

H U G O B O S S

DAVRANIŞ
KURALLARI



“HUGO BOSS`ta eylemlerimiz icin belirli kurallara uyuyoruz.”

Oliver Timm (CSO)



Dr. Heiko Schäfer (COO)



Yves Müller (CFO)



Ingo Wilts (CBO)



Yönetimin Önsözü

Sevgili Çalışanlar,

Ürünlerimiz, net şekilde bir moda beyanı olmak üzere tasarlanmaktadır ve bu açık yaklaşım şekli birbirimizle, müşterilerimizle ve iş ortaklarımızla olduğu gibi diğer tüm paydaşlarla olan çalışma şeklimize de yansımaktadır.

Davranış Kuralları, etik ve yasal uygunluğu temin etmek adına HUGO BOSS tarafından benimsenen bağlayıcı kuralları içerir. Kurallar zorunludur ve tüm HUGO BOSS çalışanları tarafından gündelik iş süreçleri süresince uyulmalıdır. "Saygı, Tutku, Kalite, Yenilik ve İşbirliği" değerlerimizi temele alan kurallar, fırsatları yakalamamızı sağlar ve risklere ayak uydurmamıza yardım eder. Zira, firmanın gelecekteki başarısı yalnızca tasarımlarımıza ve ürünlerimize değil eylemlerimize de bağlıdır.

Uzun vadede başarılı olma yeteneğimizin, dünya genelindeki girişimcilik sorumluluklarımızı kabul etmemize ve bunları yerine getirmemize bağlı olacağına dair şüphemiz yok. Bu bağlamda, sırtımızı tüm HUGO BOSS çalışanlarının desteğine dayıyor ve HUGO BOSS bünyesindeki herkesi, firmamızın dürüst yaklaşımına gelecekte de bağlı kalmamıza yardımcı olmaya teşvik ediyoruz.

Saygılarımla,



Yves Müller
Chief Financial Officer



Ingo Wilts
Chief Brand Officer



Dr. Heiko Schäfer
Chief Operating Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

İçerik

| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| 1. Beklentimiz | 6 | 4. Ticari faaliyetler | 21 |
| 1.1 Değerlerimiz | 7 | 4.1 Çıkar çatışmaları | 23 |
| 1.2 Davranış kurallarımız | 8 | 4.2 Yolsuzlukla mücadele | 24 |
| <hr/> | | 4.3 Rekabet & Antitröst hukuku | 25 |
| 2. Davranış & Sorumluluk | 9 | 4.4 Kara para aklamanın önlenmesi | 26 |
| 2.1 Yasalara uygun davranma | 10 | 4.5 Hisse ve dahili bilgi ticareti | 27 |
| 2.2 Sorumluluk | 11 | 4.6 Vergiler | 27 |
| 2.3 Güvenlik & Sağlık | 12 | <hr/> | |
| 2.4 Partnerlikler | | 5. İletişim & Sosyal medyalar | 28 |
| (HUGO BOSS tedarikçi davranış kuralları) | 13 | <hr/> | |
| 2.5 Yönetim & Sorumluluk | 14 | 6. Veri gizliliği & Bilgi güvenliği | 30 |
| 2.6 Sosyal Sorumluluk | 15 | 6.1 Veri gizliliği | 31 |
| 2.7 Şirket kaynakları | 16 | 6.2 Bilgi & Veri güvenliği | 32 |
| <hr/> | | <hr/> | |
| 3. Ürünler & Sürdürülebilirlik | 17 | 7. Muhatap kişiler & İhbar sistemi | 33 |
| 3.1 Ürün güvenliği & Ürün kalitesi | 18 | 7.1 Partner olarak Compliance -Uyum- | 34 |
| 3.2 Sosyal standartlar, çocuk işçiliği & insanlık dışı çalışma koşulları yasağı | 19 | 7.2 Muhatap kişiler & İhbar sistemi ("Whistleblowing") | 35 |
| 3.3 Hayvan ve türleri koruma | 20 | 7.3 Sorular & Öneriler | 35 |
| 3.4 Çevre koruma | 20 | <hr/> | |



1. Beklentimiz

Kurumsal değerlerimiz - "Kalite,
Saygı, Tutku, İşbirliği ve İlham" -
eylemlerimize rehberlik eder.

