

HUGO BOSS (হুগো বস)
সরবরাহকারী আচরণবিধি

সূচনা

HUGO BOSS (হুগো বস) সরবরাহকারী আচরণবিধিটি সার্বিক মানদণ্ডসমূহ প্রতিষ্ঠা করে যা ব্যবসায়িক নৈতিকতার অনুষীলন, মানবাধিকার, শ্রম ও সামাজিক মানদণ্ডসমূহ এবং পরিবেশগত সুরক্ষার বিষয়সমূহ সম্মান করা ও মেনে চলার ক্ষেত্রে বিশেষভাবে প্রযোজ্য। জাতিসংঘের (ইউ.এন.) মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণা, ব্যবসা ও মানবাধিকারের উপর ইউ.এন. গাইডিং নীতিসমূহ, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আই.এল.ও.) মৌলিক কনভেনশনসমূহ এবং অর্থনৈতিক সহযোগিতা ও উন্নয়ন সংস্থার (ও.ই.সি.ডি.) বহুজাতিক উদ্যোগের জন্য নির্দেশিকার উপর ভিত্তি করে চাহিদাসমূহ বিধৃত হয়েছে। এছাড়াও জলবায়ু পরিবর্তন সম্পর্কিত জাতিসংঘ ফ্রেমওয়ার্ক কনভেনশনের (ইউ.এন.এফ.সি.সি.সি.) জলবায়ু কর্মের জন্য ফ্যাশন ইন্ডাস্ট্রি চার্টার নীতিসমূহও প্রযোজ্য। স্পেসিফিকেশনসমূহ বোধগম্য যা HUGO BOSS-এর সকল সরবরাহকারী এবং ইহার কর্মীদের মৌলিক অধিকার ও বাধ্যবাধকতা হিসাবে প্রতিষ্ঠিত। সরবরাহকারীগণ HUGO BOSS প্রণীত চাহিদাধীন অধিকার ও বাধ্যবাধকতাসমূহ, সেইসাথে জাতীয় প্রযোজ্য আইনসমূহ উপযুক্ত পন্থায় তাদের কর্মীদেরকে জানাতে বাধ্য থাকবেন।

HUGO BOSS সরবরাহকারী আচরণবিধিটি কমপ্লায়েন্স মানদণ্ডের ভিত্তি হিসেবে কাজ করে যা HUGO BOSS-এর সরবরাহকারীগণ প্রতিপালন করবেন বলে প্রত্যাশিত। HUGO BOSS-এর দৃষ্টিকোণ থেকে, যেসব দেশ থেকে আমাদের পণ্য ক্রয় করা হয়, সেসব দেশের প্রচলিত আইনের অপরিপূর্ণতার পরিস্থিতিতে ভারসাম্যতার অভিপ্রায়ে, HUGO BOSS কর্তৃক প্রণীত চাহিদাসমূহ ন্যূনতম মানদণ্ড হিসাবে বিবেচনা করতে হবে। **যদি কোন দেশের আইনের প্রবিধানসমূহ HUGO BOSS কর্তৃক সংজ্ঞায়িত মানদণ্ডের অভিলক্ষ্যের অনুরূপ হয়, তবে যে নিয়মকানুনসমূহ কর্মী ও পরিবেশের স্বার্থকে শ্রেষ্ঠতরভাবে সুরক্ষিত করবে তাহাই প্রযোজ্য হবে।** HUGO BOSS প্রয়োজনমত চাহিদাসমূহ প্রতিপালনের পর্যালোচনা ও অভিযোজনের অধিকার সংরক্ষণ করে। প্রতিটি পৃথক ঘটনার প্রতিপালন কিভাবে পর্যালোচনা করা হবে তার পন্থা নির্ধারণের অধিকার HUGO BOSS রাখে। HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে প্রতিটি সরবরাহকারী HUGO BOSS আচরণবিধির বিস্তারিত তাদের নিজস্ব উপ-সরবরাহকারীদেরকে জানাবে এবং সংজ্ঞায়িত মানদণ্ডের প্রতিপালন নিশ্চিত করার জন্য নিয়মিত পর্যালোচনা সংগঠিত করবে। সাপ্লাই চেইনের মধ্যে সংজ্ঞায়িত মানদণ্ডের যে কোন সুস্পষ্ট লঙ্ঘনের ইঙ্গিত, যত দ্রুত সম্ভব অবশ্যই HUGO BOSS-কে রিপোর্ট করতে হবে।

যদি কোন সরবরাহকারী সংজ্ঞায়িত মানদণ্ড প্রতিপালনে ব্যর্থ হয়, স্বতন্ত্র ঘটনার সকল পরিস্থিতি ও লঙ্ঘনের তীব্রতা বিবেচনায় নিয়ে, HUGO BOSS নিষেধাজ্ঞা প্রদানের অধিকার সংরক্ষণ করে। সকল চাহিদাসমূহ ব্যবসায়িক সম্পর্কের মৌলিক চুক্তিগত উপাদান হিসাবে বিবেচনা করতে হবে। বারংবার লঙ্ঘনের ঘটনার ক্ষেত্রে, HUGO BOSS ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছিন্ন করার অধিকার সংরক্ষণ করে।

