

# DAVRANIŞ KURALLARI

**HUGO BOSS**



# "HUGO BOSS'ta faaliyetlerimiz için net çizgiler izleriz."

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



# YÖNETİMİN ÖNSÖZÜ

Sevgili Çalışanlar,

"net çizgiler" sadece modamızın ve ürünlerimizin ayrılmaz bir parçası değil, aynı zamanda müşterilerimiz, ortaklarımız ve diğer tüm kişilerle işbirliği içindeki çabamızdır.

Bu davranış kuralları ile HUGO BOSS, günlük çalışmalarında tüm HUGO BOSS çalışanları için bağlayıcı özelliğe sahip etik ve yasal olarak sorumlu davranışlar için bağlayıcı kurallar oluşturmuştur. Değerlerimize dayanmaktadır "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership"; bunlar fırsatları işaret eder ve riskler konusunda farkındalık yaratır. Çünkü şirketin gelecekteki başarısı için sadece modamız ve ürünlerimiz değil, aynı zamanda davranışlarımız da belirleyicidir.

Sadece dünya çapında kendi kurumsal sorumluluğumuzu yerine getirirsek uzun vadede başarılı olabileceğimizden eminiz. Bu aşamada tüm HUGO BOSS çalışanlarının desteğine güveniyoruz ve herkesin, şirketimizin gelecekte de "net çizgiler" izlemeye devam etmesi konusunda destek olmasını teşvik ediyoruz.

Saygılarımızla



**Daniel Grieder**

Chief Executive Officer



**Yves Müller**

Chief Financial Officer



**Oliver Timm**

Chief Sales Officer

# İÇERİK

<b>1. Beklentimiz</b>	<b>6</b>	<b>4. Ticari Faaliyetler</b>	<b>21</b>
1.1 Değerlerimiz	7	4.1 Çıkar Çatışmaları	22
1.2 Davranış Kurallarımız	8	4.2 Yolsuzlukla Mücadele	24
<b>2. Davranış &amp; Sorumluluk</b>	<b>9</b>	4.3 Rekabet & Antitröst Hukuku	25
2.1 Yasalara Uygun Davranma	10	4.4 Kara Para Aklamanın Önlenmesi	26
2.2 Sorumluluk	11	4.5 Hisse Senedi & İçeriden Bilgi Ticareti	27
2.3 Güvenlik & Sağlık	12	4.6 Vergiler	27
2.4 Partnerlikler (HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları)	13	<b>5. İletişim &amp; Sosyal Medyalar</b>	<b>28</b>
2.5 Yönetim & Sorumluluk	14	<b>6. Veri gizliliği &amp; Bilgi Güvenliği</b>	<b>30</b>
2.6 Sosyal Sorumluluk	15	6.1 Veri Gizliliği	31
2.7 Şirket Kaynakları	16	6.2 Bilgi & Veri Güvenliği	32
<b>3. Ürünler &amp; Sürdürülebilirlik</b>	<b>17</b>	<b>7. Muhatap Kişiler &amp; İhbar Sistemleri</b>	<b>33</b>
3.1 Ürün Güvenliği & Ürün Kalitesi	18	7.1 Partner Olarak Uyum	34
3.2 Sosyal Standartlar, Çocuk İşçiliği & İnsanlık Dışı Çalışma Koşulları Yasağı	19	7.2 Muhatap Kişiler & İhbar Sistemleri ("Whistleblowing")	35
3.3 Hayvan & Türleri Koruma	20	7.3 Sorular & Öneriler	35
3.4 Çevre Koruma	20		



# 1. BEKLENTİMİZ

"Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership"  
kurumsal değerlerimiz olup faaliyetlerimizin idealleridir.

---

## 1.1 Değerlerimiz

HUGO BOSS birinci sınıf kalite, yenilikçi ürünler, dinamizm, sürdürülebilirlik ve devamlılık gösteren ekonomik başarıya karşılık gelmektedir. Kendimize en yüksek standartları belirliyoruz ve moda dünyasının lider bir şirketi olma ve sektörün geleceğini aktif olarak şekillendirme iddiamız vardır. Kendi tutkularımıza ve konulan hedeflere uyabilmek için dünya çapındaki tüm çalışanların desteğini bekliyoruz.

Bununla birlikte sadece esas hedef değil, oraya giden yol da odaktadır. Çalışanlarımız, partnerlerimiz, müşterilerimiz, hissedarlarımız ve kamuoyu ile ilişkilerimizde dürüstlük, önemli bir başarı faktörüdür. HUGO BOSS'un sorumlu bir şirket olarak algılanmasını istiyoruz. Kurumsal değerlerimiz açık, meslektaşça ve adil bir çalışma iklimi yaratmada önemli bir rol oynar. "Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership" tüm çalışanlara günlük işlerinde ilham vermeli ve böylelikle HUGO BOSS'un başarısına katkı sağlamalıdır.



**HUGO BOSS'un sorumlu bir şirket olarak algılanmasını istiyoruz.**

## 1.2 Davranış kurallarımız

Kendimize koyduğumuz hedefler ve şirketin değerleriyle şekillenen HUGO BOSS davranış kuralları, en önemli davranış kuralları ve ilkelerini özetler ve tüm çalışanlar, yöneticiler, yönetim kurulu ve denetim kurulu için eşit derecede geçerlidir. Bilinçli yanlış davranışlar ve Davranış Kuralları ihlalleri tolere edilmez.

