

HUGO BOSS

ຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດ

ຄຳນຳ

ຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS ກຳນົດມາດຕະຖານທີ່ໄປທີ່ໃຊ້ໂດຍສະເພາະການເຄື່າລົບແລະ ການເຮັດຕາມແນວທາງໃນການດຳເນີນທຸລະກິດແບບທີ່ມີຄຸນນະທຳຕໍ່ສິດທິມະນຸດ ມາດຕະຖານແຮງງານ ສັງຄົມ ແລະການປົກປັກຮັກສາສິ່ງແວດລ້ອມ

ຂໍ້ກຳນົດນີ້ແມ່ນອີງໃສ່ຖະແຫຼງການສາກົນກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (UN),

ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບທຸລະກິດແລະສິດທິມະນຸດ ສົນທິສັນຍາພື້ນຖານຂອງ ອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ (ILO)

ແລະແນວທາງການປະຕິບັດສຳລັບລັດວິສາຫະກິດລະຫວ່າງປະເທດຂອງອົງການເພື່ອຄວາມຮ່ວມມື ກັນທາງດ້ານເສດຖະກິດແລະດ້ານການພັດທະນາ (OECD) ນອກຈາກນີ້

ຍັງມີຫຼັກການຂອງກົດໝາຍບັດສະຫະປະຊາຊາດທາງດ້ານອຸສາຫະກຳແຜ່ຊັ້ນສຳລັບການດຳເນີນການທາງດ້ານ ສະພາບອາກາດຕາມການຊີ້ນຳຂອງສົນທິສັນຍາພື້ນຖານຂອງສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງ ຂອງສະພາບອາກາດ (UNFCCC) ທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ນຳ

ເງື່ອນໄຂເຫຼົ່ານີ້ເປັນການກຳນົດສິດທິແລະພັນທະສັນຍາພື້ນຖານສຳລັບຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS

ແລະພະນັກງານທຸກຄົນ

ຜູ້ຜະລິດມີໜ້າທີ່ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ພະນັກງານຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິແລະພັນທະດັ່ງກ່າວພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດທີ່ສ້າງໂດຍ HUGO BOSS ລວມເຖິງກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດທີ່ບັງຄັບໃຊ້ທີ່ເໝາະສົມ

ຫຼັກຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດ HUGO BOSS

ແມ່ນພື້ນຖານສຳລັບມາດຕະຖານການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທີ່ຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS

ໄດ້ຮັບການອາດໝາຍໃຫ້ເຮັດຕາມ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ກຳນົດໄວ້ໂດຍ HUGO BOSS

ຄວນຖືເປັນມາດຕະຖານຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະສຳລັບ HUGO BOSS

ປະເທດທີ່ມີການຈຳໜ່າຍຜະລິດຕະພັນຂອງເຮົາ

ຫຼັກຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອຊົດເຊີຍໃນກໍລະນີທີ່ກົດໝາຍພາຍໃນບໍ່ສາມາດຄອບຄຸມ

ໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ ຖ້າບົດບັນຍັດທາງກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດ

ບັນລຸເບົາໝາຍດຽວກັນກັບມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໂດຍ HUGO BOSS

ກໍໃຫ້ນຳເອົາກົດລະບຽບທີ່ໃຫ້ການປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດຂອງພະນັກງານ

ແລະສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ດີກວ່າມາໃຊ້ HUGO BOSS

ຂໍສະຫງວນສິດທິໃນການກວດສອບການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຢູ່ສະເໝີແລະບັບປ່ຽນຕາມຄວາມຈຳເປັນ

HUGO BOSS ມີສິດທິກຳນົດວິທີການກວດສອບປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດແລ້ວແຕ່ກໍລະນີ HUGO BOSS

ອາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດທຸກຄົນແຈ້ງຜູ້ຜະລິດລາຍຮັບຂອງຕົນເອງກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງ

ຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS

ແລະດຳເນີນການກວດສອບຢູ່ສະເໝີເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້

ການປະຕິບັດກ່ຽວກັບການລະເມີດມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ທີ່ເກີດ

ຂຶ້ນໃນລະບົບຕ່ອງໂສ້ຜູ້ຜະລິດຈະຕ້ອງລາຍງານໃຫ້ HUGO BOSS ໄວທີ່ສຸດ

ຖ້າຜູ້ຜະລິດບໍ່ເຮັດຕາມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ HUGO BOSS

ຂໍສະຫງວນສິດທິທີ່ຈະກຳນົດການລົງໂທດໂດຍພິຈາລະນາກ່ຽວກັບການກະທຳທັງໝົດແລະຄວາມຮຸນແຮງຂອງ ການລະເມີດໃນແຕ່ລະກໍລະນີ ຂໍ້ກຳນົດ

ທັງໝົດຕ້ອງພິຈາລະນາໄປເຖິງອົງປະກອບສັນຍາຂັ້ນເພີ່ນຖານ ສໍາລັບຄວາມສໍາພັນທາງດ້ານທຸລະກິດ
ໃນກໍລະນີຂອງການລະເມີດຊໍ້າຊ້ອນ HUGO BOSS ຂໍສະຫງວນສິດທີ່ຈະຢຸດການພົວພັນທາງ
ທຸລະກິດ

1. ການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍແລະການດໍາເນີນທຸລະກິດຢ່າງມີຈັນຍາບັນ

