

**HUGO BOSS**

سپلائر كا ضابطه اخلاق

## PREAMBLE

HUGO BOSS سپلائر کا ضابطہ اخلاق عام معیارات اور HUGO BOSS سپلائرز کے لیے قدریں سیٹ کرتا ہے؛ یہ معیارات اور قدریں بنیادی طور پر کاروباری اخلاقیات، انسانی حقائق، مزدور اور سماجی معیارات اور ماحولیاتی مسائل کے احترام اور ان پر عمل کرنے سے تعلق رکھتے ہیں۔ یہ تقاضے ملٹی نیشنل کمپنیوں کے لیے اقوام متحدہ (UN) کے انسانی حقوق کے عالمی اعلامیہ، کاروبار اور انسانی حقوق پر اقوام متحدہ UN کے رہنما اصول، بین الاقوامی لیبر آرگنائزیشن (ILO) کے بنیادی کنونشنز، اور اقتصادی کوآپریشن اور ترقی کی تنظیم (OECD) کے رہنما اصول پر مبنی ہیں۔ موسمیاتی تبدیلی پر اقوام متحدہ کے فریم ورک کنونشن (UNFCCC) سے موسمیاتی عمل کے لیے فیشن انڈسٹری چارٹر کے اصول بھی مدنظر رکھے گئے ہیں۔ ضروریات کو HUGO BOSS کے تمام سپلائرز اور ان کے ملازمین کے لیے بنیادی حقائق اور فرائض کے طور پر سمجھا جانا چاہیے۔ سپلائرز اپنے ملازمین کو HUGO BOSS اور متعلقہ قومی قانون سازی کی طرف سے مقرر کردہ تقاضوں سے پیدا ہونے والے ملازمین کے حقائق اور فرائض کے بارے میں مناسب طریقے سے مطلع کرنے کے پابند ہیں۔

HUGO BOSS سپلائر کا ضابطہ اخلاق تعمیلی معیارات کی بنیاد تیار کرتے ہیں جنہیں HUGO BOSS سپلائرز میں دیکھے جانے کی توقع کی جاتی ہیں۔ یہ تقاضے کم سے کم معیار کی نمائندگی کرتے ہیں اور ضرورت پڑنے پر خریداری کرنے والے ممالک میں کسی ایسی قانونی صورت حال کی تلافی کرنا ہے جسے HUGO BOSS کے ذریعہ ناکافی سمجھا جاتا ہے۔ اگر کسی ملک کی قانونی دفعات میں HUGO BOSS کی طرف سے بتائے گئے معیارات کے طور پر ایک ہی مقصد پورا کیے جاتے ہیں، تو ملازمین اور ماحول کے مفادوں کو بہتر تحفظ فراہم کرنے والے اصول لاگو ہوں گے۔ HUGO BOSS تقاضوں کی تعمیل کو مستقل چیک کرنے اور ایڈجسٹمنٹ کرنے کا حق حاصل ہے۔ HUGO BOSS ہر معاملے کی بنیاد پر اس طرح کے چیک کے طریقے منتخب کرنے کا حق دار ہے۔ HUGO BOSS سبھی سپلائرز سے یہ توقع کرتا ہے کہ وہ HUGO BOSS سپلائر کے ضابطہ اخلاق کے تقاضوں کو اپنے سپلائرز کے ساتھ شیئر کریں اور مستقل بنیاد پر بتائے گئے معیارات کی تعمیل کی جانچ کریں۔ سپلائی چین میں بتائے گئے معیارات کی خلاف ورزیوں کی مخصوص رپورٹوں کی اطلاع HUGO BOSS کو جلد از جلد دی جانی چاہئے۔

بتائے گئے معیارات کی عدم تعمیل کی صورت میں، HUGO BOSS کو انفرادی معاملے کی مکمل حالات اور شدید خلاف ورزیوں کو خاطر میں لاتے ہوئے پابندیاں عائد کرنے کا حق حاصل ہے۔ سبھی تقاضوں کو کاروباری تعلقات کے بنیادی معاہدے کے اجزاء کے طور پر دیکھا جانا چاہئے۔ خلاف ورزیاں دہرانے کی صورت میں، HUGO BOSS کو کاروباری تعلقات ختم کرنے کا حق حاصل ہے۔