Hedef, tüm çalışanları bağlayıcı yönerge ve kurullarla günlük çalışmalarında desteklemek ve yasal zorluklara dikkat çekerek bunların üstesinden şirketin çıkarları doğrultusunda gelmektir. Gerektiği takdirde, ayrıntılı talimatlar ve içerikler ayrı iç kılavuzlar üzerinden sağlanır ve eğitimler ve bilgilendirme etkinlikleri ile sürekli olarak iletilir.

HUGO BOSS bir ortaklığın parçası olarak, partnerlerinden davranış kurallarına, değerlerine ve yönergelerine bağlı kalmalarını bekler. Bu sayede müşterilerimizin ve yatırımcılarımızın firmamıza olan güvenini sürekli bir şekilde güçlendiriyoruz.

Davranış kuralları ülkeye özgü yasa ve yönetmeliklerle çeliştiği takdirde, maddi içerik ve amaç bakımından ilgili hükümün amacından sapmayacak şekilde münferit hükümler değiştirilebilir. Bu veya buna benzer istisnai düzenlemelerin uyum bölümüne bildirilmesi ve gerekçelendirilmesi gereklidir. Yazılı bir onay sadece HUGO BOSS AG yönetimi tarafından verilebilir.

**Hedef, tüm çalışanları bağlayıcı yönerge ve kurullarla günlük çalışmalarında desteklemek, etik ve yasal zorluklara dikkat çekmektir.**





## 2. DAVRANIŞ & SORUMLULUK

HUGO BOSS algısı, davranışlarımız  
tarafından belirlenir.

---

## 2.1 Yasalara uygun davranma

Yasalara ve hukuka uymak HUGO BOSS ve tüm çalışanları için tartışılmaz bir kabuldür.

Özellikle cezai yaptırımlarla cezalandırılan veya HUGO BOSS'un itibarına zarar verecek yasa ihlallerinden her koşulda kaçınılmalıdır.



Tüm çalışanlar kendi görev alanı için gerekli yasal düzenlemeleri ve dahili yönergeleri bilmeli ve anlamalıdır. Üstler, yasal, veri koruma ve uyum bu konuda destek ve bilgi sağlamak için hazır bulunur.

**Tüm çalışanlar kendi görev alanı için gerekli yasal düzenlemeleri ve dahili yönergeleri bilmeli ve anlamalıdır.**

## 2.2 Sorumluluk

HUGO BOSS'ta birbirimize saygılı ve onurlu davranırız.

HUGO BOSS çeşitliliği benimsemiştir. Eşsiz kişilikleri ve farklı geçmişleri ile dünya çapında binlerce çalışan, HUGO BOSS'un vizyon ve hedeflerini gerçekleştirmek için birlikte çalışır. Bunun şirketimizi zenginleştirdiğini ve kalıcı başarısının temelini oluşturduğuna inanıyoruz.

Bu nedenle HUGO BOSS'ta tüm çalışanlar cinsiyetlerinden, yaşlarından, kökenleri veya milliyetlerinden, inançları veya dünya görüşlerinden, fiziksel veya zihinsel engelinden, siyasi görüşlerinden, bir işçi birliğine üyeliklerinden (sendikalar dahil), cinsel tercihlerinden veya diğer kişisel özelliklerinden bağımsız olarak aynı fırsatları elde ederler ve sadece yetenekleri ve performansları üzerinden çalıştırılır, ücretlendirilir ve terfi ettirilirler. Ayrımcılık, nesnel bir neden olmadan eşitsiz muamele, aşağılama veya dışlama tolere edilmez.

Cinsel taciz, zorlama, mobbing ve sözlü hatta fiziksel saldırılara asla müsamaha gösterilmez, aynı durum göz korkutucu, reddeden veya aşağılayıcı davranışlar için de geçerlidir. HUGO BOSS tüm çalışanları, birbirleri ve üçüncü kişilerin yanında durması konusunda cesaretlendirir.

HUGO BOSS'ta çeşitliliğin her türüne değer verir ve yaşarız. Tüm çalışanların özgün benlikleri olma konusunda rahat hissettikleri ve kendileri ve şirket için en iyi sonuçların elde edilmesine yaratıcı bir şekilde katkıda bulunduğu bütünleştirici bir güven ve aidiyet ortamı yaratmak istiyoruz.

Tüm çalışanlar iş yerinde ve ötesinde, profesyonel ve müşterek birliktelikten sorumludur. HUGO BOSS'un itibarı bizim sorumluluğumuzdadır ve her bireyin davranışıyla şekillenir.

## 2.3 Güvenlik & Sağlık

Çalışanlarımızın güvenliği ve sağlığı HUGO BOSS için en yüksek önemdedir. Bu nedenle, ulusal mevzuatı ve standardizasyonu dikkate alarak, iş yerinde güvenlik ve sağlık için dünya çapında tek tip bir standarda büyük önem veriyoruz. Bu, iş yerlerinin ve iş süreçlerinin planlanmasının yanı sıra ekipman ve malzemelerinin güvenli biçimde çalıştırılması ve kullanımı için de geçerlidir.

