

ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព ដៃគូអាជីវកម្ម H&M

នៅ H&M យើងជឿជាក់ថា និរន្តរភាពគឺជាកត្តាចម្បងជាតិដើម្បីឈានឆ្ពោះទៅរកអាជីវកម្មដ៏ជោគជ័យ។ ដូច្នេះយើងតែងតែព្យាយាមប្រកាន់ខ្ជាប់នូវក្រមសីលធម៌ តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវ ហើយយើងរំពឹងថា ដៃគូអាជីវកម្មរបស់យើងនឹងប្រព្រឹត្តដូចគ្នា។ H&M កំណត់ឱ្យក្រុមហ៊ុនជាសាខា និងយីហោនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹង H&M Group។

ការគោរពច្បាប់គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមជាមូលដ្ឋាន ប៉ុន្តែមហិច្ឆតារបស់យើងគឺលើសពីអ្វីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ទៅទៀតដើម្បីសម្រេចបាននូវបញ្ហាខាងក្រោម។

កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព៖ ក្រៅពីផ្តល់នូវប្រាក់ចំណូល ការងារអាចឱ្យមនុស្ស ក្រុមគ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេមានភាពរីកចម្រើន។ ការផ្តល់នូវកន្លែងធ្វើការដែលមានសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការធានាបាននូវសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ការរស់នៅដែលឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គលិក និងការលើកកម្ពស់កិច្ចពិភាក្សាសង្គម គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលបង្កើតការងារ និងការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស។

ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព៖ ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីផ្តល់នូវធនធានជាតិ ដូចជា ខ្យល់បរិសុទ្ធ និងទឹកស្អាត ដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះមនុស្ស សហគមន៍ និងអាជីវកម្ម។ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់មនុស្សបច្ចុប្បន្ន និងមនុស្សជំនាន់ក្រោយ ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីដែលមានសុខភាពល្អរយៈពេលវែងត្រូវតែមានការការពារ ដោយទប់ស្កាត់ការបំផ្លិចបំផ្លាញបរិស្ថាន និងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

សុខុមាលភាពសត្វពាហនៈ៖ សត្វពាហនៈត្រូវទទួលបានការគោរពដូចមនុស្សដែរ។ ការគោរពនេះ ត្រូវធានាឱ្យបានតាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រធ្វើតេស្តអំពីការចិញ្ចឹមសត្វ និងដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងសត្វ។

H&M ក៏រំពឹងថា ដៃគូអាជីវកម្មនានា នឹងអនុវត្តលក្ខខណ្ឌ និងវិធីសាស្ត្រទាំងនេះ ដែលមានចែងក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តនេះ ក្នុងការអនុវត្តសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ H&M មានគោលការណ៍មិនអនុគ្រោះ ក្នុងករណីអំពើពុករលួយ និងប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តកម្មវិធីប្រឆាំងអំពើពុករលួយយ៉ាងតឹងរឹង។ ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះក្រមសីលធម៌/ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះដៃគូអាជីវកម្ម គឺជាការប្តេជ្ញាចិត្តដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដែលដៃគូអាជីវកម្មទាំងអស់ត្រូវចុះហត្ថលេខា និងប្តេជ្ញាចិត្តអនុលោមតាមការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាដូចខាងក្រោម៖

1. កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព	2. ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព	3. សុខុមាលភាពសត្វពាហនៈ
<ul style="list-style-type: none"> សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការរើសអើង ភាពចម្រុះ និងភាពស្មើគ្នា ការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ការរស់នៅអត្ថប្រយោជន៍ និងម៉ោងការងារ សេរីភាពនៃសហគមន៍ និងការចរចាជាសមូហភាព ពលកម្មកុមារ និងកម្មករវ័យក្មេង ការងារដោយបង្ខំ 	<ul style="list-style-type: none"> ផលប៉ះពាល់លើអាកាសធាតុ និងគុណភាពខ្យល់ ផលប៉ះពាល់លើធនធានទឹក ការប្រើប្រាស់ដី សំណល់ប្រើប្រាស់ឡើងវិញ ឬ កែច្នៃជាថ្មី ការអភិរក្សប្រភេទសត្វ និងជម្រកធម្មជាតិ 	<ul style="list-style-type: none"> ការចិញ្ចឹមសត្វ ការធ្វើតេស្តសត្វ

