

HUGO BOSS
KODEKS PONAŠANJA DOBAVLJAČA

PREAMBULA

Kodeks ponašanja dobavljača kompanije HUGO BOSS formuliše opšte standarde i vrednosti za dobavljače kompanije HUGO BOSS, koji se prvenstveno odnose na poštovanje poslovne etike, ljudskih prava, radnih i socijalnih standarda i pitanja životne sredine, kao i usklađenost sa istima. Zahtevi su zasnovani na Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija (UN), Vodećim principima UN o poslovanju i ljudskim pravima, osnovnim konvencijama Međunarodne organizacije rada (ILO) i Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) za multinacionalne kompanije. Pored toga, uzimaju se u obzir principi Povelje modne industrije za klimatske akcije (Fashion Industry Charter for Climate Action) Okvirne konvencije Ujedinjenih nacija o klimatskim promenama (UNFCCC). Smernice treba shvatiti kao osnovna prava i obaveze za sve dobavljače kompanije HUGO BOSS i njihove zaposlene. Dobavljači su dužni da na odgovarajući način informišu svoje zaposlene o njihovim pravima i obavezama koje proizilaze iz zahteva koje formuliše kompanija HUGO BOSS i važećeg nacionalnog zakona.

HUGO BOSS Kodeks ponašanja dobavljača čini osnovu za standarde usklađenosti koji se očekuju i kojih će se pridržavati dobavljači kompanije HUGO BOSS. Ovi zahtevi predstavljaju minimalni standard namenjen da, ako je potrebno, nadoknadi ono što kompanija HUGO BOSS veruje da je neadekvatna pravna situacija u zemljama nabavke. **Ako zakonske odredbe neke zemlje imaju isti cilj kao i standardi koje je definisala kompanija HUGO BOSS, primenjuje se propis koji bolje štiti interese zaposlenih i životne sredine.** HUGO BOSS zadržava pravo da redovno proverava i prilagođava usklađenost sa zahtevima. Na kompaniji HUGO BOSS je da izabere vrstu provere u svakom pojedinačnom slučaju. HUGO BOSS očekuje da svi dobavljači svojim dobavljačima prenesu specifikacije HUGO BOSS Kodeksa ponašanja dobavljača i da redovno proveravaju usklađenost sa definisanim standardima. Konkretno indikacije kršenja definisanih standarda u lancu snabdevanja moraju se prijaviti kompaniji HUGO BOSS što je pre moguće.

U slučaju nepoštovanja definisanih standarda, HUGO BOSS zadržava pravo da izrekne sankcije, uzimajući u obzir sve okolnosti pojedinačnog slučaja i težinu povrede. Sve zahteve treba posmatrati kao osnovne ugovorne elemente poslovnog odnosa. U slučaju da se povrede ponove, HUGO BOSS zadržava pravo da raskine poslovni odnos.

1. USKLAĐENOST SA ZAKONIMA I POSLOVNOM ETIKOM

HUGO BOSS očekuje od svih dobavljača da se pridržavaju odgovarajućih nacionalnih zakona i međunarodno važećih standarda. Zabranjeni su svaki vid prevare, korupcija i davanje nedoličnih prednosti bilo koje vrste. Poslovne odluke se moraju donositi na objektivnoj osnovi i ne smeju biti u senci subjektivnih interesa. HUGO BOSS takođe očekuje da se svi dobavljači, kao i njihovi akcionari i menadžeri, pridržavaju važećih propisa o konkurenciji, pranju novca, sankcijama i poreskim propisima i da shodno tome obavežu svoje dobavljače. Pored toga, HUGO BOSS očekuje od svojih dobavljača da poznaju svoje lance snabdevanja kako bi se kršenja u lancima snabdevanja identifikovala što je pre moguće ako postoje konkretne indikacije.

Dobavljači su takođe dužni da informacije, podatke i poslovne tajne koje su im date čuvaju pod svim okolnostima i da ih predaju ili obrišu odmah po okončanju odnosa sa dobavljačem.

