

Uyum

**HUGO BOSS**  
**Tedarikçi Davranış**  
**Kuralları**

## ÖN SÖZ

HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları, HUGO BOSS tedarikçisi için, özellikle etik iş uygulamaları, insan hakları, çalışma ve sosyal standartlar ve aynı zamanda çevreye dair konulara uyulmasına yönelik genel standart ve değerleri kapsamaktadır. Burada bahsedilen gereklilikler, Birleşmiş Milletler 'in (UN), UN-Yönetim Prensiplerinin Ekonomi ve İnsan Haklarına, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün temel sözleşmeleri ve aynı zamanda Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) talimatları ile insan haklarının çok uluslu şirketler için genel açıklamalarını temel almaktadır. Ayrıca Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin (UNFCCC) Moda Endüstrisi için geçerli temel prensiplerini de kapsamaktadır. Buradaki tanımlamalar, HUGO BOSS'un tüm tedarikçileri ve çalışanları için temel hak ve kuralları olarak benimsenmelidir. Tedarikçiler, çalışanlarına HUGO BOSS tarafından belirlenmiş gereklilikleri ve ilgili ulusal yasal hakları uygun bir biçimde aktarmakla yükümlüdürler.

HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları, HUGO BOSS tedarikçileri ve kendi üretim tesisleri tarafından beklenen ve uyulması gereken uyumluluk standartlarının temelini oluşturmaktadır. HUGO BOSS açısından, ürünlerin tedarik edildiği ülkelerde hakların yetersiz kalması durumunda, bu gereklilikler azami standartları oluşturmaktadır. Bir ülkenin yasal hakları, HUGO BOSS tarafından belirlenen standartlar ile aynı hedefe odaklanıyor ise, çalışan ve çevreyi daha iyi koruyan düzenleme uygulanır. HUGO BOSS, gerekliliklere uyulup uyulmadığını düzenli olarak denetleme ve uyarılma hakkını saklı tutar. Her bir konuya esas denetleme şekli ve türü HUGO BOSS tarafından belirlenir. HUGO BOSS, tüm tedarikçilerinin, kendi tedarikçilerine HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları'nı aktarmalarını ve belirlenen standartların düzenli olarak denetlemelerini beklemektedir. Tedarik zincirinde belirlenen standartlara uyulmadığına dair somut kanıtlar, HUGO BOSS'a derhal bildirilmelidir. Belirlenen standartlara uyulmaması durumunda HUGO BOSS, ilgili durumda tüm koşulları ve ihlalin ağırlığını göz önünde bulundurulması şartı ile ceza verme hakkını saklı tutar. Tüm gereklilikler, iş ilişkisi için yapılmış sözleşmenin temel içeriği olarak görülmelidir. Tekrarlayan ihlallerde HUGO BOSS, iş ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tutar.

## 1 KANUN VE İŞ ETİĞİNE UYUM

HUGO BOSS, tüm tedarikçilerinden ilgili ulusal kanun ve uluslararası geçerli normlara uyumlu davranmasını bekler. Her türlü sahtekarlık, yolsuzluk ve aynı zamanda haksız avantajların sağlanması yasaktır. İş ile ilgili kararlar objektif bir temelde verilmeli ve

subjektif faydalar nedeniyle etkilenmemelidir. Bunun dışında HUGO BOSS, tüm tedarikçilerinden, ortakları ve yöneticilerinin geçerli rekabet ve vergi düzenlemesi kurallarına uymalarını, kara para aklamasının önlenmesini ve kendi tedarikçilerini bu doğrultuda bilgilendirmesini beklemektedir. HUGO BOSS ayrıca, kendi tedarikçilerinin tedarik zincirlerine hakim olmalarını bekler, böylece tedarik zincirinde spesifik kanıt olması durumunda aykırılıkları tespit edebileceklerdir. Tedarikçiler, kendilerine verilen bilgi, veri ve iş sırlarını her koşulda korumak ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinin ardından derhal iade etmek veya silmekle yükümlüdürler.