Standardizasyonun yorumlanması ve bunlara uyulması iş-verenin sorumluluğunda olmakla birlikte tüm çalışanlar, güvenli çalışma koşulları yaratma çabalarında HUGO BOSS'a destek olmak için güvenlik kurallarına uygun davranışlarıyla katkıda bulunur. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için iş yerleri, iş süreçleri ve iş ekipmanları hem düzenli olarak hem de olay bazında gözden geçirilerek gereklilikler tanımlanıyor ve önleyici tedbirler belirleniyor.

Tüm çalışanlar kendi faaliyetleri çerçevesinde bilgilendirmelere uygun davranmak ve güvenlik risklerini ortadan kaldırmak veya bildirmekle yükümlüdür. Bu durum çalışanların, müşterilerin ve partnerlerin güvenliğini sağlar.



## 2.4 Partnerlikler (HUGO BOSS tedarikçi davranış kuralları)

HUGO BOSS, küresel çapta faaliyet gösteren bir şirket olarak sorumluluğunun bilincindedir, bu nedenle partnerlerimizle güvene ve saygıya dayalı yapıcı bir işbirliği bizim için önemlidir. Partnerlerimizi prensip olarak HUGO BOSS davranış kuralları ve HUGO BOSS tedarikçi davranış kurallarına uymakla yükümlü tutuyoruz. HUGO BOSS, partnerlerimizin de bu standartları kendi tedarikçilerine iletmeleri ve onların bunlara uymalarını talep ve garanti etmelerini beklemektedir.

HUGO BOSS, tedarikçi davranış kuralları ile tedarik zincirinde de önemli standartlar belirler.<sup>1</sup> Özellikle insan hakları, iş etiği, çalışma ve sosyal standartlar ve çevre koruma alanlarındaki en önemli standartlar, tedarikçi davranış kurallarında benimsenmiştir. Bunlar arasında örneğin hukuk ve yasalara uyulması, çocukların ve zorla çalıştırmanın yasaklanması, asgari ücret, azami çalışma saatleri, fırsat eşitliği ve insan onuruna yaraşır çalışma şartlarının güvenceye alınması yer almaktadır. İhlalleri, tedarik zinciri çalışanları *da ücretsiz telefon numarası 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)* veya *HUGO BOSS İhbar Portal* üzerinden bildirebilir.



**HUGO BOSS, tedarik zincirinde özellikle insan hakları, iş etiği, çalışma ve sosyal standartlar, aynı şekilde çevre koruma alanlarında standartlar belirler.**

<sup>1</sup> Standartlar, uluslararası çalışma örgütünün (ILO) temel sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi uluslararası kabul görmüş standartlara dayanmaktadır.

## 2.5 Yönetim & Sorumluluk

Yöneticiler özellikle örnek davranışlarıyla kendilerini göstermelidir. Adalet, hoşgörü, saygı ve güven gibi günlük işbirliğine dayalı etkileşimin temel ilkelerine uyulmasını sağlamaktan sorumludurlar. Yöneticiler özellikle istihdam ve performansı değerlendirirken yalnızca işle ilgili başarıların, becerilerin ve deneyimlerin belirleyici olmasını ve prensip olarak aynı standartların uygulanmasını sağlamalıdır.

Yöneticiler, kanun ve yönetmelik ihlallerini ortadan kaldırmak için tüm çalışanları kendi sorumluluk alanları ile ilgili olarak yeterince bilgilendirmeli, talimat vermeli ve denetlemelidir. Suistimal durumunda müdahale edilmesi zorunludur.



## 2.6 Sosyal Sorumluluk

HUGO BOSS kendini toplumun bir parçası olarak görmekte ve ona karşı olan sorumluluğunun da bilincindedir. Eğitim, fırsat eşitliği ve kriz durumlarında yardım girişimlerimizle gelecekteki sürdürülebilirliğe katkı sağlamak istiyoruz. Bu kendi bağış aktivitelerimiz için de geçerlidir. HUGO BOSS'ta nakdi ve aynı bağışlar, yönetim kurulunun onayı ile yapılır.

Kullanım amacı ve alıcının bu durumda daima bilinir olması gerekmektedir. İnsani bağışlar dışında, şahıslara yapılacak bağışlar ve özel hesaplara yapılacak ödemeler yasaktır.

HUGO BOSS politikacılara, siyasi partilere, siyasi kampanyalara veya bunların temsilcilerine veya çıkar çatışması oluşabilecek kuruluşlara (sendikalar, tüketiciyi koruma dernekleri gibi) doğrudan veya dolaylı bağış yapmaz. Politikacılar ve kararları üzerinde doğrudan etki edilmesi (Lobicilik) yasaktır. Aktif bir toplumsal aktör olarak siyasete ve topluma dahil oluyoruz.

## 2.7 Şirket kaynakları

### *Emanet edilen kurumsal varlıklar*

Çalışanlara emanet edilen varlıklar ve sağlanan şirket kaynakları HUGO BOSS'un mülkiyetindedir ve kayıp, hasar, yanlış kullanım ve hırsızlığa karşı korunmalıdır. Yetkisiz olarak üçüncü şahıslara verilmesi kesinlikle yasaktır. Emanet edilen varlıklar (örn. laptoplar) ancak buna açıkça izin verilen durumlarda özel amaçlarla kullanılabilir.

