

HUGO BOSS
KODE ETIK PEMASOK

PEMBUKAAN

Kode Etik Pemasok HUGO BOSS menetapkan standar umum yang berlaku, khususnya untuk menghormati dan mematuhi praktik bisnis yang etis, terhadap hak asasi manusia, standar ketenagakerjaan dan standar sosial, dan masalah perlindungan lingkungan. Semua persyaratan mengacu pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Konvensi Dasar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Pedoman untuk Perusahaan Multinasional dari Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD). Selain itu, prinsip-prinsip Piagam Industri Fesyen untuk Aksi Iklim - Konvensi Kerangka Kerja PBB tentang Perubahan Iklim (UNFCCC) juga berlaku. Spesifikasi ini dipahami untuk menetapkan hak dan kewajiban dasar untuk semua pemasok HUGO BOSS dan karyawannya. Pemasok berkewajiban untuk memberi tahu karyawan mereka tentang hak dan kewajiban mereka berdasarkan persyaratan yang dirumuskan oleh HUGO BOSS, serta berdasarkan hukum nasional yang berlaku, dengan cara yang tepat.

Kode Etik Pemasok HUGO BOSS berfungsi sebagai dasar untuk standar kepatuhan yang diharapkan dapat diamati oleh pemasok HUGO BOSS. Persyaratan yang dirumuskan oleh HUGO BOSS harus dianggap sebagai standar minimum yang, menurut pendapat HUGO BOSS, dimaksudkan untuk mengkompensasi kondisi hukum yang tidak memadai yang ada di negara-negara tempat produk kami dibeli. **Jika ketentuan hukum suatu negara memiliki tujuan yang sama dengan standar yang ditetapkan oleh HUGO BOSS, maka peraturan yang memberikan perlindungan lebih baik kepada kepentingan karyawan dan lingkungan tersebut yang akan berlaku.** HUGO BOSS berhak untuk secara berkala meninjau kepatuhan atas persyaratan dan menyesuaikannya bila dianggap perlu. HUGO BOSS berhak untuk menentukan cara untuk meninjau kepatuhan pada setiap kasus. HUGO BOSS mengharapkan bahwa semua pemasok akan memberi tahu sub-pemasok mereka sendiri tentang spesifikasi Kode Etik Pemasok HUGO BOSS dan akan melakukan tinjauan rutin untuk memastikan mereka mematuhi standar yang ditentukan. Setiap adanya indikasi konkret tentang pelanggaran standar yang ditentukan dalam rantai pasokan harus dilaporkan kepada HUGO BOSS secepat mungkin.

Jika pemasok gagal mematuhi standar yang ditentukan, HUGO BOSS berhak untuk menjatuhkan sanksi dengan mempertimbangkan semua keadaan dalam setiap kasus dan tingkat keparahan pelanggaran. Semua persyaratan harus dipertimbangkan sebagai komponen kontraktual dasar untuk hubungan bisnis. Dalam kasus pelanggaran berulang, HUGO BOSS berhak untuk mengakhiri hubungan bisnis.

1. KEPATUHAN TERHADAP HUKUM DAN PRAKTIK BISNIS YANG ETIS

HUGO BOSS berharap bahwa semua pemasoknya akan mematuhi hukum nasional dan standar internasional yang berlaku. Segala bentuk penipuan, korupsi, dan

pemberian keuntungan yang tidak tepat dilarang. Keputusan bisnis harus dibuat secara objektif dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan subjektif. Selain itu, HUGO BOSS mengharapkan bahwa semua pemasok, para pemegang saham, dan manajer akan mematuhi peraturan antitrust, pencucian uang, sanksi, dan aturan pajak yang berlaku, dan bahwa mereka akan mewajibkan sub-pemasok mereka untuk mematuhi. Selain itu, HUGO BOSS mengharapkan bahwa pemasok harus mengenali rantai pasokan mereka sendiri sehingga mereka dapat mengidentifikasi pelanggaran secepat mungkin, jika ada indikasi konkret bahwa terjadi pelanggaran tersebut. Pemasok juga berkewajiban untuk melindungi informasi, data, dan rahasia dagang yang diberikan kepada mereka dalam segala keadaan, dan untuk segera mengembalikan atau menghapus segala informasi setelah berakhirnya hubungan pemasok.