HUGO BOSS

ຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດທັງໝົດເຮັດຕາມກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດແລະມາດຕະຖານສາກົນທີ່ບັງຄັບໃຊ້
ຫ້າມໃຫ້ມີການສໍ້ໂກງ ການທຸລະກິດ ແລະການໃຫ້ປະໂຫຍດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ
ການຕັດສິນໃຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກິດຈະຕ້ອງເຮັດຕາມເພີ່ນຖານຂອງເປົ້າໝາຍດ້ານທຸລະກິດ
ແລະຈະຕ້ອງບໍ່ເຮັດໂດຍອີງໃສ່ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ນອກຈາກນີ້ HUGO BOSS
ຍັງຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດທັງໝົດ ຜູ້ຖືຫຸ້ນ
ແລະຜູ້ບໍລິຫານທຸກຄົນເຮັດຕາມກົດລະບຽບໃນການຕໍ່ຕ້ານການຜູກຂາດ ການຟອກເງິນ
ການລົງໂທດແລະພາສີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລວມໄປເຖິງການບັງຄັບຜູ້ຜະລິດລາຍຢ່ອຍໃຫ້ເຮັດຕາມ ນອກຈາກນີ້
HUGO BOSS ຄາດໝາຍວ່າຜູ້ຜະລິດຄວນໄດ້ຮູ້ກ່ຽວກັບຕ່າງໂສ້ການສະໜອງຜູ້ຜະລິດຂອງຕົວເອງ
ຖ້າມີຫຼັກຖານວ່າມີການລະເມີດ ຜູ້ຜະລິດລາຍຢ່ອຍຄວນແຈ້ງກ່ຽວກັບເລື່ອງນັ້ນໃຫ້ໃດທີ່ສຸດ
ນອກຈາກນັ້ນຜູ້ຜະລິດມີໜ້າທີ່ໃນການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນແລະຄວາມລັບທາງການຄ້າທີ່ໄດ້ຮັບມາໃນທຸກກໍລະນີ
ລວມເຖິງການສົ່ງຄືນຫຼືລຶບຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວທັນທີຫຼັງຈາກຈົບການພົວພັນທາງທຸລະກິດແລ້ວ

2. ສິດທິມະນຸດແລະມາດຕະຖານແຮງງານ

ການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດແລະເສລີພາບເພີ່ນຖານເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດສໍາລັບ HUGO BOSS
ໂດຍເຮົາຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດທັງໝົດປະຕິບັດຕາມຫຼັກສິດທິມະນຸດທີ່ຍອມຮັບໃນລະດັບສາກົນກ່ຽວກັບກິ
ດຈະກໍາທາງດ້ານທຸລະກິດທັງໝົດພາຍໃຕ້ຂອບເຂດຂອງຕົວເອງແລະ HUGO BOSS
ຈະບໍ່ຍອມຮັບການລະເມີດທຸກຢ່າງ
ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງສ້າງກົນໄກການຮ້ອງຮຽນທີ່ເປັນຄວາມລັບຫຼືແບບທີ່ບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານສາມາດ
ລາຍງານກ່ຽວກັບການລະເມີດໄດ້ ນອກຈາກນັ້ນ
ພະນັກງານຂອງຜູ້ຜະລິດແລະພະນັກງານທັງໝົດໃນລະບົບຕ່າງໂສ້ຂອງຜູ້ຜະລິດມີສິດທິໃນການເຂົ້າເຖິງລະ
ບົບແຈ້ງເບາະແສໂດຍກົງຂອງ HUGO BOSS ເຊິ່ງເປັນອິດສະລະແລະບໍ່ຕ້ອງເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ
(ເບິ່ງເອກະສານຄັດຕິດ)
ຜູ້ຜະລິດທັງໝົດຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ພະນັກງານຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິໃນການເຂົ້າເຖິງແລະການໃຊ້ລະບົບດັ່ງກ່າວ
ນອກຈາກນີ້ HUGO BOSS ຂໍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດເຮັດຕາມນະໂຍບາຍສິດທິຂອງມະນຸດທີ່ຖືກຕ້ອງທີ່ຢູ່ໃນເວັບໄຊຂອງ
HUGO BOSS

2.1 ກຸ່ມຄວາມສ່ຽງ

ການເຄົາລົບແລະຍືດໝັ້ນໃນຫຼັກຂອງສິດທິມະນຸດແລະມາດຕະຖານແຮງງານໃນກຸ່ມທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົກ
ປ້ອງເປັນພິເສດຫຼືເອີ້ນວ່າກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຖືວ່າເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ສໍາຄັນຂອງ HUGO BOSS
ໂດຍສະເພາະສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ ຫຼືແຮງງານທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ ແຮງງານແມ່ຍິງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ຄົນພື້ນເມືອງ ແລະພະນັກງານທີ່ຮັບວຽກໄປເຮັດຢູ່ເຮືອນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ
ເນື່ອງຈາກເປັນກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງໂດຍສະເພາະໃນອຸດສາຫະກໍາສິ່ງທໍ HUGO BOSS
ມີວິທີການສະເພາະໃນການປົກປ້ອງຄົນກຸ່ມນີ້
ແລະຄາດຫວັງໃຫ້ຜູ້ຜະລິດຊ່ວຍກັນປົກປ້ອງສິດທິຂອງຄົນກຸ່ມນີ້ເຊັ່ນກັນ

