

COMPLIANCE

HUGO BOSS
İNSAN HAKLARI
POLİTİKASI

ÖZETLE

Bu bölümde tüm okuyucuların, **HUGO BOSS İnsan Hakları Politikası'nın** ana içerikleri ve kurallarını hızlı ve kolayca tanımaları amaçlanmıştır.

- I. İnsan hakları, insana yakışır çalışma koşulları ve uluslar arası kabul edilmiş iş ve sosyal standartlara uyum, HUGO BOSS için vazgeçilmezdir. Bu, HUGO BOSS'un hem kendi çalışanları hem de iş ortakları için geçerlidir – ve HUGO BOSS Tedarik Zinciri Davranış Kodunda da yer alır.
- II. HUGO BOSS, tüm çalışanları ve iş ortaklarından insan haklarına sahip çıkmalarını ve kendi etki alanlarında korumalarını bekler. Tüm çalışanlar muhtemel ihlalleri zaman kaybetmeksizin bildirmekle yükümlüdür.
- III. **İnsan onuru dokunulmazdır!** Bu nedenle tüm insanlara, çalışan veya üçüncü şahıs olmalarından bağımsız olarak, saygılı ve onurlu davranılmalıdır.

Bireyleri, yaşı, cinsiyeti, ten rengi, ırkı, cinsel tercihi, ruhsal veya fiziksel engeli, vatani, uyruğu, inancı veya dünya görüşü, siyasi görüşü, bir sendikaya üyeliği veya başka kişisel ayırt edici özellikleri nedeniyle aşağılamak veya dışlamak yasaktır (Ayrımcılık ve Taciz Yasağı).
- IV. HUGO BOSS, söz konusu çocuk işçi çalıştırılması olduğunda sıfır-tolerans-politikasını uygulamaktadır. Çocuk işçinin çalıştırılması yasağının ihlal edilmesi, HUGO BOSS tarafından tolere edilmez ve beraberinde derhal uygulanacak tedbirler getirir. Aynıısı, zorlayarak çalıştırma, zorunlu çalışma ve modern köleliğin tüm şekilleri için de geçerlidir.
- V. Tüm HUGO BOSS çalışanları, global seviyede adil ve piyasaya uygun ücretlendirme hakkına sahiptir. İş ortakları çalışanlarına, yerel yasal asgari ücreti veya yerel sektöre özgü belirlenmiş ücreti ödemek zorundadır. Bunun dışında iş ortaklarımıza, mevcut maaşlar için sürdürülebilir bir strateji geliştirmelerini ve makul bir süre içerisinde bu doğrultuda adımlar atmalarını mümkün kılmayı amaçlıyoruz. **Eşit fırsatlara sahip olma prensibi tüm çalışanlar için geçerlidir.**
- VI. Çalışma süreleri ve ücretli izin hakkına dair geçerli yerel kanun ve anlaşmalara uyulur ve saygı ile karşılanır. HUGO BOSS iş ortakları da aynıını sağlamalakra yükümlüdürler.
- VII. Bir çalışan örgütüne dahil olma veya kurma hakkı çalışanlardan alınamaz (Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı).
- VIII. **Sağlık, güvenlik ve insana yakışır çalışma koşulları ve bunların ileriye dönük muhafaa edilmesi** HUGO BOSS için vazgeçilmezdir.
- IX. Çevreyi ve yaşamsal temelleri korumaya yönelik kanun ve yönetmelikler tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır.

Bu bölümünde detaylı kurallar, uygulama örnekleri, davranış talimatları ve yönetmelik hakkında eksiksiz bir özet yer almamaktadır. Bu detaylar, aşağıdaki bölümlerde anlatılmaktadır.