2. STANDAR HAK ASASI MANUSIA & KETENAGAKERJAAN

Menghormati hak asasi manusia dan kebebasan dasar adalah prioritas utama bagi HUGO BOSS. Semua pemasok diharapkan untuk mengamati hak asasi manusia yang diakui secara internasional dalam kaitannya dengan semua kegiatan bisnis dalam lingkup pengaruh mereka. HUGO BOSS tidak akan mentolerir pelanggaran apa pun. Pemasok berkewajiban untuk membuat mekanisme pengaduan rahasia atau anonim untuk memungkinkan karyawan melaporkan pelanggaran. Selanjutnya, karyawan dari semua pemasok di sepanjang rantai pasokan berhak menggunakan sistem pelapor pelanggaran gratis dan independen yang disediakan oleh HUGO BOSS (lihat lampiran). Semua pemasok harus memberi tahu karyawan mereka dengan cara yang sesuai bahwa karyawan berhak menggunakan sistem tersebut. Selain itu, HUGO BOSS mewajibkan pemasoknya untuk mematuhi Kebijakan Hak Asasi Manusia, versi yang benar saat ini tersedia di situs web perusahaan.

2.1 KELOMPOK RENTAN

HUGO BOSS bertanggung jawab secara khusus untuk memastikan bahwa HUGO BOSS menghormati hak asasi dan standar ketenagakerjaan, serta memelihara hubungan bisnisnya dengan anggota kelompok yang membutuhkan perlindungan khusus, yang dikenal sebagai kelompok rentan. Hak untuk anak-anak dan pekerja muda, perempuan, pekerja migran, masyarakat adat, dan pekerja rumah tangga, khususnya, harus dilindungi. Risiko untuk kelompok-kelompok ini sangat tinggi, karena representasi mereka yang tidak proporsional dalam industri tekstil. Dalam kegiatan bisnisnya, HUGO BOSS mengambil pendekatan khusus untuk melindungi kelompok-kelompok ini, dan mengharapkan bahwa pemasoknya akan melindungi hak-hak mereka juga.

2.2 PEKERJA ANAK

HUGO BOSS dengan tegas menolak semua bentuk pekerja anak. Oleh karena itu, pemasok sangat dilarang menggunakan pekerja anak. Definisi pekerja anak didasarkan pada standar ILO yang diakui secara global. Usia minimum untuk memulai bekerja

adalah 15 tahun. Namun, secara umum, anak-anak tidak dapat dipekerjakan sebelum mereka menyelesaikan wajib sekolah yang disyaratkan. Peraturan manapun yang memberikan perlindungan yang lebih luas itulah yang akan berlaku. Apabila seorang karyawan mulai bekerja sebelum mereka berusia 18 tahun, maka spesifikasi tertentu harus dipenuhi untuk melindungi pekerja muda. Hal ini berdasarkan pada standar internasional dan telah diringkas dalam Pedoman HUGO BOSS yang relevan tentang Pekerja Anak dan Kerja Paksa.

2.3 MASYARAKAT ADAT

Masyarakat adat memiliki hubungan khusus dengan suatu daerah atau wilayah tertentu, serta sumber daya alam yang berada di sana. HUGO BOSS mengakui bahwa mereka bertanggung jawab untuk menghormati dan melindungi hak-hak tradisional yang dimiliki oleh masyarakat adat dan masyarakat lokal atas tanah dan sumber daya alam yang dipengaruhi oleh, atau yang dapat dipengaruhi oleh, kegiatan bisnis perusahaan, dan HUGO BOSS mengharapkan pemasoknya untuk memiliki tanggung jawab yang sama. Proses dan standar dikembangkan untuk melindungi gaya hidup tradisional masyarakat adat dan masyarakat lokal, dan untuk mempromosikan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

2.4 BEKERJA DARI RUMAH

ILO mendefinisikan bekerja dari rumah sebagai pekerjaan apa pun yang dilakukan seseorang di rumah mereka atau di lokasi lain pilihan mereka, kecuali di wilayah bisnis majikan. Pekerjaan ini dilakukan dengan upah, dan menghasilkan produk atau layanan yang ditentukan oleh majikan. Bekerja dari rumah mungkin menguntungkan dalam situasi tertentu, misalnya jika seseorang tidak dapat melakukan pekerjaan lain karena kewajiban keluarga mereka. HUGO BOSS mengizinkan pemasoknya untuk menggunakan metode bekerja dari rumah untuk bagian-bagian tertentu dari proses produksi. Kepatuhan atas pemberian hak-hak karyawan harus dipastikan jika metode bekerja dari rumah digunakan. Jika metode bekerja dari rumah digunakan oleh sub-pemasok dari pemasok, maka pemasok diminta untuk memberi tahu HUGO BOSS tentang ruang lingkup dan durasi pekerjaan tersebut.

