

HUGO BOSS
COD DE CONDUITĂ
PENTRU FURNIZORI

PREAMBUL

Codul de conduită pentru furnizori HUGO BOSS formulează standarde și valori generale pentru furnizorii HUGO BOSS, care se referă mai ales la respectarea eticii în afaceri, a drepturilor omului, a standardelor de lucru și sociale, precum și a temelor cu privire la mediu. Cerințele se bazează pe Declarația universală a drepturilor omului a Organizației Națiunilor Unite (ONU), pe Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, pe convențiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), precum și pe principiile Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru companii multinaționale. În afară de acestea, sunt luate în considerare principiile Cartei industriei modei privind acțiunile climatice ale Convenției-cadru a Națiunilor Unite asupra schimbărilor climatice (CCONUSC). Orientările trebuie înțelese ca drepturi și obligații fundamentale pentru toți furnizorii HUGO BOSS și angajații acestora. Furnizorii sunt obligați să își informeze angajații în mod adecvat cu privire la drepturile și obligațiile lor care rezultă din cerințele formulate de HUGO BOSS, precum și din legislația națională aplicabilă respectivă.

Codul de conduită pentru furnizori HUGO BOSS constituie baza pentru standardele de conformitate preconizate pentru furnizorii HUGO BOSS și care trebuie respectate de către aceștia. Aceste cerințe constituie un standard minim care vizează să compenseze, la nevoie, o situație juridică insuficientă, din punctul de vedere al HUGO BOSS, în țările producătoare. **În cazul în care dispozițiile legale ale unei țări vizează același obiectiv ca și standardele definite de HUGO BOSS, se aplică acea reglementare care protejează mai bine interesele angajaților și ale mediului.** HUGO BOSS își rezervă dreptul de a verifica și ajusta periodic respectarea cerințelor. Alegerea modului de verificare în fiecare caz în parte este la latitudinea HUGO BOSS. HUGO BOSS se așteaptă ca toți furnizorii să transmită furnizorilor lor cerințele Codului de conduită pentru furnizori HUGO BOSS și să verifice periodic respectarea standardelor definite. Informații concrete cu privire la încălcări ale standardelor definite în lanțul de aprovizionare trebuie notificate cât mai repede posibil companiei HUGO BOSS.

În caz de nerespectare a standardelor definite, HUGO BOSS își rezervă dreptul de a impune sancțiuni, luând în considerare circumstanțele în fiecare caz în parte, precum și gravitatea încălcării. Toate cerințele trebuie considerate ca fiind componente fundamentale ale contractului privind relația de afaceri. În caz de încălcări repetate, HUGO BOSS își rezervă dreptul de a înceta relația de afaceri.

1. RESPECTAREA LEGILOR ȘI A ETICII ÎN AFACERI

HUGO BOSS așteaptă din partea tuturor furnizorilor respectarea legilor naționale respective și a normelor internaționale în vigoare. Este interzisă orice formă de înșelăciune, corupție, precum și acordarea de avantaje nepermise de orice fel. Deciziile comerciale se vor lua pe bază obiectivă și nu trebuie să fie suprapuse cu interese subiective. În plus, HUGO BOSS așteaptă ca toți furnizorii precum și asociații și conducătorii acestora să respecte reglementările în vigoare în materie de concurență, spălarea banilor, sancțiuni, precum și reglementările fiscale și să oblige în mod corespunzător proprii furnizori. În plus, HUGO BOSS așteaptă ca proprii furnizori și furnizorii acestora să cunoască lanțurile de aprovizionare ale acestora, pentru ca, în caz de notificări concrete, să poată identifica în cel mai scurt timp încălcări în lanțurile de aprovizionare.

În plus, furnizorii sunt obligați să protejeze în orice condiții informațiile, datele și secretele de afaceri care le-au fost încredințate și să le restituie resp. să le șteargă neîntârziat după încetarea relației cu furnizorii.