2. LJUDSKA PRAVA I STANDARDI RADA

Za HUGO BOSS, zaštita ljudskih prava i osnovnih sloboda predstavlja najveći prioritet. Od svih dobavljača se očekuje da poštuju međunarodno priznata ljudska prava u vezi sa svim poslovnim aktivnostima u sopstvenoj sferi uticaja. HUGO BOSS neće tolerisati prekršaje. Dužnost dobavljača je da uspostavi poverljive ili anonimne žalbene mehanizme kako bi se zaposlenima omogućilo da prijave kršenja. Pored toga, zaposleni svih dobavljača u lancu snabdevanja mogu slobodno da koriste nezavisni i besplatni sistem uzbunjivača kompanije HUGO BOSS (pogledajte prilog). Svi dobavljači moraju na odgovarajući način obavestiti svoje zaposlene o mogućnosti korišćenja sistema. Pored toga, HUGO BOSS obavezuje svoje dobavljače da se pridržavaju Politike ljudskih prava (Human Rights Policy), čija se aktuelna i važeća verzija može pogledati na korporativnoj veb stranici.

2.1 OSETLJIVE GRUPE

HUGO BOSS snosi posebnu odgovornost za poštovanje i očuvanje ljudskih prava i radnih standarda u poslovanju sa pripadnicima osetljivih grupa, kojima je naročito potrebna zaštita. Posebno se moraju zaštititi prava dece i mladih radnika, žena, radnika migranata, autohtonih naroda i domaćih radnika. Rizici za ove grupe su posebno visoki zbog nesrazmerne zastupljenosti u tekstilnoj industriji. HUGO BOSS ima diferenciran pristup zaštiti ovih grupa u sopstvenim poslovnim aktivnostima i očekuje od dobavljača da štite i svoja prava.

2.2 DEČJI RAD

HUGO BOSS striktno odbacuje sve oblike dečijeg rada. Stoga je dobavljačima strogo zabranjeno korišćenje dečijeg rada. Definicija dečijeg rada zasniva se na globalno priznatim standardima Međunarodne organizacije rada (ILO). Minimalna starost za zapošljavanje je 15 godina. U principu se radni odnos ne može započeti pre završetka obaveznog školovanja. Propis sa dalekosežnijom zaštitom ima prednost. Ako se radni odnos zasniva pre navršenih 18 godina, moraju se ispuniti određeni uslovi za zaštitu mladih zaposlenih, koji su zasnovani na međunarodnim standardima i sažeti u odgovarajućoj politici kompanije *HUGO BOSS o dečjem i prinudnom radu*.

2.3 AUTOHTONI NARODI

Autohtoni narodi imaju posebnu vezu sa određenim područjem ili regionom i tamošnjim prirodnim resursima. HUGO BOSS ima odgovornost da poštuje i štiti uobičajena prava na zemljište i prirodna bogatstva autohtonih naroda i lokalnih zajednica koje su pogođene ili mogu biti pogođene poslovnim aktivnostima kompanije i očekuje od svojih dobavljača da čine isto. Razvijaju se procedure i standardi za zaštitu načina života autohtonih naroda i lokalnih zajednica i za podsticanje njihovog učešća u procesima donošenja odluka.

2.4 RAD OD KUĆE

Međunarodna organizacija rada (ILO) definiše rad od kuće kao svaki posao koji neko obavlja u svom domu ili drugim prostorijama po svom izboru, a ne na radnom mestu poslodavca. Ovaj rad se obavlja uz naknadu i rezultira proizvodom ili uslugom koju odredi poslodavac. Rad od kuće može biti koristan u određenim slučajevima, na primer kada se ne može obavljati nijedan drugi posao zbog porodičnih obaveza.

HUGO BOSS dozvoljava svojim dobavljačima da koriste rad od kuće za određene delove proizvodnog procesa. Mora se obezbediti poštovanje prava zaposlenih kada se radi od kuće. Ako dobavljači primenjuju rad od kuće, dužni su da obaveste kompaniju HUGO BOSS o obimu i trajanju takvog rada.

