

# HUGO BOSS

## HUGO BOSS Supplier Code of Conduct / HUGO BOSS Social Standards

### จรรยาบรรณซัพพลายเออร์ HUGO BOSS / HUGO BOSS มาตรฐานทางสังคมเบื้องต้น

#### คำนำ

จรรยาบรรณซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS เป็นการแสดงออกถึงมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติและปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจ, สิทธิมนุษยชน, มาตรฐานแรงงานและสังคม ตลอดจนมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อกำหนดนี้เป็นไปตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN), แนวปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน, อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ นอกจากนี้ ยังพิจารณาหลักการของกฎบัตรอุตสาหกรรมแฟชั่นเพื่อการดำเนินการด้านสภาพภูมิอากาศภายใต้กรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC)

ข้อมูลจำเพาะควรถือเป็นสิทธิและหน้าที่ขั้นพื้นฐานสำหรับซัพพลายเออร์ทั้งหมดของ HUGO BOSS และพนักงานของเขา ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องแจ้งให้พนักงานทราบอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนที่เกิดจากข้อกำหนดที่กำหนดโดย HUGO BOSS ตลอดจนกฎหมายในระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง

จรรยาบรรณซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS เป็นพื้นฐานของมาตรฐานการปฏิบัติตามที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและจะต้องปฏิบัติโดยซัพพลายเออร์ HUGO BOSS ข้อกำหนดที่กำหนดโดย HUGO BOSS เป็นมาตรฐานขั้นต่ำซึ่งควรใช้ทดแทน ในสถานการณ์ทางกฎหมายที่ไม่เพียงพอจากมุมมองของ HUGO BOSS ในประเทศที่จัดตั้งซึ่งหากมีความจำเป็น

หากข้อกำหนดทางกฎหมายในประเทศหนึ่งๆนั้น มีวัตถุประสงค์เดียวกันกับมาตรฐาน HUGO BOSS ให้ใช้ข้อกำหนดที่ปกป้องผลประโยชน์ของคนงานและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุด HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติตามข้อกำหนดในช่วงเวลาปกติ HUGO BOSS จะเลือกวิธีการดำเนินการตรวจสอบในแต่ละกรณี

หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการลงโทษโดยคำนึงถึงสถานการณ์ทั้งหมดของแต่ละกรณีและความรุนแรงของการละเมิด ข้อกำหนดทั้งหมดนั้นจะถือเป็นองค์ประกอบทางสัญญาพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ในกรณีที่มีการละเมิดซ้ำๆ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

#### 1. การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมทางธุรกิจ

HUGO BOSS คาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมดปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศและมาตรฐานที่ตกลงร่วมกันในระดับสากล ห้ามมิให้มีการซื้อโกง การทุจริตคอร์รัปชันและการให้ประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมในรูปแบบใดๆ นอกจากนี้ HUGO BOSS ยังคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ทั้งหมดปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บังคับใช้เกี่ยวกับการแข่งขันทางธุรกิจ การฟอกเงิน การลงโทษและการเก็บภาษี และยังคงรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์ของตนเองด้วย การตัดสินใจทางธุรกิจจะต้องทำอย่างเป็นกลางและจะต้องไม่ถูกบังคับด้วยผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ต้องปกป้องรายละเอียด ฐานข้อมูลและความลับทางการค้าทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาในทุกสถานการณ์และสงวนหรือลบข้อมูลเหล่านั้นทันทีเมื่อความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์สิ้นสุดลง

#### 2. สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน

การปกป้องสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของ HUGO BOSS ซัพพลายเออร์ทั้งหมดต้องปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดที่อยู่ในขอบข่ายของตนเอง HUGO BOSS ไม่ยินยอมให้มีการละเมิดใดๆ ซัพพลายเออร์ต้อง

# HUGO BOSS

รับผิดชอบในการตั้งกระบวนการการร้องเรียนที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตนซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถรายงานการละเมิดได้ นอกจากนี้พนักงานของซัพพลายเออร์ยังสามารถใช้ระบบแจ้งเบาะแสโดยตรงที่ HUGO BOSS ซึ่งเป็นอิสระและไม่เสียค่าใช้จ่าย

## การใช้แรงงานเด็ก

HUGO BOSS ปฏิเสธการใช้แรงงานเด็กทุกรูปแบบอย่างเคร่งครัด การใช้แรงงานเด็กโดยซัพพลายเออร์จึงเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างยิ่ง คำจำกัดความของแรงงานเด็กเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกของ ILO อายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานคือ 15 ปี ตามหลักการแล้วการจ้างงานจะต้องไม่เกิดขึ้นก่อนที่จบการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมาย หากมีการจ้างงานก่อนอายุ 18 ปี จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดบางประการในการคุ้มครองคนงานผู้เยาว์ สิ่งเหล่านี้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและสรุปไว้ในนโยบายของ HUGO BOSS เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

