

Hugo Boss

จรรยาบรรณของซีพีฟลายเออร์

บทนำ

จรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS กำหนดมาตรฐานทั่วไปที่นำไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะการเคารพและปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมในด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สังคมและประเด็นการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม

ข้อกำหนดเป็นไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN) หลักการชี้แนะขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และแนวปฏิบัติสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

นอกจากนี้หลักการของกฎบัตรสหประชาชาติด้านอุตสาหกรรมแพชชั่นสำหรับการดำเนินการด้านสภาพอากาศตามกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) ก็ได้นำมาบังคับใช้เช่นเดียวกัน

ข้อกำหนดเหล่านี้เป็นการกำหนดสิทธิ์และภาระผูกพันขั้นพื้นฐานสำหรับซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS และพนักงานทุกคน

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิและภาระผูกพันดังกล่าวภายใต้ข้อกำหนดที่กำหนดโดย HUGO BOSS ตลอดจนภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ตามความเหมาะสม

จรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS เป็นรากฐานสำหรับมาตรฐานการปฏิบัติตามข้อกำหนด ซึ่งซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS ได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดโดย HUGO BOSS สำหรับ HUGO BOSS แล้ว ประเทศที่มีการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของเรา

จรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ถูกนำมาใช้ในกรณีที่กฎหมายภายในประเทศไม่ครอบคลุมเพียงพอ

หากบทบัญญัติทางกฎหมายภายในประเทศบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันกับมาตรฐานที่กำหนดโดย HUGO BOSS

ให้นำข้อบังคับที่ให้การคุ้มครองผลประโยชน์ของพนักงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีกว่ามาบังคับใช้ HUGO BOSS

ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น HUGO BOSS

มีสิทธิ์ในการกำหนดวิธีการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดแล้วแต่กรณี HUGO BOSS คาดหวังให้

ซัพพลายเออร์ทุกรายแจ้งซัพพลายเออร์รายย่อยของคุณเกี่ยวกับข้อกำหนดของจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS

และดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การปฏิบัติเกี่ยวกับการละเมิดมาตรฐานที่กำหนดไว้ที่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานจะต้องรายงานไปยัง HUGO BOSS โดยเร็วที่สุด หากซัพพลายเออร์ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการตัดสิทธิ์

โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมทั้งหมดและความรุนแรงของการละเมิดในแต่ละกรณี ข้อกำหนดทั้งหมดต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบสัญญาขั้นพื้นฐานในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ในกรณีที่มีการละเมิดซ้ำ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

HUGO BOSS

คาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมดปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศและมาตรฐานสากลที่บังคับใช้ ห้ามมิให้มีการฉ้อฉล การทุจริต และการให้ประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม การตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกิจจะต้องอยู่บนพื้นฐานวัตถุประสงค์ของธุรกิจและจะต้องไม่ถูกบดบังด้วยผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ HUGO BOSS คาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมด ผู้ถือหุ้นและผู้บริหารทั้งหลายปฏิบัติตามกฎระเบียบการต่อต้านการผูกขาด การฟอกเงิน การลงโทษและภาษีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบังคับต่อซัพพลายเออร์รายย่อยให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ HUGO BOSS คาดหวังว่าซัพพลายเออร์ควรรู้เกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานของตน หากมีการบ่งชี้ว่ามีการละเมิด ซัพพลายเออร์ควรบ่งชี้ถึงการละเมิดนั้นได้โดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ในการปกป้องข้อมูลและความลับทางการค้าที่ได้มาในทุกระยะ รวมถึงส่งคืนหรือลบข้อมูลเหล่านั้นทันทีหลังจากสิ้นสุดความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

2. สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน

การเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับ HUGO BOSS โดยคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมดปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับในระดับสากลเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดภายใต้ขอบเขตของตนเองและ HUGO BOSS ไม่ยอมรับต่อการละเมิดใดๆ ทั้งสิ้น

ซัพพลายเออร์ต้องสร้างกลไกการร้องเรียนในทางลับหรือที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตนเพื่อให้พนักงานสามารถรายงานการละเมิดได้

นอกจากนี้พนักงานของซัพพลายเออร์และพนักงานตลอดห่วงโซ่อุปทานมีสิทธิ์ในการเข้าถึงระบบแจ้งเบาะแสโดยตรงของ HUGO BOSS ซึ่งเป็นอิสระและไม่เสียค่าใช้จ่าย (ดูเอกสารแนบ)