2.5 PRINUDNI RAD I SAVREMENO ROPSTVO

HUGO BOSS ima politiku nulte tolerancije prema prinudnom radu, trgovini ljudima i savremenom ropstvu. Dobavljači ni pod kojim uslovima ne smeju da zapošljavaju prinudne radnike, kmetove, robove, osuđenike ili druge obveznike. Svi zaposleni moraju imati pravo da napuste svoje radno mesto i prostorije kompanije. Ako objekte kao što je smeštaj obezbeđuje dobavljač, sloboda kretanja radnika koji koriste takve objekte mora biti zagarantovana u svakom trenutku. Svi zaposleni kod dobavljača kompanije HUGO BOSS moraju biti slobodni da izaberu vrstu zaposlenja koju žele i da raskinu

ugovor u bilo kom trenutku, u skladu sa zakonskim i stoga razumnim otkaznim rokovima. Ograničenja slobodnog kretanja radnika nisu dozvoljena ni u jednom trenutku. Poslodavcu nije dozvoljeno da zadrži depozit ili lične dokumente ili slično.

2.6 ZAPOŠLJAVANJE PREKO TREĆIH LICA

Ako je trećem licu povereno angažovanje zaposlenih, dobavljač je odgovoran da proveri da li je praksa tog trećeg lica u skladu sa HUGO BOSS Kodeksom ponašanja dobavljača. Ni pod kojim uslovima se troškovi korišćenja trećih lica ne smeju preneti na zaposlene.

Konkretno, angažovanje radnika-migranata od strane trećih lica zahteva povećanu pažnju i ispitivanje procesa od strane dobavljača. Uvek se mora obezbediti da se uslovi zapošljavanja saopštavaju na razumljiv i transparentan način i da su radnici-migranti svesni svojih prava. Na zahtev kompanije HUGO BOSS se moraju dati podaci o korišćenom trećem licu.

2.7 DISKRIMINACIJA I UZNEMIRAVANJE

Moraju se garantovati jednak tretman i jednake mogućnosti za sve zaposlene prilikom zapošljavanja, obeštećenja, napredovanja, disciplinskih postupaka, raskida radnog odnosa, penzionisanja i celog radnog odnosa. Svaki oblik diskriminacije na osnovu starosti, pola, boje kože, seksualne orijentacije, umnog ili fizičkog nedostatka, porekla, nacionalnosti, rase ili etničke pripadnosti, društvene grupe, veroispovesti ili pogleda na svet, političkog mišljenja, članstva u udruženju zaposlenih ili drugih ličnih karakteristika zabranjen je. Dobavljači se moraju aktivno suprotstavljati diskriminaciji i sprečavati je.

Neće se tolerisati seksualno uznemiravanje ili zlostavljanje, vređanje, kao ni zastrašivanje zaposlenih. Posebno su zabranjeni fizičko, psihičko, seksualno ili verbalno uznemiravanje i kažnjavanje, napad, zlostavljanje ili zastrašivanje. Ovde posebno treba pomenuti problem rodno zasnovanog nasilja, pre svega nad ženama i seksualnim manjinama. HUGO BOSS ne toleriše ovakve incidente i očekuje od svojih dobavljača da sprovode preventivne mere za zaštitu ovih ljudi. Pored toga, trebalo bi izraditi odgovarajuće smernice, procedure i mere obuke za zaposlene i menadžere i uspostaviti slobodno dostupan sistem za žalbe.

2.8 PRISTOJNI USLOVI RADA

Uvek se moraju poštovati dostojanstvo, privatnost i lična prava zaposlenih. Zabranjeni su fizičko, psihičko, seksualno ili verbalno uznemiravanje i kažnjavanje, napad, zlostavljanje ili zastrašivanje. Disciplinske mere su dozvoljene samo u okviru zakona ili

odredbi koje je postavila kompanija HUGO BOSS i uvek moraju biti srazmerne incidentu.

