

Hugo Boss

공급자 행동 강령

공급업체 행동 강령

서문

HUGO BOSS 공급업체 행동 강령은 특히 윤리적 비즈니스 관행, 인권, 노동 기준과 사회적 기준 그리고 환경 보호 문제에 대한 존중과 준수에 적용되는 일반적인 표준을 공식화한 것입니다. 요구 사항은 유엔의 세계인권선언, 유엔의 비즈니스 및 인권 원칙, 국제노동기구(ILO)의 기본협약, 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업을 위한 가이드라인을 기반으로 합니다. 또한 유엔 기후변화협약(UNFCCC)의 기후변화실천을 위한 패션산업 현장의 원칙도 적용됩니다. 이러한 원칙들은 HUGO BOSS와 고용인의 모든 공급업체에 대한 기본권이자 의무로 이해해야 합니다. 공급업체는 HUGO BOSS가 정한 요건과 해당 국가법에 따라 고용인에게 적절한 방식으로 그들의 권리와 의무를 알려야 합니다.

Hugo boss 공급업체 행동 강령은 HUGO BOSS의 공급업체가 준수해야 하는 규정 준수 표준의 토대를 형성합니다. HUGO BOSS가 공식화한 요건은 HUGO BOSS의 의견에 따라 당사 제품이 구매되는 국가에 존재하는 불충분한 법적 조건을 보상하기 위한 최소 표준으로 간주되어야 합니다. HUGO BOSS가 정의한 표준과 동일한 목표를 추구하는 경우, 고용인의 이익과 환경 보호에 더욱 효과적인 규정을 갖게 되는 것입니다. HUGO BOSS는 요구 사항 준수를 정기적으로 검토하고 필요에 따라 조정할 권리가 있습니다. HUGO BOSS는 각 개별 사례에서 규정 준수를 검토하는 방식을 결정할 권리가 있습니다. HUGO BOSS는 모든 공급업체가 HUGO BOSS 공급업체 행동 강령의 사양에 대해 자체 하위 공급업체에 알리고 정의된 표준을 준수할 수 있도록 정기적인 검토를 실시할 것으로 기대합니다. 공급망 내에서 정의된 표준을 위반하는 구체적인 징후는 가능한 한 빨리 HUGO BOSS에 보고해야 합니다.

공급업체가 정의된 표준을 준수하지 않을 경우 HUGO BOSS는 개별 사건의 모든 상황과 위반의 심각성을 고려하여 제재할 권한이 있습니다. 모든 요구 사항은 비즈니스 관계에 대한 기본 계약 구성 요소로 간주되어야 합니다. 위반이 반복되는 경우 HUGO BOSS는 비즈니스 관계를 종료할 권리를 보유합니다.

1. 법률 및 윤리경영 관행 준수

HUGO BOSS는 모든 공급업체가 해당 국가 법률 및 국제 표준을 준수할 것으로 기대합니다. 사기, 부패 및 부적절한 이점을 부여하는 모든 형태의 행위는 금지됩니다. 비즈니스 관련 결정은 객관적인 기준으로 이루어져야 하며 주관적인 이해관계의 영향을 받으면 안 됩니다. 또한, HUGO BOSS는 모든 공급업체, 주주 및 관리자가 해당 독점 금지, 자금 세탁, 제재 및 세금 규정을 준수하고 그에 따라 자체 하위 공급업체에게도 의무를 지울 것으로 기대합니다. 또한 HUGO BOSS는 공급업체가 자체 공급망에 충분히 익숙해서 위반 사항이 있는 경우 가능한 한 빨리 위반 사항을 식별할 수 있을 것으로 기대합니다. 공급업체는 또한 모든 상황에서 제공된 정보, 데이터 및 영업 비밀을 보호하고 공급업체 관계가 종료된 후 즉시 이 정보를 반환하거나 삭제할 의무가 있습니다.