2.5 KERJA PAKSA DAN PERBUDAKAN MODERN

HUGO BOSS memiliki kebijakan tidak ada toleransi atas kerja paksa, perdagangan manusia, dan perbudakan modern. Pemasok tidak pernah diperbolehkan mempekerjakan pekerja paksa, budak, tahanan, atau pekerja lain yang tidak memiliki kebebasan dalam keadaan apa pun. Semua karyawan harus diberikan hak untuk meninggalkan tempat kerja mereka dan area perusahaan. Jika pemasok menyediakan fasilitas seperti penginapan, maka karyawan yang memanfaatkan fasilitas tersebut harus dipastikan memiliki kebebasan bergerak setiap saat. Semua karyawan pemasok HUGO BOSS harus bebas memilih jenis pekerjaan yang mereka lakukan, dan bisa mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut kapan saja sesuai dengan periode

pemberitahuan yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan waktu pemberitahuan yang wajar. Pembatasan kebebasan bergerak karyawan tidak pernah diizinkan. Penyimpanan deposit atau dokumen ID atau dokumen serupa oleh majikan tidak diizinkan.

2.6 REKRUTMEN PIHAK KETIGA

Apabila pihak ketiga ditugaskan untuk merekrut karyawan, maka pemasok berkewajiban untuk meninjau praktiknya untuk memastikan mereka bertindak sesuai dengan Kode Etik Pemasok HUGO BOSS. Biaya untuk menugaskan pihak ketiga tidak boleh diteruskan kepada karyawan. Secara khusus, praktik mempekerjakan pekerja migran melalui pihak ketiga membutuhkan perhatian lebih tinggi dan melakukan tinjauan tambahan terhadap prosesnya oleh pemasok. Harus selalu dipastikan bahwa kondisi ketenagakerjaan dikomunikasikan secara transparan dan dapat dipahami, dan bahwa pekerja migran menyadari hak-hak mereka. Atas permintaan HUGO BOSS, informasi tentang pihak ketiga yang ditugaskan harus diberikan.

2.7 DISKRIMINASI DAN PELECEHAN

Semua karyawan harus dipastikan mendapatkan kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama selama perekrutan, pemberian kompensasi, kesempatan peningkatan, tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan seluruh hubungan kerja. Segala bentuk diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin atau ekspresi gender, warna kulit, orientasi seksual, cacat intelektual atau fisik, asal, kebangsaan, ras atau etnis, kelompok sosial, agama atau pandangan dunia, pendapat politik, keanggotaan dalam serikat pekerja atau karakteristik pribadi lainnya tidak diperbolehkan. Pemasok harus secara aktif mengupayakan untuk mencegah dan menghilangkan diskriminasi.

Pelecehan atau pelecehan seksual, pelecehan verbal atau intimidasi terhadap karyawan tidak akan ditoleransi. Pelecehan fisik, mental, seksual, atau verbal, dan hukuman, serangan, atau intimidasi, khususnya, dilarang. Kami terutama ingin menyoroti masalah kekerasan berbasis gender, terutama terhadap perempuan dan minoritas seksual. HUGO BOSS tidak mentolerir insiden semacam itu dan berharap bahwa pemasoknya akan menerapkan langkah-langkah pencegahan untuk melindungi individu-individu ini. Selain itu, pedoman, proses, dan upaya pelatihan yang sesuai harus dibuat untuk karyawan dan manajer, dan sistem pengaduan yang dapat diakses secara bebas harus tersedia.

2.8 KONDISI KERJA YANG MANUSIAWI

Nilai, privasi, dan hak pribadi karyawan yang melekat harus selalu dihormati. Pelecehan fisik, mental, seksual, atau verbal, dan hukuman, penyerangan, atau intimidasi dilarang. Tindakan disipliner hanya diizinkan dalam kerangka hukum atau ketentuan yang ditetapkan oleh HUGO BOSS, dan harus selalu sesuai untuk kasus tertentu.