## **2 İNSAN HAKLARI & ÇALIŞMA STANDARTLARI**

İnsan haklarının ve temel özgürlüklerin korunması, HUGO BOSS için en büyük önceliktir. Tüm tedarikçilerden her iş faaliyetlerinde kendi etki alanlarında, uluslararası kabul edilmiş insan haklarına uymaları beklenmektedir. İhlaller HUGO BOSS tarafından tolere edilmemektedir. Tedarikçi, güvenilir veya anonim bir şikayet kanalı kurarak, çalışanlara ihlalleri bildirme olanağı tanımak zorundadır. Ayrıca tüm tedarikçilerin çalışanları için, HUGO BOSS'un bağımsız ve ücretsiz ihbar sistemini kullanım hakkı vardır (bkz. ek). Tüm tedarikçiler, çalışanlarını sistemin kullanımı hakkında uygun bir biçimde bilgilendirmelidir. Bunun haricinde HUGO BOSS, tedarikçilerinin, HUGO BOSS kurumsal web sayfasındaki güncel ve geçerli insan hakları politikasına uymaları konusunda zorunlu tutar.

### **2.1 ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA**

HUGO BOSS, çocuk istihdamının her türünü katıyetle reddetmektedir. Bu nedenle tedarikçilerin çocuk işçi çalıştırmaları kesinlikle yasaktır. Çocuk işçi çalıştırma tanımı global olarak kabul edilmiş ILO standartlarına dayanmaktadır. Çalışma alt yaş sınırı 15 yaştır. Ancak yasal okul zorunluluğu tamamlanmadan çalışmaya başlanmamalıdır. En kapsamlı korumayı sağlayan düzenleme uygulanma önceliğine sahiptir. 18 yaşın altında olan bir işçi çalışmaya başlatıldığında, uluslararası standartlara dayanan ve ilgili HUGO BOSS Çocuk ve Zorla Çalıştırma ile ilgili Talimat'ında yer alan, genç çalışana korumaya yönelik belli kriterler yerine getirilmelidir.

### **2.2 YEREL HALKLAR VE YEREL TOPLULUKLAR**

Yerel halkın, belli bir alan veya bölge ve oradaki doğal kaynaklara (örneğin içme suyuna erişim) özel bir bağı vardır. HUGO BOSS, yerel halk ve yerel toplulukların ülkelerinden ve doğal kaynaklarından alışkın oldukları, şirket faaliyetlerinden etkilenen veya etkilenebilecek olan haklarına saygı duymaktan ve bunları korumaktan sorumludur ve aynısını tedarikçilerinden de beklemektedir. Yerel halk ve toplulukların

yaşam biçimini korumak ve karar süreçlerine katılımlarını teşvik etmek için, süreç ve standartlar geliştirilmektedir.

### **2.3 EVDEN ÇALIŞMA**

ILO, bir kişinin kendi evi veya işverenin işyerini dışında tercihinine göre başka alanlarda gerçekleştirdiği her çalışmayı, evden çalışma olarak tanımlamaktadır. Bu çalışma, işverenin verdiği ürün veya hizmet ile bir ücret karşılığında gerçekleşmektedir. Örneğin ailevi sorumluluklardan dolayı başka bir faaliyetin gerçekleştirilememesi gibi belli durumlarda evden çalışmak avantajlı olabilir.

HUGO BOSS, belli üretim süreçlerinde evden çalışma hakkını tanır. Evden çalışmalarda işçi haklarının korunması sağlanmalıdır. Evden çalışma kendi tedarikçileri tarafından uygulanıyor ise, tedarikçiler HUGO BOSS'a buna dair kapsam ve süreyi bildirmelidir. Ayrıca evden çalışmak için ek belgeler ve çalışma saatlerinin düzenli olarak kontrol edilmesi gereklidir. Belgeler, sosyal uyumluluk kontrolleri sırasında HUGO BOSS'tan istenebilir.