İÇERİK

1.	ÖN SÖZ	3
2.	İNSAN HAKLARINI KORUNMASINA DAİR AÇIKLAMA	3
3.	UYGULAMA ALANI	4
4.	İNSAN HAKLARI VE DÜZENLEMELER HAKKINDA	4
4.1.	SOSYAL YÖNETİM	4
4.2.	SAVUNMASIZ GRUPLAR	4
4.3.	İYİLEŞTİRİCİ TEDBİRLER	5
5.	İNSAN HAKLARI	5
5.1.	ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI	5
5.2.	TACİZ VE AYRIMCILIK YASAĞI	6
5.4.	ADİL ÜCRETLENDİRME	6
5.5.	AZAMI ÇALIŞMA SÜRESİ VE İZİN HAKKI	7
5.6.	ORGANIZE OLMA VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ	7
5.7.	SAĞLIK VE GÜVENLİK	7
5.8.	İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA KOŞULLARI	8
5.9.	ÇEVREYİ KORUMA	8
6.	ŞİKAYET MEKANİZMASI	8
7.	UYGULANABİLİRLİK VE İRTİBAT KİŞİLERİ	9

1. ÖN SÖZ

Uluslararası satın alma faaliyetleri sebebiyle HUGO BOSS için tedarik zinciri boyunca özel durum tespit süreçleri vardır. Şirket, bu süreçleri yerine getirebilmek adına risk yönetiminde net belirlenmiş durum tespit sürecini uygulamaktadır (Due-Diligence-Prozess). Buna bir örnek ise Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) çok uluslu şirketler için belirlemiş olduğu temel ilkelerdir. Her bir risk türüne göre, muhtemel etkilerin hafifletilmesine yönelik spesifik tedbirler belirlenir. HUGO BOSS bu çerçevede tedarikçi yönetimi için, tedarik zincirindeki sosyal ve çevre risklerini daha iyi değerlendirebilmek ve yönetmek adına özel ve sözde „Ülke-Skor Kartları“ oluşturur. Şirket, risk analizinde özellikle insan haklarına odaklanır.

İnsan onuru dokunulmazdır!

Global olarak faaliyet gösteren bir şirket olarak HUGO BOSS, dünya çapında özellikle gelişmekte olan veya gelişen ülkelerde kendi ürünlerini üretirmekte veya kendisi üretmektedir. HUGO BOSS, insan, çevre ve toplum sorumluluklarının farkındadır ve bunlara önem verir. Bunlar arasında mutlak olarak insana yakışır çalışma koşulları ve uluslararası kabul edilmiş çalışma ve sosyal haklar standartlarına uyma yer almaktadır. HUGO BOSS tedarikçileri ve iş ortakları (ki bundan böyle „ortaklar“ olarak anılacaktır) bu sorumlulukları kendilerine görev bilirler. Özellikle yerel kanunların çalışanları yeteri kadar korumadığı ülkelerde, HUGO BOSS tedarikçi davranış kodu ortakları için önemli bir çerçevedir ve HUGO BOSS ile güvene dayalı ve sürdürülebilir bir işbirliği için uyulması gereken koşulu oluşturur.

2. İNSAN HAKLARINI KORUNMASINA DAİR AÇIKLAMA

İnsan haklarının geçerlilik alanı ilgili yerel arası normlarla belirlenir.

İnsan hakları demek, farklılıklara rağmen tüm insanlara onurlu ve saygılı davranmak demektir. HUGO BOSS İnsan Hakları Politikası, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel sözleşmelerine, çok uluslu şirketler için Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü gibi uluslararası kabul edilmiş standartlara ve ayrıca Birleşmiş Milletlerin insan haklarına dair genel açıklamalarına dayanmaktadır. Bunun dışında, Birleşmiş Milletlerin Çocuk Haklarına Dair Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletlerin Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne uyarız.

HUGO BOSS kendi çalışanlarına karşı insan haklarını uygulamayı kendine görev bilir. İlgili politika duyurusu, HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu tarafından tüm şirkete yapılmıştır.

Ayrıca tedarikçiler, HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kodu talimatlarını kendi tedarikçi ve iş ortaklarına iletme ve uygun bir şekilde uyguladıklarını kontrol etmekle yükümlüdür.

HUGO BOSS, kendi çalışanlarını, insan hakları ve yönetmeliklere uymaları konusunda yükümlü kılar. Bu sebeple HUGO BOSS, tüm çalışanlarını insan hakları konusunda kapsamlı bir şekilde bilgilendirmek ve aydınlatmak ister. Bu sayede, düzenli olarak insan haklarını uygularken içselleştirilmiş bir farkındalık olması hedeflenmektedir. Buna, tüm çalışanların HUGO BOSS veya ortaklarda gerçekleşecek insan haklarını zedeleyici durumları bildirmeleri için cesaretlendirmek de dahildir.

