
มาตรฐานทางสังคมของ **HUGO BOSS**

1. บทนำ

มาตรฐานทางสังคมจะระบุสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับพนักงานของซัพพลายเออร์ของ HUGO BOSS และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน มาตรฐานทางสังคมจะนำมาใช้กับพนักงานของ HUGO BOSS ทุกคนด้วย

มาตรฐานทางสังคมยึดตามอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมทั้งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ซัพพลายเออร์ทุกรายจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ HUGO BOSS สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขมาตรฐานทางสังคมได้ทุกเมื่อถ้าจำเป็น

ข้อกำหนดและข้อผูกพัน (มาตรฐาน)
ที่ระบุไว้ในมาตรฐานทางสังคมจะใช้กับพนักงานทุกคนของซัพพลายเออร์ ไม่ว่าจะพนักงานโดยตรง โดยอ้อม ประจํา หรือพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

ซัพพลายเออร์มีหน้าที่แจ้งให้พนักงานทราบตามความเหมาะสมเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ภายในสถานที่ทำงานตามมาตรฐานทางสังคมของ HUGO BOSS รวมทั้งกฎหมายในประเทศและระหว่างประเทศ ซัพพลายเออร์ต้องแน่ใจว่าได้มอบหมายตัวแทนบริษัทที่ทำหน้าที่นำมาตรฐานทางสังคมไปใช้ ชื่อของผู้ที่ได้รับมอบหมายจะส่งไปให้ HUGO BOSS

ซัพพลายเออร์ต้องจัดทำเอกสารกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมเหล่านี้

2. การบังคับใช้มาตรฐานทางสังคมในสถานที่ของผู้รับจ้างช่วง

นอกจากนี้ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้รับจ้างช่วงหรือซัพพลายเออร์รายย่อยเกี่ยวกับข้อผูกพันในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางสังคมของ HUGO BOSS รวมทั้งตรวจติดตามและบังคับใช้ที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมของ HUGO BOSS โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ซัพพลายเออร์จะเห็นด้วยกับการจัดการอย่างเหมาะสมกับผู้รับจ้างช่วงและซัพพลายเออร์รายย่อยที่ให้สิทธิ์กับ HUGO BOSS ในการทำการตรวจสอบตามมาตรฐานทางสังคมเหล่านี้

3. แนวทางปฏิบัติ

3.1 การปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศและมาตรฐานทางสังคม

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามมาตรฐานทางสังคมเหล่านี้แล้ว ซัพพลายเออร์มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายท้องถิ่นและกฎหมายในประเทศทั้งหมดที่บังคับใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานในประเทศและกฎหมายสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ผลิตแต่ละแห่ง

นอกจากนี้ ซัพพลายเออร์ต้องไม่ยินยอม อนุญาต หรือมีส่วนในการติดสินบน การรับเงินใต้โต๊ะ หรือการทุจริตรูปแบบอื่นๆ ซัพพลายเออร์จะต้องไม่จ่ายเงิน เสนอให้เงิน ให้เงิน สัญญาหรืออนุญาตให้มีการใช้จ่ายที่มีมูลค่ากับฝ่ายอื่นหรือพนักงานของ HUGO BOSS ใดๆ เป็นการแลกเปลี่ยนกับการดำเนินการที่ไม่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การทำงาน หรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ HUGO BOSS บุคคลที่ดำเนินการอย่างไม่เหมาะสมโดยบุคคลผู้นั้นไม่ดำเนินการอย่างสุจริต หรือทำหน้าที่ในลักษณะที่กฎหมายไม่อนุญาต

นอกจากนี้ มาตรฐานทางสังคมเหล่านี้ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่จะนำมาใช้
ในกรณีที่กฎหมายในประเทศมีเป้าหมายตรงกับที่ระบุไว้ในมาตรฐานทางสังคมเหล่านี้
จะยึดตามบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่พนักงานมากที่สุด