2. 인권 및 노동 기준

인권과 기본적인 자유를 존중하는 것은 HUGO BOSS 의 최우선 과제입니다. 모든 공급업체는 자신의 영향권 내의 모든 비즈니스 활동과 관련하여 국제적으로 인정된 인권을 존중할 것으로 기대합니다. HUGO BOSS 는 위반을 용납하지 않습니다. 공급업체는 고용인이 위반 사항을 신고할 수 있도록 기밀 또는 익명의 불만 제기 메커니즘을 수립할 의무가 있습니다. 또한 공급망을 따라 모든 공급업체의 고용인은 HUGO BOSS 에서 제공하는 자유롭고 독립적인 내부 고발자 시스템을 사용할 수 있습니다(첨부 파일 참조). 모든 공급업체는 고용인들에게 시스템을 사용할 자격이 있음을 적절한 방식으로 알려야 합니다. 또한 HUGO BOSS 는 공급업체가 회사 웹 사이트에서 사용할 수 있는 현재 유효한 버전인 인권 정책을 준수할 의무가 있습니다.

2.1 취약 계층

HUGO BOSS 는 취약 단체로 알려진 특별한 보호를 요구하는 단체 구성원과의 비즈니스 관계에서 인권 및 노동 기준을 존중하고 유지하도록 보장하는 특별한 책임을 집니다. 특히 어린이와 젊은 노동자, 여성, 이주 노동자, 토착민 및 재택 노동자의 권리를 보호해야 합니다. 섬유 산업에서 이들의 권리가 불균형적으로 대리되지 않아 이러한 그룹의 위험이 특히 높습니다. HUGO BOSS 는 자체 비즈니스 활동에서 이러한 그룹을 보호하기 위한 차별화된 접근 방식을 취하며 공급업체도 그들의 권리를 보호할 것으로 기대합니다.

2.2 아동 노동

HUGO BOSS 는 모든 형태의 아동 노동을 엄격히 거부합니다. 따라서 공급업체는 아동 노동을 사용하는 것이 엄격하게 금지됩니다. 아동 노동의 정의는 ILO 의 세계적으로 인정된 표준을 기반으로 합니다. 취업을 시작하는 최소 연령은 15 세입니다. 그러나 일반적으로 의무 교육 요건이 끝나기 전에는 아동을 고용할 수 없습니다. 보호 범위가 더 광범위한 규정이 우선순위를 갖습니다. 18 세 전에 고용 관계가 시작된 경우, 젊은 고용인을 보호하기 위해 국제 표준을 기반으로 하며 아동 노동 및 강제 노동에 대한 관련 HUGO BOSS 지침에 취합된 특정 규칙을 준수해야 합니다. 이는

2.3 토착민

토착민은 특정 지역이나 영토뿐만 아니라 그곳의 천연 자원과 특별히 연결되어 있습니다. HUGO BOSS 는 국가에 대한 권습법 그리고 기업의 비즈니스 활동에 의해 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 토착민과 지역 사회의 천연 자원을 존중하고 보호할 책임이 있고 토착민, 공급업체가 동일한 책임을 인식하기를 기대합니다. 토착민과 지역 사회의 전통적인 라이프 스타일을 보호하고 의사 결정 과정에 참여를 촉진하기 위해 프로세스와 표준을 개발합니다

2.4 재택 근무

ILO 는 고용주의 사업장을 제외하고 한 개인이 자신의 집 또는 자신이 선택한 다른 공간에서 수행하는 모든 작업을 재택 근무라고 정의합니다. 이러한 작업은 유료로 수행되며 고용주가 지정한 제품 또는 서비스를 제공합니다. 예를 들어, 개인이 가족의 의무로 인해 다른 작업을 수행할 수 없는 경우와 같은 특정 상황에서 가정에서 일하는 것이 유리할 수 있습니다.

HUGO BOSS 는 공급업체가 생산 공정의 특정 부분에 대해 집에서 작업을 사용할 수 있도록 허용합니다. 재택 근무 시 직원의 권리 준수가 보장되어야 합니다. 공급업체의 하위 공급업체가 재택 근무를 사용하는 경우 공급업체는 HUGO BOSS 에게 이러한 작업의 범위와 기간을 알려야 합니다.