### *İnternet & Telefon*

İç yönergelere ve HUGO BOSS'un değerlerine uygun kullanıldığı sürece tüm çalışanların, internet ve telefonu molalarda ve mesai dışı saatlerde özel amaçlarla kullanmasına izin verilir. Pornografik, cinsel, ırkçı içerik barındıran veya şiddet ve nefreti yücelten web sitelerinin ziyaret edilmesi yasaktır. İş e posta hesaplarının özel amaçlarla kullanımı, yerel düzenleme olmadığı sürece yasaktır.

### *Markamız & Fikri mülkiyet*

Kendi markamızın korunması HUGO BOSS için en üst düzeyde önem taşımaktadır. Aynıısı henüz yayınlanmamış yeni ürünler, tasarımlar, tarzlar, kampanyalar vs. için geçerlidir. Yayınlanma yeri, zamanı ve şekline HUGO BOSS karar verir. Yayınlanma öncesinde, özellikle sosyal medya üzerinden özel dağıtım, ancak sorumlu yöneticilerin izni ile mümkündür.

Tüm çalışanların üçüncü şahısların fikri mülkiyetini ve diğer mülkiyet haklarını (örn. telif hakları) dikkate alması gereklidir. Fotoğraflar, ürünler, filmler, logolar vs. ancak HUGO BOSS'un bunları kullanma hakkına sahip olması durumunda iş için kullanılabilir.





### 3. ÜRÜNLER & SÜRDÜREBİLİRLİK

HUGO BOSS ürünleri, en yüksek kalite ve sofistike tasarımı, etik standartlar ayrıca çevre ve sağlık gereksinimlerini koruyarak birleştirir. Böylelikle kendimizin ve müşterilerimiz ile partnerlerimizin hedeflerine ulaşmayı amaçlarız.

---

## 3.1 Ürün güvenliği & Ürün kalitesi

HUGO BOSS, kullanılan malzemelerin ilgili yerel yasalar ve HUGO BOSS'un genellikle katı ölçütler içeren iç yönergelerine uygunluğu konusunda henüz tasarım aşamasında dikkat eder. Bu sayede ürünlerimizin üretim sürecinde veya kullanım sırasında sağlığa zararlı olmaması sağlanır.

Üretim sırasındaki düzenli kontroller ile yalnızca HUGO BOSS'un yüksek güvenlik ve kalite standartlarına uygun ürünlerin satışa sunulmasını garanti ederiz.



## 3.2 Sosyal standartlar, çocuk işçiliği & insanlık dışı çalışma koşulları yasağı

Çalışmanın insanlık onuruna uygun, güvenli ve adil olması gereklidir. HUGO BOSS kendi ürünleri ve özellikle HUGO BOSS ürünlerini üreten insanlar için sorumluluk üstlenir. *Tedarikçi davranış kuralları, insan hakları politikası* ve *insan hakları taahhüdü* çalışanlar için asgari düzeyde sosyal standartları tanımlar. HUGO BOSS, her türlü özgür olmayan çalışma (örn. çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma, modern kölelik) veya insanlık dışı çalışma şartlarını reddeder. HUGO BOSS bu önemli hedefi garanti etmek adına, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için özellikle tedarikçi zincirinde, organizasyonlar ve girişimler ile el ele çalışır.

HUGO BOSS bir partner ile ortak çalışmayı, HUGO BOSS standartlarının (HUGO BOSS insan hakları politikasına atıfta bulunarak) tanınmasına bağlar veya en az benzer standartlara uyulmasını şart koşar. HUGO BOSS, tedarikçi davranış kurallarına uyulduğunu temin etmek için partnerlerini daima baştan itibaren ve ortak çalışma süresince de düzenli aralıklarla kontrol eder. İhlaller durumunda partner ile birlikte, olumsuzlukların giderilmesi için önlem planları (Corrective Action Plans) geliştirilir. Yerine getirilmeyen iyileştirmeler veya ağır ihlaller, partner ile ayrılığa yol açar.

**Çalışmanın insanlık onuruna uygun, güvenli ve adil olması gereklidir. HUGO BOSS kendi ürünleri ve özellikle HUGO BOSS ürünlerini üreten insanlar için sorumluluk üstlenir.**

## 3.3 Hayvan & Türleri Koruma

HUGO BOSS, hayvan ve türleri korumayı taahhüt eder ve Washington türleri koruma anlaşması veya Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora - CITES gibi katı ve kabul edilmiş ilkelere sıkı sıkıya uyar. HUGO BOSS, hayvan deneylerini ve aynı zamanda türüne uygun olmayan hayvan yetiştiriciliğini ve barındırıl-

masını reddeder. Şirket, yetiştirme kürk ve egzotik deri türleri kullanımından imtina eder ve sadece gıda endüstrisinin yan ürünü olan derileri kullanır. HUGO BOSS bunun ötesinde hayvansal olmayan deri alternatiflerinin geliştirilmesini de destekler ve uluslararası hayvan koruma organizasyonları ile yakın işbirliğinde bulunur.

