

**HUGO BOSS**

සැපයුම්කරුගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය

### පූර්විකාව

HUGO BOSS සැපයුම්කරුගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය, සදාචාරාත්මක ව්‍යාපාරික පිළිවෙත්, මානව හිමිකම්, කම්කරු සහ සමාජ ප්‍රමිතීන් සහ පාරිසරික ආරක්ෂණ ගැටළු යනාදියට ගරු කිරීමට සහ ඒවාට අනුකූල වීමට විශේෂයෙන් අදාළ වන සාමාන්‍ය ප්‍රමිතීන් ස්ථාපිත කරයි. මෙහි අවශ්‍යතා පදනම් වී ඇත්තේ එක්සත් ජාතීන්ගේ මානව හිමිකම් පිළිබඳ විශ්ව ප්‍රකාශනය (UN), ව්‍යාපාර සහ මානව හිමිකම් පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ මාර්ගෝපදේශන මූලධර්ම, ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) මූලික සම්මුතීන් සහ ආර්ථික සහයෝගීතාව සහ සංවර්ධනය සඳහා වූ සංවිධානයේ (OECD) බහු ජාතික ව්‍යවසායන් සඳහා වූ මාර්ගෝපදේශන මතය. තවද, එක්සත් ජාතීන්ගේ දේශගුණික විපර්යාස පිළිබඳ දළ සම්මුතියේ (UNFCCC) දේශගුණික පැවැත්ම සඳහා වන විලාසිතා කර්මාන්ත ප්‍රඥප්තියේ මූලධර්ම ද මෙයට අදාළ වේ. මෙම පිරිවිතර HUGO BOSS හි සියලුම සැපයුම්කරුවන් සහ එහි සේවකයින් සඳහා මූලික අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් ලෙස ස්ථාපිත කර ඇත. HUGO BOSS විසින් සම්පාදනය කරන ලද අවශ්‍යතා මෙන්ම අදාළ ජාතික නීතිය යටතේ ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් පිළිබඳව නිසි ආකාරයෙන් තම සේවකයන්ට දැනුම් දීමට සැපයුම්කරුවන් බැඳී සිටියි.

HUGO BOSS සැපයුම්කරුවන්ගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය HUGO BOSS හි සැපයුම්කරුවන් විසින් අනුගමනය කළ යුතුයැයි අපේක්ෂා කරන අනුකූලතා ප්‍රමිතීන් සඳහා පදනමක් ලෙස ක්‍රියා කරයි. HUGO BOSS විසින් සකස් කරන ලද අවශ්‍යතා අවම ප්‍රමිතියක් ලෙස සැලකිය යුතු අතර, HUGO BOSS හි මතය අනුව, අප විසින් නිෂ්පාදන මිලදී ගන්නා රටවල පවතින ප්‍රමාණවත් නොවන නීතිමය තත්වයන්හිදී හානිපූර්ණය කිරීමට ඒවායින් හැකි වෙනැයි බලාපොරොත්තු වෙයි. රටක ව්‍යවස්ථාපිත විධිවිධාන HUGO BOSS විසින් නිර්වචනය කරන ලද ප්‍රමිතීන් ට සමාන අරමුණක් අනුගමනය කරන්නේ නම්, සේවකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ පරිසරයට වඩා හොඳ ආරක්ෂාවක් සපයන රෙගුලාසි අනුගමනය කෙරේ. අවශ්‍යතා සමඟ අනුකූල වන්නේදැයි නිතිපතා සමාලෝචනය කිරීමට සහ අවශ්‍ය පරිදි ඒවා අනුවර්තනය කිරීමට HUGO BOSS ට අයිතිය ඇත. එක් එක් අවස්ථාවන්හි අනුකූලතාව සමාලෝචනය කෙරෙන ආකාරය තීරණය කිරීමට HUGO BOSS හට හිමිකම් ඇත. සියලුම සැපයුම්කරුවන් විසින් HUGO BOSS සැපයුම්කරුවන්ගේ වර්ගා සංග්‍රහයේ පිරිවිතරයන් ඔවුන්ගේ උප-සැපයුම්කරුවන්ට දැනුම් දෙනු ඇතැයිද, ඔවුන් නිර්වචනය කරන ලද ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වන බව සහතික කිරීම සඳහා නිරන්තර සමාලෝචන සිදු කරනු ඇතැයිද HUGO BOSS බලාපොරොත්තු වේ. සැපයුම් දාමය තුළ නිර්වචනය කරන ලද ප්‍රමිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම් පිළිබඳ කිසියම් නිශ්චිත ඇඟවීමක් ඇති විට එය හැකි ඉක්මනින් HUGO BOSS වෙත වාර්තා කළ යුතුය.

නිර්වචනය කර ඇති ප්‍රමිතීන් ට අනුකූල වීමට සැපයුම්කරුවෙකු අපොහොසත් වුවහොත්, එක් එක් සිදුවීමේ සියලු තත්වයන් සහ උල්ලංඝනය කිරීමේ බරපතලකම සලකා බලා සම්බාධක පැනවීමේ අයිතිය HUGO BOSS සතුව ඇත. සියලුම නියමයන් ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවයේ මූලික ගිවිසුම් සංරචක ලෙස සැලකිය යුතුය. නැවත නැවත උල්ලංඝනයන් සිදු වුවහොත් ව්‍යාපාරික සම්බන්ධතාවය අවසන් කිරීමේ අයිතිය HUGO BOSS සතුව ඇත.

