

ONIVERSE

SUPPLIERS CODE OF CONDUCT OF ONIVERSE

Updated version, effective as of 17 June 2024

LANGUAGE INDEX



English page 2



Chinese page 9



Hindi page 17



Turkish page 26



Thai page 33



Khmer page 42

ONIVERSE

SUPPLIERS CODE OF CONDUCT OF ONIVERSE

Updated version, effective as of 17 June 2024

1. INTRODUCTION

Oniverse Holding S.p.A. and the companies subject to its management and coordination (hereinafter, the “Group” or “Oniverse”) give primary importance to the adoption of rules and shared values by companies of the group and partners with whom it engages in business so they can comply with the Group's ethical principles and develop a sustainable business.

To that end, in line with the provisions of its Code of Ethics, the Group has decided to adopt a Suppliers Code of Conduct (hereinafter, “Code of Conduct”) containing the principles and rules of conduct that can guide business relations between the Group and its partners.

This Code of Conduct is subject to a periodic review based on regulatory and legislative developments, best practices and inputs provided by stakeholders.

Compliance with the Code of Conduct is a necessary condition to start and to maintain a business relationship with the Group.

2. CODE OF CONDUCT SCOPE AND REVIEW

Sharing the values and rules of conduct of the Group extends to the entire business chain. Suppliers that rely on the collaboration of subcontractors must guarantee, check and prove compliance of the principles and duties established in this Code of Conduct on the part of their subcontractors, it being understood that each supplier shall be responsible in case any of its subcontractors omits or violates the Code of Conduct.

The recipients of this Code of Conduct are therefore all those who provide goods or services to the Group and any subcontractors at any level in the supplier's chain (hereinafter, “Recipients” or individually “Recipient”).

Recipients are asked to conform to the Code of Conduct, as well as to disseminate it and ensure its compliance by own employees, suppliers, external collaborators and other persons or entities from the supply chain of raw materials, services and finished products of the Group.

In order to confirm their accreditation as suppliers of the Group, acceptance and acknowledgement of this document is mandatory.

The Suppliers Code of Conduct of the Group is subject to periodic review with the purpose of ensuring its effectiveness and suitability with respect to applicable laws and relevant topics covered. Changes to the Code of Conduct will be notified to the Recipients in writing and will become effective as of the time they are notified. The continuation of business relationships with the Group after notification of the Code of Conduct review shall be considered as an acceptance by the latter.

3. REGULATORY FRAMEWORK

Recipients must comply with applicable laws and regulations of the country in which they operate, including by way of example but not limited to, laws on labour, human rights, workplace health and safety, environmental responsibility, anti-corruption, safety and quality of products and services. In addition to laws and regulations applicable locally, the Code of Conduct sets out essential requirements based on international principles that could be more restrictive with respect to regulatory requirements. Recipients must comply with the most restrictive principles, provided that they do not breach laws and mandatory regulations applicable locally.

In case of conflict between the Code of Conduct and the above laws or regulations, the latter shall prevail over the Code of Conduct. In this case, Recipients must duly inform the Group so that they can evaluate together how to resolve the misalignment without compromising the compliance of the values set out in this Code of Conduct.

ONIVERSE

4. REPORTING

Recipients shall promote the prevention and verification of any illicit conduct or conduct contrary to this Code of Conduct while encouraging own employees and third parties to promptly report any event that they become aware of with respect to own dealings with the Group.

The Group has set out an external digital platform, managed by a third party specialised firm, with the purpose of providing easy access to all those who wish to make a report while guaranteeing the confidentiality of said managing process.

The platform can be accessed at <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it>.

Likewise, reports can be made orally or using the special vocal messaging systems provided by said digital platform.

The platform is available in any language of European countries where the companies of the Group are located.

Alternatively, a report can be made as follows:

- by sending a written notice on a sealed envelope, addressed to: Organismo di Vigilanza (Supervisory Body) c/o Calzedonia S.p.A., Via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);

- by requesting a personal meeting with the Organismo di Vigilanza (Supervisory Body).

The confidentiality of said sources and information is guaranteed through said channels, notwithstanding obligations of law.

The Supervisory Body is in charge of ascertaining whether the claims in the report are grounded or not and act in compliance with principles of impartiality and confidentiality while implementing all necessary measures to resolve any conflicts or violations of the reported rights.

The Whistleblowing Procedure can be accessed from the website [Whistleblowing \(oniverse.it\)](https://oniverse.it).

5. PRINCIPLES AND RULES OF CONDUCT

5.1. LABOUR AND HUMAN RIGHTS

The Group confirms its commitment to promote and comply with Human Rights, including the rights of the workers thereby relying on international conventions and standards, like the International Labour Organisation (ILO).

Recipients must respect and promote human rights, with specific regard to the rights of workers within the scope of their activities, in particular:

- **Against forced or compulsory labour:** Any forced or compulsory labour is prohibited, including pledging labour as repayment of a loan, slavery or human trafficking, as well as psychological or physical coercion acts.

Employees must have their personal identification documents or have direct control of them, they must have freedom of movement and must have the right to terminate their employment, as long as they comply with the prior notice term envisaged by law, without fear of retaliation or punishment.

- **Against child labour:** Recipients must comply with children's rights and refuse child labour in compliance with the minimum age for employment set out by the national laws of each country. Recipients must act in compliance with the rules set out by the International Labour Organisation and by the International Convention on the Rights of the Child. If local laws allow employment of young workers, Suppliers must ensure said young workers have the minimum age required by law and guarantee the respective lawful treatment until the age of 18.

This includes measures that prevent danger situations and night work that could compromise their health, safety and their moral integrity.

- **Zero tolerance on any discrimination, promotion of diversity and protection of foreign and immigrant workers:** Recipients must respect the diversity of their employees by offering equal job opportunities and a chance for professional advancement while refusing any sort of discrimination. Employees of the Recipients should not be exposed to discrimination based on

ONIVERSE

race, origin, ethnic group, disability, disease, religion, marital status, sexual orientation, political opinion, age, nationality, gender or based on any other reason. Moreover, Recipients shall refrain from engaging in any discriminatory practices in relation to recruitment, salaries, training opportunities, advancement, termination of job contracts or retirement while guaranteeing equal treatment among local and immigrant workers. The Recipients shall implement policies aimed at eliminating inequality and guaranteeing equal opportunities and remuneration between genders with the same roles and seniority level.

- **Elimination of violence and harassment:** Protecting the dignity, physical and moral integrity in the workplace is an inviolable human right and the Recipients -in accordance with the ILO Convention no. 190- undertake to guarantee a workplace free from any form of harassment, intimidation, discrimination, distortion, persecution, violence, abuse or exploitation or any other sexual assault.

The Recipients must treat workers with respect and dignity while prohibiting any form of physical, sexual, psychological or verbal abuse.

Moreover, the Recipients must have appropriate policies on abuse and harassment, as well as proper procedures for workers to report any incidents.

- **Right to freedom of speech, information and expression:** Recipients undertake to comply and promote the right to freedom of opinion within their own work environment, including the right to information and expression thereby respecting the various opinions and promoting bilateral communication in own business dealings.

- **Respect for freedom of association and collective bargaining:** Recipients must guarantee own employees without any distinction whatsoever, the right to freedom of association and right to join a trade union. There will be no retaliation if said rights are exercised and no compensation or payment of any sort will be offered to employees to prevent the exercise of said rights.

- **Proper, equal and favourable working conditions:** Recipients must treat all of their employees with respect and in a proper and fair manner, paying their wages in compliance with applicable laws, including laws on minimum wage, overtime work and benefits. Recipients shall not make any withholdings or deductions on wages for disciplinary reasons or for any other reasons, except for those required by applicable regulations. Likewise, they shall provide all workers written and clear information about their salaries at the time of recruitment while ensuring employees access to information regarding their own job contracts (notice period, right to paid leaves) notifying the disciplinary code that lists the rules of conduct that the workers must observe and be aware of the sanctions in case of a failure to comply. If applicable, Recipients must clearly notify own employees the presence of insurance coverage in their favour or any form of social assistance or financial benefits. Moreover, Recipients shall guarantee payment on time of wages and any other allowance or benefit, in full compliance with all applicable laws and in particular ensure that payments are made to workers in the most appropriate manner.

Recipients must also comply with the forms of employment set out by applicable law, avoiding relying on any illegal method, including employment of workers without a valid permanent stay permit and ensuring that own employees and collaborators have social security, welfare and insurance pursuant to law and applicable regulations, as well as the adopted collective agreements.

Special emphasis must be given to policies on social inclusion in compliance with all maternity and paternity rights while promoting policies in general to support families.

Moreover, Recipients must guarantee own employees a working environment free from any harassment, intimidation, abuse or violence, including psychological or verbal violence, in addition to any conduct that may create an intimidating, offensive or hostile work environment.

Lastly, Recipients must guarantee equal treatment in the selection of any subcontractors, as well as in the relationship with subcontractors which should never be overbearing.

- **Work hours:** Recipients must comply with national and international laws on labour and applicable collective agreements in relation to work hours. Moreover, Recipients must guarantee

ONIVERSE

employees local public holidays set out by law, as well as annual paid holidays and, where applicable, parental and sick leave and any other leave to the extent permitted by law and by the applicable collective agreements. By no means shall the maximum number of weekly work hours allowed by law and applicable regulations be exceeded for any reason whatsoever and overtime work must be voluntary, not requested on a regular basis and paid pursuant to applicable standards. The maximum number of standard and overtime work hours in a week must be observed, as well as the right to take breaks in accordance with the provisions set out by local laws and the applicable collective labour agreement.

5.2. WORKPLACE HEALTH AND SAFETY

Recipients must comply with applicable regulations on workplace health and safety while guaranteeing own employees and collaborators a safe, hygienic and healthy work environment considering the sector in which they operate and the risks associated with the activities and tasks they perform.

Recipients must take the due precautions to prevent accidents and harms to the health of their workers by minimising as much as possible work related risks and by guaranteeing by way of example but not limited to, the use of prevention and emergency response instruments, safety equipment of the buildings and fire prevention systems, first aid equipment, personal protection equipment, safety of equipment and electrical systems, preventing sound pollution and guaranteeing proper lighting, aeration, hygiene, access to drinking water and a clean work environment, particularly toilet facilities.

Recipients shall frequently offer their employees training courses on workplace health and safety and shall appoint a workplace health and safety manager within the management team with appropriate decisional powers.

If the Recipient provides staff housing units, said areas must conform to provisions of local laws on health and safety. Workers must be able to have their own bed and a proper housing space. Cafeterias, if applicable, must be clean and comfortable and staff working there must comply with all the hygienic requirements.

If there are employees working from home, the Recipients shall guarantee their employees a safe work environment and a similar workload to that carried out at the employer's premises while complying with the same work schedule hours and providing workers the necessary technology to work in full safety.

5.3. ETHICS AND CONFORMITY

The Group promotes and respects principles of integrity, loyalty and correctness in its business dealings.

Recipients must comply with said principles and act with utmost transparency in compliance with provisions of applicable laws where they operate, as well as comply with the obligations assumed with the Group by virtue of this Code of Conduct.

- **Fight against corruption:** The Group is strongly committed in the fight against any form of active or passive corruption both in the public and private sector.

Recipients must abstain from making any direct or indirect offer or promise of money or any other gain, including gifts or benefits that exceed common courtesy practices and that may be interpreted as aimed to gain an undue influence or obtain favours or undue advantages.

The Group encourages the Recipients to implement initiatives aimed at regulating any exchange of gifts, free items or entertainment, as well as implementing models and proper procedures to mitigate risk of corruption within their own organisation.

- **Conflict of interests:** Recipients must avoid any conflict of interest situation, actual or potential and undertake to report any circumstance that creates favouritism, collusive practices or decisions that result in unlawful advantages within their collaboration with the Group.

- **Anti-money laundering:** Recipients must avoid engaging or maintaining any commercial or

ONIVERSE

financial dealings whenever there is a reasonable doubt that the other parties may put into effect a conduct constituting money laundering.

The Group encourages the Recipients to adopt measures to regulate the management of financial flows thereby prohibiting any activity that may be suspicious as to the origin of received money according to normal professional diligence.

- **Confidentiality:** Recipients must adopt all the necessary measures to ensure and safeguard the confidentiality of the information provided by the Group and not use said information beyond the scope of the assigned duties.

- **Intellectual property and fair competition:** Recipients must act in full compliance with industrial and intellectual property rights of the Group, as well as in compliance with provisions of law, regulations and conventions set out to protect said rights.

The distinctive marks of the Group, as well as all information, projects, samples, drawings and work techniques that are provided to the Recipients, constitute the know-how and industrial secrets owned exclusively by the Group and for this reason, Recipients are called to:

- a) use them exclusively to manufacture the products;
- b) do not disclose them to third parties who are not part of the product processing;
- c) adopt all the necessary measures to maintain their secrecy and prevent own employees or collaborators from disclosing the information in any way thereby assuming all responsibility to that end;
- d) cease immediately from using the information at the end of the assignment or when the assignment is terminated for whatever reason.

Recipients are likewise bound to refrain from undertaking any unfair business practices in breach of applicable laws on fair competition and antitrust.

- **Subcontractors:** Recipients must receive prior approval from the Group to subcontract any part of the work or services to be provided. The approval by the Group is subject to the acceptance of this Code of Conduct on the part of subcontractors.

- **Public statements:** Recipients must take extreme care in giving public statements, especially online or in social networks. They must refrain from making statements that are in contrast with the values and principles set out in this Code of Conduct and may not mention the Group or use its name or logo without express approval from the latter.

- **Trade restrictions and international sanctions:** Recipients undertake to comply with trade restrictions and international sanction standards, as well as laws and regulations on export control. Recipients represent and warrant that any of their subcontractors are not included in any sanction list, by way of example, the “Specially Designated Nationals and Blocked Persons List” or the “Foreign Sanctions Evaders List”.

- **Privacy:** Recipients must act in full compliance with laws and applicable regulations on personal data protection.

- **Community engagement:** the Recipients undertake to preserve the environmental and social integrity of the communities where they work while undertaking to actively cooperate to pursue the common goal of social development.

5.4. ENVIRONMENTAL PROTECTION

The Group is committed to protecting the environment along the entire production chain and expects for the Recipients to commit themselves to trying to reduce environmental impact to a minimum as far as their products and production processes and respect ecosystems and biodiversity. Recipients must observe applicable environmental laws that include the following: attainment and maintenance of environmental authorisations and approvals to carry out operations legally; management and disposal of harmful materials; emissions of contaminating agents that impact air, water and the ground; production of natural resources and the fauna; ban or restriction in using specific substances; recycle of materials and respect of environmental rights.

The Group encourages the Recipients to collaborate in calculating the environmental impact of

ONIVERSE

the entire production chain in order to minimise the negative effects and further cut down the environmental impact of the products.

The Group expects the Recipients to create production processes that are aimed at reducing waste of natural resources (with particular emphases on the preservation of water and energy resources) and that promote recycling and reuse thereof by involving the community in which the Recipient works to pursue the common goal of environmental protection. Therefore, the Group strongly advises a proactive approach towards innovative solutions and technologies that are aimed at constantly proposing improved products and services with a lesser environmental impact.

5.5. DRAINAGE AND WATER MANAGEMENT

Water is a precious natural resource that can be scarce. Recipients must take all the measures aimed at not only cutting down the use, but also promote a responsible use of water while guaranteeing all workers access to drinking water in a sufficient and safe manner. The Recipients must aim at servicing and making the systems efficient while creating opportunities for recycling.

Waste water generated from the production process (dyeing, washing, finishes) must be treated before draining, in such a manner as to prevent environmental damages.

Recipients must have a system to monitor waste water in compliance with local laws.

If a waste water treatment system is available, rainwater should flow only in a phase that does not interfere with the treatment process. Furthermore, operators must learn about the processes, equipment and tests required for a proper operation of the in-situ treatment system.

5.6. SAFETY AND QUALITY OF PRODUCTS AND SERVICES

Recipients must observe all applicable safety regulations in relation to the products and services provided and any safety requirement set out contractually.

With particular reference to the supply of raw materials and finished products for the realisation of products of the Group, Recipients must observe international laws on chemical, physical and mechanical safety of products and full compliance of the Technical Conformity Specifications of the Group whenever applicable to the raw materials and products being supplied.

The Group reserves the right to conduct chemical tests on materials and products during the processing phase and on finished products.

Moreover, Recipients must guarantee the traceability of the products and where required provide information about the identity of subcontractors, the places of production and processing of materials, components and products used and hence help the Group evaluate any possible related risks (social or environmental).

6. AUDITS AND NON-CONFORMITY

In order to guarantee conformity with the provisions of the Code of Conduct, the Group reserves the right to conduct the following audit activities with respect to the Recipients, either directly or through a third party:

- request documentation considered necessary;
- conduct audits at the production sites and offices, making the required visits.

Moreover, in order to ensure the full application of the Code of Conduct, monitoring activities may be necessary, both documental and in situ checks, conducted directly or through a third party with respect to all Recipients, their subcontractors, external collaborators and other entities that are part of the supply chain of raw materials, services and finished products for the Group.

Recipients must provide all the necessary information to facilitate the audit activities conducted by the representatives of the Group who intend to ensure the conformity of this Code of Conduct. Moreover, Recipients must undertake to improve and correct any encountered deficiency or non-conformity.

In order to guarantee utmost transparency to own stakeholders, the Group reserves the right to

ONIVERSE

publish on its own corporate website the documents summarising the outcome of the audit submitted to the Recipient.

The Group undertakes to treat as strictly confidential all information received in full compliance with intellectual property rights and commercial rights of the Recipients.

The Group reserves the right to discontinue or end the business relationship with the Recipients at any time, in addition to claim compensation for damages whenever the following conditions apply:

- a serious or repeated breach of the Code of Conduct;
- a refusal or lack of collaboration in conducting the audit activities;
- non-implementation of an ameliorate plan or breach of the methods and times agreed following an audit of non-conformity.

7. COMMITMENT AND ACCEPTANCE FORM

By accepting this form, Recipients confirm to:

- have received, examined and understood the provisions of the Code of Conduct;
- undertake to observe the Code of Conduct according to an approach aimed at development and constant improvement;
- fully indemnify and hold the Group harmless from any claim, sanction or loss caused by any breach on the part of the Recipient or own subcontractors of the safety requirements set out in this Code of Conduct, the Technical Conformity Specifications or applicable laws;
- use any necessary means of communication to inform own employees, subcontractors, external collaborators and other entities that are part of the supply chain of the Group about the contents of this Code of Conduct and ensure that they also observe the provisions thereof and certify it through proper documentation that confirms the participation by subcontractors;
- ascertain the audit conditions set out in this document;
- in case of non-conformity undertake to implement the necessary actions to adapt own activities and procedures;
- undertake to report to the Group any suspected or confirmed case of breach of this Code of Conduct using the contact references provided in this document.

ONIVERSE集团供应商行为准则

更新版本，自2024年6月17日起生效

1. 简介

Oniverse Holding S.p.A. 及其管理和协调的公司（以下简称“集团”或“Oniverse”）极为重视旗下公司以及与之有业务往来的合作伙伴对规则和共同价值观的采纳，以便他们能够遵守集团道德原则，发展可持续业务。

为此，根据其《道德准则》的规定，集团决定采纳《供应商行为准则》（以下简称《行为准则》），其中包含可以指导集团及其合作伙伴之间业务关系的原则和行为规则。

本《行为准则》将根据监管和立法发展、最佳实践以及利益相关方提供的意见进行定期审查。

遵守《行为准则》是开始并保持与集团业务关系的必要条件。

2. 《行为准则》适用范围与修正

对集团价值观和行为准则的分享延伸至整个业务链。依靠分包商合作的供应商必须保证、检查并证明其分包商遵守本《行为准则》规定的原则和义务，且供应商知晓，如果其任何分包商遗漏或违反本《行为准则》，各供应商应承担责任。

因此，本《行为准则》适用方是所有向集团提供商品或服务的人，以及供应商链条中任何级别的分包商（以下统称“适用方”或单个“适用方”）。

适用方必须遵守并宣传该《行为准则》，确保自己的员工、供应商、外部合作者以及集团原材料、服务和成品供应链中的其他个人或实体遵守该准则。

为了确认身为本集团供应商的资质，必须接受并认可本文档。

集团《供应商行为准则》会定期修正，目的是确保其有效性与适合性，且符合适用法律及其覆盖的相关主题。

修改《行为准则》时，将会以书面形式通知适用方，且修正后版本在通知时生效。在收到《行为准则》修正通知后，若适用方与集团继续保持业务关系，则视为前者接受该修正。

3. 监管框架

适用方必须遵守其业务所在国的适用法律和法规，包括但不限于有关劳动、人权、工作场所健康和安​​全、环境责任、反腐败、安全和产品及服务质量的法律。除当地适用的法律和法规外，《行为准则》还根据国际原则提出了一些基本要求，可能会对监管要求提出更多限制。适用方必须遵守最严格的原则，但不能违反当地适用法律和强制性规定。

如果《行为准则》与上述法律或法规发生冲突，优先遵守法律或法规。在这种情况下，

ONIVERSE

适用方必须及时通知集团，以便共同评估如何在不影响遵守本《行为准则》中规定的价值观的情况下解决差异问题。

4. 报告

适用方应促进对任何违反法律或本《行为准则》的行为的预防与核查，并鼓励其雇员和第三方及时报告因其与集团的关系所引起的任何事件。

集团提供一个由专业第三方管理的外部数字平台，以便于所有想要报告的人访问，并确保报告管理过程的有效性和保密性。

可从网站<https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it>平台。

也可使用该数字平台所提供的语音信息系统进行口头形式的报告。

该平台提供集团公司所在的欧洲国家的所有语言。

此外，也可通过以下方式进行报告：

- 使用密封信封邮寄书面报告，地址为：Organismo di Vigilanza c/o S.p.A., via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona), Italy
- 要求与监察机关直接会面。

通过这些渠道，将可确保所获得信息及其来源的保密，为履行法律义务的情况除外。

监察机关将根据公平性和保密性的原则，负责报告所述情况的管理与核实，并采取任何其认为适当的行动，以解决所报告的任何冲突或侵权行为。

了解举报程序，可访问网站[Whistleblowing \(oniverse.it\)](https://www.oniverse.it/whistleblowing)。