លក្ខខណ្ឌ និងការរំពឹងទុករបស់ H&M សម្រាប់បញ្ហាទាំងនេះ ត្រូវបានពន្យល់នៅក្នុងផ្នែកព័ត៌មានលម្អិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តនេះ។ សម្រាប់បញ្ហានីមួយៗ ការអនុវត្តចំពោះនិរន្តរភាពមានចែកចេញជាពីរកម្រិត។

- កម្រិតមូលដ្ឋាន ៖** សំដៅលើការអនុវត្តឱ្យសមស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិដែលបានព្រមព្រៀង អនុសញ្ញា ILO និង UN ជាធរមាន និងច្បាប់ជាតិ។ ក្នុងករណីមានភាពខុសគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ចំណុចដែលផ្តល់នូវការការពារច្រើនបំផុតដល់កម្មករ បរិស្ថាន និងសត្វ ត្រូវអនុវត្ត។ កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ដៃគូអាជីវកម្ម H&M ទាំងអស់ នឹងគោរពតាមលក្ខខណ្ឌមូលដ្ឋាននេះ។
- កម្រិតចង់បាន ៖** សំដៅលើការអនុវត្តដែលហួសពីការទទួលខុសត្រូវស្របច្បាប់ និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ដើម្បីជំរុញផលប៉ះពាល់ដែលមាននិរន្តរភាពចំពោះប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ដៃគូអាជីវកម្ម ក៏ដូចជាចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាសង្គម និងបរិស្ថាន ដែលមិនមាននៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនឡើយ។

ការអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យទាំងនេះ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងការវាយតម្លៃទូទៅរបស់ H&M ចំពោះដៃគូអាជីវកម្ម។ H&M នឹងបន្តចូលរួមរីកចម្រើនជាមួយដៃគូអាជីវកម្ម ដែលចែករំលែកមហិច្ឆតារបស់យើង ក្នុងការជំរុញឱ្យមាននិរន្តរភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់យើងបន្តទៅរកភាពប្រសើរឡើងឥតឈប់ឈរ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពនេះ ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ និងអ្នកចុះកិច្ចសន្យាបន្តជាមួយ

ក្រុមហ៊ុនដៃគូ ដែលមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាប់កិច្ចសន្យាជាមួយ H&M។ H&M ក៏អាចចូលរួមជាមួយដៃគូអាជីវកម្មមិនផ្ទាល់ នៅក្នុងសង្វាក់ ផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពនេះ ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីធ្វើការអនុវត្តនិរន្តរភាពនេះទាំងអស់គ្នា។

លក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសលើ ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព ដៃគូអាជីវកម្ម H&M

មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសរបស់យើង

សម្រាប់លក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសរបស់យើង ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់យើងដើម្បីជំរុញការផ្សារភ្ជាប់ចំពោះបទដ្ឋានដែលបានព្រមព្រៀងជាអន្តរជាតិ រួមមានសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ និងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ និងគោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស អនុសញ្ញាពហុភាគី និងបទដ្ឋាន និងគោលការណ៍ណែនាំពហុភាគីមួយចំនួនស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស បរិស្ថាន និងបញ្ហាសុខភាពសត្វ ក៏ត្រូវបានយោងនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសនេះផងដែរ។