### 1. قانون سازی اور کاروباری اخلاقیات پر عائد کی جانے والی پابندی

HUGO BOSS کو امید ہے کہ سبھی سپلائرز متعلقہ قومی قانون سازی اور بین الاقوامی معیارات پر غور کریں گے۔ کسی بھی قسم کی دھوکہ دہی، بدعنوانی، اور کسی بھی قسم کی غیر قانونی فوائد کی فراہمی ممنوع ہے۔ کاروباری فیصلے کسی مقصد کی بنیاد پر کی جانی چاہئے اور ذاتی مفادوں سے متاثر نہیں ہونی چاہئے۔ HUGO BOSS سبھی سپلائرز کے ساتھ ساتھ سپلائرز کے شیئر ہولڈرز اور ایگزیکٹوز سے بھی توقع کرتا ہے کہ وہ مسابقت، منی لائٹنگ، پابندیوں اور ٹیکس سے متعلق قابل اطلاق ضوابط پر عمل کریں اور اس کے مطابق اپنے سپلائرز پر ایسی کوئی ذمہ داری عائد کریں۔ اس کے علاوہ، HUGO BOSS اپنے سپلائرز سے اپنے سپلائی چینز سے باخبر رہنے کی توقع رکھتا ہے تاکہ کسی خاص رپورٹ کے معاملے میں سپلائی چینوں میں ہونے والی کسی بھی خلاف ورزیوں کی جلد از جلد نشاندہی کی جا سکے۔

سپلائرز ان معلومات، ڈیٹا اور کاروباری رازوں کی حفاظت کرنے کے بھی پابند عہد ہیں جن سے وہ ہر حال میں خفیہ ہوتے ہیں اور سپلائر کا تعلق ختم ہونے پر اس طرح کی معلومات کو فوری طور پر رلیز یا حذف کر دیتے ہیں۔

### 2. انسانی حقائق اور مزدور کے معیارات

HUGO BOSS میں، انسانی حقائق اور بنیادی آزادیوں کا احترام کرنا اولین ترجیح ہے۔ سبھی سپلائرز سے یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ اپنے اپنے دائرہ اثر کے شعبوں میں تمام کاروباری سرگرمیوں کے متعلق بین الاقوامی سطح پر تسلیم شدہ انسانی حقوق کا احترام کریں۔ HUGO BOSS کی طرف سے کی جانے والی خلاف ورزیوں کو برداشت نہیں کیا جائے گا۔ سپلائرز کی ذمہ داری ہے کہ وہ ایک خفیہ یا غیر معروف شکایت کا طریقہ کار مقرر کریں جس کے ذریعے ملازمین خلاف ورزیوں کی اطلاع دے سکیں۔ اس کے علاوہ، سپلائی چین کے اندر سبھی سپلائرز کے ملازمین HUGO BOSS کی طرف سے فراہم

کردہ آزاد اور مفت وسل بلوونگ سسٹم کو بلاجھجھک استعمال کر سکتے ہیں (ملحقات دیکھیں)۔ سبھی سپلائرز کو چاہئے کہ وہ اپنے ملازمین کو سسٹم کو مناسب طریقے سے استعمال کرنے کے آپشن کے بارے میں بتائیں۔ اس کے علاوہ، HUGO BOSS سپلائرز پر انسانی حقائق کی پالیسی کی تعمیل کرنے کی ذمہ داری عائد کرتا ہے، جس کا تازہ ترین، صحیح ورژن کارپوریٹ ویب سائٹ پر دیکھا جا سکتا ہے۔

## 2.1 کمزور گروپس

HUGO BOSS کی خاص ذمہ داری یہ ہے کہ وہ خاص طور پر کمزور گروپوں کے اراکین کے ساتھ اپنے کاروباری معاملات میں انسانی حقائق اور مزدور کے معیارات کا احترام اور تحفظ کرے۔ بالخصوص، بچوں اور نوجوانوں، خواتین، مہاجر کارکنوں، مقامی لوگوں اور گھریلو ملازمین کے حقوق کا تحفظ کیا جانا چاہیے۔ ان گروپوں کو ہونے والے خطرات ٹیکسٹائل انڈسٹری میں غیر متناسب نمائندگی کی وجہ سے خصوصاً زیادہ ہیں۔ HUGO BOSS اپنی کاروباری سرگرمیوں کے اندر ان گروپوں کی حفاظت کے لیے ایک الگ طریقہ اختیار کرتا ہے اور سپلائرز سے توقع ظاہر کرتا ہے کہ وہ ان گروپوں کے حقوق کا بھی تحفظ کریں۔

## 2.2 چائلڈ لیبر

HUGO BOSS سبھی اقسام کے چائلڈ لیبر کو بالکل مسترد کرتا ہے۔ اسی وجہ سے سپلائرز کو چائلڈ لیبر کے استعمال سے منع کیا گیا ہے۔ چائلڈ لیبر کی تعریف ILO کے بین الاقوامی سطح پر تسلیم شدہ معیارات پر مبنی ہے۔ ملازمت کرنے کی کم سے کم عمر 15 سال ہے۔ اس کے علاوہ، اصولی طور پر ضروری تعلیم کے اختتام سے پہلے ملازمت نہیں کرنی چاہئے۔ زیادہ وسیع تحفظ فراہم کرنے والے ضوابط کو ترجیح دی جاتی ہے۔ اگر 18 سال کی عمر سے پہلے ملازمت پر رکھا جاتا ہے، تو نوجوان افراد کے تحفظ کے متعلق خاص تقاضو پر عمل کی جانی چاہئے؛ ان تقاضوں کی بنیاد بین الاقوامی معیارات پر ہیں اور یہ چائلڈ لیبر اور مجبور مزدور کے ساتھ معاملہ کرنے سے متعلق HUGO BOSS رہنما اصول میں بتائے گئے ہیں۔