Gelecekte, insan hakları kapsamı ve tanımı konusunda yaşanabilecek gelişmeler HUGO BOSS tarafından sıkıca takip edilecek ve ihtiyaç halinde güncellenecektir.

Tüm çalışanlar insan haklarını bilmeli ve bunlara saygı duymalıdır.

3. UYGULAMA ALANI

Bu politika, HUGO BOSS şirketinin tüm işletmeleri ve ortaklarında geçerlidir. HUGO BOSS çalışanları ve ortakları, bu politikaya uymakla yükümlüdür. **HUGO BOSS, kendi ortaklarının, tedarik zincirinde bulunan iş ortaklarına da bu politikayı uygulatmasını bekler.**

Bu politikanın ülkeye özgü kanunlarla aykırı olması halinde, yerel kanunlara saygı duyar ve aynı zamanda uluslararası kabul edilmiş insan haklarının uyulmasına özen gösterir ve uygulanmasını teşvik ederiz. Böyle bir durum söz konusu olduğunda ise, ilgili kararın temel içerik ve amacından sapılmamalıdır. Zaruri istisnai düzenlemeler söz konusu olduğunda, bunlar gerekçelendirilmeli ve öncesinde şirketin Grup Uyum Görevlisi (Group Compliance Officer) ile birlikte kararlaştırılmalıdır.

4. İNSAN HAKLARI VE DÜZENLEMELER HAKKINDA

HUGO BOSS, bu kılavuz ve İnsan Hakları Politikası beyanı sayesinde, HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kodunu, ayrımcılık ve tacize karşı kendi yükümlülüklerini, uluslararası kabul edilmiş insan hakları ve çalışma koşulları alanında güçlendirir. Sayılan tüm bu yükümlülükler, çalışanların ve ortakların davranışlarına da yansımalıdır. Aşağıda anlatılan düzenlemeler, tüm çalışan ve ortaklar için geçerli insan haklarını kapsar. Aynı zamanda HUGO BOSS'un tüm bunların kendi şirket ve tedarikçilerinde uygulanmasına ilişkin tedbir vurgular.

4.1. SOSYAL YÖNETİM

Ortakların HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kodu'na uymaları zorunludur.

HUGO BOSS Tedarikçi Davranış Kodu ile HUGO BOSS'un tüm ortaklarını yazılı olarak, şirket etiğine, insan haklarına, çevreyi korumayla ilgili, çalışma ve sosyal standartlara uymaya veya eşdeğer koşulları sağlamakla yükümlü kılar. Bu sayede, insan, hayvan ve çevreyi sürdürülebilir bir şekilde korumaya dair şirket standartları tedarik zinciri boyunca uygulanabilir.

Tüm ortaklardan, etki alanlarında olan şirket faaliyetleri sırasında uluslararası kabul edilmiş insan haklarına uyumlu olmaları beklenmektedir. HUGO BOSS, aksi halde davranışları tolere etmeyecektir.

4.2. SAVUNMASIZ GRUPLAR

HUGO BOSS, savunmasız gruplarla olan iş ilişkilerinde insan haklarını korumak ve saygılı olmaya ile ilgili özel bir sorumluluğa sahiptir. Özellikle çocukların, genç çalışanların, kadınların, göçmenlerin, yerli insanların, evden veya taşeron çalışanların ve geçici süreyle çalışanların hakları korunmalıdır. Bu grupların insan hakları, tekstil sektöründeki işleri dolayısıyla orantısız olarak tehdit altındadır. HUGO BOSS, kendi şirket faaliyetinde bu savunmasız grupların korunması yararına farklı bir yaklaşım göstermektedir.

4.3. İYİLEŞTİRİCİ TEDBİRLER

Doğrudan sorumlusu olduğumuz bu politikanın ihlallerine karşı sorumluluk alırız. Bireyler, çalışanlar veya toplulukların maruz kalacağı her olumsuz etkiyi önlemek veya telafi etmekle yükümlüüz.