5. 行为原则和规则

5.1. 劳动和人权

集团确认其对促进和遵守人权的承诺，包括工人权利，从而依据国际劳工组织（ILO）等国际公约和标准。

适用方必须尊重并促进人权，重点考虑其活动范围内的工人权利，特别地：

• **反对强迫或强制劳动**：禁止任何强迫或强制劳动，包括以劳动为抵押来偿还贷款的行为、奴役或人口贩运，以及心理或身体胁迫行为。

雇员必须拥有自己的个人身份证件，或可直接控制这些证件，且他们必须有行动自由，只要遵守法律规定的事先通知期限，就有权终止工作，而不必担心遭到报复或惩罚。

• **反对童工**：适用方必须遵守儿童权利，并符合各国国家法律规定的最低就业年龄，且拒绝使用童工。适用方在行事时必须遵守国际劳工组织和国际儿童权利公约的规定。如果当地法律允许雇用青年工人，供应商必须确保上述青年工人具有法律规定的最低年龄，并保证其在18岁之前享有相应的合法待遇。

ONIVERSE

这些措施包括避免可能损害其健康、安全、道德操守的危险情况和夜间工作。

• **对任何歧视行为零容忍、促进多样性并保护移民工人：**适用方必须尊重其雇员多样性，提供平等工作机会和职业晋升机会，同时拒绝任何形式的歧视。适用方雇员不应受到基于种族、出身、民族、残疾、疾病、宗教、婚姻状况、性取向、政治观点、年龄、国籍、性别或任何其他原因的歧视。此外，适用方应避免在招聘、工资、培训机会、晋升、终止工作合同或退休方面采取任何歧视性做法，同时保证本地和移民工人能够获得平等待遇。适用方应实施旨在消除不平等的政策，并保证具有相同角色和资历水平的性别之间拥有平等机会和报酬。

• **消除暴力和骚扰：**

在工作场所保护尊严、身体、道德操守是一项不可侵犯的人权，根据国际劳工组织第190号公约，适用方承诺保证工作场所中不存在任何形式的骚扰、恐吓、歧视、扭曲、迫害、暴力、虐待、剥削或任何其他性侵犯行为。

适用方必须以尊重和有尊严的态度对待工人，同时禁止任何形式的身体、性、心理或言语虐待。

此外，适用方必须就虐待和骚扰设定适当政策，以及允许工人报告任何事件的适当程序。

• **言论、信息和表达自由的权利：**适用方承诺在工作场所中遵守并促进意见自由的权利，包括获取信息和表达的权利，从而的业务往来中尊重各种意见并促进双边交流。

• **尊重结社自由和集体谈判：**适用方必须不加区别地保证自己的雇员享有结社自由和加入工会的权利。行使上述权利不会导致任何报复行为，也不会向雇员提供任何形式的补偿或付款以阻止他们行使上述权利。

• **适当、平等和有利的工作条件：**适用方必须尊重并以适当且公平的方式对待所有雇员并支付工资，遵守适用法律，包括关于最低工资、加班和福利的法律。适用方不得因纪律原因或任何其他原因扣留或扣除工资，适用法规要求的除外。同样，应在招聘时向所有工人提供有关其工资的书面和明确信息，同时确保雇员获得有关其自身工作的信息（通知期、带薪休假权），并向其通知纪律准则，其中应当列明工人必须遵守的行为准则以及必须了解的未能履行规定时的处罚方式。如适用，适用方必须向其雇员清晰通告是否为其签订工作保险合同，或者任何形式的社会保障或经济利益。此外，适用方应保证在完全遵守所有适用法律的情况下及时支付工资和任何其他津贴或福利，特别是确保以最适当的方式向工人支付。

适用方还必须遵守适用法律规定的雇佣形式，避免使用任何非法方式，包括雇佣没有有效永久居留证的工人，并确保自己的雇员和合作者根据法律和适用法规以及所用集体协议享有社会保障、福利和保险。

必须特别强调与孕产和陪产权利有关的社会包容政策，同时推广以支持家庭为目的的各类政策。

此外，适用方必须确保己方雇员拥有免除任何骚扰、恐吓、虐待或暴力（包括心理或语言暴力）的工作环境，以及任何可能造成恐吓、攻击性或敌对行为的工作环境。

最后，适用方必须保证在选择任何分包商时以及与分包商建立关系时采取平等待遇原则，不应出现专横情形。

• **工作时间**：适用方必须遵守国家¹和国际劳动法²以及与工作时间有关的适用集体协议。

此外，适用方必须保证雇员享有法律规定的当地公共假期和带薪年假，并在法律和适用集体协议允许的范围内享有育儿假、病假以及任何其他假期。无论如何都不得以任何理由超出法律和适用法规所允许的每周最高工作时间，加班必须是自愿的，且并非经常要求，并根据适用标准支付报酬。必须遵守每周标准工作与加班时间的最高限制，并根据当地法律和适用集体劳动协议遵守休息权利。

5.2. 工作场所健康与安全

适用方必须遵守工作场所健康和³安全适用法规，同时考虑到他们所处行业以及与他们所从事的活动和任务的相关风险，保证自己的雇员和合作者有一个安全、卫生、健康的工作环境。

适用方必须采取适当预防措施，防止事故和对工人健康的伤害，尽可能减少与工作有关的风险，例如但不限于：保证使用预防和应急工具、建筑物安全设备和防火系统、急救设备、个人防护设备、设备和电气系统安全，防止声音污染，保证适当的照明、通风、卫生、可用饮用水和清洁的工作环境，特别是厕所设施。

适用方应经常为雇员提供工作场所健康和⁴安全方面的培训课程，并应在管理团队中任命一名拥有适当决策权的工作场所健康和⁵安全经理。

如果适用方提供员工住房，上述区域必须符合当地法律在健康和⁶安全方面的规定。工人必须拥有自己的床铺和适当的住房空间。食堂（如有）必须干净舒适，在此处工作的员工必须遵守所有的卫生要求。

如有员工在家中工作，则适用方必须确保其工作环境安全，且其工作量与雇主所在地的情况类似，同时还应遵守同样的作息时间表，并为员工提供必要技术，以确保他们在完全安全的条件下工作。

5.3. 道德与合规

集团在其商业交易中提倡并尊重诚信、忠诚和正确的原则。

适用方必须遵守上述原则，并以最透明的方式行事，遵守经营所在地的适用法律规

ONIVERSE

定，并遵守根据本《行为准则》对集团承担的义务。

• **打击腐败**：集团坚决致力于打击公共和私营部门的任何形式的主动或被动腐败。

适用方必须避免直接或间接提供或承诺提供金钱或任何其他利益，包括超出一般礼节性做法的礼物或利益，以及可能被解释为旨在获得不当影响或获得优惠或不正当利益的礼物或利益。

集团鼓励适用方实施旨在规范任何礼物、免费物品或娱乐收受行为的企划，并实施模范与适当流程，以减少组织内部的腐败风险。

• **利益冲突**：适用方必须避免任何实际或潜在的利益冲突情况，并承诺在与集团合作时报告任何引发偏袒、串通行为的情形或导致非法利益决定的情形。

• **反洗钱**：只要有理由怀疑对方可能实施构成洗钱的行为，则适用方必须避免参与或与其持续开展任何商业或金融交易。

集团鼓励适用方采取措施，规范资金流动管理，根据正常的专业勤勉禁止任何可能对收到钱财来源产生怀疑的活动。

• **保密性**：适用方必须采取一切必要措施，确保并保障集团提供信息的保密性，并且不得在指定职责范围之外使用上述信息。

• **知识产权与公平竞争**：适用方在行事时必须完全遵守集团的工业和知识产权，并遵守保护上述权利的法律、法规和公约的规定。

集团的独特标志以及提供给适用方的所有信息、项目、样品、图纸和工作技术，构成集团独家拥有的技术诀窍和工业秘密，为此，适用方必须：

- a) 仅使用它们来制造产品；
- b) 不向与产品加工无关的第三方披露这些信息；
- c) 采取一切必要措施保密，并防止自己雇员或合作者以任何方式披露信息，并在这方面承担所有责任；
- d) 在任务结束时或因任何原因终止时，立即停止使用该信息。

适用方同样有义务避免采取任何违反公平竞争和反垄断适用法律的不公平商业行为。

• **分包商**：适用方必须事先得到集团的批准，才能将所提供的工作或服务的任何部分分包出去。集团的批准取决于分包商对本《行为准则》的接受程度。

• **公开声明**：适用方在发表公开声明时必须极为谨慎，尤其是在网上或社交网络上。必须避免发表与本《行为准则》中规定的价值观和原则相悖的声明，并且在未经集团明确批准的情况下，不得提及该集团或使用其名称或标识。

• **贸易限制和国际制裁**：适用方承诺遵守贸易限制和国际制裁标准，以及关于出口管制的法律和法规。适用方代表并保证他们的任何分包商没有被列入任何制裁名单，例

如，“特别指定国民和被封锁人员名单”或“外国制裁逃避者名单”。

- **隐私**：适用方必须完全遵守有关个人数据保护的法律和适用法规。
- **社区参与**：适用方承诺保护工作所在社区的环境和社会完整性，同时承诺积极合作，追求社会发展的共同目标。

5.4. 环境保护

集团在整个生产链中致力于环境保护，并希望适用方承诺其产品和生产过程中努力将环境影响降至最低，尊重生态系统和生物多样性。适用方必须遵守适用的环境法，包括以下内容：获得并保有开展受管制业务所需的环境授权和批准；管理并处置有害物质；排放影响空气、水和地面的污染物质；生产自然资源 and 动物；禁止或限制使用特定物质；材料回收并尊重环境权利。

集团鼓励适用方共同计算整个生产链的环境影响，尽量减少负面影响，并进一步削减产品的环境影响。

集团希望适用方创建旨在减少自然资源浪费（特别强调保护水和能源资源）并促进回收和再利用的生产流程，在此过程中应当利用工作所在社区的参与，追求环境保护的共同目标。因此，集团强烈建议对创新解决方案和技术采取积极态度，目的是不断推出改进产品和服务，减少对环境的影响。

5.5. 排水和水管理

水是一种宝贵的、可能出现短缺的自然资源。适用方必须采取一切措施，不仅要减少使用量，还要推广对水的负责使用，同时保证所有工人都能以充分和安全的方式获得饮用水。适用方必须维护并提升系统效率，同时为回收水创造机会。

生产过程中产生的废水（染色、洗涤、整理）必须在排水前进行处理，避免破坏环境。

适用方必须拥有符合当地法律的废水监测系统。

如果可以使用废水处理系统，只在不干扰处理过程的阶段才可以允许雨水进入。此外，操作人员必须了解现场处理系统正常运行所需的流程、设备和测试。

5.6. 产品与服务的安全和质量

适用方必须遵守与所提供的产品和服务有关的所有适用安全法规以及合同规定的任何安全要求。

特别是在为生产集团产品而提供的原材料和成品方面，适用方必须遵守与产品化学、物理和机械安全有关的国际法，并在所提供原材料和产品方面完全遵守集团的技术合规细则。

集团保留在加工阶段对材料和产品以及成品进行化学测试的权利。

此外，适用方必须保证产品可追溯性，并在必要时提供分包商身份信息，材料生产和处理地点、所用部件和产品，从而帮助集团评估任何可能的相关风险（社会或环境）。

6. 审计与不合规

为了保证符合《行为准则》的规定，集团保留直接或通过第三方对适用方进行以下审计活动的权利：

- 要求提供认为必要的文件；
- 对生产场所和办公室进行审计，进行必要的访问。

此外，为了确保全面适用《行为准则》，可能有必要针对所有适用方、其分包商、外部合作者以及属于集团原材料、服务和成品供应链的其他实体进行监测，包括文件和现场检查，可直接或通过第三方进行。

适用方必须提供所有必要信息，协助集团代表进行审计活动以确认符合本《行为准则》规定的要求。此外，适用方必须承诺改进并纠正任何发现的缺陷或不符合的情况。

为了向其利益相关方确保最高透明度，集团保留在本公司网站上公布本文档并总结向适用方提交的审计结果的权利。

集团承诺对收到的所有信息严格保密，完全遵守适用方的知识产权和商业权利。

集团保留在任何时候中止或结束与适用方之间业务关系的权利，此外，在以下情况下，还可以要求赔偿损失：

- 严重或重复违反《行为守则》；
- 拒绝或不配合开展审计活动；
- 不执行改进计划或在违规审计之后违反约定的方法和时间。

7. 承诺与接受表格

接受本表格时，适用方确认：

- 收到、审查并理解《行为守则》的规定；
- 承诺以旨在发展并不断改善的态度遵守《行为守则》；
- 若适用方或其分包商违反本《行为准则》中规定的安全要求、技术合规细则或适用法律，适用方全额赔付集团，并使其免受任何索赔、制裁或损失；
- 使用任何必要通信手段，将本《行为准则》的内容告知自己的员工、分包商、外部合作者和其他属于集团供应链的实体，确保他们也遵守其中的规定，并通过适当文件证明分包商的参与；
- 确定本文件中规定的审计条件；
- 在不符合的情况下，承诺采取必要行动来调整自己的活动和程序；
- 承诺使用本文件中提供的联系方式向集团报告任何怀疑或已证实违反本《行为准则》

ONIVERSE

的情形。

ONIVERSE की आपूर्तिकर्ता आचार संहिता अद्यतित संस्करण, 17 जून 2024 से प्रभावी

1. परिचय

Oniverse Holding S.p.A और इसके प्रबंधन और समन्वय के अधीन कंपनियां (इसके बाद, "समूह" या "Oniverse") अपने समूह की कंपनियों और उन साझेदारों द्वारा नियमों और साझा मूल्यों को अपनाने को प्राथमिक महत्व देता है जिनके साथ वह कारोबार में शामिल है ताकि वे समूह के नैतिक सिद्धांतों का पालन कर सकें और टिकाऊ कारोबार विकसित कर सकें।

इसके लिए, अपनी आचार संहिता के प्रावधानों के अनुसार, इससमूह ने आपूर्तिकर्ता आचार संहिता (इसके बाद, "आचार संहिता") को अपनाने का निर्णय लिया है जिसमें ऐसे आचरण के सिद्धांत और नियम शामिल हैं जो इस समूह और उसके सहयोगियों के बीच कारोबारी संबंधों का मार्गदर्शन कर सकते हैं। समय-समय पर नियामक और विधायी बदलावों, बेहतरीन प्रथाओं और हितधारकों द्वारा दिए गए इनपुट के आधार पर इस आचार संहिता की समीक्षा की जाती है।

इस समूह के साथ कारोबारी रिश्ते शुरू करने और उसे बनाए रखने के लिए आचार संहिता का अनुपालन करना एक जरूरी शर्त है।

2. आचार संहिता का दायरा और समीक्षा

इस समूह के मूल्यों और आचरण के नियमों को साझा करना संपूर्ण कारोबार श्रृंखला पर लागू होता है। उप-ठेकेदार के सहयोग पर निर्भर रहने वाले आपूर्तिकर्ताओं को अपने उप-ठेकेदार की ओर से इस आचार संहिता में शामिल सिद्धांतों और कर्तव्यों की जांच की जाती है और अनुपालन की गारंटी दी जाती है, इससे यह समझा जाता है कि प्रत्येक आपूर्तिकर्ता जिम्मेदार होगा यदि उसका कोई उप-ठेकेदार आचार संहिता का उल्लंघन करता है या इसका अनुपालन करना भूल जाता है।

इसलिए इस आचार संहिता के प्राप्तकर्ता वे सभी हैं जो आपूर्तिकर्ता श्रृंखला (इसके बाद, "प्राप्तकर्ता" या व्यक्तिगत रूप से "प्राप्तकर्ता") में किसी भी स्तर पर समूह और किसी भी उप-ठेकेदार को सामान या सेवाएं प्रदान करते हैं।

प्राप्तकर्ताओं को आचार संहिता का पालन करने के लिए कहा जाता है, साथ ही इसका प्रसार करने और समूह को कच्चे माल, सेवाओं और तैयार उत्पादों की आपूर्ति श्रृंखला से अपने कर्मचारियों, आपूर्तिकर्ताओं, बाहरी सहयोगियों और अन्य व्यक्तियों या संस्थाओं द्वारा इसका अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए कहा जाता है।

समूह के आपूर्तिकर्ताओं के रूप में उनकी मान्यता की पुष्टि करने के लिए, इस दस्तावेज की स्वीकृति और पावती अनिवार्य है।

समूह की इस आपूर्तिकर्ता आचार संहिता लागू कानूनों और कवर किए गए प्रासंगिक विषयों के संबंध में इसकी प्रभावशीलता और उपयुक्तता सुनिश्चित करने के उद्देश्य से समय-समय पर समीक्षाधीन है।

इस आचार संहिता में परिवर्तन की सूचना प्राप्तकर्ताओं को लिखित रूप में दी जाएगी और वे परिवर्तन अधिसूचित किए जाने के समय से ही प्रभावी हो जाएंगे। इस आचार संहिता समीक्षा की अधिसूचना के बाद समूह के साथ व्यापार संबंधों की निरंतरता को उनके द्वारा इसकी स्वीकृति समझा जाएगा।

3. विनियामक ढांचा

प्राप्तकर्ताओं को उस देश के लागू कानूनों और विनियमों का पालन करना चाहिए जहां वे काम करते हैं, उदाहरण के लिए श्रम, मानव अधिकार, कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा, पर्यावरणीय जिम्मेदारी, भ्रष्टाचार-निरोधक, सुरक्षा और उत्पादों की गुणवत्ता पर आधारित कानून और सेवाएं लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं। स्थानीय रूप से लागू कानूनों और विनियमों के अलावा, आचार संहिता अंतरराष्ट्रीय सिद्धांतों के आधार

पर आवश्यक जरूरतों को निर्धारित करती है जो नियामक आवश्यकताओं के संबंध में अधिक प्रतिबंधात्मक हो सकती हैं। प्राप्तकर्ताओं को सबसे अधिक प्रतिबंधात्मक सिद्धांतों का पालन करना चाहिए, बशर्ते कि वे स्थानीय रूप से लागू कानूनों और अनिवार्य नियमों का उल्लंघन न करें।

आचार संहिता और उपरोक्त कानूनों या विनियमों के बीच टकराव की स्थिति में, बाद वाले यानी उपरोक्त कानून या विनियम आचार संहिता के ऊपर लागू होंगे। इस मामले में, प्राप्तकर्ता को समूह को विधिवत सूचित करना चाहिए ताकि वे साथ मिलकर इस बात का मूल्यांकन कर सकें कि इस आचार संहिता में निर्धारित मूल्यों के अनुपालन से समझौता किए बिना गलत संबंधों को कैसे हल किया जाए।

4. रिपोर्टिंग

प्राप्तकर्ता इस आचार संहिता के विपरीत किसी भी आचरण या अवैध आचरण की रोकथाम और सत्यापन को बढ़ावा देंगे, जबकि अपने कर्मचारियों और तीसरे पक्षों को समूह के साथ अपने व्यवहार के संबंध में किसी भी घटना के बारे में तुरंत रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित करेंगे।

समूह ने एक बाहरी डिजिटल प्लेटफार्म स्थापित किया है, जिसका प्रबंधन एक विशेषज्ञता वाली तृतीय पक्ष फर्म द्वारा किया जाता है, जिसका उद्देश्य उन सभी लोगों तक आसान पहुंच प्रदान करना है जो उक्त प्रबंधन प्रक्रिया की गोपनीयता की गारंटी देते हुए रिपोर्ट बनाना चाहते हैं।

इस प्लेटफार्म तक <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it> द्वारा पहुँचा जा सकता है।

इसी तरह, रिपोर्ट मौखिक रूप से या उक्त डिजिटल प्लेटफार्म द्वारा प्रदान की गई विशेष वोकल मैसेजिंग प्रणाली का उपयोग करके बनाई जा सकती है।

यह प्लेटफार्म उन सभी यूरोपीय देशों की भाषा में उपलब्ध है जहां समूह की कंपनियां स्थित हैं।

वैकल्पिक रूप से, रिपोर्ट निम्नानुसार बनाई जा सकती है:

- एक सीलबंद लिफाफे पर एक लिखित सूचना भेज कर, जिसे निम्नलिखित को संबोधित किया जाए: Organismo di Vigilanza (Supervisory Body) c/o Calzedonia S.p.A., Via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);

- Organismo di Vigilanza (पर्यवेक्षी निकाय) के साथ एक व्यक्तिगत बैठक का अनुरोध करके।

कानूनी दायित्वों के बावजूद, उक्त स्रोतों और सूचनाओं की गोपनीयता की गारंटी उक्त चैनलों के माध्यम से दी जाती है।

इस पर्यवेक्षी निकाय पर यह सुनिश्चित करने का प्रभार है कि रिपोर्ट में दावे ज़मीनी स्तर के हैं या नहीं और रिपोर्ट किए गए अधिकारों के किसी भी संघर्ष या उल्लंघन का समाधान करने के लिए सभी आवश्यक उपायों को लागू करते समय निष्पक्षता और गोपनीयता के सिद्धान्तों के अनुपालन में कार्य करते हैं।

इस व्हिसलब्लोइंग प्रक्रिया को वेबसाइट पर [Whistleblowing \(oniverse.it\)](https://oniverse.it) के अन्तर्गत देखा जा सकता है।

5. सिद्धांत और आचरण के नियम

5.1. श्रम और मानव अधिकार

समूह मानवाधिकारों को बढ़ावा देने और उनका पालन करने की अपनी प्रतिबद्धता की पुष्टि करता है, जिसमें श्रमिकों के अधिकार भी शामिल हैं, जो अंतर्राष्ट्रीय समझौतों और मानकों पर निर्भर हैं, जैसे कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO)।

प्राप्तकर्ताओं को विशेष रूप से अपनी गतिविधियों के दायरे में श्रमिकों के अधिकारों के संबंध में

मानवाधिकारों का सम्मान करना चाहिए और उन्हें बढ़ावा देना चाहिए:

- **जबरन या अनिवार्य श्रम के खिलाफ:** कोई भी ऐसा जबरन या अनिवार्य श्रम प्रतिबंधित है, जिसमें कर्ज की अदायगी के रूप में श्रम करना, दासता या मानव तस्करी, साथ ही साथ मनोवैज्ञानिक या शारीरिक बल प्रयोग शामिल हैं।

कर्मचारियों के पास अपने व्यक्तिगत पहचान दस्तावेज होने चाहिए या उन पर उनका सीधा नियंत्रण होना चाहिए, उन्हें आंदोलन करने की स्वतंत्रता होनी चाहिए और उन्हें अपने रोजगार को खत्म करने का अधिकार होना चाहिए, जब तक कि वे प्रतिशोध या दंड के डर के बिना कानून द्वारा परिकल्पित पूर्व नोटिस अवधि का अनुपालन करते हैं।

- **बाल श्रम के खिलाफ:** प्राप्तकर्ताओं को बच्चों के अधिकारों का पालन करना चाहिए और प्रत्येक देश के राष्ट्रीय कानूनों द्वारा निर्धारित रोजगार के लिए न्यूनतम आयु के अनुपालन में बाल श्रम से इंकार करना चाहिए। प्राप्तकर्ताओं को अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और बाल अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय समझौते द्वारा निर्धारित नियमों के अनुपालन के आधार पर काम करना चाहिए। यदि स्थानीय कानून युवा श्रमिकों के रोजगार की अनुमति देते हैं, तो आपूर्तिकर्ताओं को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि युवा श्रमिकों की न्यूनतम आयु कानूनी आवश्यकता को पूरी करती है और 18 वर्ष की आयु तक संबंधित कानून के अनुसार व्यवहार की गारंटी दें।

