

Compliance

HUGO BOSS
İnsan Hakları
Etik İlke Beyanı

1 İNSAN HAKLARININ KORUNMASINA YÖNELİK TAAHHÜDÜMÜZ

Premium giyim segmentinin lider şirketlerinden biri olan HUGO BOSS, kalite, yenilik ve sorumluluğu temsil etmektedir. İnsana, çevreye ve topluma olan sorumluluğumuzla uyumlu, değer odaklı yönetim, iş başarımıza önemli katkı sağlamaktadır. HUGO BOSS sadece kendi ürünleri için değil, özellikle de bu ürünleri geliştiren, üreten ve satan kişiler için de sorumluluk üstlenir.

Dünya çapında HUGO BOSS için yaklaşık 20.000 kişi çalışmaktadır. Bunun haricinde özellikle satın alma, üretim ve satış alanlarındaki çok sayıda iş ortağımız, ürün yelpazesini sürekli genişletme ve geliştirme konusunda HUGO BOSS'a destek sağlamaktadır. Özellikle farklı konumlarda birçok ortağı bulunan küresel değer zincirlerinde insan haklarına ve uluslararası kabul görmüş çalışma standartları ile sosyal standartlara uyum, HUGO BOSS'un proaktif olarak ele aldığı temel bir zorunluluktur.

HUGO BOSS, tedarik hacminin büyük bir bölümünü ekonomik olarak az gelişmiş bazı bölgelerdeki bağımsız iş ortaklarından temin etmektedir. Bu bölgelerin bazılarında işçiler ve çevreleri için siyasi ve sosyal koruma mekanizmalarının bulunmaması riski de artış göstermektedir.

HUGO BOSS için insan haklarına riayet etmek herkese karşı saygılı ve onurlu davranmak anlamına gelir. Eşit muamele olmazsa olmazımızdır. Değer zincirimizdeki tüm insanların, kısıtlamalardan veya yasaklardan korkmak zorunda kalmadan, kendi kaderlerini özgürce tayin edebilecekleri bir yaşam sürdürebilmelerini arzu ediyoruz. HUGO BOSS bu nedenle insan haklarını gözetmeye ve korumaya kendini adanmış olup aşağıdaki standartlara uymayı kabul etmektedir:

- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin temel değerleri,
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler,
- Çok Uluslu Şirketler için Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Yönergeleri,
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Sözleşmeleri,
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi,
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi.

HUGO BOSS ayrıca tüm iş ortaklarından da bu standartlara uymalarını ve bunları uygulamalarını bekler.

Bunun haricinde HUGO BOSS, insanları da etkileyebilecek çeşitli çevresel etkileri de analiz eder. Böylelikle hem çevre hem de değer zincirindeki çalışanlar ve insanlar için çevresel riskler azaltılmış olur. Çevresel riskleri en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için ulusal ve uluslararası çevre düzenlemelerine riayet edilmektedir. Buna göre bu beyanname ve takip eden paragraflar, insan hakları başlığı altında özetlenen, insanlar üzerinde etkisi olan çevresel riskleri de kapsamaktadır.

2 SORUMLULUĞUMUZ VE TALEPLERİMİZ

Yerel yasalara, geçerli olan genel standartlara ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel çalışma normlarına riayet edilmesi gerek kendi çalışanlarımızın gerekse iş ortaklarımızın çalışanlarının insan haklarına saygı duyulması bağlamında bir gerekliliktir. Aşağıdaki HUGO BOSS kuralları ve yönergeleri özellikle çalışanlarla ilişkiler ve çalışma koşullarının oluşturulması için geçerlidir:

- HUGO BOSS davranış kuralları,
- HUGO BOSS tedarikçi davranış kuralları,
- HUGO BOSS insan hakları politikası,
- HUGO BOSS'un iş güvenliği ve iş sağlığının korunmasına yönelik gönüllü yükümlülüğü,
- HUGO BOSS'un ayrımcılığa ve tacize karşı gönüllü yükümlülüğü,
- HUGO BOSS'un ayrımcılığa ve tacize karşı temel ilkesi,
- HUGO BOSS'un çocuk işçi ve zorla çalıştırma ile ilgili temel ilkesi,
- HUGO BOSS bildirim ilkesi.