## 2.3 مقامی لوگ

مقامی لوگوں کا کسی خاص علاقے یا خطے اور وہاں کے قدرتی وسائل سے خاص تعلق ہوتا ہے۔ HUGO BOSS کی ذمہ داری ہے کہ وہ مقامی لوگوں اور مقامی کمیونٹیز کو زمینی اور قدرتی وسائل کے روایتی حقوق کا احترام اور تحفظ کرے جو کمپنی کی کاروباری سرگرمیوں سے متاثر ہیں یا ہو سکتے ہیں، اور توقع کرتا ہے کہ اس کے سپلائرز بھی اس ذمہ داری کی پابندی کریں گے۔ مقامی لوگوں اور مقامی کمیونٹیز کی طرز زندگی کے تحفظ اور فیصلہ سازی کے عمل میں ان کی شرکت کو فروغ دینے کے لیے طریقہ کار اور معیارات بہتر بنائے جا رہے ہیں۔

## 2.4 بوم ورک

ILO بوم ورک کی تعریف کسی ایسے کام کے طور پر کرتا ہے جو لوگ اپنے گھر یا اپنی پسند کے کسی دوسری جگہ سے کام کرتے ہیں، اس میں آجر کے کام کی جگہ شامل نہیں ہے۔ یہ کام معاوضے اور آجر کی طرف سے متعین پروڈکٹ یا سروس کے نتائج کے بدلے انجام دیے جاتے ہیں۔ گھر سے کام کرنا بعض صورتوں میں مفید ہو سکتا ہے؛ مثال کے طور پر، جب خاندانی ذمہ داریوں کی وجہ سے کسی دوسری سرگرمی کو انجام دینا ممکن نہ ہو۔

HUGO BOSS اپنے سپلائرز کو پروڈکشن عمل کے کچھ شعبوں کو گھر سے کام کرنے کی اجازت دیتا ہے۔ جب گھر سے کام کیے جائیں تو کارکنان کے حقوق کا احترام کیا جانا چاہئے۔ اگر گھر سے کام کرنے کا استعمال HUGO BOSS کے سپلائر کا اپنے سپلائرز کے ذریعے کیا جاتا ہے، تو HUGO BOSS کے سپلائرز سے یہ درخواست کی جاتی ہے کہ وہ دائرہ کار اور وقفے سے متعلق HUGO BOSS کو اطلاع کرے۔

## 2.5 مجبور مزدور اور جدید غلامی

مجبور مزدور، انسانی سوداگری اور جدید غلامی سے متعلق HUGO BOSS کے پاس سفر برداشت کی پالیسی موجود ہے۔ سپلائرز کو کسی بھی حالت میں مجبور مزدوروں، نوکروں، غلاموں، قیدیوں یا آزادانہ طور پر کام نہ کرنے والے کارکنان کو ملازمت پر نہیں رکھنا چاہئے۔ سبھی کارکنان کو اپنے کام کی جگہ اور کمپنی کے احاطے کو چھوڑنے کا حق حاصل ہونی چاہئے۔ اگر سپلائر کی طرف سے رہائش جیسے سہولیات دی جاتی ہیں، تو اس طرح کی سہولیات استعمال کرنے والے کارکنوں کی نقل و حرکت کی آزادی کی ہر وقت ضمانت دی جانی چاہیے۔

HUGO BOSS سپلائرز کے سبھی ملازمین بلاجھجھک اپنی ملازمت کی نوعیت کا انتخاب کر سکتے ہیں، ساتھ ہی قانونی اور مناسب وقت کے حدود کے تحت کسی بھی وقت ملازمت ختم کر سکتے ہیں۔ کارکنان کے آزاد نقل و حرکت پر کسی بھی وقت پابندیاں عائد کرنے کی اجازت نہیں ہے۔ آجر کی طرف سے سیکیورٹی ڈیٹا یا ID دستاویزات یا اس جیسی چیزوں کی برقراریت کی اجازت نہیں ہے۔