इसमें ऐसे उपाय शामिल हैं जो खतरे की स्थितियों और रात में काम करने से रोकते हैं जो उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा और उनकी नैतिक अखंडता से समझौता कर सकते हैं।

- **किसी भी तरह के भेदभाव पर शून्य सहिष्णुता, विविधता को बढ़ावा देना और अप्रवासी श्रमिकों की सुरक्षा:** प्राप्तकर्ताओं को किसी भी प्रकार के भेदभाव से इनकार करते हुए नौकरी के समान अवसर और पेशेवर उन्नति का मौका देकर अपने कर्मचारियों की विविधता का सम्मान करना चाहिए। प्राप्तकर्ता के कर्मचारियों के साथ जाति, उत्पत्ति, जातीय समूह, विकलांगता, बीमारी, धर्म, वैवाहिक स्थिति, यौन झुकाव, राजनीतिक राय, आयु, राष्ट्रीयता, लिंग या किसी अन्य कारण के आधार पर भेदभाव नहीं होना चाहिए। इसके अलावा, प्राप्तकर्ता स्थानीय और अप्रवासी श्रमिकों के बीच समान व्यवहार की गारंटी देते हुए भर्ती, वेतन, प्रशिक्षण के अवसर, उन्नयन, नौकरी अनुबंधों की समाप्ति या सेवानिवृत्ति के संबंध में किसी भी भेदभावपूर्ण व्यवहार में शामिल होने से बचना चाहिए। प्राप्तकर्ता असमानता को समाप्त करने और समान भूमिकाओं और वरिष्ठता स्तर वाले लिंगों के बीच समान अवसरों और पारिश्रमिक की गारंटी देने के उद्देश्य से नीतियों को लागू करेंगे।

- **हिंसा और उत्पीड़न का उन्मूलन:** कार्यस्थल में गरिमा, शारीरिक और नैतिक अखंडता की रक्षा करना गैर-उल्लंघनीय मानव अधिकार हैं और प्राप्तकर्ता को आईएलओ समझौता संख्या 190 के तहत किसी भी प्रकार के उत्पीड़न, धमकी, भेदभाव, विकृति, उत्पीड़न, हिंसा, दुर्व्यवहार या शोषण या किसी अन्य यौन हमले से मुक्त कार्यस्थल की गारंटी देने का वचन देना चाहिए।

प्राप्तकर्ताओं को किसी भी प्रकार के शारीरिक, यौन, मनोवैज्ञानिक या मौखिक दुर्व्यवहार को प्रतिबंधित करते हुए श्रमिकों के साथ सम्मान और मर्यादा के साथ व्यवहार करना चाहिए।

इसके अलावा, प्राप्तकर्ताओं के पास दुर्व्यवहार और उत्पीड़न पर उचित नीतियां होनी चाहिए, साथ ही किसी भी घटना की रिपोर्ट करने के लिए श्रमिकों के लिए उचित प्रक्रियाएं होनी चाहिए।

- **बोलने, सूचना और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता का अधिकार:** प्राप्तकर्ता को स्वयं के कार्य वातावरण के भीतर राय व्यक्त करने की स्वतंत्रता के अधिकार का पालन करने और इसे बढ़ावा देने का काम करना चाहिए, जिसमें सूचना और अभिव्यक्ति का अधिकार शामिल हो, जिससे विभिन्न विचारों का सम्मान होता हो और स्वयं के कारोबारी व्यवहार में द्विपक्षीय संवाद को बढ़ावा मिलता हो।

- **संघ बनाने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता का सम्मान:** प्राप्तकर्ताओं को बिना किसी अंतर के अपने कर्मचारियों को संघ बनाने की स्वतंत्रता और ट्रेड यूनियन में शामिल होने का अधिकार देना चाहिए। यदि उक्त अधिकारों का प्रयोग किया जाता है तो कोई प्रतिशोध नहीं लिया जाएगा और उक्त अधिकारों के इस्तेमाल को रोकने के लिए कर्मचारियों को कोई मुआवजा या किसी प्रकार का भुगतान नहीं किया

जाएगा।

• **काम करने की उचित, समान और अनुकूल परिस्थितियां:** प्राप्तकर्ताओं को अपने सभी कर्मचारियों के साथ सम्मान के साथ और उचित और निष्पक्ष तरीके से व्यवहार करना चाहिए, न्यूनतम वेतन, ओवरटाइम काम और लाभों पर कानूनों समेत लागू कानूनों का अनुपालन करते हुए उनके वेतन का भुगतान करना चाहिए। प्राप्तकर्ता लागू नियमों को छोड़कर अनुशासनिक या किसी अन्य कारण से वेतन पर कोई रोक नहीं लगाएंगे या कटौती नहीं करेंगे। इसी तरह, वे भर्ती के समय सभी श्रमिकों को उनके वेतन के बारे में लिखित और स्पष्ट जानकारी प्रदान करेंगे, जबकि कर्मचारियों को अपने स्वयं के नौकरी अनुबंधों (नोटिस अवधि, सवैतनिक अवकाश का अधिकार) के बारे में जानकारी तक पहुँच सुनिश्चित करते हुए अनुशासनात्मक कोड को अधिसूचित करेंगे जो उन आचरण नियमों को सूचीबद्ध करता है जिनका पालन कर्मचारियों को अवश्य करना चाहिए और पालन करने में विफलता के मामले में प्रतिबंधों के बारे में उन्हें जागरूक होना चाहिए। यदि लागू हो, तो प्राप्तकर्ताओं को स्पष्ट रूप से अपने कर्मचारियों को उनके पक्ष में बीमा कवरेज या किसी भी प्रकार की सामाजिक सहायता या वित्तीय लाभ की उपस्थिति के बारे में सूचित करना चाहिए। इसके अलावा, प्राप्तकर्ता सभी लागू कानूनों के पूर्ण अनुपालन में मजदूरी और किसी भी अन्य भत्ते या लाभ का समय पर भुगतान की गारंटी देंगे और विशेष रूप से यह सुनिश्चित करेंगे कि श्रमिकों को सबसे उपयुक्त तरीके से भुगतान किया जाता है।

प्राप्तकर्ताओं को लागू कानून द्वारा निर्धारित रोजगार के रूपों का भी पालन करना चाहिए, किसी भी अवैध तरीके पर भरोसा करने से बचना चाहिए, जिसमें वैध स्थायी प्रवास परमिट के बिना श्रमिकों का रोजगार शामिल है और यह सुनिश्चित करना कि उनके कर्मचारियों और सहयोगियों के पास कानून के अनुसार लागू नियमों के साथ-साथ अपनाए गए सामूहिक समझौते समेत सामाजिक सुरक्षा, कल्याण और बीमा है।

परिवारों का समर्थन करने के लिए सामान्य रूप से नीतियों को बढ़ावा देते हुए सभी मातृत्व और पितृत्व अधिकारों के अनुपालन में सामाजिक समावेश से जुड़ी नीतियों पर विशेष जोर दिया जाना चाहिए।

इसके अलावा, प्राप्तकर्ता को अपने कर्मचारियों को मनोवैज्ञानिक या मौखिक हिंसा समेत किसी भी उत्पीड़न, धमकी, दुर्व्यवहार या हिंसा से मुक्त कार्य वातावरण की गारंटी देनी चाहिए या ऐसा आचरण जिससे डराने वाला, आक्रामक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण पैदा हो सकता है।

आखिर में, प्राप्तकर्ताओं को किसी भी उप-ठेकेदार के चयन में समान व्यवहार की गारंटी देनी चाहिए, साथ ही उप-ठेकेदार के साथ संबंधों में कभी भी मनमानी नहीं करनी चाहिए।

• **काम के घंटे:** प्राप्तकर्ताओं को काम के घंटों के संबंध में श्रम और लागू सामूहिक समझौतों पर राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय कानूनों का पालन करना चाहिए। इसके अलावा, प्राप्तकर्ताओं को कानून द्वारा निर्धारित स्थानीय सार्वजनिक छुट्टियों के साथ-साथ वार्षिक भुगतान वाली छुट्टियों और, जहां लागू हो, पैतृक और बीमारी के लिए छुट्टी और कानून द्वारा व लागू सामूहिक समझौतों द्वारा अनुमत सीमा तक किसी भी अन्य छुट्टी की गारंटी देनी चाहिए। किसी भी तरह से कानून और लागू नियमों द्वारा अनुमत अधिकतम साप्ताहिक काम के घंटों को किसी भी कारण से बढ़ाया नहीं जाना चाहिए और ओवरटाइम काम स्वैच्छिक होना चाहिए, नियमित आधार पर अनुरोध नहीं किया जाना चाहिए और लागू मानकों के अनुसार भुगतान किया जाना चाहिए। एक सप्ताह में अधिकतम मानक और ओवरटाइम काम के घंटों का पालन किया जाना चाहिए, साथ ही स्थानीय कानूनों और लागू सामूहिक श्रम समझौते द्वारा निर्धारित प्रावधानों के अनुसार ब्रेक लेने का अधिकार भी दिया जाना चाहिए।

5.2. कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा

प्राप्तकर्ताओं को अपने कर्मचारियों और सहयोगियों को काम वाले क्षेत्र और गतिविधियों व कार्यों से जुड़े जोखिमों पर विचार करते हुए सुरक्षित, स्वच्छ और स्वस्थ कार्य वातावरण की गारंटी देते हुए कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा पर लागू नियमों का पालन करना चाहिए।

प्राप्तकर्ताओं को यथासंभव कार्य संबंधी जोखिमों को कम करके और गारंटी देकर अपने श्रमिकों के साथ

होने वाली दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य को होने वाले नुकसान को रोकने के लिए उचित सावधानी बरतनी चाहिए। इसमें रोकथाम और आपातकालीन प्रतिक्रिया उपकरणों, इमारतों के सुरक्षा उपकरण और आग की रोकथाम प्रणाली, प्राथमिक चिकित्सा उपकरण, व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण, उपकरण और विद्युत प्रणालियों की सुरक्षा, ध्वनि प्रदूषण को रोकने और उचित प्रकाश व्यवस्था, हवादार, स्वच्छता, पीने के पानी तक पहुंच और स्वच्छ कार्य वातावरण, विशेष रूप से शौचालय सुविधाओं की गारंटी शामिल हैं लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं।

प्राप्तकर्ता बार-बार अपने कर्मचारियों को कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा पर प्रशिक्षण पाठ्यक्रम प्रदान करेंगे और उचित निर्णयात्मक शक्तियों के साथ प्रबंधन टीम के भीतर कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधक नियुक्त करेंगे।

यदि प्राप्तकर्ता कर्मचारियों को आवास इकाइयां प्रदान करता है, तो उक्त क्षेत्रों को स्वास्थ्य और सुरक्षा पर स्थानीय कानूनों के प्रावधानों के अनुरूप होना चाहिए। श्रमिकों के पास अपना बिस्तर और उचित आवास स्थान होना चाहिए। यदि कैफेटेरिया है तो उसे स्वच्छ और आरामदायक होना चाहिए और वहां काम करने वाले कर्मचारियों को साफ-सफाई से संबंधित सभी जरूरतों का पालन करना चाहिए।

यदि घर से काम करने वाले कर्मचारी हैं, तो प्राप्तकर्ता अपने कर्मचारियों को एक सुरक्षित कार्य वातावरण और नियोक्ता के परिसर में समान कार्य समय का अनुपालन करते हुए और श्रमिकों को पूर्ण सुरक्षा में काम करने के लिए आवश्यक टेक्नोलॉजी प्रदान करते हुए एक समान कार्यभार की गारंटी देंगे।

5.3. नैतिकता और अनुरूपता

समूह अपने कारोबारी व्यवहारों में ईमानदारी, निष्ठा और सत्यता के सिद्धांतों को बढ़ावा देता है और उनका सम्मान करता है।

प्राप्तकर्ताओं को उक्त सिद्धांतों का पालन करना चाहिए और जहां वे काम करते हैं वहां लागू कानूनों के प्रावधानों के अनुपालन में अत्यंत पारदर्शिता के साथ काम करना चाहिए, साथ ही इस आचार संहिता के आधार पर समूह के साथ ग्रहण किए गए दायित्वों का पालन करना चाहिए।

• **भ्रष्टाचार के खिलाफ लड़ाई:** समूह सार्वजनिक और निजी दोनों क्षेत्रों में सक्रिय या निष्क्रिय भ्रष्टाचार के किसी भी रूप के खिलाफ लड़ाई में दृढ़ता से प्रतिबद्ध है।

प्राप्तकर्ताओं को किसी भी प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष प्रस्ताव या पैसे या किसी अन्य लाभ का वादा करने से बचना चाहिए, जिसमें उपहार या लाभ शामिल हैं जो सामान्य शिष्टाचार प्रथाओं से अधिक हैं और जिनकी व्याख्या अनुचित प्रभाव प्राप्त करने या एहसान या अनुचित लाभ प्राप्त करने के उद्देश्य से की जा सकती है।

समूह उपहारों, मुफ्त वस्तुओं या मनोरंजन के किसी भी आदान-प्रदान को विनियमित करने के साथ-साथ अपने स्वयं के संगठन के भीतर भ्रष्टाचार के जोखिम को कम करने के लिए मॉडल और उचित प्रक्रियाओं को लागू करने के उद्देश्य से पहल को लागू करने के लिए प्राप्तकर्ताओं को प्रोत्साहित करता है।

• **हितों का टकराव:** प्राप्तकर्ताओं को वास्तविक या संभावित हितों के टकराव की स्थिति से बचना चाहिए और ऐसी किसी भी परिस्थिति की रिपोर्ट करने का वचन देना चाहिए जो पक्षपात, मिलीभगत या निर्णयों को उत्पन्न करती है जिसके परिणामस्वरूप समूह के साथ उनके सहयोग से गैर-कानूनी लाभ होता है।

• **एंटी-मनी लॉन्ड्रिंग:** प्राप्तकर्ताओं को किसी भी वाणिज्यिक या वित्तीय लेन-देन में शामिल होने या बनाए रखने से बचना चाहिए, जब ऐसा उचित संदेह हो कि अन्य पक्ष ऐसा आचरण कर सकता है जो मनी लॉन्ड्रिंग के तहत आता हो।

समूह प्राप्तकर्ताओं को वित्तीय प्रवाह के प्रबंधन को विनियमित करने के उपायों को अपनाने के लिए प्रोत्साहित करता है जिससे सामान्य पेशेवर परिश्रम के अनुसार प्राप्त धन की उत्पत्ति के रूप में संदिग्ध किसी भी गतिविधि को प्रतिबंधित किया जा सके।

• **गोपनीयता:** प्राप्तकर्ताओं को समूह द्वारा प्रदान की गई जानकारी की गोपनीयता को सुनिश्चित करने और सुरक्षित रखने के लिए सभी आवश्यक उपायों को अपनाना चाहिए और निर्दिष्ट कर्तव्यों के दायरे से

बाहर उक्त जानकारी का उपयोग नहीं करना चाहिए।

• **बौद्धिक संपदा और निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा:** प्राप्तकर्ताओं को समूह के औद्योगिक और बौद्धिक संपदा अधिकारों के साथ-साथ उक्त अधिकारों की रक्षा के लिए निर्धारित कानून, विनियमों और समझौतों के प्रावधानों को मानते हुए पूर्ण अनुपालन में काम करना चाहिए।

समूह के विशिष्ट चिह्न, साथ ही सभी जानकारी, परियोजनाएं, नमूने, चित्र और कार्य तकनीक जो प्राप्तकर्ताओं को प्रदान की जाती हैं, विशेष रूप से समूह के स्वामित्व वाली तकनीकी और औद्योगिक रहस्य हैं और इस कारण से, प्राप्तकर्ता से कहा जाता है कि:

- उत्पादों के निर्माण के लिए विशेष रूप से उनका उपयोग करें;
- उन्हें तीसरे पक्ष के सामने प्रकट न करें जो उत्पाद प्रसंस्करण का हिस्सा नहीं हैं;
- उनकी गोपनीयता बनाए रखने के लिए सभी आवश्यक उपाय करें और अपने कर्मचारियों या सहयोगियों को किसी भी तरह से जानकारी का खुलासा करने से रोकें, इस तरह वह आखिर तक सभी जिम्मेदारी लेते हैं;
- असाइनमेंट के अंत में या किसी भी कारण से असाइनमेंट समाप्त होने पर जानकारी का उपयोग करने से तुरंत रोक दें।

इसी तरह प्राप्तकर्ता निष्पक्ष प्रतिस्पर्धा और एंटीट्रस्ट पर लागू कानूनों के उल्लंघन में किसी भी अनुचित कारोबारी प्रथाओं को करने से परहेज करने के लिए बाध्य हैं।

• **उप-ठेकेदार:** प्राप्तकर्ताओं को प्रदान किए जाने वाले कार्य या सेवाओं के किसी भी हिस्से की उप-ठेकेदारी करने के लिए समूह से पूर्व अनुमोदन प्राप्त करना होगा। समूह द्वारा अनुमोदन उप-ठेकेदारों की ओर से इस आचार संहिता की स्वीकृति के अधीन है।

• **सार्वजनिक बयान:** प्राप्तकर्ताओं को सार्वजनिक बयान देने में अत्यधिक सावधानी बरतनी चाहिए, विशेष रूप से ऑनलाइन या सोशल नेटवर्क साइटों पर। उन्हें ऐसे बयान देने से बचना चाहिए जो इस आचार संहिता में निर्धारित मूल्यों और सिद्धांतों के विपरीत हैं और समूह का उल्लेख नहीं कर सकते हैं या कंपनी से स्पष्ट अनुमोदन के बिना इसके नाम या लोगो का उपयोग नहीं कर सकते हैं।

• **व्यापार रोक और अंतर्राष्ट्रीय प्रतिबंध:** प्राप्तकर्ता कारोबार पर रोक और अंतर्राष्ट्रीय स्वीकृति मानकों के साथ-साथ निर्यात नियंत्रण पर कानूनों और विनियमों का पालन करने का वचन देते हैं। प्राप्तकर्ता इस बात का प्रतिनिधित्व करते हैं और गारंटी देते हैं कि उनके किसी भी उप-ठेकेदार को किसी भी प्रतिबंधित सूची में शामिल नहीं किया गया है, उदाहरण के लिए, "विशेष रूप से नामित नागरिकों और ब्लॉक हुए व्यक्तियों की सूची" या "विदेशी प्रतिबंधों का उल्लंघन करने वालों की सूची"।

• **गोपनीयता:** प्राप्तकर्ताओं को व्यक्तिगत डेटा सुरक्षा पर कानूनों और लागू नियमों के पूर्ण अनुपालन में कार्य करना चाहिए।

• **सामुदायिक भागीदारी:** प्राप्तकर्ता सामाजिक विकास के सामान्य लक्ष्य को आगे बढ़ाने के लिए सक्रिय रूप से सहयोग करने का वचन देते हुए उन समुदायों की पर्यावरण और सामाजिक अखंडता को बनाए रखने का वचन देते हैं, जहां वे काम करते हैं।

5.4. पर्यावरण संरक्षण

समूह पूरी उत्पादन श्रृंखला के साथ पर्यावरण की रक्षा के लिए प्रतिबद्ध है और उम्मीद करता है कि प्राप्तकर्ता अपने उत्पादों और उत्पादन प्रक्रियाओं के लिए पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने और पारिस्थितिक तंत्र और जैव विविधता का सम्मान करने की कोशिश करने के लिए खुद को प्रतिबद्ध करेंगे। प्राप्तकर्ताओं को लागू पर्यावरण कानूनों का पालन करना चाहिए जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं: कानूनी रूप से संचालन करने के लिए पर्यावरणीय प्राधिकरणों और अनुमोदनों की प्राप्ति और रखरखाव; हानिकारक सामग्री का प्रबंधन और निपटान; हवा, पानी और जमीन को प्रभावित करने वाले दूषित एजेंट्स का उत्सर्जन; प्राकृतिक संसाधनों और जीवों का उत्पादन; विशिष्ट पदार्थों के उपयोग पर रोक या प्रतिबंध; सामग्री का पुनर्चक्रण और पर्यावरण अधिकारों का सम्मान।

समूह नकारात्मक प्रभावों को कम करने और उत्पादों के पर्यावरणीय प्रभाव को और कम करने के लिए प्राप्तकर्ताओं को संपूर्ण उत्पादन श्रृंखला के पर्यावरणीय प्रभाव की गणना में सहयोग करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

समूह प्राप्तकर्ताओं से अपेक्षा करता है कि वे ऐसी उत्पादन प्रक्रियाएँ तैयार करें जिनका उद्देश्य प्राकृतिक संसाधनों की बर्बादी को कम करना है (पानी और ऊर्जा संसाधनों के संरक्षण पर विशेष ध्यान देने के साथ) और प्राप्तकर्ता जहां काम करता है वहाँ के समुदाय को शामिल करके पुनर्चक्रण और पुनः उपयोग को बढ़ावा देता है, जिससे पर्यावरण संरक्षण के साझा लक्ष्य को आगे बढ़ाया जा सके। इसलिए, समूह नवीन समाधानों और प्रौद्योगिकियों के प्रति एक सक्रिय दृष्टिकोण की दृढ़ता से सलाह देता है जिसका उद्देश्य कम पर्यावरणीय प्रभाव के साथ लगातार बेहतर उत्पादों और सेवाओं को तैयार करना है।

5.5. जल निकासी और जल प्रबंधन

पानी एक अनमोल प्राकृतिक संसाधन है जो दुर्लभ हो सकता है। प्राप्तकर्ताओं को न केवल उपयोग में कटौती करने के उद्देश्य से सभी उपाय करने चाहिए, बल्कि सभी श्रमिकों को पर्याप्त और सुरक्षित तरीके से पीने के पानी तक पहुंच की गारंटी देते हुए पानी के जिम्मेदार उपयोग को बढ़ावा देना चाहिए। पुनर्चक्रण के अवसर पैदा करते हुए प्राप्तकर्ता को सर्विसिंग और सिस्टम को कुशल बनाने का लक्ष्य रखना चाहिए। उत्पादन प्रक्रिया (रंगाई, धुलाई, फिनिश) से उत्पन्न अपशिष्ट जल को निकालने से पहले इस तरह से उपचारित किया जाना चाहिए कि पर्यावरणीय क्षति को रोका जा सके।

