

HUGO BOSS

आपूर्तिकर्ता आचार संहिता

प्रस्तावना

HUGO BOSS आपूर्तिकर्ता आचार संहिता सामान्य मानकों को स्थापित करती है जो विशेष रूप से नैतिक व्यावसायिक प्रथाओं, मानवाधिकारों, श्रम और सामाजिक मानकों और पर्यावरण संरक्षण के मुद्दों के सम्मान और अनुपालन के लिए लागू होते हैं। आवश्यकताएं संयुक्त राष्ट्र (यूएन) के मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, व्यापार और मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के मार्गदर्शक सिद्धांतों, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के मौलिक सम्मेलनों और आर्थिक सहयोग और विकास संगठन (ओईसीडी) के बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए दिशानिर्देशों पर आधारित हैं। इसके अलावा, संयुक्त राष्ट्र फ्रेमवर्क कन्वेंशन ऑन क्लाइमेट चेंज (यूएनएफसीसी) के फैशन इंडस्ट्री चार्टर फॉर क्लाइमेट एक्शन के सिद्धांत भी लागू होते हैं। इन विशिष्टताओं को HUGO BOSS और उसके कर्मचारियों के सभी आपूर्तिकर्ताओं के लिए मौलिक अधिकारों और दायित्वों की स्थापना के रूप में समझा जाता है। आपूर्तिकर्ता अपने कर्मचारियों को उनके अधिकारों और दायित्वों के बारे में HUGO BOSS द्वारा तैयार की गई आवश्यकताओं के साथ-साथ लागू राष्ट्रीय कानून के तहत उचित तरीके से सूचित करने के लिए बाध्य हैं।

HUGO BOSS आपूर्तिकर्ता आचार संहिता अनुपालन मानकों के लिए एक आधार के रूप में कार्य करती है, जिसे HUGO BOSS के आपूर्तिकर्ताओं से पालन करने की अपेक्षा की जाती है। HUGO BOSS द्वारा तैयार की गई आवश्यकताओं को एक न्यूनतम मानक माना जाना चाहिए, जो HUGO BOSS की राय में, किसी भी अपर्याप्त कानूनी शर्तों की भरपाई करने के लिए है, जो उन देशों में मौजूद हैं जहां से हमारे उत्पाद खरीदे जाते हैं। **यदि किसी देश के वैधानिक प्रावधान HUGO BOSS द्वारा परिभाषित मानकों के समान उद्देश्य का अनुसरण करते हैं, तो कर्मचारियों के हितों और पर्यावरण को बेहतर सुरक्षा प्रदान करने वाले नियम लागू होंगे।** HUGO BOSS आवश्यकताओं के अनुपालन की नियमित रूप से समीक्षा करने और आवश्यकतानुसार उन्हें अनुकूलित करने का अधिकार सुरक्षित रखता है। HUGO BOSS यह निर्धारित करने का हकदार है कि प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में अनुपालन की समीक्षा कैसे की जाएगी। HUGO BOSS को उम्मीद है कि सभी आपूर्तिकर्ता अपने स्वयं के उप-आपूर्तिकर्ताओं को HUGO BOSS आपूर्तिकर्ता आचार संहिता के विनिर्देशों के बारे में सूचित करेंगे और यह सुनिश्चित करने के लिए नियमित समीक्षा करेंगे कि वे परिभाषित मानकों का अनुपालन करते हैं। आपूर्ति श्रृंखला के भीतर परिभाषित मानकों के उल्लंघन का कोई भी ठोस संकेत जल्द से जल्द HUGO BOSS को सूचित किया जाना चाहिए।

यदि कोई आपूर्तिकर्ता परिभाषित मानकों का पालन करने में विफल रहता है, तो HUGO BOSS व्यक्तिगत मामले में सभी परिस्थितियों और उल्लंघन की गंभीरता को ध्यान में रखते हुए प्रतिबंध लगाने का अधिकार सुरक्षित रखता है। व्यापार संबंधों के लिए सभी आवश्यकताओं को मौलिक संविदात्मक घटक माना जाना चाहिए। बार-बार उल्लंघन के मामले में, HUGO BOSS के पास व्यापारिक संबंध समाप्त करने का अधिकार सुरक्षित है।