យើងទទួលស្គាល់ថាដៃគូអាជីវកម្មរបស់យើងប្តេជ្ញានឹងប្រកាន់ខ្ជាប់ និងជំរុញបទដ្ឋានទាំងនេះនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ យើងក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរថា ផ្នែកមួយចំនួននៃលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសរបស់យើងមានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការផលិត ច្រើនជាងសេវាកម្មរបស់ដៃគូពាណិជ្ជកម្មយើង។ ក្នុងការបង្ហាញលក្ខខណ្ឌបច្ចេកទេសក្នុងទម្រង់ទាំងមូល គោលបំណងរបស់យើងគឺដើម្បីផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ និងព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដៃគូអាជីវកម្មអំពីតម្រូវការរបស់យើង។

ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត

ការទុកចិត្តទៅវិញទៅមក និងកិច្ចសន្ទនាដោយគម្លាតជាចំនុចកណ្តាលចំពោះគោលបំណងរបស់ H&M ដើម្បីរកចម្រើនជាមួយដៃគូអាជីវកម្ម ដែលបង្ហាញពីការលូតលាស់ជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងការអនុវត្តដោយនិរន្តរភាពរបស់ពួកគេ។

ដើម្បីឱ្យមានការវាយតម្លៃការអនុវត្ត និងការសន្ទនាដោយមានប្រសិទ្ធភាព H&M បានរក្សាសិទ្ធិក្នុងការស្នើសុំទិន្នន័យការអនុវត្តនិរន្តរភាពពីដៃគូអាជីវកម្ម និងដើម្បីអនុវត្តការចុះទស្សនកិច្ចដោយមិនប្រកាសមុននៅតាមទីតាំងកំពុងផលិតផលិតផល និងសេវាកម្មសម្រាប់ H&M ។ ដៃគូអាជីវកម្ម ក៏អាចទទួលបានការវាយតម្លៃដែលអនុវត្តដោយអ្នកវាយតម្លៃ ដែលគំណាងឱ្យអង្គការដែល H&M ក៏ជាសមាជិកផងដែរ។ ដូចនេះ ដៃគូអាជីវកម្មមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ដំណឹងដល់ H&M អំពីទីតាំងផលិតកម្ម និងសេវាកម្មសម្រាប់ H&M លើកលែងតែ H&M បានបញ្ជាក់ដោយផ្ទាល់ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នូវការលើកលែងពីការវាយតម្លៃ ការចុះទស្សនកិច្ចដោយមិនប្រកាសជាមុន និង/ឬការបង្ហាញដោយផ្ទាល់នូវទិន្នន័យការអនុវត្តដោយនិរន្តរភាពទៅ H&M។ វិសាលភាពនៃកាតព្វកិច្ចនេះរួមមានការម៉ៅការ និងការងារតាមផ្ទះដើម្បីផលិតផលិតផលឬសេវាកម្មសម្រាប់ H&M។ ដៃគូអាជីវកម្មដែលប្រើប្រាស់ផលិតកម្មខាងក្រៅ ត្រូវតែធានាថាឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវបានរក្សាសម្រាប់ធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់។

ដើម្បីធានានូវការអនុលោមដោយមានស្ថេរភាពជាមួយនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋាន និងដើម្បីបន្តការលូតលាស់ដើម្បីទទួលបានកម្រិតអនុវត្តដែលមានការជំរុញទឹកចិត្ត យើងរំពឹងថាដៃគូអាជីវកម្មនឹងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលមានដំណើរការយ៉ាងល្អ។ ទាំងនេះរួមមានគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ អង្គការដែលមានការទទួលខុសត្រូវ ទម្លាប់ការងារ យន្តការទំនាក់ទំនង និងព័ត៌មានត្រូវបានដើម្បីកំណត់ កែតម្រូវ និងពង្រឹងផលប៉ះពាល់ផ្នែក សង្គម សុខភាព & សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាន។

នៅពេលបញ្ជូនព័ត៌មានស្តីពីការអនុវត្តដោយនិរន្តរភាព ដៃគូអាជីវកម្មត្រូវបានរំពឹងថាមានគម្លាត និងមិនមានបំណងធ្វើឱ្យ H&M មានការយល់ច្រឡំ។ ភាពគ្មានគម្លាតត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបំពានទៅលើការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព។ ភាពអន្តរៈក្នុងការសហការ ឬការបំពានលើការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព និង/ឬច្បាប់ក្នុងតំបន់ អាចធ្វើឱ្យមានការកាត់បន្ថយអាជីវកម្ម ហើយចុងក្រោយមានការលុបចោលនូវទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មជាមួយនឹង H&M។

