

Kurallara

HUGO BOSS
Çocuk işçiliği ve zorla
çalıştırma ile
mücadeleye ilişkin
yönetmelik

BİR BAKIŞTA

İnsan hakları ve temel özgürlüklere riayet, HUGO BOSS için en yüksek önceliğe sahip olup şirketin kendi Davranış Kuralları ve Tedarikçi Davranış Kuralları çerçevesinde düzenlenir ve uygulanır.

HUGO BOSS, her türlü çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı kesinlikle reddeder. Bu bölümde tüm okuyucular **Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile mücadeleyle ilişkin yönetmeliğin** temel içeriklerini **ve düzenlemelerini hızlı ve kısa bir şekilde öğrenebilir:**

- I. HUGO BOSS, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı sıfır tolerans politikası izler ve bu konuda ortaklarının da aynısını yapmasını bekler.
- II. HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları, tüm ortaklarla işbirliğinin temelini oluşturur. Bu da çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı yasaklar ve "Reşit Olmayan Genç İşçi" olarak adlandırılan çalışanların istihdamı için sınırları belirler.
- III. HUGO BOSS, çocukların çok erken yaşta çalışmaya başlamasını önlemek için işe alım sırasında asgari yaşı belirleyen yaş sınırları koymuştur. ILO Sözleşmesi 138 uyarınca, 15 yaşın altında ve yasal olarak zorunlu okul eğitimini henüz tamamlamamış olan hiçbir çocuk çalıştırılmaz.
- IV. "Reşit Olmayan Genç İşçi" statüsündeki çalışanların, yani asgari çalışma yaşına ulaşmış ve zorunlu eğitimini tamamlamış reşit olmayan kişilerin istihdamına katı kurallara bağlı olarak ve ilgili ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri doğrultusunda izin verilir.
- V. HUGO BOSS, ILO Sözleşmesi 29 uyarınca zorla çalıştırmayı (zorla çalıştırılan çocuk işçiliği dahil), bir kişiden ceza tehdidi altında istenen ve söz konusu kişinin gönüllü olarak sunmadığı iş veya hizmet olarak tanımlamaktadır. Ortaklar hiçbir koşul altında zorla işçi, hizmetçi, köle, mahkum veya diğer özgür olmayan kişileri çalıştıramaz.
- VI. Yıllık risk analizi çerçevesinde, HUGO BOSS tarafından Tedarikçi Davranış Kurallarına uygunluk, öz bildirimler (ortakların kendi beyanları) yoluyla kontrol edilir. Ayrıca düzenli olarak yerinde denetimler de gerçekleştirilir.
- VII. Tedarikçi Davranış Kurallarında belirtilen hükümlere aykırı bir durum tespit edilirse, bu durum ortak tarafından derhal düzeltilmelidir. HUGO BOSS, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Ortağın bu konuda isteksiz olması durumunda, HUGO BOSS son çare olarak iş ilişkisini feshetme hakkını saklı tutar.

BİR BAKIŞTA bölümünün ayrıntılı düzenlemeler, uygulama örnekleri, davranış talimatları ve yönetmeliğe dair eksiksiz bir genel bakış sağlayamayacağı dikkate alınmalıdır. Bunlar aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

İÇERİK

1	BU YÖNETMELİĞİN AMACI	3
2	GEÇERLİLİK KAPSAMI	3
3	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE REŞİT OLMAYAN GENÇ İŞÇİLİĞİ ARASINDAKİ AYRIM	3
4	ÇOCUK İŞÇİLİĞİ	4
4.1	Tanım	4
4.2	Çocuk işçiliği yasağı	4
4.3	Önleme Stratejisi	4
4.4	İhlallerle başa çıkma	5
5	REŞİT OLMAYAN GENÇ İŞÇİLİĞİ	6
5.1	Tanım	6
5.2	Reşit olmayan genç işçiliğinin kabul edilebilirliği	6
5.3	Önleme Stratejisi	6
5.4	İhlallerle başa çıkma	7
6	ZORLA ÇALIŞTIRMA	7
6.1	Tanım	7
6.2	Zorla çalıştırma yasağı	7
6.3	Önleme Stratejisi	7
6.4	İhlallerle başa çıkma	8
7	İHBAR KANALLARI	9
8	UYGULANABİLİRLİK VE İLGİLİ KİŞİ	9