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 çalışanların¹ 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. "Quality, Respect, Passion, Cooperation & Innovation" tüm çalışanlara günlük işlerinde ilham vermeli ve böylelikle HUGO BOSS'un başarısına katkı sağlamalıdır.



HUGO BOSS'un sorumlu bir şirket olarak algılanmasını istiyoruz.

¹ Bundan sonra dil sadeleştirilmesi nedeniyle "Çalışan" olarak anılacaktır. Seçilen kişisel tanım ile tüm cinsiyetler kapsamakta ve kastedilmektedir.

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 Compliance bölümüne bildirilmesi ve gerekçelendirilmesi gereklidir. Yazılı bir onay sadece HUGO BOSS AG yönetimi tarafından verilebilir.

Amaçımız, tüm çalışanları günlük işlerinde bağlayıcı yönerge ve kurullarla desteklemek ve etik ve yasal zorlukları belirtmektir.



2. Davranış & Sorumluluk

HUGO BOSS algısı, eylemlerimiz
tarafından belirlenir.

2.1 Yasalara uygun davranma

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

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

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

Her çalışan, 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. Değişik ülke ve kültür çevrelerinden binlerce çalışan, birlikte HUGO BOSS'un hedefleri için çalışmaktadır. 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, 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 ettirilirlir. Ayrımcılık, nesnel bir neden olmadan eşitsiz muamele, aşağılama veya dışlama tolere edilmez.

Cinsel taciz, zorlama, mobbing ve sözlü hatta fiziksel saldırılara asla müsamaha gösterilmez, aynısı göz korkutucu, reddeden veya aşağılayıcı davranışlar için de geçerlidir.

HUGO BOSS her çalışanını, birbirleri ve üçüncü kişilerin yanında durması konusunda cesaretlendirir.

HUGO BOSS'ta tüm çalışanlar aynı fırsatlara sahiptir.

Ayrıca dahil olmayı da aktif olarak destekliyoruz. Engelliler için tam katılım ve eşit fırsatlar HUGO BOSS için tabiidir.

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 işverenin sorumluluğunda olmakla birlikte, her çalışan, 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 alınması gereken eylemler ve önleyici tedbirler belirleniyor.

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



2.4 Partnerlikler (HUGO BOSS tedarikçi davranış kuralları)

HUGO BOSS, küresel çapta faaliyet gösteren bir şirket olarak sorumluluğunun bilincindedir, bu nedenle ortaklarımızla 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 kurallarıyla ayrıca tedarik zincirinde önemli standartlar oluşturmaktadır.² Özellikle insan hakları, iş etiği, çalışma ve sosyal standartlar ve çevre koruma alanlarında en önemli standartlar tedarikçi davranış kurallarına aktarılmıştır. Bunlar arasında örnek olarak, hukuk ve yasalara uyulması, çocuk 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 üzerinden 00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)** bildirebilir.



Özellikle insan hakları, iş etiği, çalışma ve sosyal standartlar ve çevre koruma alanlarında en önemli standartlar tedarikçi davranış kurallarına aktarılmıştır.

² Standartlar, uluslararası çalışma örgütünün (ILO) temel sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannameşi 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 kurulu başkanının 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 varlıkları

Çalışanlara emanet edilen varlıklar ve sağlanan şirket kaynakları HUGO BOSS'un mülkiyetindedir ve kayıp, hasar, yanlış kullanım ve hırsızlığa karşı korunmalıdır. Yetkisiz üçüncü şahıslara aktarım prensip olarak 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 kullanılmasına 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. Özellikle sosyal medya üzerinden, yayınlanma öncesi dağıtım, ancak sorumlu olan üstlerin 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 & Sürdürülebilirlik

HUGO BOSS ürünleri, maksimum kalite ve harika tasarımı etik standartlar ve çevre ve sağlığa gösterilen saygıyla birleştirir. Bu şekilde, hedeflerimize ulaşmak ve aynı zamanda müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın beklentilerini karşılamak için çabalıyoruz.

