

HUGO BOSS

مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين

تمهيد

تصيغ مدونة قواعد السلوك للموردين المعايير والقيم العامة لموردي HUGO BOSS، والتي ترتبط في المقام الأول باحترام أخلاقيات العمل وحقوق الإنسان ومعايير العمل والمعايير الاجتماعية والقضايا البيئية والامتثال لها. تستند المتطلبات إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات. وبالإضافة إلى ذلك، نأخذ في الحسبان مبادئ ميثاق المواصلة لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وتُفهم المبادئ التوجيهية على أنها حقوق والتزامات أساسية لجميع موردي HUGO BOSS وموظفيهم. يتعين على الموردين إبلاغ موظفيهم بطريقة مناسبة بشأن حقوقهم والتزاماتهم الناشئة عن المتطلبات التي صاغتها HUGO BOSS والقانون الوطني المعمول به.

تشكل مدونة قواعد السلوك لشركة HUGO BOSS أساس معايير الامتثال المتوقع الالتزام بها من جانب موردي HUGO BOSS. تمثل هذه المتطلبات المعيار الأدنى المطلوب للتعويض، حال الاقتضاء، لما تعتقد HUGO BOSS أنه وضع قانوني غير ملائم في الدول المصدرة. إذا كانت الأحكام القانونية لدولة تسعى إلى تحقيق الهدف ذاته الذي تسعى إليه المعايير المحددة من جانب HUGO BOSS، فإن اللوائح التي توفر حماية أفضل لمصالح الموظفين والبيئة هي التي تسري. تحتفظ HUGO BOSS بالحق في التحقق بانتظام وتعديل الامتثال للمتطلبات. يحق لشركة HUGO BOSS اختيار نوع المراجعة في كل حالة على حدة. تتوقع HUGO BOSS من جميع الموردين تمرير مواصفات مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة HUGO BOSS إلى مورديهم والتحقق بانتظام من الامتثال للمعايير المحددة. يجب الإبلاغ بأسرع وقت ممكن عن وجود مؤشرات محددة على الانتهاك في سلسلة التوريد وفقاً للمعايير المحددة. في حالة عدم الامتثال للمعايير المحددة، تحتفظ HUGO BOSS بالحق في فرض عقوبات، واضعة في الحسبان كل ظروف الحالة الفردية وحدة الانتهاك. يجب اعتبار كل المتطلبات بنوداً تعاقدية أساسية لعلاقة العمل. وفي حال تكرار المخالفات، تحتفظ HUGO BOSS بالحق في إنهاء علاقة العمل.

1- الامتثال للقوانين وأخلاقيات العمل

تتوقع HUGO BOSS أن يمتثل جميع الموردين للقوانين الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة. يُحظر أي شكل من أشكال الاحتيال والفساد ومنح ميزات غير مناسبة من أي نوع. يجب اتخاذ قرارات العمل استناداً إلى أسس موضوعية ويجب ألا تطغى عليها المصالح الشخصية. تتوقع HUGO BOSS كذلك أن يمتثل جميع الموردين إلى جانب المساهمين والمديرين لقوانين المناقصة ومكافحة غسل الأموال والعقوبات واللوائح الضريبية السارية والزام مورديهم بالشيء ذاته. وبالإضافة إلى ذلك، تتوقع HUGO BOSS أن يكون موردها على دراية بسلاسل الإمداد لديها، بحيث يمكن تحديد أي انتهاكات في سلاسل الإمداد بأسرع ما يمكن في حال وجود مؤشرات ملموسة. وعلاوة على ذلك، يلتزم الموردون بحماية المعلومات والبيانات والأسرار التجارية المقدمة إليهم في جميع الظروف وتسليمها أو حذفها على الفور بعد انتهاء علاقة المورد.

