

Uyum

HUGO BOSS
Tedarikçi Davranış
Kuralları

1 YASALARA VE ETİK İŞ UYGULAMALARINA UYUM

HUGO BOSS, tüm tedarikçilerinin geçerli ulusal yasalara ve uluslararası standartlara uymasını bekler. Her türlü dolandırıcılık, yolsuzluk ve uygunsuz avantajlar sağlanması yasaktır. İşle ilgili kararlar objektif bir temelde alınmalı ve öznel çıkarların etkisinde kalmamalıdır. Ayrıca HUGO BOSS, tüm tedarikçilerin, hissedarlarının ve yöneticilerinin geçerli antitröst, kara para aklama, yaptırım ve vergi düzenlemelerine uymalarını ve kendi alt tedarikçilerini de buna uygun şekilde yükümlü kılmalarını bekler. Buna ek olarak, HUGO BOSS, tedarikçilerin kendi tedarik zincirlerini yeterince iyi tanımasını ve bu tür ihlallerin varlığına dair somut göstergeler varsa, bu ihlalleri mümkün olan en kısa sürede tespit edebilmelerini bekler. Tedarikçiler ayrıca, kendilerine sağlanan bilgileri, verileri ve ticari sırları her koşulda korumak ve tedarikçi ilişkisi sona erdikten sonra bu bilgileri derhal iade etmek veya silmekle yükümlüdür.

2 YETKİSİZ ALT TEDARİKÇİLER

Yetkisiz alt tedarikçiler, HUGO BOSS'un doğrudan iş ortağının (doğrudan tedarikçi) organizasyonu dışında, HUGO BOSS'a karşı sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmek için önceden onay alınmadan görevlendirilen yükleniciler veya tedarikçilerdir. Bu uygulama kesinlikle yasaktır. Alt tedarikçilerin kullanılması gerekli hale gelirse, önceden HUGO BOSS'tan açık izin alınmalıdır. Ayrıca, iş ortaklarımız HUGO BOSS standartlarını alt tedarikçilerine aktarmak ve bu standartlara uyulmasını sağlamakla yükümlüdür. Buna ek olarak, HUGO BOSS, standartlarına uyumu sağlamak için alt tedarikçilerde denetimler yapma hakkını saklı tutar.

Yetkisiz alt tedarikçilerle çalışmak, sıkı teslim tarihlerine uymak için izin verilen çalışma saatlerinin ihlali, üretimi hızlandırmak için iş sağlığı ve güvenliği standartlarının ihlali ve aceleyle getirilen işe alım uygulamaları nedeniyle iş kanunlarına uyulmaması gibi önemli risklere yol açabilir. Tedarik zinciri genelinde etik ve sorumlu uygulamaları sürdürmek için bu politikaya uyum zorunludur.

3 İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA STANDARTLARI

İnsan haklarına ve temel özgürlüklere saygı, HUGO BOSS için en önemli önceliklerden biridir. Tüm tedarikçilerden, kendi etki alanlarındaki tüm ticari faaliyetlerle ilgili olarak uluslararası alanda tanınan insan haklarına uymaları beklenir. HUGO BOSS, herhangi bir ihlali tolere etmeyecektir. Tedarikçiler, çalışanların ihlalleri bildirebilmeleri için gizli veya anonim bir şikayet mekanizması kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, tedarik zincirindeki tüm tedarikçilerin çalışanları, HUGO BOSS tarafından sağlanan ücretsiz ve bağımsız ihbar kanalını kullanma hakkına sahiptir (ekteki belgeye bakınız). Tüm

tedarikçiler, çalışanlarına bu sistemi kullanma hakları olduğunu uygun bir şekilde (örneğin posterler, dijital duyurular veya yerel dilde çalışan el kitapçıkları) bildirmelidir. Ayrıca HUGO BOSS, tedarikçilerini İnsan Hakları Politikası'na uymaya mecbur kılar. Bu politikanın geçerli versiyonu şirketin web sitesinde mevcuttur.