### 1. නීති සහ සදාචාරාත්මක ව්‍යාපාරික පිළිවෙත්වලට අනුකූල වීම

HUGO BOSS තම සියලුම සැපයුම්කරුවන්ගෙන් අදාළ ජාතික නීති සහ ජාත්‍යන්තරව එකඟ වී ඇති ප්‍රමිතීන්ට අනුකූල වීම අපේක්ෂා කරයි. ඕනෑම ආකාරයක වංචා, දූෂණ සහ අනිසි වාසි ලබා දීම තහනම් වේ. ව්‍යාපාරික තීරණ විෂයානුකූලව පදනමක් මත සිදු කළ යුතු අතර ස්වාභිලාෂයන්ට යටපත් නොවිය යුතුය. තවද, සියලුම සැපයුම්කරුවන්, ඔවුන්ගේ කොටස් හිමියන් සහ කළමනාකරුවන් අදාළ විශ්වාසභංග, මුදල් විශුද්ධිකරණය, සම්බාධක සහ බදු රෙගුලාසි වලට අනුකූලව කටයුතු කරන අතර, ඔවුන්ගේ උප සැපයුම්කරුවන්ද ඒවාට අනුකූල වීම අනිවාර්ය කරනු ඇතැයි HUGO BOSS අපේක්ෂා කරයි.

කරයි. මීට අමතරව, සැපයුම්කරුවන් ඔවුන්ගේ සැපයුම් දාමයන් පිළිබඳව ප්‍රමාණවත් අවබෝධයක් ඇති කර ගැනීම HUGO BOSS අපේක්ෂා කරන අතර, එමගින් උල්ලංඝනයන් පවතින බවට නිශ්චිත ඇහවීම් තිබේ නම්, හැකි ඉක්මනින් ඕනෑම උල්ලංඝනයක් හඳුනා ගැනීමට ඔවුන්ට හැකි වනු ඇත. තවද, තමන් භාරයට පත් කරන ලද තොරතුරු, දත්ත සහ වෙළඳ රහස් සුරැකීමට සියලුම අවස්ථාවන්වල සැපයුම්කරුවන් බැඳී සිටින අතර සැපයුම් සබඳතාව අවසන් වූ සෑහින් එම තොරතුරු, දත්ත සහ වෙළඳ රහස් නැවත භාරදීම හෝ මකා දැමීම සිදුකළ යුතුය.

**2. මානව හිමිකම් සහ කම්කරු ප්‍රමිතීන්**

මානව හිමිකම් සහ මූලික නිදහස සුරැකීම HUGO BOSS හි පළමු ප්‍රමුඛතාවයයි. තම පාලනය යටතේ පවතින සියලු ව්‍යාපාර ක්‍රියාකාරකම් වලදී ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් මානව අයිතිවාසිකම් වලට අනුකූලව කටයුතු කිරීම සියලු සැපයුම්කරුවන්ගෙන් අපේක්ෂා කෙරේ. HUGO BOSS කිසිදු උල්ලංඝනය කිරීමකට ඉඩ ලබා නොදෙයි. තම සේවකයන්ට උල්ලංඝනය වීම් වාර්තා කළ හැකි රහස්‍ය හෝ නිර්නාමික පැමිණිලි යාන්ත්‍රණයක් ස්ථාපිත කිරීමට සැපයුම්කරුවන් බැඳී සිටියි. තවද, සැපයුම් දාමයේ සිටින සියලුම සැපයුම්කරුවන්ගේ සේවකයන්ට HUGO BOSS විසින් සපයනු ලබන නිදහස් සහ ස්වාධීන විස්ලේඛලෝචර් පද්ධතිය භාවිතා කිරීමට අවකාශ ඇත (ඇමුණුම බලන්න). සියලුම සැපයුම්කරුවන් තම සේවකයන්ට පද්ධතිය භාවිතා කිරීමට හිමිකම් ඇති බව සුදුසු ආකාරයකින් දැනුම් දිය යුතුය. මීට අමතරව, HUGO BOSS සිය සැපයුම්කරුවන්ට මානව හිමිකම් ප්‍රතිපත්තියට අනුකූල වීම අනිවාර්ය කරන අතර, එහි වර්තමාන වලංගු අනුවාදය ආයතනික වෙබ් අඩවියේ ඇත.

**2.1 අවදානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම්**

අවදානමට ලක්විය හැකි කණ්ඩායම් ලෙස හැඳින්වෙන විශේෂ ආරක්ෂාවක් අවශ්‍ය කණ්ඩායම්වල සාමාජිකයින් සමඟ ව්‍යාපාරික සබඳතා පැවැත්වීමේදී මානව හිමිකම් සහ කම්කරු ප්‍රමිතීන්ට ගරු කිරීම සහ නඩත්තු කිරීම සහතික කිරීම සම්බන්ධව HUGO BOSS විශේෂ වගකීමක් දරයි. විශේෂයෙන්ම ළමා හා තරුණ සේවකයන්ගේ, කාන්තාවන්ගේ, සංක්‍රමණික සේවකයන්ගේ, ආදිවාසීන්ගේ සහ ගෘහ සේවිකාවන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කළ යුතුය. රෙදිපිළි කර්මාන්තයේ ඔවුන්ගේ අසමානුපාතික නියෝජනය හේතුවෙන් මෙම කණ්ඩායම් සඳහා අවදානම් විශේෂයෙන් ඉහළ ය. තමන්ගේ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම් වලදී HUGO BOSS මෙම කණ්ඩායම් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා කැපවූ ප්‍රවේශයක් ගන්නා අතර, එහි සැපයුම්කරුවන්ද ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරයි.