## การใช้แรงงานบังคับและการเป็นทาสสมัยใหม่

พนักงานทุกคนที่ทำงานให้กับซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS จะต้องมีโอกาสในการเลือกวิธีการและวิธีการทำงานที่เขาติดตามและการยุติการจ้างงานดังกล่าวภายใต้เงื่อนไขตามกฎหมายและระยะเวลาการบอกกล่าวที่เหมาะสม ซัพพลายเออร์ต้องผลักดันไม่ให้มีจ้างแรงงานบังคับ แรงงานทาส นักโทษหรือลูกจ้างที่มีข้อผูกมัดอื่น ๆ ไม่ว่าในสถานการณ์ใด ๆ ดังนั้นเพื่อต่อต้านการเป็นทาสสมัยใหม่ไม่ว่าจะในรูปแบบใด ๆ พนักงานจะต้องได้รับสิทธิในการออกจากสถานที่ทำงานและยุติความสัมพันธ์ในการจ้างงานโดยมีระยะเวลา ในแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามกฎหมาย คนงานต้องได้รับอนุญาตให้เคลื่อนย้ายได้อย่างอิสระตลอดเวลา นายจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บเงินมัดจำหรือยึดหน่วงเอกสารประจำตัวหรือเอกสารอื่นที่คล้ายกัน หากบุคคลภายนอกมีความจำเป็นที่จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสรรหาว่าจ้าง ซัพพลายเออร์จะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบว่าการดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อกำหนดที่ HUGO BOSS กำหนดไว้หรือไม่ ค่าใช้จ่ายใดๆ หรือค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการสรรหาว่าจ้างของบุคคลที่สามจะต้องไม่ถูกเรียกเก็บไปยังพนักงานไม่ว่าในกรณีใด ๆ

## การเลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในระหว่างกระบวนการสรรหาคัดเลือกและรวมถึงความสัมพันธ์ในการจ้างงานทั้งหมด ต้องหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ บนพื้นฐานของ เชื้อสาย, แหล่งกำเนิด, สัญชาติ, สีผิว, เพศ, ศาสนา, อุดมการณ์, การเป็นสมาชิกของสมาคมของพนักงาน, ความคิดเห็นทางการเมือง, รสนิยมทางเพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, การตั้งครรรภ์, ความทุพพลภาพ, ความเจ็บป่วยหรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นใด

## สภาพการทำงานที่มีมนุษยธรรม

ต้องเคารพศักดิ์ศรี, ความเป็นส่วนตัวและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานเสมอ, ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิด ทางร่างกาย, ทางจิตใจ, ทางเพศหรือทางวาจาตลอดจนการลงโทษ, การทำร้ายร่างกาย, การล่วงละเมิดหรือการข่มขู่ มาตรการทางวินัยจะได้รับอนุญาตเฉพาะในบริบทของบทบัญญัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดที่กำหนดโดย HUGO BOSS และจะต้องมีความเหมาะสมกับเหตุการณ์ในทุกกรณี

## ค่าตอบแทน

พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมในรูปของเงินหรือการจ่ายเงินอื่นที่พวกเขาเลือกอย่างน้อยเป็นรายประจำเดือน นอกจากนี้พนักงานจะได้รับการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ตกลงกันในรูปแบบของสัญญาจ้างและใบจ่ายเงิน ซัพพลายเออร์จะต้องจ่ายผลงานในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ครอบคลุมข้อกำหนดพื้นฐานของพนักงานและมีรายละเอียดที่ครบถ้วน พันธมิตรทางธุรกิจมีหน้าที่ต้องจ่ายอย่างน้อยตามค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย, หรือถ้าสูงกว่านั้น, จะต้องเป็นค่าจ้างที่สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรม หากซัพพลายเออร์ไม่สามารถจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นตามปกติในอุตสาหกรรมได้ จะต้องแจ้งให้ HUGO BOSS ทราบทันทีและให้ชี้แจงเหตุผลนั้น คาดว่าซัพพลายเออร์อินดีที่ดำเนินการปรับระดับค่าจ้างร่วมกับ HUGO BOSS นอกจากนี้, คาดว่าซัพพลายเออร์ทุกรายจะปฏิบัติตามและปฏิบัติตามกฎระเบียบแห่งชาติ ด้านระบบสุขภาพและสวัสดิการสังคม

