
HUGO BOSS Sosyal Standartlar

1. Giriş

Sosyal Standartlar, HUGO BOSS tedarikçilerinin çalışanlarına ilişkin temel hakları belirlemekte ve temel çevresel standartları kapsamaktadır. Aynı zamanda Sosyal Standartlar, tüm HUGO BOSS çalışanları için de geçerli olacaktır.

Sosyal Standartlar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel Teamülleri ile Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne dayanmaktadır. Tüm tedarikçilerin bu standartlara uyması zorunludur. HUGO BOSS'un, gerekli olduğunda Sosyal Standartlar'ı tadil etme hakkı saklıdır.

Sosyal Standartlar içinde belirlenen şart ve yükümlülükler (Standartlar), tedarikçinin doğrudan, dolaylı, daimi veya evde çalışan tüm çalışanları için geçerlidir.

Tedarikçi, HUGO BOSS Sosyal Standartlar ile uluslararası ve ulusal kanunlar uyarınca işyerindeki hak ve görevleri konusunda çalışanları gereğince bilgilendirmek zorundadır. Tedarikçi, Sosyal Standartlar'ın uygulanmasından sorumlu olmak üzere bir şirket temsilcisinin tayin edilmesini sağlayacaktır. Tayin edilen kişinin ismi, HUGO BOSS'a ibraz edilecektir.

Tedarikçi, işbu Sosyal Standartlar'a uymak adına üstlendiği faaliyetleri makul bir şekilde belgelendirmelidir.

2. Alt Yüklenicilerin Tesislerinde Sosyal Standartların Uygulanması

Ayrıca tedarikçi, HUGO BOSS Sosyal Standartlar'a uyma ve HUGO BOSS Sosyal Standartlar'a uyumu takip etme ve uygun şekilde uygulama yükümlülükleri konusunda alt yüklenicileri ile alt tedarikçilerini bilgilendirmek zorundadır. Özellikle de tedarikçi, işbu Sosyal Standartlar uyarınca HUGO BOSS'a denetim yapma hakkı tanıyacak şekilde alt yüklenicileri ve alt tedarikçileriyle uygun bir anlaşmaya varacaktır.

3. Yönetmelik

3.1 Ulusal Kanunlar ve Sosyal Standartlara Uyum

İşbu Sosyal Standartlar'a uyuma ek olarak tedarikçi, yalnızca etik şekilde hareket etmek ve hem uluslararası teamüllere hem de geçerli tüm yerel ve ulusal kanunlara ve özellikle de kendi üretim tesisleri için geçerli olan ulusal çalışma ve sosyal refah mevzuatlarına uymak zorundadır.

Ayrıca tedarikçi; rüşvet, komisyon veya diğer türdeki yolsuzluklara müsamaha göstermemeli, izin vermemeli veya bunlara dahil olmamalıdır. Tedarikçi; HUGO BOSS'la olan ticari ilişkisiyle bağlantılı olan herhangi bir karar, işlev veya faaliyete ilişkin olarak uygunsuz şekilde hareket etmelerinin bir karşılığı olarak herhangi bir şahsa veya herhangi bir HUGO BOSS çalışanına kıymetli herhangi bir şeyin ödemesini doğrudan veya dolaylı olarak yapmayacak, teklif etmeyecek, vermeyecek, söz vermeyecek veya buna izin vermeyecektir. İyi niyet dahilinde hareket etmediğinde veya yasalarca izin verilenler haricinde bir şekilde faaliyette bulunduğu anda, kişi uygunsuz hareket etmiş sayılır.

Bunlara ek olarak işbu Sosyal Standartlar, uygulanacak asgari standardı belirlemektedir. Ulusal mevzuat hedeflerinin işbu Sosyal Standartlar içinde bulunan hedeflerle uyuşmaması halinde, çalışanlar için en iyi korumayı sağlayan hükümler geçerli olacaktır.