## 2.6 داخلہ بذریعہ فریقین ثالث

اگر کسی فریق ثالث کو کارکنوں کے داخلے کی ذمہ داری دی گئی ہے، تو سپلائر یہ چیک کرنے کا پابند ہے کہ آیا فریق ثالث کے طریقہ عمل HUGO BOSS سپلائر کے ضابطہ اخلاق کے مطابق ہیں یا نہیں۔ کسی بھی حالات میں فریقین ثالث کے استعمال سے ہونے والے اخراجات کارکنوں کو منتقل نہیں کیے جا سکتے ہیں۔

خاص طور پر، فریقین ثالث کی طرف سے مہاجر کارکنوں کے داخلے کے لیے سپلائر کی طرف سے عمل میں زیادہ نگہداشت اور آڈیٹنگ کی ضرورت ہوتی ہے۔ ہمیشہ یہ یقینی بنایا جانا چاہیے کہ ملازمت کی شرائط کو قابل فہم اور واضح انداز میں بتایا جائے اور مہاجر کارکنان کو اپنے حقوق جان لیں۔ HUGO BOSS کی درخواست پر، تسلیم شدہ فریق ثالث کی تفصیلات فراہم کی جانی چاہئے۔

## 2.7 امتیازی برتاؤ اور براسمنٹ

داخلے، معاوضے، ترقیوں، تادیبی کارروائی، برطرفی، ریٹائرمنٹ اور ملازمت کے پورے تعلقات کے بنسبت تمام ملازمین کے ساتھ یکساں سلوک اور یکساں مواقع کی ضمانت ہونی چاہیے۔ عمر، جنس، جلد کا رنگ، جنسی رجحان، ذہنی یا جسمانی خرابی، اصل، قومیت، نسل یا نسلیت، سماجی گروپ، عقیدہ یا عالمی نقطہ نظر، سیاسی رائے، کارکنوں کے ایسوسی ایشن کی رکنیت یا دیگر ذاتی خصوصیات کی بنیاد پر کسی بھی قسم کے امتیازی سلوک ممنوع قرار دیا گیا ہے۔ سپلائرز کو فعال طور پر مقابلہ کرنا چاہیے اور امتیازی سلوک سے بچنا چاہیے۔

ملازمین کی جنسی براسمنٹ یا بدسلوکی، توہین اور دھمکی کو برداشت نہیں کیا جائے گا۔ خاص طور پر، جسمانی، نفسیاتی، جنسی یا زبانی طور پر پریشان اور سزا، زدوکوب، بدسلوکی یا دھمکی دینے جیسے عمل ممنوع قرار دیے گئے ہیں۔ خاص طور پر جنسی تشدد کا مسئلہ، بالخصوص خواتین اور جنسی اقلیتوں کے خلاف، یہاں خصوصی توجہ دینے کی ضرورت ہے۔ HUGO BOSS اس طرح کے واقعات کو برداشت نہیں کرتا اور اپنے سپلائرز سے توقع کرتا ہے کہ وہ ایسے افراد کی حفاظت کے لیے احتیاطی تدابیر پر عمل درآمد کریں۔ اس کے علاوہ، کارکنوں اور مینیجرز کے لیے مناسب رہنما اصول، طریقہ کار اور تربیتی اقدامات تیار کیے جانی چاہئیں اور شکایتوں کا آزادانہ رسائی نظام ہونا چاہیے۔

## 2.8 انسانی کام کے حالات

ملازمین کے عزت و وقار، رازداری اور ذاتی حقوق کا ہمیشہ احترام کیا جانا چاہیے۔ جسمانی، نفسیاتی، جنسی یا زبانی طور پر براسمنٹ اور سزا، زدوکوب، بدسلوکی یا دھمکی دینے جیسے عمل ممنوع قرار دیے گئے ہیں۔ تادیبی کارروائی کی اجازت صرف قانونی دفعات یا HUGO BOSS کے ذریعہ متعینہ دائرہ کار میں ہے اور باقی تمام صورتوں میں واقعہ کے متناسب ہونا چاہیے۔