2.9 POŠTENNA NAKNADA

Zaposleni imaju pravo na poštenu naknadu, dovoljnu da pokriju svoje osnovne potrebe i potrebe njihovih porodica, koju zarađuju tokom redovnog nedeljnog radnog vremena. HUGO BOSS shvata da ovo znači da su raspoloživa novčana sredstva dovoljna da zadovolje osnovne potrebe za hranom, vodom, stanovanjem, obrazovanjem, zdravstvenom zaštitom, mobilnošću i odećom za sve članove domaćinstva. Pored toga, zaposleni treba da imaju slobodno raspoloživi prihod kako bi mogli da izgrade rezerve za neočekivane događaje. Pored toga, zaposlenima se moraju dati pismeni podaci o ugovorenim uslovima u vidu ugovora o radu i isplatnog listića. Od dobavljača se traži da isplaćuju barem zakonski minimalnu zaradu ili platu koja je ekvivalentna strukovnim standardima, ako je veća. Ako dobavljač nije u mogućnosti da isplati veću platu nego što je uobičajeno u struci, HUGO BOSS se mora odmah obavestiti i navesti razlog. Od dobavljača se očekuje da sarađuju sa kompanijom HUGO BOSS kako bi postepeno postigli poštenu naknadu. Cilj je da se postigne plata za život svih zaposlenih, bez obzira na pol ili druge faktore različitosti. Pored toga, očekuje se da svi dobavljači poštuju i pridržavaju se nacionalnih propisa u oblasti zdravstvene i socijalne zaštite.

Pored toga, moraju se uzeti u obzir svi pravni i svi drugi primenjivi zahtevi (npr. kolektivni ugovori) u vezi sa posebnim beneficijama. Prekovremeni rad se mora nadoknaditi uz doplatu ili, ako je to zakonom dozvoljeno, nadoknaditi slobodnim vremenom ako zaposleni pristanu na to. Zaposlene koje zatrudne tokom svog zaposlenja moraju dobiti sve zakonske beneficije i zaštitu. Dobavljačima je zabranjeno da koriste odbitke od plate kao disciplinsku meru. Ako postoje nacionalne zakonske odredbe koje dozvoljavaju otpuštanje zaposlenog iz neoperativnih razloga samo ako su protiv zaposlenog prethodno preduzete novčane disciplinske mere, sve mere se moraju sprovoditi samo uzimajući u obzir stvarno stanje. Dobavljač treba da dokumentuje korake procesa.

2.10 RADNO VREME

Moraju se poštovati odgovarajući nacionalni propisi o radnom vremenu, uključujući važeće periode odmora, državne praznike i godišnji odmor. Ako ne postoje nacionalni propisi ili ako ti propisi nisu u skladu sa specifikacijama međunarodne organizacije rada (ILO), redovno nedeljno radno vreme ne sme biti duže od 48 sati. Uključujući dozvoljeni prekovremeni rad, ukupno radno vreme u sedmici ne sme biti duže od 60

sati. Prekovremeni rad je dozvoljen samo ako zaposleni pristanu na prekovremeni rad ili je prekovremeni rad regulisan zakonom ili važećim kolektivnim ugovorima o radu (npr. kolektivnim tarifnim ugovorima) i moraju biti plaćeni u skladu sa tim. Radnica koja je navršila sedmi mesec trudnoće ne sme da radi prekovremeno ili u noćnim smenama, čak i ako je to dozvoljeno lokalnim zakonom. Nakon šest uzastopnih radnih dana, zaposlenima se mora omogućiti nedeljni odmor od najmanje 24 sata. Zaposleni takođe imaju pravo na zakonski propisan minimalni godišnji odmor.

2.11 BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Dobavljač je dužan da obezbedi fizičko i psihičko zdravlje i bezbednost zaposlenih u toku rada i da preduzme odgovarajuće mere predostrožnosti od nezgoda i profesionalnih bolesti.

Posebno, osvetljenje mora odgovarati delatnosti koja se obavlja tokom radnog vremena, kao i emisija buke. Sanitarni prostori moraju biti čisti, dostupni u dovoljnom broju i razdvojeni po polovima. Zaposleni moraju imati pristup sanitarnim čvorovima tokom radnog vremena bez nepotrebnih ograničenja. Dobavljač mora da obezbedi da postoje sistemi za identifikaciju, procenu, sprečavanje i borbu protiv potencijalnih opasnosti po zdravlje i bezbednost zaposlenih. Ovde pomenuti zahtevi odnose se i na sve druge pogodnosti, kao što je smeštaj, koje dobavljač stavlja na raspolaganje zaposlenima.

Posebnu pažnju treba posvetiti trudnicama. Ne treba ih koristiti za teške ili opasne poslove, a takođe im se moraju obezbediti redovne pauze.