2.5 강제 노동과 현대판 노예

HUGO BOSS 는 강제 노동, 인신 매매 및 현대 노예에 대한 무관용 정책을 가지고 있습니다. 공급업체는 어떤 상황에서도 용납되지 않는 강제 노동자, 채권자, 노예, 수감자 또는 기타 근로자를 고용할 수 없습니다. 모든 고용인은 업무 현장과 회사 부지를 떠날 권리가 부여되어야 합니다. 공급업체가 숙박 시설 등의 시설을 제공하는 경우, 이러한 시설을 이용하는 고용인은 항상 이동의 자유를 보장해야 합니다. HUGO BOSS 공급업체의 모든 고용인은 그들이 참여하는 고용 유형을 자유롭게 선택하고 법정 기간 및 합리적인 통지 기간을 준수하여 언제든지 해당 고용을 철회할 수 있어야 합니다. 고용인의 이동 자유를 제한하는 것은 결코 허용되지 않습니다. 고용주가 보증금이나 신분증 또는 이와 유사한 서류를 보관하는 것은 허용되지 않습니다.

2.6 제 3 자 모집

제 3 자의 채용을 의뢰받은 경우 공급업체는 그들의 관행이 HUGO BOSS 공급업체 행동 강령을 준수하는지 여부를 검토할 의무가 있습니다. 어떤 경우든 제 3 자에게 청구할 비용을 고용인에게 전가하면 안 됩니다. 특히 제 3 자에서 이주노동자를 고용하는 관행은 공급자의 주의 수준을 높이고 추가적인 프로세스 검토가 필요합니다. 고용 조건이 투명하고 이해하기 좋은 방식으로 전달되고 이주 노동자들이 자신의 권리를 인식하도록 항상 보장해야 합니다. HUGO BOSS 의 요청에 따라 위탁 제 3 자에 대한 정보를 제공해야 합니다.

2.7 차별과 괴롭힘

고용, 보상, 승진, 징계, 해고, 퇴직, 전체 고용 관계 전반에 걸쳐 모든 고용인에게 동등한 기회와 동등한 대우를 보장해야 합니다. 연령, 성별 또는 성별 표현, 피부색, 성적 지향, 지적/신체적 장애, 출신, 국적, 인종 또는 민족, 사회 그룹, 종교 또는 세계관, 정치적 견해,

노조 또는 기타 개인적 특성에 따른 모든 형태의 차별은 금지됩니다. 공급업체는 차별을 방지하고 제거하기 위해 적극적으로 노력해야 합니다.

고용인의 성희롱이나 학대, 언어적 학대 또는 협박은 용납되지 않습니다. 신체적, 정신적, 성적 또는 언어적 학대, 처벌, 폭행 또는 협박은 금지되어 있습니다. 우리는 특히 주로 여성과 성적 소수자에 대한 성폭력 문제를 강조하고 싶습니다. **HUGO BOSS** 는 이러한 사건을 용납하지 않으며 공급업체가 이러한 개인을 보호하기 위한 예방 조치를 시행할 것으로 기대합니다. 또한 고용인과 관리자를 위해 적절한 지침, 프로세스 및 교육 조치를 만들어야 하며 자유롭게 접근 가능한 신고 제도가 있어야 합니다

2.8 인도적 근로 조건

고용인의 고유한 가치, 개인 정보 보호 및 개인 권리는 항상 존중되어야 합니다. 신체적, 정신적, 성적 또는 언어적 학대, 처벌, 폭행 또는 협박은 금지됩니다. 징계 조치는 **HUGO BOSS** 가 정한 법률 또는 조항의 틀 내에서만 허용되며, 항상 특정 사건에 적합해야 합니다.

2.9 공정한 보상

고용인은 자신의 기본적인 필요와 자신의 가족을 돌보기에 충분하고 정규 주중 노동 시간 동안 일한 것에 대해 공정한 보상을 요구할 권리가 있습니다. **HUGO BOSS** 가 이해하기에 이는 모든 가정의 식량, 물, 주거, 교육, 건강 관리, 이동성 및 의류의 기본적인 요구를 보장하기 위해 사용 가능한 금전적 수단이 충분해야 한다는 의미입니다. 또한, 고용인들은 예기치 않은 사건에 대한 준비금을 쌓기 위해 가처분 소득이 있어야 합니다. 또한, 고용인은 고용 계약 및 급여 성명서의 형태로 합의된 조건을 서면으로 통보받아야 합니다. 공급업체는 최소한 법정 최저 임금을 지불할 의무가 있으며, 더 높을 경우 업계 표준에 해당하는 임금을 지불해야 합니다. 공급업체가 업계 표준에 해당하는 더 높은 임금을 지불할 수 없는 경우 **HUGO BOSS** 에 이를 즉시 통보해야 합니다. 공급업체는 **HUGO BOSS** 와 협력하여 공정한 보상 수준을 점진적으로 실현할 것으로 기대됩니다. 목표는 모든 고용인이 성별이나 기타 다양성에 관계없이 공정한 보상을 받을 수 있도록 하는 것입니다. 또한, **HUGO BOSS** 는 모든 공급 업체가 건강 및 사회 보험 분야의 국가 표준에 유의하고 이를 준수할 것으로 기대합니다.