১. আইন ও ব্যবসায়িক নৈতিকতার সাথে প্রতিপালন

HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে ইহার সকল সরবরাহকারীগণ প্রযোজ্য জাতীয় আইন এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ডসমূহ প্রতিপালন করবে। যে কোন প্রকার জালিয়াতি, দুর্নীতি এবং অন্যায় সুবিধা প্রদান নিষিদ্ধ। ব্যবসা সম্পর্কিত সিদ্ধান্তসমূহ অবশ্যই উদ্দেশ্যমূলকভাবে গ্রহণ করতে হবে এবং বিষয়গত স্বার্থ দ্বারা প্রভাবিত করা নাও যেতে পারে। এছাড়াও, HUGO BOSS প্রত্যাশা করে ইহার সকল সরবরাহকারীগণ, তাদের অংশীদারগণ এবং ব্যবস্থাপকগণ অবিশ্বস্ততা, অর্থ পাচার, নিষেধাজ্ঞা ও কর আইনসমূহ প্রতিপালন করবে এবং তাদের নিজস্ব উপ-সরবরাহকারীদেরকে অনুরূপভাবে বাধ্য করবে। উপরন্তু, HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে সরবরাহকারীগণ তাদের নিজস্ব সাপ্লাই চেইনের সাথে পর্যাপ্ত পরিচিত থাকবে যেন তারা যত দ্রুত সম্ভব লঙ্ঘনসমূহ চিহ্নিত করতে পারে, যদি লঙ্ঘনের সুনির্দিষ্ট ইঙ্গিত থাকে। এছাড়াও, সরবরাহকারীগণ তাদেরকে প্রদত্ত সকল তথ্য, উপাত্ত ও বানিজ্যিক গোপনীয়তা সকল পরিস্থিতিতে রক্ষা করতে হবে বাধ্য থাকবেন এবং সরবরাহকারী সম্পর্ক শেষ হওয়ার সাথে সাথে সেসব ফেরৎ দিবেন বা মুছে ফেলবেন।

২. মানবাধিকারসমূহ ও শ্রম মানদণ্ডসমূহ

মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতাকে শ্রদ্ধা করা HUGO BOSS-এরজন্য সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার। সকল সরবরাহকারীর কাছে প্রত্যাশা যে তারা তাদের নিজস্ব প্রভাব বলয়ের মধ্যে ব্যবসার সকল কার্যক্রম সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার মেনে চলবে। HUGO BOSS কোনরূপ লঙ্ঘন বরদাস্ত করে না। সরবরাহকারী একটি গোপনীয় ও

বেনামী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করতে বাধ্য থাকবেন, যেন কর্মীগণ লংঘনসমূহ জানাতে পারে। এছাড়াও, সাপ্লাই চেইনের সকল সরবরাহকারীদের কর্মীগণ HUGO BOSS কর্তৃক প্রণীত হুইসেল ব্লোয়ার সিস্টেমে বিনামূল্যে ও স্বাধীনভাবে ব্যবহারের অধিকার রাখে (সংযুক্তি দেখুন)। সকল সরবরাহকারীগণ তাদের কর্মীদেরকে উপযুক্ত পন্থায় জানাবে যে তারা প্রক্রিয়াটি ব্যবহারের অধিকার রাখে। এছাড়াও, HUGO BOSS ইহার সরবরাহকারীদের মানবাধিকার নীতিমালা প্রতিপালনে বাধ্য করে, যার চলতি বৈধ সংস্করণ কর্পোরেট ওয়েবসাইটে সহজলভ্য আছে।

২.১ অরক্ষিত গোষ্ঠীসমূহ

HUGO BOSS ইহার ব্যবসায়িক সম্পর্কীয় সদস্যদের মধ্যে যারা অরক্ষিত গোষ্ঠী নামে পরিচিত, তাদের বিশেষ সুরক্ষার প্রয়োজনে, মানবাধিকার ও শ্রম মানদণ্ডসমূহ শ্রদ্ধা করা ও মেনে চলা নিশ্চিত করতে বিশেষভাবে দায়িত্ব বহন করে। বিশেষ করে, শিশু ও কিশোর শ্রমিক, মহিলা শ্রমিক, অভিবাসন শ্রমিক, আদিবাসী সম্প্রদায় এবং গৃহকর্মীগণ অবশ্যই সুরক্ষিত হতে হবে। টেক্সটাইল শিল্পে তাদের অনুপাতহীন প্রতিনিধিত্বের কারণে, এসব গোষ্ঠীর ঝুঁকি বিশেষভাবে অধিক। HUGO BOSS ইহার নিজস্ব ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডে এসব গোষ্ঠীকে সুরক্ষিত করতে একটি নিবেদিত পন্থা গ্রহণ করে এবং প্রত্যাশা করে ইহার সরবরাহকারীগণ তাদের অধিকার সুরক্ষিত করবেন।