**2.2 ළමා ශ්‍රමය**

HUGO BOSS සියලුම ආකාරයේ ළමා ශ්‍රමය තරයේ ප්‍රතික්ෂේප කරයි. එම නිසා සැපයුම්කරුවන් විසින් ළමා ශ්‍රමය යොදා ගැනීම සපුරා තහනම් වේ. ළමා ශ්‍රමය පිළිබඳ නිර්වචනය ILO හි ගෝලීය වශයෙන් පිළිගත් ප්‍රමිතීන් මත පදනම් වේ. රැකියාවකට බඳවා ගැනීමේ අවම වයස අවුරුදු 15 කි. කෙසේ වෙතත්, සාමාන්‍යයෙන්, ඔවුන්ගේ අනිවාර්ය කරන ලද අධ්‍යාපනය අවසාන වන තුරු ළමයින් රැකියාවට බඳවා නොගත යුතුය. මෙම රෙගුලාසිවලින් කවරක් පුළුල් ආරක්ෂාවක් සපයන්නේද එය අදාළ වේ. යම් හෙයකින් වයස 18ට පෙර රැකියාවට බඳවා ගනු ලද්දේ නම්, වයසින් අඩු සේවකයා සුරක්ෂිත කිරීම උදෙසා නිශ්චිත පිරිවිතරයන් සපුරාලිය යුතුය. මේවා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන් මත පදනම් වන අතර ළමා ශ්‍රමය සහ බලහත්කාර ශ්‍රමය පිළිබඳ අදාළ HUGO BOSS මාර්ගෝපදේශවල සාරාංශ කර ඇත.

**2.3 ස්වදේශික ජනතාව**

ආදිවාසීන්ට යම් කලාපයකට හෝ ප්‍රදේශයකට මෙන්ම එහි පිහිටා ඇති ස්වභාවික සම්පත්වලට විශේෂ සම්බන්ධයක් ඇත. සමාගමේ ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකාරකම් හේතුවෙන් බලපෑමට ලක්වන හෝ බලපෑමට ලක්විය හැකි ඉඩම් සහ ස්වභාවික සම්පත් සඳහා ආදිවාසීන්ට සහ ප්‍රාදේශීය ප්‍රජාවන්ට ඇති සාම්ප්‍රදායික අයිතීන්ට ගරු කිරීම සහ ආරක්ෂා කිරීම එහි වගකීමක් බව HUGO BOSS පිළිගන්නා අතර සැපයුම්කරුවන්ද එම වගකීම පිළිගැනීම අපේක්ෂා කරයි. ආදිවාසී ජනතාවගේ සහ ප්‍රාදේශීය ප්‍රජාවන්ගේ සාම්ප්‍රදායික ජීවන රටා ආරක්ෂා කිරීමට සහ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලීන්හි ඔවුන්ගේ මැදිහත්වීම ප්‍රවර්ධනය කිරීමට ක්‍රියාවලි සහ ප්‍රමිතීන් සකස් කර ඇත.

**2.4 නිවසේ සිට වැඩ**

යම් පුද්ගලයෙක් සේවා යෝජකයාගේ ව්‍යාපාරික පරිශ්‍රයේ හැර තම නිවසේ හෝ ඔවුන් කැමති වෙනත් ස්ථානයක සිට කරන ඕනෑම කාර්යයක් නිවසේ සිට වැඩ කිරීම ලෙස ILO විසින් නිර්වචනය කරයි. මෙම කාර්යය ගාස්තුවක් සඳහා සිදු කරනු ලබන අතර, සේවායෝජකයා විසින් නිශ්චිතව දක්වා ඇති නිෂ්පාදනයක් හෝ සේවාවක් ලබා දීම එහි ප්‍රතිපලය වෙයි. නිවසේ සිට වැඩ කිරීම යම් යම් අවස්ථා වලදී වාසිදායක විය හැකිය, නිදසුනක් වශයෙන් පුද්ගලයෙකුට තම පවුල් වගකීම් හේතුවෙන් වෙනත් වැඩ කිරීමට නොහැකි නම්. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ ඇතැම් කොටස් සඳහා නිවසේ සිට වැඩ කිරීම උපයෝගී කර ගැනීමට HUGO BOSS සිය සැපයුම්කරුවන්ට අවසර දෙයි. නිවසේ සිට වැඩ කිරීම භාවිතා කරන්නේ නම් සේවක අයිතිවාසිකම්වලට අනුකූල වීම සහතික කළ යුතුය. නිවසේ සිට වැඩ කිරීම සැපයුම්කරුවෙකුගේ උප-සැපයුම්කරුවන් විසින් භාවිතා කරන්නේ නම්, සැපයුම්කරුවන් විසින් HUGO BOSS හට එම කාර්යයේ විෂය පථය සහ කාලසීමාව දැනුම් දීම අවශ්‍ය වේ.

**2.5 බලහත්කාර ශ්‍රමය සහ නූතන වහල් සේවය**

බලහත්කාරයෙන් සේවයේ යෙදවීම, මිනිස් ජාවාරම සහ නූතන වහල් සේවය සම්බන්ධව ශුන්‍ය ඉවසීමේ ප්‍රතිපත්තියක් HUGO BOSS අනුගමනය කරයි. සැපයුම්කරුවන් විසින් බලහත්කාර කම්කරුවන්, බැඳුම්කරකරුවන්, වහලුන්, සිරකරුවන් හෝ නිදහස් නොවන වෙනත් කම්කරුවන් කිසිදු තත්වයක් යටතේ සේවයේ යොදවා නොගත යුතුය. සියලුම සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ සේවා ස්ථානයෙන් සහ සමාගම් භූමියෙන් පිටවීමට අයිතිය ලබා දිය යුතුය. සැපයුම්කරු නවාතැන් වැනි පහසුකම් සපයන්නේ නම්, එවැනි පහසුකම් භාවිතා කරන සේවකයින්ට සෑම විටම ගමන් කිරීමේ නිදහස සහතික කළ යුතුය. HUGO BOSS සැපයුම්කරුවන්ගේ සියලුම සේවකයින්ට තමන් නිරත වන රැකියා වර්ගය තෝරා ගැනීමටත්, ව්‍යවස්ථාපිත සහ සාධාරණ දැනුම්දීම් කාල සීමාවන්ට අනුකූලව ඕනෑම අවස්ථාවක එම රැකියාවෙන් ඉල්ලා අස්වීමටත් නිදහස තිබිය යුතුය. සේවකයින්ගේ ගමන් නිදහස සීමා කිරීමට කිසිවිටෙකත් අවසර නැත. තැන්පතුවක් හෝ හැඳුනුම්පත් ලේඛන හෝ ඒ හා සමාන ලේඛන රඳවා තබා ගැනීමට සේවා යෝජකයාහට අවසර නැත.