2. DREPTURILE OMULUI ȘI STANDARDE DE LUCRU

Respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale are prioritate absolută pentru HUGO BOSS. Respectarea drepturilor omului recunoscute la nivel internațional este așteptată din partea tuturor furnizorilor în privința activităților comerciale din propria zonă de influență. Încălcările nu sunt tolerate de HUGO BOSS. Furnizorului îi revine obligația de a constitui un mecanism confidențial și anonim de depunere de plângeri, pentru a permite angajaților să notifice încălcările. În plus, toți angajații tuturor furnizorilor din lanțul de aprovizionare au libertatea de a folosi sistemul independent și gratuit de raportare al HUGO BOSS (vezi anexa). Toți furnizorii trebuie să își informeze angajații cu privire la posibilitatea de utilizare în mod adecvat a sistemului. Mai mult decât atât, HUGO BOSS obligă furnizorii să respecte Politica privind drepturile omului, care poate fi consultată în versiunea sa actuală și valabilă, pe site-ul companiei.

2.1 GRUPURI VULNERABILE

HUGO BOSS poartă o răspundere deosebită pentru respectarea drepturilor omului și a standardelor de lucru în relațiile comerciale cu aparținători ai unor grupuri care necesită protecție, așa-numite grupuri vulnerabile. Se impune protejarea mai ales a drepturilor copiilor și ale angajaților tineri, ale femeilor, lucrătorilor migranți, popoarelor indigene și persoanelor care desfășoară muncă la domiciliu. Riscurile pentru aceste grupuri sunt deosebit de ridicate, datorită reprezentării disproporționat de mari în industria textilă. HUGO BOSS urmărește o abordare diferențiată în

activitatea economică proprie pentru protejarea acestor grupuri și așteaptă ca furnizorii să respecte și ei drepturile acestora.

2.2 MUNCA COPILOR

HUGO BOSS respinge categoric toate formele de muncă a copiilor. Drept urmare, furnizorilor le este strict interzisă munca efectuată de copii. Definiția muncii efectuate de copii este în funcție de standardele recunoscute mondial ale OIM. Vârsta minimă pentru ocuparea unui loc de muncă este 15 ani. În principiu, un loc de muncă nu poate fi însă ocupat înainte de încheierea învățământului obligatoriu legal. Reglementarea cu protecția mai amplă are prioritate. Dacă un loc de muncă este ocupat înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, trebuie îndeplinite anumite condiții pentru protecția tinerilor angajați, care se bazează pe standarde internaționale și care sunt rezumate în *Directiva HUGO BOSS pentru gestionarea muncii copiilor și a muncii forțate*.

2.3 POPOARELE INDIGENE

Popoarele indigene au o conexiune deosebită cu o anumită regiune și cu resursele naturale care se găsesc în aceasta. HUGO BOSS are responsabilitatea de a respecta și proteja cutumele asupra pământului și resurselor naturale ale popoarelor indigene și ale comunităților locale, care sunt sau ar putea fi afectate de activități comerciale și așteaptă acest lucru și din partea furnizorilor săi. Sunt elaborate proceduri și standarde pentru protejarea modului de viață al popoarelor indigene și al comunităților locale și pentru promovarea implicării acestora în procesele decizionale.

2.4 MUNCA LA DOMICILIU

OIM definește munca la domiciliu ca fiind munca desfășurată de o persoană la domiciliul acesteia sau în alte spații la alegerea persoanei, cu excepția locului de muncă al angajatorului. Această muncă este desfășurată contra unei remunerații și duce la un produs sau serviciu prevăzut de către angajator. Munca la domiciliu poate fi avantajoasă în anumite cazuri, de exemplu dacă datorită obligațiilor familiale nu poate fi desfășurată o altă activitate.

HUGO BOSS permite furnizorilor săi să folosească munca la domiciliu pentru anumite părți ale procesului de producție. Respectarea drepturilor angajaților trebuie asigurată în cazul muncii la domiciliu. Dacă munca la domiciliu este folosită de proprii furnizori, furnizorilor li se solicită să informeze HUGO BOSS cu privire la volumul și durata acesteia.