## 3.4 Çevre koruma

Ekolojik sorumluluk yaşamak, HUGO BOSS için iklim değişikliğiyle mücadeleye kendi katkınızı sağlamak anlamına gelir: Doğal kaynaklar, akıllı konseptlerle ve çevre dostu teknolojilerle korunmalıdır, ekolojik hasarlar azaltılmalı ve biyo çeşitlilik korunmalıdır. Özellikle ham maddelerin, su ve enerjinin kaynaktan tasarruf edecek şekilde ve sürdürüle-

bilir kullanımı HUGO BOSS'ta odak noktasıdır. Emisyonlar, kirleticiler ve atıklar da sürekli olarak azaltılır ve koruyucu ve sürdürülebilir alternatif arayışları teşvik edilir.

Bununla birlikte ekolojik bakış açıları, iş kararlarının ayrılmaz parçasıdır.



## 4. TİCARİ FAALİYETLER

Sadece ticari başarı değil, aynı zamanda yapıma şekli de belirleyicidir.

---

## 4.1 Çıkar Çatışmaları

HUGO BOSS kendi çalışanlarının çıkar veya sadakat çatışmalarına düşmemelerine değer verir.

### *Rekabet yasağı*

HUGO BOSS ile rekabet halindeki bir şirkete veya diğer bir iş faaliyetine izin verilmez. Bir çalışanın rakip şirketteki önemli derecede pay sahibi olması da yöneticiye ve insan kaynakları veya uyum bölümüne yazılı olarak bildirilmelidir. Aynısı, bir çalışana yakın durumdaki bir kişinin HUGO BOSS ile rekabette olan bir iş yapması veya HUGO BOSS'un bir iş partnerinde önemli derecede pay sahibi olması durumunda da geçerlidir.

### *Kararlar & Ortaklıklarda objektiflik*

Bir partner ile işbirliği konusunda kalite, hizmet, fiyat ve sürdürülebilirlik gibi objektif kriterler belirleyici olur.

Bir partner ile olan kişisel ilişkiler ayrıcalıklı bir muameleye yol açamaz. Bu durum özellikle çalışanın, partnerin görevlendirilmesi üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olması durumunda geçerlidir. Tüm çalışanların üstlerine görevlendirmeden önce bu konuda şeffaf biçimde bilgilendirilmede bulunması gereklidir. Bu gibi durumlarda kararın üst tarafından verilmesi gereklidir.

HUGO BOSS'un iş ilişkilerini sürdürdüğü bir şirketi kendilerinin veya bir yakınının işletmesi veya büyük oranda pay sahibi olması durumunda, tüm çalışanların üstlerini ve insan kaynakları veya uyum bölümünü bilgilendirmesi gereklidir.

Çalışanlar, iş ilişkisi sonucunda (maddi) avantajlar elde ettikleri takdirde, şirketler tarafından yürütülen özel sözleşmelere sahip olamazlar.

### *Ek işler*

Her çalışanın iş süresi sırasında kendilerini iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinin yerine getirmesine konsantre olmalarını bekleriz. Yasal olarak izin verilmesi durumunda bir ek iş edinme öncesinde insan kaynaklarının yazılı olarak bilgilendirilmesi gereklidir. Ek işe, yasal nedenler ile veya çalışma performansını negatif olarak etkileyecek olması, şirketteki yükümlülükler ile çelişmesi veya çıkar çatışması tehlikesi oluşması durumunda izin verilmeyebilir.

HUGO BOSS, çalışanların hayırsever amaçlar için gayret göstermesi ve onursal konumlarda bulunmasını memnuniyetle karşılamaktadır.

### *İş & Aile İlişkileri*

Aile bireyleri ve diğer yakın kişilerin iş ile bağlantılı olan bir bağımlılık ilişkisinde olmaması gereklidir. Talimat verme yetkisine sahip olan veya kontrol görevlerini üstlenen birinin, aile üyeleri veya diğer yakın kişiler ile aralarındaki iş ilişkilerini her iki tarafın da güvenliği açısından insan kaynaklarına bildirmesi gereklidir.

### *Konumun Kötüye Kullanımı*

Çalışanlar konumlarını ve erişimlerine açık bilgileri, kendisinin veya başkalarının faydasına kullanamaz. Buna örnek olarak bu kişilere ayrıcalıklı muamele edilmesi veya HUGO BOSS'ta çalışmalarının sağlanması veya mesleki yükselmelerinin aksi takdirde gerçekleşmeyecek olması durumu gösterilebilir.

**Tüm çalışanlar mesai saatleri içinde görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmeye konsantre olurlar.**

## 4.2 Yolsuzlukla Mücadele

HUGO BOSS; partnerler, kamusal makam sahipleri ve karar vericiler veya diğer üçüncü şahıslara karşı doğrudan veya dolaylı hiçbir türde rüşvet, yolsuzluk veya diğer haksız avantaj sağlanmasını tolere etmez. Hedeflerimiz ve başarılarımız; çalışmalarımız ve ürünlerimiz ile gerçekleştirilmelidir, izin verilmeyen davranışlarla değil. HUGO BOSS bunu partnerlerinden de bekler.

HUGO BOSS, çalışanlarını izin verilmeyen etkilerden korumak için bu nedenle hediyeler ve davetler konusunda kesin yönergelere sahiptir. Kendi faaliyetleri ile bağlantılı olarak kişisel avantajların kabul veya talep edilmesi yasaktır. Sıklıkla olmadığı sürece düşük değerdeki hediye veya armağanlar istisnadır. Hediye olarak para verilmesi kesinlikle yasaktır. İzin verilmeyen hediyelerin reddedilmesi veya iade edilmesi gerekmektedir. Kabul edilebilir çerçevede kalacak iş yemeği davetleri kabul edilebilir.