**2.6 තුන්වන පාර්ශ්ව බඳවා ගැනීම**

යම් භෙයකින් සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ කටයුතු සඳහා තෙවන පාර්ශ්වයක සේවය ලබා ගන්නේ නම්, ඔවුන්ගේ පිළිවෙත් HUGO BOSS සැපයුම්කරුවන්ගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහයට අනුකූලව සිදු කරන්නේද යන්න තහවුරු කිරීම සැපයුම්කරුගේ වගකීම වේ. තෙවන පාර්ශ්වයක සේවය ලබාගැනීම සඳහා වන පිරිවැය කිසි විටෙකත් සේවකයින්ට පැවරීම නොකළ යුතුය. විශේෂයෙන්ම, තුන්වන පාර්ශ්වයක් හරහා සංක්‍රමණික සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ දී සැපයුම්කරු විසින් වැඩි ආරක්ෂාකාරී පිළිවෙත් අනුගමනය සහ ක්‍රියාවලි පිළිබඳ අතිරේක සමාලෝචනයක් සිදු කිරීම අවශ්‍ය වේ. සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ කොන්දේසි විනිවිද භාවයෙන් සහ තේරුම් ගත හැකි ආකාරයෙන් සන්නිවේදනය වන බවටත්, සංක්‍රමණික සේවකයන් ඔවුන්ගේ අයිතිවාසිකම් පිළිබඳව දැනුවත් වන බවටත් සෑම විටම සහතික විය

යුතුය. HUGO BOSS ගේ ඉල්ලීම මත, සේවා ලබාගන්නා තෙවන පාර්ශවය පිළිබඳ තොරතුරු සැපයිය යුතුය.

**2.7 වෙනස් කොට සැලකීම සහ හිරිහැර කිරීම**

බඳවා ගැනීම්, වන්දි, උසස්වීම්, විනය, සේවයෙන් පහ කිරීම, විශ්‍රාම ගැනීම සහ සමස්ත රැකියා සබඳතාව පුරාවට සියලුම සේවකයන්ට සමාන අවස්ථා සහ සමාන සැලකීම් සහතික කළ යුතුය. වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය ප්‍රකාශනය, සමේ වර්ණය, ලිංගික දිශානතිය, බුද්ධිමය හෝ ශාරීරික ආබාධිතභාවය, සම්භවය, ජාතිකත්වය, ජාතිය හෝ වාර්ගිකත්වය, සමාජ කණ්ඩායම, ආගම හෝ ලෝක දැක්ම, දේශපාලන මතය, වෘත්තීය සම්බන්ධතා සාමාජිකත්වය හෝ වෙනත් පෞද්ගලික ලක්ෂණ මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීම තහනම් වේ. වෙනස් කොට සැලකීම වැළැක්වීම සහ ඉවත් කිරීම සඳහා සැපයුම්කරුවන් සක්‍රීයව ක්‍රියා කළ යුතුය.

සේවකයින් ලිංගික හිරිහැර හෝ අපයෝජන, වාචික අපයෝජනයට ලක් කිරීම හෝ බිය ගන්වීම් සපුරා තහනම්වේ. කායික, මානසික, ලිංගික හෝ වාචික අපයෝජන, සහ දඬුවම්, පහරදීම් හෝ බිය ගන්වීම්, විශේෂයෙන් තහනම් කර ඇත. විශේෂයෙන්ම, මූලික වශයෙන් කාන්තාවන්ට සහ ලිංගික සුළුතරයන්ට එරෙහි ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය යන ගැටලුව ඉස්මතු කිරීමට අපි කැමැත්තෙමු. HUGO BOSS එවැනි සිදුවීම් කිසිවක් නොඉවසන අතර සැපයුම්කරුවන් විසින් මෙම පුද්ගලයින් ආරක්ෂා කිරීම සඳහා වැළැක්වීමේ ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරයි. මීට අමතරව, සේවකයින් සහ කළමනාකරුවන් සඳහා සුදුසු මාර්ගෝපදේශ, ක්‍රියාවලි සහ පුහුණු පියවරයන් නිර්මාණය කළ යුතු අතර, නොමිලේ ප්‍රවේශ විය හැකි පැමිණිලි පද්ධතියක් ලබා දිය යුතුය.

**2.8 මානුෂීය සේවා තත්වයන්**

සේවකයින්ගේ නෛසර්ගික වටිනාකම, පෞද්ගලිකත්වය සහ පුද්ගලික අයිතිවාසිකම් වලට සැමවිටම ගරු කළ යුතුය. කායික, මානසික, ලිංගික හෝ වාචික අපයෝජන, සහ දඬුවම්, පහරදීම් හෝ බිය ගන්වීම් තහනම් වේ. විනය ක්‍රියාමාර්ග සඳහා අවසර දී ඇත්තේ නීතියේ රාමුව හෝ HUGO BOSS විසින් නියම කර ඇති විධිවිධාන තුළ පමණක් වන අතර එය සෑම අවස්ථාවකදීම සිදුවීමට අදාළ විය යුතුය.