2- حقوق الإنسان ومعايير العمل

بالنسبة إلى شركة HUGO BOSS، فإن حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية تأتي على رأس الأولويات. يُتوقع من جميع الموردين الاعتراف العالمي بحقوق الإنسان في ما يتعلق بكل أنشطة العمل الواقعة في مجال نفوذهم. لن تقبل HUGO BOSS انتهاكات العمل. يقع على عاتق المورد إعداد آلية سرية أو لا تفصح عن الهوية لتمكين الموظفين من الإبلاغ عن المخاوف. وبالإضافة إلى ذلك، يحق لموظفي جميع الموردين في سلسلة الإمداد استخدام نظام الإبلاغ عن المخالفات المستقل والسري من HUGO BOSS (انظر الملحق). يجب على جميع الموردين إبلاغ موظفيهم بطريقة مناسبة بشأن إمكانية استخدام النظام. وعلاوة على ذلك، تُلزم HUGO BOSS الموردين بالامتثال لسياسة حقوق الإنسان، ويمكن مطالعة النسخة الحالية والسارية منها على الموقع الإلكتروني للشركة.

1-2 المجموعات الضعيفة

تتحمل HUGO BOSS مسؤولية خاصة بشأن احترام حقوق الإنسان ومعايير العمل وحمايتها في التعاملات التجارية مع أعضاء المجموعات الضعيفة التي تستحق حماية خاصة. وعلى وجه الخصوص، يجب حماية حقوق الأطفال والشباب والعاملين والنساء والعمال المهاجرين والسكان الأصليين والعاملين من المنزل. إن مخاطر هذه المجموعات مرتفعة بشكل خاص بسبب التمثيل غير المتناسب في صناعة النسيج. تتبع HUGO BOSS نهجاً مختلفاً بشأن حماية هذه المجموعات في أنشطتها الخاصة وتتوقع من الموردين كذلك حماية حقوقهم.

2-2 عمالة الأطفال

ترفض HUGO BOSS بشكل صارم كل أشكال عمالة الأطفال. ومن ثم، يُحظر على الموردين نهائيًا الاستعانة بالأطفال في العمل. يستند تعريف عمالة الأطفال إلى المعايير المعترف بها دوليًا الصادرة عن منظمة العمل الدولية. العمر الأدنى للتوظيف هو 15 عامًا. غير أنه مبدئيًا، لا يمكن العمل قبل نهاية التعليم الإلزامي. ويكون للوائح التي توفر حماية أكبر أولوية على غيرها من اللوائح. في حالة العمل قبل سن 18 عامًا، يجب الوفاء بمتطلبات معينة لحماية الموظفين الشباب، وتقوم تلك المتطلبات على المعايير الدولية ويرد ملخص لها في سياسة HUGO BOSS ذات الصلة الخاصة بالتعامل مع الأطفال والعمالة القسرية.

3-2 السكان الأصليون

يرتبط السكان الأصليون بروابط خاصة بمنطقة معينة ومواردها الطبيعية. ويقع على عاتق HUGO BOSS مسؤولية احترام وحماية الحقوق المتعارف عليها في الأرض للسكان الأصليين والمجتمعات المحلية المتأثرة أو التي قد تتأثر بأنشطة الشركة وتتوقع من مورديها القيام بالشيء ذاته. يجري العمل على إعداد الإجراءات والمعايير الهادفة إلى حماية أسلوب حياة السكان الأصليين والمجتمعات المحلية وتشجيع مشاركتهم في عمليات اتخاذ القرار.

4-2 العمل من المنزل

تعرف منظمة العمل الدولية العمل من المنزل بأنه أي عمل يقوم به شخص من منزله أو من منشآت أخرى من اختياره، بخلاف مقر عمل صاحب العمل. يتم القيام بهذا العمل من أجل الحصول على مقابل ويترتب عليه منتج أو خدمة محددة من صاحب العمل. ويمكن أن يكون العمل من المنزل مفيدًا في حالات محددة، على سبيل المثال عندما يتعذر القيام بأي عمل آخر بسبب ارتباطات عائلية.