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. Böylece ürünlerimizin ne üretim aşamasında

ne de kullanım sırasında sağlığa zararlı olmadığı garanti edilir. Üretim sırasındaki düzenli kontroller ile yalnızca HUGO BOSS'un yüksek güvenlik ve kalite standartlarına uygun ürünlerin kullanıma sokulmasını 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'a ürünleri üreten insanlar için sorumluluk üstlenir. Tedarikçi davranış kuralları, 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 tanınmasına bağlı 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 Plan'ları) 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'a ürünleri üreten insanlar için sorumluluk üstlenir.

3.3 Hayvan ve 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 yetiştiriciliği ve barındırılma-

sını 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 yapmak anlamına gelir: Doğal kaynaklar, akıllı konseptler ve çevre dostu teknolojiler ile korunmalıdır, ekolojik hasarlar azaltılmalı ve biyo çeşitlilik korunmalıdır. HUGO BOSS'ta özellikle su ve enerji gibi ham maddelerin kaynak koruyucu ve sürdürülebilir biçimde

kullanımı odak noktasındadır. 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. Ticari faaliyetler

Ticari başarı önemlidir, fakat buna nasıl ulaşıldığı da önemlidir.

4.1 Çıkar çatışmaları

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

Rekabet yasağı

HUGO BOSS ile rekabette olan bir şirket veya diğer bir iş faaliyetine izin verilmez. Bir çalışanın rakip şirketteki önemli derecede pay sahibi olması da yöneticiye ve personel bölümüne yazılı olarak bildirilmelidir. Aynısı, bir çalışana yakın durumda olan 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 özellikle çalışanın, partnerin görevlendirilmesi üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olması durumunda geçerlidir. Tüm çalışanların üstlerine görevlendirmeden önce bu konuda şeffaf biçimde bilgilendirmede 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 veya Compliance -Uyum- bölümünü bilgilendirmesi gereklidir.

İş ilişkisi nedeniyle (maddi) avantajlar elde edecek olan hiçbir çalışan, şirketler üzerinden özel işler yaptıramaz.

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 & Akrabalık ilişkileri

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 aralarında olan 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.

Her çalışanın iş süresi sırasında kendilerini iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinin yerine getirmesine konsantre olmalarını bekleriz.

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 buna istisnadır. Hediye olarak para verilmesi kesinlikle yasaktır. İzin verilmeyen hediyelerin reddedilmesi veya iade edilmesi gerekmektedir. Kabul edilebilir çerçevede kalacak olan 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 uyandırılmaz. Memurlar ve diğer makam sahipleri, ayrıca devlet çalışanlarına prensip olarak hiçbir avantaj (hediyeler, indirimler, davetler vs.) sunulamaz veya sağlanamaz. Sadece izin verilen nezaket jestleri buna 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 haksız menfaatlerin verilmesine müsamaha göstermez.

4.3 Rekabet & Antitröst hukuku

HUGO BOSS rekabet ortamında iş yapmayı kabul eder. HUGO BOSS rekabet avantajlarını, ürünleri, sunduğu hizmetler ve çalışanları ile elde etmek ister, pazarda izin verilmeyen davranışlarla değil. Bunun tüm çalışanlar ve partnerler için anlamı, tüm geçerli rekabet ve antitröst yasaların ve dahili bilgi bariyerlerine ("Chinese Walls") gerekli olmaları durumunda uyulmak zorunda olunmasıdır. Böylelikle yüklü cezalar (dünya çapındaki Grup satışlarının %10'una kadar) önlenir.

Doğrudan rakipler ile anlaşmalar veya gizli bilgi alışverişi yasaktır. Bir davranış rekabeti önleme, kısıtlama 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 Umsatz veya rakipler ile buluşma gerçekleşen diğer ortamlarda özel dikkat edilmesi gerekir.

HUGO BOSS dağıtıcılarının serbest fiyat şekillendirmesi üzerinde etkiye 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, kendi ürünleriyle, hizmetleriyle ve çalışanlarıyla rekabet üstünlüğü sağlamayı istemektedir.

4.4 Kara para aklamanın 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 ulusal ve uluslararası yaptırımlar ve ambargolara saygı gösterir ve partnerleri geçerli yaptırım listeleri ile bilgilendirir.