3.2 Çocuk İşgücü

Tedarikçi, hiçbir koşul altında çocuk işçiler istihdam etmeyecektir. Çalışmaya başlamaya ilişkin asgari yaş 15 yaştır ancak hiçbir kimse, okula gitmenin zorunlu olmaktan çıktığı bir yaşa ulaşmadan çalışmaya başlayamaz. Ayrıca tedarikçi; 18 yaşın altındaki çalışanların, tehlikeli olan işlerde ve özellikle de eğitim ve öğrenimlerini ya da sağlıklarını veya fiziksel, zihinsel, entelektüel, ahlaki ya da sosyal gelişimlerini engelleyebilecek işlerde çalışmadığından emin olmalıdır.

3.3 Zorla Çalıştırma

Hiçbir kimse, isteği dışında çalıştırılmaz veya çalışmaya zorlanamaz. Özellikle de tedarikçiler, hiçbir durumda zorla çalışan işçileri, ödünç hizmetkarları, köleleri veya mahkumları çalıştıramaz. Çalışma saatleri içinde veya sonrasında çalışanların hareket serbestisi kısıtlanamaz.

Çalışanlardan, yalnızca bir istihdam ilişkisi kurmak ve sürdürmek adına kanunlarca verilmesi gerekli görülen kişisel belgeleri tedarikçiye vermeleri talep edilebilir. Tedarikçiler, çalışanlardan bir "teminat bedeli" vermelerini talep edemez. Ayrıca çalışanların kimlik belgelerini alıkoymaz. Çalışanlar, gerekli bildirim yaparak herhangi bir zamanda istihdam ilişkisini sona erdirebilmelidir.

3.4 İnsani Çalışma Koşulları

Tedarikçi, her bir bireyin haysiyetine, mahremiyetine ve kişilik haklarına saygı duymalıdır. Her türden fiziksel, psikolojik, cinsel veya sözlü taciz, fiziksel şiddet ve her türden tehdit ya da istismar yasaktır. Disiplin cezaları, ulusal kanunlar ile uluslararası alanda kabul edilen insan hakları standartlarına uygun olmalıdır.

3.5 Ayrımcılık Yasağı

İrk, renk, cinsiyet, yaş, sosyal, etnik veya milli köken, inanç, işçi örgütlerine üyelik (işçi sendikaları dahil), siyasi görüş, cinsel yönelim, medeni hal veya herhangi bir kişisel engellilik, hamilelik ya da diğer her türlü kişisel özellikler bakımından hiçbir ayırım yapılmaksızın, tüm çalışanlara eşit şekilde muamele edilmeli ve eşit fırsatlar tanınmalıdır. Eşit muamele ilkesi, özellikle de çalışanların işe alınma süreci, disiplini, emekliliği ve istihdamının sona erdirilmesi, ücretlerin ve emekli ücretlerinin ödenmesi ve terfileri konularında geçerli olacaktır.

3.6 Azami Çalışma Saatleri ve Asgari Yıllık İzin

Tedarikçiler, çalışma saatlerine ilişkin olan ilgili ulusal mevzuata uymalıdır. Ulusal kanunların bu konuda bir hüküm içermemesi veya ILO Temel Teamülleri'nin ilgili hükümleri kadar bağlayıcı olmaması halinde, normal çalışma saatleri haftada 48 saatle sınırlı olacaktır. Çalışma saatleri (kendi isteğiyle mesai dahil) haftada 60 saati geçemez. İşverenlerin, çalışanlara düzenli olarak mesaiye kalmayı emretmesi yasaktır. Mesaiye, yalnızca çalışanın kendi isteğiyle kabul etmesi veya ilgili bir toplu iş sözleşmesince izin verilmesi halinde izin verilebilir.

Ardı ardına altı iş gününden sonra çalışanlara bir izin günü (24 saat) tanınmalıdır. Ayrıca her çalışanın, asgari yasal izin hakkı bulunmaktadır.