1. कानूनों और नैतिक व्यापार प्रथाओं का अनुपालन

HUGO BOSS को उम्मीद है कि उसके सभी आपूर्तिकर्ता लागू राष्ट्रीय कानूनों और अंतरराष्ट्रीय मानकों का पालन करेंगे। किसी भी प्रकार की धोखाधड़ी, भ्रष्टाचार और अनुचित लाभ देना प्रतिबंधित है। व्यवसाय से संबंधित निर्णय वस्तुनिष्ठ आधार पर किए जाने चाहिए और व्यक्तिपरक हितों से प्रभावित नहीं हो सकते हैं। इसके अलावा, HUGO BOSS को उम्मीद है कि सभी आपूर्तिकर्ता, उनके शेयरधारक और प्रबंधक लागू अविश्वास, मनी लॉन्ड्रिंग, मंजूरी और कर नियमों का पालन करेंगे, और वे तदनुसार अपने स्वयं के

उप-आपूर्तिकर्ताओं को बाध्य करेंगे। इसके अलावा, HUGO BOSS को उम्मीद है कि आपूर्तिकर्ता अपनी आपूर्ति श्रृंखला से पर्याप्त रूप से परिचित होंगे ताकि वे किसी भी उल्लंघन की जल्द से जल्द पहचान कर सकें, अगर ऐसे ठोस संकेत मौजूद हैं कि ऐसे उल्लंघन मौजूद हैं। आपूर्तिकर्ता अतिरिक्त रूप से सभी परिस्थितियों में उन्हें प्रदान की गई जानकारी, डेटा और व्यापार रहस्यों की रक्षा करने और आपूर्तिकर्ता संबंध समाप्त होने के बाद इस जानकारी को तुरंत वापस करने या हटाने के लिए बाध्य हैं।

2. मानवाधिकार और श्रम मानक

HUGO BOSS के लिए मानवाधिकारों और बुनियादी स्वतंत्रता का सम्मान करना सर्वोच्च प्राथमिकता है। सभी आपूर्तिकर्ताओं से अपेक्षा की जाती है कि वे अपने प्रभाव क्षेत्र में सभी व्यावसायिक गतिविधियों के संबंध में अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों का पालन करें। HUGO BOSS किसी भी उल्लंघन को बर्दाश्त नहीं करेगा। कर्मचारियों को उल्लंघन की रिपोर्ट करने की अनुमति देने के लिए आपूर्तिकर्ता एक गोपनीय या गुमनाम शिकायत तंत्र स्थापित करने के लिए बाध्य हैं। इसके अलावा, आपूर्ति श्रृंखला के साथ सभी आपूर्तिकर्ताओं के कर्मचारी HUGO BOSS द्वारा प्रदान की गई मुफ्त और स्वतंत्र व्हिसलब्लोअर प्रणाली का उपयोग करने के हकदार हैं (संलग्नक देखें)। सभी आपूर्तिकर्ताओं को अपने कर्मचारियों को उचित तरीके से सूचित करना चाहिए कि वे सिस्टम का उपयोग करने के हकदार हैं। इसके अलावा, HUGO BOSS अपने आपूर्तिकर्ताओं को मानवाधिकार नीति का पालन करने के लिए बाध्य करता है, जिसका वर्तमान वैध संस्करण कॉर्पोरेट वेबसाइट पर उपलब्ध है।

2.1 कमजोर समूह

HUGO BOSS यह सुनिश्चित करने के लिए विशेष जिम्मेदारी लेता है कि मानवाधिकारों और श्रम मानकों का सम्मान किया जाता है और विशेष सुरक्षा की आवश्यकता वाले समूहों के सदस्यों के साथ अपने व्यावसायिक संबंधों में बनाए रखा जाता है, जिन्हें कमजोर समूहों के रूप में जाना जाता है। बच्चों और युवा कामगारों, महिलाओं, प्रवासी कामगारों, स्वदेशी लोगों और गृहकार्य करने वालों के अधिकारों की रक्षा की जानी चाहिए। कपड़ा उद्योग में उनके अनुपातहीन प्रतिनिधित्व के कारण इन समूहों के लिए जोखिम विशेष रूप से अधिक हैं। अपनी स्वयं की व्यावसायिक गतिविधियों में, HUGO BOSS इन समूहों की सुरक्षा के लिए एक समर्पित दृष्टिकोण अपनाता है, और यह अपेक्षा करता है कि इसके आपूर्तिकर्ता उनके अधिकारों की भी रक्षा करेंगे।

2.2 बाल श्रम

HUGO BOSS बाल श्रम के सभी रूपों को सख्ती से खारिज करता है। इसलिए, आपूर्तिकर्ताओं को बाल श्रम का उपयोग करने से सख्ती से प्रतिबंधित किया जाता है। बाल श्रम की परिभाषा अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के विश्व स्तर पर मान्यता प्राप्त मानकों पर आधारित है। रोजगार शुरू करने की न्यूनतम आयु 15 वर्ष है। सामान्य तौर पर, हालांकि, बच्चों को उनकी अनिवार्य स्कूली शिक्षा आवश्यकताओं की समाप्ति से पहले नियोजित नहीं किया जा सकता है। इनमें से जो भी विनियम व्यापक सुरक्षा प्रदान करता है वह लागू होगा। यदि कोई कर्मचारी 18 वर्ष की आयु से पहले काम शुरू करता है, तो युवा श्रमिकों की सुरक्षा के