2.5 MUNCA FORȚATĂ ȘI SCLAVIA MODERNĂ

HUGO BOSS urmărește o politică de toleranță zero față de munca forțată, traficul de persoane și sclavia modernă. Furnizorii nu au, în niciun caz, permisiunea să angajeze lucrători supuși la muncă forțată, iobagi, deținuți sau alte persoane care muncesc fiind lipsite de libertate. Tuturor angajaților trebuie să li se acorde dreptul de a-și părăsi locul de muncă și sediul firmei. În cazul în care furnizorul pune la dispoziție amenajări, ca de exemplu cazare, trebuie asigurată în orice moment libertatea de mișcare a angajaților care folosesc o astfel de amenajare. Toți angajații furnizorilor companiei HUGO BOSS trebuie să aibă libertatea de a alege în mod liber modul în care își desfășoară activitatea și de a își da demisia oricând, cu respectarea termenelor legale adecvate. Restricționări ale liberei circulații a lucrătorilor nu sunt admise în niciun moment. Reținerea unei cauțiuni sau a documentelor de identitate sau a altora similare de către angajator nu sunt admise.

2.6 ANGAJAREA PRIN INTERMEDIUL TERȚILOR

Dacă angajarea de angajați este încredințată unei terțe părți, furnizorul are obligația de a verifica dacă practicile acesteia sunt în conformitate cu Codul de conduită pentru furnizori HUGO BOSS. În niciun caz nu este permis ca angajații să suporte costuri pentru implicarea de terțe părți.

Mai ales angajarea de lucrători migranți de către terți necesită atenție sporită și verificarea proceselor de către furnizor. Trebuie să se asigure în permanență comunicarea inteligibilă și transparentă a condițiilor de angajare și cunoașterea de către lucrătorii migranți a drepturilor acestora. La solicitarea HUGO BOSS trebuie oferite informații cu privire la terța parte implicată.

2.7 DISCRIMINARE ȘI HĂRȚUIRE

Egalitatea de tratament și egalitatea de șanse a tuturor angajaților trebuie asigurate în timpul angajării, remunerării, transportului, măsurilor disciplinare, concedierii, pensiei și al întregului raport de angajare. Trebuie evitată orice formă de discriminare pe bază de vârstă, sex, culoare a pielii, orientare sexuală, handicap fizic sau mintal, origine, naționalitate, rasă sau etnie, grup social, credință sau convingeri, opinie politică, apartenență la o organizație a lucrătorilor sau orice alte caracteristici personale. Furnizorii trebuie să combată în mod activ discriminarea și să o prevină.

Nu sunt tolerate hărțuirea sexuală sau abuzul, jignirile sau intimidarea angajaților. Sunt interzise mai ales hărțuirea și pedepsele fizice, psihice, sexuale sau verbale, abuzurile, maltratările sau intimidările. Sunt evidențiate aici în mod deosebit problema violenței bazate pe gen, mai ales împotriva femeilor și a minorităților sexuale. HUGO BOSS nu tolerează astfel de incidente și așteaptă din partea furnizorilor săi implementarea de

măsurile preventive pentru protecția acestor persoane. În plus, trebuie instituite directive, proceduri și măsuri de instruire adecvate pentru angajați și pentru organele de conducere și trebuie să existe un sistem de reclamații care să fie liber accesibil.

2.8 CONDIȚII DE MUNCĂ DECENTE

Trebuie respectate în permanență demnitatea, viața privată și drepturile referitoare la personalitate ale angajaților. Sunt interzise hărțuirea și pedepsele fizice, psihice, sexuale sau verbale, abuzurile, maltratările sau intimidările. Măsurile disciplinare sunt admise numai în cadrul dispozițiilor legale sau ale celor impuse de HUGO BOSS și trebuie să fie, în orice caz, într-un raport rezonabil de proporționalitate cu incidentul.