3.1 ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

HUGO BOSS, her türlü çocuk işçiliğini katı bir şekilde reddeder. Bu nedenle, tedarikçilerin çocuk işçiliği kullanması kesinlikle yasaktır. Çocuk işçiliğinin tanımı, ILO'nun küresel olarak tanınan standartlarına dayanmaktadır. ILO'ya göre, çalışmaya başlamak için asgari yaş 15'tir veya 15'ten yüksekse, ülke tarafından belirlenen yasal asgari yaştır. Ancak genel olarak, çocuklar zorunlu eğitim süreleri sona ermeden istihdam edilemezler. Bu düzenlemelerden hangisi daha geniş koruma sağlıyorsa o uygulanır. Bir çalışan 18 yaşından önce işe başlarsa, genç çalışanların korunmasını sağlamak için özel önlemler alınmalıdır. Bu önlemler uluslararası standartlara dayanır ve HUGO BOSS Çocuk ve Zorla Çalıştırma Politikası'nda özetlenmiştir.

3.2 YERLİ HALK VE YEREL TOPLULUKLAR

Yerli halklar, belirli bir bölge veya toprakla ve bu bölgede bulunan doğal kaynaklarla özel bir bağa sahiptir. HUGO BOSS, şirketin ticari faaliyetlerinden etkilenen veya etkilenebilecek olan topraklara ve doğal kaynaklara (örneğin temiz suya erişim) ilişkin yerli halkların ve yerel toplulukların geleneksel haklarına saygı duymak ve bunları korumakla yükümlü olduğunu kabul eder ve tedarikçilerinden de aynı sorumlulukları kabul etmelerini bekler. Yerli halkların ve yerel toplulukların geleneksel yaşam tarzlarını korumak ve karar alma süreçlerine katılımlarını teşvik etmek için süreçler ve standartlar geliştirilmiştir.

3.3 EVDEN ÇALIŞMA

ILO, evden çalışmayı, bir kişinin işverenin işyerleri dışında, evinde veya kendi seçtiği başka bir yerde yaptığı herhangi bir iş olarak tanımlamaktadır. Bu iş, ücret karşılığında yapılır ve işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanır. Evden çalışma, örneğin bir kişinin ailevi yükümlülükleri nedeniyle başka bir iş yapamaması gibi belirli durumlarda avantajlı olabilir. HUGO BOSS, tedarikçilerinin üretim sürecinin belirli aşamalarında evden çalışmayı kullanmasına izin vermektedir. Evden çalışma kullanılıyorsa, çalışan haklarına uyulması sağlanmalıdır. Tedarikçinin alt tedarikçileri evden çalışma kullanıyorsa, tedarikçilerin bu çalışmanın kapsamı ve süresi hakkında HUGO BOSS'u bilgilendirmesi gerekir. Ayrıca, evden çalışma için ek belgeler ve çalışma saatlerinin düzenli olarak kontrol edilmesi gerekir. HUGO BOSS, sosyal uygunluk kontrollerinde bu belgeleri talep edebilir.

3.4 ZORLA ÇALIŞTIRMA VE MODERN KÖLELİK

HUGO BOSS, zorla çalıştırma, insan kaçakçılığı ve modern köleliğe karşı sıfır tolerans politikası uygulamaktadır. Tedarikçiler hiçbir koşulda zorla çalıştırılan işçiler, borçlu işçiler, köleler, mahkumlar veya özgür olmayan diğer işçileri istihdam edemez. Tüm çalışanlara iş yerlerini ve şirket tesislerini terk etme hakkı tanınmalıdır. Tedarikçi konaklama gibi tesisler sağlıyorsa, bu tesisleri kullanan çalışanların her zaman hareket özgürlüğü sağlanmalıdır. HUGO BOSS tedarikçilerinin tüm çalışanları, yaptıkları işin türünü özgürce seçebilmeli ve yasal ve makul ihbar sürelerine uygun olarak istedikleri zaman bu işten istifa edebilmelidir. Çalışanların hareket özgürlüğünün kısıtlanmasına hiçbir şekilde izin verilmez. İşveren tarafından çalışanlarından depozito alınması veya kimlik belgelerine el konulması yasaktır.