लिए कुछ विशिष्टताओं को पूरा किया जाना चाहिए। ये अंतरराष्ट्रीय मानकों पर आधारित हैं और बाल श्रम और जबरन श्रम पर प्रासंगिक HUGO BOSS दिशानिर्देशों में संक्षेपित हैं।

2.3 स्वदेशी लोग

स्वदेशी लोगों का एक निश्चित क्षेत्र या क्षेत्र के साथ-साथ वहां स्थित प्राकृतिक संसाधनों से विशेष संबंध होता है। HUGO BOSS यह मानता है कि यह उन पारंपरिक अधिकारों का सम्मान करने और उनकी रक्षा करने की जिम्मेदारी है जो स्वदेशी लोगों और स्थानीय समुदायों के पास भूमि और प्राकृतिक संसाधनों के लिए हैं जो कंपनी की व्यावसायिक गतिविधियों से प्रभावित हैं, या जो इससे प्रभावित हो सकते हैं, और यह आपूर्तिकर्ताओं को उन्हीं जिम्मेदारियों को पहचानने कि उम्मीद करता है। स्वदेशी लोगों और स्थानीय समुदायों की पारंपरिक जीवन शैली की रक्षा करने और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में उनकी भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए प्रक्रियाओं और मानकों को विकसित किया गया है।

2.4 घर से काम करें

आईएलओ घर से कामको ऐसे किसी भी काम के रूप में परिभाषित करता है जो कोई व्यक्ति अपने घर में या अपनी पसंद के किसी अन्य स्थान पर सिवाय नियोक्ता के व्यावसायिक परिसर को छोड़कर करता है। यह काम एक शुल्क के लिए किया जाता है, और इसका परिणाम नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट उत्पाद या सेवा में होता है। उदाहरण के लिए, यदि कोई व्यक्ति अपने पारिवारिक दायित्वों के कारण अन्य कार्य करने में सक्षम नहीं है, तो कुछ स्थितियों में घर से काम फायदेमंद हो सकता है। HUGO BOSS अपने आपूर्तिकर्ताओं को उत्पादन प्रक्रिया के कुछ हिस्सों के लिए घर से काम करने की अनुमति देता है। यदि घर से काम का उपयोग किया जाता है तो कर्मचारी अधिकारों का अनुपालन सुनिश्चित किया जाना चाहिए। यदि घर से काम का उपयोग आपूर्तिकर्ता के उप-आपूर्तिकर्ताओं द्वारा किया जाता है, तो आपूर्तिकर्ताओं को ऐसे कार्य के दायरे और अवधि के बारे में HUGO BOSS को सूचित करना आवश्यक है।

2.5 जबरन श्रम और आधुनिक दासता

HUGO BOSSकी बंधुआ मजदूरी, मानव तस्करी और आधुनिक दासता के खिलाफ शून्य सहिष्णुता की नीति है। आपूर्तिकर्ता कभी भी जबरन मजदूरों, बंधुआ मजदूरों, दासों, कैदियों या अन्य श्रमिकों को रोजगार नहीं दे सकते जो किसी भी परिस्थिति में स्वतंत्र नहीं हैं। सभी कर्मचारियों को अपने कार्य स्थल और कंपनी के आधार को छोड़ने का अधिकार दिया जाना चाहिए। यदि आपूर्तिकर्ता आवास जैसी सुविधाएं प्रदान करता है, तो ऐसी सुविधाओं का उपयोग करने वाले कर्मचारियों को हर समय आवाजाही की स्वतंत्रता सुनिश्चित की जानी चाहिए।

HUGO BOSS आपूर्तिकर्ताओं के सभी कर्मचारियों को वैधानिक और उचित नोटिस अवधि के अनुपालन में किसी भी समय रोजगार के प्रकार को चुनने और ऐसे रोजगार से इस्तीफा देने के लिए स्वतंत्र होना चाहिए। कर्मचारियों की आवाजाही की स्वतंत्रता के प्रतिबंधों की अनुमति कभी नहीं दी जाती है। नियोक्ता द्वारा जमा या आईडी दस्तावेजों या इसी तरह के दस्तावेजों को रखने की अनुमति नहीं है।