Ayrıca ortaklarımızın, ürünlerimiz ile doğrudan ilişkili olumsuz etkilerini önlemeleri üzerine çalışırız. İhtiyaç halinde uygun iyileştirici tedbirler alabilmek adına Sivil Toplum Örgütleri (STK'lar) ve sivil toplum ile işbirliklerini destekleriz.

5. İNSAN HAKLARI

HUGO BOSS, tekstil sektöründe artan risklerin farkındadır. İnsan haklarını zedeleyen unsurları önlemek ve engellemek amacıyla, HUGO BOSS aşağıda yazılı özgürlüklere, yasaklara ve kuralla uymayı kendinde görev bilir.

5.1. ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Çocuk işçi çalıştırma
= sıfır-tolerans-
politikası.

HUGO BOSS, çocuk işçi çalıştırılmasını tolere etmez ve bu çerçevede kendi şirket faaliyetlerinde ve aynı zamanda tedarik zincirinde Sıfır-Tolerans-Politikasını izlemektedir.

Çalışma alt yaş sınırı 15 yaştır, ancak yasal okul zorunluluğu tamamlanmadan çalışmaya başlanmamalıdır. Bunun dışında, 18 yaş altında olan çalışanların tehlikeli işlerde çalışmamasına dikkat edilmelidir, özellikle de çalışanın eğitim durumuna etki edecek ve ayrıca sağlığına veya psikolojik, mental, ruhsal durumuna, moraline veya sosyal gelişimine zararlı olan görevlerde çalıştırılmamalıdır.

HUGO BOSS, yukarıda anlatılan kuralların aksine, işletmelerinde çocuk çalıştıran ortaklar ile işbirliği yapmayacaktır. Böyle bir durumda var olan bir iş ilişkisinin sürdürülüp sürdürülmeyeceği ise ihlalin ağırlığına bağlıdır. Ortağın, ilgili çocuk işçinin yaşını bilip bilmemesi veya bu kurala olan konu hakimiyeti belirleyici olacaktır.

Bu politikaya göre
çocuklar,
18. yaşını henüz
doldurmamış kişilerdir.

Çocuk işçi çalıştırma yasağı
sadece üretim için değil, diğer
alanlar için de geçerlidir.

Bir çocuğun yukarıda bahsedilen kurallara aykırı olarak çalıştırılmaya devam edilmesi HUGO BOSS tarafından tolere edilmeyecektir, çalışma derhal sonlandırılmalıdır. İlgili çocuk için tazmin edici tedbirler alınmalıdır. İş ilişkisinin devam edip etmeyeceği, ortağın benzer bir ihlalin yaşanmasına engel olacak tedbirler almaya hazır olup olmadığına bağlıdır. Kuralın yeniden ihlal edilmesi, sözleşmenin derhal fesh edilmesini beraberinde getirecektir.

Çocuk işçi çalıştırma yasağı ve genç çalışanların korunması, örneğin sahte eğitim ilişkileri ile ihlal edilemez.

Bu nedenle çalışanlarımızdan, şüpheli bir durumda konuyu araştırmaları veya bilgi edindiklerinde derhal bildirmeleri beklenmektedir.

5.2. TACİZ VE AYRIMCILIK YASAĞI

Tüm HUGO BOSS çalışanları birbirine saygılı ve onurlu davranmak zorundadır. HUGO BOSS, ortaklarının da kendi çalışanlarına aynı davranışı sergilemesini bekler.

Haksızlık etme, aşağı görme veya dışlama yasağı.

Başka bireylere cinsiyeti, yaşı, ten rengi, ırkı, ruhsal veya fiziksel engeli, vatani, uyruğu, inancı, kişisel fikri, bir sendikaya üyeliği, cinsel tercihi veya başka kişisel ayırt edici özellikleri (örn. görünüşü) nedeniyle eşitsiz davranmak, aşağılamak veya dışlamak yasaktır. Özellikle liderlik pozisyonunda olan HUGO BOSS çalışanlarının, çalışanları etkileyecek kararları alırken, ilgili pozisyonda sadece gerekli yetenek ve tecrübeleri göz önünde bulundurduklarına emin olmaları gerekmektedir.

İlgili bireyin onurunu zedeleyen her istenmeyen davranış ve cinsellik doğasına ait temas, cinsel tacizdir.