# HUGO BOSS

นอกจากนี้, ข้อกำหนดตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่บังคับใช้ทั้งหมด (เช่นข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน) จะต้องได้รับการพิจารณาในแง่ของผลประโยชน์พิเศษ ค่าล่วงเวลาจะต้องจ่ายตามอัตราที่กำหนด หรือตามเวลาที่กฎหมายอนุญาต ห้ามมิให้ชัฟฟลายเออร์ใช้การหักค่าจ้างเป็นมาตรการในการลงโทษทางวินัย หากกฎหมายระดับชาติมีบทบัญญัติที่อนุญาตให้ทำได้ การลงโทษนั้นจะทำได้ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดล่วงหน้าไว้กับพนักงาน, จึงจะสามารถใช้มาตรการทางวินัยทางการเงินกับพนักงานได้, ให้ใช้มาตรการทั้งหมดโดยคำนึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเท่านั้น ชัฟฟลายเออร์มีหน้าที่ในการจัดทำขั้นตอนกระบวนการเป็นเอกสาร

## ชั่วโมงการทำงาน

ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดระดับชาติ ที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน รวมถึงข้อบังคับเกี่ยวกับช่วงเวลาพัก, วันหยุดราชการและวันหยุดพักผ่อน หากไม่มีข้อกำหนดระดับชาติหรือหากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของ ILO, ชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง, รวมการทำงานล่วงเวลาที่ได้รับอนุญาต, ชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในหนึ่งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง, อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาได้ก็ต่อเมื่อเป็นไปโดยสมัครใจ, หรือในกรณีที่การทำงานล่วงเวลาถูกควบคุมโดยกฎหมายหรือข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง (เช่นข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน) และจะต้องได้รับค่าตอบแทนตามที่ได้มีการกำหนดหรือตกลงไว้แล้ว หลังจากหกวันทำงานต่อเนื่อง, พนักงานจะต้องได้รับช่วงพัก อย่างน้อย 24 ชั่วโมง นอกจากนี้, พนักงานแต่ละคนมีสิทธิในการลาขั้นต่ำตามกฎหมาย

## อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

ชัฟฟลายเออร์ต้องรับประกันสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในระหว่างกิจกรรมการทำงานและใช้มาตรการป้องกันที่เหมาะสมต่ออุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ชัฟฟลายเออร์ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีกระบวนการในการบ่งชี้, การประเมิน, หลีกเลี่ยงและต่อสู้ กับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของประเทศและรับประกันได้ในระยะยาว หาก HUGO BOSS พิจารณาว่าข้อกำหนดเหล่านี้ไม่เพียงพอสำหรับารรับประกันสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย, HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิในการยืนยันคุณสมบัติของตนเองที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ข้อกำหนดที่ระบุไว้ในที่นี้ยังอ้างถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมทั้งหมด เช่นที่พักอาศัยที่ชัฟฟลายเออร์จัดหาให้กับพนักงาน

## เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

ชัฟฟลายเออร์ได้รับการร้องขอเพื่อให้สิทธิต่อพนักงานทุกคนในการจัดตั้งองค์กรที่ตนเลือกเพื่อวัตถุประสงค์ของพนักงานหรือเข้าร่วมองค์กรของพนักงาน พนักงานมีอิสระที่จะพูดคุยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสภาพการทำงานและค่าจ้าง, และสามารถเจรจาต่อรองได้อย่างเสรี ชัฟฟลายเออร์จะต้องไม่เลือกปฏิบัติ, คุกคาม, ข่มขู่, ยื่นเงื่อนไขเพื่อให้พนักงานเสียเปรียบในสภาพการจ้าง ต่อพนักงานที่ใช้สิทธินี้

## 3. ด้านสิ่งแวดล้อม

HUGO BOSS ขอให้ชัฟฟลายเออร์ทำงานอย่างต่อเนื่องในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของตน อย่างน้อยต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดในประเทศที่ดำเนินการผลิต ทรัพยากรธรรมชาติจะต้องได้รับการปกป้องอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการดำเนินการดังกล่าว, การปกป้องผู้คนและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ชัฟฟลายเออร์ต้องจัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนช่วยเพิ่มความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง

## การใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ชัฟฟลายเออร์จะต้องระบุและตรวจสอบแหล่งพลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ชัฟฟลายเออร์ควรพยายามจัดตั้งโครงการเพื่อลดการใช้พลังงานและการปล่อยมลพิษ HUGO BOSS คาดหวังให้ชัฟฟลายเออร์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามมาตรการประสิทธิภาพการใช้พลังงานและพลังงาน