3.5 ÜÇÜNCÜ TARAFLARCA İŞE ALIM

Çalışanların işe alımı için üçüncü bir taraf görevlendirilirse, tedarikçi, HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları'na uygunluğunu sağlamak için bu tarafın uygulamalarını gözden geçirmekle yükümlüdür. Üçüncü bir tarafa verilen görevlerin masrafları hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılamaz. Özellikle, üçüncü bir taraf aracılığıyla göçmen işçi istihdam etme uygulaması, tedarikçi tarafından daha fazla dikkat ve süreçlerin ek olarak gözden geçirilmesini gerektirir. İstihdam koşullarının şeffaf ve anlaşılır bir şekilde iletilmesi ve göçmen işçilerin haklarının farkında olmaları her zaman sağlanmalıdır. HUGO BOSS 'un talep etmesi halinde, görevlendirilen aracı şirket hakkında bilgiler HUGO BOSS'a verilmelidir.

3.6 AYRIMCILIK

İşe alım, ücretlendirme, terfi, disiplin, işten çıkarma, emeklilik ve tüm istihdam ilişkisi boyunca tüm çalışanlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanmalıdır. Yaş, sağlık, cinsiyet veya cinsiyet ifadesi, ten rengi, cinsel yönelim, zihinsel veya fiziksel engellilik, köken, milliyet, ırk veya etnik köken, sosyal grup, din veya dünya görüşü, siyasi görüş, sendika üyeliği veya diğer kişisel özelliklere dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır. Tedarikçiler, ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak için aktif olarak çalışmalıdır.

Hassas gruplara mensup kişiler, tekstil endüstrisinde orantısız bir şekilde temsil edildikleri için ayrımcı davranışların kurbanı olma riski özellikle yüksektir. Bu nedenle, çocukların, genç işçilerin, kadınların, göçmen işçilerin, yerli halkların, ajans işçilerinin, ev işçilerinin ve geçici işçilerin hakları özellikle risk altındadır.

HUGO BOSS, kendi ticari faaliyetlerinde bu grupları korumaya özel bir önem vermektedir ve tedarikçilerinden de bu grupların haklarını korumalarını beklemektedir.

3.7 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 şekillerde meydana gelebilir. Ayrıca, bir iş arkadaşının onurunu, psikolojik veya fiziksel bütünlüğünü etkileyen yorumlar, eylemler, jestler gibi sözlü veya fiziksel davranışları da içerebilir.

Cinsel taciz, tacizin özellikle ciddi bir şeklidir. Cinsel taciz, istenmeyen cinsel nitelikteki davranışlar, sözlü veya fiziksel yaklaşımlar veya cinsel açıdan aşağılayıcı/ayırıcı ifadeler veya eylemler olarak tanımlanır.

Özellikle kadınlara ve cinsel azınlıklara yönelik cinsiyete dayalı şiddet sorununa dikkat çekmek istiyoruz. HUGO BOSS bu tür olayları tolere etmez ve tedarikçilerinden bu kişileri korumak için önleyici tedbirler almasını bekler. Ayrıca, çalışanlar ve yöneticiler için uygun kılavuzlar, süreçler ve eğitim önlemleri oluşturulmalıdır.

3.8 ADİL ÜCRET

Çalışanlar, normal bir çalışma haftasında kazandıkları, kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek adil bir ücret alma hakkına sahiptir. HUGO BOSS için bu, mevcut maddi imkanların, hane halkının tüm üyelerinin gıda, su, barınma, eğitim, sağlık, ulaşım ve giyim gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde olması gerektiği anlamına gelir. Ayrıca, çalışanların beklenmedik durumlar için birikim yapabilecekleri harcanabilir gelirleri olmalıdır. Buna ek olarak, çalışanlar, iş sözleşmesi ve maaş bordrosu şeklinde, kararlaştırılan koşullar hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelidir. Tedarikçiler, en azından yasal asgari ücreti veya asgari ücretten daha yüksekse sektör standardına uygun ücreti ödemekle yükümlüdür. Tedarikçinin sektör standardına uygun daha yüksek bir ücret ödemesi mümkün değilse, bu durum HUGO BOSS'a gerekçeleriyle birlikte derhal bildirilmelidir. Tedarikçilerin HUGO BOSS ile işbirliği içinde çalışarak kademeli olarak adil bir ücret düzeyine ulaşmaları beklenmektedir. Hedef, tüm çalışanlara cinsiyet veya başka bir ayırt edici faktörden bağımsız olarak adil bir ücret verilmesinin sağlanmasıdır. Ayrıca HUGO BOSS, tüm tedarikçilerin sağlık ve sosyal sigortayı düzenleyen ulusal şartnamelere uymalarını beklemektedir.