## 2.9 مناسب معاوضہ

ملازمین کو مناسب معاوضے کا حق حاصل ہے جو ان کی بنیادی ضروریات اور ان کے اہل خانہ کی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے کافی ہے اور جو مستقل ہفتہ وار کام کے اوقات میں حاصل ہوتے ہیں۔ HUGO BOSS کو اس سے سمجھ میں آتا ہے کہ دستیاب مالی وسائل گھر کے تمام افراد کے لیے خوراک، پانی، رہائش، تعلیم، صحت کی دیکھ بھال، نقل و حرکت اور لباس کی بنیادی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے کافی ہیں۔ اس کے علاوہ، کارکنوں کو غیر متوقع ایونٹس کے لیے ذخائر جمع کرنے کے قابل بنانے کے لیے قابل استعمال آمدنی ہونی چاہیے۔ اس کے علاوہ، ملازمین کو ملازمت کے معاہدے اور تنخواہ چیک کی شکل میں متفقہ شرائط کے بارے میں تحریری معلومات فراہم کی جانی چاہیے۔ سپلائرز کم از کم قانونا کم سے کم اجرت یا اگر زیادہ ہو تو انٹسٹری کے معیار کے مطابق اجرت ادا کرنے کے پابند ہیں۔ اگر سپلائر انٹسٹری کی معیاری اجرت سے زیادہ ادا نہ کر سکیں، تو HUGO BOSS کو فوری طور پر مطلع کرنی چاہئے اور وجوہات بتانی چاہئے۔ سپلائرز سے یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ HUGO BOSS کے ساتھ مل کر بتدریج مناسب معاوضہ حاصل کرنے کے لیے کام کریں۔ اس کا مقصد ایک ایسی اجرت حاصل کرنے کا ہے جو جنس یا دیگر متنوع عوامل سے قطع نظر سبھی ملازمین کی رزق کی حفاظت کرے گا۔ یہ بھی توقع کی جاتی ہے کہ سبھی سپلائرز صحت اور سماجی بیمہ کے بنسبت قومی اصول و ضوابط کا احترام اور ان پر عمل کریں گے۔

اس کے علاوہ، خصوصی فوائد سے متعلق تمام قانونی تقاضوں کے ساتھ ساتھ دیگر قابل اطلاق تقاضوں (مثلاً اجتماعی اجرت کے معاہدے) کو بھی مدنظر رکھا جانا چاہیے۔ اوور ٹائم کے لیے معاوضہ جرمانہ پر مبنی ہونا چاہیے یا، اگر قانون کی طرف سے اجازت دی جاتی ہے تو بدلے میں وقت کے مطابق آفسیٹ کیا جانا چاہئے بشرطیکہ کارکنان متفق ہوں۔ ملازمت کے دوران حاملہ ہونے والے کارکنان کو سبھی قانونی فائدے

اور انشورینس ضرور ملنی چاہیے۔ سپلائرز کو تادیبی اقدام کے طور پر تنخواہوں میں کٹوتیاں کرنے سے منع کیا گیا ہے۔ اگر قومی قانونی دفعات موجود ہوں جو کسی کارکن کو غیر کام سے متعلق وجوہات کی بناء پر برطرف کرنے کی اجازت دیتی ہیں جب کارکن کے خلاف مالیاتی تادیبی اقدامات پہلے شروع کیے گئے ہوں، لہذا سیھی اقدامات صرف اصل حالت کو مدنظر رکھتے ہوئے کیے جائیں گے۔ عمل کے مراحل کو سپلائر کے ذریعے دستاویز بنائی جانی چاہئے۔

### 2.10 کام کے اوقات

کام کے اوقات کے متعلقہ قومی ضوابط کو جاننی چاہئے، جس میں قابل اطلاق آرام کے اوقات، ساتھ ہی چھٹیاں اور تعطیلات شامل ہیں۔ اگر کوئی قومی دفعات نہیں ہیں یا اگر ILO کی ضروریات کے لیے اس طرح کے دفعات کم پڑ جاتے ہیں، تو معیاری کام کے اوقات 48 گھنٹوں سے متجاوز نہیں ہونی چاہئیں۔ اجازت یافتہ اور ٹائم سمیت، ایک ہفتے میں کل کام کے اوقات 60 گھنٹے سے متجاوز نہیں ہونی چاہئیں۔ اور ٹائم کی اجازت صرف اس صورت میں دی جاتی ہے جب ملازمین اور ٹائم پر راضی ہوں یا اگر اور ٹائم قانون یا قابل اطلاق اجتماعی معاہدوں (مثلاً اجتماعی اجرت کے معاہدے) کے مطابق ریگولیشن کیے گئے ہوں، تو مناسب معاوضہ دیا جانا چاہیے۔ حمل کا ساتواں مہینہ پورا کرنے والی کارکن اور ٹائم نہیں کر سکتی ہیں یا نائٹ شفٹ نہیں لے سکتی ہیں، اس سے قطع نظر کہ مقامی قانون اس طرح کے عمل کی اجازت دیتا ہے یا نہیں۔ مسلسل چھ دن کام کرنے کے بعد، کارکنان کو کم از کم 24 گھنٹوں کے لیے آرام کا وقت دیا جانا چاہئے۔ کارکنان بھی قانونی کم سے کم چھٹی کے حقدار ہیں۔