1 BU YÖNETMELİĞİN AMACI

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın engellenmesi, uluslararası toplum için temel bir zorluktur ve Birleşmiş Milletler (BM) gibi uluslararası örgütler tarafından desteklenmektedir. Etkili ulusal ve uluslararası mekanizmaların kısmen eksikliği nedeniyle, temel insan haklarının büyük ölçüde ihlali ve kısıtlanması her zaman önlenememektedir. Uluslararası alanda faaliyet gösteren bir şirket olarak HUGO BOSS, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya karşı aktif olarak bir duruş sergileme sorumluluğunu üstlenmektedir.

HUGO BOSS, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmaya ilişkin bu yönetmelik ile her iki çalışma biçiminin de açıkça yasaklanması ve kınanmasının yanı sıra çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma vakalarıyla başa çıkma düzenlemelerini de içeren bir dizi kural sunmaktadır. Ayrıca, bu yönetmelik Reşit Olmayan Genç İşçi statüsündeki kişilerle ilgili gereksinimleri ve önlemleri de açıklamaktadır.

2 GEÇERLİLİK KAPSAMI

Bu yönetmelik, HUGO BOSS şirketler grubunun tüm şirketlerinde ve iş alanlarında geçerlidir. Belirtilen hükümler tüm çalışanlar için bağlayıcıdır.

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili bu yönetmelik, aktif bir iş ilişkisi içindeki tüm ortaklar için zorunlu olan HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kurallarını ve dolaylı satın almaya ilişkin Tedarikçi Davranış Kurallarını tamamlar. Ayrıca, Tedarikçi Davranış Kurallarının ve dolayısıyla dolaylı olarak bu yönetmeliğin potansiyel iş ortağı tarafından kabulü, yeni bir iş ilişkisinin başlatılmasında temel ön koşuldur. HUGO BOSS, kendi ortaklarından bu konudaki özen yükümlülüklerini yerine getirmesini ve bu yönetmeliğin hükümlerini ortaklarına iletmelerini bekler.

3 ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE REŞİT OLMAYAN GENÇ İŞÇİLİĞİ ARASINDAKİ AYRIM

Uluslararası sözleşmelere ve tavsiyelere dayanarak, HUGO BOSS çocuk işçiliği (Child Labor) ve reşit olmayan çalışanlar (Young Labor) arasında ayırım yapmaktadır. HUGO BOSS, çocuk işçiliğine karşı sıfır tolerans politikası izler. Çalışma için asgari yaşı doldurmuş ve zorunlu eğitimini tamamlamış reşit olmayan kişilerin istihdamına, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) katı hükümleri, sözleşme ve tavsiyeleri doğrultusunda izin verilir.

Çocuk işçiliği ve reşit olmayan genç işçiliği arasındaki ayırım sosyoekonomik faktörlere dayanır. Hem okul imkanlarının hem de ekonominin yeterince gelişmediği ülkelerde, reşit olmayan çocukların asgari çalışma yaşını doldurmuş olsalar bile herhangi bir işte çalışmamaları aileler için hayati önem taşıyabilir. Bu bağlamda HUGO BOSS, reşit olmayanların istihdamını tamamen yasaklamak yerine, onları ulusal yasalara ile uluslararası sözleşme ve tavsiyelere tabi tutmanın daha mantıklı olduğuna inanmaktadır. Ancak, reşit olmayan çalışanların normal iş ilişkilerine dahil edilmesi HUGO BOSS tarafından aktif olarak teşvik edilmez ve bu bir istisna teşkil eder. HUGO BOSS, reşit olmayan çalışanlara yönelik özel eğitim programlarını ve eğitim önlemlerini açıkça desteklemektedir.

HUGO BOSS'un ortaklarında, çocuk işçiliği ihlallerinin denetlenmesinin yanı sıra, reşit olmayan genç işçilerin istihdam koşulları ve şartları da sürekli olarak denetlenmektedir.