تتيح HUGO BOSS لمورديها استخدام ميزة العمل من المنزل في أجزاء محددة من عملية الإنتاج. يجب ضمان الامتثال لحقوق الموظفين عند العمل من المنزل. وفي حال لجوء موردي جهة معينة إلى العمل من المنزل، يجب على الموردين إخطار HUGO BOSS بنطاق العمل ومدته.

5-2 العمالة القسرية والعبودية الحديثة

لا تتسامح HUGO BOSS مطلقًا مع العمالة القسرية والاتجار بالبشر والعبودية الحديثة. لا يجوز للموظفين تحت أي ظرف استخدام العمال القسريين أو الرقيق أو العبيد أو المدانين أو غيرهم من العمال المعالين. يجب منح جميع الموظفين الحق في مغادرة مكان العمل ومنشآت الشركة. وفي حال تقديم مرافق، مثل الإقامة، من جانب المورد، يجب ضمان حرية الحركة للموظفين الذين يستخدمون تلك المرافق طوال الوقت. يجب أن يكون لجميع موظفي HUGO BOSS مطلق الحرية في اختيار نوع العمل الذي يريدونه وإنهاء العقد في أي وقت، رهناً بفترات الإخطار القانونية والمعقولة. لا يُسمح بفرض قيود على حرية حركة العمال في أي وقت. ولا يُسمح لصاحب العمل بالاحتفاظ بضمائم مالي أو وثائق الهوية أو ما إلى ذلك.

6-2 الاستنجا من خلال أطراف ثالثة

في حال إسناد مهمة تعيين موظفين إلى طرف ثالث، يتحمل المورد مسؤولية التحقق مما إذا كانت ممارساتهم تتسق مع مدونة قواعد السلوك المعمول بها لدى HUGO BOSS. لا يجوز في أي حال من الأحوال تمرير تكلفة الاستعانة بأطراف ثالثة إلى الموظفين. وعلى وجه الخصوص، يتطلب توظيف العمال المهاجرين من جانب أطراف ثالثة زيادة إجراءات العناية والفحص للعمليات من جانب المورد. ويجب دائمًا التأكد من بيان ظروف التوظيف بطريقة مفهومة وشفافة ويجب توعية العمال المهاجرين بحقوقهم. وبناءً على طلب HUGO BOSS، يجب تقديم المعلومات ذات الصلة عن الطرف الثالث المكلف.

7-2 التمييز والتحرش

يجب ضمان المعاملة والفرص المتساوية لجميع الموظفين خلال التوظيف وتحديد الرواتب والترقية والإجراءات التأديبية والإنهاء والتقاعد وعلاقة التوظيف الكاملة. ويُحظر أي شكل من أشكال التمييز استنادًا إلى العمر أو النوع الاجتماعي أو لون البشرة أو التوجه الجنسي أو الإعاقة الذهنية أو البدنية أو المنشأ أو الجنسية أو العرق أو الجنس أو المجموعة الاجتماعية أو المعتقد أو وجهة النظر العالمية أو الرأي السياسي أو السمات الشخصية الأخرى. يجب على الموردين اتخاذ إجراء صارم ضد التمييز والحبولة دون وقوعه.

لن يتم التسامح مع التحرش الجنسي أو إساءة المعاملة الجنسية أو الإهانات أو التخويف للموظفين على الإطلاق. وعلى وجه الخصوص، يُحظر التحرش أو العقوبة البدنية أو النفسية أو الجنسية أو اللفظية وكذلك الاعتداء أو إساءة المعاملة أو التخويف. وتجدر الإشارة هنا إلى مشكلة العنف القائم على النوع الاجتماعي، لا سيما ضد المرأة والأقليات الجنسية. لا تتسامح HUGO BOSS مطلقاً مع تلك الحوادث وتتوقع من مورديها تنفيذ إجراءات وقائية لحماية موظفيهم. وبالإضافة إلى ذلك، يجب وضع مبادئ توجيهية وإجراءات مناسبة وكذا إجراءات تدريب للموظفين والمديرين كما يجب تنفيذ نظام شكاوى مجاني يسهل الوصول إليه.