2.2 ແຮງງານເດັກ

HUGO BOSS ປະຕິເສດກ່ຽວກັບການໃຊ້ແຮງງານເດັກໃນທຸກຮູບແບບ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກໂດຍຜູ້ຜະລິດເປັນສິ່ງຖືກຫ້າມເຊັ່ນກັນ ຄໍາຈຳກັດຄວາມຂອງແຮງງານເດັກຕາມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບທົ່ວໂລກ ILO ໄດ້ກຳນົດອາຍຸຕໍ່າສຸດໃນການຈ້າງງານແມ່ນ 15 ປີ ແລະບໍ່ຄວນມີການຈ້າງງານເດັກທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຈົບການສຶກສາພາກບັງຄັບຕາມກົດໝາຍ ເຊິ່ງຂຶ້ນຢູ່ກັບວ່າຂໍ້ກຳນົດຂໍ້ໃດທີ່ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງທີ່ຫຼາຍກວ່າໃຫ້ນໍາຂໍ້ກຳນົດນັ້ນມາມີຜົນບັງຄັບ ຖ້າມີການຈ້າງງານກ່ອນອາຍຸ 18 ປີ ກໍຈະຕ້ອງເຮັດຕາມຂໍ້ກຳນົດແລະກົດໝາຍກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງແຮງງານໄວໜຸ່ມທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ ເຊິ່ງເປັນໄປຕາມຂໍ້ກຳນົດສາກົນແລະໄດ້ສະຫຼຸບໄວ້ໃນນະໂຍບາຍຂອງ HUGO BOSS ກ່ຽວກັບການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະແຮງງານບັງຄັບ

2.3 ຄົນພື້ນເມືອງ

ຄົນພື້ນເມືອງມີຄວາມສໍາພັນພິເສດກັບພາກພື້ນ ຫຼືທ້ອງຖິ່ນຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດຂອງພື້ນທີ່ໃນເຂົາເຈົ້າ HUGO BOSS ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເຄົາລົບແລະປົກປ້ອງສິດທິພື້ນຖານທີ່ຄົນພື້ນເມືອງແລະຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນທີ່ມີຕໍ່ທີ່ດິນແລະຊັບພະຍາກອນ ທໍາມະຊາດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫຼືອາດໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກກິດຈະກຳທາງທຸລະກິດຂອງບໍລິສັດ ແລະຄາດໝາຍວ່າຜູ້ຜະລິດຈະໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນເລື່ອງນີ້ເຊັ່ນກັນ HUGO BOSS ມີການພັດທະນາຂັ້ນຕອນແລະມາດຕະຖານເພື່ອປົກປ້ອງຮູບແບບຊີວິດດັ້ງເດີມຂອງຄົນພື້ນເມືອງແລະຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນແລະເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ

2.4 ການເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ

ILO ໄດ້ກຳນົດຄວາມໝາຍຂອງການເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນວ່າເປັນວຽກໃດກໍຕາມທີ່ບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນເຮັດຢູ່ເຮືອນຫຼືບ່ອນອື່ນທີ່ເຂົາເຈົ້າເລືອກທີ່ບໍ່ແມ່ນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງນາຍຈ້າງ ໂດຍມີການຈ່າຍຄ່າແຮງງານແລະໄດ້ຜະລິດຕະພັນຫຼືບໍລິການຕາມທີ່ນາຍຈ້າງກຳນົດ ການເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນອາດເປັນປະໂຫຍດໃນບາງກໍລະນີ ເຊັ່ນ ຖ້າບຸກຄົນນັ້ນບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກໃນບ່ອນອື່ນໄດ້ເນື່ອງຈາກບາງຂັ້ນຕອນໃນການຜະລິດຈໍາເປັນຕ້ອງເຮັດຢູ່ເຮືອນ ແລະສິດທິຂອງພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງ ຖ້າວ່າຜູ້ຜະລິດລາຍຮັບມີການເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນ ຜູ້ຜະລິດຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ HUGO BOSS ຮູ້ເຖິງຂອບເຂດແລະໄລຍະເວລາຂອງວຽກດັ່ງກ່າວ

2.5 ການນໍາໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບແລະການເປັນຂ້າທາດສະໄໝໃໝ່

HUGO BOSS ມີນະໂຍບາຍທີ່ເຄັ່ງຄັດທີ່ບໍ່ຍອມຮັບການນໍາໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບ ການຄ້າມະນຸດ ແລະການເປັນຂ້າທາດສະໄໝໃໝ່ ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງບໍ່ຈ້າງແຮງງານດ້ວຍການບັງຄັບ ທາດ ນັກໂທດ

ຫຼືຄົນງານໃນລັກສະນະຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກບໍ່ວ່າໃນກໍລະນີໃດກໍ່ຕາມ
ພະນັກງານທຸກຄົນມີສິດທີ່ຈະອອກຈາກສະຖານທີ່ແລະພື້ນທີ່ເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ ຖ້າຜູ້ຜະລິດມີສິ່ງ
ອໍານວຍຄວາມສະດວກ
ເຊັ່ນທີ່ພັກພະນັກງານໃນບ່ອນພັກອາໄສຈະຕ້ອງມີອິດສະລະໃນການເຄື່ອນຍ້າຍຕະຫຼອດເວລາ
ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງມີອິດສະລະໃນການເລືອກວຽກທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະເຮັດແລະສາມາດລາອອກຈາກວຽກໄດ້ຕໍ່
ຕະຫຼອດເວລາ ໂດຍມີການແຈ້ງລ່ວງໜ້າຕາມທີ່ກົດໝາຍລະບຸໄວ້ຢ່າງເໝາະສົມ
ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳກັດອິດສະລະພາບໃນການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງພະນັກງານ
ແລະບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ນຳຍຈ້າງເອົາເງິນມັດຈຳຫຼືເອກະສານປະຈຳຕົວຫຼືເອກະສານທີ່ຄ້າຍຄືກັນຂອງພະນັກງານ