ซัพพลายเออร์ทั้งหมดจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิ์ในการเข้าถึงและการใช้ระบบดังกล่าว นอกจากนี้ HUGO BOSS ขอให้ซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นเวอร์ชันปัจจุบันที่อยู่ในเว็บไซต์ของ HUGO BOSS

2.1 กลุ่มเสี่ยง

การเคารพและรักษาไว้ซึ่งหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานในกลุ่มที่ต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษหรือที่เรียกว่ากลุ่มเสี่ยงถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของ HUGO BOSS โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิของเด็ก แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี สตรี แรงงานต่างด้าว ชนพื้นเมือง และผู้รับงานไปทำที่บ้านจะต้องได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมสิ่งทอ HUGO BOSS มีวิธีการเฉพาะในการปกป้องกลุ่มเหล่านี้ และคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ช่วยกันปกป้องสิทธิของพวกเขาเช่นกัน

2.2 แรงงานเด็ก

HUGO BOSS ปฏิเสธการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบ การใช้แรงงานเด็กโดยซัพพลายเออร์เป็นสิ่งต้องห้ามเช่นเดียวกัน คำจำกัดความของแรงงานเด็กตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก ILO ได้กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานคือ 15 ปี และไม่ควรมีการจ้างงานเด็กที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย ขึ้นอยู่กับว่าข้อกำหนดใดให้การคุ้มครองที่มากกว่าให้นำข้อกำหนดนั้นมาบังคับใช้ หากมีการจ้างงานก่อนอายุ 18 ปีจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดสากล และได้สรุปไว้ในนโยบายของ HUGO BOSS ที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

2.3 ชนพื้นเมือง

ชนพื้นเมืองมีความเชื่อมโยงพิเศษกับภูมิภาคหรือดินแดนและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ซึ่งพวกเขา HUGO BOSS ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเคารพและปกป้องสิทธิดั้งเดิมของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นที่มีต่อที่ดินและทรัพยากร

ธรรมชาติที่อาจได้รับผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และคาดหวังว่าซัพพลายเออร์จะตระหนักถึงความรับผิดชอบดังกล่าวด้วยเช่นกัน HUGO BOSS ได้พัฒนากระบวนการและสร้างมาตรฐานเพื่อปกป้องวิถีชีวิตดั้งเดิมของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.4 การทำงานที่บ้าน

ILO ได้นิยามการทำงานที่บ้านว่าเป็นงานใดๆ ที่บุคคลทำที่บ้านหรือที่อื่นที่พวกเขาเลือกยกเว้นในสถานประกอบการของนายจ้าง โดยมีการจ่ายค่าจ้างและได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการตามที่นายจ้างกำหนด การทำงานที่บ้านอาจเป็นประโยชน์ในบางกรณี เช่นหากบุคคลนั้นไม่สามารถทำงานอื่นได้เนื่องจากภาระหน้าที่ทางครอบครัวของเขา HUGO BOSS อนุญาตให้ซัพพลายเออร์มีการทำงานที่บ้านสำหรับงานบางส่วนของกระบวนการผลิต และพนักงานที่ทำงานที่บ้านจะต้องได้รับการคุ้มครองตามสิทธิของเขา หากซัพพลายเออร์รายย่อยมีการทำงานที่บ้าน ซัพพลายเออร์จะต้องแจ้งให้ HUGO BOSS ทราบถึงขอบเขตและระยะเวลาของงานดังกล่าว

2.5 แรงงานบังคับและทาสสมัยใหม่

HUGO BOSS มีนโยบายเคร่งครัดไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ รวมถึงทาสสมัยใหม่ ซัพพลายเออร์ต้องไม่จ้างแรงงานบังคับ ทาส นักโทษหรือคนงานลักษณะอื่นที่ไม่สมัครใจในการทำงานไม่ว่าในกรณีใด พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ในการออกจากสถานที่และพื้นที่ทำงานของตน หากซัพพลายเออร์มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ เช่นที่พัก พนักงานที่พักอาศัยจะต้องมีอิสระในการเคลื่อนไหวตลอดเวลา พนักงานทุกคนต้องมีอิสระในการเลือกงานที่พวกเขาจะทำและลาออกจากงานได้ตลอดเวลา โดยมีการแจ้งบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายอย่างสมเหตุสมผล ห้ามไม่ให้มีข้อจำกัดเรื่องเสรีภาพในการ