**2.9 සාධාරණ වන්දි**

සාමාන්‍ය වැඩ සතියක් තුළ උපයාගත්, තමන්ගේ සහ තම පවුලේ මූලික අවශ්‍යතා ආවරණය කිරීමට ප්‍රමාණවත් සාධාරණ ගෙවීමක් ලැබීමට සේවකයන්ට අයිතියක් ඇත. HUGO BOSS මෙයින් අදහස් කරන්නේ නිවසේ සියලුම සාමාජිකයින් සඳහා ආහාර, ජලය, නිවාස, අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍ය සේවා, ප්‍රවාහනය සහ ඇඳුම් පැළඳුම් යන මූලික අවශ්‍යතා සහතික කිරීම උදෙසා ලැබෙන මූල්‍ය වත්කම ප්‍රමාණවත් විය යුතු බවයි. එපමණක් නොව, අනපේක්ෂිත සිදුවීම් වලදී භාවිතය සඳහා ඉතිරි කිරීමට සේවකයින්ට වෙන්කළ හැකි ආදායමක් තිබිය යුතුය. ඊට අමතරව, එකඟ වූ කොන්දේසි ලිඛිතව රැකියා කොන්ත්‍රාත්තුවක් සහ වැටුප් ප්‍රකාශයක් ලෙස සේවකයින්ට දැනුම් දිය යුතුය. සැපයුම්කරුවන් විසින් අවම වශයෙන් ව්‍යවස්ථාපිත අවම වැටුප හෝ ඊට වඩා කර්මාන්ත ප්‍රමිතියට අනුරූප වැටුප වැඩි නම් එම වැටුප ගෙවීමට බැඳී සිටියි. කර්මාන්තයේ ප්‍රමිතියට අනුරූපව ඉහළ වැටුපක් ගෙවීමට සැපයුම්කරුට නොහැකි නම්, සාධාරණීකරණයන් සහිතව HUGO BOSS හට වහාම මේ පිළිබඳව දැනුම් දිය යුතුය. සාධාරණ වන්දි මට්ටමක් ක්‍රමානුකූලව සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා සැපයුම්කරුවන් HUGO BOSS සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කරනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හෝ වෙනත් විවිධත්ව මානයන් නොසලකා සියලුම සේවකයින්ට සාධාරණ වන්දි මුදලක් ලැබෙන බව සහතික කිරීම මෙහි අරමුණයි. තවද, සියලුම සැපයුම්කරුවන් සෞඛ්‍ය සහ සමාජ රක්ෂණ නියාමනය කරන ජාතික පිරිවිතරයන්ට අනුකූල වනු ඇතැයි HUGO BOSS අපේක්ෂා කරයි.

ඊට අමතරව, විශේෂ ප්‍රතිලාභ සඳහා වන සියලුම ව්‍යවස්ථාපිත සහ වෙනත් අදාළ අවශ්‍යතා (සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් වැනි) අනුගමනය කළ යුතුය. අතිකාල පැය සඳහා අමතර වැටුප් සහිතව ගෙවීම් කළ යුතුය. ව්‍යවස්ථාපිත නීතිය මගින් සේවකයින්ට අතිකාල වැඩ සඳහා නිවාඩු දීමනාවක් මගින් වන්දි ගෙවීමට ඉඩ ලබා දෙන විට, එය සේවකයාගේ කැමැත්ත ඇතිව සිදු කළ යුතුය. තම රැකියා කාලයේදී ගර්භණී වන සේවකයින්ට නීත්‍යානුකූලව ලැබිය යුතු සියලු ප්‍රතිලාභ සහ ආරක්ෂාව ලැබිය යුතුය. විනය පියවරක් ලෙස වැටුප් අඩු කිරීම් භාවිතා කිරීම සැපයුම්කරුවන්ට තහනම් වේ. සේවකයාට විරුද්ධව පළමුව මූල්‍ය විනය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමෙන් තොරව මෙහෙයුම් සම්බන්ධ නොවන හේතු මත සේවකයෙක් සේවයෙන් පහ කිරීම තහනම් කරමින් ජාතික නීති පවතී නම්, එම සිදුවීමට අදාළ සත්‍ය කරුණු පමණක් සැලකිල්ලට ගනිමින් අවශ්‍ය සියලු ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. මෙම ක්‍රියාපටිපාටියේ පියවර සැපයුම්කරු විසින් ලේඛනගත කළ යුතුය.

**2.10 වැඩ කරන පැය**

විරාම කාලය, නිවාඩු සහ නිවාඩු ප්‍රතිපාදන ඇතුළුව වැඩ කරන කාලයට අදාළ ජාතික රෙගුලාසි වලට අනුකූල විය යුතුය. ජාතික රෙගුලාසි නොමැති නම්, හෝ මේවා ILO හි ප්‍රමිතීන් ට අනුකූල නොවේ නම්, නිත්‍ය වැඩ කරන කාලය පැය 48 නොඉක්මවිය යුතුය. අවසර ලත් අතිකාල ඇතුළුව, සතියක් තුළ වැඩ කරන මුළු පැය ගණන පැය 60 නොඉක්මවිය යුතුය. අතිකාල සේවය සඳහා අවසර ඇත්තේ සේවකයින් අතිරේක කාර්යයට එකඟ වුවහොත්, හෝ අතිකාල සේවය නීතියෙන් හෝ අදාළ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් මගින් නියාමනය කර ඇත්නම් වන අතර, ඒ සඳහා නියමිත පරිදි ගෙවීම් සිදු කළ යුතුය. මාස හතක හෝ ඊට වැඩි ගැබ්නී සේවකයෙකු අතිකාල සේවයේ හෝ රාත්‍රී වැඩ මුරයේ නොයෙදිය යුතු අතර, මේ සඳහා දේශීය නීතිය යටතේ අවසර තිබේද නැද්ද යන්න නොසැලකේ. එක දිනට වැඩ කරන දින හයකට පසු, සේවකයින්ට අවම වශයෙන් පැය 24 ක විවේකයක් ලබා දිය යුතුය. තවද, සේවකයින්ට ව්‍යවස්ථාපිත අවම නිවාඩු කාලය සඳහා හිමිකම් ඇත.