2.6 तृतीय-पक्ष भर्ती

यदि कर्मचारियों की भर्ती के लिए किसी तीसरे पक्ष को नियुक्त किया जाता है, तो आपूर्तिकर्ता यह सुनिश्चित करने के लिए अपनी प्रथाओं की समीक्षा करने के लिए बाध्य है कि वे HUGO BOSS आपूर्तिकर्ता आचार संहिता के अनुरूप हैं। किसी तीसरे पक्ष को चालू करने की लागत कभी भी कर्मचारियों पर नहीं डाली जा सकती है। विशेष रूप से, तीसरे पक्ष के माध्यम से प्रवासी कामगारों को काम पर रखने की प्रथा में सावधानी के बढ़े हुए स्तर और आपूर्तिकर्ता द्वारा प्रक्रियाओं की अतिरिक्त समीक्षा की आवश्यकता होती है। यह हमेशा सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि रोजगार की शर्तों को पारदर्शी और सुबोध तरीके से संप्रेषित किया जाए और प्रवासी कामगार अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हों। HUGO BOSS के अनुरोध पर, कमीशन किए गए तीसरे पक्ष के बारे में जानकारी प्रदान की जानी चाहिए।

2.7 भेदभाव और उत्पीड़न

काम पर रखने, मुआवजा, उन्नति, अनुशासन, समाप्ति, सेवानिवृत्ति, और संपूर्ण रोजगार संबंध के दौरान सभी कर्मचारियों के लिए समान अवसर और समान उपचार सुनिश्चित किया जाना चाहिए। उम्र, लिंग या लिंग अभिव्यक्ति, त्वचा का रंग, यौन अभिविन्यास, बौद्धिक या शारीरिक अक्षमता, मूल, राष्ट्रियता, नस्ल या जातीयता, सामाजिक समूह, धर्म या विश्वदृष्टि, राजनीतिक राय, संघ में सदस्यता या अन्य व्यक्तिगत विशेषताओं के आधार पर किसी भी प्रकार का भेदभाव निषिद्ध है। आपूर्तिकर्ताओं को भेदभाव को रोकने और समाप्त करने के लिए सक्रिय रूप से काम करना चाहिए।

कर्मचारियों का यौन उत्पीड़न या दुर्व्यवहार, मौखिक दुर्व्यवहार या धमकी बर्दाश्त नहीं की जाएगी। शारीरिक, मानसिक, यौन, या मौखिक दुर्व्यवहार, और विशेष रूप से दंड, हमले, या धमकी, निषिद्ध हैं। हम विशेष रूप से महिलाओं और यौन अल्पसंख्यकों के खिलाफ लिंग आधारित हिंसा की समस्या को उजागर करना चाहेंगे। HUGO BOSS ऐसी किसी भी घटना को बर्दाश्त नहीं करता है और उम्मीद करता है कि इसके आपूर्तिकर्ता इन व्यक्तियों की सुरक्षा के लिए निवारक उपायों को लागू करेंगे। इसके अलावा, कर्मचारियों और प्रबंधकों के लिए उपयुक्त दिशानिर्देश, प्रक्रियाएं और प्रशिक्षण उपाय बनाए जाने चाहिए, और एक स्वतंत्र रूप से सुलभ शिकायत प्रणाली उपलब्ध कराई जानी चाहिए।

2.8 मानवीय कार्य करने की स्थितियाँ

कर्मचारियों के निहित मूल्य, गोपनीयता और व्यक्तिगत अधिकारों का हमेशा सम्मान किया जाना चाहिए। शारीरिक, मानसिक, यौन, या मौखिक दुर्व्यवहार, और दंड, हमले या धमकी निषिद्ध हैं। अनुशासनात्मक उपायों की अनुमति केवल कानून के ढांचे या HUGO BOSS द्वारा स्थापित प्रावधानों के भीतर है, और हमेशा विशिष्ट मामले के लिए उपयुक्त होना चाहिए।

2.9 उचित मुआवजा

कर्मचारियों को उचित मुआवजे का अधिकार है जो उनकी अपनी बुनियादी जरूरतों और उनके परिवार की जरूरतों को पूरा करने के लिए पर्याप्त है, जो एक नियमित कार्य सप्ताह के दौरान अर्जित किया जाता है। HUGO BOSS के लिए, इसका मतलब है कि घर के सभी सदस्यों के लिए भोजन, पानी, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, परिवहन और कपड़ों की बुनियादी जरूरतों को सुनिश्चित करने के लिए उपलब्ध मौद्रिक साधन पर्याप्त होना चाहिए। इसके अलावा, अप्रत्याशित घटनाओं के लिए भंडार बनाने के लिए