2.12 SLOBODA UDRUŽIVANJA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Svi radnici imaju pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja, kao i pravo da osnivaju radničke organizacije ili se učlanjuju u njih po svom izboru. Zaposleni moraju biti slobodni da pregovaraju o uslovima rada, posebno o platama, i da o njima slobodno pregovaraju. Dobavljač će priznati i poštovati pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje i neće diskriminisati, uznemiravati, zastrašivati, otpuštati ili na drugi način dovoditi u nepovoljan položaj bilo kog zaposlenog koji koristi ova prava.

3. ASPEKTI ŽIVOTNE SREDINE

HUGO BOSS podstiče svoje dobavljače da kontinuirano rade na smanjenju uticaja na životnu sredinu uzrokovano njihovim poslovnim aktivnostima. U najmanju ruku, moraju se poštovati zakoni i propisi o zaštiti životne sredine u zemlji proizvodnje. Prirodni resursi treba da se koriste što je moguće održivije i efikasnije. Fokus je na zaštiti ljudi, životinja i životne sredine. Od dobavljača se traži da uspostave sistem upravljanja

životnom sredinom koji kroz specifične ciljeve doprinosi povećanju ekološke odgovornosti.

3.1 POTROŠNJA ENERGIJE I EMISIJE GASOVA STAKLENE BAŠTE

Od dobavljača se traži da identifikuju i prate sve relevantne izvore energije i emisije gasova staklene bašte. Treba uložiti napore da se uspostavi program za smanjenje potrošnje energije i emisije. HUGO BOSS očekuje od svojih dobavljača da se obavežu da kontinuirano promoviraju mere energetske efikasnosti i korišćenje obnovljivih izvora energije.

3.2 POTROŠNJA VODE

Dobavljač treba da prati potrošnju vode i treba je optimizovati kroz odgovarajuće strategije. Zahvatanje vode iz površinskih ili podzemnih voda mora barem biti u skladu sa nacionalnim ili lokalnim zahtevima. Posebno se pozivaju dobavljači sa proizvodnim procesima koji uključuju intenzivnu upotrebu vode da kontinuirano smanje upotrebu vode.

3.3 UPRAVLJANJE HEMIJSKIM I OTPADNIM VODAMA

Ako proizvodni procesi zahtevaju upotrebu hemikalija ili drugih supstanci koje predstavljaju rizik za ljude, životinje i životnu sredinu, dobavljači treba da obezbede da upotreba i rukovanje, kao i skladištenje i transport budu regulisani upravljanjem opasnim supstancama. Moraju se poštovati nacionalni propisi. Ako postoje alternativni materijali koji su manje štetni i po životnu sredinu i po zdravlje, dobavljači se podstiču da ih koriste. Upotreba hemikalija i drugih supstanci obavezuje dobavljače da kontrolišu tokove otpadnih voda i identifikuju moguće zagađivače. Ovo se mora uraditi u skladu sa relevantnim zakonskim zahtevima. Provere se moraju sprovoditi redovno.

3.4 UPRAVLJANJE OTPADOM

HUGO BOSS podstiče svoje dobavljače da kontinuirano smanjuju otpad i da odlože svaki otpad u skladu sa lokalnim zakonskim zahtevima. Od dobavljača se očekuje da razmotre strategije za prevenciju, smanjenje i reciklažu otpada.

3.5 OSTALI ASPEKTI ŽIVOTNE SREDINE

U zavisnosti od lokacije i specifičnih proizvodnih procesa partnera, pored aspekata životne sredine koji su detaljno opisani gore, mogu se primeniti i nacionalni ili lokalni

propisi o emisijama u vazduh, korišćenju zemljišta, zaštiti biodiverziteta, opterećenju bukom ili neugodnim mirisima i drugim aspektima životne sredine.

4. SARADNJA SA NEVLADINIM ORGANIZACIJAMA

HUGO BOSS saraduje sa različitim nevladinim organizacijama na poboljšanju društvenih uslova i brige za životnu sredinu u vezi sa radom sa dobavljačima. Kao deo takvog partnerstva, HUGO BOSS zadržava pravo da prenese prvobitno potvrđeno pravo na bilo kakve provere (npr. revizije) na ove partnerske organizacije.