**2.11 වෘත්තීය ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යය**

සැපයුම්කරු විසින් තම සේවකයින්ගේ සේවා කාර්යයන් අතරතුර ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂාව සහතික කළ යුතු අතර, අනතුරු සහ සේවා ස්ථානය නිසා ඇතිවිය හැකි රෝගාබාධවලට එරෙහිව සුදුසු පූර්වාරක්ෂක ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය. විශේෂයෙන්ම, සේවකයින් වැඩ කරන සියලුම වේලාවන් තුළ ආලෝකය ප්‍රමාණවත් විය යුතු අතර, ශබ්ද විමෝචනය නිසි මට්ටමේ පැවතිය යුතුය. ප්‍රමාණවත් සනීපාරක්ෂක පහසුකම් ලබා දිය යුතු අතර, පහසුකම් පිරිසිදු සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව වෙන් කර තිබිය යුතුය. අසාධාරණ සීමාවන් ගෙන් තොරව, සේවා කාලය තුළ සේවකයින්ට සනීපාරක්ෂක පහසුකම් පරිශීලනය කළ හැකි විය යුතුය. සේවකයින්ගේ සෞඛ්‍යයට සහ ආරක්ෂාවට බලපෑ හැකි, සිදුවීමට ඉඩ තිබෙන උපද්‍රව හඳුනා ගැනීමට, තක්සේරු කිරීමට, වළක්වා ගැනීමට සහ ප්‍රතිචාර දැක්වීමට පද්ධති ස්ථාපිත කර ඇති බවට සැපයුම්කරු වගබලා ගත යුතුය. මෙහි ලැයිස්තුගත කර ඇති අවශ්‍යතා සැපයුම්කරු සේවකයින්ට සපයන නවාතැන් වැනි අනෙකුත් සියලුම පහසුකම් සඳහා ද අදාළ වේ.

ගර්භනී සේවකයින්ට විශේෂ ආරක්ෂාවක් ලබා දිය යුතුය. ඔවුන්ට දුෂ්කර හෝ හයානක වැඩ නොකළ යුතු අතර ක්‍රමවත් විවේකයක් ලබා දිය යුතුය.

**2.12 ඒකරාශී වීමේ සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ නිදහස**

සියලුම සේවකයින්ට ඒකරාශී වීමේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය ඇත. සේවක අයිතිවාසිකම් සුරැකීමේ අරමුණින් තමන්ගේ කැමැත්ත පරිදි සංවිධාන පිහිටුවා ගැනීමට හෝ සේවක සංවිධානවලට බැඳීමට සේවකයන්ට අයිතිය ලබා දිය යුතුය. සේවා කොන්දේසි, විශේෂයෙන්ම වැටුප් සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීමට සේවකයින්ට නිදහස තිබිය යුතුය. ඒකරාශී වීමේ නිදහස සහ සාමූහික

කේවල් කිරීමේ අයිතිය සැපයුම්කරුවන් විසින් පිළිගෙන ගරු කළ යුතු අතර, මෙම අයිතිවාසිකම්වලින් ප්‍රයෝජන ගන්නා සේවකයින්ට වෙනස් කොට සැලකීම, හිරිහැර කිරීම, බිය ගැන්වීම, සේවයෙන් පහ කිරීම හෝ වෙනත් අනර්ථයන් සිදු නොකළ යුතුය.

**3. පාරිසරික අංශ**

සිය සැපයුම්කරුවන් තම ව්‍යාපාර ක්‍රියාකාරකම් හා සම්බන්ධ පාරිසරික බලපෑම් අවම කිරීම සඳහා අඛණ්ඩ පදනමක් මත ක්‍රියා කරනු ඇතැයි HUGO BOSS අපේක්ෂා කරයි. අවම ප්‍රමිතියක් ලෙස නිෂ්පාදනය සිදු කරන රටේ පාරිසරික ආරක්ෂණ නීති සහ විධිවිධානට අනුකූල විය යුතුය. ස්වභාවික සම්පත් වඩාත් කාර්යක්ෂම හා තිරසාර ලෙස භාවිතා කළ යුතුය. මිනිසුන්, සතුන් සහ පරිසරය ආරක්ෂා කිරීම ප්‍රමුඛ වේ. මෙම හේතුව නිසා, සැපයුම්කරුවන් විසින් තම පාරිසරික වගකීම වැඩි කිරීම උදෙසා පැහැදිලි ඉලක්ක ස්ථාපිත කරන පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතියක් ස්ථාපනය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

**3.1 බලශක්ති පරිභෝජනය සහ හරිතාගාර වායු විමෝචනය**

සැපයුම්කරුවන් විසින් අදාළ සියලු බලශක්ති ප්‍රභවයන් සහ හරිතාගාර වායු විමෝචනයන් හඳුනාගැනීම සහ අධීක්ෂණය කිරීම අවශ්‍යතාවයක් ලෙස සැලකේ. ඔවුන්ගේ බලශක්ති පරිභෝජනය සහ විමෝචනය අවම කිරීම සඳහා වැඩපිළිවෙලක් ස්ථාපිත කිරීමට ඔවුන් උත්සාහ කළ යුතුය. බලශක්ති කාර්යක්ෂමතා වැඩ පිළිවෙලවල් සහ පුනර්ජනනීය බලශක්ති භාවිතය අඛණ්ඩව ප්‍රවර්ධනය කිරීමට සිය සැපයුම්කරුවන් එකඟ වනු ඇතැයි HUGO BOSS අපේක්ෂා කරයි.

**3.2 ජල පරිභෝජනය**

සැපයුම්කරුවන් ඔවුන්ගේ ජල පරිභෝජනය අධීක්ෂණය කර සුදුසු උපාය මාර්ග ක්‍රියාවට නැංවීමෙන් එයින් උපරිම ඵල ලබා ගත යුතුය. මතුපිට හෝ භූගත ජල මූලාශ්‍රවලින් ගන්නා ජල ප්‍රමාණය අවම වශයෙන් ජාතික හෝ ප්‍රාදේශීය නියමයන් වලට අනුකූල විය යුතුය. විශේෂයෙන්ම අධික ජල පරිභෝජනයක් ඇති නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලීන් සහිත සැපයුම්කරුවන් ඔවුන්ගේ ජල පරිභෝජනය අඛණ්ඩව අධීක්ෂණය කිරීම අවශ්‍ය වේ.