2.9 REMUNERARE ECHITABILĂ

Angajații au dreptul la o remunerare echitabilă care este suficientă pentru a acoperi necesarul de bază al lor și al familiei lor și care este câștigată în timpul programului normal de lucru săptămânal. Prin aceasta, HUGO BOSS înțelege faptul că mijloacele monetare aflate la dispoziție sunt suficiente pentru a asigura necesarul de bază cu privire la hrană, apă, locuit, formare, asistență medicală, mobilitate și îmbrăcăminte pentru toți membrii gospodăriei. În plus, angajații trebuie să aibă un venit de care să poată dispune liber, pentru a putea forma rezerve pentru evenimente neprevăzute. În plus, angajaților trebuie să li se ofere informații în scris cu privire la condițiile convenite, sub forma unui contract de muncă și a unui decont de salariu. Furnizorii sunt obligați să plătească cel puțin salariul minim legal sau, dacă acesta este mai mare, un salariu corespunzător standardului la nivel de sector. Dacă furnizorul nu are posibilitatea de a plăti un salariu mai mare, normal în sectorul în cauză, acest lucru trebuie notificat neîntârziat companiei HUGO BOSS și trebuie justificat. Se așteaptă ca furnizorii să colaboreze cu HUGO BOSS, pentru a ajunge treptat la o remunerație echitabilă. Obiectivul este realizarea unui salariu care să asigure existența tuturor angajaților, indiferent de sex sau alți factori de diversitate. Mai mult decât atât, se așteaptă ca toți furnizorii să respecte dispozițiile naționale în domeniul asigurării de sănătate și al asigurărilor sociale.

În plus, trebuie luate în considerare toate cerințele legale sau alte cerințe existente (de ex. contracte colective de muncă) cu privire la prestații speciale. Orele suplimentare trebuie remunerate cu un spor, sau, în măsura în care acest lucru este permis prin lege, compensate prin ore libere, dacă angajații sunt de acord cu acest aspect. Angajatele care rămân însărcinate în timpul angajării lor, trebuie să primească toate prestațiile și asigurările legale. Furnizorilor li se interzice să practice rețineri din salariu ca măsuri disciplinare. În cazul în care există dispoziții legale naționale care permit o concediere

din motive economice a unui angajat numai dacă au fost luate anterior împotriva acestuia măsuri disciplinare monetare, toate măsurile trebuie luate doar luând în considerare situația reală. Etapele procesului trebuie documentate de către furnizor.

2.10 PROGRAMUL DE LUCRU

Se vor respecta dispozițiile naționale cu privire la programul de lucru, inclusiv perioadele de odihnă, dispozițiile privind zilele de sărbătoare și concediile. Dacă nu există dispoziții naționale sau dacă aceste dispoziții prevăd intervale care nu îndeplinesc prevederile OIM, programul obișnuit de lucru săptămânal nu trebuie să depășească 48 de ore. Inclusiv orele suplimentare permise, timpul total de lucru dintr-o săptămână nu trebuie să depășească 60 de ore. Orele suplimentare sunt permise numai dacă angajații sunt de acord cu orele suplimentare sau orele suplimentare sunt reglementate prin lege sau contracte colective de muncă aplicabile și trebuie să fie remunerate în mod corespunzător. O angajată care a ajuns în luna a șaptea de sarcină nu trebuie să efectueze nici ore suplimentare și nici să lucreze în schimb de noapte, indiferent dacă acest lucru este admis conform legislației locale. După șase zile de muncă succesive, angajaților trebuie să le fie acordată o fază de odihnă de cel puțin 24 de ore. În plus, angajații au dreptul la concediul minim legal.

2.11 SECURITATEA ÎN MUNCĂ ȘI SĂNĂTATEA

Furnizorul trebuie să asigure sănătatea și securitatea fizică și psihică a angajaților în cadrul activității și trebuie să ia măsuri preventive adecvate împotriva accidentelor și bolilor profesionale.

În special, iluminatul trebuie să fie adecvat pe toată durata timpului în care este desfășurată activitatea profesională, la fel ca și emisiile de zgomot. Instalațiile sanitare trebuie să fie curate, în număr suficient și să fie disponibile separate pe sexe. Angajații trebuie să aibă acces la instalațiile sanitare pe durata timpului de muncă, fără restricții neadecvate. Furnizorul trebuie să asigure faptul că sunt instalate sisteme pentru detectarea, evaluarea, prevenirea și combaterea unor pericole potențiale pentru sănătatea și securitatea angajaților. Cerințele menționate aici se referă, de asemenea, la toate celelalte instalații, ca de exemplu locuri de cazare, pe care furnizorul le pune la dispoziția angajaților.

Se va acorda o considerație deosebită angajatei însărcinate. Acestea nu trebuie folosite pentru lucrări dificile sau periculoase, în plus trebuie asigurate pauze periodice.