# HUGO BOSS

หมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ชีฟพลายเออร์จะต้องตรวจสอบปริมาณการใช้น้ำของตนและเพิ่มประสิทธิภาพโดยนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้ สภาพของน้ำจากพื้นผิวหรือน้ำใต้ดินต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของประเทศหรือท้องถิ่นเป็นอย่างน้อย ชีฟพลายเออร์ที่มีกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะขอให้มีการลดการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง

## การจัดการสารเคมีและน้ำเสียหากกระบวนการผลิต

หากมีความจำเป็นต้องใช้สารเคมีหรือสารอื่น ๆ ที่เป็นภัยคุกคามต่อคนหรือสิ่งแวดล้อม, ชีฟพลายเออร์ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบการจัดการวัตถุอันตรายจะควบคุมวิธีการใช้และการจัดการ, การจัดเก็บและขนส่ง, ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งชาติ หากมีสารทดแทนอื่นที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพน้อยกว่า, ชีฟพลายเออร์ควรใช้สารทดแทนเหล่านี้ ชีฟพลายเออร์ต้องมุ่งมั่นที่จะตรวจสอบแหล่งน้ำเสียและระบุการปนเปื้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้สารเคมีและสารอื่นๆ การตรวจสอบนี้ต้องทำตามข้อกำหนดทางกฎหมาย การตรวจสอบจะต้องดำเนินการในช่วงเวลาปกติอย่างสม่ำเสมอ

## การจัดการของเสีย

HUGO BOSS เรียกร้องให้ชีฟพลายเออร์ลดขยะอย่างต่อเนื่องและกำจัดขยะที่เกิดขึ้นตามข้อกำหนดทางกฎหมายในท้องถิ่น ชีฟพลายเออร์ต้องพิจารณาถึงกลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงหรือลดของเสียและการรีไซเคิล

## ด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของชีฟพลายเออร์และกระบวนการผลิตที่เฉพาะเจาะจง, นอกเหนือจากประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ระบุไว้ข้างต้น, ข้อกำหนดระดับประเทศหรือระดับท้องถิ่นอาจใช้กับการปล่อยมลพิษทางอากาศ, การจัดการการใช้ที่ดิน, การปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพ, เสียง, การปล่อยกลิ่นและด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

## 4. ความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน

เพื่อปรับปรุงสภาพสังคมและปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือกับพันธมิตร, HUGO BOSS ทำงานร่วมกับหลากหลายองค์กรพัฒนาเอกชน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือดังกล่าว, HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการโอนสิทธิ์ในการตรวจสอบที่เป็นไปได้ (เช่นการตรวจสอบ) ซึ่งได้รับการยืนยันตั้งแต่เริ่มแรกกับองค์กรพันธมิตรเหล่านี้

## 5. ข้อกำหนดขั้นสุดท้าย

HUGO BOSS คาดหวังว่าชีฟพลายเออร์จะปฏิบัติตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในที่นี้ซึ่ง HUGO BOSS ก็ได้ปฏิบัติตามในส่วนของตน, และขอให้พันธมิตรสนับสนุนการดำเนินการโดยใช้วิธีการช่วยเหลือที่เหมาะสมเช่นระบบการบริหารจัดการ, แนวทางและข้อกำหนดของกระบวนการ, พนักงานของชีฟพลายเออร์ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอเกี่ยวกับประเด็นที่กล่าวถึงนี้ นอกจากนี้, ชีฟพลายเออร์มีหน้าที่ต้องส่งผ่านข้อกำหนดเหล่านี้ไปยังชีฟพลายเออร์ขึ้นต้นและคู่ค้าของเขา และเพื่อตรวจสอบว่าเขาปฏิบัติตามในลักษณะที่เหมาะสม HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจสอบว่าจรรยาบรรณของชีฟพลายเออร์เป็นปัจจุบันอยู่เสมอในช่วงเวลาปกติ, แต่อย่างน้อยก็เป็นประจำทุกปี, และแก้ไขเพิ่มเติมตามความเหมาะสมและมีการแจ้งการเปลี่ยนแปลงไปยังชีฟพลายเออร์

นี่คือภาษาไทย ที่แปลมาจากต้นฉบับจริงที่เขียนเป็นภาษาอังกฤษ

ในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างทั้งสองเวอร์ชัน, ให้เวอร์ชันฉบับภาษาอังกฤษมีผลเหนือกว่า