4 ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

4.1 Tanım

HUGO BOSS, çocuk işçiliğinin tanımında ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) hükümlerini esas almaktadır. Buna göre çocuk işçiliği öncelikle çocukları çocukluklarından mahrum bırakan, potansiyellerini ve onurlarını ellerinden alan, zihinsel ve fiziksel gelişimlerini olumsuz etkileyen işlerdir. HUGO BOSS için çocuk işçiliği şu anlamlara gelir:

- Zihinsel, fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan zararlı işler.
- Zorunlu eğitimi göz ardı eden işler.
- Çocukların okula gitmesini engelleyen işler.
- Çocukları okulu erken bırakmaya zorlayan işler.
- Çocukların zorunlu eğitimlerini uzun çalışma saatleri ve ağır çalışma koşullarıyla birleştirmelerini gerektiren işler.

ILO Sözleşmesi 182 uyarınca, en kötü çocuk işçiliği biçimleri (18 yaşın altındaki kişiler) arasında her türlü kölelik veya köleliğe benzer uygulamalar ile zorla veya zorunlu çalıştırma, çocukların ailelerinden ayrı tutulması ve doğası gereği veya gerçekleştirildiği koşullar nedeniyle çocukların sağlığı, güvenliği veya ahlaki için muhtemelen zararlı olan tüm işler yer almaktadır.

HUGO BOSS, çocukların çok erken yaşta çalışmaya başlamasını önlemek için işe alım sırasında asgari yaşı belirleyen yaş sınırları koyar. ILO Sözleşmesi 138 uyarınca, 15 yaşın altında ve yasal olarak zorunlu okul eğitimini henüz tamamlamamış olan hiçbir çocuk çalıştırılmaz. Ayrıca, fiziksel, zihinsel veya psikolojik sağlığı tehlikeye atan işler 18 yaşın altındaki kişiler tarafından yapılamaz. İstisnai durumlarda ve katı koruyucu önlemler alınarak yaş 16'ya indirilebilir.

4.2 Çocuk işçiliği yasağı

HUGO BOSS, uluslararası alanda faaliyet gösteren bir şirket olarak uluslararası düzeyde belirlenen asgari koruma düzeyini gerçekleştirmek için kendisi ve ortaklarına yönelik asgari standartları belirlemeyi taahhüt eder. HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları, tüm ortaklarla işbirliğinin temelini oluşturur. Bu kurallar çocuk işçiliğini yasaklar ve işe alım konusunda hangi asgari kriterlerin karşılanması gerektiği hakkında bilgi içerir. Tedarikçi Davranış Kurallarında bir ihlal olması durumunda, HUGO BOSS bunu mümkün olan en kısa sürede gidermeyi zorunluluk olarak görmektedir.

4.3 Önleme Stratejisi

Çocuk işçiliğini önlemek için, yeni çalışanların işe alımında güvenilir kontrol mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda HUGO BOSS, ortaklarından etkili kontrollerin gerçekleştirilmesini talep eder. İşe alım sürecinde işe alınacak kişinin yaşı, resmi bir makam tarafından düzenlenmiş geçerli bir kimlik belgesi ibraz edilerek mutlaka doğrulanmalıdır. Bu belgenin bir kopyası ve

yasal olarak gerekli diğer tüm belgeler, çalışma süresi boyunca saklanır. Böyle bir belgenin ibraz edilememesi durumunda, okul diplomaları, doğum belgeleri veya işe alınacak kişinin memleketinden alınan resmi belgeler gibi diğer yasal yaş kanıtları da kabul edilebilir. İşverenin, ibraz edilen belgelerin gerçekliğini kontrol etme yükümlülüğü vardır.

İşe alınacak kişinin fiziksel görünümünün ibraz edilen belgelerle uyuşmaması durumunda, güvenilir bir kaynaktan alınan sağlık belgeleri yaş doğrulaması olarak kullanılır.

Ayrıca, işverenin işe alınacak kişinin zorunlu okul eğitimini tamamlayıp tamamlamadığını da kontrol etmesi gerekir.

Yıllık risk analizinin bir parçası olarak, HUGO BOSS tarafından öz beyanlar ve düzenli aralıklarla yapılan denetimler yoluyla uygunluk kontrol edilir. HUGO BOSS, ortaklarının işe alım sürecinin bir parçası olarak sosyal ve çevre standartlarımızı içeren bir eğitim programını tamamlamalarını şart koşar. Kendi çalışanları da düzenli olarak eğitim almaktadır. Odak noktalarından biri de çocuk işçiliğinin tespittir.