HUGO BOSS, kendi işletmelerinde baskıya, mobbinge, sözlü saldırılara, cinsel tacizlere ve tacizin diğer hiç bir şekline tahammül göstermeyecek ve aynısını ortaklarından da beklemektedir. Aynı durum, çalışanın çekinmesine sebep olan, düşmanca veya küçük düşürücü davranışlar için de geçerlidir.

HUGO BOSS, çeşitliliğin ve kapsayıcılığın kendi başarısı için önemli faktörler olduğunun farkındadır. HUGO BOSS'a göre çeşitlilik kavramı, insanları tüm farklılıklarını ve benzerliklerinden bir yelpazedir. Kapsayıcılık ise, işyerinde tüm çalışanların, ihtiyaçları, talepleri veya vatanları gözetilmeksizin her birinin eşit faydalanabileceği ve dahil edildikleri düzenlemeler ve süreçlere dayanmaktadır.

Özellikle hamile kadınların cinsel taciz, cinsel motivasyonlu şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmalarını engelleyen yasağa dikkat edilmelidir.

5.3. ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ

HUGO BOSS'un tüm çalışanları, çalışma koşullarını serbestçe seçme özgürlüğüne sahip olmalıdır ve ayrıca iş ilişkilerini istedikleri zaman makul bir süreyle sonlandırmalarına imkan sağlanmalıdır. Çalışma, ön görülen iş yerine icra edilmelidir.

HUGO BOSS, zorlayıcı çalıştırma, insan ticareti ve modern köleliğe karşı sıfır-tolerans-politikası uygulamaktadır.

HUGO BOSS, her türlü zorla çalıştırma ve zorunlu çalışmayı reddeder. Buna insan ticareti ve modern köleliğin her şekli de dahildir. Her türlü uygun olmayan baskı, örneğin fiziksel şiddet tehdidi veya pasaport ve benzeri çalışan için önemli olan belgelerin alıkonulması yasaktır.

HUGO BOSS aynı kriterleri tüm ortaklarının çalışanları için de geçerli saymaktadır.

5.4. ADİL ÜCRETLENDİRME

HUGO BOSS, ilgili yerel kanunun belirlediği asgari ücreti veya seköre özgü düzenlemelere uygun ilgili yerel asgari ücreti öder ve yan haklarını sağlar. Ayrıca tüm çalışanlar bireysel gelir veya maaşları (ki bundan böyle maaş olarak anılacaktır) ile ilgili bilgi alma hakkına sahiptir, buna örnek ayrıntılı maaş bordrosudur. Maaşlar ayda en az bir defa ödenmelidir.

HUGO BOSS aynı uygulamayı ortaklarından da bekler. En az yerel kanuni asgari ücret ödenmelidir. Hedef, yerel çalışanlara ve ailelerine uygun bir hayat standardı sağlamaktır. HUGO BOSS için bu, ödenen maaş ile, tüm aile bireyleri için yiyecek, su, barınma, eğitim, sağlık

İhtiyaçları, yolculuk ve kıyafet gibi temel ihtiyaçları karşılamayı sağlamak anlamına gelir. Bunun dışında çalışanların beklenmedik durumlarla başa çıkabilmeleri için gelirlerinde bir payın da olması gerekir. Ödenen maaş çalışanların hayati ihtiyaçlarını karşılamıyor ise, ortakların, çalışanların yaşam standartlarını adım adım iyileştirecek tedbirler alması beklenir. Ayrıca HUGO BOSS, belli ülkelerde gelir durumunu uzun vadeli ve sistematik bir şekilde iyileştirmeyi sağlayacak, politik ve ekonomik çerçeve koşulları, ulusal ve uluslararası STK'ların hisse sahipleri, sivil toplum örgütleri, işçi sendikaları veya kanun koyucuları ile işbirliği yaparak sağlar.

Tüm çalışanlara, anlaşılır bir dille iş sözleşmeleri ve maaş bordroları elektronik veya yazılı olarak (orjinal imzasız) verilmelidir. Okumayı bilmeyen çalışanların ise ispat edilebilir bir şekilde aydınlatılmaları gerekmektedir.