8-2 ظروف العمل المناسبة

يجب دائماً احترام كرامة الموظفين وخصوصيتهم وحقوقهم الشخصية. يُحظر تماماً التحرش أو العقاب أو إساءة المعاملة أو التخويف البدني أو النفسي أو الجنسي أو اللفظي. يُسمح بالإجراءات التأديبية فقط ضمن إطار القانون أو الأحكام التي وضعتها HUGO BOSS ويجب أن تكون متناسبة دائماً مع الحادثة.

9-2 التعويض العادل

يحق للموظفين الحصول على تعويض عادل، بما يكفي تغطية احتياجاتهم الأساسية واحتياجات عائلاتهم، يتم اكتسابه خلال ساعات العمل الأسبوعية المنتظمة. تفهم HUGO BOSS أن هذا يعني أن الموارد المالية المتاحة كافية للوفاء بالاحتياجات الأساسية من الغذاء والماء والإسكان والتعليم والرعاية الصحية والقدرة على الحركة وتوفير الكساء لجميع أفراد الأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون لدى الموظفين دخل معقول بحيث يمكنهم تجميع احتياطات للأحداث غير المتوقعة. وبالإضافة إلى ذلك، يجب إعطاء الموظفين معلومات كتابية بشأن الشروط المتفق عليها في شكل عقد توظيف وقسيمة دفع. يلزم المورد دفع الحد الأدنى من الأجر القانوني أو أجر معادل للمعايير السائدة في القطاع، إن كان أكثر ارتفاعاً. إذا تعذر على المورد سداد أجر أعلى مما هو مألوف في القطاع، فيجب إخطار HUGO BOSS على الفور وذكر السبب. من المتوقع من الموردين التعاون مع HUGO BOSS من أجل الوصول إلى تعويض عادل. ويتمثل الهدف في الوصول إلى أجر يكفي للمعيشة لجميع الموظفين، بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو عوامل التنوع الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن يحترم جميع الموردون اللوائح الوطنية المعمول بها في مجال الأمن الصحي والاجتماعي وأن يلتزموا بها.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يوضع في الحسبان كل المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المعمول بها (مثل الاتفاقيات الجماعية) في ما يتعلق بالمزايا الخاصة. يجب تعويض الموظفين عن الوقت الإضافي من خلال أجر إضافي، أو حينما يجيز القانون، ويجب تعويضهم بناءً على الوقت بدلاً من ذلك في حالة موافقة الموظفين على ذلك. من المفترض أن تحصل الموظفين الحوامل على جميع المزايا وسبل الحماية القانونية. يُحظر على الموردين استخدام خصومات الرواتب كإجراء تأديبي. وفي حال وجود أحكام قانونية وطنية تجيز فقط طرد موظف لأسباب لا تتعلق بالعمل في حال اتخاذ تدابير تأديبية ضد الموظف من قبل، يجب تنفيذ كل الإجراءات فقط مع النظر إلى الوضع الحالي. يجب توثيق خطوات الإجراءات من جانب المورد.