เคลื่อนไหวของพนักงาน

รวมถึงไม่อนุญาตให้นายจ้างเก็บเงินมัดจำหรือเอกสารประจำตัวหรือเอกสารที่คล้ายคลึงกันของลูกจ้าง

2.6 การสรรหาว่าจ้างโดยบุคคลภายนอก

หากบุคคลภายนอกได้รับมอบหมายในการสรรหาว่าจ้างพนักงาน

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติเป็นไปตามจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS

คำดำเนินการของบุคคลภายนอกในการสรรหาว่าจ้างต้องไม่มีการเรียกเก็บจากพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยบุคคลภายนอกต้องใช้ความระมัดระวังและมีการตรวจสอบมากขึ้นโดยซัพพลายเออร์

ต้องแน่ใจว่าเงื่อนไขการจ้างงานมีการสื่อสารอย่างโปร่งใสและเข้าใจได้

และแรงงานต่างด้าวตระหนักถึงสิทธิของพวกเขา

ซัพพลายเออร์จะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลภายนอกเมื่อมีการร้องขอโดย HUGO BOSS

2.7 การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

พนักงานทุกคนต้องได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตลอดการจ้างงาน

การจ่ายค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง

การเกษียณ รวมถึงความสัมพันธ์ของการจ้างงานในลักษณะอื่นทั้งหมด

ห้ามมีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของอายุ

เพศหรือการแสดงออกทางเพศ สีผิว รสนิยมทางเพศ

ความพิการทางสติปัญญาหรือทางกาย ถิ่นกำเนิด สัญชาติ เชื้อชาติหรือชาติพันธุ์

กลุ่มสังคม ศาสนาหรือโลกทัศน์ ความคิดเห็นทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพ

หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ

ซัพพลายเออร์ต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อป้องกันและกำจัดการเลือกปฏิบัติ

การล่วงละเมิดทางเพศหรือทางวาจา หรือการข่มขู่พนักงานเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ ทางวาจา รวมถึงการลงโทษ

การทำร้ายร่างกาย หรือการข่มขู่

ซึ่งอาจจะเน้นย้ำถึงปัญหาความรุนแรงตามเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้หญิงและคนกลุ่มน้อย

ขทางเพศ (กระเทย ทอม เกย์ เป็นต้น) ซึ่ง HUGO BOSS

ไม่ยอมรับการกระทำดังกล่าวและคาดหวังว่าซัพพลายเออร์จะมีมาตรการป้องกันเพื่อปกป้องกลุ่มคนเหล่านี้

นอกจากนี้ควรสร้างกระบวนการและการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงานและผู้บริหาร

รวมถึงมีระบบการร้องเรียนที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้อย่างเต็มที่

2.8 การทำงานอย่างมีมนุษยธรรม

คุณค่า ความเป็นส่วนตัวและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานจะต้องได้รับการเคารพ ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศหรือวาจา การลงโทษ การทำร้ายร่างกายหรือการข่มขู่ การลงโทษทางวินัยกระทำได้เฉพาะภายใต้กรอบของกฎหมายหรือบทบัญญัติที่กำหนดโดย HUGO BOSS และจะต้องมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ในแต่ละกรณี

2.9 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงานในสัปดาห์การทำงานปกติ ซึ่งครอบคลุมเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว สำหรับ HUGO BOSS

วิธีการที่มีอยู่จะต้องเพียงพอเพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงพอสำหรับสมาชิกทุกคนในครอบครัวทั้งด้านอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา การดูแลสุขภาพ การเดินทางและเสื้อผ้า

นอกจากนี้พนักงานควรมีเงินสำรองสำหรับกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น

พนักงานต้องได้รับสัญญาจ้างและสลิปหรือเอกสารการจ่ายค่าจ้าง

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายเป็นอย่างน้อยหรือค่าจ้างที่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมหากสูงกว่า

แต่หากซัพพลายเออร์ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าตามมาตรฐานอุตสาหกรรม

ซัพพลายเออร์จะต้องรีบแจ้ง HUGO BOSS ในทันทีรวมถึงชี้แจงเหตุผลให้ทราบ

โดยคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS

มีความตระหนักเสมอถึงอัตราของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงเพศหรือความหลากหลายอื่น นอกจากนี้ HUGO BOSS

คาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมดปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายภายในประเทศในเรื่องการประกันสุขภาพและสังคม

นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายทั้งหมดและข้อกำหนดอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์พิเศษบางอย่าง (เช่น ข้อตกลงต่อรองร่วมกัน)

การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

พนักงานที่ตั้งครรภ์จะต้องได้สวัสดิการตามกฎหมายทั้งหมดรวมถึงการคุ้มครองที่จำเป็น

ห้ามมิให้ซัพพลายเออร์หักเงินเดือนเพื่อการลงโทษทางวินัย ในกรณีที่มีการลงโทษทางวินัย มาตรการต่างๆ สามารถนำมาใช้โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริง

วัตถุประสงค์ที่แท้จริงในแต่ละกรณี

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ในการจัดทำขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวเป็นเอกสาร

2.10 ชั่วโมงการทำงาน

ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมายชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงเวลาพัก

วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดตามประเพณีที่บังคับใช้

หากไม่ได้ระบุไว้ให้เป็นไปตามมาตรฐานของ ILO

กล่าวคือชั่วโมงการทำงานปกติไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมง

และเมื่อรวมกับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาแล้วจะต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับการทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของพนักงานเอง

หรือถ้าการทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามกฎหมายหรือข้อตกลงร่วม

พนักงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนตามจริง

และหลังจากทำงานติดต่อกันหกวันพนักงานจะต้องได้หยุดพักอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

พนักงานมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย

2.11 ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

นายจ้างจะต้องดูแลสุขภาพ ร่างกาย จิตใจและความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน

ต้องมีมาตรการป้องกันที่เหมาะสมจากการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

โดยเฉพาะแสงสว่างในพื้นที่การทำงานต้องเพียงพอ

ระดับเสียงต้องเป็นไปตามมาตรฐานไม่ดังรบกวน

นายจ้างต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยให้เพียงพอ ถูกสุขอนามัย

สะอาดและแยกตามเพศ

พนักงานต้องสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยในช่วงเวลาทำงานได้โดย

ไม่มีข้อจำกัดที่ไม่เหมาะสม

นายจ้างจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการประเมินความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดจากการทำ

งานที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

และจัดมาตรการการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงหรือจัดอันตรายดังกล่าวขึ้น

การประเมินความเสี่ยงและมาตรการป้องกันนี้ให้ครอบคลุมไปถึงหอพักพนักงานที่นายจ้างจัด

คให้พนักงานด้วย

พนักงานหญิงมีครรภ์ควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ

ต้องไม่มอบหมายให้ทำงานที่หนักและเป็นอันตราย

รวมทั้งจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอ

เอกสารเผยแพร่สาธารณะ

2.12 เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

พนักงานทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคมและการเจรจาต่อรอง
 มีสิทธิในการหางานที่มิขัดแย้งกับการปกป้องสิทธิและเสรีภาพของเขา
 หรือมีสิทธิในการเข้าร่วมเป็นตัวแทนในองค์กรดังกล่าว
 พนักงานต้องมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยเฉพาะค่าจ้าง
 นายจ้างจะต้องรับทราบและเคารพสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองและไม่เฝ้า
 อกปฏิบัติ ก่อวิน ช่มชู้ เลิกจ้างพนักงานในการเข้าถึงสิทธิต่างๆ เหล่านี้

3. ด้านสิ่งแวดล้อม

HUGO BOSS คาดหวังให้ซัพพลายเออร์มีการดำเนินงานทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
 เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจขององค์กร
 และจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมและบทบัญญัติท้องถิ่นที่โ
 รงงานตั้งอยู่

ต้องมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สุดเท่าที่จะทำได้
 การปกป้องชุมชน คน สัตว์และสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ
 ด้วยเหตุนี้ซัพพลายเออร์จะต้องมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
 เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

3.1 การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ซัพพลายเออร์จะต้องระบุและตรวจสอบแหล่งพลังงานที่ใช้ทั้งหมดว่ามีกิจกรรมใดที่เป็นแหล่ง
 ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก

โดยต้องมุ่งมั่นที่จะจัดทำแผนในการลดการใช้พลังงานที่ก่อให้เกิดการปล่อยมลพิษนั้น

HUGO BOSS คาดหวังให้

ซัพพลายเออร์มุ่งส่งเสริมการใช้มาตรการประหยัดพลังงานและการจัดหาพลังงานทดแทนอย
 างต่อเนื่อง

3.2 การใช้น้ำ

ซัพพลายเออร์ต้องตรวจสอบการใช้น้ำและเพิ่มประสิทธิภาพโดยใช้กลยุทธ์วิธีการที่เหมาะสม

การนำน้ำจากแหล่งน้ำผิวดินหรือแหล่งน้ำใต้ดินมาใช้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายที่

องถิ่นเป็นอย่างน้อย

และดำเนินการติดตามตรวจสอบการใช้น้ำในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง

3.3 การจัดการสารเคมีและน้ำเสีย

หากกระบวนการผลิตต้องใช้สารเคมีหรือวัตถุอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อคน สัตว์หรือสิ่งแวดล้อม

ซัพพลายเออร์จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการควบคุมและจัดการตลอดจนการจัดเก็บและขนส่งเพื่อไปบำบัดอย่างเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบของประเทศ

หากมีวัตถุทางเลือกที่จะก่อให้เกิดอันตรายน้อยกว่าต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของมนุษย์และสัตว์แล้ว ซัพพลายเออร์ควรเลือกใช้สิ่งเหล่านี้

หากซัพพลายเออร์ใช้สารเคมีและวัตถุที่อันตรายต่างๆ

จะต้องมีหน้าที่ตรวจสอบน้ำเสียและระบุนการปนเปื้อน

และควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมายที่บังคับใช้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 การจัดการของเสีย

HUGO BOSS

คาดหวังให้ซัพพลายเออร์มีมาตรการลดของเสียจากกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องและจัดการของเสียใดๆ ดังกล่าวให้สอดคล้องตามข้อบังคับกฎหมายท้องถิ่น

มีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดของเสีย ลดของเสียและการนำกลับมาใช้ใหม่

3.5 ด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

นอกเหนือจากด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดไว้ในรายละเอียดข้างต้นอาจมีข้อกำหนดของกฎระเบียบข้อบังคับภายในประเทศหรือท้องถิ่นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปล่อยมลพิษทางอากาศ การใช้ที่ดิน การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ เสียงรบกวน กลิ่นและผลกระทบอื่นๆ ที่กำหนดในพื้นที่ตั้งของโรงงานของซัพพลายเออร์ที่ต้องมีการควบคุมเฉพาะที่ต้องปฏิบัติตามด้วย

4. ความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน

เพื่อปรับปรุงสภาพสังคมและสภาพแวดล้อม HUGO BOSS

ได้มีข้อตกลงความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งโดยความร่วมมือกับซัพพลายเออร์ และภายใต้กรอบของความร่วมมือดังกล่าว HUGO BOSS

ขอสงวนสิทธิ์ในการ โอนสิทธิ์การตรวจสอบต่างๆ (เช่นการตรวจประเมิน)

ให้แก่องค์กรพันธมิตรเหล่านี้

5. บทบัญญัติสุดท้าย

HUGO BOSS

คาดหวังให้ซัพพลายเออร์ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับหลักปฏิบัติของ HUGO BOSS

ที่ได้กำหนดให้พันธมิตรได้ยึดปฏิบัติในการดำเนินการให้มากที่สุด

โดยผ่านมาตรการที่เหมาะสมเช่นระบบการจัดการ

แนวทางการฝึกอบรมและข้อกำหนดกระบวนการต่างๆ

พนักงานของซัพพลายเออร์ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในหัวข้อที่กล่าวถึงนี้อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องส่งต่อข้อกำหนดเหล่านี้ไปยังซัพพลายเออร์และคู่ค้าของซัพพลายเออร์ในลำดับขึ้นไปของตนด้วย

และจะต้องดำเนินการตรวจสอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าคู่ค้าของคุณปฏิบัติตาม

ข้อกำหนด HUGO BOSS

ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตามจรรยาบรรณของซัพพลาย

เออร์เป็นประจำ (อย่างน้อยปีละครั้ง) เพื่อนำไปปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของ

ซัพพลายเออร์ตามความจำเป็นและเหมาะสม และจะสื่อสารการเปลี่ยนแปลงใดๆ

ให้ซัพพลายเออร์รับทราบในลำดับต่อไป

กุมภาพันธ์ 2022

เวอร์ชัน 2.0

เอกสารแนบท้าย

การใช้ระบบแจ้งเบาะแสของ HUGO BOSS

ในกรณีที่มีคำถามหรือข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางธุรกิจ สภาพการทำงาน หรือการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน พนักงานของ HUGO BOSS หุ่นส่วนและซัพพลายเออร์รวมถึงลูกค้าของบริษัทและบุคคลภายนอกอื่นๆ สามารถติดต่อ HUGO BOSS หรือผู้ตรวจการของ HUGO BOSS ได้โดยตรง

HUGO BOSS

มีช่องทางร้องเรียนซึ่งสามารถส่งข้อร้องเรียนที่เป็นความลับโดยไม่ต้องระบุชื่อ โดยมีช่องทางร้องเรียนที่ให้บริการในหลายภาษาที่ลิงค์ต่อไปนี้

[ช่องทาง การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด HUGO BOSS](#)

ผู้ตรวจการเป็นตัวเลือกอีกช่องทางหนึ่งในการติดต่อเข้าถึง HUGO BOSS เพื่อแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่ผิดกฎหมายการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการละเมิดจรรยาบรรณของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS โดยติดต่อผู้ตรวจการได้ที่

ดร. คาสเติน เชียล วาน เฮร์ฟ

ทนายความ

โทรศัพท์: + 49 521 55 7 333 0

เซลล์: + 49 151 58 23 03 21

อีเมล: ombudsmann@thielvonherff.com

สำนักงานทนายความเชียล วาน เฮร์ฟ

Loebellstraße

433602 บิลเลเฟลด์

เยอรมนี

ข้อร้องเรียนหรือเบาะแสทั้งหมดจะถือเป็นความลับอย่างยิ่ง

ข้อมูลระบุตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและบุคคลทั้งหมดที่มีชื่ออยู่ในระบบจะไม่ถูกเปิดเผย

จะรับทราบแต่เฉพาะกับบุคคลที่รับผิดชอบในการรับคำแนะนำร้องเรียนหรือดำเนินการติดตาม
 าม เว้นแต่จะมีข้อยกเว้นตามกฎหมาย

ท่านสามารถติดต่อผู้ตรวจการของ HUGO BOSS

ด้วยหมายเลขระหว่างประเทศต่อไปนี้ได้ตลอดเวลา โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

และสื่อสารผ่านล่ามมีอาชีพของแต่ละภาษา

อียิปต์:	00800 00 09 571
เบลเยียม:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
บราซิล:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
บัลแกเรีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
บอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
แคนาดา:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
เยอรมนี:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ฝรั่งเศส:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
กรีซ:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
บริเตนใหญ่:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
อินเดีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
อินโดนีเซีย:	001 803 49 32 86
ไอร์แลนด์:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
อิตาลี:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
โครเอเชีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
มาเลเซีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
มาซิโดเนีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
เม็กซิโก:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
เนเธอร์แลนด์:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ออสเตรเลีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
โปแลนด์:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
โปรตุเกส:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
โรมาเนีย:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
เซอร์เบีย:	0800 19 10 46

สเปน: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

เกาหลีใต้: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

สวิตเซอร์แลนด์: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ไต้หวัน: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ไทย: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ตุรกี: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ยูเครน: 00800 50 47 10

ฮังการี: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

สหรัฐอเมริกา: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ในประเทศจีน ซ่งกง ศรีลังกา บังคลาเทศ ลาว และเวียดนาม HUGO BOSS

ได้กำหนดหมายเลขโทรศัพท์แยกต่างหากสำหรับบุคคลที่ได้รับการรับรองของ HUGO BOSS

แล้ว (ไม่ใช่ผู้ตรวจการแผ่นดินของ HUGO BOSS)

ซึ่งพร้อมรับคำแนะนำหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดได้ตลอดเวลา

จีน: 0086 1350 0009 061

ฮ่องกง: 0086 1350 0009 061

ศรีลังกา: 0086 1350 0009 061

บังคลาเทศ: 086 1350 0009 061

ลาว: 086 1350 0009 061

เวียดนาม: 0086 1350 0009 061

และพนักงานของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS สามารถติดต่อ HUGO BOSS ได้โดยตรงที่

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

กุมภาพันธ์ 2022