İş ortaklarımızla olan iş birliğimiz; iş etiğine, insan haklarına, çalışma standartları ile sosyal standartlara önem vermeye ve bunlara riayet etmeye dayanır. Bu hususlar tedarikçi davranış kurallarında belirlenmiş olup sözleşmeye dayalı mutabakatlarımızın bir parçasıdır.

Küresel tedarik zincirlerinde insan haklarına saygı gösterilmesi, kesintisiz ve aşamalı bir süreç olup uzun vadeli bağlılık gerektirir. İş ortaklarımızla iş birliği dahilinde yürüttüğümüz amacımız; tedarik zincirindeki çalışanlara insan hakları kapsamında sürekli bir iyileştirme sağlamaktır.

3 İNSAN HAKLARINA GÖSTERDİĞİMİZ ÖZENE İLİŞKİN UYGULAMALARIMIZ

Kendi iş alanlarındaki ve tedarik zincirlerindeki insan hakları risklerinin belirlenmesi HUGO BOSS için etkin ve uygun bir risk yönetiminin temelini oluşturur. Bu temelden yola çıkılarak oluşturulan önleyici ve iyileştirici tedbirler, insan hakları risklerine mani olma, bu riskleri en aza indirme veya ilgili ihlallere mümkün olduğunca son verme amacını taşır.

3.1 RİSK ANALİZİ VE ÖNLEMLER

HUGO BOSS, insan hakları risk analizi aracılığıyla, ticari faaliyetlerimizin potansiyel olarak etkilenen kişiler (ör. kendi çalışanlarımız, tedarikçilerin çalışanları) üzerindeki etkilerini tespit eder. Kendi ticari alanlarımızın ve iş ortaklarımızın risk sınıflandırması üç kategoriye dayanmaktadır. Bu amaçla HUGO BOSS, (1) menşe ülkelerin ve (2) endüstrilerin risk değerlendirmesi amaçlı kabul görmüş ölçülerini kullanır ve buradan yola çıkarak (3) tedarikçiye özel diğer riskleri gidermek amacıyla bilgiler sağlar. Genel olarak, bilinen endüstriyel riskler nedeniyle, HUGO BOSS çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, çalışma saatleri ve ücretlendirme alanlarında sürekli olarak önemli bir risk üstlenmektedir.

Buna göre, bu riskler yıllık sonuçlardan bağımsız olarak analizin bir parçası olarak sürekli önceliklendirilmektedir. 2023 yılı için risk analizi çerçevesinde aşağıdaki riskler belirlenmiştir:

Çevresel konuların yanı sıra, özellikle sağlık ve güvenlik alanındaki riskler, ücretlerin geri ödenmesi ve bir şikayet mekanizması

sağlanması dikkat çekiciydi. Ancak çoğu vakada, belirlenen riskler ilk değerlendirmeden sonra teyit edilmemiştir. Hem HUGO BOSS'ta hem de tedarikçilerde yeni başlatılan risk analizi prosesinin optimize edilmesi ve yerleşik bir uygulamaya dönüştürülmesi büyük önem taşımaktadır.

Risk analizinin bulguları, insan hakları risklerini veya ihlallerini önlemek ve gidermek amacıyla özel önlemlerin geliştirilmesinde kullanılır. Bu amaçla farklı spesifik önlemler oluşturur ve faaliyetlerden elde edilmiş bulguları ilgili departmanların iş süreçlerine dahil ederiz.

HUGO BOSS, standartlar (kurallar ve yönergeler) oluşturarak ve bunları ilgili iş süreçlerine dahil ederek dünya çapındaki çalışanlarımızın insan haklarını korur. HUGO BOSS, olası riskleri erken bir aşamada tespit etmek ve bunlara müdahale edebilmek amacıyla düzenli olarak isimsiz çalışan anketleri yürütür.

HUGO BOSS, iş ortaklarımızla doğrudan etki alanımızda, sözleşmeye dayalı olarak bağlayıcı standartlar belirlemekle kalmaz; aynı zamanda gerçek insan hakları ihlallerini sistematik olarak tespit eder ve sonuç olarak bunları iyileştirmek ve sona erdirmek için iş birliği yapar. Ayrıca, çalışma şartlarını iyileştirmek amacıyla bilgi vermek insan hakları risklerini önlememizin temelini oluşturur. Bu kapsamda iş ortaklarımızın insan hakları konusunda eğitim almalarını zorunlu tutuyoruz.