10-2 ساعات العمل

يجب مراعاة اللوائح الوطنية المتعلقة بأوقات العمل، بما في ذلك اللوائح السارية بشأن أوقات الراحة والعطلات والإجازات. في حالة عدم وجود لوائح وطنية أو إذا كانت تلك اللوائح دون مواصفات منظمة العمل الدولية، فيجب ألا يتجاوز وقت العمل الأسبوعي المنتظم 48 ساعة. يجب ألا يتجاوز وقت العمل الإجمالي في الأسبوع 60 ساعة، يشمل ذلك الوقت الإضافي المسموح به. لا يُسمح بالوقت الإضافي إلا في حال موافقة الموظفين على الوقت الإضافي أو إذا كان الوقت الإضافي يخضع للتنظيم بحسب القانون أو اتفاقيات التوظيف السارية (مثل الاتفاقيات الجماعية) ويجب تعويضهم وفقاً لذلك. يجوز للموظفة العاملة التي بلغت الشهر السابع من الحمل ألا تعمل وقتاً إضافياً أو نوبات ليلية، سواء أكان ذلك مسموحاً به بموجب القانون المحلي أم لا. يجب منح الموظفين فترة راحة تبلغ 24 ساعة على الأقل، بعد ستة أيام عمل متتالية. يحق للموظفين كذلك الحصول على الحد الأدنى من الإجازة بموجب القانون.

11-2 الصحة والسلامة المهنية

يجب على المورد ضمان الصحة والسلامة البدنية والعقلية للموظفين أثناء العمل مع اتخاذ إجراءات احترازية مناسبة ضد الحوادث والأمراض المهنية. وعلى وجه الخصوص، يجب أن تكون الإضاءة مناسبة للنشاط الذي يتم القيام به خلال ساعات العمل، فضلاً عن انبعاثات الضوضاء. يجب أن تكون المرافق الصحية نظيفة ومتاحة بأعداد كافية ومنفصلة بناءً على النوع الاجتماعي. يجب أن يتاح للموظفين الوصول إلى المرافق الصحية أثناء ساعات العمل من دون قيود غير ضرورية. يجب على المورد ضمان وضع النظم لتحديد المخاطر الصحية على صحة الموظفين وسلامتهم وتقييمها ومنعها والحيلولة دونها. تتعلق المتطلبات المذكورة هنا بجميع المرافق الأخرى، مثل الإقامة، والتي يتيحها المورد للموظفين.

يجب إعطاء الموظفين الحوامل رعاية خاصة. ويجب عدم تكليفهن بالأعمال الثقيلة أو الخطرة، ويجب ضمان حصولهن على إجازات منتظمة.

12-2 حرية الارتباط والمساواة الاجتماعية

يحق لجميع الموظفين حرية الانتماء والمساواة الاجتماعية، إلى جانب حق تشكيل مؤسسات عمالية من اختيارهم أو الانضمام إليها. يجب أن يحظى الموظفون بحرية التفاوض على شروط العمل، لا سيما الأجور، والتفاوض عليها بحرية. يجب أن يعترف المورد ويحترم حق الانتماء والمساواة الجماعية ويجب ألا يقوم بالتمييز أو التحرش أو المضايقة أو التخويف أو الإنهاء أو أي من الأعمال التي لا تصب في صالح الموظف الذي يمارس تلك الحقوق.

3- الجوانب البيئية

تشجع HUGO BOSS مورديها على العمل باستمرار لتقليل التأثير البيئي الناجم عن أنشطة الأعمال الخاصة بكل منهم. يجب الالتزام على الأقل بقوانين وأنظمة حماية البيئة في بلد الإنتاج. يجب استخدام الموارد الطبيعية على نحو مستدام وفعال قدر الإمكان. ينصب التركيز على حماية الأشخاص والحيوانات والبيئة. يلزم المورد إنشاء نظام إدارة بيئية يساهم في زيادة المسؤولية البيئية من خلال أهداف محددة.

1-3 استهلاك الطاقة وانبعاث الغازات الدفينة

يجب على المورد تحديد ومراقبة جميع مصادر الطاقة وانبعاثات الغازات الدفينة ذات الصلة. ويجب بذل الجهود لإعداد برنامج لتقليل استهلاك الطاقة والانبعاثات. تتوقع HUGO BOSS من مورديها التمتع بالترويج المستمر لتدابير كفاءة الطاقة واستخدام الطاقة المتجددة.