4.4 İhlallerle başa çıkma

HUGO BOSS'un bir ortağında çocuk işçiliğinin tespit edilmesi durumunda, bu yönetmelik vakanın ele alınması ve soruşturulması için bir dizi kural sunar. Söz konusu durumda çocuğun refahını sağlamak için HUGO BOSS en azından aşağıdakilerin uygulanmasını talep eder:

- Çocuk derhal işten uzaklaştırılmalıdır.
- Ortak, çocuğa oluşan iş kaybı için uygun bir tazminat ödemelidir.
- Ortak, çocuğun refahını kontrol etmek ve desteklemekle yükümlüdür. Bu bağlamda, örneğin çocuğun okul yükümlülüğünü yerine getirmesini kontrol etmeli ve ilgili çocuğun ailesine maddi yardım sağlamalıdır.

HUGO BOSS, belirtilen önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, ortaklardan düzenli aralıklarla uygulama hakkında bilgi talep edilir. Uygulama aşamasında zorlukların yaşanması durumunda HUGO BOSS ortaklarına danışmanlık hizmeti sunmaya hazırdır.

HUGO BOSS ayrıca, belgelerin dikkatli bir şekilde incelenmesiyle işe alım sürecini çocuk işçiliğinin gelecekte önlenebileceği şekilde yapılandırmak için tüm önlemlerin alındığına dair kanıt talep etmektedir. Tüm çalışanların yaş kanıtlarının bulunması zorunludur.

HUGO BOSS mümkün olan tüm önlemlerin alındığına ve uygulandığına dair resmi bir onay da talep eder. HUGO BOSS ayrıca, önlemlerin uygulanmasını yerinde denetleme hakkına sahiptir. Ortağın bu konuda isteksiz olması durumunda, HUGO BOSS son çare olarak iş ilişkisini feshetme hakkını saklı tutar.

5 REŞİT OLMAYAN GENÇ İŞÇİLİĞİ

5.1 Tanım

HUGO BOSS, ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) yaklaşımına uygun olarak "Reşit olmayan genç işçiliğini" yasal okul zorunluluğunu tamamlamış ve 15 yaşını doldurmuş ancak henüz 18 yaşına basmamış reşit olmayan çocukların istihdamı olarak tanımlamaktadır. Reşit olmayan çocukların istihdamı, yalnızca ulusal yasal düzenlemeler ile uluslararası sözleşme ve tavsiyelere uygun olarak mümkündür.

5.2 Reşit olmayan genç işçiliğinin kabul edilebilirliği

HUGO BOSS için reşit olmayan çocukların istihdamı, yalnızca özel ihtiyaçlarının dikkate alınması ve bu ihtiyaçları korumaya yönelik uygun önlemlerin alınması durumunda mümkündür. Reşit olmayan çocukların istihdamına yalnızca ulusal yasalarla veya uluslararası sözleşme ve tavsiyelerle çelişmediği sürece izin verilmektedir. ILO'nun R146 sayılı Tavsiyesi doğrultusunda, reşit olmayan çocukların istihdamı için aşağıdaki düzenlemeler geçerlidir:

- Reşit olmayan çalışanlar ilgili makamlara bildirilmelidir.
- İşverenler, reşit olmayan çocuklar için uygun olmayan iş yerlerini tespit etmek ve bu iş yerlerini kapatmak için ulusal hukuka dayalı bir sistem uygulamalıdır.
- İşveren, reşit olmayan çocukların fiziksel olarak ağır işlerde veya tehlikeli maddeler içeren işlerde çalışmamasını sağlamakla yükümlüdür.
- Reşit olmayan çocuklar tehlikeli, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını veya entelektüel, ahlaki ve sosyal gelişimlerini tehlikeye atan veya eğitimleriyle uyumlu olmayan hiçbir işte çalıştırılmaz.
- Reşit olmayan çocuklar fazla mesai yapamaz. Gece vardiyasında çalışmaları da yasaktır.
- İki iş günü arasında 12 saatlik kesintisiz bir dinlenme süresi sağlanmalıdır. Ayrıca, haftalık dinlenme günleri belirlenmelidir.
- Reşit olmayan çocuklara en az dört haftalık yıllık izin hakkı tanınmalıdır. İzin hakkı, reşit olan çocukların izin hakkından farklı olamaz.
- Reşit olmayan çocuklar sosyal sigorta kapsamına alınmalıdır. Bu sigorta; iş kazalarını, tıbbi bakımı, sağlık sigortasını ve istihdamla ilgili diğer güvenceleri kapsamalıdır.
- İşverenler, reşit olmayan çocuklara "eşit işe eşit ücret" ilkesine dayanan adil bir ücret ücretlendirme sağlamalıdır.