5. ZAVRŠNE ODREDBE

HUGO BOSS očekuje od svojih dobavljača da se pridržavaju ovde postavljenih standarda, koje HUGO BOSS zauzvrat poštuje, i poziva svoje partnere da podrže implementaciju što je moguće bolje koristeći odgovarajuće alate kao što su sistemi upravljanja, smernice, kursevi obuke i specifikacije procesa. Sve zaposlene kod dobavljača potrebno je adekvatno i redovno obučavati u vezi sa ovde navedenim temama. Pored toga, dobavljači su dužni da ove specifikacije proslede svojim poddoblavljačima i partnerima i da na odgovarajući način provere usklađenost. HUGO BOSS zadržava pravo da redovno preispituje Kodeks ponašanja dobavljača, ali najmanje jednom godišnje, uz učešće relevantnih interesnih grupa, kako bi se uverio da je ažuran, da ga po potrebi prilagodi i da obavesti dobavljače o promenama.

Februar 2022.

Verzija 2.0

PRILOG:

INFORMACIJE O UPOTREBI HUGO BOSS SISTEMA UZBUNJIVAČA

Zaposleni u kompaniji HUGO BOSS, njeni sopstveni partneri i dobavljači, ali i kupci kompanije i druga treća lica imaju mogućnost da se direktno obrate kompaniji HUGO BOSS ili HUGO BOSS ombudsmanu sa pitanjima i pritužbama u vezi sa socijalnim standardima, uslovima rada ili ljudskim pravima.

HUGO BOSS nudi kanal za žalbe preko kojeg se informacije i žalbe mogu podneti poverljivo i anonimno. On se može koristiti na mnogim jezicima preko sledećeg linka:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

HUGO BOSS ombudsman je dostupan na ravnopravnoj osnovi i kao dodatna opcija, takođe za lični kontakt, kao kontakt za informacije o ekonomskim prestupima, kršenju ljudskih prava i kršenju HUGO BOSS Kodeksa ponašanja dobavljača.

Ombudsmana kompanije HUGO BOSS možete kontaktirati na sledeći način:

Dr. Carsten Thiel von Herff
Eksterni advokat
Telefon: + 49 521 55 7 333 0
Mobilni telefon: + 49 151 58 23 03 21
E-Mail: ombudsmann@thielvonherff.com
Advokatska kancelarija Thiel von Herff
Loebellstraße
433602 Bielefeld
Nemačka

Sve informacije će se tretirati kao strogo poverljive. Identitet osobe koja podnese prijavu i svih imenovanih lica koja su predmet prijave biće otkriven samo osobama odgovornim za prijem izveštaja ili za preduzimanje naknadnih radnji, osim ako ne postoje zakonski izuzeci.

Odmazde usmerene protiv uzbunjivača su zabranjene. Ovo se odnosi i na pretnje i pokušaje odmazde.

Ombudsmana kompanije HUGO BOSS takođe možete besplatno kontaktirati u bilo koje vreme preko međunarodnih brojeva navedenih u nastavku. Sve jezičke barijere biće prevaziđene pozivanjem profesionalnih tumača ako je potrebno.

Egipat:	00800 00 09 571
Belgija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brazil:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosna i Hercegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bugarska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Danska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Nemačka:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Francuska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Grčka:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Velika Britanija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonezija:	001 803 49 32 86
Irska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Hrvatska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malezija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Makedonija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Meksiko:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Holandija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Austrija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Poljska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugalija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Rumunija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Srbija:	0800 19 10 46
Švajcarska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Španija:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Južna Koreja:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Tajvan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Tajland:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Turska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukrajina:	00800 50 47 10
Mađarska:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
SAD:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

U Kini, Hong Kongu, Šri Lanki, Bangladešu, Laosu i Vijetnamu, HUGO BOSS je takođe postavio namenske telefonske brojeve za HUGO BOSS osobe od poverenja (ne za HUGO BOSS ombudsmana), koje će u svakom trenutku dobijati obaveštenja ili žalbe o kršenju.

Kina: 0086 1350 0009 061

Hongkong: 0086 1350 0009 061

Šri Lanka: 0086 1350 0009 061

Bangladeš: 0086 1350 0009 061

Laos: 0086 1350 0009 061

Vijetnam: 0086 1350 0009 061

Zaposleni HUGO BOSS dobavljača takođe mogu slobodno kontaktirati HUGO BOSS direktno:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Februar 2022.