### **2.4 ZORLA ÇALIŞTIRMA VE MODERN KÖLELİK**

HUGO BOSS zorla çalıştırma, insan ticareti ve modern kölelik konusunda sıfır tolerans politikasını uygulamaktadır. Tedarikçiler, hiçbir koşulda zorla çalıştırılan, esir, köle, mahkum veya özgürlüğü olmayan işçi çalıştıramaz. Her çalışana iş yerlerini ve alanlarını terk etme özgürlüğü hakkı tanınmalıdır. Tedarikçi tarafından konaklama yerleri tahsis ediliyor ise, bu olanakları kullanan işçilere istedikleri zaman dolaşım hakkı da tanınmalıdır. HUGO BOSS tedarikçilerinin tüm çalışanlarına, yasal olarak belirlenen sürelerle uyulması koşulu ile, icra ettikleri görevlerini istedikleri türde seçme ve feshetme hakkı tanınmalıdır. İşçilerin serbest dolaşımlarının sınırlandırılmasına hiçbir zaman izin verilmeyecektir. İşveren tarafından çalışanlarından depozito alınması veya kimlik belgelerine el konulması yasaktır.

### **2.5 ARACI ŞİRKET İLE İŞE ALIM**

Aracı bir şirkete işe alım görevi verilmişse, tedarikçi bu şirketin uygulamalarının HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları ile uyumlu olup olmadığını kontrol etmelidir. Aracı şirketin görevlendirilmesinden doğan masraflar, hiçbir koşulda çalışanlara yüklenemez. Özellikle göçmen çalışanların aracı şirket aracılığıyla işe alımlarında tedarikçi konuya itinalı yaklaşmalı ve süreçleri incelemelidir. Çalışma ile ilgili koşulların anlaşılır ve şeffaf bir dille aktarılması ve göçmen çalışanın haklarını bilmesi sağlanmalıdır. HUGO BOSS 'un talep etmesi halinde, görevlendirilen aracı şirket hakkında bilgiler verilmelidir.

## 2.6 AYRIMCILIK

Tüm çalışanların işe alımı, ücretlendirmesi, teşviki, disiplin tedbirleri, iş akdi feshi, istirahati ve tüm iş ilişkileri sırasında eşit davranılmalı ve eşit şartlar sağlanmalıdır. Bireyleri; yaşı, cinsiyeti, ten rengi, cinsel tercihi, zihinsel veya bedensel engeli, vatani, uyruğu, ırkı veya etnik görüşü, sosyal grubu, inancı veya dünya görüşü, siyasal fikri, bir işçi derneğine üyeliği veya başka kişisel özellikleri nedeniyle dışlanmanın her şekli yasaktır. Tedarikçiler ayrımcılığa karşı faaliyet halinde olmalı ve ayrımcılığı önlemelidir. HUGO BOSS, korunmaya özellikle ihtiyacı olan grupların mensuplarıyla yürüttüğü iş faaliyetlerinde insan haklarına ve çalışma standartlarına saygı gösterme konusunda özel bir sorumluluğa sahiptir. Özellikle çocuk ve genç işçilerin, kadınların, göçmen işçilerin, yerli halkların ve evden çalışanların hakları korunmalıdır. Bu gruplar tekstil sektöründe orantısız şekilde temsil edildiğinden riskleri özellikle yüksektir. HUGO BOSS, bu grupları kendi iş faaliyetlerinde korumak için farklı bir yaklaşım benimserken tedarikçilerin de bu grupların haklarını korumasını bekler.

## 2.7 TACİZ VE CİNSEL TACİZ

Taciz; şiddet, tehdit veya fiziksel temas gibi aşırı davranış şekillerinden iş arkadaşlarına veya astlara sataşmak, onlarla alay etmek, onları taciz etmek veya onlarla konuşmayı reddetmek gibi daha az belirgin eylemlere kadar çeşitli nitelikler gösterebilir.

Bir iş arkadaşının saygınlığını veya psikolojik ya da fiziksel bütünlüğünü küçümseyici nitelikte yorumlar, eylemler veya jestler de dahil olmak üzere sözlü veya fiziksel davranışları da içerebilir.