Tüm çalışanlara iş ilişkisinin başında maaş tutarı hakkında bilgi verilmesi ve bu bilginin iş sözleşmelerinde de yer alması gerekir. Çalışanın açık rızası olmadan, maaşından yasal veya iş hukuku ile ilgili kesintilerin dışında yapılacak, özellikle de cezalandırma ve disiplin amaçlı kesintilerin yapılması yasaktır. İş hukuku açısından alınacak tedbirleri kapsayan ve yasal olarak ön görülen kesintiler, bu yasağın dışında kalmaktadır.

Yasal veya kısmen yasal (örn. ücret alışıması) olarak mesailer için ücret verilmesi ön görülüyor ise, bunlar ödenmelidir.

5.5. AZAMI ÇALIŞMA SÜRESİ VE İZİN HAKKI

İlgili yerel çalışma kuralları uygulanmalıdır. Ulusal yasa azami çalışma süresine dair bir kısıtlama içermiyor ise, haftalık düzenli 48 saatlik bir çalışma süresine uyulmalıdır. Mesai süresi dahil bu süre haftada 60 saatten daha fazla olmamalıdır. Bir iş günü (mesailer dahil) 10 saatten uzun sürmemelidir. Çalışanlara her hafta (7 gün) için en az bir izinli gün (24 saat) verilmelidir. Her çalışan yasal asgari izin hakkına sahiptir.

Haftada en fazla
60 saat.

HUGO BOSS, ortaklarının da ilgili düzenlemelere uyumlu çalışmasını bekler.

5.6. ORGANİZE OLMA VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Bir çalışan örgütü kurma veya buna katılma hakkı hiç bir çalışanın elinden alınamaz. Aynı görüş HUGO BOSS ortaklarından da beklenmektedir. Bu nedenle HUGO BOSS kendi çalışanları ve onların temsilcileri ile açık ve yapıcı bir diyalog kurmayı kendine görev bilir ve çalışanlarının bir çalışan örgütüne katılmalarına saygı duyar (Organize Olma ve Örgütlenme Özgürlüğü). Ayrıca HUGO BOSS ilgili ulusal yasa çerçevesinde yapılacak maaş anlaşmalarını da kabul etmektedir.

Organize olma ve
örgütlenme özülüğü
hakkı.

5.7. SAĞLIK VE GÜVENLİK

HUGO BOSS için kendi çalışanlarının sağlığı ve güvenliği en büyük önceliktir.

HUGO BOSS, dünya çapında eşit bir sağlık ve güvenlik standardını sağlamayı önemser. Ulusal yönetmeliklere uyulmalı ve sürekliliği sağlanmalıdır. HUGO BOSS aynılarını ortaklarından da bekler.

İşletmeye özgü sağlık kontrolleri ve işyerinde güvenliğe dair tatbikatlar yasal yönetmelikler çerçevesinde düzenli olarak yapılmalıdır. Burada amaç, özellikle üretim tesislerinin işletilmesi sırasında oluşabilecek kaza ve yaralanmaları önlemektir.

Tüm çalışanlardan, kendi faaliyetleri çerçevesinde dikkatli davranışları ve güvenlik ve sağlık yönetmeliklerine aykırı davranışları önlemeleri veya bildirmeleri beklenmektedir.

Tüm HUGO BOSS çalışanlarını güvenli ve sağlık açısından endişeye yer vermeyecek bir iş yerine sahip olmalıdır.

5.8. İNSANA YAKIŞIR ÇALIŞMA KOŞULLARI

HUGO BOSS kendi şirketlerinde insana yakışır çalışma koşulları sağlamayı taahhüt eder ve aynılarını ortaklarından da bekler. Her türlü bedensel, psikolojik, cinsel veya sözlü cezalandırma ve ayrıca çalışanların korkmasına sebep olacak davranışları sergilemek yasaktır ve tolere edilmez. Aynıları ortaklarının çalışanları için de geçerlidir.

HUGO BOSS insana yakışır çalışma koşulları sağlamayı taahhüt eder ve ortaklarından da aynıını bekler.

Disiplin tedbirleri ulusal çalışma kanunu ve uluslararası kabul edilmiş insan haklarına uygun olmalıdır.