कर्मचारियों के पास डिस्पोजेबल आय होनी चाहिए। इसके अलावा, कर्मचारियों को एक रोजगार अनुबंध और पेरोल स्टेटमेंट के रूप में सहमत शर्तों के बारे में लिखित रूप में सूचित किया जाना चाहिए। आपूर्तिकर्ता कम से कम वैधानिक न्यूनतम मजदूरी, या उद्योग मानक के अनुरूप मजदूरी का भुगतान करने के लिए बाध्य हैं यदि यह अधिक होगा। यदि आपूर्तिकर्ता के लिए उद्योग मानक के अनुरूप उच्च मजदूरी का भुगतान करना संभव नहीं है, तो HUGO BOSS को औचित्य के साथ तुरंत इसकी सूचना दी जानी चाहिए। यह उम्मीद की जाती है कि आपूर्तिकर्ता HUGO BOSS के सहयोग से उचित मुआवजे के स्तर को उत्तरोत्तर प्राप्त करने के लिए काम करेंगे। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी कर्मचारियों को उनके लिंग या अन्य विविधता आयामों की परवाह किए बिना उचित मुआवजा मिले। इसके अलावा, HUGO BOSS को उम्मीद है कि सभी आपूर्तिकर्ता स्वास्थ्य और सामाजिक बीमा को नियंत्रित करने वाले राष्ट्रीय विनिर्देशों का पालन करेंगे।

इसके अलावा, विशेष लाभों के लिए सभी वैधानिक और किसी भी अन्य लागू आवश्यकताओं (जैसे सामूहिक सौदेबाजी समझौते) का पालन किया जाना चाहिए। ओवरटाइम घंटे अतिरिक्त वेतन के साथ मुआवजा दिया जाना चाहिए। जहां वैधानिक कानून कर्मचारियों को समय के साथ ओवरटाइम काम के लिए मुआवजा देने की अनुमति देता है, यह व्यवस्था कर्मचारी की सहमति से की जानी चाहिए। अपने रोजगार के दौरान गर्भवती होने वाले कर्मचारियों को सभी कानूनी रूप से आवश्यक लाभ और सुरक्षा प्राप्त करनी चाहिए। आपूर्तिकर्ताओं को अनुशासनात्मक उपाय के रूप में वेतन कटौती का उपयोग करने से प्रतिबंधित किया गया है। यदि ऐसे राष्ट्रीय कानून हैं जो किसी कर्मचारी को गैर-परिचालन कारणों से रिहा होने से रोकते हैं, जब तक कि उस कर्मचारी के खिलाफ पहले मौद्रिक अनुशासनात्मक उपाय नहीं किए गए हैं, तो सभी उपाय केवल विशिष्ट मामले के वास्तविक उद्देश्य तथ्यों को ध्यान में रखते हुए किए जा सकते हैं। आपूर्तिकर्ता को प्रक्रिया के चरणों का दस्तावेजीकरण करना चाहिए।

2.10 काम के घंटे

लागू होने वाले राष्ट्रीय कार्य घंटों के नियमों का पालन किया जाना चाहिए, जिसमें लागू ब्रेक टाइम, अवकाश और अवकाश प्रावधान शामिल हैं। यदि कोई राष्ट्रीय नियम नहीं है, या यदि ये आईएलओ के मानकों को पूरा नहीं करते हैं, तो नियमित काम के घंटे 48 घंटे से अधिक नहीं हो सकते हैं। अनुमत ओवरटाइम घंटों सहित, एक सप्ताह के भीतर कुल काम के घंटे 60 घंटे से अधिक नहीं हो सकते हैं। ओवरटाइम घंटों की अनुमति केवल तभी दी जाती है जब कर्मचारी अतिरिक्त कार्य के लिए सहमत हों, या यदि ओवरटाइम घंटे कानून या लागू सामूहिक सौदेबाजी समझौतों द्वारा विनियमित होते हैं और तदनुसार मुआवजा दिया जाना चाहिए। एक कर्मचारी जो सात महीने की गर्भवती है या उससे अधिक है, वह ओवरटाइम घंटे काम नहीं कर सकता है और न ही रात की पाली में काम कर सकता है, भले ही स्थानीय कानून के तहत इसकी अनुमति हो या नहीं। लगातार छह कार्यदिवसों के बाद, कर्मचारियों को कम से कम 24 घंटे का ब्रेक दिया जाना चाहिए। इसके अलावा, कर्मचारी वैधानिक न्यूनतम अवकाश समय के हकदार हैं।

2.11 व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य

आपूर्तिकर्ता को अपने काम के दौरान अपने कर्मचारियों के शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य और सुरक्षा को सुनिश्चित करना चाहिए और दुर्घटनाओं और व्यावसायिक बीमारियों के खिलाफ उपयुक्त निवारक