គម្លាតក៏ជាចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏សំខាន់ដើម្បីទទួលស្គាល់ និងលើកឡើងបញ្ហាប្រឈមចំពោះនិរន្តរភាពក្នុងឧស្សាហកម្ម និងជាប្រព័ន្ធ។ H&M នឹងបន្តចូលរួមជាមួយនឹងដៃគូអាជីវកម្ម ឧស្សាហកម្ម សង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជំរុញសកម្មភាពសមូហភាព និងការផ្លាស់ប្តូរជាប្រព័ន្ធ ដែលត្រូវការដើម្បីពង្រឹងនិរន្តរភាពសង្គម និងបរិស្ថាន។ H&M លើកទឹកចិត្តដៃគូអាជីវកម្មរបស់យើងក្នុងការធ្វើដូចគ្នានេះដែរ។

កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយជាសុកភាព

1A សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

វិធីសាស្ត្ររបស់យើងក៏ផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 155 និង 183 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 164 និង 191 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សុវត្ថិភាព និងសុខភាពកន្លែងធ្វើការ & សុវត្ថិភាពបុគ្គលិកត្រូវតែជាអាទិភាពគ្រប់ពេល ហើយបរិស្ថានការងារមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យក៏ត្រូវតែបានផ្តល់ឱ្យផងដែរ។ ជាអប្បបរមា នេះមានមានន័យថា៖

- អនុលោមតាមច្បាប់និង ធនធានសុវត្ថិភាពសមស្រប
- គ្មានអាគារដែលមិនមានសុវត្ថិភាព។
- មិនមានការប៉ះពាល់ដោយគ្មានសុវត្ថិភាពទៅនឹងម៉ាស៊ីន ឧបករណ៍ និង/ឬសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់។
- សុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យត្រូវតែបានរក្សាតាមរយៈឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ និងលក្ខខណ្ឌទីតាំងដែលសមស្រប ការបណ្តុះបណ្តាលការពន្លត់អគ្គិភ័យ និងការជម្លៀសត្រូវធ្វើជាទៀងទាត់ និងការការពារគ្រោះអគ្គិភ័យ។
- ការទទួលបានទឹកស្អាតផឹក ហើយរបស់របរប្រើប្រាស់នៅបន្ទប់ទឹកគឺស្អាត ខ្យល់អាកាសចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ និងសីតុណ្ហភាពសមស្របត្រូវបានផ្តល់។
- ការស្នាក់នៅ/ ផ្ទះនៅពេលបានផ្តល់ ត្រូវតែបែងចែកពីកន្លែងការងារ ហើយត្រូវបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានខាងលើទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
- ការការពារឧបទ្វរហេតុ និងការរងគ្រោះលើសុខភាពកើតមកពីទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការងារ ហើយបុគ្គលិកទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព និងសុខភាពជាទៀងទាត់ និងត្រូវបានកត់ត្រា។
- ផ្តល់ការស្នាក់នៅសមស្របទៅតាមតម្រូវការបុគ្គលិកដែលមានផ្ទៃពោះ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

និយោជកលើកទឹកចិត្ត និងអនុវត្តការងារដោយសកម្មដើម្បីធានានូវសុវត្ថិភាព សុខភាព និងសុខុមាលភាពរយៈពេលវែងរបស់និយោជិកដោយអនុវត្តវិធីសាស្ត្រយេនឌ័រ និងការអនុវត្តល្អ ជាពិសេសប្តូរទាំងបុគ្គលិកដែលមានផ្ទៃពោះ។

1B ការរើសអើង ភាពចម្រុះ និងភាពស្មើគ្នា

វិធីសាស្ត្ររបស់យើងក៏ផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 110 111 និង 159 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 90 111 និង 168 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