प्राप्तकर्ताओं के पास स्थानीय कानूनों के अनुपालन में अपशिष्ट जल की निगरानी के लिए एक प्रणाली होनी चाहिए।

यदि अपशिष्ट जल उपचार प्रणाली उपलब्ध है, तो वर्षा जल केवल चरण में बहना चाहिए जो उपचार प्रक्रिया में हस्तक्षेप नहीं करता है। इसके अलावा, ऑपरेटरों को इन-सीटू उपचार प्रणाली के उचित संचालन के लिए आवश्यक प्रक्रियाओं, उपकरणों और परीक्षणों के बारे में सीखना चाहिए।

5.6. उत्पादों और सेवाओं की सुरक्षा और गुणवत्ता

प्राप्तकर्ताओं को प्रदान किए गए उत्पादों और सेवाओं के संबंध में सभी लागू सुरक्षा नियमों का पालन करना चाहिए और संविदात्मक रूप से निर्धारित किसी भी सुरक्षा आवश्यकता का पालन करना चाहिए। समूह के उत्पादों की प्राप्ति के लिए कच्चे माल और तैयार उत्पादों की आपूर्ति के विशेष संदर्भ में, प्राप्तकर्ताओं को उत्पादों की रासायनिक, भौतिक और यांत्रिक सुरक्षा पर अंतर्राष्ट्रीय कानूनों का पालन करना चाहिए और जब भी लागू हो, कच्चे माल और उत्पादों की आपूर्ति के लिए समूह के तकनीकी अनुरूपता विनिर्देशों का पूर्ण अनुपालन करना चाहिए।

समूह प्रसंस्करण चरण के दौरान और तैयार उत्पादों में शामिल सामग्री और उत्पादों पर रासायनिक परीक्षण करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

इसके अलावा, प्राप्तकर्ताओं को उत्पादों की ट्रेसिबिलिटी की गारंटी देनी चाहिए और जहां आवश्यक हो, उप-ठेकेदार की पहचान, उत्पादन के स्थानों और उपयोग की गई सामग्री, घटकों और उत्पादों के प्रसंस्करण के बारे में जानकारी प्रदान करनी चाहिए और इस तरह समूह को किसी भी संभावित संबंधित जोखिम (सामाजिक या पर्यावरण) का मूल्यांकन करने में मदद करनी चाहिए।

6. ऑडिट और गैर-अनुरूपता

आचार संहिता के प्रावधानों के अनुरूप होने की गारंटी देने के लिए, समूह प्राप्तकर्ताओं के संबंध में सीधे या किसी तीसरे पक्ष के माध्यम से निम्नलिखित ऑडिट गतिविधियों का संचालन करने का अधिकार सुरक्षित रखता है:

- आवश्यक समझे जाने वाले दस्तावेज़ीकरण का अनुरोध;
- आवश्यक दौरे करते हुए उत्पादन स्थलों और कार्यालयों में ऑडिट करना।

इसके अलावा, आचार संहिता के पूर्ण इस्तेमाल को सुनिश्चित करने के लिए, सभी प्राप्तकर्ताओं, उनके उप-ठेकेदार, बाहरी सहयोगियों और अन्य संस्थाओं के संबंध में प्रत्यक्ष रूप से या किसी तीसरे पक्ष के माध्यम से आयोजित की जाने वाली दस्तावेजी और इन-सीटू निगरानी गतिविधियां आवश्यक हो सकती हैं, जो कि समूह के लिए कच्चे माल, सेवाओं और तैयार उत्पादों की आपूर्ति श्रृंखला का हिस्सा हैं।

प्राप्तकर्ताओं को समूह के प्रतिनिधियों द्वारा संचालित ऑडिट गतिविधियों को सुविधाजनक बनाने के लिए सभी आवश्यक जानकारी प्रदान करनी चाहिए जो इस आचार संहिता की अनुरूपता सुनिश्चित करने का इरादा रखते हैं। इसके अलावा, प्राप्तकर्ताओं को किसी भी कमी या गैर-अनुरूपता को सुधारने और ठीक करने का कार्य करना चाहिए।

अपने हितधारकों को अत्यधिक पारदर्शिता की गारंटी देने के लिए, समूह को अपनी कॉर्पोरेट वेबसाइट पर उन दस्तावेजों को प्रकाशित करने का अधिकार रखता है, जो प्राप्तकर्ता को प्रस्तुत किए गए ऑडिट के परिणाम का सारांश पेश करते हैं।

समूह बौद्धिक संपदा अधिकारों और प्राप्तकर्ताओं के वाणिज्यिक अधिकारों के पूर्ण अनुपालन में प्राप्त सभी सूचनाओं को कड़ाई से गोपनीय मानने का वचन देता है।

समूह किसी भी समय प्राप्तकर्ताओं के साथ व्यापार संबंध को समाप्त करने या खत्म करने का अधिकार सुरक्षित रखता है, इसके अलावा जब भी निम्नलिखित शर्तें लागू होती हैं, तो नुकसान के लिए मुआवजे का दावा करने के अलावा:

- आचार संहिता का गंभीर या बार-बार उल्लंघन;
- ऑडिट गतिविधियों के संचालन में इनकार या सहयोग की कमी;
- गैर-अनुरूपता के ऑडिट के बाद सहमत तरीके और समय का उल्लंघन या सुधार योजना पर अमल नहीं करना।

7. प्रतिबद्धता और स्वीकृति प्रपत्र

इस प्रपत्र को स्वीकार करके, प्राप्तकर्ता निम्नलिखित बातों की पुष्टि करते हैं:

- आचार संहिता के प्रावधानों को प्राप्त कर लिया है, जांच और समझ लिया है;
- विकास और निरंतर सुधार के उद्देश्य से एक दृष्टिकोण के अनुसार आचार संहिता का पालन करने का वचन देना;
- इस आचार संहिता, तकनीकी अनुरूपता विनिर्देशों या लागू कानूनों में निर्धारित सुरक्षा आवश्यकताओं के प्राप्तकर्ता या उनके उप-ठेकेदार की ओर से किसी भी उल्लंघन के कारण होने वाले किसी भी दावे, मंजूरी या नुकसान से समूह को क्षतिपूर्ति से बचाना और हानिरहित रखना;
- इस आचार संहिता की सामग्री के बारे में अपने कर्मचारियों, उप-ठेकेदार, बाहरी सहयोगियों और अन्य संस्थाओं को सूचित करने के लिए संवाद के किसी भी आवश्यक साधन का उपयोग करें जो समूह की आपूर्ति श्रृंखला का हिस्सा हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि वे इसके प्रावधानों का भी पालन करते हैं और उप-ठेकेदार की भागीदारी की पुष्टि करने वाले उचित दस्तावेज के माध्यम से इसे प्रमाणित करते हैं;
- इस दस्तावेज में निर्धारित ऑडिट शर्तों का पता लगाएं;
- गैर-अनुरूपता के मामले में अपनी गतिविधियों और प्रक्रियाओं को अनुकूलित करने के लिए आवश्यक कार्यों को लागू करने के लिए;
- इस दस्तावेज में दिए गए संपर्क संदर्भों का उपयोग करके समूह को आचार संहिता के उल्लंघन के किसी भी संदिग्ध या पुष्ट मामले की रिपोर्ट देने का वचन देता है।

TEDARİKÇİLER İÇİN ONIVERSEDAVRANIŞ KURALLARI 17 Haziran 2024 tarihinde yürürlüğe giren güncellenmiş sürüm

1. GİRİŞ

Oniverse Holding S.p.A. ve onun yönetim ve koordinasyonuna tabi şirketler (bundan böyle "Grup" veya "Oniverse" olarak anılacaktır), şirketleri ve iş yaptığı ortakları tarafından, Grubun etik ilkelerine uymaları ve sürdürülebilir bir iş ilişkisi geliştirmeleri için kuralların ve ortak değerlerin benimsenmesine birincil derecede önem vermektedir.

Bu amaçla Grup, Etik Kuralları'nın hükümlerine uygun olarak, Grup ile ortakları arasındaki iş ilişkilerine yön verebilecek ilke ve davranış kurallarını içeren bir Tedarikçi Davranış Kuralları (bundan böyle "Davranış Kuralları" olarak anılacaktır) benimsemeye karar vermiştir.

İşbu Davranış Kuralları, düzenleyici ve yasal gelişmelere, en iyi uygulamalara ve paydaşlar tarafından sağlanan girdilere dayalı olarak periyodik bir incelemeye tabidir.

Davranış Kuralları'na uyulması Grup ile bir iş ilişkisi başlatmak ve sürdürmek için gerekli bir koşuldur.

2. DAVRANIŞ KURALLARI KAPSAMI VE YENİDEN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

Grubun değerlerini ve davranış kurallarını paylaşmak, iş zincirinin tamamını kapsar. Alt yüklenicilerin işbirliğinden destek alan tedarikçiler, alt yüklenicilerinin işbu Davranış Kuralları'nda açıklanan prensiplere ve yükümlülüklere uydıklarını garanti etmeli, denetlemeli ve ispatlamalıdır. Alt yüklenicilerinin Davranış Kuralları'nı ihmal veya ihlal etmesi durumunda her tedarikçinin sorumlu olacağı anlaşılmıştır.

Bu nedenle, işbu Davranış Kuralları'nın hedef kitlesi, Gruba mal veya hizmet sağlayan tüm tedarikçiler ve duruma göre, tedarikçi zincirindeki herhangi bir seviyedeki alt yüklenicilerdir (bundan böyle "Alıcılar" veya tekil olarak "Alıcı" şeklinde anılacaktır).

Alıcılardan Davranış Kuralları'na uymaları ve bunların aynı zamanda kendi çalışanları, tedarikçileri, haricî işbirlikçileri ve Grubun hammadde, hizmet ve bitmiş ürünlerinin tedarik zincirindeki diğer kişi veya kuruluşlarına ulaştırılıp onlar tarafından da uyulmasını sağlamaları istenmektedir.

Grubun tedarikçileri olarak akreditasyonlarını teyit etmeleri için bu belgenin kabulü ve onaylanması zorunludur.

Grubun Tedarikçi Davranış Kuralları, ilgili yasalar ve ilgili konular açısından etkinliğinin ve uygunluğunun sağlanması amacıyla periyodik incelemeye tabidir.

Davranış Kurallarında yapılacak değişiklikler Alıcılara yazılı olarak bildirilecek ve bildirim tarihinde yürürlüğe girecektir. Davranış Kurallarının yeniden gözden geçirildiğinin bildirilmesini takiben Grup ile iş ilişkilerinin devam etmesi, Grup tarafından bir kabul etme olarak değerlendirilir.

3. DÜZENLEYİCİ ÇERÇEVE

Alıcılar faaliyet gösterdikleri ülkenin, çalışma, insan hakları, işyeri sağlığı ve güvenliği, çevresel sorumluluk, yolsuzlukla mücadele, güvenlik, ürün ve hizmet kalitesi ile ilgili yasalar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere geçerli yasa ve düzenlemelerine uymalıdır. Davranış Kuralları, yerel olarak geçerli yasa ve yönetmeliklere ek olarak, düzenleyici gereksinimler açısından daha kısıtlayıcı olabilecek uluslararası ilkelere dayalı temel gereksinimleri ortaya koymaktadır. Alıcılar, yerel olarak geçerli olan yasaları ve zorunlu düzenlemeleri ihlal etmemeleri koşuluyla en fazla kısıtlayıcı olan ilkelere uymalıdır.

Davranış Kuralları ve yukarıda anılan yasa veya yönetmelikler arasında bir çelişki olması durumunda, yasa veya yönetmelikler Davranış Kuralları'ndan üstündür. Bu durumda, Alıcılar bu Davranış Kuralları'nda belirtilen değerlerin uygunluğundan ödün vermeden sapma durumunu nasıl çözebileceklerini birlikte değerlendirebilmeleri için Grubu usulüne uygun olarak bilgilendirmelidir.

4. İHBAR

Alicılar kendi çalışanlarını ve üçüncü tarafları, Grup ile kendi aralarındaki işlemlerde karşılaştıkları herhangi bir olumsuz durumu derhâl bildirmeye teşvik etmeli, herhangi bir yasa dışı davranışın veya işbu Davranış Kuralları'na aykırı bir davranışın önüne geçmelidir.

Grup, bahsedilen yönetim sürecinin gizliliğini garanti ederek ihbarda bulunmak isteyen herkese kolay erişim sağlamak için, bir üçüncü taraf uzmanlık şirketi tarafından yönetilen haricî bir dijital platform uygulaması başlatmıştır.

Platforma <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it> adresinden erişilebilir.

Keza ihbarlar sözlü olarak veya bahsedilen dijital platformun sunduğu özel sesli mesaj sistemleri kullanılarak da yapılabilir.

Platform, Grup şirketlerinin bulunduğu tüm Avrupa ülkelerinin dilleriyle kullanılabilir.

Bir ihbar ayrıca aşağıdaki yollarla da ulaştırılabilir:

- Şu adrese kapalı zarfla yazılı bildirim göndererek: Organismo di Vigilanza (Supervisory Body) c/o Calzedonia S.p.A., Via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);

- Organismo di Vigilanza (Teftiş Kurumu) ile bir kişisel toplantı talebinde bulunarak.

Bahsedilen kaynakların ve bilgilerin gizliliği, kanuni yükümlülüklerle bakılmaksızın, bahsedilen kanallar aracılığıyla garanti edilir.

Teftiş Kurumu, ihbarda bulunulan hak çatışmalarını ya da ihlallerini çözecek tüm gerekli önlemleri almakla birlikte, ihbardaki iddiaların dayanağı olup olmadığını belirlemek ve ayrıca tarafsızlık ve gizlilik ilkelerine uygun şekilde davranmakla yükümlüdür.

İhbar Prosedürü'ne [Whistleblowing \(oniverse.it\)](https://oniverse.it) web sitesindeki İhbar Etme başlığından ulaşılabilir.

5. DAVRANIŞ KURALLARI VE PRENSİPLERİ

5.1. İŞÇİ VE İNSAN HAKLARI

Grup, çalışanların hakları da dâhil olmak üzere İnsan Hakları'nı teşvik etme ve bu haklara uyma, dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası sözleşme ve standartlara güvenme konusundaki taahhüdünün arkasında durmaktadır.

Alicılar faaliyetleri kapsamında, aşağıdaki hususlar başta olmak üzere, çalışan haklarına ve insan haklarına saygı göstermelidir:

• **Zorla veya zorunlu çalıştırmaya karşı durmak:** Bir borcun geri ödenmesi, kölelik veya insan ticaretinin yanı sıra psikolojik veya fiziksel baskı da dâhil olmak üzere her türlü zorla veya zorunlu çalıştırma yasaktır.

Çalışanların, kişisel kimlik belgelerine sahip olmaları veya bu belgeler üzerinde doğrudan tasarruf sahibi olmaları, hareket özgürlüğüne sahip olmaları ve yasaların öngördüğü ön ihbar süresine uydukları sürece herhangi bir misillemeye ya da cezaya maruz kalma korkusu olmaksızın işten ayrılabilme hakları olmalıdır.

• **Çocuk işçiliği ile mücadele:** Alicılar, çocuk haklarına uymalı ve her ülkenin ulusal yasalarında belirtilen asgari istihdam yaşına uygun olarak çocuk işçiliğini reddetmelidir. Alicılar, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çocuk Haklarına Dair Sözleşme tarafından belirlenen kurallara uygun hareket etmelidir. Yerel yasalar genç işçilerin istihdamına izin veriyorsa Tedarikçiler, söz konusu genç işçilerin yasaların gerektirdiği asgari yaşa sahip olduğundan emin olmalı ve 18 yaşına kadar ilgili yasal tedbirlere uygun hareket etmelidirler.

Bu tedbirler onların sağlıklarını, güvenliklerini, ahlaki bütünlüklerini tehlikeye atabilecek tehlike durumlarını ve gece çalışmalarını önleyici şartlar içerir.

• **Her türlü ayrımcılığa sıfır tolerans, çeşitliliğin teşviki ve göçmen işçilerin korunması:** Alicılar her türlü ayrımcılığı reddetmeli, eşit iş fırsatları ve mesleki ilerleme imkânı sunarak çalışanlarının çeşitliliğine saygı göstermelidir. Alicıların çalışanları, ırk, köken, etnik grup, engellilik, hastalık, din, medeni durum, cinsel yönelim, siyasi görüş, yaş, uyruk, cinsiyet veya başka herhangi bir nedenle ayrımcılığa maruz bırakılmamalıdır. Ayrıca, Alicılar işe alım, maaşlar, eğitim fırsatları,

ONIVERSE

terfi, iş sözleşmelerinin feshi veya emeklilik ile ilgili olarak herhangi bir ayrımcı uygulamadan kaçınacak, yerel işçiler ve göçmen işçiler arasında eşit muameleyi garanti edecektir. Alıcılar, eşitsizliği ortadan kaldırmaya ve aynı pozisyona ve kıdem düzeyine sahip cinsiyetler arasında fırsat ve ücret eşitliğini garanti etmeye yönelik politikalar uygulayacaktır.

• **Şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması:** İşyerinde haysiyetin, fiziksel ve ahlaki bütünlüğün korunması ihlal edilemez bir insan hakkı olup Alıcılar 190 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca her türlü taciz, yıldırma, ayrımcılık, çarpıtma, zulüm, şiddet, istismar veya sömürü ya da başkaca bir cinsel saldırıdan arınmış bir çalışma ortamını garanti etmeyi taahhüt eder.

Alıcılar her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya sözlü tacizi yasaklamalı, çalışanlarına saygılı ve onurlu bir şekilde davranmalıdır.

Ayrıca, Alıcılar istismar ve tacize yönelik uygun politikalara, aynı zamanda çalışanların herhangi bir olayı bildirmeleri için uygun prosedürlere sahip olmalıdır.

• **Konuşma, bilgi edinme ve ifade özgürlüğü hakkı:** Alıcılar, bilgi edinme ve ifade hakkı da dâhil olmak üzere kendi çalışma ortamlarında fikir özgürlüğü hakkına uymayı, bu hakları desteklemeyi, farklı görüşlere saygı göstermeyi ve kendi iş ilişkilerinde ikili iletişimi teşvik etmeyi taahhüt eder.

• **Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına saygı:** Alıcılar kendi çalışanlarına, hiçbir ayırım gözetmeksizin, örgütlenme ve bir sendikaya üye olma hakkını garanti etmelidir. Söz konusu hakların kullanılması durumunda misilleme yapılmayacak ve kullanılmasını engellemek için çalışanlara herhangi bir tazminat veya ödeme teklif edilmeyecektir.

• **Uygun, eşit ve elverişli çalışma koşulları:** Alıcılar tüm çalışanlarına saygılı, uygun ve adil bir şekilde davranmalı, ücretlerini asgari ücret, fazla mesai ve sosyal haklar ile ilgili yasalar da dâhil olmak üzere yürürlükteki yasalara uygun olarak ödemelidir. Alıcılar, yürürlükteki düzenlemelerin gerektirdiği durumlar dışında, disiplin nedenleriyle veya başka herhangi bir nedenle çalışanlarının ücretlerinde kesinti yapmayacaktır. Aynı şekilde, işe alım sırasında tüm çalışanlara maaşları hakkında yazılı ve açık bilgi verirler, çalışanların kendi iş sözleşmelerine (ihbar süresi, ücretli izin hakkı) ilişkin bilgilere ulaşmalarını, uymaları gereken davranış kurallarını listeleyen disiplin yönetmeliğinden, uymamaları durumunda uygulanabilecek yaptırımlardan haberdar olmalarını sağlarlar. Gerekirse, Alıcılar kendi çalışanlarına, onlar için sigorta teminatı veya her türlü sosyal yardım ya da mali avantajın sağlandığını açıkça bildirmelidirler. Ayrıca, Alıcılar yürürlükteki tüm yasalara harfiyen uyarak ücretlerin ve diğer ödeneklerin veya yardımların zamanında ödenmesini garanti edecek ve bilhassa da ödemelerin işçilere en uygun şekilde yapılmasını sağlayacaktır.

Alıcılar geçerli yasalarca belirlenen istihdam biçimlerine de uymalı, geçerli bir daimi oturma izni olmayan işçilerin çalıştırılması da dâhil olmak üzere herhangi bir yasa dışı yöntemle başvurmadan kaçınmalı, çalışanlarının ve işbirlikçilerinin yürürlükteki düzenlemelere ve kabul edilen toplu sözleşmelere uygun sosyal güvenlik, refah ve sigortaya sahip olmalarını sağlamalıdır.

Genel anlamda ailelere destek verici politikalar teşvik edilerek, tüm annelik ve babalık haklarına uygun sosyal kapsayıcılık politikalarına önem verilmelidir.

Ayrıca, Alıcılar kendi çalışanlarına, korkutucu, saldırganca veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratabilecek tutumlardan, psikolojik veya sözlü şiddet dâhil olmak üzere herhangi bir taciz, yıldırma, suistimal veya şiddetten arınmış bir çalışma ortamını garanti etmelidir.

Nihayetinde Alıcılar, herhangi bir alt yüklenici seçiminde ve ayrıca alt yüklenicilerle asla aşırıya kaçmaması gereken ilişkilerinde eşit muameleyi garanti etmelidir.

• **Çalışma saatleri:** Alıcılar, çalışma saatleriyle ilgili olarak ulusal ve uluslararası çalışma yasalarına ve geçerli toplu sözleşmelere uymak zorundadırlar. Ayrıca, Alıcılar çalışanlara yasalarla belirlenen yerel resmî tatillerin yanı sıra yıllık ücretli tatiller ve varsa ebeveyn ve hastalık izni, aynı zamanda yasaların ve geçerli toplu sözleşmelerin izin verdiği ölçüde diğer izinler için hak tanımalıdırlar. Her ne sebeple olursa olsun, kanun ve ilgili yönetmeliklerin izin verdiği azami haftalık çalışma saati sayısı hiçbir şekilde aşılmamalı, fazla mesai gönüllülük esasına dayalı olmalı ve sistematik olarak talep edilmemelidir. Yürürlükteki standartlara göre ödeme yapılmalıdır. Haftalık azami çalışma saati sayısı ve fazla mesai saatlerinin yanı sıra yerel yasalar ve geçerli toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hükümler

uyarınca mola hakkı gözetilmelidir.

5.2. İŞYERİNDE SAĞLIK VE GÜVENLİK

Alicılar, faaliyet gösterdikleri sektör ve gerçekleştirdikleri faaliyet ve görevlerle ilgili riskleri göz önünde bulundurarak, kendi çalışanlarına ve işbirlikçilerine güvenli, temiz ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamalı, işyeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlükteki düzenlemelere uymalıdır.