또한 특별 혜택에 대한 모든 법적 및 기타 적용 가능한 요구 사항(예: 단체 교섭 계약)을 준수해야 합니다. 초과 근무 시간은 추가 급여로 보상되어야 합니다. 법정법률로 인해 고용인들이 휴가를 초과 근무로 보상받을 수 있는 경우, 이 합의는 고용인의 동의하에 이루어져야 합니다. 취업 중에 임신한 고용인은 법적으로 요구되는 모든 복리후생과 보호를 받아야 합니다. 공급업체는 급여 공제를 징계 조치로 사용할 수 없습니다. 해당 고용인에 대한 금전적 징계 조치가 먼저 취해지지 않는 한 비운영상의 이유로 고용인을 해고하는 것을 금지하는 국가법률이 있는 경우, 모든 조치는 특정 사건의 실제 객관적인 사실만을 고려하여 수행될 수 있습니다. 공급업체는 프로세스 단계를 문서화해야 합니다.

2.10 근무 시간

해당 휴식 시간, 휴가 및 휴가 규정을 포함한 해당 국가 근무 시간 규정을 준수해야 합니다. 국가 규정이 없거나 ILO 의 기준을 충족하지 못하는 경우 일반 근무 시간이 48 시간을 초과하면 안 됩니다. 허용된 초과 근무 시간을 포함하여, 1 주일의 총 근무 시간은 60 시간을 초과할 수 없습니다. 초과 근무 시간은 고용인이 추가 작업에 동의하거나 초과 근무 시간이 법률 또는 해당 단체 교섭 계약에 의해 규제되며 그에 따라 보상되어야 하는 경우에만 허용됩니다. 임신 7 개월 이상인 고용인은 현지 법에 따라 허용되는지 여부에 관계없이 초과 근무 시간을 일하거나 야간 근무를 할 수 없습니다. 6 일 연속 근무 후, 고용인은 최소 24 시간 이상 휴식을 취해야 합니다. 또한, 고용인은 법정 최저 휴가 시간을 받을 수 있습니다.

2.11 직업 안전 및 건강

공급업체는 업무 과정에서 고용인의 신체적, 정신적 건강과 안전을 보장해야 하며 사고 및 직업 질병에 대한 적절한 예방 조치를 취해야 합니다. 특히 고용인들이 업무를 수행하는 모든 근무 시간 동안 조명이 충분해야 하며 소음 방출 수준이 적절해야 합니다. 충분한 위생 시설을 이용할 수 있어야 하며, 시설은 깨끗하고 성별에 따라 분리되어야 합니다. 고용인은 부당한 제한 없이 근무 시간 동안 위생 시설에 접근할 수 있어야 합니다. 공급업체는 고용인의 건강과 안전에 영향을 미칠 수 있는 잠재적 위험을 정의, 평가, 회피 및 대응하기 위해 시스템이 구축되었는지 확인해야 합니다. 여기에 나열된 요구 사항은 공급업체가 고용인에게 제공하는 숙박 시설과 같은 다른 모든 시설에도 적용됩니다.

임산부는 특별한 보호를 받아야 합니다. 그들에게 어렵거나 위험한 일을 할당해서는 안 되며 정기적인 휴식이 보장되어야 합니다.