Kendi çalışanları aracılığı ile avantaj sağlanması HUGO BOSS'ta sıkı kurallara bağlıdır. Hediyeler ve davetlerin sadece dahili ilkelere uygun olarak sağlanmasına izin verilir. Bununla asla bir iş kararına etkide bulunulamaz veya bunun intibası uyandıramaz. Memurlara ve diğer makam sahiplerine, ayrıca devlet çalışanlarına prensip olarak hiçbir avantaj (hediyeler, indirimler, davetler vs.) sunulamaz veya sağlanamaz. Sadece izin verilen nezaket jestleri istisnadır.

HUGO BOSS, mal ve hizmet alımları çerçevesinde de yolsuzluk suçlarının önlenmesi için süreçler oluşturmuştur.

**HUGO BOSS, hiçbir şekilde doğrudan veya dolaylı rüşvet, yolsuzluk veya diğer herhangi bir haksız menfaat sağlanmasını tolere etmez.**



## 4.3 Rekabet & Antitröst Hukuku

HUGO BOSS rekabet ortamında iş yapmayı kabul eder. HUGO BOSS, rekabet avantajlarını; kendi ürünleri, sunduğu hizmetleri ve tüm çalışanları ile elde etmek ister, pazarda izin verilmeyen davranışlarla değil. Bu durum tüm çalışanlar ve partnerler için, geçerli rekabet ve antitröst yasalarına ve dahili bilgi bariyerlerine ("Chinese Walls") gerektiğinde uyulması gerektiği anlamına gelir. Böylelikle yüklü cezalar (dünya çapındaki konsern cirosunun %10'una kadar) önlenebilir.

Doğrudan rakipler ile anlaşmalar veya gizli bilgi alışverişi yasaktır. Bir davranış, rekabeti önlemeye, kısıtlamaya veya çarpıtmaya yönelik olması durumunda yasaktır. Bu özellikle fiyatlar, fiyat oluşturucu faktörler veya fiyat bileşenlerinin alışverişi, bölge veya müşteri gruplarının bölüşülmesi, tedarik ilişkileri ve diğer koşullar ve teklif hakkında anlaşmalar veya bilgiler ve diğer koşullar ile teklif davranışı ve tedarik kapasiteleri için geçerlidir. Dernek etkinlikleri, fuarlar veya rakipler ile buluşma gerçekleştirilen diğer ortamlarda özellikle dikkat edilmesi gerekir.

HUGO BOSS, dağıtıcılarının serbest fiyat şekillendirmesi üzerinde etkide bulunmaz. Her türlü baskı veya serbest fiyat belirlenmesi durumunda dezavantaj yaşanacağı tehdidi yasaktır. Ayrıca serbest fiyat oluşumunun etkilenmesi için teşviklerin oluşturulması veya avantaj sözlerinin verilmesi de aynı şekilde yasaktır. HUGO BOSS, izin verilen biçimde bir satış fiyatı tavsiyesi hakkını saklı tutar.



**HUGO BOSS, rekabet avantajlarını; kendi ürünleri, sunduğu hizmetler ve tüm çalışanları aracılığıyla elde etmek ister.**

## 4.4 Kara para aklamamanın önlenmesi

HUGO BOSS, kara para aklanması konusundaki yasal gerekliliklere uyar ve bunun için uygun ve risk temelli önlemler alır. Düzensizliklerin olabildiğince hızlı biçimde keşfedilmesi için dünya çapında belirlenen bir standart ile şüpheli iş ilişkileri, faaliyetler ve işlemler sistematik olarak kontrol edilir. Anormallikler yetkili makamlara bildirilir.

HUGO BOSS, terörizm finansmanına karşı mücadele çerçevesinde Terörizme Karşı Gümrük Ticareti Ortaklığı (CTPAT) gibi girişimlere de katılır veya AB'de Yetkili Ekonomik Operatör (AEO) olarak kabul edilir.

HUGO BOSS ulusal ve uluslararası yaptırımlar ve ambargolara saygı gösterir ve partnerleri geçerli yaptırım listeleri ile bilgilendirir.



## 4.5 Hisse Senedi & İçeriden Bilgi Ticareti

HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) hisseleri değişik borsalarda işlem görmektedir. Tüm çalışanların özel amaçlarla HUGO BOSS hisseleri alması ve işlem yapması serbesttir. Bunun ön koşulu, dahili bilgilere sahip olmamaları ve dahili koşullara (örn. blok süreleri) uymalarıdır. Bu sayede çalışanlar ve HUGO BOSS aleyhindeki dahili bilgi ticareti şüphesinin ortadan kalkması sağlanacaktır.

Dahili bilgilere erişimleri olan çalışanların bunları daima koruması ve ancak dahili kurallara göre yetkili kişilere aktarması gereklidir.

Kamuoyu tarafından bilinmeyen, açıklanmaları durumunda HUGO BOSS hissesinin değerini ciddi oranda etkileyecek tüm bilgiler dahili bilgi sayılır. Kamuoyu tarafından bilinen veya düşük veya kısıtlı etkisi olan bilgiler bunlar arasında sayılmaz.