**3.3 රසායනික හා අපජල කළමනාකරණය**

නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලීන් සඳහා මිනිසුන්ට, සතුන්ට හෝ පරිසරයට අනතුරුදායක විය හැකි රසායනික ද්‍රව්‍ය හෝ වෙනත් ද්‍රව්‍ය භාවිතය අවශ්‍ය නම්, ඒවායේ භාවිතය, ගබඩා කිරීම සහ ප්‍රවාහනය නියාමනය කිරීම සඳහා අන්තරායකර ද්‍රව්‍ය කළමනාකරණ පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීමට සැපයුම්කරුවන් වගබලා ගත යුතුය. ජාතික රෙගුලාසිවලට අනුකූල විය යුතුය. පරිසරයට සහ මිනිසුන්ගේ සහ සත්ව සෞඛ්‍යයට අඩු හානියක් විය හැකි විකල්ප ද්‍රව්‍ය තිබේ නම්, සැපයුම්කරුවන් මේවා භාවිතා කළ යුතුය. සැපයුම්කරුවන් රසායනික ද්‍රව්‍ය සහ වෙනත් ද්‍රව්‍ය භාවිතා කරන්නේ නම්, ඔවුන්ගේ අපජල ප්‍රවාහයන් අධීක්ෂණය කිරීමට සහ අපවිත්‍රවීම් හඳුනා ගැනීමට ඔවුන් බැඳී සිටියි. මෙය අදාළ නීතිය අවශ්‍යතා වලට අනුකූලව සිදු කළ යුතුය. පාලනයන් නීතිපතා සිදු කළ යුතුය.

**3.4 අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය**

සිය සැපයුම්කරුවන් විසින් අඛණ්ඩව අපද්‍රව්‍ය අවම කිරීම සහ නිපදවන ඕනෑම අපද්‍රව්‍යයක් බැහැර කිරීම දේශීය ව්‍යවස්ථාපිත පිරිවිතරයන්ට අනුකූලව සිදු කළ යුතු බව HUGO BOSS අපේක්ෂා කරයි. අපද්‍රව්‍ය නිපදවීම වළක්වා ගැනීම හෝ අඩු කිරීම සහ ප්‍රතිචක්‍රීකරණය සඳහා උපාය මාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම සැපයුම්කරුවන්ගෙන් අපේක්ෂා කෙරේ.

### 3.5 වෙනත් පාරිසරික කරුණු

ඉහත සවිස්තරාත්මකව දක්වා ඇති පාරිසරික කරුණු වලට අමතරව, හවුල්කරු සිටින ස්ථානය සහ නිශ්චිත නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලීන්ට අදාළව වායු විමෝචනය, භූමි පරිහරණය, ජෛව විවිධත්වය ආරක්ෂා කිරීම, ශබ්දය, ගන්ධ විමෝචනය සහ වෙනත් පාරිසරික කරුණු සඳහා ජාතික හෝ ප්‍රාදේශීය නියමයන් අදාළ විය හැකිය.

### 4. රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සමඟ සහයෝගීතාවය

සැපයුම්කරුවන් සමඟ ඇති සහයෝගීතාවයට අදාළ සමාජ තත්වයන් සහ පාරිසරික ගැටළු යහපත් තත්වයට පත් කිරීම සඳහා, HUGO BOSS විවිධ රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන සමඟ කටයුතු කරයි. එවැනි හවුල්කාරිත්වයේ රාමුව තුළ, මුලදී තහවුරු කළ අයිතිවාසිකම් පරිදි ඕනෑම සමාලෝචනයක් (විගණනය වැනි) කිරීම මෙම හවුල්කාර සංවිධාන වෙත පැවරීමේ අයිතිය HUGO BOSS සතුවය.

### 5. අවසාන විධිවිධාන

HUGO BOSS තමන් විසින්ද අනුගමනය කරන, මෙහි දක්වා ඇති ප්‍රමිතීන්ට තම සැපයුම්කරුවන් අනුකූල වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන අතර තම හවුල්කරුවන් කළමනාකරණ පද්ධති, මාර්ගෝපදේශ, පුහුණු සැසි සහ ක්‍රියාවලි පිරිවිතර වැනි සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග හරහා හැකිතාක් ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහය දැක්විය යුතුය. සැපයුම්කරුගේ සියලුම සේවකයින් මෙහි සාකච්ඡා කර ඇති මාතෘකා පිළිබඳව නීතිපතා පුහුණු කළ යුතුය. තවද, සැපයුම්කරුවන් විසින් මෙම පිරිවිතරයන් ඔවුන්ගේ මූලික සැපයුම්කරුවන් සහ හවුල්කරුවන් වෙත යොමු කිරීමට සහ ඔවුන් ඒවාට අනුකූලව කටයුතු කරන බව සහතික කිරීම සඳහා සුදුසු සමාලෝචන පැවැත්වීමට සැපයුම්කරුවන් බැඳී සිටියි. සැපයුම්කරුවන්ගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය අදාළ උනන්දුවක් දක්වන කණ්ඩායම් සම්බන්ධ කර ගනිමින් නිරතුරුව (අවම වශයෙන් වාර්ෂිකව වරක්) සමාලෝචනය කිරීමේ, සංග්‍රහය අවශ්‍ය පරිදි අනුවර්තනය කිරීමේ සහ ඕනෑම වෙනස්කමක් සැපයුම්කරුවන්ට සන්නිවේදනය කිරීමේ අයිතිය HUGO BOSS සතුවේ.