3.7 Ücret

Tedarikçi, hizmetlerinin karşılığı olarak ve çalışanın takdirine bağlı olarak nakit veya aynı şekilde çalışana ücret ödemelidir. Her çalışanın, normal bir çalışma haftası için kendi temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve ihtiyari harcanabilir gelir sağlamaya yetecek kadar bir ücret alma hakkı vardır. İşverenler, hangisi daha yüksekse en az asgari ücret veya uygun geçerli ücreti ödeyecektir, ücretlere ilişkin tüm yasal şartlara uyacaktır ve kanunlar ya da sözleşmelerce gerekli görülen her türlü yan hakları sağlayacaktır. Bu şartların yerine getirilmemesi halinde tedarikçi, HUGO BOSS tarafından uygulanan yeterli bir ücret miktarını belirlemek üzere HUGO BOSS ile işbirliği yapacaktır. Maaş ve ücretler, en azından aylık olarak ödenmelidir. Çalışanların, istihdam ilişkisinin başlamasından önce sözleşmelerini yazılı olarak teslim almaları ve imzalamaları gerekir. Ücret, istihdam sözleşmesinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmalıdır. Maaş bordrolarına ilişkin bilgiler, çalışana yazılı olarak verilmelidir.

Tüm mesailer, bir prim oranı üzerinden ücretlendirilecektir. Uygulanabilir olduğunda, yasal şartlar veya toplu iş sözleşmeleri geçerli olacaktır. Devlet yasalarının çalışana çalışılmayan saatlerin bulunduğu mesailer için ücret ödenmesine izin vermesi halinde, bu düzenleme çalışanın onayıyla yapılmalıdır.

Tedarikçi; para cezalarını, cezaları veya çalışanın ücretinden yapılan kesintileri, çalışma disiplinini sürdürmenin bir yolu olarak kullanmamalıdır. Kesintiler, yerel kanunlarca izin verilen kesintilerle sınırlı olmalıdır. Cezalar şeffaf olmalı ve belgelendirilmelidir ve çalışanın onayı alınmalıdır.

3.8 Sağlık ve Güvenlik

Tedarikçi, çalışanlarının işyerindeki sağlığı ve güvenliğinden sorumludur. Çalışanlara güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sunmalı ve kazalar ile meslek hastalıklarını önleyebilecek en etkili tedbirleri almalıdır. Özellikle de tedarikçi, tüm çalışanlar için düzenli olarak sağlık ve güvenlik eğitimleri vermelidir.

Dikkat edilecek temel noktalar yangın, bina, makineler ve kimyasal güvenlik olacaktır. Acil durumlarda kullanılacak yollar ve güvenli çıkışlar açık şekilde işaretlenmeli, iyi şekilde aydınlatılmalı ve her türlü engelden arındırılmalıdır. Tahliye planları hazırlanmalıdır ve tedarikçi, geçerli yerel kanunlarda tanımlanan düzenli aralıklarda ancak en az yılda bir kez çalışanlarla birlikte tahliye tatbikatları yapmalıdır. Yangın söndürme ekipmanları mevcut olmalıdır ve makineler ile tehlikeli maddelerin kullanımına ilişkin olarak kişisel koruyucu ekipmanlar sunulmalıdır. Alınan tüm önlemler, tedarikçi tarafından uygun şekilde belgelendirilmelidir.

Tedarikçi, bu sağlık ve güvenlik hükümlerine uyumdan sorumlu olmak üzere bir üst yönetim temsilcisi tayin etmelidir.

Yukarıdaki hükümler, tedarikçinin ilgili tesislere sahip olması halinde, çalışanların dinlenme ve konaklama alanları için de geçerlidir.

3.9 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

Çalışanlar, kendi tercihlerine göre örgütler kurma veya örgütlere katılma hakkına ve grup halinde de özellikle ücretler konusunda çalışma koşulları hakkında müzakerede bulunma ve özgürce anlaşma yapma hakkına sahip olacaktır. Tedarikçi, bu özgürce örgütlenme veya özgürce ve topluca anlaşma yapma hakkını kullanan çalışana karşı ayrımcılık, taciz, tehdit veya misilleme yapmamalıdır.

Her durumda, çalışanlar için bir şikayet sistemi bulunacaktır.