4.5 Hisse ve dahili bilgi ticareti

HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG) hisseleri değişik borsalarda işlem görmektedir. Tüm çalışanların özel amaçlarla HUGO BOSS hisseleri alma 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. İletişim & Sosyal medyalar

Günümüzde binlerce insana saniyeler içinde ulaşmak mümkün. Bu, bireysel sorumluluğun artması anlamına gelmektedir.

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 bunun istisnasıdır.

Gündelik çalışma hayatındaki iletişim

İş iletişimi çerçevesinde, HUGO BOSS tarafından konulan şartnamelere uyulmalı, sağlanan iletişim araçları kullanılmalı ve kurumsal kimlik korunmalıdır. Şirket, çalışanları, müşterileri, partnerleri vs. ile saygı içinde iletişimde bulunulmasına 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) her çalışan için serbesttir. Ancak bir kişi HUGO BOSS çalışanı olarak tanındığı veya tanınabilecek durumda olduğu durumda, paylaşımın kişisel görüşünü yansıttığını ve HUGO BOSS'un görüşü olmadığını açıklamalıdır.





6. Veri gizliliği & Bilgi güvenliği

İř süreçlerinin dijitalleşmesi ve yenilikçi bilgi teknolojilerinin kullanımı HUGO BOSS için önemli nceliklerdir. Lakin beraberinde gelen riskler de her daim göz önüne alınmalıdır.

6.1 Veri gizliliği

HUGO BOSS için kişisel verilerin korunması (örn. isimler, iletişim verileri, banka verileri, fotoğraflar) sadece yasal bir yükümlülüğün çok üstündedir. Müşterilerin, çalışanların, iş ortaklarının ve hissedarların kişisel verilerinin sorumlu ve şeffaflık içinde kullanımı HUGO BOSS için her türlü güven dolu ortak çalışmanın temelini oluşturur. HUGO BOSS veri gizliliğini, kişisel hak olarak görür.

Kişisel verilerin sorumlu ve şeffaf bir şekilde kullanılması, her türlü güvene dayalı işbirliğinin temelidir.

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 işlenmesinde çalışanların daima veri güvenliği konusundaki yasal ve şirket içi kurallara uyması gerekmektedir. Kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanımı ancak yasal olarak uygun ve ilgili kişinin onay vermiş olması durumunda gerçekleşebilir. Bu kişisel verilerin korunması teknik ve organizasyonel önlemlerle gerçekleştirilir ve ilgili kişilerin hakları korunur.

Çalışanlar, kendilerine aktarılmış olan kişisel verilerin uygun biçimde kullanımından sorumludur. Çalışanlar veri güvenliği bilgilendirmesi veya sorular konusunda her zaman datenschutz@hugoboss.com adresine başvurabilir.

6.2 Bilgi & Veri güvenliği

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

Tüm çalışanlar dahili yönergelerle 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 kişiler & İhbar sistemi

HUGO BOSS, her tür Őikayet ve iletişim için birçok farklı irtibat seçeneği sunmaktadır.

7.1 Partner olarak Compliance -Uyum-

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

Çalışanlarımız Compliance -Uyum- sorularını ve geçerli yönergeler ve davranış kuralları ihlallerini açık biçimde ifade etme veya doğrudan **compliance@hugoboss.com** adresine iletme konusunda cesaretlendirilir. HUGO BOSS ihbarda bulunanların, ihbarları 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 ("Whistleblowing")

Compliance -Uyum- bölümünün yanında özellikle kendi amiriniz, 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 çalışanlar, müşteriler, partnerler ve onların çalışanları, ancak üçüncü kişilere de her zaman, güven içinde ve istendiği takdirde anonim olarak harici bir Ombudsman'a (güvenilir avukat), Dr. Carsten Thiel von Herff'e başvurma imkanı açıktır. 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** adresine bildirilebilir.

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

7.3 Sorular & Öneriler

Her çalışan, davranış kuralları ve Compliance -Uyum- programı konusundaki soru ve önerileri için üstüne veya Compliance -Uyum- bölümüne **compliance@hugoboss.com** adresi üzerinden başvurabilir.

HUGO BOSS AG

Dieselstrasse 12

72555 Metzingen

Phone +49 (0) 7123 94-0

www.hugoboss.com

© HUGO BOSS AG, Metzingen