2022 පෙබරවාරි  
අනුවාදය 2.0



**ඇමුණුම:**

**HUGO BOSS විස්ලේබ්ලෝවර් පද්ධති භාවිතා කිරීම පිළිබඳ තොරතුරු**

HUGO BOSS හි සේවකයින්ට, එහි හවුල්කරුවන්ට සහ සැපයුම්කරුවන්ට මෙන්ම සමාගමේ පාරිභෝගිකයින්ට සහ අනෙකුත් තෙවන පාර්ශවයන්ට සමාජ ප්‍රමිතීන්, සේවා තත්වයන් හෝ මානව හිමිකම් සම්බන්ධයෙන් කිසියම් ප්‍රශ්නයක් හෝ පැමිණිලි ඇත්නම් HUGO BOSS සෘජුවම හෝ HUGO BOSS ඔම්බුඩ්ස්මන් සම්බන්ධ කර ගැනීමට අයිතිය ඇත.

රහස්‍ය සහ නිර්නාමික ආකෘතියකින් ඔත්තු සහ පැමිණිලි ඉදිරිපත් කළ හැකි පැමිණිලි මාර්ගයක් HUGO BOSS සපයා ඇත. මෙය විවිධ භාෂාවලින් පහත සබැඳිය හරහා ලබා ගත හැකිය:

**[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)**

එමෙන්ම, පුද්ගලිකව සම්බන්ධ වීමේ හැකියාව ලබා දෙන ඒ හා සමාන විකල්පයක් ලෙස, නීති විරෝධී ව්‍යාපාරික භාවිතයන්, මානව හිමිකම් උල්ලංඝනය කිරීම්, හෝ HUGO BOSS සැපයුම්කරුගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහය උල්ලංඝනය කිරීම් ගැන ඕනෑම ඔත්තුවක් ලබා දීමට සම්බන්ධකයෙකු ලෙස HUGO BOSS ඔම්බුඩ්ස්මන් සිටියි.

HUGO BOSS ඔම්බුඩ්ස්මන් සමඟ සම්බන්ධ වීමට:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
External attorney  
Telephone: + 49 521 55 7 333 0  
Cell: + 49 151 58 23 03 21  
Email: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)  
Thiel von Herff Attorneys  
Loebellstraße  
433602 Bielefeld  
Germany

සියලුම ඔත්තු දැඩි රහස්‍යභාවයෙන් යුක්තව සලකනු ලැබේ. ව්‍යවස්ථාපිත ව්‍යතිරේක අදාළ වන්නේ නම් මිස රහස් හෙළි කරන්නාගේ සහ ඔත්තුවෙහි නම් කර ඇති සියලුම පුද්ගලයන්ගේ අනන්‍යතාව හෙළි කරනු ලබන්නේ ඔත්තු ලබා ගැනීමට හෝ පසු විපරම් ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට වගකිව යුතු පුද්ගලයන්ට පමණි.

තොරතුරු හෙළිකරන්නන්ට එරෙහි සියලුම පලිගැනීම් තහනම්. මෙය තර්ජන හෝ දඬුවම් ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීමට දරන උත්සාහයන් සඳහා ද අදාළ වේ.

පහත සඳහන් ජාත්‍යන්තර අංකවලින් HUGO BOSS ඔම්බුඩ්ස්මන් ඕනෑම වේලාවක නොමිලේ සම්බන්ධ කර ගත හැක. ඕනෑම භාෂා බාධකයක් වෘත්තීය පරිවර්තකයන් භාවිතා කිරීමෙන් මගහරවා ගත හැක.

රීජිස්තුව:	00800 00 09 571
බෙල්ජියම:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
බ්‍රසීලය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
බල්ගේරියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
බොස්නියාව-හර්සෙගොවිනා:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
චෙක්මාර්කය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ජර්මනිය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ප්‍රංශය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ග්‍රීසිය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
මහා බ්‍රිතාන්‍යය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ඉන්දියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ඉන්දුනීසියාව:	001 803 49 32 86
අයර්ලන්තය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ඉතාලිය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ක්‍රොඒශියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
මැලේසියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
මැසිඩෝනියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
මෙක්සිකෝව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
නෙදර්ලන්තය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ඔස්ට්‍රියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
පෝලන්තය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
පෘතුගාලය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
රුමේනියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
සර්බියාව :	0800 19 10 46
ස්පාඤ්ඤය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
දකුණු කොරියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ස්විට්සර්ලන්තය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
තායිවානය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
තායිලන්තය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
තුර්කිය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
යුක්රේනය:	00800 50 47 10
හංගේරියාව:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්
ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය:	00800 66 28 37 626 / 00800 ඔම්බුඩ්ස්මන්

විනය, භෞතකොං, ශ්‍රී ලංකාව, බංගලාදේශය, ලාඕසය සහ වියට්නාමය යන රටවල HUGO BOSS විසින් HUGO BOSS විශ්වාසවන්ත පුද්ගලයන් (HUGO BOSS ඔම්බුඩ්ස්මන් නොවේ) සඳහා වෙනම දුරකථන අංක පිහිටුවා ඇති අතර, ඔවුන් ඕනෑම අවස්ථාවක උල්ලංඝනය කිරීම් සම්බන්ධයෙන් ඔත්තු හෝ පැමිණිලි බාර ගැනීමට සූදානම්ව සිටියි.

- විනය: 0086 1350 0009 061
- භෞතකොං: 0086 1350 0009 061
- ශ්‍රී ලංකාව: 0086 1350 0009 061
- බංගලාදේශය: 0086 1350 0009 061
- ලාඕසය: 0086 1350 0009 061
- වියට්නාමය: 0086 1350 0009 061

HUGO BOSS සැපයුම්කරුවන්ගේ සේවකයින්ට HUGO BOSS සෘජුවම සම්බන්ධ කර ගැනීමට ද නිදහස ඇත:

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

2022 පෙබරවාරි