### 2.11 پیشہ ورانہ صحت اور حفاظت

سپلائرز کو کام کی سرگرمی کے مناسبت سے ملازمین کی جسمانی اور ذہنی صحت و حفاظت کی ضمانت دی جانی چاہیے، ساتھ ہی حادثات اور پیشہ ورانہ بیماریوں کے لیے مناسب حفاظتی اقدامات کیا جانا چاہیے۔ خاص طور پر، شور شرابا کے اخراج کے ساتھ چل رہی سرگرمی کے لیے پورے کام کے اوقات میں لائٹنگ مناسب ہونی چاہئے۔ حفظان صحت کی سہولیات کافی تعداد میں دستیاب ہونی چاہئیں اور جنس کے لحاظ سے صاف اور علیحدہ ہونی چاہئیں۔ ملازمین کو بنا کسی غیر ضروری پابندیوں کے کام کے اوقات میں حفظان صحت کی سہولیات تک رسائی ہونی چاہئے۔ سپلائرز کو یہ یقینی بنانا چاہیے کہ ملازمین کی صحت اور حفاظت کے لیے ممکنہ خطرات کی شناخت، تشخیص، روک تھام اور مقابلہ کرنے کے لیے سسٹمز موجود ہیں۔ یہاں بتائی گئی ضروریات سے مراد دیگر تمام سہولیات ہیں، جیسے کہ سپلائر کی طرف سے ملازمین کے لیے فراہم کردہ رہائش۔

حاملہ کارکنان پر خاص توجہ دی جانی چاہئے۔ انہیں بھاری یا خطرناک کام میں نہیں لگانی چاہیے، اور باقاعدہ چھٹیاں دی جانی چاہئیں۔

### 2.12 ایسوسی ایشن اور اجتماعی سودے بازی کی آزادی

سیھی ملازمین کو ایسوسی ایشن اور اجتماعی سودے بازی کی آزادی کے ساتھ ساتھ ملازمین کے مقاصد کے تحت ان کی پسند کی تنظیمیں تلاش کرنے یا ملازمین کی تنظیموں میں شامل ہونے کا حق حاصل ہے۔ ملازمین کو کام کے حالات، خاص طور پر اجرتیں اور ایسا کرنے کے لیے آزادانہ طور پر بلاجھجک بات چیت کرنی چاہئے۔ سپلائرز کو ایسوسی ایشن کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق کو تسلیم کر کے ان کا احترام کرنا چاہیے اور اس حق کا استعمال کرنے والے ملازمین کے خلاف امتیازی سلوک، ہراساں، دھمکانا، برطرف یا جرمانہ عائد نہیں کرنا چاہیے۔

### 3. ماحولیاتی تحفظات

HUGO BOSS اپنے سپلائرز سے مطالبہ کرتا ہے کہ وہ اپنی متعلقہ کاروباری سرگرمیوں کے ماحولیاتی اثرات کو کم کرنے کے لیے مسلسل کام کریں۔ کم از کم، پروڈکشن ملک کے ماحولیاتی قوانین اور ضوابط کا مشاہدہ کیا جانا چاہیے۔ قدرتی وسائل کو ہر ممکن حد تک پائیدار اور مؤثر طریقے سے استعمال کیا جانا چاہیے۔ انسانوں، جانوروں اور ماحول کا تحفظ ہماری اولین ترجیح ہے۔ سپلائرز کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے کہ وہ ماحولیاتی انتظامی سسٹم قائم کریں جو مضبوط مقاصد کے تحت ماحولیاتی ذمہ داریوں کو بڑھانے میں معاون ہے۔

### 3.1 توانائی کی کھپت اور گرین ہاؤس گیسوں کا اخراج

سپلائرز توانائی کے تمام متعلقہ ذرائع اور گرین ہاؤس گیسوں کے اخراج کی شناخت اور نگرانی کرنے کے پابند عہد ہیں۔ توانائی کی کھپت اور اخراج کو کم کرنے کے لیے ایک پروگرام قائم کرنے کی کوشش کی جانی چاہیے۔ HUGO BOSS کو امید ہے کہ اس کے سپلائرز توانائی کی کارکردگی کے اقدامات اور قابل تجدید توانائی کے ذرائع کے استعمال کو مسلسل فروغ دینے کا عہد کریں گے۔

### 3.2 پانی کی کھپت

پانی کی کھپت کو سپلائرز کے ذریعہ دیکھا جانا چاہئے اور اسے مناسب حکمت عملی کے ذریعہ بہتر بنایا جانا چاہئے۔ سطحی پانی یا زیر زمین پانی سے پانی نکالنا کم از کم قومی اور/یا مقامی ضروریات کے مطابق ہونا چاہئے۔ پانی کا بہت زیادہ استعمال والے پروڈکشن عمل والے سپلائرز سے پانی کے استعمال کو مسلسل کم سے کم کرنے کے لیے کہا جائے گا۔