2.6 ການຈັດຫາງານໂດຍບຸກຄົນພາຍນອກ

ຖ້າບຸກຄົນພາຍນອກໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃຫ້ຈັດຫາຈ້າງງານ
ຜູ້ຜະລິດມີໜ້າທີ່ຕ້ອງກວດສອບເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າໄດ້ປະຕິບັດຕາມຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO
BOSS
ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດຳເນີນງານຂອງບຸກຄົນພາຍນອກໃນການຈັດຫາພະນັກງານຕ້ອງບໍ່ມີການເອີ້ນເອົາເງິນ
ຈາກພະນັກງານ
ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຈ້າງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໂດຍບຸກຄົນພາຍນອກໃຫ້ມີຄວາມລະມັດລະວັງແລະກົວດສ
ອບຫຼາຍກວ່າເກົ່າໂດຍຜູ້ຜະລິດ
ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານມີການສື່ສານຢ່າງໂປ່ງໃສແລະເຂົ້າໃຈໄດ້
ແລະໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
ຜູ້ຜະລິດຈະຕ້ອງໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບຸກຄົນພາຍນອກຕາມຄຳຮ້ອງຂໍຂອງ HUGO BOSS

2.7 ການເລືອກປະຕິບັດແລະການລ່ວງລະເມີດ

ໃນໄລຍະການຈ້າງງານ ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຮັບໂອກາດແລະການປະຕິບັດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ
ການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນ ໂອກາດໃນການກ້າວໜ້າ ການລົງໂທດທາງວິໄນ ການເລືກຈ້າງ ການກະສຽນ
ລວມເຖິງຄວາມສຳພັນໃນລັກສະນະອື່ນໆ ທັງໝົດ ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການເລືອກປະຕິບັດໃນທຸກຮູບແບບ
ທີ່ຢູ່ເທິງພື້ນຖານຂອງອາຍຸ ເພດແລະການສະແດງອອກທາງເພດ ສີເສີວ ລົດສະນິຍົມທາງເພດ
ຄວາມພິການທາງສະຕິບັນຍາຫຼືຮ່າງກາຍ ຖິ່ນກຳເນີດ ສັນຊາດ ເຊື້ອຊາດ ກຸ່ມສັງຄົມ
ສາສະໜາຫຼືທັດສະນະຄະຕິ ຄວາມຄິດທາງດ້ານການເມືອງ ການເປັນສະມາຊິກສະຫະພາບ
ຫຼືລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນອື່ນໆ
ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງເຮັດວຽກຢ່າງຈິງຈັງເພື່ອປົກປ້ອງແລະກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດ
ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຫຼືທາງຄຳເວົ້າຫຼືການຂົ່ມຂູ່ພະນັກງານເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ສາມາດຍອມຮັບໄດ້
ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງຮ່າງກາຍ ຈິດໃຈ ທາງເພດຫຼືທາງຄຳເວົ້າ ການລົງໂທດ
ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ ຫຼືການຂົ່ມຂູ່
ເຊິ່ງຢາກຈະເນັ້ນເຖິງບັນຫາຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດໂດຍສະເພາະກັບຜູ້ຍິງແລະເພດກຸ່ມນ້ອຍ (ກະເທືອ
ທອມ ເກ ແລະອື່ນໆ) ເຊິ່ງ HUGO BOSS
ບໍ່ຍອມຮັບການກະທຳດັ່ງກ່າວແລະຄາດໝາຍວ່າຜູ້ຜະລິດຈະມີມາດຕະການປ້ອງກັນເພື່ອປົກປ້ອງຄົນເຫຼົ່ານີ້
ນອກຈາກນັ້ນ

ຜູ້ຜະລິດຄວນສ້າງແນວທາງຂະບວນການແລະການຜຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບພະນັກງານແລະຜູ້ບໍລິຫານ ຮວມເຖິງມີລະບົບການຮ້ອງທຸກທີ່ພະນັກງານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່

2.8 ການເຮັດວຽກທີ່ມີມະນຸດສະທໍາ

ຄຸນຄ່າ ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະສິດທິສ່ວນບຸກຄົນຂອງພະນັກງານຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຄົາລົບຢູ່ສະເໝີ ຫ້າມມີການລ່ວງລະເມີດທາງຮ່າງກາຍ ຈິດໃຈ ທາງເພດຫຼືທາງຄຳເວົ້າ ແລະການລົງໂທດ ການທໍາຮ້າຍຮ່າງກາຍຫຼືການຂົ່ມຂູ່ ການລົງໂທດທາງວິໄນເຮັດໄດ້ສະເພາະພາຍໃນຂອບເຂດຂອງກົດໝາຍຫຼືຂໍ້ກຳນົດທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍ HUGO BOSS ແລະຕ້ອງເໝາະສົມກັບສະພາບການໃນແຕ່ລະກໍລະນີ

2.9 ຄ່າແຮງງານທີ່ຍຸດຕິທໍາ

ພະນັກງານມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຢ່າງຍຸດຕິທໍາສໍາລັບການເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າໃນອາທິດທີ່ເຮັດວຽກຕາມປົກກະຕິ ເຊິ່ງຄອບຄຸມຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນເພີ່ນຖານຂອງຕົນເອງແລະຄອບຄົວ ສໍາລັບ HUGO BOSS ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າວິທີການທີ່ມີຢູ່ຈະຕ້ອງພຽງພໍເພື່ອເຮັດໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນເພີ່ນຖານແມ່ນພຽງພໍສໍາລັບສະມາຊິກທຸກຄົນໃນຄອບຄົວ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງດ້ານອາຫານ ນໍ້າ ບ່ອນພັກອາໄສ