2.12 DREPTUL DE ORGANIZARE ȘI NEGOCIERILE COLECTIVE

Toți angajații au dreptul de organizare și dreptul la negocieri colective, precum și dreptul de a înființa organizații la alegere în scopuri ale angajaților sau de a se alătura unor organizații ale angajaților. Angajații trebuie să aibă libertatea de a avea negocieri cu privire la condițiile de muncă, mai ales salarii și de a le negocia liber. Furnizorul trebuie să recunoască și respecte dreptul la organizare și dreptul la negocieri colective și nu are dreptul de a discrimina, hârțui, intimida, concedia sau defavoriza în orice alt mod angajații care își exercită acest drept.

3. ASPECTE LEGATE DE MEDIU

HUGO BOSS le solicită furnizorilor săi să lucreze continuu la reducerea presiunilor asupra mediului, care iau naștere prin activitatea comercială respectivă. Trebuie să fie respectate cel puțin legile și dispozițiile privind mediul din țara de producție. Resursele naturale trebuie folosite cât mai durabil și eficient posibil. În acest sens, în prim plan se află protecția omului, animalelor și mediului. Furnizorii sunt încurajați să instituie un sistem de management al mediului, care contribuie prin obiective concrete la creșterea responsabilității față de mediu.

3.1 CONSUMUL DE ENERGIE ȘI EMISIILE DE GAZE CU EFECT DE SERĂ

Furnizorii sunt obligați să identifice și să monitorizeze toate sursele relevante de energie și emisiile de gaze cu efect de seră. Se va urmări instituirea unui program pentru reducerea consumului de energie precum și pentru reducerea emisiilor. HUGO BOSS așteaptă din partea furnizorilor săi ca aceștia să se oblige să promoveze în mod continuu măsuri de eficiență energetică precum și utilizarea de energii regenerabile.

3.2 CONSUMUL DE APĂ

Consumul de apă trebuie monitorizat de furnizori și trebuie optimizat prin strategii adecvate. Extragerile de apă din ape de suprafață sau de adâncime trebuie să corespundă cel puțin cerințelor naționale respectiv locale. Mai ales furnizorilor cu procese de producție care implică o utilizare intensivă a apei li se solicită să minimizeze continuu utilizarea apei.

3.3 GESTIONAREA SUBSTANȚELOR CHIMICE ȘI A APELOR REZIDUALE

În cazul în care procesele de producție impun utilizarea de substanțe chimice sau de alte substanțe care reprezintă un pericol pentru oameni, animale și mediu, furnizorii trebuie să asigure faptul că utilizarea și manipularea, precum și depozitarea și transportul sunt reglementate printr-un management al substanțelor periculoase. Se vor respecta dispozițiile naționale. În cazul în care există substanțe alternative, care

sunt mai puțin dăunătoare atât pentru mediu cât și pentru sănătate, furnizorii sunt încurajați să folosească aceste substanțe. Utilizarea de substanțe chimice și alte substanțe obligă furnizorii să controleze fluxurile de ape reziduale și să identifice posibilele contaminări. Acest lucru trebuie să se realizeze conform cerințelor legale corespunzătoare. Se vor efectua periodic controale.

3.4 MANAGEMENTUL DEȘEURILOR

HUGO BOSS își încurajează furnizorii să reducă continuu la minimum deșeurile și să elimine deșeurile rezultate corespunzător cerințelor legale locale. Se așteaptă din partea furnizorilor să ia în considerare strategii pentru prevenirea și reducerea deșeurilor, precum și pentru reciclare.

3.5 ALTE ASPECTE LEGALE DE MEDIU

În funcție de locație și de procesele de producție specifice ale partenerului, se pot aplica, pe lângă aspectele legate de mediu, care au fost menționate în detaliu mai sus, și dispoziții naționale și locale cu privire la emisii în aer, utilizarea terenurilor, protecția biodiversității, zgomote sau mirosuri neplăcute și alte aspecte legate de mediu.

4. COLABORAREA CU ORGANIZAȚII NEGUVERNAMENTALE

Pentru a îmbunătăți condițiile sociale și problemele de mediu în ceea ce privește colaborarea cu furnizorii, HUGO BOSS cooperează cu diverse organizații neguvernamentale. În cadrul unui astfel de parteneriat, HUGO BOSS își rezervă dreptul de a transfera anumite drepturi revendicate inițial cu privire la eventuale verificări (de ex. audituri) acestor organizații partenere.