Buna ek olarak, özel yardımlar için tüm yasal ve diğer geçerli gereklilikler (toplu iş sözleşmeleri gibi) yerine getirilmelidir. Fazla mesai saatleri ek ücret ile telafi edilmelidir. Yasal düzenlemeler, çalışanların fazla mesai saatlerini izin ile telafi etmelerine izin veriyorsa, bu düzenleme çalışanın rızası ile yapılmalıdır. Çalışma süresi içinde hamile kalan çalışanlar, yasal olarak gerekli tüm yardım ve korumalardan yararlanmalıdır.

Tedarikçilerin disiplin cezası olarak maaş kesintisi uygulaması yasaktır. Çalışanın işten çıkarılmasının, önce parasal disiplin cezası uygulanmadan mümkün olmadığına dair ulusal yasalar varsa, tüm önlemler yalnızca söz konusu vakanın gerçek objektif koşulları dikkate alınarak uygulanabilir. Tedarikçi, süreç adımlarını belgelemelidir.

3.9 ÇALIŞMA SAATLERİ

Uygulanabilir mola, tatil ve izin hükümleri dahil olmak üzere uygulanabilir ulusal çalışma saatleri düzenlemelerine, uyulmalıdır. Ulusal düzenlemeler yoksa veya bunlar ILO standartlarını karşılamıyorsa, haftalık normal çalışma saatleri 48 saati geçemez. Fazla mesai, istisnai durumlara sınırlı olmalı ve çalışanların sağlığını ve refahını tehlikeye atmamalı veya standart çalışma süresi düzenlemelerinin önüne geçmemelidir. İzin verilen fazla mesai saatleri dahil olmak üzere, bir haftadaki toplam çalışma saatleri 60 saati geçemez. Fazla mesai saatleri, yalnızca çalışanlar ek çalışmayı kabul ederse veya fazla mesai saatleri yasa veya geçerli toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmişse izin verilir ve buna göre ücretlendirilmelidir. Bir çalışanın çalışma saatlerini takip etmek için, tedarikçiler her çalışanın iş gününün başlangıç ve bitiş saatlerini kaydeden bir çalışma süresi kayıt sistemi uygulamak zorundadır. Bu sistem elektronik veya manuel olarak kurulabilir. Manuel sistem söz konusu olması halinde, çalışanlar kaydedilen saatleri en az ayda bir kez manuel olarak onaylamalıdır. Yedi aylık veya daha fazla hamile olan bir çalışan, yerel yasalarca izin verilip verilmediğine bakılmaksızın fazla mesai yapamaz ve gece vardiyasında çalışamaz. Altı iş günü üst üste çalıştıktan sonra, çalışanlara en az 24 saatlik bir mola verilmelidir. Ayrıca, çalışanlar yasal asgari tatil süresine hak kazanır.

3.10 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Tedarikçi, çalışanlarının iş sırasında fiziksel ve ruhsal sağlık ve güvenliğini sağlamalı ve kazalara ve meslek hastalıklarına karşı uygun önleyici tedbirler almalıdır. Özellikle, çalışanların iş yaptıkları tüm çalışma saatleri boyunca aydınlatma yeterli olmalı ve gürültü emisyon seviyeleri uygun olmalıdır. Yeterli sıhhi tesisler sağlanmalı ve tesisler temiz olmalı ve cinsiyete göre ayrılmalıdır. Çalışanlar, çalışma saatleri içinde makul olmayan kısıtlamalar olmaksızın sıhhi tesisleri kullanabilmelidir. Tedarikçi, çalışanların sağlığını ve güvenliğini etkileyebilecek potansiyel tehlikeleri tanımlamak, değerlendirmek, önlemek ve bunlara karşı önlem almak için sistemler kurulmasını sağlamalıdır. Burada listelenen gereklilikler, tedarikçinin çalışanlarına sağladığı konaklama gibi diğer tüm tesisler için de geçerlidir.