২.২ শিশু শ্রম

HUGO BOSS সকল প্রকার শিশুশ্রমকে কঠোরভাবে প্রত্যাখ্যান করে। সুতরাং সরবরাহকারীদের শিশুশ্রম ব্যবহার কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। শিশুশ্রমের সংজ্ঞাটি আই.এল.ও.-এর বিশ্বব্যাপী স্বীকৃত মানদণ্ডের উপর ভিত্তি করে প্রতিষ্ঠিত। চাকুরী শুরুর সর্বনিম্ন বয়স ১৫ বছর। যা হোক, সাধারণভাবে, শিশুদেরকে তাদের বাধ্যতামূলক স্কুলিং চাহিদা সমাপ্তির পূর্বে নিয়োগ করা যাবে না। এসব প্রবিধানের মধ্যে যা বৃহত্তর সুরক্ষা প্রদান করে তা প্রযোজ্য হবে। যদি কোন কর্মী ১৮ বছরের আগেই কাজ শুরু করে, তবে কিশোর কর্মীদের রক্ষার জন্য নির্দিষ্ট চাহিদাসমূহ অবশ্যই পূরণ করতে হবে। এসব আন্তর্জাতিক মানদণ্ডসমূহ এবং HUGO BOSS-এর সংশ্লিষ্ট শিশুশ্রম ও বলপূর্বক শ্রম নির্দেশিকার সারসংক্ষেপের উপর ভিত্তি করে করা হয়েছে।

২.৩ আদিবাসী জনগণ

আদিবাসী জনগণের সাথে নির্দিষ্ট এলাকা বা অঞ্চলের একটি বিশেষ সংযোগ রয়েছে, সেইসাথে সেখানে অবস্থিত প্রাকৃতিক সম্পদের সাথেও। HUGO BOSS স্বীকার করে যে আদিবাসী জনগণ এবং স্থানীয় সম্প্রদায়ের ভূমি এবং প্রাকৃতিক সম্পদের প্রতি যে ঐতিহ্যগত অধিকার রয়েছে, যা কোম্পানির ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ড দ্বারা প্রভাবিত হয় বা প্রভাবিত হতে পারে, তা শ্রদ্ধা ও রক্ষা করার দায়িত্ব রয়েছে এবং এটি প্রত্যাশা করে যে তার সরবরাহকারীগণ সেই দায়িত্বগুলি স্বীকৃতি দিবেন। আদিবাসী জনগণ এবং স্থানীয় সম্প্রদায়ের ঐতিহ্যগত জীবনধারা রক্ষা করার জন্য এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় তাদের জড়িত থাকার বিষয়ের উপর প্রক্রিয়া এবং মানদণ্ড উন্নীত করতে হবে।

২.৪ বাড়ী থেকে কাজ

কোন ব্যক্তি, নিয়োগকর্তার ব্যবসায়িক প্রাঙ্গণে ব্যতীত, তাদের বাড়িতে বা তাদের পছন্দের অন্যকোন স্থানে যে কাজ করে, আই.এল.ও তা বাড়ী থেকে কাজ হিসেবে সংজ্ঞায়িত করে। এই কাজটি পারিশ্রমিকের জন্য করা হয় এবং নিয়োগকর্তার নির্দিষ্ট একটি পণ্য বা সেবা হিসেবে পরিগণিত হয়। বাড়ি থেকে কাজ করা নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে সুবিধাজনক হতে পারে, যেমন, যদি কোন ব্যক্তি তাদের পারিবারিক বাধ্যবাধকতার কারণে অন্যত্র কাজ করতে সক্ষম না হয়। HUGO BOSS তার সরবরাহকারীদের উৎপাদন প্রক্রিয়ার কিছু অংশের জন্য বাড়ি থেকে কাজ ব্যবহার করার অনুমতি দেয়। বাড়ী থেকে কাজ ব্যবহার করা হলে, কর্মীর অধিকারের প্রতিপালন অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে। যদি কোন সরবরাহকারীর উপ-সরবরাহকারীদের দ্বারা বাড়ি থেকে কাজ ব্যবহৃত হয়, তবে সরবরাহকারীকে এরূপ কাজের ব্যাপ্তি এবং সময়কাল সম্পর্কে HUGO BOSS-কে অবহিত করতে হবে।

২.৫ বলপূর্বক শ্রম ও আধুনিক দাসত্ব

বলপূর্বক শ্রম, মানব পাচার এবং আধুনিক দাসত্বের বিরুদ্ধে HUGO BOSS-এর একটি শূন্য-সহনশীলতা নীতি রয়েছে। সরবরাহকারীগণ কখনো জোরপূর্বক শ্রমিক, ঋণদাস, ক্রীতদাস, বন্দী বা অন্যান্য শ্রমিক যারা কোন পরিস্থিতিতেই মুক্ত নয়, তাদের নিয়োগ করতে পারে না। সকল কর্মীকে অবশ্যই তাদের কাজের স্থল এবং কোম্পানির প্রাঙ্গণ ছেড়ে যাওয়ার অধিকার দিতে হবে। যদি সরবরাহকারী বাসস্থানের মতো সুবিধা প্রদান করে, তবে যে কর্মীগণ এই ধরনের সুবিধাগুলি ব্যবহার করে তাদের অবশ্যই সর্বদা চলাচলের স্বাধীনতা নিশ্চিত করতে হবে। HUGO BOSS সরবরাহকারীদের সকল কর্মীগণ অবশ্যই স্বাধীন হবেন যেন, তারা যে ধরনের চাকুরিতে নিযুক্ত হতে চান এবং আইনগত যুক্তিসঙ্গত নোটিশ সময়ের মাধ্যমে যে কোন সময় পদত্যাগ করতে চান তা করতে পারেন। কর্মীদের চলাচলের স্বাধীনতার উপর নিষেধাজ্ঞা কখনই অনুমোদিত নয়। নিয়োগকর্তা কর্তৃক জামানত বা আইডি নথি বা অনুরূপ নথি জমা রাখতে পারবে না।