Alicılar işle ilgili riskleri mümkün olduğunca en aza indirerek ve gerekli tedbirleri alarak (örneğin önleme ve acil müdahale araçlarının kullanılması, binaların güvenlik ekipmanları ve yangın önleme sistemleri, ilk yardım ekipmanları, kişisel koruyucu ekipmanlar, ekipman ve elektrik sistemlerinin güvenliği, ses kirliliğinin önlenmesi ve uygun aydınlatma, havalandırma, hijyen, içme suyuna erişimin sağlanması ve temiz bir çalışma ortamı, özellikle tuvalet tesisleri) kazaların önüne geçmeli ve çalışanların sağlığını korumalıdır.

Alicılar, çalışanlarına sık sık işyeri sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler verecek ve yönetim ekibi içinde uygun karar verme yetkilerine sahip bir işyeri sağlık ve güvenlik yöneticisi tayin edecektir.

Alicı, personel lojmanları sağlıyorsa söz konusu alanlar sağlığa ve güvenliğe ilişkin yerel yasaların hükümlerine uygun olmalıdır. İşçilerin kendi yataklarına ve uygun bir barınma alanına sahip olabilmeleri gerekir. Kafeteryalar varsa temiz ve konforlu olmalı, orada çalışan personel tarafından tüm hijyen gerekliliklerine uyulmalıdır.

Evden çalışan kişiler söz konusuysa Alicılar çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı ve işverenin tesislerinde yapılan işlerin miktarına benzer oranda bir iş miktarını garanti eder, aynı çalışma planı saatlerine uyar ve işçilere tam bir güvenlik içinde çalışmalarını için gereken teknolojiyi sağlarlar.

5.3. ETİK VE UYGUNLUK

Grup, iş ilişkilerinde bütünlük, sadakat ve doğruluk ilkelerini teşvik eder ve bu ilkelere uyar.

Alicılar söz konusu ilkelere uymalı, faaliyet gösterdikleri yerlerde geçerli yasaların hükümleri çerçevesinde azami şeffaflıkla hareket etmeli ve ayrıca işbu Davranış Kuralları uyarınca Grup ile üstlenilen yükümlülüklerine sadık kalmalıdır.

• **Yolsuzlukla mücadele:** Grup, hem kamu hem de özel sektörde her türlü aktif veya pasif yolsuzluğa karşı mücadelede kesinlikle kararlıdır.

Alicılar, genel nezaket uygulamalarını aşan ve uygunsuz bir etki veya ayrıcalıklar ya da haksız avantajlar elde etmeyi amaçladığı şekilde yorumlanabilecek hediyeler veya davetler de dâhil olmak üzere, doğrudan veya dolaylı herhangi bir para teklifi veya vaadi ya da başkaca bir kazanç teklifinde bulunmaktan kaçınmalıdır.

Grup, Alicıları her türlü hediye ve davet alışverişini düzenlemeyi amaçlayan kurallar uygulamaya ve ayrıca kendi kuruluşları içinde yolsuzluk riskini azaltmaya yönelik modeller ve uygun prosedürler uygulamaya teşvik eder.

• **Çıkar çatışması:** Alicılar, mevcut veya olası herhangi bir çıkar çatışması durumundan kaçınmalı ve Grup ile olan işbirlikleri içinde hukuka aykırı avantajlarla sonuçlanan kayırmacılık, gizli anlaşma vb. herhangi bir durumu ihbar etmeyi taahhüt etmelidir.

• **Kara para aklamalarının önlenmesi:** Alicılar, karşı tarafın bir davranışının kara para aklama eylemini teşkil edebileceği yönünde makul bir kuşkuya kapılırlarsa o ticari veya finansal anlaşmaya girmekten ya da ilişkiyi sürdürmekten kaçınmalıdır.

Grup, Alicıları, olağan mesleki özene göre alınan paranın kaynağına ilişkin şüpheli olabilecek herhangi bir faaliyeti yasaklamak suretiyle, finansal akışların yönetimini düzenleyecek önlemler almaya teşvik eder.

• **Gizlilik:** Alicılar, Grup tarafından sağlanan bilgilerin gizliliğini sağlamak ve korumak için gerekli tüm önlemleri almalı ve söz konusu bilgileri verilen görevlerin kapsamı dışında kullanmamalıdır.

• **Fikrî mülkiyet ve adil rekabet:** Alicılar, Grubun sınai ve fikrî mülkiyet haklarına ve ayrıca söz konusu hakları korumak için belirlenen yasa, yönetmelik ve sözleşme hükümlerine harfiyen uymalıdır.

Grubun ayırt edici markalarının yanı sıra Alicılara sağlanan tüm bilgiler, projeler, numuneler, çizim

ONIVERSE

ve çalışma teknikleri münhasıran Gruba ait olan uygulama üstünlüğünü ve endüstriyel sırları teşkil etmekte olup bu nedenle Alıcılar:

- bu bilgileri yalnızca ürünleri üretmek için kullanmalıdırlar;
- bu bilgileri ürünlerin hazırlanma sürecine dâhil olmayan üçüncü taraflarla paylaşmamalıdırlar;
- sırlarını korumak ve kendi çalışanlarının veya işbirlikçilerinin bilgileri herhangi bir şekilde ifşa etmelerini önlemek için gerekli tüm önlemleri almalı ve bu amaçla tüm sorumluluğu üstlenmelidirler;
- görevin sonunda veya herhangi bir nedenle göreve son verildiğinde bilgileri kullanmayı derhâl sonlandırmalıdırlar.

Alıcılar ayrıca adil rekabet ve anti-tröst ile ilgili yürürlükteki yasaları ihlal eden herhangi bir haksız iş uygulamasından kaçınmakla da yükümlüdürler.

• **Alt yükleniciler:** Alıcılar, sağlanacak işin veya hizmetlerin herhangi bir bölümünü bir alt yükleniciye teslim etmek için önceden Gruptan izin almalıdır. Grubun onayı, alt yüklenicinin işbu Davranış Kuralları'nı kabul etmiş olmasını gerektirir.

• **Kamuya açık beyanlar:** Alıcılar, özellikle çevrimiçi veya sosyal ağlarda kamuoyuna açıklamalar yaparken son derece dikkatli olmalıdır. Alıcılar, işbu Davranış Kuralları'nda belirtilen değer ve ilkelere aykırı beyanlarda bulunmaktan kaçınmalıdırlar. Ayrıca Alıcılar, Grubun açık onayı olmaksızın Gruptan söz edemez veya onun adını ya da logosunu kullanamazlar.

• **Ticaret kısıtlamaları ve uluslararası yaptırımlar:** Alıcılar, ticaret kısıtlamaları ve uluslararası yaptırım standartlarının yanı sıra ihracat kontrolüne ilişkin yasa ve yönetmeliklere uymayı taahhüt ederler. Alıcılar, alt yüklenicilerinden hiçbirinin herhangi bir kara listede yer almadığını beyan ve garanti ederler. Ör. Yabancı Yaptırımlardan Kaçanlar Listesi (Foreign Sanctions Evaders- FSE) veya Özel Olarak Belirlenmiş Vatandaşlar ve Engellenen Kişiler Listesi - "Specially Designated Nationals and Blocked Persons List".

• **Özel hayatın gizliliği:** Alıcılar, kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasalara ve geçerli düzenlemelere harfiyen uymalıdır.

• **Topluluk katılımı:** Alıcılar, sosyal gelişmenin ortak hedefi doğrultusunda etkin iş birliği yapmayı, çalıştıkları toplulukların çevresel ve sosyal bütünlüğünü korumayı taahhüt ederler.

5.4. ÇEVRE KORUMASI

Grup, tüm üretim zinciri boyunca çevre korumasını dikkate alır ve Alıcılardan, ürünleri ve üretim süreçleri ile çevre üzerindeki tahribatı en aza indirmeyi, ekosistemleri ve biyolojik çeşitliliği korumayı taahhüt etmelerini bekler. Alıcılar, faaliyetlerini tamamen yasalara uygun bir şekilde yürütmek için çevresel izinlerin ve onayların alınması ve sürdürülmesi, zararlı maddelerin yönetim ve bertarafı, havaya, suya ve toprağa zarar veren kirletici madde emisyonları, fauna ve doğal kaynak üretimi, özel maddelerin kullanımının kısıtlanması veya yasaklanması, malzeme geri dönüşümü ve çevre haklarına uyum konuları başta olmak üzere, yürürlükteki çevre yasalarına uymalıdırlar.

Grup, olumsuz etkileri en aza indirmek ve ürünlerin çevresel tahribatını daha da azaltmak amacıyla, Alıcıları tüm üretim zincirinin çevresel tahribatının hesaplanmasında işbirliği yapmaya çağırmaktadır.

Grup, Alıcılardan doğal kaynakların israfını azaltmayı amaçlayan (su ve enerji kaynaklarının korunmasına bilhassa dikkat çekmek istemektedir) ve çevre korumanın ortak hedefi doğrultusunda Alıcının içinde çalıştığı topluluğu dâhil ederek bunların geri dönüşümünü ve yeniden kullanımını teşvik eden üretim süreçleri oluşturmalarını beklemektedir. Bu nedenle Grup tarafından, çevre üzerinde daha az tahripkâr, sürekli olarak iyileştirilen ürün ve hizmetler sunmayı amaçlayan yenilikçi çözümlere ve teknolojilere yönelik ön alıcı bir yaklaşımın benimsenmesi şiddetle tavsiye edilmektedir.

5.5. DRENAJ VE SU YÖNETİMİ

Su, kıtlık seviyesinde azalabilen değerli bir doğal kaynaktır. Alıcılar, yalnızca su kullanımı hacmini

ONIVERSE

azaltmakla kalmayıp aynı zamanda tüm çalışanların içme suyuna yeterli ve güvenli bir şekilde erişimini sağlamalı ve suyun sorumlu kullanımını teşvik etmeyi amaçlayan tüm tedbirleri almalıdır. Alıcılar, bir yandan geri dönüşüm için fırsatlar yaratırken diğer yandan sistemleri daha verimli hâle getirmeyi hedeflemeli, sistemlerin bakımını sağlamalıdır.

Üretim sürecinden (boyama, yıkama, apre) kaynaklanan atık sular tahliye edilmeden önce çevreye zarar vermeyecek şekilde arıtılmalıdır.

Alıcılar, atık suyun izlenmesi için yasalara uygun bir sisteme sahip olmalıdırlar.

Bir atık su arıtma sistemi mevcutsa, yağmur suyu arıtma sürecine müdahale etmeyecek bir seviyede akmalıdır. Ayrıca operatörler, yerinde arıtma sisteminin düzgün çalışması için gerekli olan prosesler, donanım ve testler hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

5.6. ÜRÜN VE HİZMETLERİN GÜVENLİĞİ VE KALİTESİ

Alıcılar, sağlanan ürün ve hizmetlerle ilgili tüm geçerli güvenlik düzenlemelerine ve sözleşmede belirtilen güvenlik gereksinimlerine uymalıdır.

Bilhassa Grubun ürünlerinin hazırlanması için hammadde ve bitmiş ürünlerin tedariki açısından, Alıcılar ürünlerin kimyasal, fiziksel ve mekanik güvenliğine ilişkin uluslararası yasalara ve tedarik edilen hammaddeler ve ürünler için geçerli olduğunda Grubun 'Teknik Şartnamesi'ne harfiyen uymalıdırlar.

Grup, işleme aşamasında ve bitmiş ürünlerde, malzeme ve ürünler üzerinde kimyasal testler uygulama hakkını saklı tutar.

Ayrıca, Alıcılar ürünlerin izlenebilirliğini garanti etmeli ve gerektiğinde alt yüklenicilerin kimliği, kullanılan malzemelerin, bileşenlerin ve ürünlerin üretim ve işleme yerleri hakkında bilgi sağlamalı ve dolayısıyla Grubun olası ilgili riskleri (sosyal veya çevresel) değerlendirmesine destek olmalıdır.

6. DENETİMLER VE UYGUNSUZLUK

Grup, Davranış Kuralları hükümlerine uygunluğu garanti etmek amacıyla, Alıcılar için, aşağıdaki denetim faaliyetlerini doğrudan veya bir üçüncü taraf aracılığıyla yürütme hakkını saklı tutar:

- Gerekli görülen belgeleri talep etmek;
- Üretim sahalarında ve ofislerde denetimler yapmak, gerekli ziyaretleri gerçekleştirmek.

Ayrıca, Davranış Kuralları'nın tam olarak uygulanmasını sağlamak için, izleme faaliyetleri gerekli olabilir. Grup için hammadde, hizmet ve bitmiş ürün tedarik zincirinin bir parçası olan tüm Alıcılar, bunların taşeronları, haricî işbirlikçileri ve diğer kuruluşlarla ilgili olarak doğrudan veya üçüncü bir taraf aracılığıyla hem evrak üzerinden hem de yerinde kontroller uygulanabilir.

Alıcılar, Grubun işbu Davranış Kuralları'nın uygunluğunu sağlamayı amaçlayan temsilcileri tarafından yürütülen denetim faaliyetlerini kolaylaştırmak için gerekli tüm bilgileri sağlamalıdır. Ayrıca, Alıcılar karşılaşılan herhangi bir eksikliği veya uygunsuzluğu telafi etmeyi ya da düzeltmeyi taahhüt etmelidir.

Grup, kendi paydaşlarına en üst düzeyde şeffaflığı garanti etmek için, Alıcıya sunulan denetimin sonucunu özetleyen belgeleri kendi kurumsal web sitesinde yayınlama hakkını saklı tutar.

Grup, Alıcıların fikrî mülkiyet haklarına ve ticari haklarına tam saygı çerçevesinde, alınan tüm bilgileri kesinlikle gizli tutmayı taahhüt eder.

Grup, aşağıdaki durumlarda tazminat talep etmesinin yanı sıra, Alıcılar ile olan iş ilişkisini herhangi bir zamanda sona erdirmeye veya sözleşmesini feshetme hakkını saklı tutar:

- Davranış Kuralları'nın ciddi veya tekrarlanan ihlali;
- Denetim faaliyetlerinin yürütülmesine karşı koyma veya işbirliği yapmama;
- İyileştirme planının uygulanmaması veya bir uygunsuzluk denetiminin ardından kararlaştırılan yöntemlere ve sürelere uyulmaması.

7. TAAHHÜT VE KABUL FORMU

Bu formu kabul eden Alıcılar aşağıdakileri kabul etmiş sayılırlar:

ONIVERSE

- Davranış Kuralları'nın hükümlerini almış, incelemiş ve anlamışlardır;
- Davranış Kuralları'na, geliştirme ve sürekli iyileştirmeyi amaçlayan bir yaklaşım ile uymayı taahhüt ederler;
- Alıcının veya alıcının alt yüklenicisinin işbu Davranış Kuralları'nda, Teknik Uygunluk Şartnameleri'nde veya geçerli yasalarda belirtilen güvenlik gereksinimlerinin ihlalden kaynaklanan herhangi bir durumuna ilişkin iddia, yaptırım veya kayıp için Grubu tamamen tazmin eder ve masun tutar;
- Kendi çalışanlarının alt yüklenicilerinin, haricî işbirlikçilerinin ve Grubun tedarik zincirinin parçası olan diğer kuruluşların işbu Davranış Kuralları'na uymalarını sağlamak ve alt yüklenici katılım belgesi ile katılımlarını tescil etmek için gerekli tüm iletişim imkânlarını seferber eder;
- Bu belgede belirtilen kontrol koşullarını sağlar;
- Uygunsuzluk durumunda, kendi faaliyet ve prosedürlerini istenene uyarlamak için gerekli adımları gerçekleştirmeyi taahhüt eder;
- İşbu Davranış Kuralları'nın ihlal edildiğine dair bir şüpheyi veya teyit edilen herhangi bir vakayı, işbu belgede sağlanan irtibat referansları aracılığıyla Gruba bildirmeyi taahhüt eder.

ONIVERSE

หลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ของ Oniverse

ฉบับปรับปรุง มีผล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2567

1. บทนำ

Oniverse Holding S.p.A. และบริษัทในเครือ ภายใต้การบริหารจัดการและการประสานงานร่วมกัน (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “Group” หรือ “Oniverse” ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการนำกฎและค่านิยมร่วมมาใช้โดยบริษัทของกลุ่มและหุ้นส่วนที่ทำธุรกิจด้วย เพื่อให้พวกเขาสามารถปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของกลุ่มและพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนได้

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของจรรยาบรรณ Group ได้ตัดสินใจที่จะนำหลักจรรยาบรรณสำหรับซัพพลายเออร์ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “หลักจรรยาบรรณ”) ที่มีหลักการและกฎเกณฑ์การปฏิบัติที่สามารถชี้แจงความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่าง Group และพันธมิตร

หลักจรรยาบรรณนี้อยู่ภายใต้การทบทวนเป็นระยะตามการพัฒนาด้านกฎระเบียบและกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และข้อมูลที่มีส่วนได้ส่วนเสียให้มา

การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้นธุรกิจและการรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ Group.

2. ขอบเขตและการทบทวนจรรยาบรรณ

การแบ่งปันค่านิยมและกฎเกณฑ์การปฏิบัติของ Group นั้นขยายไปถึงห่วงโซ่ธุรกิจทั้งหมด ซัพพลายเออร์ที่พึ่งพาความร่วมมือของผู้รับเหมารายย่อยต้องรับประกัน ตรวจสอบ และพิสูจน์การปฏิบัติตามหลักการและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้ในส่วนของผู้รับเหมาช่วง เป็นที่เข้าใจว่าซัพพลายเออร์แต่ละรายจะต้องรับผิดชอบในกรณีของผู้รับเหมา รายย่อย รายใดละเว้นหรือละเมิดจรรยาบรรณ

ผู้รับหลักจรรยาบรรณนี้คือทุกคนที่จัดหาสินค้าหรือบริการให้กับ Group และผู้รับเหมาช่วงทุกรายในทุกระดับในห่วงโซ่ของซัพพลายเออร์ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้รับ”)

ขอให้ผู้รับปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ตลอดจนเผยแพร่และรับรองการปฏิบัติตามโดยพนักงาน ซัพพลายเออร์ ผู้ทำงานร่วมกันภายนอก และบุคคลหรือนิติบุคคลอื่น ๆ จากห่วงโซ่อุปทานของวัตถุดิบ บริการ และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปของ Group เพื่อยืนยันการรับรองในฐานะซัพพลายเออร์ของกลุ่ม การยอมรับและรับทราบเอกสารฉบับนี้ถือเป็นข้อบังคับ

หลักปฏิบัติสำหรับซัพพลายเออร์ของ Group อยู่ภายใต้การทบทวนเป็นระยะ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้มั่นใจได้ถึงประสิทธิภาพและความเหมาะสมตามกฎหมายที่บังคับใช้และหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

จะมีการแจ้งให้ผู้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษรและการเปลี่ยนแปลงจะมีผลตามเวลาที่ผู้รับได้รับแจ้ง การดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ Group ต่อไปหลังจากได้รับแจ้งการทบทวนหลักจรรยาบรรณจะถือเป็นการยอมรับโดยฝ่ายหลัง

3. กรอบระเบียบข้อบังคับ

ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของประเทศที่ตนดำเนินการ ซึ่งรวมถึงตัวอย่างแต่ไม่จำกัดเพียงกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สิทธิมนุษยชน สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การต่อต้านการทุจริต ความปลอดภัย ตลอดจนคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ นอกจากกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้ในท้องถิ่นแล้ว หลักจรรยาบรรณยังกำหนดข้อกำหนดที่จำเป็นตามหลักการสากลที่อาจเข้มงวดมากขึ้นตามข้อกำหนดด้าน

ONIVERSE

กฎระเบียบ ผู้รับต้องปฏิบัติตามหลักการที่เข้มงวดที่สุด โดยมีเงื่อนไขว่าต้องไม่ละเมิดกฎหมายและระเบียบบังคับที่บังคับใช้ในท้องถิ่น

ในกรณีที่มิใช่ข้อขัดแย้งระหว่างหลักจรรยาบรรณกับกฎหมายหรือข้อบังคับข้างต้น ให้ถือตามหลักจรรยาบรรณเป็นหลัก ในกรณีนี้ ผู้รับต้องแจ้งให้ Group ทราบอย่างถูกต้อง เพื่อให้พวกเขาจะได้ประเมินร่วมกันว่าจะแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างไร โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้

4. การรายงาน

ผู้รับจะต้องส่งเสริมการป้องกันและการตรวจสอบการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือในกรณีใด ๆ ที่ขัดต่อหลักจรรยาบรรณนี้ พร้อม ทั้งสนับสนุนให้พนักงานของตนเองและบุคคลที่สามรายงานเหตุการณ์ใด ๆ ที่พวกเขาได้รับทราบเกี่ยวกับการติดต่อกับ Group โดยทันที

Group ได้จัดตั้งแพลตฟอร์มดิจิทัลภายนอกซึ่งบริหารจัดการโดยบริษัทที่เชี่ยวชาญซึ่งเป็นบุคคลที่สาม ด้วย จุดประสงค์เพื่อมอบการเข้าถึงที่ง่ายดายให้แก่ผู้ที่ต้องการจัดทำรายงานอีก ทั้งยังรับประกันการรักษาความลับของกระบวนการ บริหารจัดการดังกล่าว

สามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มได้ที่ <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it>

ในทำนองเดียวกัน สามารถจัดทำรายงานได้ทางวาจาหรือการใช้ระบบข้อความเสียงพิเศษที่จัดทำโดยแพลตฟอร์มดิจิทัลดังกล่าว

แพลตฟอร์มดังกล่าวมีให้บริการในทุก ๆ ภาษาของประเทศในยุโรปที่บริษัทของ Group ตั้งอยู่

นอกจากนี้ ยังสามารถจัดทำรายงานได้ดังนี้

- โดยการส่งหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรในซองปิดผนึกจำหน่ายถึง Organismo di Vigilanza (Supervisory Body) c/o Calzedonia S.p.A., Via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona)

- โดยการขอประชุมส่วนตัวกับ Organismo di Vigilanza (Supervisory Body หรือหน่วยงานกำกับดูแล)

มีการรับประกันการรักษาความลับและข้อมูลของแหล่งที่มาดังกล่าวผ่านช่องทางที่กล่าวมาแม้จะมีภาระผูกพันของกฎหมายก็ตาม

Supervisory Body (หน่วยงานกำกับดูแล) มีหน้าที่ตรวจสอบว่าการร้องเรียนในรายงานมีเหตุผลหรือไม่ และปฏิบัติตามหลักการของความโปร่งใสและการรักษาความลับหรือไม่ ควบคู่ไปกับการดำเนินการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือการละเมิดที่รายงาน

สามารถเข้าถึงขั้นตอนการแจ้งเบาะแสได้ที่เว็บไซต์ [Whistleblowing \(oniverse.it\)](https://Whistleblowing(oniverse.it))