ການສຶກສາ ການດູແລສຸຂະພາບ ການເດີນທາງແລະເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ ນອກຈາກນີ້ ພະນັກງານຄວນມີເງິນສໍາຮອງສໍາລັບເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນກໍລະນີທີ່ມີເຫດການທີ່ບໍ່ຄາດຄິດເກີດຂຶ້ນ ພະນັກງານຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບສັນຍາຈ້າງງານແລະໃບຈ່າຍເງິນຫຼືເອກະສານການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ຜູ້ຜະລິດມີໜ້າທີ່ຈ່າຍຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າສຸດຕາມກົດໝາຍຫຼືຄ່າແຮງ ງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານອຸດສາຫະກໍາໃນກໍລະນີທີ່ຄ່າແຮງງານຕາມມາດຕະຖານອຸດສາຫະກໍາສູງກວ່າ ແຕ່ຖ້າຜູ້ຜະລິດບໍ່ສາມາດຈ່າຍຄ່າແຮງງານທີ່ສູງກວ່າມາດຕະຖານອຸດສາຫະກໍາ ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ HUGO BOSS ຮູ້ແລະບອກເຖິງເຫດຜົນນັ້ນທັນທີ ໂດຍຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນເຖິງອັດຕາຂອງຄ່າແຮງງານທີ່

ຍຸດຕິທໍາສະເໝີ ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອເຮັດໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າພະນັກງານທຸກຄົນໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຢ່າງຍຸດຕິທໍາ ໂດຍບໍ່ຄ່ານຶງເຖິງເພດຫຼືຄວາມຫຼາກຫຼາຍອື່ນໆ ນອກຈາກນັ້ນ HUGO BOSS ຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດທັງໝົດປະຕິຕາມກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດໃນແລ້ວການປະກັນສຸຂະພາບແລະການປະກັນສັງຄົມ

ນອກຈາກນີ້ ຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍທັງໝົດແລະຂໍ້ກຳນົດອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອປະໂຫຍດພິເສດບາງຢ່າງ (ເຊັ່ນຂໍ້ຕົກລົງຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ) ການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງຕ້ອງໄດ້ຮັບຄ່າເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງສໍາລັບການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ ພະນັກງານທີ່ຖືພາຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ສະຫວັດດີການທັງໝົດຕາມກົດໝາຍ ລວມທັງການຄຸ້ມຄອງທີ່ຈໍາເປັນ ຫ້າມຜູ້ຜະລິດລົງໂທດທາງວິໄນໂດຍການຫັກເງິນເດືອນ ໃນກໍລະນີທີ່ມີລົງໂທດທາງວິໄນ ມາດຕະການຕ່າງໆ ສາມາດໃຊ້ໄດ້ໂດຍພິຈາລະນາຕາມຂໍ້ເທັດຈິງ ຈຸດປະສົງທີ່ແທ້ຈິງຂອງແຕ່ລະກໍລະນີ ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງເຮັດຂັ້ນຕອນຂະບວນການເປັນເອກະສານ

2.10 ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ

ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບທີ່ກົດໝາຍບັງຄັບ ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລວມເຖິງເວລາພັກຜ່ອນ
ພັກວຽກປະຈຳປີ ວັນພັກທາງລັດຖະບານແລະພັກບຸນປະເພນີທີ່ກົດໝາຍກຳນົດ
ຖ້າບໍ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃຫ້ເຮັດຕາມມາດຕະຖານຂອງ ILO ແມ່ນເວລາໃນການເຮັດວຽກປົກກະຕິບໍ່ຄວນເກີນ 48
ຊົ່ວໂມງ ແລະເມື່ອຮວມກັບຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງແລ້ວຈະຕ້ອງບໍ່ເກີນ 60 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ
ສຳລັບການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງຕ້ອງເປັນໄປຕາມຄວາມສະໝັກໃຈຂອງພະນັກງານເອງ
ຫຼືຖ້າການເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງຖືກກຳນົດໂດຍກົດໝາຍຫຼືຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມແລະພະນັກງານກໍ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບຄ່າຕອ
ບແທນຕາມຄວາມເປັນຈິງ ຫຼັງຈາກເຮັດວຽກຕິດຕໍ່ກັນຫຼາຍມື້ພະນັກງານຈະຕ້ອງໄດ້ຢຸດພັກບໍ່ຕໍ່າກວ່າ 24
ຊົ່ວໂມງ ນອກຈາກນີ້ ພະນັກງານມີສິດໄດ້ຮັບການພັກວຽກປະຈຳປີຕາມກົດໝາຍ