২.৬ তৃতীয় পক্ষের নিয়োগ

যদি কোন তৃতীয় পক্ষকে কর্মী নিয়োগের জন্য নিয়োজিত করা হয়, তবে সরবরাহকারী তার রীতিসমূহ পর্যালোচনা করতে বাধ্য থাকবে, যেন তারা HUGO BOSS সরবরাহকারী আচরণবিধির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ থাকে। তৃতীয় পক্ষ নিযুক্তির খরচ কর্মীদের উপর বর্তানো যাবে না। বিশেষ করে, তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে অভিবাসী শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে সরবরাহকারীর দ্বারা একটি বর্ধিত স্তরের সতর্কতা অবলম্বন করতে হবে এবং প্রক্রিয়াগুলির অতিরিক্ত পর্যালোচনা প্রয়োজন হবে। এটা সবসময় নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মসংস্থানের শর্তগুলি একটি স্বচ্ছ এবং বোধগম্য পদ্ধতিতে জানানো হয় এবং অভিবাসী শ্রমিকগণ তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন থাকে। HUGO BOSS কর্তৃক অনুরোধের ক্ষেত্রে, নিয়োজিত তৃতীয় পক্ষের তথ্য অবশ্যই সরবরাহ করতে হবে।

২.৭ বৈষম্য ও হয়রানি

নিয়োগ, ক্ষতিপূরণ, অগ্রগতি, শৃঙ্খলা, চাকুরিচ্যুতি, অবসর গ্রহণ এবং সম্পূর্ণ চাকুরীর সম্পর্ক জুড়ে সকল কর্মীদের জন্য সমান সুযোগ এবং সমান আচরণ অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে। বয়স, লিঙ্গ বা লিঙ্গ অভিব্যক্তি, গায়ের রঙ, যৌন অভিমুখীতা, বুদ্ধিবৃত্তিক বা শারীরিক প্রতিবন্ধিতা, উৎপত্তি, জাতীয়তা, জাতি বা জাতিসত্ত্বা, সামাজিক গোষ্ঠী, ধর্ম বা বিশ্ব দৃষ্টিভঙ্গি, রাজনৈতিক মতামত, ইউনিয়নে সদস্যপদ বা অন্যান্য ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে কোন ধরনের বৈষম্য করা নিষিদ্ধ। সরবরাহকারীগণকে অবশ্যই বৈষম্য প্রতিরোধ এবং নির্মূল করার জন্য সক্রিয়ভাবে কাজ করতে হবে।

কর্মীদের যৌন হয়রানি বা নির্যাতন, মৌখিক গালাগালি বা হুমকি সহ্য করা হবে না। শারীরিক, মানসিক, যৌন, বা মৌখিক নির্যাতন এবং বিশেষ করে শাস্তি, আক্রমণ, বা ভীতি প্রদর্শন নিষিদ্ধ। আমরা বিশেষ করে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার সমস্যাটি তুলে ধরতে চাই, প্রাথমিকভাবে নারী এবং যৌন সংখ্যালঘুদের বিরুদ্ধে। HUGO BOSS এই জাতীয় কোন ঘটনা সহ্য করে না এবং প্রত্যাশা করে যে ইহার সরবরাহকারীগণ এসব ব্যক্তিদের রক্ষা করার জন্য প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করবে। উপরন্তু, কর্মীদের এবং ব্যবস্থাপকদের জন্য উপযুক্ত নির্দেশিকা, প্রক্রিয়া এবং প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা তৈরি করবে এবং একটি বাধাহীন সুগম অভিযোগ সিস্টেমের ব্যবস্থা করবে।

২.৮ মানবিক কাজের শর্তাবলী

কর্মীদের অন্তর্নিহিত মূল্য, গোপনীয়তা এবং ব্যক্তিগত অধিকারকে সর্বদা সম্মান করতে হবে। শারীরিক, মানসিক, যৌন বা মৌখিক নির্যাতন এবং শাস্তি, আক্রমণ বা ভয় দেখানো নিষিদ্ধ। শাস্তিমূলক ব্যবস্থা শুধুমাত্র আইনী কাঠামোর মধ্যে বা HUGO BOSS কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত প্রবিধানের অনুমোদিত হতে হবে এবং সুনির্দিষ্ট ঘটনার ক্ষেত্রে সবসময় উপযুক্ত হতে হবে।