Çalışanlara yapılacak cinsel taciz veya istismar, onur kırıcı ve yıldırıcı davranışlar tolere edilmez. Özellikle fiziksel, psikolojik, cinsel ve sözlü tacizler ve cezalar, saldırılar, suiistimler veya yıldırıcı davranışlar yasaktır. Bu konuda bilhassa kadınlar ve cinsel azınlık olan şahıslara uygulanan cinsel içerikli şiddet önlenmelidir. HUGO BOSS bu tür olaylara anlayış göstermez ve tedarikçisinden bu bireylerin korunmasına yönelik önleyici tedbirler uygulamasını bekler. Çalışanlar ve yöneticiler için talimatlar ve süreçler belirlenmeli, eğitim verilerek tedbirler alınmalı ve ulaşılabilir bir şikayet sistemi olmalıdır.

## 2.8 İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışanların onuru, özel hayatı ve kişilik hakkına mutlaka saygı duyulmalıdır. Fiziksel, psikolojik, cinsel ve sözel taciz ve cezalar, saldırı, suiistimal veya yıldırıcı davranışlarda bulunulması yasaktır. Bilhassa özel veya resmi güvenlik güçlerinden destek alınırken çalışanların haklarının tehlikeye atılmamasına özen gösterilmelidir. Tedarikçi, anlaşılabilir talimatlar veya uygun gözetimle bunu sağlamalıdır. Disiplin nedenli tedbirler sadece yasal çerçeve veya HUGO BOSS tarafından belirlenen

düzenlemelerle mümkündür. Bu tedbirler olaya uygun bir yöntem ile gerçekleştirilmelidir.

## **2.9 ADİL ÜCRETLENDİRME**

Düzenli haftalık çalışma saatleri karşılığında çalışanların, kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak adil bir ücreti kazanmaya hakkı vardır. HUGO BOSS'a göre bu; sağlanan finansal imkanların, tüm aile bireylerinin yiyecek, su, barınma, eğitim, sağlık giderleri, ulaşım ve giyim ihtiyaçlarını karşılanabildiği anlamına gelir. Buna ek olarak çalışanlar, beklenmedik durumlarda oluşacak ihtiyaçlarını karşılayabilecek imkanlara sahip olmalıdırlar. Çalışana anlaşma sağlanan koşulların bilgisi, bir iş sözleşmesi veya bordro formunda yazılı olarak verilmelidir. Tedarikçiler en az asgari ücreti ödemekle mükelleftir, ücret daha yüksek ise de bu, sanayi standartlarında uygun bir ücret olmalıdır. Şayet tedarikçi sektöre özgü daha yüksek bir maaş ödeyemiyorsa, bu durumu gerekçelendirerek derhal HUGO BOSS'a bildirilmelidir. Tedarikçilerin HUGO BOSS ile iş birliği yapmaları beklenmektedir. Burada amaç, eşzamanlı olarak adil bir ücretlendirme yapabilmektir. Hedef, tüm çalışanlara cinsiyet veya başka bir ayırt edici faktörden bağımsız olarak adil bir ücret verilmesinin sağlanmasıdır. Ayrıca tüm tedarikçilerin sağlık ve sosyal sigortalarla ilgili ulusal düzenlemelerini dikkate almaları ve bunlara uymaları beklenmektedir. Buna ek olarak özel imtiyaz anlamında tüm yasal ve muhtemel geçerli diğer gereklilikler (örn. toplu iş anlaşmaları) göz önünde bulundurulmalıdır. Fazla mesailer ek bir ücret ile ödenmeli veya çalışan rızası ve yasanın buna uygun olması halinde izin kullanılarak dengelenmelidir. Çalışması sırasında hamile kalan çalışanlara, tüm yasal hakları ve güvenceleri verilmelidir. Tedarikçilerin, para kesintisini bir disiplin tedbiri amacı ile uygulaması yasaktır. Öncesinde çalışana finansal disiplin tedbiri konulmuş olması şartı ile iş ile ilgili olmayan bir nedenle iş akdi feshine müsaade eden yasal düzenleme var ise, sadece gerçekleşmiş olaya özgü tedbirler alınmalıdır. Tedarikçi bu süreçleri belgelendirmelidir.