2.12 결사의 자유와 단체교섭의 자유

모든 고용인은 단결의 자유와 임금 협상의 권리가 있고 고용인의 목적을 위해 그들이 선택한 조직을 설립하거나 고용인 조직에 가입할 권리가 있습니다. 고용인은 근로 조건, 특히 임금에 대해 자유롭게 협상할 수 있어야 합니다. 공급업체는 협회 및 단체 교섭의 자유의 권리를 인식하고 존중해야 하며, 이러한 권리를 이용하는 고용인이 차별, 괴롭힘, 협박, 해고 또는 기타 불이익을 받으면 안 됩니다.

3. 환경 적 측면

HUGO BOSS 는 공급업체가 사업 활동과 관련된 환경 적 영향을 줄이기 위해 지속적으로 노력할 것으로 기대합니다 생산이 수행되는 국가의 환경 보호법과 규정은 최소한의 표준으로 준수되어야 합니다. 천연 자원은 가능한 가장 효율적이고 지속 가능한 방식으로 사용되어야 합니다. 사람, 동물 및 환경 보호가 우선합니다. 이를 위해

공급업체는 구체적인 목표 설정을 통해 환경에 대한 책임 의식을 높이는 데 기여하는 환경 관리 시스템을 수립하고자 노력합니다.

3.1 에너지 소비 및 온실 가스 배출

공급업체는 모든 관련 에너지원 및 온실 가스 배출을 식별하고 모니터링해야 합니다. 그들은 에너지 소비와 배출을 줄이기 위한 프로그램을 수립하기 위해 노력해야 합니다. HUGO BOSS 는 공급업체가 에너지 효율 측정 및 재생 에너지 사용을 지속적으로 촉진하는 데 동의할 것으로 기대합니다

3.2 물 소비

공급업체는 물 소비를 모니터링하고 적절한 전략을 사용하여 최적화해야 합니다. 표층수 또는 지하수 공급원에서 가져온 물의 양은 적어도 국가 또는 지역 요구 사항을 준수해야 합니다. 특히 물을 집중적으로 사용하는 생산 공정을 갖춘 공급업체는 물 사용량을 지속적으로 모니터링해야 합니다.

3.3 화학 및 폐수 관리

생산 공정에 사람, 동물 또는 환경에 유해한 화학 물질 또는 기타 물질의 사용이 필요한 경우 공급업체는 유해 물질 관리 시스템을 구축하여 사용, 저장 및 운송을 규제해야 합니다. 국가 규정을 준수해야 합니다. 환경과 인간 및 동물의 건강에 덜 해로운 대체 물질이 있는 경우 공급업체는 이를 사용해야 합니다. 공급업체가 화학 물질 및 기타 재료를 사용하는 경우 폐수 흐름을 모니터링하고 오염을 식별할 의무가 있습니다. 해당 법적 요구 사항에 따라 그렇게 해야 합니다. 점검은 정기적으로 수행되어야 합니다.

3.4 폐기물 관리

HUGO BOSS 는 공급업체가 지속적으로 폐기물을 최소화하고 현지 법정 사양에 따라 발생하는 폐기물을 처리할 것으로 기대합니다. 공급업체가 폐기물을 방지하고 줄이고 재활용 기회를 활용하기 위한 전략을 구현할 것으로 기대합니다.

3.5 기타 환경 적 측면

위에 명시된 환경 적 측면 외에도, 파트너의 위치 및 특정 생산 공정에 따라 공중 배출, 토지 사용, 생물 다양성 보호, 소음 및 악취 배출 및 기타 환경 적 측면에 대한 기타 해당 국가 또는 지역 조항이 있을 수 있습니다.

4. 비정부기구와의 협력

HUGO BOSS 는 다양한 비정부 기구와 협력하여 공급업체와의 협력과 관련하여 사회적, 환경적 여건을 개선합니다. 이러한 파트너십의 틀 내에서 HUGO BOSS 는 처음에 주장한 어떠한 검토(예, 감사) 권한을 이러한 파트너 조직에게 이전할 권리가 있습니다.