২.৯ ন্যায্য ক্ষতিপূরণ

কর্মীদের ন্যায্য ক্ষতিপূরণের অধিকার রয়েছে, যা নিয়মিত কাজের সপ্তাহে অর্জিত, তা তাদের নিজস্ব এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য যথেষ্ট হয়। HUGO BOSS-এর জন্য, এর মানে হল যে পরিবারের সকল সদস্যের খাদ্য, পানি, আবাসন, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, পরিবহন এবং পোশাকের মৌলিক চাহিদাগুলি নিশ্চিত করার জন্য আর্থিক উপায়গুলি অবশ্যই যথেষ্ট হতে হবে। এছাড়াও, অপ্রত্যাশিত ঘটনাসমূহ মোকাবেলার জন্য কর্মীদের আয়ের ব্যবস্থা থাকতে হবে। উপরন্তু, কর্মীদের সম্মতিকৃত শর্তাবলীসহ লিখিতভাবে একটি কর্মসংস্থান চুক্তি এবং বেতন বিবৃতি অবহিত করতে হবে। সরবরাহকারীগণ কমপক্ষে আইনগত ন্যূনতম মজুরি প্রদান করতে বাধ্য থাকবে বা সংশ্লিষ্ট শিল্পের মানদণ্ডের মজুরি প্রদান করতে বাধ্য, যদি এটি উচ্চতর হয়, অতঃপর HUGO BOSS-কে, ন্যায্যতাসহ, অবশ্যই তাৎক্ষণিকভাবে এই বিষয়ে অবহিত করতে হবে। এটি প্রত্যাশিত যে সরবরাহকারীগণ HUGO BOSS-এর সহযোগিতায় কাজ করবে যেন ক্রমান্বয়ে একটি ন্যায্য ক্ষতিপূরণের স্তরে উন্নীত করা যায়। এর লক্ষ্য হল ইহা নিশ্চিত করা যে, সকল কর্মী তাদের লিঙ্গ বা অন্যান্য বৈচিত্র্যের মাত্রা নির্বিশেষে ন্যায্য ক্ষতিপূরণ পান। উপরন্তু, HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে সকল সরবরাহকারী জাতীয় স্বাস্থ্য ও সামাজিক বীমা চাহিদাসমূহ মেনে চলবে।

উপরন্তু, বিশেষ সুবিধার জন্য সকল আইনগত এবং অন্যান্য প্রয়োজ্য প্রয়োজনীয়তা (যেমন সমষ্টিগত দর কষাকষি চুক্তি) অবশ্যই পালন করতে হবে। অতিরিক্ত কাজের সময়ের জন্য অবশ্যই অতিরিক্ত বেতন দিয়ে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। যেখানে কর্মীদের অতিরিক্ত কাজের সময়ের জন্য ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি দেওয়াকে আইন অনুমতি দেয়, এই ব্যবস্থাটি অবশ্যই কর্মীর সম্মতিতে করতে হবে। যে সকল কর্মী তাদের চাকরিকালীন সময়ে গর্ভবতী হন, তাদের অবশ্যই আইনগত প্রয়োজনীয় সকল সুবিধা এবং সুরক্ষা দিতে হবে। সরবরাহকারীদের জন্য শান্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বেতন কর্তন নিষিদ্ধ। যদি জাতীয় আইন এমন থাকে যে কোন কর্মীকে নন-অপারেশনাল কারণে চাকুরীচ্যুতি নিষিদ্ধ, যদি না সেই কর্মীর বিরুদ্ধে প্রথমে আর্থিক শান্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়, তবে নির্দিষ্ট ঘটনার প্রকৃত উদ্দেশ্য বিবেচনা করে সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। সরবরাহকারীকে অবশ্যই প্রক্রিয়াটির পদক্ষেপসমূহ নথিভুক্ত করতে হবে।

২.১০ কর্মঘন্টা

বিরতির সময়, ছুটির দিন এবং অবকাশ ছুটির বিধানসহ প্রয়োজ্য জাতীয় কর্মঘন্টার কানুনসমূহ অবশ্যই মেনে চলতে হবে। যদি কোন জাতীয় কানুন না থাকে, বা যদি এগুলি আইএলও'র মানদণ্ড পূরণ না করে, তবে নিয়মিত কর্মঘন্টা সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি অতিক্রম করবে না। অনুমোদিত অতিরিক্ত কর্মঘন্টাসহ, সপ্তাহে মোট কর্মঘন্টা ৬০ ঘন্টার বেশি হবে না। কর্মীগণ যদি অতিরিক্ত কাজ করতে সম্মত হয়, বা যদি ওভারটাইম কাজের ঘন্টাগুলি আইন বা প্রয়োজ্য যৌথ দরকষাকষি চুক্তি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়, কেবলমাত্র তবেই অতিরিক্ত সময়ে কাজ করানো যাবে এবং সেই অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ দেয়া আবশ্যিক। কোন কর্মী সাত মাস বা তার অধিককাল গর্ভবতী হলে অতিরিক্ত সময়ে বা রাতের শিফটে কাজ করতে পারবে না, তা স্থানীয় আইন অনুসারে অনুমোদিত হোক বা না হোক। একটানা ছয় কর্মদিবসের পর কর্মীদের অবশ্যই অন্ততঃ ২৪ ঘন্টা বিরতি দিতে হবে। এছাড়াও, কর্মীগণ আইনানুযায়ী ন্যূনতম ছুটি পাওয়ার অধিকারী হবেন।