3.2 แรงงานเด็ก

ซัพพลายเออร์จะต้องไม่จ้างแรงงานเด็ก ไม่ว่าจะกรณีใดๆ อายุต่ำสุดสำหรับการเริ่มต้นทำงานคือ
15 ปี อย่างไรก็ตาม ห้ามนักเรียนใดเริ่มต้นทำงานก่อนจะครบอายุที่จะจบการศึกษาภาคบังคับ
นอกจากนี้ ซัพพลายเออร์ต้องแน่ใจว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปีจะไม่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย
โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาและการฝึกอบรม
หรือต่อสุขภาพหรือการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ศิลธรรม หรือสังคม

3.3 แรงงานบังคับ

ห้ามจ้างหรือบังคับให้บุคคลใดทำงานโดยบุคคลผู้นั้นไม่เต็มใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ซัพพลายเออร์ไม่สามารถใช้งานแรงงานบังคับ คนรับใช้ตามสัญญา ทาส หรือนักโทษ
พนักงานต้องไม่ถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหวทั้งในระหว่างและหลังจากเวลาทำงาน

พนักงานต้องใช้เอกสารส่วนบุคคลเพื่อค้ำประกันกับซัพพลายเออร์ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
เพื่อจะได้สร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานไว้
ซัพพลายเออร์ไม่ต้องกำหนดให้พนักงานของตนจัดหา "เงินค้ำประกัน"
หรือไม่ต้องเก็บเอกสารแสดงตนของพนักงานเอาไว้
พนักงานต้องสามารถสิ้นสุดการจ้างงานของตนได้ทุกเมื่อโดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

3.4 เงื่อนไขในการทำงานที่มีมนุษยธรรม

ซัพพลายเออร์ต้องเคารพในศักดิ์ศรีของคน ความเป็นส่วนตัว
และสิทธิในลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ห้ามมีการคุกคามทางร่างกาย จิตใจ เพศ
หรือวาจาทุกรูปแบบ การชมเชยทางร่างกายรวมทั้งการข่มขู่หรือการแสวงประโยชน์ทุกรูปแบบ
มาตรการด้านระเบียบวินัยต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในประเทศและมาตรฐานด้านสิทธิ
มนุษยชนซึ่งเป็นที่ยอมรับระหว่างประเทศ

3.5 ข้อห้ามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมกันโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิว เพศ
อายุ ต้นกำเนิดทางสังคม เผ่าพันธุ์ หรือประเทศชาติ ความเชื่อ ความเกี่ยวเนื่องกับองค์กรต่างๆ
ของพนักงาน (รวมถึงสหภาพการค้า) ความเห็นทางการเมือง รสนิยมทางเพศ
สถานะภาพการสมรสหรือความทุพพลภาพส่วนบุคคล การตั้งครรภ์
หรือลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลอื่นๆ
หลักปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจะนำไปใช้เป็นพิเศษกับขั้นตอนการจ้างงาน ระเบียบวินัย
การเกษียณอายุและการสิ้นสุดการเป็นพนักงาน การจ่ายเงินเดือนและเงินบำนาญของบริษัท
รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง

3.6 เวลาทำงานสูงสุดและวันลาต่ำสุด

ซัพพลายเออร์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศที่เกี่ยวข้องซึ่งควบคุมเวลาทำงาน
ในกรณีที่กฎหมายในประเทศไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว
หรือเข้มงวดน้อยกว่าบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องของอนุสัญญาหลัก ILO
เวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์จะไม่เกิน 48 ชั่วโมง เวลาทำงานต่อสัปดาห์
(รวมถึงการทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจ) จะไม่เกิน 60 ชั่วโมง
ห้ามนายจ้างสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ
งานล่วงเวลาจะได้รับอนุญาตให้ทำได้ต่อเมื่อพนักงานยินยอมด้วยความสมัครใจ
หรือได้รับอนุญาตจากข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมที่เกี่ยวข้อง
พนักงานต้องได้รับอนุญาตให้มีวันหยุดหนึ่งวัน (24 ชั่วโมง) หลังจากทำงานติดต่อกันหกวัน
นอกจากนี้ พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ได้รับวันลาขั้นต่ำตามกฎหมาย

3.7 ค่าตอบแทน

ซีพีฟลายเออร์ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานสำหรับการทำงานโดยจ่ายเป็นเงินสดหรือตามดุลยพินิจของพนักงาน

พนักงานทุกคนมีสิทธิรับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานปกติในหนึ่งสัปดาห์ซึ่งพอเพียงสำหรับความจำเป็นพื้นฐานของพนักงานและสำหรับรายได้ตามดุลยพินิจ

นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอย่างน้อยหรือค่าจ้างทั่วไปที่เหมาะสม

แล้วแต่ว่าอย่างไรดีสูงกว่า โดยเป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายทั้งหมด และจัดหาสวัสดิการใดๆ ตามที่กฎหมายหรือสัญญากำหนดไว้

หากข้อกำหนดเหล่านี้ไม่ตอบสนองความต้องการ ซีพีฟลายเออร์จะต้องร่วมมือกับ HUGO BOSS พิจารณาระดับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียง

ต้องจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

พนักงานต้องได้รับสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรและเซ็นชื่อล่วงหน้าก่อนที่จะเริ่มต้นการทำงาน

ค่าตอบแทนต้องเป็นส่วนที่เต็มจำนวนตามที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน

ต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับสลิปเงินเดือนกับพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร

งานล่วงเวลาทั้งหมดต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษ

เมื่อข้อกำหนดตามกฎหมายที่บังคับใช้หรือข้อตกลงในการเจรจาต่อรองร่วมจะมีผลบังคับใช้

เมื่อกฎหมายที่บังคับใช้อนุญาตให้พนักงานได้รับเงินชดเชยค่าทำงานล่วงเวลาและการขาดงาน

การดำเนินการต้องกระทำโดยได้รับความยินยอมจากพนักงาน

ซีพีฟลายเออร์ต้องไม่ใช่ค่าปรับ

การลงโทษ

หรือการหักเงินจากค่าจ้างของพนักงานเพื่อรักษาวินัยในการทำงาน

การหักเงินต้องจำกัดตามจำนวนที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาต

มาตรการต้องโปร่งใส

มีเอกสารประกอบ และได้รับความยินยอมจากพนักงาน

3.8 สุขภาพและความปลอดภัย

ซีพีฟลายเออร์ต้องรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานของตนขณะทำงาน

ต้องจัดให้สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

และใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่ทำได้เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากสภาพของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ซีพีฟลายเออร์ต้องจัดการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอสำหรับพนักงานทุกคน

การฝึกอบรมที่สำคัญได้แก่ ความปลอดภัยเกี่ยวกับเพลิงไหม้ อาการ เครื่องจักร และสารเคมี เส้นทางการอพยพกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินและทางออกที่ปลอดภัยต้องมองเห็นได้ชัดเจน

มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีสิ่งกีดขวาง ต้องมีการเตรียมแผนอพยพไว้

และซีพีฟลายเออร์ต้องจัดให้มีการซ้อมอพยพสำหรับพนักงานอยู่เป็นประจำตามที่กฎหมายที่บังคับ

ใช้ในท้องถิ่นระบุไว้ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง อุปกรณ์ดับเพลิงต้องมีเตรียมไว้ให้พร้อม

รวมทั้งต้องมีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลสำหรับเครื่องจักรและการจัดการกับสารอันตราย

ซีพีฟลายเออร์ต้องจัดทำเอกสารให้ถูกต้องสำหรับมาตรการทั้งหมดที่นำมาใช้

ซีพีฟลายเออร์ต้องแต่งตั้งผู้แทนอาวุโสของฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามบทบัญญัติด้านสุขภาพและความปลอดภัยเหล่านี้

บทบัญญัติก่อนหน้านี้ยังใช้กับพื้นที่สันตนาการและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานหากซีพีฟลายเออร์จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว

3.9 เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

พนักงานมีสิทธิสร้างหรือเข้าร่วมองค์กรที่ตนเองเลือกและเข้าร่วมเป็นกลุ่มเพื่อทำการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าจ้าง และต่อรองได้อย่างอิสระ

ซีพีฟลายเออร์ต้องไม่เลือกปฏิบัติ

กลั่นแกล้ง

ข่มขู่

หรือตอบโต้พนักงานที่ใช้สิทธินี้ในการเข้าร่วมโดยอิสระหรือต่อรองโดยอิสระและรวมกันเป็นกลุ่ม