उपाय करने चाहिए। विशेष रूप से, सभी काम के घंटों के दौरान प्रकाश पर्याप्त होना चाहिए जब कर्मचारी काम कर रहे हों, और शोर उत्सर्जन का स्तर उपयुक्त होना चाहिए। पर्याप्त स्वच्छता सुविधाएं उपलब्ध कराई जानी चाहिए, और सुविधाएं साफ-सुथरी और लिंग के आधार पर अलग होनी चाहिए। कर्मचारियों के पास काम के घंटों के दौरान बिना किसी अनुचित प्रतिबंध के सैनिटरी सुविधाओं तक पहुंच होनी चाहिए। आपूर्तिकर्ता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित करने वाले संभावित खतरों को परिभाषित करने, उनका मूल्यांकन करने, बचने और उनका मुकाबला करने के लिए सिस्टम स्थापित किए गए हैं। यहां सूचीबद्ध आवश्यकताएं अन्य सभी सुविधाओं पर भी लागू होती हैं, जैसे कि आवास, जो आपूर्तिकर्ता कर्मचारियों को प्रदान करता है। गर्भवती श्रमिकों को विशेष सुरक्षा दी जानी चाहिए। उन्हें कठिन या खतरनाक काम नहीं सौंपा जाना चाहिए और उन्हें नियमित अवकाश दिया जाना चाहिए।

2.12 संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता

सभी कर्मचारियों को संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता का अधिकार है। कर्मचारियों के अधिकारों की सुरक्षा के उद्देश्य से या कर्मचारी संगठनों में शामिल होने के उद्देश्य से कर्मचारियों को उनकी पसंद के संगठनों को स्थापित करने का अधिकार दिया जाना चाहिए। कर्मचारियों को काम करने की स्थिति, विशेष रूप से मजदूरी के संबंध में बातचीत करने के लिए स्वतंत्र होना चाहिए। आपूर्तिकर्ताओं को संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता के अधिकार को पहचानना और उनका सम्मान करना चाहिए और इन अधिकारों का लाभ उठाने वाले कर्मचारियों के साथ भेदभाव, उत्पीड़न, धमकी, बर्खास्तगी या अन्यथा नुकसान नहीं करना चाहिए।

3. पर्यावरणीय पहलू

HUGO BOSS को उम्मीद है कि उसके आपूर्तिकर्ता अपनी व्यावसायिक गतिविधियों से जुड़े पर्यावरणीय प्रभावों को कम करने के लिए निरंतर आधार पर काम करेंगे। जिस देश में उत्पादन किया जाता है उसके पर्यावरण संरक्षण कानूनों और प्रावधानों का न्यूनतम मानक के रूप में पालन किया जाना चाहिए। प्राकृतिक संसाधनों का उपयोग यथासंभव कुशल और टिकाऊ तरीके से किया जाना चाहिए। लोगों, जानवरों और पर्यावरण की सुरक्षा को प्राथमिकता दी जाती है। इस कारण से, आपूर्तिकर्ताओं को एक पर्यावरण प्रबंधन प्रणाली स्थापित करने की आवश्यकता होती है जो उनकी पर्यावरणीय जिम्मेदारी को बढ़ाने के लिए स्पष्ट लक्ष्य निर्धारित करती है।

3.1 ऊर्जा की खपत और ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन

आपूर्तिकर्ताओं के लिए सभी प्रासंगिक ऊर्जा स्रोतों और ग्रीनहाउस गैस उत्सर्जन की पहचान करना और उनकी निगरानी करना आवश्यक है। उन्हें अपनी ऊर्जा खपत और उत्सर्जन को कम करने के लिए एक कार्यक्रम स्थापित करने का प्रयास करना चाहिए। HUGO BOSS को उम्मीद है कि उसके आपूर्तिकर्ता ऊर्जा दक्षता उपायों और नवीकरणीय ऊर्जा के उपयोग को लगातार बढ़ावा देने के लिए सहमत होंगे।

3.2 पानी की खपत

आपूर्तिकर्ताओं को अपने पानी की खपत की निगरानी करनी चाहिए और उपयुक्त रणनीतियों का उपयोग करके इसे अनुकूलित करना चाहिए। सतही या भूजल स्रोतों से लिए गए पानी की मात्रा कम से कम राष्ट्रीय या स्थानीय आवश्यकताओं के अनुरूप होनी चाहिए। उत्पादन प्रक्रियाओं वाले आपूर्तिकर्ता जो पानी का अत्यधिक उपयोग करते हैं, विशेष रूप से, उनके पानी के उपयोग की निरंतर निगरानी करना आवश्यक है।