## **2.10 ÇALIŞMA SÜRELERİ**

İlgili ulusal çalışma ve dinlenme süreleri dahil, bayram ve tatil kurallarına uyulmalıdır. Ulusal bir kuralın bulunmaması veya bunların ILO düzenlemelerine aykırı olması halinde, haftalık çalışma süresi 48 saati geçemez. Müsaade edilen fazla mesailer dahil, haftalık çalışma süresi 60 saati geçemez. Çalışan çoğunluğunun rızası, fazla mesainin kanunen uygulanabilmesi veya geçerli toplu iş sözleşmelerinin (örn. ücret anlaşmaları) yapılmış olmasıyla koşulluyla fazla mesai yapılabilir ve uygun şekilde ücretlendirilmelidir. Bir çalışanın çalışma saatlerini kayda geçirmek için tedarikçiler, her bir çalışanın bir iş gününün başladığı ve sona erdiği saatleri kaydeden bir zaman kayıt sistemi uygulamaya koymalıdır. Bu sistem elektronik veya manuel olarak ayarlanabilir. Manuel bir sistemde, çalışanlar kaydedilen çalışma saatlerini en az ayda bir kez

onaylamalıdır. Gebeliğinin yedinci ayına gelmiş olan bir çalışanın mesaiye kalması veya yerel kanunun müsaade edip etmemesinden bağımsız olarak gece mesaisinde çalışması yasaktır. Üst üste altı iş gününün ardından çalışana en az 24 saatlik bir dinlenme süresi tanınmalıdır. Çalışanların yasal asgari izinlerini kullanma hakkı bulunmaktadır.

## **2.11 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Tedarikçi, çalışma faaliyeti çerçevesince çalışanlarının fiziksel ve psikolojik sağlığını ve güvenliğini sağlamakla, kaza ve mesleki hastalıkları önlemeye yönelik tedbirler almakla yükümlüdür. Tüm çalışma süresinde özellikle ışıklandırma yeterli ve gürültü seviyesi yapılan faaliyete uygun olması gerekir. Tuvaletlerin temiz, yeterli sayıda, ayrı ve cinsiyetlere göre düzenlenmiş olması zorunludur. Çalışanlar, çalışma saatleri sırasında herhangi bir kısıtlama olmaksızın tuvaletlere gidebilmelidir. Tedarikçi, çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini tehdit edecek muhtemel tehlikelerin tespit edilmesi, değerlendirilmesi, önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesine yönelik sistemlerin kurulması sağlamalıdır. Burada belirtilen gereklilikler, tedarikçinin çalışanlarına tahsis ettiği diğer alanlar örn. konaklama imkanları için de geçerlidir. Tedarikçiler, çalışanları tehlikeye maruz bırakan veya ciddi yaralanmalara ya da ölüme yol açabilecek yüksek riskli faaliyetleri belgelendirmeli ve gerekli kontrolleri gerçekleştirmelidir. Sistemlerin, aksamaların ve güvenlik cihazları ile kişisel koruyucu ekipmanları kapsayan teknik ekipmanların düzenli olarak denetlenmesini, düzgün şekilde bakımlarının yürütülmesini ve gerekirse değiştirilmesini sağlamalısınız. Tehlike riskini en aza indirmek için Kişisel Koruyucu Ekipman ("KKE") kullanılması gerekiyorsa tedarikçi KKE'yi çalışanlara ücretsiz olarak sağlamalıdır.

Gebe çalışanlara özellikle itinalı davranılmalı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamalı ve düzenli mola yapmaları sağlanmalıdır.

## **2.12 ÖRGÜTLENME VE TOPLU SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ**

Tüm çalışanlar örgütlenme ve toplu sözleşme yapma özgürlüğüne sahiptir, ayrıca işçi amaçlarına yönelik tercihlerine göre organizasyonlar kurma veya işveren organizasyonlarına dahil olmakta da özgürdürler. Çalışanlara, çalışma koşulları ve özellikle ücretleri ile ilgili anlaşmalar ve buna dair pazarlıklar yapma özgürlüğü tanınmalıdır. Tedarikçi örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlük hakkını tanımalı, buna saygı duymalı ve çalışanların bu haklarını aramaları nedeniyle kendilerine ayrımcılık, taciz, yıldırıcı davranışlarda bulunmamalı, iş akdini feshetmemeli ve bu çalışanlarını dezavantajlı hale getirmemelidir.