Tedarikçiler, çalışanları tehlikelere maruz bırakabilecek veya ciddi yaralanmalara veya ölüme neden olabilecek yüksek riskli faaliyetleri belgelemeli ve gerekli kontrolleri uygulamalıdır. Tesislerin, kurulumların, güvenlik cihazları dahil teknik ekipmanların ve

kişisel koruyucu donanımların düzenli olarak denetlenmesini, uygun şekilde bakımının yapılmasını ve gerekirse değiştirilmesini sağlamalıdır. Tehlikelere maruz kalmayı en aza indirmek için Kişisel Koruyucu Donanım ("KKD") kullanılması gerektiğinde, KKD tedarikçi tarafından çalışanlara ücretsiz olarak sağlanmalıdır.

Hamile çalışanlara özel koruma sağlanmalıdır. Bu çalışanlar yüksek riskli faaliyetlere atanmamalı ve kendilerine düzenli molalar verilmelidir.

3.11 ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU PAZARLIK

Tüm çalışanlar örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğüne sahiptir. Çalışanlara, çalışan haklarını korumak amacıyla kendi seçtikleri örgütleri kurma veya çalışan örgütlerine katılma hakkı tanınmalıdır. Çalışanlar, çalışma koşulları, özellikle ücretler konusunda serbestçe pazarlık yapabilmelidir. Tedarikçiler, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü hakkını tanımalı ve saygı göstermeli, bu haklardan yararlanan çalışanlara karşı ayrımcılık yapmamalı, taciz etmemeli, sindirmemeli, işten çıkarmamalı veya başka şekilde dezavantaj sağlamamalıdır.

3.12 İNSANCA ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışanların doğuştan gelen değerine, mahremiyetine ve kişisel haklarına her zaman saygı gösterilmelidir. Fiziksel, zihinsel, cinsel veya sözlü istismar, cezalandırma, saldırı veya sindirme yasaktır. Özellikle özel veya kamu güvenlik güçleri kullanılırken, çalışanların haklarının tehlikeye atılmaması sağlanmalıdır. Tedarikçi, anlaşılır talimatlar veya uygun denetim yoluyla bunu sağlamalıdır.

Disiplin tedbirlerine, yalnızca HUGO BOSS tarafından belirlenen yasa veya hükümler çerçevesinde izin verilir ve her zaman söz konusu duruma uygun olmalıdır.

4 ÇEVRESEL UNSURLAR

HUGO BOSS, tedarikçilerinden iş faaliyetlerinin çevresel etkilerini azaltmak için aktif olarak çalışmasını bekler. Tedarikçiler ayrıca, HUGO BOSS'a sağladıkları mal ve hizmetlerin tüm ilgili yasal düzenlemelere ve uluslararası çevre sözleşmelerine uygun olmasını sağlamalıdır. İnsanların, hayvanların ve çevrenin korunması önceliklidir. Bu nedenle, tedarikçiler, çevresel sorumluluklarını artırmak için net hedefler belirleyen bir çevre yönetim sistemi kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, tedarik zinciri ortakları, HUGO

BOSS gerekliliklerine uygun olarak ilgili çevresel etki verilerini (örneğin enerji kullanımı, sera gazı emisyonları, su tüketimi ve atık su) düzenli olarak raporlamaya hazır olmalıdır.

4.1 ENERJİ TÜKETİMİ VE SERA GAZI EMİSYONLARI

Tedarikçiler, tüm ilgili enerji kaynaklarını ve sera gazı emisyonlarını belirlemek ve izlemekle yükümlüdür. Enerji tüketimini ve emisyonlarını azaltmak için bir yol haritası oluşturmaları gerekir. HUGO BOSS, tüm doğrudan tedarik zinciri ortaklarından, tedarik zincirlerinden ve alt tedarikçilerinden, alt yükleniciler dahil olmak üzere, enerji kaynağı olarak kömürün kullanımının ortadan kaldırılmasını sağlamak için gerekli tüm önlemleri almalarını talep eder.