2.11 ຄວາມປອດໄພແລະສຸຂະພາບແຮງງານ

ນາຍຈ້າງຕ້ອງເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບທາງດ້ານຮ່າງກາຍ
ຈິດໃຈແລະຄວາມປອດໄພຂອງພະນັກງານໃນບ່ອນເຮັດວຽກ
ແລະມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ເໝາະສົມເພື່ອປ້ອງກັນອັນຕະລາຍຈາກອຸບັດເຫດແລະການເຈັບປ່ວຍຈາກກາ
ນເຮັດວຽກ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແສງໄຟທີ່ພຽງພໍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ
ລະດັບສຽງທີ່ຕ້ອງເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານເຊິ່ງບໍ່ສຽງດັງລົບກວນ
ນາຍຈ້າງຕ້ອງຈັດກຽມສິ່ງທີ່ອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃນດ້ານສຸຂະອານາໄມໃຫ້ພຽງພໍແລະສະອາດ
ແຍກຕາມເພດ
ພະນັກງານຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກດ້ານສຸຂະອານາໄມໃນຊ່ວງເວລາທີ່ເຮັດວຽກໂດຍ
ທີ່ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາທີ່ບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ
ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງກວດສອບໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າມີການປະເມີນຄວາມສ່ຽງອັນຕະລາຍທີ່ອາດຈະເກີດຈາກການເຮັດ
ວຽກທີ່ອາດຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ສຸຂະພາບແລະຄວາມປອດໄພຂອງພະນັກງານ ແລະຈັດກຽມ
ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຫຼຸດຄວາມສ່ຽງຫຼືກຳຈັດອັນຕະລາຍດັ່ງກ່າວ
ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງແລະມາດຕະການປ້ອງກັນນີ້ຍັງລວມໄປເຖິງບ່ອນພັກພະນັກງານທີ່ນາຍຈ້າງຈັດກຽ
ມໃຫ້ພະນັກງານນຳພະນັກງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງຖືພາຄວນໄດ້ຮັບການເບິ່ງແຍງເປັນພິເສດ
ວຽກທີ່ໃຫ້ເຮັດຕ້ອງບໍ່ແມ່ນວຽກໜັກແລະສ່ຽງຕໍ່ອັນຕະລາຍ
ແລະຄວນຈັດໃຫ້ມີເວລາພັກຜ່ອນທີ່ພຽງພໍແລະເໝາະສົມ

2.12 ເສລີພາບໃນການສະມາຄົມແລະການຕໍ່ລອງ

ພະນັກງານທັງໝົດມີສິດເສລີໃນການເຂົ້າຮ່ວມສະມາຄົມແລະການຕໍ່ລອງ
ພະນັກງານມີສິດທີ່ຈະຊອກຫາອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປົກປ້ອງສິດແລະເສລີພາບຂອງເຂົາເຈົ້າ
ຫຼືມີສິດທິໃນການເຂົ້າຮ່ວມເປັນຕົວແທນໃນອົງກອນດັ່ງກ່າວ
ພະນັກງານຕ້ອງມີເສລີພາບໃນການຕໍ່ລອງກ່ຽວກັບສະພາບການຈ້າງງານໂດຍສະເພາະຄ່າແຮງງານ
ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງຮັບຮູ້ແລະເຄົາລົບໃນສິດທິເສລີພາບໃນການສະມາຄົມແລະການຕໍ່ລອງແລະບໍ່ເລືອກປະຕິບັ
ດ ກໍ່ກວນ ຂົ່ມຂູ່ ເຊົາຈ້າງ ພະນັກງານໃນການເຂົ້າເຖິງສິດທິຕ່າງໆ ນີ້

3. ດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ

HUGO BOSS ຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດມີການດຳເນີນການທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ
ເພື່ອຫຼຸດຜົນກະທົບທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ອາດເກີດຈາກການເຮັດວຽກທາງທຸລະກິດຂອງອົງກອນ

ແລະຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າກ່ຽວກັບກົດໝາຍສິ່ງແວດລ້ອມແລະຂໍ້ກຳນົດຂອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ໂຮງງານຕັ້ງຢູ່ ຕ້ອງມີການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຢ່າງມີປະສິດທິພາບແລະໜັ້ນຄົງທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເຮັດໄດ້ ການປົກປ້ອງຊຸມຊົນ ຄົນ ສັດ ມັນເປັນເລື່ອງທີ່ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນດ້ວຍເຫດຜົນຜູ້ຜະລິດຕ້ອງມີລະບົບການຄຸ້ມຄອງສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ກຳນົດເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນເພື່ອສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ

3.1 ການໃຊ້ພະລັງງານແລະການປ່ອຍອາຍຸພິດເຮືອນແກ້ວ

ຜູ້ຜະລິດຈະຕ້ອງກຳນົດແລະກວດສອບແຫຼ່ງພະລັງງານທີ່ໃຊ້ທັງໝົດວ່າມີສ່ວນໃດທີ່ເປັນບ່ອນປ່ອຍອາຍຸພິດເຮືອນແກ້ວ ແລະຕ້ອງສ້າງແຜນການທີ່ຈະຫຼຸດການໃຊ້ພະລັງງານທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການປ່ອຍອາຍຸພິດເຮືອນແກ້ວ

HUGO BOSS

ຄາດໝາຍວ່າຜູ້ຜະລິດສິ່ງເສີມມາດຕະການປະຢັດພະລັງງານແລະການຈັດກຽມພະລັງທົດແທນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ

3.2 ການບໍລິໂພກນໍ້າ

ຜູ້ຜະລິດຕ້ອງກວດສອບການໃຊ້ນໍ້າແລະເພີ່ມປະສິດທິພາບໂດຍໃຊ້ກົນລະຍຸດແລະວິທີການທີ່ເໝາະສົມ ການໃຊ້ນໍ້າຈາກໜ້າດິນຫຼືແຫຼ່ງນໍ້າໃຕ້ດິນມາໃຊ້ຢ່າງໜ້ອຍຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນ ແລະມີການຕິດຕາມກວດສອບການໃຊ້ນໍ້າໃນຂະບວນການຜະລິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ

3.3 ສານເຄມີແລະນໍ້າເສຍ

ຖ້າຂະບວນການຜະລິດຕ້ອງໃຊ້ສານເຄມີຫຼືວັດຖຸອື່ນໆ ທີ່ອາດເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ຄົນ ສັດ ຫຼືສິ່ງແວດລ້ອມ ຜູ້ຜະລິດຈະຕ້ອງກວດສອບໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າມີການຄວບຄຸມແລະການຈັດການຮວມເຖິງການຈັດເກັບແລະຂົນສົ່ງເພື່ອໄປບຳບັດຢ່າງເໝາະສົມເປັນໄປຕາມກົດໝາຍກົດລະບຽບຂອງປະເທດ ຖ້າມີວັດຖຸອື່ນທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດອັນຕະລາຍໜ້ອຍກວ່າຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມແລະສຸຂະພາບຂອງຄົນແລະສັດແລ້ວ