### 3 ÇEVRESEL KONULAR

HUGO BOSS tedarikçilerini şirket faaliyeti sebebiyle oluşan çevresel zararları sürdürülebilir bir şekilde azaltmaları konusunda teşvik eder. En az üretim yapılan ülkenin çevreyi koruma kanunlarına ve hükümlerine uyulmalıdır. Doğal kaynaklar mümkün olduğu kadar sürdürülebilir ve verimli bir şekilde kullanılmalıdır. Bunu yaparken ise insan, hayvan ve çevrenin korunması ön planda tutulmalıdır. Tedarikçiler, çevre sorumluluğunun arttırılmasına yönelik net hedefleri olan bir "çevre yönetim sistemi" kurmakla yükümlüdürler.

#### 3.1 ENERJİ KULLANIMI VE SERA GAZI EMİSYONLARI

Tedarikçiler, tüm gerekli enerji kaynaklarını ve sera gazı emisyonlarını tanımlamak ve kontrol etmekle yükümlüdür. Bir uygulama planı aracılığı ile, enerji tüketiminin azaltılması ve emisyon oranının düşürülmesi teşvik edilmelidir. HUGO BOSS, tedarikçilerinden enerjiyi verimli kullanma tedbirleri almalarını ve yenilenebilir enerjinin sürdürülebilir olmasını teşvik etmelerini bekler.

#### 3.2 SU TÜKETİMİ

Su tüketimi tedarikçi tarafından kontrol edilmeli, belgelenmeli ve uygun stratejilerle optimize edilmelidir. Yüzeysel veya yer altı sularından alınacak örnekler en az ulusal veya yerel gereklilikler karşılamalıdır. Özellikle üretim süreçleri nedeniyle yüksek miktarda su kullanan tedarikçilerden, su tüketimlerini sürdürülebilir bir şekilde en aza indirmeleri ve bunu belgelemeleri beklenmektedir.

#### 3.3 KİMYASAL VE ATIK SU YÖNETİMİ

Tedarikçinin üretim süreçlerinde, insan, hayvan ve çevreye tehlike oluşturan kimyasal ve diğer maddeler kullanılıyor ise, tehlikeli madde yönetimi ile bunların kullanımı, uygulanması, depolanması ve taşınmasının düzenlenmesini sağlamalıdır. Yasal düzenlemeler uyulmalıdır. Çevreye ve sağlığa daha az zararı olan alternatif bir madde var ise, tedarikçi bunları kullanmakla yükümlüdür. Tedarikçiler, kimyasal kullanıyorsa kontaminasyonu tespit etmek ve önlemek için kimyasal envanterlerini ve atık su akışlarını izlemelidirler. Tüm bunlar, geçerli yasal gerekliliklere uygun olarak yapılmalı ve yasaklanmış hiçbir madde<sup>1</sup> kullanılmamalıdır. Kontroller düzenli olarak yapılmalıdır.

#### 3.4 ATIK YÖNETİMİ

HUGO BOSS, tedarikçilerinin atıkları sürdürülebilir bir şekilde azaltmalarını ve atıklarını yerel ve uluslararası kanuni talimatlar<sup>2</sup> doğrultusunda bertaraf etmelerini bekler.

<sup>1</sup> Stockholm Sözleşmesi uyarınca, KOK Yönetmeliği'nde listelenen maddeler kullanılamaz. Ayrıca, kimyasallarla ilgili tüm gereklilikler REACH Yönetmeliği'nin (1907/2006 sayılı Yönetmelik [AT]) ilgili tüm eklerine uygun olmalıdır.

<sup>2</sup> Örneğin Basel Sözleşmesi tehlikeli atıklar için geçerlidir ve bu sözleşmeye uyulmalıdır.