និយោជិកទាំងអស់ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោយការគោរព និងថ្លៃថ្នូរគ្រប់ពេល។ មិនមាននិយោជិកណាមួយត្រូវរងនូវការមើលងាយ ឬការដាក់ពិន័យ ឬរងនូវការរំលោភ ឬបំពានលើរាងកាយផ្លូវភេទ ចិត្ត ឬសម្តីផ្សេងៗឡើយ។ មិនមានការរើសអើងក្នុងការជួល ផ្តល់សំណង ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការតម្លើងតួនាទី ការបញ្ឈប់ ឬការចូលនិវត្តន៍ដោយហេតុផលយេនឌ័រ ឬភេទ ជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ អាយុ ភេទ ស្ថានភាពគ្រួសារ សាសនា និន្នាការយោបាយ ជាតិ ជាតិពន្ធុ ប្រភពដើមនៃជាតិសាសន៍ ឋានៈ ជំងឺ ឬពិការភាពឡើយ។ មានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិកអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹង ដោយមិនមានការរងនូវហានិភ័យគបតវិញឡើយ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

និយោជកអនុវត្តការងារយ៉ាងសកម្មដើម្បីភាពចម្រុះ និងកន្លែងការងារប្រកបដោយភាពទូលំទូលាយ។ និយោជកក៏ចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយសហគមន៍ក្នុងតំបន់ និង/ឬ NGO ដើម្បីយល់ពីរបៀបដែលក្រុមជនជាតិភាគតិច និង/ឬក្រុមដែលខ្វះខាត អាចត្រូវបានពិចារណាសម្រាប់ការងារ និងវិធីដែលឧបសគ្គនានាអាចត្រូវបានឆ្លើយតបយ៉ាងសកម្មជាមុន។

1C ការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់

វិធានការរបស់យើងផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 122, 158 និង 175 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 166 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

គ្រប់ការងារដែលបានអនុវត្តទាំងអស់ត្រូវតែផ្អែកលើទំនាក់ទំនងការងារដែលបានទទួលស្គាល់ ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈច្បាប់ជាតិ និងការអនុវត្ត។ គ្រប់និយោជិកត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលបានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាភាសារបស់ខ្លួន ដែលបង្ហាញពីលក្ខខណ្ឌការងារ។ កាកព្យាបាលសម្រាប់និយោជិក ក្រោមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម ដែលកើតឡើងចេញពីទំនាក់ទំនងការងារធម្មតា មិនត្រូវបានជៀសវាងតាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាផ្តោតលើពលកម្ម កិច្ចសន្យារយៈពេលជាក់លាក់ ឬតាមរយៈផែនការការព្រឹកហាក់ ដែលមិនមានគោលបំណងដាក់លាក់ក្នុងការផ្ទេរជំនាញ ឬផ្តល់ការងារធម្មតានោះឡើយ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

និយោជកត្រូវបាត់សកម្មភាពលើសម្តីដែលត្រូវបានកម្រិតដោយច្បាប់ដើម្បីកម្រិតការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលជាក់លាក់។ ក្នុងប្រទេសដែលប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមមានបញ្ហា និយោជកបានផ្តល់ជាការធានារ៉ាប់រងផ្សេងៗទៅនិយោជិក រួមទាំងការធានារ៉ាប់រងវេជ្ជសាស្ត្រ និងការចូលនិវត្តន៍ផងដែរ។