3.10 Çevrenin Korunması

Tedarikçi, üretim yapılan ülkede geçerli olan tüm çevre kuralları ve yönetmeliklerine uymalıdır. Özellikle de atık bertarafı, kimyasallar ve diğer tehlikeli maddelerin taşınması ve bertarafı ile emisyon ve atık su idaresine ilişkin olarak uygulanan usul ve standartlar, en azından asgari yasal şartlara uygun olmalıdır. Tedarikçinin, çevre kirliliğini azaltma ve çevre kirliliğinden kaçınma konusunda sürekli çalışmalar yapması ve doğal kaynakların mümkün olduğunca verimli kullanılmasını sağlaması gerekmektedir.

4. Denetim Hakkı/Öz Değerlendirme

Tedarikçi; HUGO BOSS'un herhangi bir zamanda ve önceden bildirim yapmaksızın, normal çalışma saatleri içinde tedarikçinin veya tedarikçinin iştiraklerinin Sosyal Standartlar'a uyumunu kontrol edebileceğini veya bu uyum kontrolünü, HUGO BOSS tarafından tayin edilecek bir veya daha fazla kişi veya kuruluşlara yaptırabileceğini kabul eder. HUGO BOSS, ilgili denetçileri kendi takdirine bağlı olarak seçebilir. Denetçiler, tedarikçi tesislerine vardıklarında HUGO BOSS tarafından yetkilendirildiklerine dair kanıt sunmalıdır. Kural olarak, bu denetim masrafları HUGO BOSS tarafından karşılanacaktır. Ancak tedarikçi, ticari ilişkilerin başlamasından önce yapılacak dahili denetimin masraflarını kendisi karşılayacaktır.

Denetim sonucunda, tedarikçinin bazı iyileştirme önlemlerini vaktinde uygulaması talep edilebilir.

Denetim sonucunun "riskli" veya "yetersiz" çıkması halinde, tedarikçi takip denetiminin masraflarını karşılayacaktır.

HUGO BOSS tarafından talep edilmesi üzerine tedarikçi, bildiği kadarıyla gereğince doldurulmuş bir öz değerlendirme anketini ibraz etmelidir.

5. Yaptırımlar

Yaptırımları uygularken HUGO BOSS, her zaman için tek bir durumun sonuçlarını ve ihlalin ciddiyetini göz önüne alacaktır.

HUGO BOSS tarafından yukarıdaki hükümlerden birinin tedarikçi tarafından ihlal edilmiş olduğunun tespit edilmesi halinde, HUGO BOSS tedarikçiye ihlali bildirecektir ve kural olarak, ilgili ihlali gidermesi için tedarikçiye makul bir süre tanıyacaktır. İhlalin giderilmesi için verilen sürenin uzunluğu, öncelikli olarak gerekli düzeltici önlemlerin türüne bağlı olacaktır. İhlali gidermesi için kendisine makul süre verilmiş olmasına rağmen tedarikçinin ilgili ihlali gidermemesi halinde, HUGO BOSS başka bildirimde bulunmaksızın derhal geçerli olmak üzere sözleşmesel ilişkiyi feshedebilir ve işlemeye ilişkin olarak kendisi tarafından sunulan tüm materyalleri kaldırabilir.

5.1 Ayrıca HUGO BOSS'un, işbu Standartlar'ın tedarikçi tarafından ciddi şekilde ihlal edilmesi veya işbu hükümlerin tedarikçi tarafından sürekli olarak ihlal edilmesi halinde, tedarikçiyle olan ticari ilişkiyi feshetme hakkı saklıdır. Ciddi ihlale, özellikle de çocuk işçiliği ya da zorunlu işçiliğin kullanılması veya bölüm 4 paragraf 1 uyarınca yapılan bir denetimin makul olmayan bir şekilde engellenmesi dahildir.

Bunlara ek olarak, HUGO BOSS'un ihlalden doğan zararlara ilişkin olarak tedarikçiden tazminat talep etme hakkı da saklıdır.