3.3 रासायनिक और अपशिष्ट जल प्रबंधन

यदि उत्पादन प्रक्रियाओं में रसायनों या अन्य सामग्रियों के उपयोग की आवश्यकता होती है जो लोगों, जानवरों या पर्यावरण के लिए खतरनाक हो सकती हैं, तो आपूर्तिकर्ताओं को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उनके उपयोग, भंडारण और परिवहन को विनियमित करने के लिए एक खतरनाक सामग्री प्रबंधन प्रणाली स्थापित की गई है। राष्ट्रीय नियमों का पालन किया जाना चाहिए। यदि ऐसी वैकल्पिक सामग्रियां हैं जो पर्यावरण और मानव और पशु स्वास्थ्य के लिए कम हानिकारक हैं, तो आपूर्तिकर्ताओं को इनका उपयोग करना आवश्यक है। यदि आपूर्तिकर्ता रसायनों और अन्य सामग्रियों का उपयोग करते हैं, तो वे अपने अपशिष्ट जल धाराओं की निगरानी करने और किसी भी संदूषण की पहचान करने के लिए बाध्य हैं। उन्हें लागू कानूनी आवश्यकताओं के अनुसार ऐसा करना चाहिए। नियंत्रण नियमित रूप से किया जाना चाहिए।

3.4 अपशिष्ट प्रबंधन

HUGO BOSS अपने आपूर्तिकर्ताओं से अपेक्षा करता है कि वे लगातार कचरे को कम करें और स्थानीय वैधानिक विनिर्देशों के अनुसार उत्पादित किसी भी कचरे का निपटान करें। आपूर्तिकर्ताओं से अपेक्षा की जाती है कि वे कचरे से बचने और कम करने और रीसाइक्लिंग के अवसरों का उपयोग करने के लिए रणनीतियों को लागू करें।

3.5 अन्य पर्यावरणीय पहलू

ऊपर विस्तार से बताए गए पर्यावरणीय पहलुओं के अलावा, भागीदार के स्थान के आधार पर, हवाई उत्सर्जन, भूमि उपयोग, जैव विविधता की सुरक्षा, शोर और गंध उत्सर्जन, और अन्य पर्यावरणीय पहलुओं पर लागू होने वाले अन्य राष्ट्रीय या स्थानीय प्रावधान हो सकते हैं। और विशिष्ट उत्पादन प्रक्रियाओं को लागू किया जाता है।

4. गैर-सरकारी संगठनों के साथ सहयोग

HUGO BOSS आपूर्तिकर्ताओं के साथ अपने सहयोग के संबंध में सामाजिक और पर्यावरणीय परिस्थितियों में सुधार के लिए विभिन्न गैर-सरकारी संगठनों के साथ सहयोग करता है। इस तरह की साझेदारी के ढांचे

के भीतर, HUGO BOSS इन साझेदार संगठनों को किसी भी समीक्षा (जैसे ऑडिट) के लिए अपने प्रारंभिक रूप से घोषित अधिकारों को स्थानांतरित करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

5. अंतिम प्रावधान

HUGO BOSS को उम्मीद है कि उसके आपूर्तिकर्ता यहां स्थापित मानकों का पालन करेंगे, जो कि HUGO BOSS स्वयं देखता है, और इसके लिए आवश्यक है कि इसके साझेदार प्रबंधन प्रणालियों, दिशानिर्देशों, प्रशिक्षण सत्रों और प्रक्रिया विनिर्देशों जैसे उपयुक्त उपायों के माध्यम से उनके कार्यान्वयन का यथासंभव समर्थन करें। आपूर्तिकर्ता के सभी कर्मचारियों को नियमित रूप से यहां संबोधित विषयों पर उचित रूप से प्रशिक्षित किया जाना चाहिए। इसके अलावा, आपूर्तिकर्ता इन विनिर्देशों को अपने स्वयं के प्रारंभिक आपूर्तिकर्ताओं और भागीदारों को अग्रेषित करने के लिए बाध्य हैं, और यह सुनिश्चित करने के लिए उपयुक्त समीक्षा करने के लिए कि उनका अनुपालन किया जाता है। HUGO BOSS प्रासंगिक हित समूहों की भागीदारी के साथ आपूर्तिकर्ता आचार संहिता (साल में कम से कम एक बार) की नियमित रूप से समीक्षा करने, आवश्यकतानुसार कोड को अनुकूलित करने और आपूर्तिकर्ताओं को किसी भी बदलाव के बारे में सूचित करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

फरवरी 2022
संस्करण 2.0

संलग्नक:

HUGO BOSS व्हिसलब्लोअर सिस्टम का उपयोग करने के बारे में जानकारी

HUGO BOSS के कर्मचारी, इसके स्वयं के भागीदार और आपूर्तिकर्ता, साथ ही कंपनी के ग्राहक और अन्य तृतीय पक्ष के ग्राहकों को सामाजिक मानकों, काम करने की स्थिति, या मानव के बारे में किसी भी प्रश्न या शिकायत के मामले में सीधे HUGO BOSS या HUGO BOSS लोकपाल से संपर्क करने के अधिकार हैं।

HUGO BOSS एक शिकायत चैनल प्रदान करता है जिसके माध्यम से गोपनीय और गुमनाम प्रारूप में सुझाव और शिकायतें प्रस्तुत की जा सकती हैं। चैनल निम्नलिखित लिंक पर कई भाषाओं में उपलब्ध है:

[HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

इसी तरह, एक समान विकल्प के रूप में जो व्यक्तिगत संपर्क की संभावना प्रदान करता है, HUGO BOSS लोकपाल अवैध व्यापार प्रथाओं, मानवाधिकारों के उल्लंघन, या HUGO BOSS आपूर्तिकर्ता आचार संहिता के उल्लंघन के संबंध में किसी भी सुझाव के लिए संपर्क व्यक्ति के रूप में उपलब्ध है।

HUGO BOSS लोकपाल संपर्क करके उपलब्ध है:

Dr. Carsten Thiel von Herff

डॉ. कार्स्टन थिएल वॉन हर्फ

बाहरी वकील

टेलीफोन: + 49 521 55 7 333 0

सेलफोन: + 49 151 58 23 03 21

ईमेल: ombudsmann@thielvonherff.com

Thiel von Herff Attorneys

Loebellstraße

433602 Bielefeld

जर्मनी

सभी सुझावों को कड़ाई से गोपनीय माना जाएगा। व्हिसलब्लोअर और टिप में नामित सभी व्यक्तियों की पहचान का खुलासा केवल उन व्यक्तियों को किया जाएगा जो टिप्स प्राप्त करने या अनुवर्ती उपाय करने के लिए जिम्मेदार हैं, जब तक कि वैधानिक अपवाद लागू न हों।

व्हिसलब्लोअर के खिलाफ सभी प्रतिशोध निषिद्ध हैं। यह धमकियों या दंडात्मक उपायों को लागू करने के प्रयासों पर भी लागू होता है।

HUGO BOSS के लोकपाल से निम्नलिखित अंतरराष्ट्रीय नंबरों पर किसी भी समय नि: शुल्क संपर्क किया जा सकता है। पेशेवर दुभाषियों का उपयोग करके किसी भी भाषा की बाधाओं को दूर किया जाएगा।

मिस्र:	00800 00 09 571
बेल्जियम:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
ब्राजील:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
बुल्गारिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
बोस्निया-हर्जगोविना:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
डेनमार्क:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
जर्मनी:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
फ्रांस:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
यूनान:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
ग्रेट ब्रिटेन:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
भारत:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
इंडोनेशिया:	001 803 49 32 86
आयरलैंड:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
इटली:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
क्रोएशिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
मलेशिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
मैसेडोनिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
मेक्सिको:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
नीदरलैंड:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
ऑस्ट्रिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
पोलैंड:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
पुर्तगाल:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
रोमानिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
सर्बिया:	0800 19 10 46
स्पेन:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
दक्षिण कोरिया:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
स्विट्जरलैंड:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
ताइवान:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
थाईलैंड:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
टर्की:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
यूक्रेन:	00800 50 47 10
हंगरी:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल
अमेरीका:	00800 66 28 37 626 / 00800 लोकपाल

चीन, हॉंगकॉंग, श्रीलंका, बांग्लादेश, लाओस और वियतनाम में HUGO BOSSने HUGO BOSSके विश्वसनीय व्यक्तियों (HUGO BOSSलोकपाल नहीं) के लिए अलग-अलग टेलीफोन नंबर स्थापित किए हैं, जो किसी भी समय उल्लंघन के संबंध में सुझाव या शिकायत प्राप्त करने के लिए उपलब्ध हैं।

चीन:	0086 1350 0009 061
हॉंगकॉंग:	0086 1350 0009 061
श्रीलंका:	0086 1350 0009 061
बांग्लादेश:	0086 1350 0009 061
लाओस:	0086 1350 0009 061
वियतनाम:	0086 1350 0009 061

HUGO BOSS आपूर्तिकर्ताओं के कर्मचारी भी सीधे HUGO BOSSसे संपर्क करने के लिए स्वतंत्र हैं:

Vendor_Sustainability@hugoboss.com

फरवरी 2022