Şirketler, uzmanlar, siyasi merciler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğinin (çoğunlukla çok paydaşlı girişimler kapsamında) bütünleştirici ve sürdürülebilir çözümlerin geliştirilmesi ve uygulanmasında anahtar görevi gördüğüne inanıyoruz. Ayrıca, ilgili paydaşlarla düzenli diyalog içinde bulunmak önlemlerimizin

etkinliğini değerlendirmemiz için bir araç niteliğindedir.

3.2 ŞİKAYET MEKANİZMASI VE TELAFİ BAŞLANGICI

HUGO BOSS kendi çalışanlarından, iş ortaklarının çalışanlarından ve diğer bildirim gruplarından gelen tüm şikayetleri ciddiye alır. Bu amaçla HUGO BOSS, şeffaf ve standartlaştırılmış bir sürecin parçası olarak tüm ihlalleri tutarlı bir şekilde inceler. Yasaların ve HUGO BOSS tarafından belirlenmiş standartların ihlali görmezden gelinmez ve uygun önlemler alınır.

Şikayet kanalları tüm dünyada ücretsiz olmakla birlikte anonim şekilde ve birçok dilde kullanılabilir.

HUGO BOSS; çalışanlar, ortaklar ve üçüncü şahıslar için ihbar portalı üzerinden bir şikayet kanalı sunmaktadır. Bu portal aşağıdaki link veya QR kodu aracılığıyla kullanılabilir:

[HUGO BOSS Speak up Channel](#)



Bağımsız HUGO BOSS ombudsmanı (güvenilir kişi) ile her zaman temasa geçebilirsiniz:

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
Ombudsman ihbar portalı: www.report-tvh.de/

İş ortaklarımızdan beklentimiz HUGO BOSS ve kendilerine ait şikayet kanallarını hizmete sunmalarıdır. Bu sayede risk ve ihlaller belirlenebilir ve anlaşmazlıklar hızla çözüme ulaştırılabilir.

3.3 RAPORLAMA

İnsan haklarına ilişkin riskler yanında önleyici ve iyileştirici tedbirlerimiz hakkında şeffaf bir iletişim yürütmek insan haklarına verdiğimiz önemi sergilemektedir. Yıllık raporlarımız kapsamında mevcut riskler, alınan önlemler ve şirket içi süreçlerimizdeki genel gelişmeler hakkında bilgi sunuyoruz.

Sürekli değişiklik gösteren, siyasi, sosyal ve ekonomik şartlar nedeniyle yılda en az bir kez insan hakları risk analizimizi uyguluyor, önleyici ve iyileştirici tedbirlerimizin etkinliğini kesintisiz olarak kontrol ediyoruz. Ayrıca, bu etik ilke beyanını, şirket içi izleme süreçlerimizi ve iletişimimizi de yıllık bir incelemeye tabi tutuyor ve gerektiğinde revize ediyoruz.

4 SORUMLULUKLAR

Bu etik ilke beyanına ait hususlara riayet edilmesine ve bunların uygulanmasına ilişkin genel sorumluluk HUGO BOSS AG yönetim kuruluna aittir. Şirket içi insan hakları risklerinin ve ilgili risk yönetiminin kesintisiz bir şekilde izlenmesi amacıyla insan hakları sorumlusu pozisyonu açılmıştır. Halihazırda bu pozisyonda Sayın Dominik Heske bulunmaktadır.

Kendisi yılda en az iki kez olmak üzere, risk analiziyle belirlenmiş insan hakları riskleri ve bu sebeple uygulanan risk yönetimi hakkında

yönetim kuruluna bilgi sunmaktadır. Yaptığı faaliyetlerle risklerin belirlenmesine, azaltılmasına ve bunlara mani olunmasına katkı sunar.

Sorular ve öneriler HumanRights_DueDiligence@hugoboss.com adresine her zaman iletilebilir.

Daniel Grieder
CEO

Yves Müller
CFO / COO

Oliver Timm
CSO

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	2.0
Valid from:	01.03.2024	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update:	March 2024
Policy Owner:	Compliance	Classification:	public