2.9 KOMPENSASI YANG ADIL

Karyawan memiliki hak atas kompensasi yang adil yang cukup untuk menutupi kebutuhan dasar mereka sendiri dan kebutuhan keluarga mereka, yang diperoleh selama minggu kerja reguler. Bagi HUGO BOSS, ini berarti bahwa sarana moneter yang tersedia harus cukup untuk memastikan kebutuhan dasar makanan, air, perumahan, pendidikan, perawatan kesehatan, transportasi dan pakaian untuk semua anggota rumah tangga. Selain itu, karyawan harus memiliki pendapatan yang dapat dibelanjakan untuk menyimpan cadangan untuk kejadian-kejadian tak terduga. Selain itu, karyawan harus diberitahu secara tertulis tentang kondisi yang disepakati, dalam bentuk kontrak kerja dan surate keterangan upah. Pemasok berkewajiban untuk membayar setidaknya upah minimum menurut undang-undang, atau upah yang sesuai dengan standar industri jika nilainya lebih tinggi. Jika tidak mungkin bagi pemasok untuk membayar upah yang lebih tinggi sesuai dengan standar industri, maka HUGO BOSS harus diberitahu tentang hal ini segera, dengan alasannya. Diharapkan bahwa pemasok bekerja sama dengan HUGO BOSS untuk secara progresif mewujudkan tingkat kompensasi yang adil. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan menerima kompensasi yang adil, terlepas dari jenis kelamin mereka atau dimensi keragaman lainnya. Lebih lanjut, HUGO BOSS berharap bahwa semua pemasok akan mematuhi spesifikasi nasional yang mengatur asuransi kesehatan dan sosial.

Selain itu, semua persyaratan hukum dan persyaratan lain yang berlaku (seperti perjanjian kerja bersama) untuk manfaat khusus harus diperhatikan. Jam lembur harus dikompensasi dengan gaji tambahan. Di mana undang-undang memungkinkan kerja lembur karyawan untuk diberi kompensasi dengan waktu istirahat, pengaturan ini harus dilakukan dengan persetujuan karyawan. Karyawan yang hamil selama bekerja harus menerima semua manfaat dan perlindungan yang diwajibkan secara hukum. Pemasok dilarang menggunakan pemotongan upah sebagai tindakan disipliner. Jika ada undang-undang nasional yang melarang seorang karyawan dibebaskan karena alasan non-operasional kecuali tindakan disiplin moneter pertama kali diambil terhadap karyawan itu, maka semua tindakan hanya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan fakta obyektif aktual dari kasus tertentu. Pemasok harus mendokumentasikan langkah-langkah dari proses.

2.10 JAM KERJA

Peraturan jam kerja nasional yang berlaku, termasuk ketentuan waktu istirahat, hari libur, dan liburan yang berlaku, harus dipatuhi. Jika tidak ada peraturan nasional, atau jika ini tidak memenuhi standar ILO, maka jam kerja reguler tidak boleh melebihi 48 jam. Termasuk jam lembur yang diizinkan, total jam kerja dalam seminggu tidak boleh melebihi 60 jam. Jam lembur hanya diizinkan jika karyawan menyetujui pekerjaan

tambahan, atau jika jam lembur diatur oleh hukum atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku dan harus diberi kompensasi yang sesuai. Seorang karyawan yang sedang hamil tujuh bulan atau lebih mungkin tidak diperbolehkan bekerja lembur atau bekerja pada shift malam, terlepas dari apakah ini diizinkan berdasarkan hukum setempat atau tidak. Setelah enam hari kerja berturut-turut, karyawan harus diberikan istirahat setidaknya 24 jam. Selain itu, karyawan berhak atas waktu liburan minimum berdasarkan hukum yang berlaku.

2.11 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pemasok harus memastikan kesehatan fisik dan mental dan keselamatan karyawannya dalam melakukan pekerjaan mereka dan harus mengambil tindakan pencegahan atas kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Secara khusus, pencahayaan yang cukup harus tersedia selama melakukan pekerjaan dan, dan tingkat emisi kebisingan harus sesuai. Fasilitas sanitasi yang memadai harus tersedia, dan fasilitas harus selalu bersih dan dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Karyawan harus memiliki akses ke fasilitas sanitasi selama jam kerja, tanpa batasan yang tidak masuk akal. Pemasok harus memastikan bahwa sistem telah ditetapkan untuk menentukan, mengevaluasi, menghindari, dan menangkal potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan. Persyaratan yang tercantum di sini juga berlaku untuk semua fasilitas lain, seperti penginapan, yang disediakan pemasok kepada karyawan.