5. หลักการและระเบียบปฏิบัติ

5.1. แรงงานและสิทธิมนุษยชน

Group ยืนยันความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของแรงงานโดยอาศัยอนุสัญญาและมาตรฐานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ผู้รับต้องเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงสิทธิของพนักงานภายในขอบเขตของกิจกรรม โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

- **ต่อต้านการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ:** ห้ามมิให้มีการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับใด ๆ รวมถึงการจํา

ONIVERSE

แรงงานเพื่อชำระคืนเงินกู้ แรงงานทาส หรือการค้ามนุษย์ ตลอดจนการบังคับขู่เข็ญทางจิตใจหรือร่างกาย

พนักงานต้องมีเอกสารแสดงตนหรือมีอำนาจควบคุมโดยตรง ต้องมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและมีสิทธิยุติสัญญาจ้างได้
ครบเท่าที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างล่วงหน้าที่ถูกกฎหมายกำหนดโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้หรือลงโทษ

• **ต่อต้านแรงงานเด็ก:** ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามสิทธิของเด็กและปฏิเสศการใช้แรงงานเด็กตามอายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานที่กำหนดโดยกฎหมายภายในประเทศของแต่ละประเทศ ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามกฎที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศและตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเด็ก หากกฎหมายท้องถิ่นอนุญาตให้จ้างแรงงานอายุน้อย ชัฟฟลายเออร์ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนงานอายุน้อยดังกล่าวมีอายุขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และรับประกันการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น ๆ จนถึงอายุ 18 ปี

ซึ่งรวมถึงมาตรการป้องกันสถานการณ์อันตรายและการทำงานกลางคืนที่อาจส่งผลต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมอันดี

• **ไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติใด ๆ ส่งเสริมความหลากหลาย และคุ้มครองแรงงานอพยพ:** ผู้รับต้องเคารพในความหลากหลายของพนักงาน โดยเสนอโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันและให้โอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางอาชีพ พร้อมทั้งปฏิเสศการเลือกปฏิบัติใด ๆ พนักงานของผู้รับไม่ควรได้รับการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากเชื้อชาติ แหล่งกำเนิด กลุ่มชาติพันธุ์ ความทุพพลภาพ โรค ศาสนา สถานภาพสมรส รสนิยมทางเพศ ความคิดเห็นทางการเมือง อายุ สัญชาติ เพศ หรือด้วยเหตุผลอื่นใด นอกจากนี้ ผู้รับจะต้องละเว้นจากการมีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ การจัดหาเงินเดือน โอกาสในการฝึกอบรม ความก้าวหน้า การยุติสัญญาจ้างงานหรือการเกษียณอายุ พร้อมรับประกันการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานท้องถิ่นและแรงงานต่างด้าว ผู้รับต้องใช้นโยบายที่มุ่งขจัดความไม่เท่าเทียมกันและรับประกันโอกาสที่เท่าเทียมกันและให้คำตอบแทนต่อเพศต่าง ๆ ที่มีบทบาทและระดับอาวุโสเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน

• **การขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิด:** การปกป้องศักดิ์ศรี ร่างกาย และศีลธรรมในที่ทำงานเป็นสิทธิมนุษยชนที่ละเมิดไม่ได้ และผู้รับ (ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190) รับรองว่าสถานที่ทำงานปราศจากการล่วงละเมิด การข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ การบิดเบือน การกดขี่ข่มเหง การใช้ความรุนแรง การกระทำในทางที่ผิด หรือการแสวงประโยชน์ หรือการล่วงละเมิดทางเพศอื่นๆ

ผู้รับต้องปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเคารพและให้เกียรติ พร้อมทั้งห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ หรือทางวาจาทุกรูปแบบ

นอกจากนี้ ผู้รับต้องมีนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับการละเมิดและการล่วงละเมิด ตลอดจนขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับคนงานในการรายงานอุบัติการณ์ใด ๆ ก็ตาม

• **สิทธิเสรีภาพในการพูด ข้อมูล และการแสดงออก:** ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามและส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นภายในสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง ซึ่งรวมถึงสิทธิในข้อมูลและการแสดงออก โดยเคารพความคิดเห็นต่าง ๆ และส่งเสริมการสื่อสารทวิภาคีในการติดต่อทางธุรกิจของตนเอง

• **การเคารพเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน:** ผู้รับจะต้องรับประกัน สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงานของพนักงานของตนเองโดยไม่มีกรแบ่งแยกใด ๆ จะไม่มีการตอบโต้หากใช้สิทธิดังกล่าวและไม่มีการขดเชย หรือจ่ายเงินใด ๆ ให้กับพนักงานเพื่อป้องกันการใช้สิทธิดังกล่าว

• **สภาพการทำงานที่เหมาะสม เท่าเทียมกัน และเอื้ออำนวย:** ผู้รับต้องปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพและในลักษณะที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ รวมถึงกฎหมายว่าด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลา และผลประโยชน์ ผู้รับจะต้องไม่หักเงิน หรือหักค่าจ้างด้วยเหตุผลทางวินัยหรือด้วยเหตุผลอื่นใด เว้นแต่จะกำหนดโดยข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ในทำนองเดียวกัน พวกเขาจะต้องให้ข้อมูลแก่คนงานทุกคนเป็นลายลักษณ์อักษรและชัดเจน

ONIVERSE

เกี่ยวกับเงินเดือนของพวกเขาในเวลาที่รับสมัครงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงาน เข้าถึง ข้อมูลเกี่ยวกับสัญญาจ้างงานของตนเอง (ระยะเวลาแจ้งลาออกล่วงหน้า สิทธิในการลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง) โดยแจ้งให้ ทราบถึงระเบียบวินัยซึ่งกำหนดหลักจรรยาบรรณ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยและรับทราบบทลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม หากทำได้ ผู้รับต้องแจ้งให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนว่ามีประกันคุ้มครองหรือความช่วยเหลือทางสังคมหรือผลประโยชน์ ทางการเงินในรูปแบบใด นอกจากนี้ ผู้รับจะต้องรับประกันการจ่ายเงินค่าจ้างและเงินช่วยเหลือหรือผลประโยชน์อื่นใด อย่างตรงเวลา โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมดโดยสมบูรณ์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องแน่ใจว่ามีการจ่ายเงิน ให้กับ คนงานในลักษณะที่เหมาะสมที่สุด

ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามรูปแบบการจ้างงานที่กำหนดโดยกฎหมายที่ใช้บังคับ หลีกเลี่ยงการพึ่งพาวิธีการที่ผิดกฎหมายใดๆ รวมถึงการจ้างคนงานโดยไม่มีใบอนุญาตให้พนักงานที่ถูกต้อง และดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานและผู้ร่วมงาน ของคนมีประกันสังคม สวัสดิการ และการประกันภัยตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ ตลอดจนข้อตกลงร่วมที่ นำมาใช้

ผู้รับต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับนโยบายเกี่ยวกับความครอบคลุมทางสังคมโดยสอดคล้องกับสิทธิความเป็นแม่และ ความเป็นพ่อทั้งหมด พร้อมทั้งส่งเสริมนโยบายโดยทั่วไปเพื่อสนับสนุนครอบครัว

นอกจากนี้ ผู้รับจะต้องรับประกันว่าพนักงานของตนเองมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิด การข่มขู่ การละเมิดหรือความรุนแรงใด ๆ รวมถึงการใช้ความรุนแรงทางจิตใจหรือทางวาจา นอกเหนือจากการกระทำใด ๆ ที่อาจ ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่คุกคาม ล่วงละเมิด หรือเป็นปรปักษ์

สุดท้ายนี้ ผู้รับจะต้องรับประกันให้มีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการเลือกผู้รับเหมารายย่อยรายใดก็ตาม รวมถึงใน ความสัมพันธ์กับผู้รับเหมารายย่อยที่ไม่ควรมีการกีดกัน

• ชั่วโมงการทำงาน: ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎหมายระดับประเทศและระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานและข้อตกลงร่วมที่บังคับ ใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ ผู้รับจะต้องรับประกันให้มีวันหยุดราชการในท้องถิ่นของลูกจ้าง ตามที่ กฎหมายกำหนด รวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และลาป่วยและการลาอื่น ๆ ตาม ขอบเขตที่กฎหมายอนุญาตและตามข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม จำนวนชั่วโมงการทำงานรายสัปดาห์ สูงสุดจะต้องไม่เกินที่กฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้กำหนด และการทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปโดยสมัครใจ ไม่มีการ ร้องขอเป็นประจำ และจ่ายค่าจ้างให้ตามมาตรฐานที่บังคับใช้ ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน มาตรฐานและค่าล่วงเวลาสูงสุดในแต่ละสัปดาห์ ตลอดจนสิทธิในการหยุดพักตามข้อกำหนดที่กำหนดโดยกฎหมายท้องถิ่น และข้อตกลงด้านแรงงานร่วมที่บังคับใช้

5.2. สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บังคับใช้เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งรับประกันว่า พนักงานและผู้ทำงานร่วมกันจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย และมีบรรยากาศที่ดี โดยพิจารณาจาก หน่วยงานที่พวกเขาทำงานและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและงานที่พวกเขาดำเนินการ

ผู้รับต้องใช้มาตรการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยลดความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับงานให้เหลือน้อยที่สุด และโดยรับประกันการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ตามตัวอย่างเช่น (แต่ไม่จำกัดเพียง) การใช้อุปกรณ์ ป้องกันและตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน อุปกรณ์ความปลอดภัยสำหรับอาคารและระบบป้องกันอัคคีภัย อุปกรณ์ปฐม พยาบาล อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ความปลอดภัยของอุปกรณ์และระบบไฟฟ้า การป้องกันมลพิษทางเสียง และรับประกัน ว่าจะมีแสงสว่างที่เหมาะสม การเติมอากาศ สุขอนามัย การเข้าถึงน้ำดื่มและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด โดยเฉพาะ ห้องน้ำ

ONIVERSE

ผู้รับจะต้องจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต้องแต่งตั้งผู้จัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานภายในทีมผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจที่เหมาะสม หากผู้รับจัดหาที่พักสำหรับพนักงาน พื้นที่ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายท้องถิ่นว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานต้องมีเตียงของตัวเองและพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม หากมีโรงอาหาร ก็จะต้องสะอาดและสะดวกสบาย และพนักงานที่ทำงานที่นั่นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสุขอนามัยทั้งหมด หากมีพนักงานทำงานจากที่บ้าน ผู้รับจะต้องรับประกันว่าพนักงานของพวกเขาไม่สับสนหรือสับสนกับการทำงานที่ปลอดภัยและภาระงานที่คล้ายคลึงกันกับที่ทำงานในสถานที่ของนายจ้างในขณะที่ปฏิบัติตามชั่วโมงการทำงานเดียวกัน และจัดหาเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานอย่างปลอดภัยอย่างเต็มที่

5.3. จริยธรรมและความสอดคล้อง

Group ส่งเสริมและเคารพหลักการของความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และความถูกต้องในการดำเนินธุรกิจ

ผู้รับต้องปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวและดำเนินการด้วยความโปร่งใสสูงสุดในการปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายที่บังคับใช้ในสถานที่ที่พวกเขาดำเนินการ ตลอดจนปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับจาก Group โดยยึดหลักจรรยาบรรณนี้

- **ต่อต้านการทุจริต:** Group มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการต่อสู้กับการทุจริตไม่ว่าจะเป็นแบบเชิงรับหรือเชิงรุกในทุกรูปแบบ ทั้งในภาครัฐและเอกชน

ผู้รับต้องละเว้นจากการเสนอ หรือสัญญาว่าจะให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นใดทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม รวมถึงของขวัญหรือผลประโยชน์ที่เกินมารยาททั่วไป และอาจตีความได้ว่ามีจุดประสงค์เพื่อให้ได้สิทธิพิเศษที่ไม่เหมาะสมหรือได้รับความช่วยเหลือหรือข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม

Group สนับสนุนให้ผู้รับใช้ความริเริ่มที่มุ่งควบคุมการแลกเปลี่ยนของขวัญ สิ่งของฟรี หรือการเลี้ยงรับรอง ตลอดจนการนำแบบจำลองและขั้นตอนที่เหมาะสมไปใช้เพื่อลดความเสี่ยงของการทุจริตภายในองค์กรของตนเอง

- **ผลประโยชน์ทับซ้อน:** ผู้รับต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการเพื่อรายงานเหตุการณ์ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการลำเอียง การสมรู้ร่วมคิด หรือการตัดสินใจที่ส่งผลให้เกิดข้อได้เปรียบที่ผิดกฎหมายภายในความร่วมมือกับ Group

- **ต่อต้านการฟอกเงิน:** ผู้รับต้องหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมหรือรักษาข้อตกลงทางการค้าหรือการเงินใด ๆ เมื่อใดก็ตามที่มีข้อสงสัยที่สมเหตุสมผลว่าอีกฝ่ายหนึ่งอาจดำเนินการที่ก่อให้เกิดการฟอกเงิน

Group สนับสนุนให้ผู้รับใช้มาตรการเพื่อควบคุมการจัดการกระแสการเงิน ดังนั้นจึงห้ามกิจกรรมใด ๆ ที่อาจดูน่าสงสัยเกี่ยวกับที่มาของเงินที่ได้รับตามความขยันหมั่นเพียรตามปกติทางวิชาชีพ

- **การรักษาความลับ:** ผู้รับต้องใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อรับรองและปกป้องความลับของข้อมูลที่ได้รับจาก Group และไม่ใช่ข้อมูลดังกล่าวเกินขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- **ทรัพย์สินทางปัญญาและการแข่งขันที่เป็นธรรม:** ผู้รับต้องปฏิบัติตามสิทธิในทรัพย์สินทางอุตสาหกรรมและทางปัญญาของ Group อย่างเต็มที่ ตลอดจนปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และอนุสัญญาที่กำหนดไว้เพื่อปกป้องสิทธิดังกล่าว

เครื่องหมายการค้าที่มีลักษณะบ่งเฉพาะของ Group รวมถึงข้อมูล โครงการ ตัวอย่าง ภาพวาด และเทคนิคการทำงานทั้งหมดที่ให้แก่วิธีรับถือเป็นความรู้ความชำนาญและความลับทางอุตสาหกรรมที่ Group เป็นเจ้าของแต่เพียงผู้เดียว และด้วยเหตุนี้ จึงกำหนดให้ผู้รับปฏิบัติตามนี้

ก) ใช้เฉพาะในการผลิตผลิตภัณฑ์

ONIVERSE

- ข) ไม่เปิดเผยต่อบุคคลที่สามซึ่งไม่ได้เป็นส่วนร่วมในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์
- ค) ใช้มาตรการที่จำเป็นทั้งหมดเพื่อรักษาความลับ และป้องกันไม่ให้พนักงานหรือผู้ทำงานร่วมกันเปิดเผยข้อมูลไม่ว่าในทางใดทางหนึ่ง โดยถือว่าต้องรับผิดชอบทุกอย่างเกี่ยวกับความลับ
- ง) ยุติการใช้ข้อมูลทันทีเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสิ้นสุด หรือเมื่อมีการยุติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยเหตุใดก็ตาม ผู้รับยังต้องละเว้นจากการดำเนินธุรกิจที่ไม่เป็นธรรมใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นธรรมและการต่อต้านการผูกขาด
- **ผู้รับเหมาช่วง:** ผู้รับต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจาก Group ในการรับเหมาช่วงจากส่วนใดส่วนหนึ่งของงานหรือบริการที่จะจัดทำให้ การอนุมัติจาก Group นั้นขึ้นอยู่กับกรอบรับหลักจรรยาบรรณนี้ในส่วนของผู้รับเหมาช่วง
 - **ข้อความสาธารณะ:** ผู้รับจะต้องใช้ความระมัดระวังอย่างขี้ใจในการแถลงต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางออนไลน์หรือในเครือข่ายสังคมออนไลน์ พวกเขาต้องละเว้นจากการสร้างข้อความที่ตรงกันข้ามกับค่านิยมและหลักการที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้ และต้องไม่กล่าวถึง Group หรือใช้ชื่อหรือโลโก้ของกลุ่มบริษัทโดยไม่ได้รับการอนุมัติอย่างชัดเจนจากกลุ่มบริษัท
 - **ข้อจำกัดทางการค้าและการคว่ำบาตรระหว่างประเทศ:** ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามข้อจำกัดทางการค้าและมาตรฐานการคว่ำบาตรระหว่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมการส่งออก ผู้รับให้การรับรองและรับประกันว่าผู้รับเหมาช่วงรายใดก็ตามของพวกเขาจะไม่รวมอยู่ในรายชื่อผู้ที่ถูกคว่ำบาตรใด ๆ เช่น "รายชื่อบุคคลในชาติที่ถูกกำหนดเป็นพิเศษและบุคคลที่ถูกปิดกั้น" หรือ "รายชื่อผู้หลบเลี่ยงการคว่ำบาตรจากต่างประเทศ"
 - **ความเป็นส่วนตัว:** ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลโดยสมบูรณ์
 - **ส่วนร่วมของชุมชน:** ผู้รับตกลงที่จะรักษาความสมบูรณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมของชุมชนที่พวกเขาทำงานพร้อมทั้งให้ความร่วมมืออย่างแข็งขันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของการพัฒนาสังคม

5.4. การปกป้องสิ่งแวดล้อม

Group มุ่งมั่นที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่การผลิตทั้งหมด และคาดหวังให้ผู้รับมุ่งมั่นที่จะพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตของพวกเขาทำได้ และเคารพระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้ซึ่งได้แก่ การได้รับและคงไว้ซึ่งการอนุญาตและการอนุมัติด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การจัดการและการกำจัดวัสดุที่เป็นอันตราย การปล่อยสารปนเปื้อนที่ส่งผลกระทบต่ออากาศ น้ำ และพื้นดิน การผลิตทรัพยากรธรรมชาติและสัตว์ การห้ามหรือจำกัดการใช้สารเฉพาะ การรีไซเคิลวัสดุและการเคารพสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม

Group สนับสนุนให้ผู้รับทำงานร่วมกันในการคำนวณผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของห่วงโซ่การผลิตทั้งหมด เพื่อลดผลกระทบเชิงลบและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์ต่อไป

Group คาดหวังให้ผู้รับสร้างกระบวนการผลิตที่มุ่งลดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ (โดยเน้นเป็นพิเศษในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและพลังงาน) และส่งเสริมการรีไซเคิลและการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ผู้รับดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปกป้องสิ่งแวดล้อม ดังนั้น Group จึงขอแนะนำแนวทางเชิงรุกในการใช้โซลูชันและเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง

5.5. การระบายน้ำและการจัดการน้ำ

น้ำเป็นทรัพยากรธรรมชาติอันล้ำค่าที่อาจขาดแคลนได้ ผู้รับจะต้องดำเนินมาตรการทั้งหมดโดยไม่เพียงมุ่งเป้าไปที่การลดการใช้น้ำลงเท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งรับประกันว่าพนักงานทุกคนจะสามารถเข้าถึงน้ำดื่มได้อย่างเพียงพอและปลอดภัย ผู้รับจะต้องมุ่งให้บริการและทำให้ระบบมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสร้างโอกาสในการรีไซเคิล

น้ำเสียที่เกิดจากระบวนการผลิต (การข้อมสึ การซัก การเคลือบเงา) ต้องได้รับการบำบัดก่อนระบายออก ในลักษณะที่ป้องกันความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม

ผู้รับต้องมีระบบตรวจสอบน้ำเสียให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น

หากมีระบบบำบัดน้ำเสีย น้ำฝนควรไหลในระยะเวลาที่ไม่รบกวนกระบวนการบำบัดเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ อุปกรณ์ และการทดสอบที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เหมาะสมของระบบบำบัดในสถานที่ปฏิบัติการ

5.6. ความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ

ผู้รับต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และบริการที่นำเสนอ และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยใดๆ ที่กำหนดไว้ในสัญญา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดหาวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปสำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ของ Group ผู้รับจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยทางเคมี ภายนอก และทางกลของผลิตภัณฑ์ และปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยทางเทคนิคของ Group ทุกเมื่อที่เกี่ยวข้อง ในการจัดหาวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์

Group ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินการทดสอบทางเคมีกับวัสดุและผลิตภัณฑ์ในระหว่างกระบวนการและผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

นอกจากนี้ ผู้รับต้องรับประกันความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของผลิตภัณฑ์ และหากจำเป็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวตนของผู้รับระหว่าง สถานที่ผลิตและการแปรรูปวัสดุ ส่วนประกอบ และผลิตภัณฑ์ที่ใช้ และด้วยเหตุนี้จึงช่วยให้ Group ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ (ทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อม)

6. การตรวจสอบและความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด

เพื่อรับประกันความสอดคล้องกับข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ Group ขอสงวนสิทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบต่อไปนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านบุคคลที่สาม

- ขอเอกสารที่จำเป็น
- ดำเนินการตรวจสอบที่ไซต์การผลิตและสำนักงาน ทำการเยี่ยมชมที่จำเป็น

นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้อย่างครบถ้วน กิจกรรมการตรวจสอบอาจมีความจำเป็น ทั้งการตรวจสอบเอกสารและในสถานที่ปฏิบัติการ โดยดำเนินการโดยตรงหรือผ่านบุคคลที่สามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับทั้งหมด ผู้รับเหมาะสม ผู้ทำงานร่วมกันภายนอก และนิติบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของวัตถุดิบ บริการ และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปของกลุ่มบริษัท

ผู้รับต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดเพื่ออำนวยความสะดวกในกิจกรรมการตรวจสอบที่ดำเนินการโดยตัวแทนของ Group ซึ่งมุ่งหมายที่จะรับรองการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนี้ นอกจากนี้ ผู้รับต้องดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดที่พบ

เพื่อรับประกันความโปร่งใสสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคน Group ขอสงวนสิทธิ์ในการเผยแพร่เอกสารสรุปผลการ

ONIVERSE

ตรวจสอบที่ส่งไปยังผู้รับบนเว็บไซต์ของบริษัทเอง

Group สัญญาว่าจะรักษาข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัดโดยปฏิบัติตามสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิทางการค้าของผู้รับโดยสมบูรณ์

Group ขอสงวนสิทธิ์ในการล้มเลิกหรือยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับผู้รับเมื่อใดก็ได้ นอกเหนือจากการเรียกร้องค่าชดเชยสำหรับความเสียหายเมื่อใดก็ตามที่เป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้

- การละเมิดหลักจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงหรือซ้ำแล้วซ้ำเล่า
- การปฏิเสธหรือขาดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบ
- การไม่ดำเนินการตามแผนปรับปรุงหรือการละเมิดวิธีการและเวลาที่ตกลงกันหลังจากการตรวจสอบความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด

7. แบบฟอร์มคำมั่นสัญญาและการยอมรับ

เมื่อยอมรับแบบฟอร์มนี้ ถือว่าผู้รับยืนยัน

- ว่าได้รับ ตรวจสอบ และเข้าใจข้อกำหนดของจรรยาบรรณแล้ว
- ที่จะปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณตามแนวทางที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- ที่จะชดเชยค่าเสียหายอย่างเต็มที่และปกป้อง Group จากการเรียกร้อง บทลงโทษ หรือการสูญเสียใด ๆ ที่เกิดจากการละเมิดใด ๆ ในส่วนของผู้รับหรือผู้รับเหมาช่วงของตนเอง ต่อข้อกำหนดด้านความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในหลักจรรยาบรรณนี้
- ที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดทางเทคนิค หรือกฎหมายที่บังคับใช้
- ที่จะใช้วิธีการสื่อสารที่จำเป็นเพื่อแจ้งให้พนักงานของตนเอง ผู้รับเหมาช่วง ผู้ทำงานร่วมกันภายนอก และนิติบุคคลอื่น ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของ Group ทราบเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณนี้ และดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าว และรับรองผ่านเอกสารที่เหมาะสมที่ยืนยันการมีส่วนร่วมโดยผู้รับเหมาช่วง
- ที่จะตรวจสอบเงื่อนไขการตรวจสอบที่กำหนดไว้ในเอกสารฉบับนี้
- ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อปรับกิจกรรมและขั้นตอนของตนเอง ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
- ที่จะรับหน้าที่รายงานให้กลุ่มบริษัททราบถึงกรณีที่ต้องสงสัยหรือได้รับการยืนยันว่ามีการฝ่าฝืนหลักจรรยาบรรณนี้ โดยใช้ข้อมูลอ้างอิงการติดต่อที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้

**ក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុន ONIVERSE
កំណែដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ចាប់មានប្រសិទ្ធភាពពីថ្ងៃទី 17 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2024**

1. សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមហ៊ុន Oniverse Holding S.p.A. និងបណ្តាក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង និងការសម្របសម្រួលរបស់ខ្លួន (តទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ" ឬ "Oniverse") ផ្តល់សារៈសំខាន់ជាចម្បងលើការអនុម័តលើវិធាន និងគុណតម្លៃរួមដោយបណ្តាញក្រុមហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ និងដៃគូដែលខ្លួនធ្វើអាជីវកម្ម ដូច្នោះពួកគេអាចគោរពតាមគោលការណ៍សីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុននេះ និងអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ បានសម្រេចអនុម័តក្រមប្រតិបត្តិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ (តទៅនេះហៅថា "ក្រមប្រតិបត្តិ") ដែលមានចែងពីគោលការណ៍ និងវិធាននានាអំពីការប្រតិបត្តិដែលអាចដឹកនាំនូវទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរវាងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងដៃគូរបស់ខ្លួន។

ក្រមប្រតិបត្តិនេះ នឹងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមកាលកំណត់ដោយផ្អែកលើការវិវឌ្ឍនៃនិយ័តកម្ម និងបទប្បញ្ញត្តិការអនុវត្តល្អបំផុត និងធាតុចូលដែលផ្តល់ដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ការអនុលោមតាមក្រមប្រតិបត្តិ គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់មួយក្នុងការចាប់ផ្តើមបង្កើត និងរក្សាទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាមួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ។

2. វិសាលភាពនៃក្រមប្រតិបត្តិ និងការពិនិត្យឡើងវិញ

ការចែករំលែកគុណតម្លៃ និងវិធាននៃប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធត្រូវបានកំណត់ឱ្យសង្វាក់អាជីវកម្មទាំងមូល។ បណ្តាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពឹងផ្អែកលើកិច្ចសហការរបស់អ្នកម៉ៅការបន្តត្រូវបាន ពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ការអនុលោមតាមគោលការណ៍ និងករណីកិច្ចដែលមានចែងក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនេះ:

ជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ពួកគេ ដោយគេយល់ថា អ្នកផ្គត់ផ្គង់ម្នាក់ៗត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងករណីដែលអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ខ្លួនមិនបានអនុវត្តតាម ឬរំលោភលើក្រមប្រតិបត្តិនេះ។

ដូច្នោះ អ្នកទទួលក្រមប្រតិបត្តិនេះ គឺជាបុគ្គលទាំងអស់ដែលផ្តល់ទំនិញ ឬសេវាកម្មដល់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងអ្នកម៉ៅការបន្តនៅក្នុងកម្រិតណាមួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធខ្សែសង្វាក់របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ (តទៅនេះហៅថា "អ្នកទទួល")។ អ្នកទទួលត្រូវបានស្នើសុំឱ្យអនុលោមតាមក្រមប្រតិបត្តិ ក៏ដូចជាផ្សព្វផ្សាយ និងធានាការអនុលោមតាមក្រមប្រតិបត្តិដោយបុគ្គលិកផ្ទាល់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកសហការខាងក្រៅ និងបុគ្គល ឬអង្គការផ្សេងទៀតមកពីខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់រត្តជាតិដើម សេវាកម្ម និងផលិតផលសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ។

ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុន ការទទួលយក និងការទទួលស្គាល់នូវឯកសារនេះគឺចាំបាច់។

ក្រមប្រតិបត្តិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នៃក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ គឺអាចប្រែប្រួលតាមការពិនិត្យឡើងវិញតាមពេលជាមួយនឹងគោលបំណងនៃការធានាដល់ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសមរបស់ខ្លួនដោយគោរពតាមច្បាប់ជាធរមាន និងប្រធានបទពាក់ព័ន្ធដែលគ្របដណ្តប់។ ការផ្លាស់ប្តូរនានាទៅលើក្រមប្រតិបត្តិនឹងត្រូវបានជូនដំណឹងដល់អ្នកទទួលជាលាយលក្ខណ៍

ONIVERSE

អក្សរ ហើយនឹងមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីពេលដែលពួកគេត្រូវបានជូនដំណឹង។ ការបន្តនូវ ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាមួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងអំពីការពិនិត្យមើលក្រុមប្រតិបត្តិការនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការទទួលយកនៅពេលក្រោយ។

3. ក្របខ័ណ្ឌនិយ័តកម្ម

អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានរបស់ប្រទេសដែលខ្លួនកំពុងធ្វើ ប្រតិបត្តិការ រួមបញ្ចូលទាំង ប៉ុន្តែមិនកំណត់ត្រឹមចំពោះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ សិទ្ធិមនុស្ស សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការពារបរិស្ថាន ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ សុវត្ថិភាព និងគុណភាពនៃផលិតផល និងសេវាកម្ម។ បន្ថែមពីលើច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលចូលជាធរមានក្នុងស្រុក ក្រុមប្រតិបត្តិការនេះដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវសំខាន់ៗ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍អន្តរជាតិ ដែលអាចរឹតត្បិតបន្ថែមទៀតទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនិយ័តកម្ម។ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍រឹតត្បិតបំផុតក្នុងករណីដែលពួកគេមិនបំពានច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ដែលចូលជាធរមានក្នុងស្រុក។ ក្នុងករណីមានភាពជាន់គ្នារវាងក្រុមប្រតិបត្តិការ និងច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិខាងលើ នោះច្បាប់ ឬ បទប្បញ្ញត្តិខាងលើត្រូវមានអនុភាពលើក្រុមប្រតិបត្តិការនេះ។ ក្នុងករណីនេះ អ្នកទទួលត្រូវ តែជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវដល់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ដូច្នេះពួកគេអាចធ្វើការវាយតម្លៃរួម គ្នាអំពីវិធីដោះស្រាយបញ្ហាអនុវត្តខុសពីគោលដៅដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការអនុ លោមតាមគុណតម្លៃដែលមានចែងក្នុងក្រុមប្រតិបត្តិការនេះ។

4. ការរាយការណ៍

អ្នកទទួលត្រូវជំរុញការទប់ស្កាត់បង្ការ និងផ្សព្វផ្សាយផ្តាច់បញ្ជាក់ពីការប្រព្រឹត្តិខុសច្បាប់ ឬក្នុងករណីណាមួយដែលប្រព្រឹត្តិផ្ទុយនឹងក្រុមប្រតិបត្តិការនេះ តាមរយៈ ការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្ទាល់ខ្លួន និងភាគីទីបីឱ្យរាយការណ៍ភ្លាមអំពី ករណីណាមួយដែលពួកគេដឹងទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយ ផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ។ ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធបានដាក់ចេញនូវវេទិកាឌីជីថលខាងក្រៅ ដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមហ៊ុន ឯកទេសភាគីទីបី ដោយមានគោលបំណងផ្តល់លទ្ធភាពងាយស្រួលដល់អ្នកដែលចង់ធ្វើរបាយ ការណ៍ ខណៈពេលដែលធានានូវការសម្ងាត់នៃដំណើរការគ្រប់គ្រងដែលបានលើកឡើង។ វេទិកានេះអាចចូលប្រើបាននៅ <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it>។ ដូចគ្នានេះដែរ ការរាយការណ៍អាចធ្វើបានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្ញេសារ ជាសម្តីពិសេសដែលផ្តល់ជូនដោយវេទិកាឌីជីថលដែលបានរៀបរាប់។ វេទិកានេះគឺអាចរកបានជាភាសាណាមួយបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបដែលក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ស្ថិតនៅ។ ជាជម្រើសផ្សេង របាយការណ៍អាចធ្វើបានដូចខាងក្រោម៖

- ដោយការផ្ញើសេចក្តីជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងស្រោមសំបុត្រដែលបិទជិត ដោយដាក់អាសយដ្ឋានទៅកាន់៖ Organismo di Vigilanza (Supervisory Body) c/o Calzedonia Spa, Via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);
- ដោយស្នើសុំជួបដោយផ្ទាល់ជាមួយ Organismo di Vigilanza (ស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យ)។

ការរក្សាការសម្ងាត់នៃប្រភព និងព័ត៌មានលើកឡើងខាងលើត្រូវបានធានាតាមរយៈបណ្តាញ ទាំងនោះ ទោះជាមានកាតព្វកិច្ចនៃច្បាប់ក៏ដោយ។ ស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យទទួលបន្ទុកក្នុងការត្រួតពិនិត្យថាតើការទាមទារនៅក្នុង របាយការណ៍មានមូលដ្ឋានឬអត់ ហើយធ្វើសកម្មភាពដោយអនុលោម

ONIVERSE

តាមគោលការណ៍នៃភាពមិនលម្អៀង និងការសម្ងាត់ ខណៈពេលដែល អនុវត្តវិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះ ឬការរំលោភ បំពានសិទ្ធិដែលបានរាយការណ៍។

នីតិវិធីរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវ អាចចូលប្រើបាននៅ [Whistleblowing](#) ពីគេហទំព័រ [Whistleblowing \(oniverse.it\)](#)។

5. គោលការណ៍ និងវិធាននៃការប្រតិបត្តិ

5.1. ពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធបញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការលើកកម្ពស់ និងអនុវត្ត តាមសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិក ដោយអាស្រ័យទៅលើអនុសញ្ញា និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ ដូចជាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ជាដើម។ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរព និងលើកស្ទួយសិទ្ធិមនុស្ស ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រប ខណ្ឌសកម្មភាពរបស់ពួកគេ ជាពិសេស៖

• **ប្រឆាំងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ឬទាំងបង្ខំ**៖ ពលកម្មដោយបង្ខំ ឬទាំងបង្ខំត្រូវបានហាមឃាត់ រួមទាំងការសន្យាផ្តល់ការងារធ្វើ ដូចជាការសងប្រាក់កម្ចី ទាសភាព ឬការជួញដូរមនុស្ស ក៏ដូចជាសកម្មភាពបង្ខំបង្ខំផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវកាយ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន ឬគ្រប់គ្រងឯកសារទាំងនេះ ដោយផ្ទាល់ ពួកគេត្រូវតែមានសេរីភាពដើរហើរ និងត្រូវមានសិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដរាបណាពួកគេគោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃការជូនដំណឹងជាមុនដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ដោយ មិនខ្លាចចំពោះការសងសឹក ឬការដាក់ទណ្ឌកម្ម។

• **ប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ**៖ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមសិទ្ធិកុមារ និងបដិសេធពលកម្មកុមារ ដោយអនុលោមតាមអាយុអប្បបរមាចូលធ្វើការដែលកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិនៃប្រទេសនីមួយ មួយ។ អ្នកទទួលត្រូវតែអនុវត្តតាមវិធាននានាដែលកំណត់ដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ។ បើច្បាប់ក្នុងស្រុកអនុញ្ញាតឱ្យផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតវ័យក្មេង អ្នកផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែធានាថា កម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងទាំងអស់មានអាយុអប្បបរមាដែលច្បាប់តម្រូវ និងធានានូវការប្រព្រឹត្តិដោយគោរពច្បាប់រហូតដល់អាយុ 18 ឆ្នាំ។ នេះរាប់បញ្ចូលទាំងវិធានការដែលការពារស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ និងការងារពេលយប់ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព និងសុចរិតភាពផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេ។

• **គ្មានការអត់ឱនលើការរើសអើងទាំងឡាយ ការលើកកម្ពស់នូវភាពចម្រុះមុខ និងការការពារនូវកម្មករនិយោជិតជនជាអន្តោប្រវេសន៍**៖ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពភាពចម្រុះនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេដោយផ្តល់ឱកាសការងារ ស្មើគ្នា និងឱកាសរីកចម្រើនវិជ្ជាជីវៈ ដោយបដិសេធការរើសអើងក្នុងរូបភាពណាមួយ។ កម្មករនិយោជិតរបស់អ្នកទទួលមិនត្រូវទទួលរងពីការរើសអើងដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ប្រភពដើម ជនជាតិ ពិការភាព ជំងឺ សាសនា ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ទំនោរផ្លូវភេទ ទស្សនៈនយោបាយ អាយុ សញ្ជាតិ ភេទ ឬផ្អែកលើហេតុផលផ្សេងទៀត។ លើសពីនេះ អ្នកទទួលត្រូវបដិសេធមិនចូលរួមក្នុងការអនុវត្តដែលមាន ការរើសអើងក្នុងរូបភាពណាមួយទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល ការរីកចម្រើន ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬការចូលនិវត្តន៍

ONIVERSE

ខណៈដែលធានាដល់ការប្រព្រឹត្តចំពោះស្ថេរភាពក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតក្នុងស្រុក និងជាជនអន្តោប្រវេសន៍។

អ្នកទទួលត្រូវអនុវត្តគោលនយោបាយដែលសំដៅលើការលុបបំបាត់វិសមភាព និងធានានូវឱកាស និងប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នារវាងយេនឌ័រនីមួយៗដែលមានតួនាទី និងអតីតភាពដូចគ្នា។

• ការលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន: ការការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូរសុចរិតភាពផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការ គឺជាសិទ្ធិមនុស្សដែលមិនអាចរំលោភបាន និងអ្នកទទួល - អនុលោមតាមអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO លេខ 190- ធានានូវកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការបៀតបៀន ការបំភិតបំភ័យ ការរើសអើង ការបំភ្លៃ ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ អំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ឬការកេងប្រវ័ញ្ច ឬការរំលោភបំពានផ្លូវភេទក្នុងរូបភាពណាមួយផ្សេងទៀត។

អ្នកទទួលត្រូវតែប្រព្រឹត្តចំពោះបុគ្គលិកដោយគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ តាមរយៈការហាមឃាត់គ្រប់រូបភាពនៃការរំលោភបំពានផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវវាចារ។ លើសពីនេះ អ្នកទទួលត្រូវតែមានគោលនយោបាយសមស្របស្តីពីការរំលោភបំពាន និងការបៀតបៀន ក៏ដូចជានីតិវិធីសមស្របសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរាយការណ៍ពីករណីល្មើសណាមួយ។

• សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការនិយាយស្តី ទទួលបានព័ត៌មាន និងបញ្ចេញមតិ: អ្នកទទួលធានាគោរពតាម និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិសេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិនៅក្នុងទីកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ រួមទាំងសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មាន និងសម្តែងមតិតាមរយៈការគោរពមតិផ្សេងៗ និងការលើកកម្ពស់ការប្រាស្រ័យទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីក្នុងការដោះស្រាយធុរកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួន។

• ការគោរពចំពោះសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព: អ្នកទទួលត្រូវតែធានាចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនដោយមិនមានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចូលរួមសហជីព។ នឹងមិនមានការសងសឹកណាមួយទេ ប្រសិនបើអនុវត្តសិទ្ធិខាងលើ ហើយគ្មានសំណង ឬការទូទាត់ប្រាក់ណាមួយនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីរារាំងការអនុវត្តសិទ្ធិខាងលើឡើយ។

• លក្ខខណ្ឌការងារសមស្រប ស្ថេរភាព និងអនុគ្រោះ: អ្នកទទួលត្រូវតែប្រព្រឹត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយគោរព និងត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន រួមទាំងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការងារបន្ថែមម៉ោង និងអត្ថប្រយោជន៍។

អ្នកទទួលមិនត្រូវធ្វើការកាត់ទុក ឬការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមានហេតុផលដាក់វិន័យ ឬហេតុផលផ្សេងទៀត លើកលែងតែតម្រូវដោយបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ ដូចគ្នានេះដែរ ពួកគេនឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករទាំងអស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេនៅពេលជ្រើសរើស ខណៈពេលដែលធានាឱ្យនិយោជិតទទួលបានព័ត៌មានទាក់ទងនឹង កិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ (រយៈពេលជូនដំណឹង សិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់បៀវត្សរ៍) ជូនដំណឹងពីក្រមដាក់វិន័យដែលរាយបញ្ជីវិធាននៃការប្រព្រឹត្តដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវប្រកាន់យក និងដឹងអំពីការដាក់ទណ្ឌកម្ម ក្នុងករណីមិនគោរពតាម។

ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន អ្នកទទួលត្រូវតែជូនដំណឹងយ៉ាងច្បាស់ដល់និយោជិតផ្ទាល់អំពីវត្តមាននៃការធានារ៉ាប់រងដែលអំណោយផលដល់ពួកគេ ឬទម្រង់ណាមួយនៃជំនួយសង្គម ឬអត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុណាមួយ។ លើសពីនេះ អ្នកទទួលត្រូវធានាការទូទាត់ទាន់ពេលប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមានទាំងអស់។

ONIVERSE

ហើយជាពិសេសត្រូវធានាថា ការ

ទូទាត់ត្រូវបានធ្វើឡើងជូនកម្មករនិយោជិតដោយសមស្របបំផុត។

អ្នកទទួលក៏ត្រូវគោរពតាមទម្រង់នៃការងារដែលកំណត់ដោយច្បាប់ជាធរមាន ជៀសវាងការ ពឹងផ្អែកលើវិធីធ្វើការខុសច្បាប់ណាមួយ

រួមទាំងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាត

ស្នាក់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ដែលមានសុពលភាព និងធានាថា កម្មករនិយោជិត និងអ្នកសហ

ការមានសន្តិសុខសង្គម សុខុមាលភាព និងការធានារ៉ាប់រងស្របតាមច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិ ចូលជាធរមាន ព្រមទាំងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលបានអនុម័ត។

ត្រូវសង្កត់ធ្ងន់ជាពិសេសលើគោលនយោបាយស្តីពីបរិយាប័ន្នសង្គមក្នុងការអនុលោមតាមសិទ្ធិ ទទួលបានការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងបិតុភាពទាំងអស់ តាមរយៈការលើកកម្ពស់គោល

នយោបាយជាទូទៅដើម្បីគាំទ្រក្រុមគ្រួសារ។

លើសពីនេះ អ្នកទទួលត្រូវតែធានាកម្មករនិយោជិតនូវបរិយាកាសការងារដែលគ្មានការបៀត បៀន ការបំភិតបំភ័យ ការរំលោភបំពាន ឬអំពើហិង្សា រួមទាំងអំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវវាចារ

បន្ថែមពីលើការប្រតិបត្តិដែលអាចបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលគួរឱ្យភ័យខ្លាច ប្រមាថ ឬអវិភាព។

ជាចុងក្រោយ អ្នកទទួលត្រូវតែធានានូវការប្រព្រឹត្តិដោយស្មើគ្នាក្នុងការជ្រើសរើស

អ្នកម៉ៅការបន្តណាមួយ

ក៏ដូចជានៅក្នុងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកម៉ៅការបន្តដែលមិនត្រូវប្រើអំណាចជិះជាន់។

• **ម៉ោងធ្វើការ:** អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិស្តីពីការងារ និង អនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលចូលជាធរមានទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ។ លើសពីនេះ

អ្នកទទួលត្រូវតែធានាកម្មករ

និយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិក្នុងស្រុកដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ក៏ដូច ជាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់បៀវត្សន៍ និងបើមាន ការឈប់សម្រាកមានទុ

ក្ខណៈគ្រួសារ និងការឈប់សម្រាកឈឺ និងការឈប់សម្រាកផ្សេងទៀតក្នុងវិសាលភាពដែល អនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលចូលជាធរមាន។

ចំនួនអតិបរមានៃម៉ោងធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់

និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានមិនត្រូវលើសពីការកំណត់ដោយមានហេតុផលណាក៏ដោយ

និងការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយ មិនស្នើសុំជាប្រចាំ

និងត្រូវបង់ប្រាក់តាមស្តង់ដារកំណត់ចូលជាធរមាន។ ត្រូវគោរពតាម

ចំនួនអតិបរមានៃម៉ោងការងារតាមស្តង់ដារ និងម៉ោងបន្ថែមក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក៏ដូចជាសិទ្ធិ ទទួលបានការឈប់សម្រាកស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងស្រុក

និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលចូលជាធរមាន។

5.2. សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានស្តីពីសុខភាព

និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយធានាកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់

និងអ្នកសហការអំពីបរិយាកាសការងារដែលមានសុវត្ថិភាព អនាម័យ

និងនាំមកនូវសុខភាពល្អ ដោយពិចារណាលើវិស័យដែលពួកគេធ្វើការ និងហានិភ័យ

ដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាព និងភារកិច្ចដែលពួកគេបំពេញ។

អ្នកទទួលត្រូវតែចាត់វិធានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ និងគ្រោះថ្នាក់ដល់

សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយកាត់បន្ថយហានិភ័យទាក់ទងនឹងការងារឱ្យតិចបំផុត តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងដោយការធានាតាមរយៈ ប៉ុន្តែមិនកំណត់ត្រឹមចំពោះការប្រើ