ไม่ว่ากรณีใด จะมีการนำระบบจัดการเกี่ยวกับความคับข้องใจมาใช้กับพนักงาน

3.10 การคุ้มครองด้านสิ่งแวดล้อม

ซีพีพลายเออร์ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่บังคับใช้ในประเทศที่ทำการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการและมาตรฐานที่นำมาใช้กับการกำจัดของเสีย การจัดการและการกำจัดสารเคมีและสารอันตรายอื่นๆ รวมทั้งในการจัดการกับการแผ่รังสีและการปล่อยน้ำเสียต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดขั้นต่ำตามกฎหมายเป็นอย่างน้อย ซีพีพลายเออร์ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อลดและหลีกเลี่ยงมลพิษทางสิ่งแวดล้อม และเพื่อให้แน่ใจว่าได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้

4. สิทธิในการตรวจสอบ/การประเมินตนเอง

ซีพีพลายเออร์เห็นด้วยที่ HUGO BOSS จะตรวจสอบในระหว่างเวลาทำการปกติได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ซีพีพลายเออร์หรือบริษัทในเครือของซีพีพลายเออร์กำลังปฏิบัติตามมาตรฐานทางสังคมหรือมีการตรวจสอบยืนยันเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยบุคคลหรือองค์กรตั้งแต่หนึ่งคนหรือหนึ่งแห่งขึ้นไปที่มีมอบหมายโดย HUGO BOSS อาจเลือกผู้ตรวจสอบดังกล่าวตามดุลยพินิจ ผู้ตรวจสอบต้องแสดงหลักฐานการอนุญาตจาก HUGO BOSS เมื่อเดินทางไปถึง ตามกฎแล้ว HUGO BOSS จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ซีพีพลายเออร์จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบเบื้องต้นที่เกิดขึ้นก่อนที่จะเริ่มมีการเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

ซีพีพลายเออร์อาจได้รับการร้องขอให้นำมาตรการปรับปรุงบางอย่างไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นผลจากการตรวจสอบ

ในกรณีที่ผลของการตรวจสอบคือ "มีความเสี่ยง" หรือ "ไม่เพียงพอ" ซีพีพลายเออร์จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบเพื่อติดตามผล

เมื่อได้รับการร้องขอจาก HUGO BOSS ซีพีพลายเออร์ต้องส่งแบบสอบถามประเมินตนเองตามที่รัฐที่สมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนด

5. การลงโทษ

เมื่อมีการกำหนดบทลงโทษ HUGO BOSS จะพิจารณาสถานการณ์ในแต่ละกรณีและความร้ายแรงของการฝ่าฝืนเสมอ

ถ้า HUGO BOSS กำหนดว่าซีพีพลายเออร์ฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้นประการใดประการหนึ่ง จะมีการแจ้งให้ซีพีพลายเออร์ทราบถึงการฝ่าฝืน และตามกฎหมายจะให้เวลาที่สมเหตุสมผลเพื่อแก้ไขระยะเวลาที่อนุญาตสำหรับแก้ไขการฝ่าฝืนจะขึ้นอยู่กับลักษณะของมาตรการในการแก้ไขที่สำคัญ

ถ้าซีพีพลายเออร์ไม่แก้ไขการฝ่าฝืนทั้งที่ได้รับโอกาสที่เหมาะสมให้ทำการแก้ไขดังกล่าว HUGO BOSS อาจจะยุติการจ้างงานตามสัญญาซึ่งมีผลในทันทีโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า และนำเอกสารทั้งหมดที่นำมาใช้เพื่อดำเนินการออกไป

5.1 นอกจากนี้ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิในการสิ้นสุดความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับซีพีพลายเออร์หากซีพีพลายเออร์กระทำการฝ่าฝืนร้ายแรงต่อมาตรฐานเหล่านี้หรือฝ่าฝืนบทบัญญัติเหล่านี้ซ้ำๆ การฝ่าฝืนที่ร้ายแรงประกอบด้วยการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับโดยเฉพาะ หรือการขัดขวางการตรวจสอบอย่างไม่สมเหตุสมผลตามวรรคที่ 1 ของหมวดที่ 4

นอกจากนี้ HUGO BOSS ขอสงวนสิทธิในการรับเงินชดเชยจากซีพีพลายเออร์สำหรับความเสียหายที่เกิดจากการฝ่าฝืน