Dahili bilgilerin kendisi veya üçüncü kişiler (aile üyeleri, arkadaşlar vs.) için hisse ticaretinde bir avantaj elde etmek için kullanımı kesinlikle yasaktır (dahili bilgi ticareti). Bilgi aktarımı olmaksızın sadece alım veya satım bilgisi verilmesi de yasaktır.

## 4.6 Vergiler

HUGO BOSS, vergi ödemenin küresel ekonomik ve sosyal ilişkilerimiz için önemli bir rol oynadığını ve sorumlu davranışın bir ifadesi olduğu konusunda emindir. Bu yüzden geniş

kapsamlı şeffaflık sağlamak için vergi stratejimizi yayınladık. Vergi stratejisinin hedefi, ekonomik faaliyetlerin yasal yükümlülüklerle uyularak yürütülmesidir.



# 5. LETİŐİM & SOSYAL MEDYALAR

Günümüzde binlerce kişiye saniyeler içinde ulaşılabilir. Bu, kendi sorumluluğunuzu artırır.

---

### *Medya ve analistler ile iletişim*

Medya ve analistler ile iletişim sadece bu konuda görevli iletişim ve yatırımcı ilişkileri departmanları ile yönetim kurulu üyeleri ve HUGO BOSS AG ve iştiraklerinde görevli kişiler tarafından yürütülmektedir. Tüm diğer çalışanlar, anılan bölümler veya kişilerin onayı olmadan HUGO BOSS adına medya ve analiz temsilcileri ile görüşemez. Yetkilendirilmiş çalışan temsilcileri gibi özel fonksiyonlar istisnasıdır.

### *Gündelik çalışma hayatındaki iletişim*

İş iletişimi çerçevesinde, HUGO BOSS tarafından konulan şartnamelere uyulmalı, sağlanan iletişim araçları kullanılmalı ve kurumsal kimlik korunmalıdır. Şirketle, çalışanlarıyla, müşterileriyle, partnerleriyle vs. saygı içinde iletişimde bulunmasına daima dikkat edilmelidir. Şirkete zarar verici söylemlerden uzak durulmalı ve gizli şirket bilgileri korunmalıdır.

### *Sosyal medya kullanımı*

Sosyal medya kullanımı (örn. Facebook, bloglar ve forumlar) tüm çalışanlar için serbesttir. Ancak kişiler HUGO BOSS çalışanı olarak tanındığı veya tanınabilecek durumda olduğu durumda, paylaşımın kişisel görüşünü yansıttığını ve HUGO BOSS'un görüşü olmadığını açıklamalıdır.



# 6. VERİ GİZLİLİĞİ & BİLGİ GÜVENLİĞİ

İş süreçlerinin dijitalleştirilmesi ve yenilikçi bilgi teknolojilerinin kullanımı HUGO BOSS için büyük öneme sahiptir. İlişkili riskler her zaman dikkate alınmalıdır.

---

## 6.1 Veri gizliliği

HUGO BOSS için kişisel verilerin korunması (örn. isimler, iletişim verileri, banka verileri, fotoğraflar) yasal bir yükümlü- lükten çok daha fazlasıdır. Müşterilerin, çalışanların, iş ortak- larının ve hissedarların kişisel verilerinin sorumlu ve şeffaflık içinde kullanımı HUGO BOSS için her türlü güven dolu ortak çalışmanın temelini oluşturur. HUGO BOSS veri gizliliğini, ki- şisel hak olarak görür.

Avrupa Birliği'nde, geçerli ulusal kuralların yanı sıra, AB veri güvenliği temel düzenlemesine uyulur. Diğer HUGO BOSS şirketleri, konsern çapında değişmeyen ve yüksek bir veri güvenliği seviyesinin sağlanması için bu ilkeleri hedef edinir.

**Kişisel verilerin sorumlu ve şeffaf bir şekilde ele alınması, güvene dayalı her türlü işbirliğinin temelidir.**

Kişisel verilerin işlenmesinde çalışanların daima veri güven- liği konusundaki yasal ve şirket içi kurallara uyması gerek- mektedir. Kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanımı ancak yasal olarak uygun ve ilgili kişinin onay vermiş olma- sı durumunda gerçekleştirilebilir. Bu kişisel verilerin korunması teknik ve organizasyonel önlemlerle gerçekleştirilir ve ilgili kişilerin hakları korunur.

Çalışanlar, kendilerine aktarılmış kişisel verilerin uygun bi- çimde kullanımından sorumludur. Çalışanlar veri güven- liği bilgilendirmesi veya sorular konusunda her zaman [datenschutz@hugoboss.com](mailto:datenschutz@hugoboss.com) adresine başvurabilirler.

## 6.2 Bilgi & Veri Güvenliği

Kişisel verilerden bağımsız olarak bilgi ve verilerin korunması HUGO BOSS tarafından kapsamlı biçimde sağlanmaktadır ve bilgi güvenliği merkez alanının ana görevidir.