ប្រាស់បរិក្ខារការពារ និងឆ្លើយតបបន្ទាន់ បរិក្ខារការពារសុវត្ថិភាពរបស់អគារ

ONIVERSE

និងប្រព័ន្ធការពារអគ្គិភ័យ ឧបករណ៍សង្គ្រោះបឋម បរិក្ខារការពារផ្ទាល់ខ្លួន សុវត្ថិភាពនៃបរិក្ខារ និងប្រព័ន្ធអគ្គិសនី ការការពារការបំពុលដោយសំឡេងរំខាន និងការធានាមានភ្លើងបង្កគ្រប់គ្រាន់ ខ្យល់អាកាសគ្រប់គ្រាន់ អនាម័យ ការទទួលបានទឹកស្អាតសម្រាប់ទទួលទាន និងកន្លែងធ្វើការស្អាត ជាពិសេសបង្កន់អនាម័យ។

អ្នកទទួលត្រូវផ្តល់ជូននូវគុណ្ណៈបណ្តាលបុគ្គលិករបស់ខ្លួនជាញឹកញាប់អំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវតែងតាំងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារចេញពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងដែលមានអំណាចសម្រេចចិត្តសមស្រប។ ប្រសិនបើអ្នកទទួលផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិក តំបន់ស្នាក់នៅទាំងនោះត្រូវតែអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់មូលដ្ឋានស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែមានគ្រែផ្ទាល់ខ្លួន និងកន្លែងស្នាក់នៅសមរម្យ។ អាហាររដ្ឋាន បើមាន ត្រូវតែស្អាត និងមានជាសុកភាព

ហើយបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅទីនោះត្រូវតែគោរពលក្ខខណ្ឌអនាម័យទាំងអស់។ ប្រសិនបើមាននិយោជិតធ្វើការពីផ្ទះ អ្នកទទួលត្រូវធានាដល់និយោជិតរបស់ពួកគេនូវ បរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងបន្តការងារស្រដៀងគ្នាទៅនឹងការងារដែល ធ្វើឡើងនៅក្នុងបរិវេណរបស់និយោជក ខណៈពេលដែលគោរពតាមម៉ោងកាលវិភាគធ្វើការ ដូចគ្នា និងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវបច្ចេកវិជ្ជាចាំបាច់ដើម្បីធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាពពេញលេញ។

5.3. ក្រុមហ៊ុនធម៌ និងអនុលោមភាព

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ផ្សព្វផ្សាយ និងគោរពគោលការណ៍ស្តីពីសុចរិតភាព ភាពស្មោះត្រង់ និងភាពត្រឹមត្រូវក្នុងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន។

អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមគោលការណ៍ខាងលើ ហើយធ្វើការដោយមានតម្លាភាពបំផុតក្នុង ការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ជាធរមាននៅទីកន្លែងដែលពួកគេធ្វើការ ក៏ដូចជា គោរពតាមកាតព្វកិច្ចដែលបានកំណត់ជាមួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ តាមរយៈក្រមប្រតិបត្តិទាំងនេះ។

• **ប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយ:** ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ មានការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាង មុតមាំក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រប់រូបភាពនៃអំពើពុករលួយសកម្ម ឬអាកម្ម ទាំងក្នុងវិស័យរដ្ឋ និងវិស័យឯកជន។

អ្នកទទួលមិនត្រូវធ្វើការផ្តល់ជូនណាមួយដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ឬសន្យាផ្តល់ប្រាក់ ឬប្រយោជន៍ណាមួយផ្សេងទៀត រួមទាំងអំណោយ ឬអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការអនុវត្តក្រិតក្រមធម្មតា

ហើយអាចត្រូវបានបកស្រាយថាមានគោលបំណងដើម្បីទទួលបានឥទ្ធិពលខ្លាំងហួសហេតុ ឬទទួលបានការអនុគ្រោះ ឬអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនហួសហេតុ។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមលើកទឹកចិត្តអ្នកទទួលឱ្យអនុវត្តគម្រោងផ្តួចផ្តើមដែលសំដៅ លើការគ្រប់គ្រងលើការដោះដូរអំណោយ របស់ឱ្យឥតគិតថ្លៃ ឬការកម្សាន្ត

ក៏ដូចជាការអនុវត្តកម្ម និងនីតិវិធីត្រឹមត្រូវដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃអំពើពុករលួយនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។

• **ទំនាស់ផលប្រយោជន៍:** អ្នកទទួលត្រូវតែជៀសវាងករណីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាក់ស្តែង ឬ ដែលអាចកើតឡើង ហើយត្រូវរាយការណ៍ពីករណីណាមួយដែលបង្កើតបក្សពួកនិយម ការអនុវត្តស៊ីគ្រល់ ឬការសម្រេចចិត្តដែលបណ្តាលឱ្យទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ខុសច្បាប់នៅ ក្នុងកិច្ចសហការរបស់ពួកគេជាមួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ។

ONIVERSE

• **ប្រឆាំងការសម្អាតប្រាក់:** អ្នកទទួលត្រូវតែជៀសវាងការចូលរួម ឬរក្សាជំនួញពាណិជ្ជកម្ម ឬហិរញ្ញវត្ថុ នៅពេលណាដែលមានហេតុផលក្នុងការសង្ស័យថា ភាគីផ្សេងទៀតអាចធ្វើការងារ ដែលចូលរួមចំណែកក្នុងការសម្អាតប្រាក់។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមលើកទឹកចិត្តអ្នកទទួលឱ្យអនុវត្តវិធានការគ្រប់គ្រងលំហូរ ហិរញ្ញវត្ថុតាមរយៈការហាមឃាត់សកម្មភាពណាមួយដែលអាចគួរឱ្យសង្ស័យពីប្រភពដើមនៃ ប្រាក់ដែលទទួលបានដោយយោងទៅតាមកាតព្វកិច្ចធ្វើការស៊ើបអង្កេតវិជ្ជាជីវៈ។

• **ការសម្អាត:** អ្នកទទួលត្រូវតែចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីធានា និងការពារការ សម្អាតនៃព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងមិនប្រើប្រាស់ព័ត៌មានខាង លើលើសពីក្របខណ្ឌករណីកិច្ចដែលបានកំណត់។

• **កម្មសិទ្ធិបញ្ញា និងការប្រកួតប្រជែងដោយយុត្តិធម៌:**

អ្នកទទួលត្រូវតែអនុវត្តទាំងស្រុងនូវសិទ្ធិឧស្សាហកម្ម និងកម្មសិទ្ធិបញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ក៏ដូចជាការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងអនុសញ្ញាដែលបានកំណត់ដើម្បីការពារសិទ្ធិខាងលើ។

សញ្ញាសម្គាល់របស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ក៏ដូចជាព័ត៌មាន គម្រោង គំរូផលិតផល ឬឯកសារ និងបច្ចេកទេសធ្វើការទាំងអស់ដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនអ្នកទទួល បង្កើតជាចំណេះដឹង និងអាចកំបាំងឧស្សាហកម្មដែលជាកម្មសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ហើយដោយ ហេតុនេះ អ្នកទទួលតម្រូវ:

- a) ប្រើប្រាស់សញ្ញាសម្គាល់ទាំងនោះ ដើម្បីបង្កើតផលិតផល
- b) មិនត្រូវបង្ហាញសញ្ញាសម្គាល់ទាំងនោះដល់ភាគីទីបីដែលមិនមែនជាផ្នែកនៃដំណើរ ការផលិតផលិតផល
- c) អនុវត្តវិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីរក្សាការសម្អាតរបស់ពួកគេ និងរារាំងកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឬអ្នកសហការមិនឱ្យបញ្ចេញព័ត៌មានតាមមធ្យោបាយណាមួយតាមរយៈការទទួល ខុសត្រូវទាំងអស់ក្នុងការសម្រេចគោលដៅនោះ
- d) បញ្ឈប់ភ្លាមពីការប្រើប្រាស់ព័ត៌មាននៅពេលបញ្ចប់កិច្ចការ ឬនៅពេលដែលកិច្ចការត្រូវបានបញ្ចប់ដោយហេតុផលណាមួយ។

អ្នកទទួលមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាផងដែរក្នុងការបដិសេធមិនអនុវត្តផ្សេងៗកិច្ចអយុត្តិធម៌ណាមួយ ក្នុងការបំពានច្បាប់ជាធរមានស្តីពីការប្រកួតប្រជែងដោយយុត្តិធម៌ និងការប្រឆាំងនឹងការផ្តាច់មុខ។

• **អ្នកម៉ៅការបន្ត:** អ្នកទទួលត្រូវតែទទួលបានការអនុម័តជាមុនពីក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ដើម្បីផ្ទេរផ្នែកណាមួយនៃការងារ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវផ្តល់ជូន។ ការអនុម័តដោយក្រុម ហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ គឺជាកម្មវត្ថុនៃការទទួលយកក្រុមប្រតិបត្តិនេះជាការទទួលខុស ត្រូវរបស់អ្នកម៉ៅការបន្ត។

• **សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាធារណៈ:**

អ្នកទទួលត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់បំផុតក្នុងការផ្តល់សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាធារណៈ ជាពិសេសតាមអនឡាញ ឬក្នុងបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម។ ពួកគេត្រូវតែបដិសេធមិនធ្វើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលផ្ទុយពីគុណតម្លៃ និងគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងក្រុមប្រតិបត្តិនេះ ហើយមិន អាចលើកឡើងពីក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ឬប្រើឈ្មោះ ឬនិមិត្តសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនដោយ គ្មានការយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុនឡើយ។

• **ការរឹតបន្តឹងលើពាណិជ្ជកម្ម និងការដាក់ទណ្ឌកម្មអន្តរជាតិ:**

អ្នកទទួលធានាអនុវត្តតាមការរឹតបន្តឹងលើពាណិជ្ជកម្ម និងស្តង់ដារដាក់ទណ្ឌកម្មអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការត្រួតពិនិត្យការនាំចេញ។ អ្នកទទួលអះអាង

និងធានាថា

អ្នកម៉ៅការបន្តណាមួយរបស់ខ្លួនមិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងបញ្ជីទណ្ឌកម្មណាមួយឡើយ ដោយឧទាហរណ៍ "បញ្ជីឈ្មោះប្រជាជាតិដែលជាប់ការហាមឃាត់ជាពិសេស និងបុគ្គលជាប់ការ ហាមឃាត់" ឬ "បញ្ជីឈ្មោះអ្នកគេចពីទណ្ឌកម្មអន្តរជាតិ"។

- **ឯកជនភាព:** អ្នកទទួលត្រូវតែអនុវត្តទាំងស្រុងតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលចូលជាធរមានស្តីពីការការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន។
- **ការចូលរួមរបស់សហគមន៍:** អ្នកទទួលសន្យារក្សានូវសុចរិតភាពបរិស្ថាន និងសង្គមនៃសហគមន៍ដែលពួកគេធ្វើការ ខណៈពេលដែលពួកគេធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីបន្តគោលដៅរួមនៃការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

5.4. ការការពារបរិស្ថាន

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ប្តេជ្ញាការពារបរិស្ថានតាមខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មទាំងមូល ហើយរំពឹងថាអ្នកទទួលនឹងប្តេជ្ញាចិត្តព្យាយាមកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដល់កម្រិតអប្បបរមាសម្រាប់ផលិតផល និងដំណើរការផលិតរបស់ខ្លួន និងគោរពប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី និងជីវចម្រុះ។ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់បរិស្ថានជាធរមាន ដែលរួមមានដូចខាងក្រោម៖ ការសម្រេចបាន និងការថែរក្សាការអនុញ្ញាត និងការអនុម័តពីក្រសួងបរិស្ថាន ដើម្បីអនុវត្តប្រតិបត្តិការដោយស្របច្បាប់ ការគ្រប់គ្រងនិងការចោលសម្ភារដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ ការបំភាយសារធាតុកខ្វក់ ដែលប៉ះពាល់ដល់ខ្យល់ ទឹក និងដី ផលិតកម្មធនធានធម្មជាតិនិងសត្វ ការហាមឃាត់ ឬការដាក់កម្រិតលើការប្រើប្រាស់សារធាតុដាក់លាក់ កែច្នៃសម្ភារ និងការគោរពសិទ្ធិកិច្ចការពារបរិស្ថាន។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមលើកទឹកចិត្តអ្នកទទួលឱ្យសហការគិតគូរពីផលប៉ះពាល់បរិស្ថាននៃសង្វាក់ផលិតកម្មទាំងមូល ដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់បរិស្ថាននៃផលិតផល។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ រំពឹងថាអ្នកទទួលនឹងបង្កើតដំណើរការផលិតកម្មដែលសំដៅកាត់បន្ថយការខ្វះខាតធនធានធម្មជាតិ (ដោយសង្កត់ធ្ងន់ជាពិសេសលើការអភិរក្សធនធានទឹក និងថាមពល) ហើយដែលជំរុញការកែច្នៃប្រើឡើងវិញ និងប្រើប្រាស់ឡើងវិញដោយធ្វើឱ្យសហគមន៍ដែលនៅក្នុងនោះអ្នកទទួលធ្វើការដើម្បីបន្តគោលដៅរួមនៃការការពារបរិស្ថានមានការចូលរួម។ ដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមណែនាំពីគោលវិធីធ្វើការយ៉ាងសកម្មឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងបច្ចេកវិទ្យាដែលសំដៅស្នើឡើងការកែលម្អឥតឈប់ឈរនូវផលិតផល និងសេវាកម្មដោយកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើបរិស្ថានឱ្យតិចជាងមុន។

5.5. ប្រព័ន្ធបង្ការទឹក និងការគ្រប់គ្រងទឹក

ទឹកគឺជាធនធានធម្មជាតិដ៏មានតម្លៃមួយដែលអាចជាធនធានកម្រដែរ។ អ្នកទទួលត្រូវតែចាត់វិធានការទាំងអស់មិនត្រឹមតែសំដៅកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ខ្លះខាតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែម

ទាំងលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់ទឹកប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវតាមរយៈការធានាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានទឹកផឹកស្អាតគ្រប់គ្រាន់ និងមានសុវត្ថិភាព។ អ្នកទទួលត្រូវតែមានគោលបំណងថែទាំជួសជុល និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធមានប្រសិទ្ធភាព

តាមរយៈការបង្កើតឱកាសកែច្នៃឡើងវិញ។ ទឹកសំណល់ដែលកើតចេញពីដំណើរការផលិតកម្ម (ការជ្រលក់ពណ៌ ការលាងសម្អាត ការប៉ូលា)

ONIVERSE

ត្រូវបានធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មមុននឹងបង្ហាញ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការបំផ្លាញបរិស្ថាន។
អ្នកទទួលត្រូវតែមានប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យតាមដានទឹកសំណល់ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក។

ប្រសិនបើមានប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកខ្វក់ ទឹកភ្លៀងគួរតែហូរចេញដោយមិនធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្ម។ លើសពីនេះ ប្រតិបត្តិករត្រូវតែសិក្សាអំពីដំណើរការបរិក្ខារ និងការធ្វើតេស្តដែលចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការត្រឹមត្រូវនៃប្រព័ន្ធធ្វើប្រព្រឹត្តិកម្មនៅនឹងកន្លែង។

5.6. សុវត្ថិភាព និងគុណភាពនៃផលិតផល និងសេវាកម្ម

អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុវត្ថិភាពដែលចូលជាធរមានទាំងអស់ទាក់ទងនឹងផលិតផល និងសេវាកម្មដែលបានផ្តល់ និងលក្ខខណ្ឌសុវត្ថិភាពណាមួយដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។

ដោយសំដៅជាពិសេសលើការផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើម និងផលិតផលសម្រេចសម្រាប់ការសម្រេចឱ្យបាននូវផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ អ្នកទទួលត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់អន្តរជាតិស្តីពីសុវត្ថិភាពគីមី សុវត្ថិភាពរូបវន្ត និងសុវត្ថិភាពមេកានិចនៃផលិតផល និងការអនុលោមទាំងស្រុងតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ នៅពេលណាដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះវត្ថុធាតុដើម និងផលិតផលដែលកំពុងតែផ្គត់ផ្គង់។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមរក្សាសិទ្ធិក្នុងការធ្វើតេស្តគីមីលើវត្ថុធាតុដើម និងផលិតផលក្នុងដំណាក់កាលនៃដំណើរការផលិត និងលើផលិតផលសម្រេច។

ជាងនេះទៅទៀត អ្នកទទួលត្រូវតែធានានូវលទ្ធភាពតាមដានលើផលិតផល និងក្នុងករណីដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកម៉ៅការបន្ត កន្លែងផលិត និងដំណើរការផលិតសម្ភារ សមាសធាតុ និងផលិតផលដែលបានប្រើប្រាស់ ដូច្នោះហើយជួយក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ វាយតម្លៃហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធដែលអាចកើតមាន (ផ្នែកសង្គម ឬបរិស្ថាន)។

6. សវនកម្ម និងការមិនអនុលោមតាម

ដើម្បីធានាការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រុមប្រតិបត្តិ ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមរក្សាសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសកម្មភាពសវនកម្មខាងក្រោមទាក់ទងនឹងអ្នកទទួលដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈភាគីទីបី៖

- ស្នើសុំឯកសារដែលចាត់ទុកថាចាំបាច់
 - ធ្វើសវនកម្មនៅទីតាំងផលិតកម្ម និងការិយាល័យដែលទាមទារឱ្យមានការចុះពិនិត្យផ្ទាល់។
- ជាងនេះទៅទៀត ដើម្បីធានាបាននូវការអនុវត្តទាំងស្រុងតាមក្រុមប្រតិបត្តិនេះ សកម្មភាពគ្រួតពិនិត្យអាចមានភាពចាំបាច់ ទាំងការគ្រួតពិនិត្យលើឯកសារ និងនៅនឹងកន្លែងដែលធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈភាគីទីបីទាក់ទងនឹងអ្នកទទួលទាំងអស់ អ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ពួកគេ អ្នកសហការខាងក្រៅ និងអង្គភាពផ្សេងទៀតដែលគឺជាផ្នែកមួយនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដើម សេវាកម្ម និងផលិតផលសម្រេចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។

អ្នកទទួលត្រូវតែផ្តល់ព័ត៌មានចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីជួយសម្រួលដល់សកម្មភាពសវនកម្មដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ដែលមានបំណងធានាឱ្យមានការអនុលោមតាមក្រុមប្រតិបត្តិនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកទទួលត្រូវតែធានាកែលម្អ និងកែតម្រូវរាល់ចំណុចខ្វះខាត ឬចំណុចមិនអនុលោមតាមណាមួយដែលបានរកឃើញ។ ដើម្បីធានានូវតម្លាភាពបំផុតដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ រក្សាសិទ្ធិក្នុងការចេញផ្សាយនៅលើគេហទំព័រសាធារណៈរបស់ខ្លួននូវឯកសារដែលសង្ខេបអំពីលទ្ធផល

ONIVERSE

នៃសវនកម្មដែលបានដាក់ជូនអ្នកទទួល។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ធានាថាទុកជាសម្ងាត់ជាដាច់ខាតលើរាល់ព័ត៌មានទាំងអស់ ដែលទទួលបានក្នុងការអនុលោមទាំងស្រុងតាមច្បាប់កម្ពុជា និងសិទ្ធិពាណិជ្ជកម្មរបស់ អ្នកទទួល។

ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ សូមរក្សាសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់ ឬបញ្ឈប់ទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាមួយអ្នក ទទួលនៅពេលណាក៏បាន បន្ថែមពីលើការទាមទារសំណងសម្រាប់ការខូចខាត

នៅពេលណាដែលលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមត្រូវបានយកមកអនុវត្ត៖

- ការបំពានធ្ងន់ធ្ងរ ឬការបំពានម្តងហើយម្តងទៀតលើក្រមប្រតិបត្តិ
- ការបដិសេធ ឬកង្វះកិច្ចសហការក្នុងការធ្វើសកម្មភាពសវនកម្ម
- ការមិនអនុវត្តតាមផែនការកែលម្អ ឬការធ្វើខុសពីវិធី

និងពេលវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា បន្ទាប់ពីសវនកម្មលើចំណុចមិនអនុលោមតាម។

7. ទម្រង់បែបបទស្តីពីការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការទទួលយក

តាមរយៈការទទួលយកទម្រង់បែបបទនេះ អ្នកទទួលសូមបញ្ជាក់ថា៖

- បានទទួល ពិនិត្យ និងយល់ពីខ្លឹមសារបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ
- ធានាគោរពតាមក្រមប្រតិបត្តិ ស្របតាមគោលវិធីដែលសំដៅលើការអភិវឌ្ឍ និងការកែលម្អឥតឈប់ឈរ
- ធានាផ្តល់សំណងពេញលេញ និងធានាឱ្យក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ រួចផុតពីការទាមទារ ការ ដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬការខាតបង់ណាមួយដែលបណ្តាលមកពីការរំលោភបំពាន ដែលជាការទទួល ខុសត្រូវរបស់អ្នកទទួល ឬអ្នកម៉ៅការបន្តផ្ទាល់ យោងតាមលក្ខខណ្ឌសុវត្ថិភាពដែលមានចែង ក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនេះ ការអនុលោមតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេស ឬច្បាប់ចូលជាធរមាន
- ប្រើប្រាស់មធ្យោបាយប្រាស្រ័យទំនាក់ទំនងចាំបាច់ណាមួយ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតផ្ទាល់ខ្លួន អ្នកម៉ៅការបន្ត អ្នកសហការខាងក្រៅ និងអង្គភាពផ្សេងទៀតដែល ជាផ្នែកមួយនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ អំពីខ្លឹមសារនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ ហើយធានាថាពួកគេក៏គោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមប្រតិបត្តិនេះ និងបញ្ជាក់ក្រមនេះផងដែរ

តាមរយៈឯកសារត្រឹមត្រូវដែលបញ្ជាក់ពីការចូលរួមដោយអ្នកម៉ៅការបន្ត

- បញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌសវនកម្មដែលមានចែងក្នុងឯកសារនេះ
- ក្នុងករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវចាត់ចំណាត់ការចាំបាច់ ដើម្បីសម្របសម្រួល សកម្មភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងនីតិវិធី
- ធានារាយការណ៍ទៅក្រុមហ៊ុនអំពីករណីសង្ស័យ ឬករណីដែលបញ្ជាក់អំពីការរំលោភលើក្រម ប្រតិបត្តិនេះ

ដោយប្រើព័ត៌មានយោងអំពីទំនាក់ទំនងដែលបានផ្តល់ជូននៅក្នុងឯកសារនេះ។