2-3 استهلاك المياه

يجب مراقبة استهلاك المياه من جانب المورد ويجب تحسينه من خلال اتباع الإستراتيجيات المناسبة. يجب أن يفي استخراج المياه من المياه السطحية أو الجوفية بالمتطلبات الوطنية أو المحلية على الأقل. وعلى وجه الخصوص، يلزم المورد الذين لديهم عمليات إنتاج تنطوي على استخدام مكثف للمياه تقليل استخدام المياه باستمرار.

3-3 إدارة المواد الكيميائية والصرف الصحي

إذا كانت عمليات الإنتاج تتطلب استخدام مواد كيميائية أو غيرها من المواد التي تشكل خطراً على الإنسان والحيوان والبيئة، فيجب على المورد التأكد من أن الاستخدام وعمليات المناولة والتخزين والنقل خاضعة لتنظيم إدارة المواد الخطرة. يجب مراعاة اللوائح الوطنية. في حال وجود مواد بديلة أقل ضرراً بالبيئة والصحة، يتم تشجيع المورد على استخدامها. يُلزم استخدام المواد الكيميائية والمواد الأخرى المورد بالتحكم في مجاري مياه الصرف وتحديد الملوثات المحتملة. يجب أن يتم ذلك وفقاً للمتطلبات القانونية ذات الصلة. ويجب إجراء عمليات الفحص بانتظام.

4-3 إدارة النفايات

تشجع HUGO BOSS مورديها على تقليل النفايات باستمرار والتخلص من أي نفايات وفقاً للمتطلبات القانونية المحلية. من المتوقع أن ينظر الموردون في إستراتيجيات منع النفايات والحد منها وإعادة تدويرها.

5-3 الجوانب البيئية الأخرى

اعتماداً على الموقع وعمليات الإنتاج المحددة للشريك، بالإضافة إلى الجوانب البيئية المفصلة أعلاه، قد يتم أيضاً تطبيق اللوائح الوطنية أو المحلية بشأن الانبعاثات في الهواء، واستخدام الأراضي، وحماية التنوع البيولوجي، والتلوث بالمواد الضوئية أو الروائح والجوانب البيئية الأخرى.

4- التعاون مع المنظمات غير الحكومية

تتعاون HUGO BOSS مع العديد من المنظمات غير الحكومية لتحسين الظروف الاجتماعية والمخاوف البيئية في ما يتعلق بالعمل مع المورد. كجزء من هذه الشراكة، تحتفظ HUGO BOSS بالحق في نقل الحق المؤكد في البداية في أي مراجعات (مثل عمليات التدقيق) إلى هذه المنظمات الشريكة.

5- أحكام ختامية

تتوقع HUGO BOSS من مورديها الامتثال للمعايير الموضوعه هنا، والتي تلتزم بها HUGO BOSS بدورها، وتدعو شركاءها لدعم التنفيذ على أفضل وجه ممكن باستخدام الأدوات المناسبة مثل أنظمة الإدارة والمبادئ التوجيهية والدورات التدريبية ومواصفات العمليات. يجب تدريب جميع موظفي الموردين بشكل كافٍ ومنتظم في ما يتعلق بالموضوعات المذكورة في هذه الوثيقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الموردين ملزمون بنقل هذه المواصفات إلى الموردين الفرعيين والشركاء والتحقق من الامتثال بطريقة مناسبة. تحتفظ HUGO BOSS بالحق في مراجعة مدونة قواعد سلوك الموردين بانتظام، ولكن على الأقل مرة واحدة كل عام، وبمشاركة مجموعات المصالح ذات الصلة لضمان تحديثها، وتكييفها عند الحاجة، وإبلاغ الموردين بالتغييرات.