Pekerja hamil harus diberikan perlindungan khusus. Mereka tidak boleh diberi pekerjaan yang sulit atau berbahaya dan harus diberikan istirahat secara teratur.

2.12 KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Semua karyawan memiliki hak atas kebebasan berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama. Karyawan harus diberikan hak untuk mendirikan organisasi pilihan mereka untuk tujuan menjaga hak-hak karyawan, atau untuk bergabung dengan organisasi karyawan. Karyawan harus bebas bernegosiasi mengenai kondisi kerja, khususnya tentang upah. Pemasok harus mengakui dan menghormati hak kebebasan berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama dan tidak mendiskriminasi, melecehkan, mengintimidasi, menghentikan, atau merugikan karyawan yang mengambil keuntungan dari hak-hak ini.

3. ASPEK LINGKUNGAN

HUGO BOSS mengharapkan bahwa pemasoknya akan bekerja secara berkelanjutan untuk mengurangi dampak lingkungan yang terkait dengan kegiatan bisnis mereka. Undang-undang perlindungan lingkungan dan ketentuan negara tempat produksi dilakukan harus dipatuhi sebagai standar minimum. Sumber daya alam harus digunakan dengan cara yang paling efisien dan memastikan keberkelanjutan. Perlindungan manusia, hewan, dan lingkungan diutamakan. Untuk alasan ini, pemasok diminta untuk membangun sistem manajemen lingkungan yang menetapkan tujuan yang jelas untuk meningkatkan tanggung jawab lingkungan mereka.

3.1 KONSUMSI ENERGI DAN EMISI GAS RUMAH KACA

Pemasok diminta untuk mengidentifikasi dan memantau semua sumber energi yang relevan dan emisi gas rumah kaca. Mereka harus berusaha untuk membuat program untuk mengurangi konsumsi energi dan emisi mereka. HUGO BOSS berharap bahwa pemasoknya akan setuju untuk terus mempromosikan langkah-langkah efisiensi energi dan penggunaan energi terbarukan.

3.2 KONSUMSI AIR

Pemasok harus memantau konsumsi air mereka dan mengoptimalkannya menggunakan strategi yang tepat. Jumlah air yang diambil dari sumber permukaan atau air tanah harus sesuai setidaknya dengan persyaratan nasional atau lokal. Pemasok dengan proses produksi yang menggunakan air secara intensif, khususnya, diminta untuk terus memantau penggunaan air mereka.

3.3 PENGELOLAAN KIMIA DAN AIR LIMBAH

Jika proses produksi memerlukan penggunaan bahan kimia atau bahan lain yang bisa berbahaya bagi manusia, hewan, atau lingkungan, maka pemasok harus memastikan bahwa sistem manajemen bahan berbahaya diterapkan untuk mengatur penggunaan, penyimpanan, dan transportasi mereka. Peraturan nasional harus dipatuhi. Jika ada bahan alternatif yang lebih rendah dampak bahaya bagi lingkungan dan kesehatan manusia dan hewan, maka pemasok diharuskan untuk menggunakan ini. Jika pemasok menggunakan bahan kimia dan bahan lainnya, mereka berkewajiban untuk memantau aliran air limbah mereka dan mengidentifikasi kontaminasi apa pun. Mereka harus melakukannya sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku. Kontrol harus dilakukan secara teratur.

3.4 PENGELOLAAN LIMBAH

HUGO BOSS mengharapkan pemasoknya untuk terus meminimalkan limbah dan membuang limbah yang dihasilkan sesuai dengan spesifikasi hukum setempat. Pemasok diharapkan untuk menerapkan strategi untuk menghindari dan mengurangi limbah, dan memanfaatkan peluang untuk daur ulang.

3.5 ASPEK LINGKUNGAN LAINNYA

Selain aspek lingkungan yang ditetapkan secara rinci di atas, mungkin ada ketentuan nasional atau lokal lain yang berlaku tentang emisi udara, penggunaan lahan, perlindungan keanekaragaman hayati, kebisingan, dan emisi bau, dan aspek lingkungan lainnya yang berlaku, tergantung pada lokasi mitra dan proses produksi tertentu.

4. KOLABORASI DENGAN LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT

HUGO BOSS bekerja sama dengan berbagai lembaga non-pemerintah untuk meningkatkan kondisi sosial dan lingkungan dalam kaitannya dengan kolaborasinya dengan pemasok. Dalam kerangka kemitraan tersebut, HUGO BOSS berhak untuk mentransfer hak awalnya ditegaskan untuk setiap ulasan (seperti audit) ke organisasi mitra ini.