### **3.5 DİĞER ÇEVRESEL KONULAR**

Spesifik üretim süreçleri, buldukları yer ve özellikle yukarıda daha ayrıntılı açıklanan çevre konularına ek olarak, tedarikçi çevre konuları kapsamına hava emisyonu, alan kullanımı, biyoçeşitliliğin korunması, gürültü veya koku emisyonları da dahil edilebilir.

## **4 SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI İLE İŞ BİRLİĞİ**

Tedarikçiler ile iş birliğinde sosyal koşulları ve çevresel konuları iyileştirmek için, HUGO BOSS çeşitli sivil toplum kuruluşları ile çalışmaktadır. Bu tür bir ortaklık çerçevesinde HUGO BOSS, başlangıçta gerekli olan muhtemel kontrolleri (örn. denetimler) bu ortak organizasyonlarına aktarma hakkını saklı tutar.

## **5 SON HÜKÜMLER**

HUGO BOSS kendisinin de uyguladığı ve burada belirlenen standartlara tedarikçilerinin uymasını bekler ve iş ortağını, yönetim sistemleri, talimatlar, eğitimler ve süreç düzenlemeleri gibi uygun yardımcı araçlar ile mümkün olan en iyi şekilde teşvik eder. Tedarikçilerin tüm çalışanları, burada anılan konular hakkında yeterli ve düzenli bir şekilde eğitilmelidir. Bunun dışında tedarikçiler bu gerekliliklere kendi tedarikçileri ve partnerlerine aktarmak ve uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekten sorumludur. HUGO BOSS, tedarikçi davranış kurallarını düzenli fakat en az yılda bir defa ve gerekli yetkili grupları dahil ederek kontrol etmeyi, gerektiğinde uyarlamayı ve tedarikçilere değişiklikleri bildirme hakkını saklı tutar.

**EK:**

HUGO BOSS İHBAR (WHISTLEBLOWING) KANALLARININ KULLANILMASINA DAİR BİLGİ

HUGO BOSS çalışanları, kendi ortakları ve tedarikçileri, şirket müşterileri ve diğer üçüncü şahıslar, sosyal standartlar, çalışma koşulları veya insan hakları ile ilgili soru veya şikayetleri olduğunda doğrudan HUGO BOSS veya HUGO BOSS bağımsız denetmene başvurabilir.

HUGO BOSS Speak Up Channel, HUGO BOSS Uyum Departmanı ile gizli ve anonim iletişim sunar. Kanal, aşağıdaki bağlantıda 50'den fazla dilde erişilebilir:

[HUGO BOSS Speak Up Channel](#)

Veya aşağıdaki QR kodu:



Eşit yetkide ve diğer bir seçenek olarak – şahsi irtibatın da kurulabileceği – HUGO BOSS bağımsız denetmeni ile, finansal suçlar, insan haklarına zarar verilmesi veya HUGO BOSS tedarikçi davranış kuralları ihlali hakkında iletişim kurulabilir.

Bağımsız denetmen iletişim bilgileri:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Bağımsız Avukat  
Telefon: 00800 6628376266  
Mobil: +49 151 58 23 03 21  
E-posta: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)  
<https://report-tvh.com/>  
Avukatlar Thiel von Herff

Loebellstrasse 4  
33602 Bielefeld  
Almanya

Tüm açıklamalar kesinlikle gizli tutulmaktadır. Kanuni bir istisna var olmadığı sürece, bildiri yapan kişinin kimliği ve konunun öznesi olan tüm kişiler, sadece bildiri alan veya tedbirlerin alınmasından sorumlu olan kişilere iletilmektedir.

Bildiri yapan kişiye bir ceza uygulanması yasaktır. Buna ceza verilmesine dair tehdit ve girişimler de dahildir.

Geçerli Olduğu Kuruluş: HUGO BOSS Group	Sürüm: 1.4
Geçerlilik Tarihi: 01.01.2020	Durum: yayınlandı, geçerli
Onaylayan: HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu	Son Güncelleme: Mart 2024
Politika Sahibi: Uyum	Sınıflandırma: genel