فبراير 2022

الإصدار 2.0

المرفق:

معلومات حول استخدام أنظمة الإبلاغ عن المخالفات لدى HUGO BOSS

يُتاح لموظفي HUGO BOSS، وشركائها ومورديها، وكذلك عملاء الشركة والأطراف الثالثة الأخرى الاتصال بشركة HUGO BOSS أو بمحقق شكاوى HUGO BOSS مباشرة لتوجيه أي أسئلة وشكاوى بشأن المعايير الاجتماعية أو ظروف العمل أو حقوق الإنسان.

توفر HUGO BOSS قناة لتقديم الشكاوى يمكن من خلالها تقديم المعلومات والشكاوى بسرية ومن دون الإفصاح عن الهوية. يمكن استخدام هذه القناة بالعديد من اللغات من خلال الرابط التالي:

[بوابة الإبلاغ عن المخالفات لدى HUGO BOSS](#)

يُتاح محقق شكاوى HUGO BOSS للجميع، وكخيار إضافي، فهو متاح كذلك للاتصال الشخصي، وللتواصل بخصوص المعلومات حول جرائم الموظفين الإداريين وانتهاكات حقوق الإنسان وانتهاكات مدونة قواعد سلوك الموردين المعمول بها لدى شركة HUGO BOSS.

يمكن التواصل مع محقق شكاوى HUGO BOSS على النحو التالي:

دكتور كارستين ثيل فون هيرف

محامٍ خارجي

الهاتف: +495215573330

الجوال: +4915158230321

البريد الإلكتروني: ombudsmann@thielvonherff.com

Thiel von Herff Rechtsanwälte

Loebellstraße

4 33602 Bielefeld

ألمانيا

سوف تُعامل جميع المعلومات بسرية بالغة. ولن يتم الإفصاح عن هوية الشخص الذي يقدم البلاغ وأي أشخاص ترد أسماؤهم في ما يتعلق بموضوع البلاغ إلا إلى الأشخاص المسؤولين عن تلقي البلاغات أو اتخاذ إجراء متابعة، ما لم تكن هناك استثناءات قانونية.

يُحظر الانتقام من المبلغين عن المخالفات. ويسري هذا كذلك على التهديد ومحاولة الانتقام.

يمكن الاتصال بمحقق شكاوى HUGO BOSS كذلك من دون تكلفة في أي وقت باستخدام الأرقام الدولية الموضحة أدناه. سيتم التغلب على الحواجز اللغوية من خلال الاتصال بمتترجمين محترفين إن لزم الأمر.

571 09 00 00800	مصر:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	بلجيكا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	البرازيل:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	البوسنة والهرسك:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	بلغاريا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	الدنمارك:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	ألمانيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	فرنسا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	اليونان:

OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	بريطانيا العظمى:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	الهند:
86 32 49 803 001	إندونيسيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	أيرلندا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	إيطاليا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	كرواتيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	ماليزيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	مقدونيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	المكسيك:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	هولندا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	النمسا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	بولندا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	البرتغال:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	رومانيا:
46 10 19 0800	صربيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	سويسرا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	إسبانيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	كوريا الجنوبية:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	تايوان:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	تايلاند:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	تركيا:
10 47 50 00800	أوكرانيا:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	المجر:
OMBUDSMAN 00800 / 626 37 28 66 00800	الولايات المتحدة الأمريكية:

في الصين، وهونغ كونغ، وسريلانكا، وبنغلاديش، ولاوس، وفيتنام، خصصت HUGO BOSS خطًا هاتفيًا لموظفي HUGO BOSS محل الثقة (وليس لمحقق شكاوى HUGO BOSS) الذين يمكنهم تلقي معلومات أو شكاوى بشأن الانتهاكات في أي وقت.

061 0009 1350 0086	الصين:
061 0009 1350 0086	هونغ كونغ:
061 0009 1350 0086	سريلانكا:
061 0009 1350 0086	بنغلاديش:
061 0009 1350 0086	لاوس:
061 0009 1350 0086	فيتنام:

يمكن لموردي HUGO BOSS كذلك الاتصال بشركة HUGO BOSS مباشرة:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com