HUGO BOSS, ortaklarından enerji ve su verimliliğini artıran, genel çevresel etkiyi en aza indiren ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişi aktif olarak destekleyen çözümler belirlemelerini bekler.

4.2 SU TÜKETİMİ

Tedarikçiler su tüketimini izlemeli, belgelemeli ve uygun stratejiler kullanarak optimize etmelidir. Yüzey veya yeraltı su kaynaklarından alınan su miktarı, en azından ulusal veya yerel gerekliliklere uygun olmalıdır. Özellikle su kullanımının yoğun olduğu üretim süreçlerine sahip tedarikçiler, faaliyet gösterdikleri alanlarda suyla ilgili riskleri sürekli olarak değerlendirmeli ve su kullanımlarını düzenli olarak izlemeli ve raporlamalıdır.

4.3 KİMYASAL VE ATIK SU YÖNETİMİ

Üretim süreçleri, insanlar, hayvanlar veya çevre için tehlikeli olabilecek kimyasalların veya diğer malzemelerin kullanımını gerektiriyorsa, tedarikçiler bunların kullanımını, depolanmasını ve taşınmasını düzenlemek için bir tehlikeli madde yönetim sistemi kurulmasını sağlamalıdır. Ulusal düzenlemelere uyulmalıdır. Çevreye, insan ve hayvan sağlığına daha az zararlı alternatif malzemeler veya kimyasallar varsa, tedarikçiler bunları kullanmakla yükümlüdür. Tedarikçiler kimyasalları kullandıklarında, kimyasal envanterlerini ve atık su akışlarını izleyerek kirlenmeyi tespit etmek ve önlemek zorundadırlar. Bunu, geçerli yasal gerekliliklere uygun olarak yapmalı ve yasaklanmış maddeleri kullanmamalıdır¹. Kontrol düzenli olarak yapılmalıdır.

4.4 ATIK YÖNETİMİ

HUGO BOSS, tedarikçilerinden atıkları sürekli olarak en aza indirmelerini ve üretilen atıkları yerel yasal şartnamelere ve uluslararası sözleşmelere uygun olarak bertaraf etmelerini beklemektedir².

¹ Stockholm Sözleşmesi uyarınca, POP yönetmeliğinde listelenen maddeler kullanılmamalıdır. Ayrıca, kimyasallara ilişkin tüm gereklilikler REACH (Yönetmelik (EC) 1907/2006) ile ilgili tüm eklerine uygun olmalıdır.

² Örneğin, Basel Sözleşmesi tehlikeli atıkları kapsar ve bu sözleşmeye uyulması zorunludur.

4.5 ORMAN YOK EDİLMESİ

Tedarikçiler, HUGO BOSS'a tedarik ettikleri ürünlerin ormansızlaştırma içermediğinden ve üretim ülkesinin ilgili yasalarına uygun olarak üretildiğinden emin olmakla yükümlüdür. Buna, gerekli özen yükümlülüklerini yerine getirmek ve uyumu kanıtlamak için gerekli tüm belgeleri ve verileri sağlamak da dahildir. Tedarikçilerden, ürünlerinin uygunluk durumundaki herhangi bir değişikliği HUGO BOSS'a derhal bildirmeleri ve uygunluğu doğrulamak için güncellenmiş belgeler veya ek bilgi taleplerine gecikmeden yanıt vermeleri beklenir.

4.6 DİĞER ÇEVRESEL UNSURLAR

Yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen çevresel hususlara ek olarak, tedarikçinin bulunduğu yere ve belirli üretim süreçlerine bağlı olarak, hava emisyonları, arazi kullanımı, biyolojik çeşitliliğin korunması, gürültü, koku emisyonları ve diğer çevresel hususlarla ilgili başka ulusal veya yerel hükümler de geçerli olabilir.

5 SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ İLE İŞBİRLİĞİ

HUGO BOSS, tedarikçileriyle olan işbirliği kapsamında sosyal ve çevresel koşulları iyileştirmek için çeşitli sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmaktadır. Bu tür ortaklıklar çerçevesinde HUGO BOSS, başlangıçta belirtilen haklarını (denetimler gibi) bu ortak kuruluşlara devretme hakkını saklı tutar.