Tüm çalışanlar dahili yönergelere uyararak, HUGO BOSS'taki bilgi güvenliğini sağlama konusunda katkıda bulunur. Temel unsurlar, özellikle gizli şirket bilgilerinin ve iş sırlarının yönetimi, e postanın güvenli kullanımı, bilgisayar virüsleri ve kötü amaçlı yazılımlar hakkında bilgilendirme, şifrelerin, mobil cihazların ve bulut sistemlerinin kullanımı ve ayrıca bilgi ve korunmasına ilişkin diğer içeriklerdir. Bir siber saldırıya işaret eden anormalliklerin derhal *IT ServiceDesk* birimine bildirilmesi gerekmektedir. Olası acil durum önlemlerini veri güvenliği koordine eder.

Amaç; veri ve bilgileri kayıp, tahrifat, hasar veya hatta silmeye karşı korumaktır. Bu sayede, BT sistemlerinin sürekli kullanılabilirliği (esneklik), depolanan verilerin gerçekliği ve izlenebilirliği (bütünlük) ve önemli bilgilere yetkisiz erişime karşı genel korumanın (gizlilik) sağlanması amaçlanmaktadır.







## 7. MUHATAP KİŞİLER & İHBAR SİSTEMLERİ

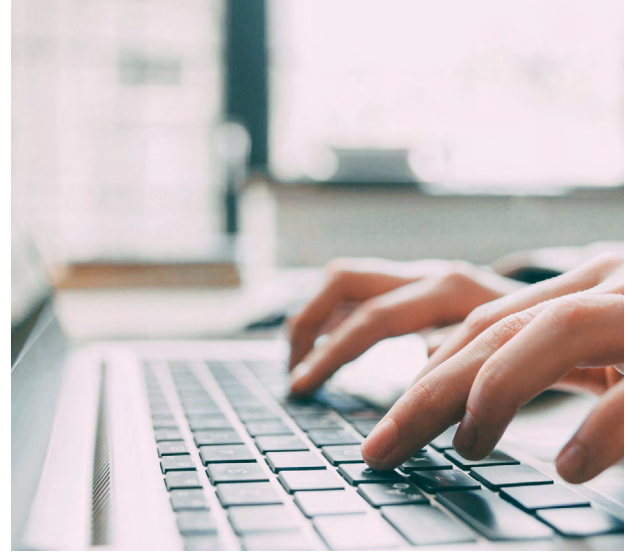
HUGO BOSS, her tür şikayet ve ihbar için çok sayıda iletişim adresi sunar.

---

## 7.1 Partner olarak Uyum

Uyum bölümü, grup uyum görevlisi ve iştirak şirketlerinin uyum görevlileri dünya çapındaki tüm çalışanlar için güvenilir muhataptır. İletişim verileri intranet üzerinde bulunmaktadır.

Çalışanlarımız uyum sorularını ve geçerli yönergelerle ve davranış kurallarıyla ilgili ihlalleri açık biçimde ifade etme konusunda veya doğrudan [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com) adresine iletme konusunda cesaretlendirilir. HUGO BOSS ihbarda bulunan hiç kimsenin, ihbarı nedeni ile herhangi bir olumsuzluk yaşamayacağını garanti eder. İhbarcıya karşı baskı, gözdağı verme veya benzeri tutumlar yasaktır ve disiplin cezaları ile cezalandırılabilir. Bildirim yollarının bilerek kötüye kullanılması tolere edilmez.



## 7.2 Muhatap Kişiler & İhbar Sistemi

Uyum bölümünün yanında özellikle kendi amirleriniz, ilgili şirket yönetimi, mevcut olması durumunda yetkilendirilmiş çalışan temsilcisi ve veri koruma görevlisi genel muhatap olarak mevcuttur. Tüm ihbarlar gizlilik içinde ve gerekli özen gösterilerek ele alınır.

Tüm çalışanlara, müşterilere, ortaklara ve onların çalışanlarına, ayrıca üçüncü şahıslara da HUGO BOSS'a güvenilir ve istenirse anonim olarak başvurma imkanı açıktır. HUGO BOSS bu *bağlantı* üzerinden erişilebilen kendi elektronik ihbar portalını sunmaktadır. Ayrıca harici Ombudsman'a (güvenilir avukat),

Dr. Carsten Thiel von Herff, başvurulabilir. İhbarlar kendi dillerinde gerçekleştirilebilir ve gizlilik içerisinde ele alınır. İhbarın iletilmesi ve HUGO BOSS tarafından takip edilmesine ihbar eden karar verir. HUGO BOSS, Ombudsmann'ın iletişim bilgileri intranette, kendi mağazalarında, ofislerinde, üretim ve lojistik merkezlerinde ve ek olarak kendi web sitesinde yayınlamıştır. İhlaller doğrudan [www.report-tvh.de](http://www.report-tvh.de) adresine bildirilebilir.

Ayrıca 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN) telefon numarasına neredeyse dünyanın her yerinden erişilebilir ve ücretsizdir.

## 7.3 Sorular & Öneriler

Davranış kuralları ve uyum programıyla ilgili soruları veya önerileri olması durumunda tüm çalışanlar aşağıdaki adres üzerinden üstlerine veya uyum bölümüne başvurabilirler [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com).

---

HUGO BOSS AG  
Dieselstraße 12  
72555 Metzingen  
Telefon +49 (0) 7123 94-0  
[www.hugoboss.com](http://www.hugoboss.com)  
© HUGO BOSS AG, Metzingen