২.১১ পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য

সরবরাহকারীকে অবশ্যই কাজের সময় তার কর্মীদের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে এবং দুর্ঘটনা ও পেশাগত অসুস্থতার বিরুদ্ধে উপযুক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। বিশেষ করে, যখন কর্মীরা কাজ করছে তখন সকল কাজের সময় পর্যাপ্ত আলো অবশ্যই থাকতে হবে এবং শব্দ নির্গমনের মাত্রা অবশ্যই উপযুক্ত হতে হবে। পর্যাপ্ত স্যানিটারি সুবিধা অবশ্যই রাখতে হবে এবং সুবিধাগুলি অবশ্যই পরিচ্ছন্ন এবং লিঙ্গ ভিত্তিকভাবে পৃথক হতে হবে। অযৌক্তিক বিধিনিষেধ ছাড়া, কাজের সময়ে কর্মীদের স্যানিটারি সুবিধাগুলিতে অবশ্যই প্রবেশাধিকার থাকতে হবে। সরবরাহকারীকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মীদের স্বাস্থ্য ও সুরক্ষাকে প্রভাবিত করতে পারে এমন সম্ভাব্য বিপদগুলি সংজ্ঞায়িত, মূল্যায়ন, এড়ানো এবং প্রতিহত করার জন্য সিস্টেম

প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। এখানে তালিকাভুক্ত প্রয়োজনীয়তাসমূহ অন্যান্য সকল সুবিধার ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য, যেমন বাসস্থান, যা সরবরাহকারী কর্মীদের প্রদান করে।

গর্ভবতী শ্রমিকদের বিশেষ সুরক্ষা দিতে হবে। তাদের কঠিন বা বিপজ্জনক কাজ দেওয়া উচিত হবে না এবং নিয়মিত বিরতি দেওয়া আবশ্যিক।

২.১২ সমিতির স্বাধীনতা এবং সমষ্টিগত দরকষাকষি

সকল কর্মীদের স্বাধীনভাবে সমিতি করার এবং সমষ্টিগত দর কষাকষির অধিকার রয়েছে। কর্মীদের অধিকার রক্ষা করার উদ্দেশ্যে বা কর্মী সংগঠনগুলিতে যোগদানের উদ্দেশ্যে তাদের পছন্দসই সংগঠনসমূহ খুঁজে পাওয়ার অধিকার দেওয়া আবশ্যিক। কর্মীদের অবশ্যই কাজের অবস্থার বিষয়ে আলোচনা করার জন্য স্বাধীন হতে হবে, বিশেষ করে মজুরি। সরবরাহকারীদের অবশ্যই সমিতি করার এবং সমষ্টিগত দরকষাকষির স্বাধীনতার অধিকারকে স্বীকৃতি এবং সম্মান করতে হবে এবং এই অধিকারগুলির সুবিধা গ্রহণকারী কর্মীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য, হয়রানি, ভয় দেখানো, চাকুরিচ্যুতি বা অন্যথায় অসুবিধাগ্রস্ত করা উচিত নয়।

৩. পরিবেশগত দিক

Hugo boss প্রত্যাশা করে যে ইহার সরবরাহকারীগণ তাদের ব্যবসায়িক ক্রিয়াকলাপের সাথে সম্পর্কিত পরিবেশগত প্রভাবগুলি হ্রাস করার জন্য প্রতিনিয়ত কাজ করবে। পরিবেশ সংরক্ষণ আইন এবং উৎপাদনকারী দেশের প্রবিধানগুলি ন্যূনতম মানদণ্ড হিসাবে মেনে চলতে হবে। প্রাকৃতিক সম্পদকে অবশ্যই সবচেয়ে দক্ষ ও টেকসই উপায়ে ব্যবহার করতে হবে। মানুষ, প্রাণীকূল এবং পরিবেশের সংরক্ষণ অগ্রাধিকার প্রাপ্য। এই কারণে, সরবরাহকারীদের একটি পরিবেশগত ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে যা তাদের পরিবেশগত দায়বদ্ধতা বাড়ানোর জন্য স্পষ্ট লক্ষ্য স্থাপন করে।

৩.১ শক্তি খরচ এবং গ্রীনহাউস গ্যাস নির্গমন

সরবরাহকারীদের সকল প্রাসঙ্গিক শক্তি উৎস এবং গ্রীনহাউস গ্যাস নির্গমন সনাক্ত এবং নিরীক্ষণ করতে হবে। তাদের শক্তি খরচ এবং নির্গমন হ্রাস করার জন্য একটি প্রোগ্রাম প্রতিষ্ঠার চেষ্টা করা উচিত। HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে তার সরবরাহকারীগণ ক্রমাগত শক্তি দক্ষতা ব্যবস্থা এবং পুনঃনবায়নযোগ্য শক্তির ব্যবহারকে উন্নীত করতে সম্মত হবে।

৩.২ পানি পান

সরবরাহকারীদের অবশ্যই তাদের পানির খরচ নিরীক্ষণ করতে হবে এবং উপযুক্ত কৌশলের মাধ্যমে সর্বোত্তম ব্যবহার করতে হবে। ভূপৃষ্ঠ বা ভূগর্ভস্থ উৎস থেকে নেওয়া পানির পরিমাণ কমপক্ষে জাতীয় বা স্থানীয় চাহিদাসমূহের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। সরবরাহকারীগণ, বিশেষ করে, যারা উৎপাদন প্রক্রিয়ার সাথে নিবিড়ভাবে পানি ব্যবহার করে, তাদের পানির ব্যবহার ক্রমাগত নিরীক্ষণ করতে হবে।