### 3.3 کیمیکل مینجمنٹ اور گندے پانی کا انتظام

اگر پروڈکشن والے عمل میں انسانوں، جانوروں اور ماحولیات کو خطرہ پہنچانے والے کیمیکلز یا دیگر مادوں کے استعمال کی ضرورت ہوتی ہے، تو سپلائرز کو یہ یقینی بنانی چاہئے کہ استعمال اور ہینڈلنگ کے ساتھ ساتھ اسٹوریج اور نقل و حمل کو ایک خطرناک مواد کے انتظامی سسٹم کے ذریعے منظم کیا جائے۔ قومی ضابطوں کا خیال رکھا جانا چاہئے۔ اگر کوئی ایسے متبادل مادے جو ماحول اور صحت کے لیے کم نقصان دہ ہو سکتے ہیں، تو سپلائرز کو اس طرح کے مادے استعمال کرنے کی ترغیب دی جانی چاہئے۔ کیمیکلز اور دیگر مادوں کا استعمال سپلائرز کو غلیظ پانی کے بہاؤ کو کنٹرول کرنے اور ممکنہ آلودگیوں کی نشاندہی کرنے کا پابند بناتا ہے۔ اسے متعلقہ قانونی ضروریات کے مطابق کیا جانا چاہئے۔ جانچیں مستقل کی جانی چاہئیں۔

### 3.4 فضلہ کا انتظام

HUGO BOSS اپنے سپلائرز کی حوصلہ افزائی کرتے ہیں کہ وہ فضلہ کو مسلسل کم سے کم کرنے اور مقامی قانونی تقاضوں کے مطابق کسی بھی فضلے کو ٹھکانے لگانے پر کام کریں۔ سپلائرز سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ فضلہ کی روک تھام اور/یا کمی اور ری سائیکلنگ کے لیے حکمت عملی کو مدنظر رکھیں۔

### 3.5 دیگر ماحولیاتی تحفظات

پارٹنر کے مقام اور مخصوص پروڈکشن عمل کے اعتبار سے، بالخصوص ہوا میں اخراج، زمین کے استعمال، حیاتیاتی تنوع کے تحفظات، شوروغل سے ہونے والی پریشانی اور بدبو سے ہونے والی پریشانی اور دیگر ماحولیاتی تحفظات مذکورہ تفصیل میں بتائی گئی ماحولیاتی تحفظات کے علاوہ میں اطلاق ہو سکتے ہیں۔

### 4. غیر سرکاری تنظیموں کے ساتھ تعاون

سماجی حالات اور ماحولیاتی خدشات کو بہتر بنانے میں سپلائرز کے ساتھ تعاون کے لیے، HUGO BOSS مختلف غیر سرکاری تنظیموں کے ساتھ تعاون کرتا ہے۔ اس طرح کی شراکت داری کے فریم ورک میں، HUGO BOSS ان پارٹنر تنظیموں کو منتقل کی جانے والی جانچ (مثلاً آڈٹس) کو انجام دینے کے لیے شروع میں دعویٰ کرنے کا حق محفوظ رکھتا ہے۔

### 5. آخری شرائط

HUGO BOSS اپنے سپلائرز سے توقع کرتا ہے کہ وہ یہاں متعینہ معیارات کی تعمیل کریں، جس پر HUGO BOSS خود بھی عمل کرتا ہے، اور اپنے شراکت داروں سے کہتا ہے کہ وہ انتظامی سسٹم، رہنما ہدایات، تربیت اور عمل کی وضاحتوں جیسے موزوں ٹولز کے ذریعے بہترین طریقے سے معیارات کے نفاذ کو فروغ دیں۔ سپلائرز کے سبھی ملازمین کو یہاں تفصیلی عنوانات کے مطابق مناسب اور باقاعدہ تربیت دی جانی چاہئے۔ اس کے علاوہ، سپلائرز اپنی طرف سے ان ضروریات کو اپنے اپ اسٹریم سپلائرز اور اپنے شراکت داروں کے ساتھ شیئر کرنے اور مناسب طریقے سے ضروریات کی تعمیل کی جانچ کرنے پر معمور ہیں۔ HUGO BOSS کو سپلائر کے ضابطہ اخلاق کا باقاعدہ جائزہ لینے کا حق حاصل ہے، لیکن کم از کم سالانہ اور متعلقہ اسٹیک ہولڈرز کی شمولیت کے ساتھ یہ چیک کرنا ہے کہ یہ تازہ تر ہے اور ضرورت پڑنے پر اسے موافق بنائیں اور تبدیلیوں کو سپلائرز تک پہنچائیں۔

## ملحقات:

### HUGO BOSS وسل بلوونگ سسٹمز کے استعمال کے بارے میں معلومات

HUGO BOSS کے ملازمین، HUGO BOSS کے پارٹنرز اور سپلائرز کے ساتھ ساتھ کمپنی کے صارفین اور دیگر فریقین ثالث کو سماجی معیارات، کام کے حالات یا انسانی حقوق کے بارے میں کسی بھی قسم کے سوالات یا شکایات کے لیے براہ راست HUGO BOSS یا HUGO BOSS کے محتسب اعلیٰ سے رابطہ کرنے کا اختیار ہے۔