ຜູ້ຜະລິດຄວນເລືອກໃຊ້ສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນ ຖ້າຜູ້ຜະລິດໃຊ້ສານເຄມີແລະສານອັນຕະລາຍຕ່າງໆ ຈະຕ້ອງມີການກວດສອບນໍ້າເສຍ

ແລະກຳນົດສານປົນເປື້ອນແລະຄວບຄຸມໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດກົດໝາຍທີ່ໃຊ້

3.4 ຂອງເສຍ

HUGO BOSS

ຄາດໝາຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດມີມາດຕະການຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນການຫຼຸດຂອງເສຍຈາກຂະບວນການຜະລິດ ແລະຈັດການຂອງເສຍທີ່ເກີດຂຶ້ນໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນ ຄວນມີການຈັດແຜນການເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການຜະລິດສິ່ງເສດເຫຼືອ ການຫຼຸດຂອງເສຍແລະການເອົາມາໃຊ້ໃໝ່

3.5 ສິ່ງແວດລ້ອມອື່ນໆ

ນອກເໜືອຈາກດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນລາຍລະອຽດທີ່ກ່າວມາແລ້ວ ອາດມີຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດລະບຽບຂໍ້ບັງຄັບພາຍໃນປະເທດຫຼືທ້ອງຖິ່ນອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບມົນລະພິດທາງອາກາດ ການໃຊ້ທີ່ດິນ ການປົກປ້ອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງຊີວະນາໆ ພັນສຽງລົບກວນ ກິ່ນແລະຜົນກະທົບອື່ນໆ ທີ່ກຳນົດຢູ່ໃນພື້ນທີ່ທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງງານຂອງຜູ້ຜະລິດທີ່ຕ້ອງມີການຄວບຄຸມສະເພາະທີ່ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມ

4. ການຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ

ເອກະສານເສີຍແຜ່ສາທາລະນະ

ໃນການບັບປຸງສະພາບສັງຄົມແລະສະພາບແວດລ້ອມ HUGO BOSS

ໄດ້ມີຂໍ້ຕົກລົງແລະຮ່ວມມືກັບອົງກອນພັດທະນາເອກະຊົນຫຼາຍແຫ່ງແລະຄວາມຮ່ວມມືກັບຜູ້ຜະລິດ ແລະພາຍໃຕ້ຂອບການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວ HUGO BOSS ຂໍສະຫງວນສິດໃນການມອບສິດຂອງການກວດສອບ (ເຊັ່ນ ການກວດສອບ) ຕໍ່ກັບອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້

5. ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

HUGO BOSS

ຄາດໝາຍວ່າຜູ້ຜະລິດຈະໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ບຸກຄົນປະຕິບັດຂອງ HUGO BOSS

ທີ່ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ພັນທະມິດໄດ້ຍືດປະຕິບັດໃນການດຳເນີນງານໃຫ້ໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ

ໂດຍຜ່ານມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ເຊັ່ນ ລະບົບການຈັດການ

ແນວທາງການຜຶກອົບຮົມແລະຂໍ້ກຳນົດກະບວນການຕ່າງໆ

ພັນທະການຂອງຜູ້ຜະລິດທຸກຄົນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຜຶກອົບຮົມຢ່າງເໝາະສົມໃນຫົວຂໍ້ທີ່ກ່າວເຖິງນີ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ

ນອກຈາກນີ້ຜູ້ຜະລິດມີໜ້າທີ່ຕ້ອງສົ່ງຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ກັບຜູ້ຜະລິດລາຍຍ່ອຍແລະຄູ່ຄ້າຂອງຜູ້ຜະລິດຕາມລຳດັບຂັ້ນຕອນຂອງຕົນເອງ ແລະຈະຕ້ອງດຳເນີນການກວດສອບຢ່າງເໝາະສົມ

ເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າຄູ່ຄ້າຂອງຕົນເອງໄດ້ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຮຽກຮ້ອງທີ່ກຳນົດໄວ້ HUGO BOSS

ຂໍສະຫງວນສິດໃນການກວດສອບກຸ່ມຜູ້ທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕາມຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດບັນປະຈຳ (ຢ່າງໜ້ອຍປີລະໜຶ່ງຄັ້ງ)

ເພື່ອນຳມາບັບປຸງມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດຕາມຄວາມເປັນແລະເໝາະສົມ

ແລະຈະສື່ສານການປ່ຽນແປງຕ່າງໆ ໃຫ້ກັບຜູ້ຜະລິດຮັບຮູ້ຕໍ່ໄປ

ກຸມພາ 2022

ສະບັບທີ 2.0

ເອກະສານແນບ

ການໃຊ້ລະບົບແຈ້ງເບາະແສຂອງ HUGO BOSS

ໃນກໍລະນີທີ່ມີຄຳຖາມຫຼືຄຳຮ້ອງທຸກອັນໆ ກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນທາງດ້ານທຸລະກິດ ສະພາບການເຮັດວຽກ

ຫຼືການລະເມີດສິດທິມະນຸດ ພະນັກງານຂອງ HUGO BOSS ຫຼືສ່ວນແລະຜູ້ຜະລິດ ຮວມໄປເຖິງ

ລູກຄ້າຂອງບໍລິສັດແລະບຸກຄົນພາຍນອກຕ່າງໆ ສາມາດຕິດຕໍ່ກັບ HUGO BOSS ຫຼືຜູ້ກວດກາຂອງ HUGO BOSS