5. 최종 조항

HUGO BOSS 는 HUGO BOSS 측에서도 준수하는 법적 표준을 공급업체도 준수할 것으로 기대하며, 파트너에게는 관리 시스템, 지침, 교육 세션 및 프로세스 사양과 같은 적절한 조치를 통해 가능한 한 이행을 지원할 것을 요구합니다. 공급업체의 모든 고용인은 정기적으로 여기에서 다루는 주제에 대해 적절하게 교육을 받아야 합니다. 또한 공급업체는 이러한 규정을 자체 예비 공급업체 및 파트너에게 전달하고 적절한 검토를 수행하여 준수할 의무가 있습니다. HUGO BOSS 는 관련 이해 단체의 참여와 함께 공급 업체 행동 강령 (적어도 연간 한 번)을 정기적으로 검토하고 필요에 따라 조정하고 공급업체에 변경 사항을 전달할 권리가 있습니다.

2022 년 2 월
버전 2.0

첨부 파일:

Hugo boss 내부고발자 시스템 사용에 대한 정보

HUGO BOSS, 자체 파트너 및 공급업체, 회사 및 기타 제 3 자의 고객은 사회 표준, 근로 조건 또는 인권에 관한 질문이나 불만이 있는 경우 Hugo boss 또는 Hugo boss 옴부즈맨에게 직접 연락할 수 있습니다.

HUGO BOSS 는 팁과 불만 사항을 기밀 및 익명 형식으로 제출할 수 있는 불만 제기 채널을 제공합니다. 채널은 다음 링크의 여러 언어로 제공됩니다.

[HUGO BOSS 내부 고발 포털](#)

또한 또 다른 옵션으로서, 직접적인 연락을 위해 HUGO BOSS 옴부즈맨은 불법 비즈니스 관행, 인권 침해 또는 HUGO BOSS 공급업체 행동 강령 위반 사항을 접수하는 담당자 역할을 합니다

Hugo boss 옴부즈맨 연락처는 다음과 같습니다

닥터 카스텐 티엘 폰 허프

외부 변호사

전화: + 49 521 55 7 333 0

셀: + 49 151 58 23 03 21

이메일: ombudsmann@thielvonherff.com

티엘 폰 허프 변호사

로벨슈트라세

D-433602 빌레펠트

독일

모든 신호 사항은 엄격하게 기밀로 처리됩니다. 내부 고발자와 신호 사항에 명명된 모든 개인의 신원은 법적 예외가 적용되지 않는 한 신호 사항을 받거나 후속 조치를 취할 책임이있는 개인에게만 공개됩니다.

내부 고발자에 대한 모든 보복은 금지되어 있습니다. 이는 징벌적 조치를 구현하려는 위협이나 시도에도 적용됩니다.

Hugo boss 옴부즈맨은 다음 국제 번호로 언제든지 무료로 연락할 수 있습니다. 모든 언어 장벽은 전문 통역사를 사용하여 극복될 것입니다.

이집트: 00800 00 09 571

| | | |
|--------------|----------------------------|-----------|
| 벨기에: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 브라질: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 불가리아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 보스니아 헤르체고비나: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | OMBUDSMAN |
| 덴마크: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 독일: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 프랑스: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 그리스: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 영국: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 인도: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 인도네시아: | 001 803 49 32 86 | |
| 아일랜드: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | OMBUDSMAN |
| 이탈리아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 크로아티아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 말레이시아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 마케도니아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 멕시코: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 네덜란드: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | OMBUDSMAN |
| 오스트리아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 폴란드: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 포르투갈: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 루마니아: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 세르비아: | 0800 19 10 46 | |
| 스페인: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 한국: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 스위스: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 대만: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 태국: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 터키: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 우크라이나: | 00800 50 47 10 | |
| 헝가리: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |
| 미국: | 00800 66 28 37 626 / 00800 | 옴부즈맨 |

중국, 홍콩, 스리랑카, 방글라데시, 라오스, 베트남 HUGO BOSS 는 Hugo boss 신뢰할 수 있는 개인(Hugo boss 옴부즈맨이 아님)을 위해 별도의 전화 번호를 설치했으며, 이들은 언제든지 위반에 관한 팁이나 불만을 접수할 수 있습니다.

중국: 0086 1350 0009 061
홍콩: 0086 1350 0009 061
스리랑카: 0086 1350 0009 061
방글라데시: 0086 1350 0009 061
라오스: 0086 1350 0009 061
베트남: 0086 1350 0009 061

Hugo boss 공급 업체의 고용인은 또한 직접 HUGO BOSS 에 문의 할 수 있습니다 :

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

2022 년 2 월