HUGO BOSS ایک کمپلینٹس چینل فراہم کرتا ہے جس کے ذریعے سے رپورٹس اور شکایات کو خفیہ اور غیر معروف طریقے سے جمع کیا جا سکتا ہے۔ یہ بہت سی زبانوں میں دستیاب ہے اور مندرجہ ذیل لنک کے ذریعے رسائی کی جا سکتی ہے:

### [HUGO BOSS وسل بلوونگ پورٹل](#)

HUGO BOSS محتسب اعلیٰ کے پاس مساوی وزن ہے اور یہ دوسرا آپشن ہے جس میں ذاتی رابطے شامل ہیں جسے اقتصادی جرائم، انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں اور HUGO BOSS سپلائر کے ضابطہ اخلاق کی خلاف ورزیوں کے بارے میں رپورٹوں کے لیے رابطے کے معاملے کے طور پر جانا جاتا ہے۔

HUGO BOSS محتسب اعلیٰ سے مندرجہ ذیل کے مطابق رابطہ کیا جا سکتا ہے:

ڈاکٹر کارسٹین تھیل وون ہرف

خارجی وکیل

فون: + 49 521 55 7 333 0

سیل: + 49 151 58 23 03 21

ای میل: [ombudsmann@thielvonherff.com](mailto:ombudsmann@thielvonherff.com)

Thiel von Herff Rechtsanwälte

Loebellstraße

336024 بیلفیڈ

جرمن

سبھی رپورٹس محفوظ طریقے سے خفیہ رکھے جائیں گے۔ جب تک کہ قانونی مستثنیات نہ ہوں تب تک رپورٹ بنانے والے شخص اور تمام نامزد افراد کی شناخت جو رپورٹ سے متعلق ہیں کو صرف انہی افراد کے لیے ظاہر کیا جائے گا جو رپورٹ وصول کرنے یا فالو اپ کارروائیوں کو لاگو کرنے کے ذمہ دار ہیں۔

وسل بلوور کے خلاف انتقامی کارروائیاں ممنوع ہیں۔ یہی بات انتقامی کارروائی کے خطرے اور انتقامی کارروائی کی کسی بھی جد و جہد پر اطلاق ہوتی ہے۔

HUGO BOSS محتسب اعلیٰ سے بھی کسی بھی وقت نیچے دیے گئے بین الاقوامی نمبروں کے ذریعے بلا معاوضہ رابطہ کیا جا سکتا ہے۔ ضرورت پڑنے پر پیشہ ور ترجمانوں کو مصروف کر کے زبان میں آنے والی کسی بھی رکاوٹوں ختم کیا جا سکتا ہے۔

00800 00 09 571

مصر:

00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

بلجیئم:

00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

برازیل:

00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

یوسنیا ہرزیگووینا:

عوام

00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	بلغاریہ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	ڈنمارک:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	جرمن:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	فرانس:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	یونان:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	برطانیہ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	انڈیا:
001 803 49 32 86	انڈونیشیا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	جمہوریہ آئرلینڈ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	اتلی:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	کروشیا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	ملیشیا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	میکائونیا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	میکسیکو:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	نیدرلینڈز:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	آسٹریا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	پولینڈ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	پرتگال:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	رومانیہ:
0800 19 10 46	سربیا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	سوئزر لینڈ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	اسپین:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	جنوبی کوریا:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	تائیوان:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	تھائی لینڈ:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	ترکی:
00800 50 47 10	یوکرین:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	بنگوری:
00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN	USA:

چین، ہانگ کانگ، سری لنکا، بنگلہ دیش، لاؤس اور ویتنام میں، HUGO BOSS نے HUGO BOSS کے قابل اعتماد شخص (نہ کہ HUGO BOSS محتسب اعلیٰ کے لیے) کے لیے اپنے قبلی فون نمبرز بھی سیٹ کیے ہیں، جو کسی بھی وقت کی جانے والی خلاف ورزیوں کے بارے میں رپورٹ یا شکایات کو قبول کرے گا۔

0086 1350 0009 061	چین:
0086 1350 0009 061	ہانگ کانگ:
0086 1350 0009 061	سری لنکا:
0086 1350 0009 061	بنگلہ دیش:
0086 1350 0009 061	لاؤس:



HUGO BOSS كے سپلائرز كے ملازمين بهى HUGO BOSS سے براہ راست بلاجھجھك رابطہ كر سكتے ہيں:

[Vendor\\_Sustainability@hugoboss.com](mailto:Vendor_Sustainability@hugoboss.com)

فرورى 2022