5. KETENTUAN AKHIR

HUGO BOSS mengharapkan bahwa pemasoknya akan mematuhi standar yang ditetapkan di sini, yang diamati oleh HUGO BOSS sendiri, dan mengharuskan mitranya mendukung implementasi mereka sebanyak mungkin melalui langkah-langkah yang sesuai seperti sistem manajemen, pedoman, sesi pelatihan, dan spesifikasi proses. Semua karyawan pemasok harus dilatih dengan tepat tentang topik yang dibahas di sini, secara teratur. Selain itu, pemasok berkewajiban untuk meneruskan spesifikasi ini kepada pemasok dan mitra awal mereka sendiri, dan untuk melakukan tinjauan yang sesuai untuk memastikan mereka dipatuhi. HUGO BOSS berhak untuk secara berkala meninjau Kode Etik Pemasok (setidaknya sekali setiap tahun) dengan keterlibatan kelompok kepentingan yang relevan, untuk menyesuaikan kode sesuai kebutuhan, dan untuk mengkomunikasikan setiap perubahan kepada pemasok.

Februari 2022
Versi 2.0

LAMPIRAN:

INFORMASI TENTANG MENGGUNAKAN SISTEM WHISTLEBLOWER HUGO BOSS

Karyawan HUGO BOSS, mitra dan pemasoknya sendiri, serta pelanggan perusahaan dan pihak ketiga lainnya berhak menghubungi HUGO BOSS secara langsung atau ombudsman HUGO BOSS jika ada pertanyaan atau keluhan mengenai standar sosial, kondisi kerja, atau hak asasi manusia.

HUGO BOSS menawarkan saluran keluhan di mana tips dan keluhan dapat disampaikan dalam format rahasia dan anonim. Saluran ini tersedia dalam beberapa bahasa di tautan berikut:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Demikian juga, sebagai opsi setara yang memberikan kemungkinan kontak pribadi, ombudsman HUGO BOSS tersedia sebagai orang kontak untuk tips apa pun mengenai praktik bisnis ilegal, pelanggaran hak asasi manusia, atau pelanggaran Kode Etik Pemasok HUGO BOSS.

Ombudsman HUGO BOSS tersedia dengan menghubungi:

Dokter Carsten Thiel von Herff
Pengacara eksternal
Telepon: + 49 521 55 7 333 0
Sel: + 49 151 58 23 03 21
Email: ombudsmann@thielvonherff.com
Pengacara Thiel von Herff
Loebellstraße
D-433602 Bielefeld
Jerman

Semua tips akan diperlakukan sebagai sangat rahasia. Identitas pelapor dan semua individu yang disebutkan dalam tip akan diungkapkan hanya kepada individu yang bertanggung jawab untuk menerima tip atau untuk mengambil tindakan tindak lanjut kecuali pengecualian hukum berlaku.

Semua pembalasan terhadap pelapor dilarang. Ini juga berlaku untuk ancaman atau upaya untuk menerapkan tindakan hukuman.

Ombudsman HUGO BOSS juga dapat dihubungi kapan saja secara gratis di nomor internasional berikut. Hambatan bahasa apa pun akan diatasi dengan menggunakan penerjemah profesional.

Mesir:	00800 00 09 571
Belgia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Brasil:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bulgaria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Bosnia dan Herzegovina:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Denmark:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Jerman:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Prancis:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Yunani:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Britania Raya:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
India:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Indonesia:	001 803 49 32 86
Irlandia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Italia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Kroasia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Malaysia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Makedonia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Meksiko:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Belanda:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Austria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Polandia:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Portugal:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Rumania:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Serbia:	0800 19 10 46
Spanyol:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Korea Selatan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Swiss:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Taiwan:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Thailand:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Turki:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
Ukraina:	00800 50 47 10
Hongaria:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
AMERIKA SERIKAT:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

Di Cina, Hong Kong, Sri Lanka, Bangladesh, Laos, dan Vietnam HUGO BOSS juga telah menetapkan nomor telepon terpisah untuk individu tepercaya HUGO BOSS (bukan ombudsman HUGO BOSS), yang tersedia untuk menerima tips atau keluhan mengenai pelanggaran kapan saja.

Tiongkok:	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

Karyawan pemasok HUGO BOSS juga bebas menghubungi HUGO BOSS secara langsung:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

Februari 2022