ilegais, violações dos direitos humanos e violações do código de conduta do fornecedor da HUGO BOSS.

Pode contactar o ombudsman da HUGO BOSS da seguinte forma:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Advogado externo
Telefone: + 49 521 55 7 333 0
Telemóvel: + 49 151 58 23 03 21
E-mail: ombudsmann@thielvonherff.com
Thiel von Herff Rechtsanwälte
Loebellstraße 4
33602 Bielefeld
Alemanha

Todas as denúncias serão tratadas em estrita confidencialidade. A identidade do denunciante e de todas as pessoas nomeadas que sejam objeto da notificação só será divulgada às pessoas responsáveis pela receção das notificações ou pela tomada de medidas de acompanhamento, salvo se existirem exceções legais.

São proibidas represálias contra os denunciantes. O mesmo se aplica à ameaça e à tentativa de exercer represálias.

O ombudsman da HUGO BOSS pode ser contactado gratuitamente a qualquer momento através dos números internacionais indicados abaixo. Quaisquer barreiras linguísticas serão ultrapassadas recorrendo a intérpretes profissionais, se necessário.

Egito:	00800 00 09 571
Bélgica:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brasil:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bósnia-Herzegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgária:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Dinamarca:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Alemanha:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
França:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Grécia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Reino Unido:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Índia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonésia:	001 803 49 32 86
Irlanda:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Itália:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Croácia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malásia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Macedónia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
México:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Países Baixos:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Áustria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Polónia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugal:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Roménia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Sérvia:	0800 19 10 46
Suíça:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Espanha:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Coreia do Sul:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taiwan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Tailândia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Turquia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ucrânia:	00800 50 47 10
Hungria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
EUA:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Na China, Hong Kong, Sri Lanka, Bangladexe, Laos e Vietname, a HUGO BOSS também criou números de telefone para conselheiros confidenciais da HUGO BOSS (não para o Ombudsman da HUGO BOSS), que recebem denúncias ou reclamações sobre violações a qualquer momento.

China:	0086 1350 0009 061
Hong Kong:	0086 1350 0009 061
Sri Lanka:	0086 1350 0009 061
Bangladexe:	0086 1350 0009 061
Laos:	0086 1350 0009 061
Vietname:	0086 1350 0009 061

Os trabalhadores dos fornecedores da HUGO BOSS também podem contactar diretamente a HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Fevereiro de 2022