5.9. ÇEVREYİ KORUMA

Çevrenin korunması, birçok insan ve hayvanın yaşam temellerinin korunması ve savunulması HUGO BOSS'un ana amaçlarından biridir. Bu nedenle, şirket faaliyetleri sebebiyle oluşan çevre zararlarının sürdürülebilir bir şekilde azaltılmasından sadece ortaklarımız değil, HUGO BOSS'un kendisi ve tüm çalışanları da sorumludur. Bunu yaparken üretim yapılan ülkenin çevre kanunlarına ve kurallarına uyulması zorunludur.

Hedef:
Sürdürülebilirlik
ve Verimlilik.

HUGO BOSS, faaliyetlerinden etkilenen veya etkilenebilecek yerel halk ve yerel ortakların, ülke ve doğal kaynaklarına ilişkin kanunlara saygı duyma ve korumaya yönelik sorumluluğunun bilincindedir.

Tüm dünyada faaliyetleri olan global bir şirket olarak HUGO BOSS, doğal kaynakları mümkün olduğu kadar sürdürülebilir ve verimli olarak kullanmayı kendine görev bilir. HUGO BOSS, çevreyi koruma ve ayrıca gelecek nesiller için muhafaza etme sorumluluğuna ortaktır, aynıısını ortaklarından da beklemektedir.

6. ŞİKAYET MEKANİZMASI

Tüm çalışanlar insan haklarına saygı duymak, riskleri ve ihlalleri bildirmekle yükümlüdürler.

HUGO BOSS, kendi çalışanları ve ortaklarının çalışanlarından gelecek tüm şikayetleri dikkate alır. HUGO BOSS veya ortaklarında yaşanan ihlal ihtimallerinin bildirilmesini teşvik eder. HUGO BOSS tüm ihlaller karşısında tutarlı davranır. Bir ihbar veya şikayet ulaştığında, net kararlaştırılmış, standardize edilmiş süreç uygulanır ve gerekli tedbirler bu sürece eşlik eder.

HUGO BOSS, güvenilir raporlama imkanıyla çeşitli kanallar sunar. Şikayet mekanizması dünya çapında ücretsizdir, anonim ve her dilde gerçekleştirilir.

Bağımsız HUGO BOSS Ombudsmann (Güvenilir Kişi) ile her zaman iletişim kurulabilir:

Dr. Carsten Thiel von Herff

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

Telefon: + 49 521 55 7 333 0

Mobil Telefon: + 49 151 58 230 321

E-posta: ombudsman@thielvonherff.com

İhbar portalı: www.report-tvh.de/

Adres: Loebellstrasse 4; 33602 Bielefeld - Germany

Buna dair HUGO BOSS, çalışanlar, ortaklar ve üçüncü şahıslar için eşdeğer bir şikayet kanalı daha sunar. Bu kanal için aşağıdaki link kullanılır:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Ortaklarımızdan, mahkeme dışı yardım sunabilecek bir şikayet mekanizması sağlamalarını bekleriz. Bu, anlaşmazlıklara çözüm sunar ve ortakların çalışanlarına risk ve ihlalleri bildirmelerine olanak sunar.

7. UYGULANABİLİRLİK VE İRTİBAT KİŞİLERİ

HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu, İnsan Hakları Politikasını HUGO BOSS şirketi adına hazırlamıştır.

İnsan Hakları Politikası'na, şirket içi ve şirket dışından ulaşılabilir. Soru veya önerileri olan çalışanlar Global Kurumsal Sorumluluk & Hakla İlişkiler (Global Corporate Responsibility & Public Affairs), HUGO BOSS AG İşçi Temsilciliği, Global İnsan Kaynakları veya Uyum (Compliance) bölümlerine başvurabilir.

HUGO BOSS, ortakları için kendi şirket web sayfasında da iletişim bilgilerini sunmaktadır. Ortaklar ve çalışanlarının soruları olduğunda, bağımsız bir Ombudsmann'a (güvenilir kişi olan şirket dışı avukat) başvurabilirler.

Geçerli Olduğu Alan:	HUGO BOSS Grubu	Versiyon:	3.0
Geçerlilik Tarihi:	25.10.2021	Statü:	Onay verildi, geçerli
Onaylayan:	HUGO BOSS AG Yönetim Kurulu	Sınıflandırma:	Kamu