ໄດ້ໂດຍກົງ

HUGO BOSS ມີຊ່ອງທາງການຮ້ອງທຸກ ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງຄຳຮ້ອງທຸກທີ່ເປັນຄວາມລັບໂດຍບໍ່ຕ້ອງເປີດເຜີຍຊື່

ມີຊ່ອງທາງການຮ້ອງທຸກທີ່ມີໃຫ້ບໍລິການໃນຫຼາຍພາສາຕາມລົງຄັດຕໍ່ໄປນີ້

ຊ່ອງທາງສໍາລັບການແຈ້ງເບາະແສຂອງການເຮັດຜິດ HUGO BOSS

ຜູ້ກວດກາເປັນທາງເລືອກອີກທາງໜຶ່ງໃນການຕິດຕໍ່ເຂົ້າຫາ HUGO BOSS ເພື່ອແຈ້ງເບາະແສກ່ຽວກັບການດໍາເນີນທຸລະກິດທີ່ຜິດກົດໝາຍ ການລະເມີດສິດທິມະນຸດ ຫຼືການລະເມີດຈົນຍາບັນຂອງຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS ໂດຍຕິດຕໍ່ກັບຜູ້ກວດກາໄດ້ທີ່

ດຣ ຄາສະເຕັນ ທຽນ ວານ ເຮີບ

ທະນາຍຄວາມ

ໂທລະສັບ: + 49 521 55 7 333 0

Cell: + 49 151 58 23 03 21

ອີເມວ: ombudsmann@thielvonherff.com

ຫ້ອງການທະນາຍຄວາມທຽນ ວານ ເຮີບ

Loebellstrasse

433602 ບີເລເຟວ

ເຢຍລະມັນ

ຄໍາຮ້ອງທຸກຫຼືເບາະແສທັງໝົດຈະເປັນຄວາມລັບ

ຂໍ້ມູນລະບຸຕົວຕົນຂອງຜູ້ແຈ້ງເບາະແສແລະລະບຸກຄົນທັງໝົດທີ່ມີຊື່ຢູ່ພາຍໃນລະບົບຈະບໍ່ຖືກເປີດເຜີຍ ຈະຮູ້ແຕ່ສະເພາະບຸກຄົນທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຮັບຄໍາແນະນໍາ ຄໍາຮ້ອງທຸກຫຼືດໍາເນີນການຕິດຕາມ ເວັ້ນເສຍແຕ່ມີຂໍ້ຄົກເວັ້ນທາງກົດໝາຍ

ທ່ານສາມາດຕິດຕໍ່ຜູ້ກວດກາ HUGO BOSS

ໄດ້ຕາມເບີໂທລະຫວ່າງປະເທດຕໍ່ໄປນີ້ໄດ້ຕະຫຼອດເວລາໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ

ແລະສື່ສານຜ່ານຜູ້ຊ່ວຍຊານແປພາສາແຕ່ລະພາສາ

ອີເມີບ: 00800 00 09 571

ເບວຢັງມ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ບຣາຊິລ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ບັນແກເຣຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ບອດສະເນຍ ແລະ ເຮີເຊໂກວີນາ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ເດນມາກ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ເຢຍລະມັນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ຝຣັ່ງ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ກຣີສ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ອັງກິດ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ອິນເດຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ອິນໂດເນເຊຍ: 001 803 49 32 86

ປະເທດໄອແລນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ເອກະສານເຜີຍແຜ່ສາທາລະນະ

- ອີຕາລີ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໂຄສເອເຊຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ມາເລເຊຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ມາເຊໂດເນຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ເມັກຊິໂກ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ເນເທີແລນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ອອສເຕຣເລຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໂປແລນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໂປຣຕູເກດ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໂຮມາເນຍ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ເຊີເບຍ: 0800 19 10 46
- ສະເປນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ເກົາຫຼີໃຕ້: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ສະວິດເຊີແລນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໄຕ້ຫວັນ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ໄທ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ຕວກກີ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ຢູເຄຣນ: 00800 50 47 10
- ຮົງກາຣີ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN
- ອາເມລິກາ: 00800 66 28 37 626 / 00800 OMBUDSMAN

ໃນປະເທດຈີນ ຮົງກົງ ສີລັງກາ ບັງກະລາເທດ ສປປ.ລາວ ແລະ ຫວຽດນາມ HUGO BOSS ຍັງໄດ້ຕັ້ງເບີໂທລະສັບແຍກຕ່າງຫາກສໍາລັບບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງແລ້ວຂອງ HUGO BOSS (ບໍ່ແມ່ນຜູ້ກວດກາຂອງ HUGO BOSS) ເຊິ່ງພ້ອມທີ່ຈະຮັບຄໍາແນະນໍາຫຼືຄໍາຮ້ອງທີ່ກ່ຽວກັບການລະເມີດໄດ້ຕະຫຼອດເວລາ

- ຈີນ: 0086 1350 0009 061
- ຮົງກົງ: 0086 1350 0009 061
- ສີລັງກາ: 0086 1350 0009 061
- ບັງກະລາເທດ: 0086 1350 0009 061
- ສປປ.ລາວ: 0086 1350 0009 061
- ຫວຽດນາມ: 0086 1350 0009 061

ແລະພະນັກງານຂອງຜູ້ຜະລິດຂອງ HUGO BOSS ສາມາດຕິດຕໍ່ HUGO BOSS ໂດຍກົງໄດ້ທີ່

Vendor_Sustainability@hugoboss.com