5.3 Önleme Stratejisi

Reşit olmayan çocukların korunmasına ilişkin gereksinimlerin karşılanmasını sağlamak için HUGO BOSS, tüm reşit olmayan çalışanların yetkili makamlara usulüne uygun şekilde bildirilmesini bekler. Gereksinimlere uygunluk, HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları çerçevesinde de denetlenmektedir.

5.4 İhlallerle başa çıkma

Reşit olmayan çocukların korunmasına ilişkin gereksinimlere aykırı ihlaller tespit edildiğinde, HUGO BOSS bunların derhal giderilmesini talep eder. Bu durumda ayrıca uygun bir tazminat ödenmelidir.

HUGO BOSS, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, ortaklardan düzenli aralıklarla önlemlerin uygulandığına dair bilgi talep edilir. Önlemlerin uygulanmasında zorluklar yaşanması durumunda, HUGO BOSS ortaklarına danışmanlık hizmeti sunmaya hazırdır. HUGO BOSS ayrıca, önlemlerin uygulanmasını yerinde denetleme hakkına sahiptir. Ortağın bu konuda isteksiz olması durumunda, HUGO BOSS son çare olarak iş ilişkisini feshetme hakkını saklı tutar.

6 ZORLA ÇALIŞTIRMA

6.1 Tanım

HUGO BOSS, ILO Sözleşmesi 29 uyarınca zorla çalıştırmayı, bir kişiden ceza tehdidi altında istenen ve söz konusu kişinin gönüllü olarak sunmadığı iş veya hizmet olarak tanımlar. HUGO BOSS, zorla çalıştırmanın tüm biçimlerini, modern köleliğin her türüsünü ve modern insan ticaretini reddeder.

6.2 Zorla çalıştırma yasağı

Uluslararası bir şirket olarak HUGO BOSS, zorla çalıştırmanın tüm biçimlerine karşı net bir duruş sergilemeyi taahhüt eder. HUGO BOSS'un zorla çalıştırmaya karşı sıfır tolerans politikası vardır ve ortaklarından da aynı tutumu göstermelerini bekler. Çalışanların özgürlüğü hiçbir zaman kısıtlanmamalı ve her zaman güvence altına alınmalıdır.

HUGO BOSS; HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları, Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası (UK MSA) ve Avustralya Modern Kölelik Yasası'nın yanı sıra İnsan Hakları Politikası ve İnsan Hakları Temel İlkeleri Beyannamesi aracılığıyla, her türlü zorla çalıştırmaya karşı net bir duruş sergilemekte ve böylece sorumlu bir şirket olarak kendi taahhüdünü yerine getirmektedir.

6.3 Önleme Stratejisi

HUGO BOSS, her türlü zorla çalıştırmayı kesinlikle reddeder ve aynı tutumu ortaklarından da bekler. Bir ortakla iş ilişkisi kurmaya başlamadan önce, her türlü zorla çalıştırmayı kınayan ve yasaklayan HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kuralları'nın kabulü temel bir ön koşuldur.

Yıllık risk analizi çerçevesinde uygunluk, öz bildirimler (ortakların kendi beyanları) yoluyla kontrol edilir. Ayrıca, düzenli aralıklarla yapılan denetimlerle doğrudan ve dolaylı ortakların Tedarikçi Davranış Kuralları'na uyumu sağlanmaktadır.

HUGO BOSS, ortaklarının işe alım sürecinin bir parçası olarak sosyal ve çevre standartlarımızı içeren bir eğitim programını tamamlamalarını şart koşar. HUGO BOSS ayrıca Tedarikçi Davranış Kurallarının değerleri ve gereksinimleri konusunda kendi çalışanlarına da yılda bir kez

eğitim verir. Odak noktalarından biri de zorla çalıştırma ve buna bağlı uygulamaların tanınmasıdır. Bu sayede çalışanlar, bu tür vakaları tanıma ve bildirme yeteneğine sahip olurlar.