৩.৩ রাসায়নিক ও বর্জ্যপানি ব্যবস্থাপনা

যদি উৎপাদন প্রক্রিয়ায় রাসায়নিক বা অন্যান্য উপকরণের ব্যবহারের প্রয়োজন হয় যা মানুষ, প্রাণীকূল বা পরিবেশের জন্য বিপজ্জনক হতে পারে, তবে সরবরাহকারীদের অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে তাদের ব্যবহার, মজুদ এবং পরিবহন নিয়ন্ত্রণের জন্য একটি বিপজ্জনক উপকরণ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। জাতীয় আইনকানুন অবশ্যই মেনে চলতে হবে। যদি এমন বিকল্প উপকরণ থাকে যা পরিবেশ এবং মানব ও প্রাণীস্বাস্থ্যের জন্য কম ক্ষতিকারক হবে, তবে সরবরাহকারীদের এগুলি ব্যবহার করতে হবে। যদি সরবরাহকারীগণ রাসায়নিক

এবং অন্যান্য উপকরণ ব্যবহার করে তবে তারা তাদের বর্জ্যপানির প্রবাহগুলি নিরীক্ষণ করতে এবং যেকোন দূষণ সনাক্ত করতে বাধ্য। তাদের অবশ্যই প্রয়োজ্য আইনি প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী এটি করতে হবে। নিয়ন্ত্রণসমূহ অবশ্যই নিয়মিতভাবে পরিচালনা করতে হবে।

৩.৪ বর্জ্য ব্যবস্থাপনা

HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে ইহার সরবরাহকারীগণ ক্রমাগত বর্জ্য হ্রাস করবে এবং স্থানীয় আইনী স্পেসিফিকেশনগুলি অনুসারে উৎপাদিত যেকোন বর্জ্য নিষ্পত্তি করবে। সরবরাহকারীগণ বর্জ্য এড়াতে এবং হ্রাস করার কৌশলগুলি বাস্তবায়ন করবে এবং পুনর্ব্যবহারের সুযোগগুলি ব্যবহার করবে বলে প্রত্যাশিত।

৩.৫ অন্যান্য পরিবেশগত দিক

উপরে বর্ণিত পরিবেশগত দিকগুলি ছাড়াও, বায়ুবাহিত নির্গমন, ভূমি ব্যবহার, জীববৈচিত্র্যের সুরক্ষা, শব্দ এবং গন্ধ নির্গমন, এবং অন্যান্য পরিবেশগত দিকগুলি যা অংশীদারের অবস্থান এবং নির্দিষ্ট উৎপাদন প্রক্রিয়ার উপর নির্ভর করে, অন্যান্য প্রয়োজ্য জাতীয় বা স্থানীয় প্রবিধান থাকতে পারে।

৪. বেসরকারী সংস্থার সাথে সহযোগিতা

HUGO BOSS সরবরাহকারীদের সাথে সহযোগিতার ক্ষেত্রে সামাজিক ও পরিবেশগত অবস্থার উন্নতির জন্য বিভিন্ন বেসরকারী সংস্থার সাথে সহযোগিতা করে। এই ধরনের অংশীদারিত্বের কাঠামোর মধ্যে, HUGO BOSS এই অংশীদার সংস্থার কাছে যেকোন পর্যালোচনা (যেমন অডিট) এর প্রাথমিকভাবে দাবিকৃত অধিকারগুলি স্থানান্তর করার অধিকার সংরক্ষণ করে।

5. চূড়ান্ত বিধান

HUGO BOSS প্রত্যাশা করে যে ইহার সরবরাহকারীগণ এখানে প্রতিষ্ঠিত মানদণ্ডগুলি মেনে চলবে, যা HUGO BOSS নিজেই পর্যবেক্ষণ করে এবং ইহার অংশীদারদের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম, নির্দেশিকা, প্রশিক্ষণ সেশন এবং প্রক্রিয়া নির্দিষ্টকরণের মতো উপযুক্ত ব্যবস্থাগুলির মাধ্যমে যতটা সম্ভব তাদের বাস্তবায়নকে সমর্থন করবে। সরবরাহকারীর সকল কর্মীদেরকে এখানে সন্মোদন করা বিষয়গুলির উপর অবশ্যই নিয়মিতভাবে যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। উপরন্তু, সরবরাহকারীগণ তাদের নিজস্ব প্রাথমিক সরবরাহকারী এবং অংশীদারদের কাছে এই স্পেসিফিকেশনগুলি জানাতে এবং তাদের সামঞ্জস্যতা নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত পর্যালোচনা পরিচালনা করতে বাধ্য থাকবে। HUGO BOSS সংশ্লিষ্ট আগ্রহী গ্রুপগুলির সাথে সরবরাহকারী আচরণবিধি নিয়মিতভাবে পর্যালোচনা করার (কমপক্ষে বছরে অন্ততঃ একবার), প্রয়োজনমত আচরণবিধিকে অভিযোজন করার এবং সরবরাহকারীদের কাছে কোন পরিবর্তন জানানোর, অধিকার সংরক্ষণ করে।