5. DISPOZIȚII FINALE

HUGO BOSS așteaptă din partea furnizorilor săi să respecte standardele prezentate aici, pe care HUGO BOSS le respectă la rândul său, și își invită partenerii să promoveze cât mai bine implementarea prin mijloace auxiliare adecvate precum sisteme de management, directive, instruirii și cerințe de proces. Toți angajații furnizorilor trebuie instruiți suficient și periodic cu privire la subiectele menționate în prezentul. În plus, furnizorii sunt obligați să transmită aceste cerințe, la rândul lor, furnizorilor și partenerilor lor și să verifice respectarea acestora, într-un mod adecvat. HUGO BOSS își rezervă dreptul de a verifica periodic, dar cel puțin anual, actualitatea Codului de

conduită pentru furnizori, implicând grupurile relevante de interese, de asemenea dreptul de a ajusta Codul și de a comunica furnizorilor modificările efectuate.

Februarie 2022
Versiunea 2.0

ANEXĂ:

INFORMAȚII PENTRU UTILIZAREA SISTEMELOR DE RAPORTARE HUGO BOSS

Angajații companiei HUGO BOSS, ai propriilor parteneri și furnizori, dar și clienții și clientele companiei și alți terți au posibilitatea de a se adresa direct HUGO BOSS sau ombudsmanului HUGO BOSS dacă au întrebări și plângeri legate de standarde sociale, condiții de muncă sau drepturi ale omului.

HUGO BOSS oferă un canal de depunere a plângerilor, prin care pot fi depuse în mod confidențial și anonim informații și plângeri. Acesta poate fi utilizat în multe limbi, prin intermediul link-ului următor:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

În mod echitabil și ca opțiune suplimentară – chiar și pentru contact personal – ombudsmanul HUGO BOSS este disponibil ca persoană de contact pentru informații privind criminalitatea economică, încălcarea drepturilor omului, precum și încălcări ale Codului de conduită pentru furnizori HUGO BOSS.

Ombudsmanul HUGO BOSS poate fi contactat după cum urmează:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Avocat extern
Telefon: + 49 521 55 7 333 0
Mobil: + 49 151 58 23 03 21
E-mail: ombudsmann@thielvonherff.com
Avocați Thiel von Herff
Loebellstraße 4
33602 Bielefeld
Germania

Toate informațiile sunt tratate strict confidențial. Identitatea persoanei care oferă informații și toate persoanele menționate, care fac obiectul notificării, sunt făcute cunoscute exclusiv persoanelor care sunt responsabile pentru primirea notificărilor și pentru luarea de măsuri ulterioare, în măsura în care nu există excepții legale.

Sunt interzise represaliile împotriva persoanelor care furnizează informații. Acest lucru este valabil și pentru amenințarea și încercarea de a impune represalii.

Ombudsmanul HUGO BOSS poate fi contactat oricând gratuit și la următoarele numere internaționale. Eventuale bariere lingvistice sunt depășite prin apelarea la interpreți profesionali.

Egipt:	00800 00 09 571
Belgia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brazilia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnia-Herțegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgaria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Danemarca:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Germania:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Franța:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Grecia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Marea Britanie:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
India:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonezia:	001 803 49 32 86
Irlanda:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Croația:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaysia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Macedonia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Mexic:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Țările de Jos:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Austria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Polonia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugalia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
România:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbia:	0800 19 10 46
Elveția:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Spania:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Coreea de Sud: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taiwan: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thailanda: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Turcia: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ucraina: 00800 50 47 10
Ungaria: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
SUA: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

În China, Hong Kong, Sri Lanka, Bangladesh, Laos și Vietnam, HUGO BOSS a instituit suplimentar numere proprii de apel pentru persoane de încredere HUGO BOSS (nu pentru ombudsmanul HUGO BOSS), care preiau oricând informații sau plângeri cu privire la încălcări.

China: 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

Angajații furnizorilor companiei HUGO BOSS au suplimentar posibilitatea de a contacta direct compania HUGO BOSS:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Februarie 2022