6.4 İhlallerle başa çıkma

Tedarikçi Davranış Kurallarında belirtilen hükümlere aykırı bir durum tespit edilirse, bu durum derhal düzeltilmelidir. Tekrarlayan ihlalleri önleyecek tedbirler alınmalıdır. En azından aşağıdaki adımlar uygulanmalıdır:

- İşten derhal uzaklaştırma.
- Teslim alınmışlarsa, kimlik belgelerinin vb. iadesi.
- İlgili kişi kabul ederse tıbbi muayene.
- Gerekirse ücretlerin / sosyal yardımların geriye dönük ödenmesi.
- İlgili kişiler için yeterli tazminat ödenmesi.

HUGO BOSS, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, işverenden düzenli aralıklarla tedbirlerin uygulanmasına ilişkin bilgi talep edilir. Önlemlerin uygulanmasında zorluklar yaşanması durumunda, HUGO BOSS ortaklarına danışmanlık hizmeti sunmaya hazırdır. HUGO BOSS ayrıca, önlemlerin uygulanmasını yerinde denetleme hakkına sahiptir. Ortağın bu konuda isteksiz olması durumunda, HUGO BOSS son çare olarak iş ilişkisini feshetme hakkını saklı tutar.

7 İHBAR KANALLARI

HUGO BOSS, kendi çalışanlarından, ortaklarının ve üçüncü tarafların çalışanlarından gelen tüm şikayetleri ciddiye alır. HUGO BOSS'ta veya ortaklarından birinde meydana gelen olayları bildirmeye herkesi teşvik ediyoruz. HUGO BOSS tüm ihlallere karşı tutarlı önlemler alır. Bir bilgi veya şikayet alındığında açıkça düzenlenmiş, standartlaştırılmış bir süreç başlatılır ve buna uygun önlemler eşlik eder.

HUGO BOSS, erişim engellerini aşmak için iki farklı ihbar kanalı sunmaktadır. Şikayetler veya sorular, seçilen kanaldan bağımsız olarak eşit şekilde ele alınır.

HUGO BOSS [Sesini Duyur Kanalı](#), HUGO BOSS Uyum Departmanı ile gizli ve anonim iletişim imkanı sunar. Kanal 50'den fazla dilde mevcut olup aşağıdaki QR kodu aracılığıyla erişilebilir:



HUGO BOSS Temsilcisi, gizli ve anonim olarak şahsen veya bir form aracılığıyla iletişime geçilebilen harici bir avukattır.

Dr. Carsten Thiel von Herff

Telefon: + 800 66 28 37 626 (+ 800 OMBUDSMAN)

Telefon: +49 521 55 7 333 0

Mobil: + 49 151 58 230 321

E posta: ombudsman@thielvonherff.com

İhbar portalı: www.report-tvh.de/

Adres: Loebellstraße 4; 33602 Bielefeld - Almanya

Ortaklarımızdan, mahkeme dışı yardım sağlayan bir şikayet mekanizması sunmalarını bekliyoruz. Bu sayede anlaşmazlıkların çözülmesine yardımcı olunur ve ortakların çalışanlarına riskleri ve ihlalleri bildirme fırsatı sunulur.

8 UYGULANABİLİRLİK VE İLGİLİ KİŞİ

HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu, HUGO BOSS Şirketler Grubu için çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile mücadele konusunda bir politika benimsemiştir. Bu yönetmelik, 01.12.2024 tarihli en son haliyle geçerlidir.

Yönetmelikte her an değişiklik yapılması mümkündür. Ancak, yönetmeliğin güncelliği en az yılda bir kez kontrol edilir. Geçtiğimiz yıldan edinilen deneyimler ile iç ve dış paydaşlardan gelen öneriler her zaman dikkate alınır.

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile mücadeleye ilişkin kılavuza kurum içinden ve dışından serbestçe erişilebilir. Çalışanlar, herhangi bir soruları veya yorumları olması durumunda Uyum departmanı (compliance@hugoboss.com) ile iletişime geçebilirler.

Geçerlilik kapsamı: HUGO BOSS Group	Sürüm: 2.0
Geçerlilik başlangıcı: 01.01.2019	Durum: yayınlandı, geçerli
Onaylayan: HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu	Son Güncelleme: 01.12.2024
Politika Sahibi: Uyum Departmanı	Sınıflandırma: herkese açık