6 SON HÜKÜMLER

HUGO BOSS, tedarikçilerinden HUGO BOSS'un kendisinin de uyduğu bu standartlara uymalarını bekler ve partnerlerinin yönetim sistemleri, kılavuzlar, eğitim oturumları ve süreç spesifikasyonları gibi uygun önlemler olarak bu standartların uygulanmasını mümkün olduğunca desteklemelerini ister. Tedarikçinin tüm çalışanları, burada ele alınan konular hakkında düzenli olarak uygun şekilde eğitilmelidir. Ayrıca, tedarikçiler bu şartnameleri kendi ön tedarikçilerine ve ortaklarına iletmek ve bunlara uyulduğundan emin olmak için uygun incelemeler yapmakla yükümlüdür. HUGO BOSS, ilgili paydaş grupların katılımıyla Tedarikçi Davranış Kurallarını düzenli olarak (yılda en az bir kez) gözden geçirme, gerektiğinde kuralları uyarılama ve tedarikçilere değişiklikleri bildirme hakkını saklı tutar. Tedarikçi Davranış Kurallarının en son sürümü her zaman şirketin web sitesinde erişilebilir olacaktır.

EK:

HUGO BOSS İHBAR (WHISTLEBLOWER) KANALLARININ KULLANIMI HAKKINDA BİLGİ

HUGO BOSS çalışanları, kendi ortakları ve tedarikçileri ile şirketin müşterileri ve diğer üçüncü taraflar, sosyal standartlar, çalışma koşulları veya insan hakları ile ilgili herhangi bir soru veya şikayetleri olması durumunda doğrudan HUGO BOSS ile veya HUGO BOSS Ombudsmanı ile iletişime geçme hakkına sahiptir.

HUGO BOSS Speak Up Kanalı, HUGO BOSS Uyum Departmanı ile gizli ve anonim iletişim imkanı sunar. Kanala, aşağıdaki bağlantıdan:

[HUGO BOSS Speak up Kanalı](#)

veya aşağıdaki QR kodu aracılığıyla:



50'den fazla dilde erişilebilir.

Aynı şekilde, kişisel iletişim imkanı sağlayan eşdeğer bir seçenek olarak, HUGO BOSS Ombudsmanı, yasadışı iş uygulamaları, insan hakları ihlalleri veya HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları ihlalleri ile ilgili her türlü ihbar için irtibat kişisi olarak hizmet vermektedir.

HUGO BOSS Ombudsmanı ile aşağıdaki iletişim bilgileri üzerinden iletişime geçebilirsiniz:

Dr. Carsten Thiel von Herff

Dış avukat

Uluslararası numara: 00800 6628376266

Cep telefonu: + 49 151 58 23 03 21

E-posta: ombudsmann@thielvonherff.com

<https://report-tvh.com/>

Thiel von Herff Avukatlık Bürosu

Loebellstrasse 4

33602 Bielefeld

Almanya

Tüm ihbarlar katıyetle gizli tutulacaktır. İhbar eden kişinin kimliği ve ihbarda adı geçen tüm kişilerin kimlikleri, yasal istisnalar geçerli olmadığı sürece, ihbarları almak veya takip tedbirlerini yürütmekle sorumlu kişiler dışında kimseye açıklanmayacaktır.

İhbar edenlere karşı her türlü misilleme yasaktır. Bu, tehditler veya cezai önlemler alma girişimleri için de geçerlidir.

Geçerli olduğu yerler:	HUGO BOSS Grubu	Sürüm:	1.5
Geçerlilik tarihi:	01.01.2020	Durum:	yayımlandı, geçerli
Onaylayan:	Yönetim Kurulu HUGO BOSS AG	Son Güncelleme:	Şubat 2026
Politika Sahibi:	Uyum	Sınıflandırma:	kamuya açık

NOT: Bu doküman, orijinal İngilizce versiyonundan çevrilmiş olup işbu doküman ile orijinal versiyonu arasında herhangi bir uyumsuzluk veya yorum farklılığı olması hâlinde, dokümanın orijinal İngilizce nüshası esas alınır ve geçerli kabul edilir.