ফেব্রুয়ারি ২০২২
সংস্করণ ২.০

সংযুক্তিঃ

HUGO BOSS হুইসেলব্লোয়ার সিস্টেম ব্যবহারের তথ্যাবলী

HUGO BOSS-এর কর্মী, তার নিজস্ব অংশীদার এবং সরবরাহকারী, সেইসাথে কোম্পানির গ্রাহকগণ এবং অন্যান্য তৃতীয় পক্ষ সামাজিক মানদণ্ডসমূহ, কাজের পরিবেশ বা মানবাধিকার সম্পর্কিত কোন প্রশ্ন বা অভিযোগের ক্ষেত্রে সরাসরি HUGO BOSS বা HUGO BOSS ন্যায্যপালের সাথে যোগাযোগ করার অধিকার রাখে।

HUGO BOSS একটি অভিযোগ চ্যানেল প্রদান করে যার মাধ্যমে পরামর্শ এবং অভিযোগগুলি গোপনীয় এবং বেনামী ভাবে জমা দেওয়া যেতে পারে। চ্যানেলটি নিম্নলিখিত লিঙ্কে একাধিক ভাষায় আছে:

[হুগো বস হুইসেলব্লোয়িং পোর্টাল](#)

একইভাবে, একটি সমতুল্য বিকল্প হিসাবে যা ব্যক্তিগত যোগাযোগের সম্ভাবনা প্রদান করে, HUGO BOSS ন্যায্যপাল ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগের জন্য সহজলভ্য আছেন যেন অবৈধ ব্যবসায়িক অনুশীলন, মানবাধিকার লঙ্ঘন, বা HUGO BOSS সরবরাহকারী আচরণবিধি লঙ্ঘন সম্পর্কিত কোন পরামর্শের জন্য যোগাযোগ করা যায়।

HUGO BOSS ন্যায্যপালের সাথে যোগাযোগ মাধ্যম:

ডঃ কার্স্টেন থিয়েল ভন হার্ফ
বহিরাগত আইনজীবী
টেলিফোন: + ৪৯ ৫২১ ৫৫৭ ৩৩৩০
সেল: + ৪৯ ১৫১ ৫৮২৩ ০৩২১
ইমেইল: ombudsmann@thielvonherff.com
থিয়েল ভন হার্ফ অ্যাটর্নি
Loebellstraße, D-433602 Bielefeld, জার্মানী

সকল পরামর্শ কঠোরভাবে গোপনীয় হিসাবে বিবেচনা করা হবে। হুইসেলব্লোয়ার এবং পরামর্শের মধ্যে নাম যুক্ত সকল ব্যক্তির পরিচয় কেবলমাত্র সেই ব্যক্তিদের কাছে প্রকাশ করা হবে যারা পরামর্শ গ্রহণের জন্য বা ফলোআপ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য দায়বদ্ধ, যদি না আইনগত ব্যতিক্রম প্রযোজ্য হয়।

হুইসেলব্লোয়ারদের বিরুদ্ধে সকল প্রতিশোধ নিষিদ্ধ। এটি হুমকি বা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বাস্তবায়নের প্রচেষ্টার ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য।

HUGO BOSS ন্যায্যপালের সাথে নিম্নলিখিত আন্তর্জাতিক নম্বরগুলিতে যেকোন সময় বিনামূল্যে যোগাযোগ করা যেতে পারে। পেশাদার দোভাষীদের ব্যবহার করে যেকোন ভাষার বাধা অতিক্রম করা হবে।

মিশর:	00800 00 09 571
বেলজিয়াম:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ব্রাজিল:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
বুলগেরিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
বসনিয়া ও হার্জেগোভিনা:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ডেনমার্ক:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
জার্মানি:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ফ্রান্স:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
গ্রীস:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
গ্রেট ব্রিটেন:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ভারত:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ইন্দোনেশিয়া:	001 803 49 32 86
আয়ারল্যান্ড:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ইতালি:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ক্রোয়েশিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
মালয়েশিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ম্যাসেডোনিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
মেক্সিকো:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
নেদারল্যান্ডস:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
অস্ট্রিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
পোল্যান্ড:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
পর্তুগাল:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
রোমানিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
সার্বিয়া:	0800 19 10 46
স্পেন:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
দক্ষিণ কোরিয়া:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
সুইজারল্যান্ড:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
তাইওয়ান:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
থাইল্যান্ড:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
তুরস্ক:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
ইউক্রেন:	00800 50 47 10
হাঙ্গেরি:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র:	00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

চীন, হংকং, শ্রীলঙ্কা, বাংলাদেশ, লাওস এবং ভিয়েতনামে HUGO BOSS ছাড়াও বিশ্বস্ত ব্যক্তিদের দ্বারা (HUGO BOSS ন্যায়পাল নয়) পৃথক টেলিফোন নম্বর স্থাপন করেছে, যারা যেকোন সময় লঙ্ঘনের বিষয়ে পরামর্শ বা অভিযোগ নেওয়ার জন্য প্রস্তুত থাকবে।

চীন:	0086 1350 0009 061
হংকং:	0086 1350 0009 061
শ্রীলঙ্কা:	0086 1350 0009 061
বাংলাদেশ:	0086 1350 0009 061
লাওস:	0086 1350 0009 061
ভিয়েতনাম:	0086 1350 0009 061

HUGO BOSS সরবরাহকারীদের কর্মীরাও HUGO BOSS-এর সাথে সরাসরি যোগাযোগ করতে পারেন:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

ফেব্রুয়ারি ২০২২