1D ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ការរស់នៅ និងអត្ថប្រយោជន៍

វិធីសាស្ត្ររបស់យើងផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 131 និង 183 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 135 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានផ្តល់សម្រាប់សប្តាហ៍ធ្វើការជាបទដ្ឋានត្រូវឆ្លើយតប យ៉ាងហោចណាស់ ត្រឹមត្រូវច្បាប់ជាតិ កម្រិតខ្ពស់ជាងកម្រិតប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញារួម ចំពោះមួយណាដែលខ្ពស់ជាង។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌណាក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅសមរម្យគួរមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់និយោជិក និងគ្រួសារពួកគេ និងផ្តល់ជាចំណូលដែលសមស្រប។ គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវត្រូវបានទូទាត់ដោយទៀងទាត់ និងពេញលេញ និងព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលទូទាត់ ត្រូវតែបានផ្តល់ជាទម្រង់លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចយល់បាន។ គ្រប់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែលបានតម្រូវដោយច្បាប់ឬកិច្ចសន្យា ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងលក្ខណៈជាវិធានការវិន័យគឺមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។ និយោជិកត្រូវតែបានផ្តល់ និងសងសំណងដោយត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការលប់សម្រាកប្រភេទណាមួយ ដែលពួកគេត្រូវទទួលបានស្របតាមច្បាប់។

ការជំរុញទឹកចិត្ត

និយោជកអនុវត្តនូវវេចនាសម្ព័ន្ធការទូទាត់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់និយោជិក។ និយោជកត្រូវធានាថាការស្នាក់នៅនិយោជិកត្រូវបានអនុវត្តជាទៀងទាត់ ដើម្បីយល់ថាប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ឲ្យ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់និយោជិកឬទេ។ ការវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់និយោជិកដែលទូលំទូលាយ និងបំពេញបន្ថែម ត្រូវបានអនុវត្តជាទៀងទាត់ដើម្បីយល់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវបន្ថែម។

1E ម៉ោងការងារ

វិធានការរបស់យើងផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 001 014 106 និង 030 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

ម៉ោងការងារក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក៏ដូចជាម៉ោងបន្ថែម ត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ អនុសញ្ញា ILO ឬអនុសញ្ញារួមដែលផ្តល់នូវការ ការពារច្រើនដល់កម្មករនិយោជិក ហើយត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌណាក៏ដោយ ជាទូទៅ និយោជិកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការច្រើនជាង 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ហើយត្រូវបានផ្តល់យ៉ាងហោចណាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃ។ ម៉ោងសរុបក្នុងរយៈពេល 7 ថ្ងៃ មិនត្រូវលើសពី 60 ម៉ោងឡើយ។ ម៉ោងបន្ថែមគួរជាការស្ម័គ្រចិត្ត មិនត្រូវលើសពី 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយ ត្រូវបានទូទាត់តាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានកំណត់ និងកំណត់មិនអោយតិចជាង 125% នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

ការជំរុញទឹកចិត្ត

និយោជកត្រូវធានាថាការងារមានប្រព័ន្ធត្រឹមត្រូវដើម្បីរាស់រវើក និងតាមដានផែនការផលិតកម្ម សមត្ថភាព និងធាតុចេញទិន្នផល ដើម្បីចៀសវាងនូវម៉ោងបន្ថែម។

1F សេរីភាពនៃសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព

វិធានការរបស់យើងផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវអនុសញ្ញា 87 98 135 និង 154 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 135 និង 143

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

គ្រប់កម្មករនិយោជិក ដោយគ្មានការលើកលែងឬបែងចែក មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបង្កើតសហជីពដោយខ្លួនឯង និងដើម្បីធ្វើការចរចាជាអនុសញ្ញារួម។ តំណាងកម្មករនិយោជិកមិនត្រូវបានរើសអើង ហើយមានសិទ្ធិអនុវត្តមុខងារក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេក្នុងកន្លែងការងារបាន។ ប្រសិនបើសិទ្ធិសេរីភាពនៃសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាពត្រូវបានរឹតបន្តឹងក្រោមច្បាប់ជាតិ និយោជកត្រូវលើកទឹកចិត្ត និងមិនត្រូវរារាំងការបង្កើតមធ្យោបាយសមស្រប សម្រាប់សមាគម និងការចរចាដោយសេរី និងឯករាជ្យឡើយ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត

និយោជកចូលរួមជាមួយតំណាងនិយោជិកជាទៀងទាត់ដើម្បីសម្របសម្រួល និងជំរុញការសន្ទនាសង្គម។ និយោជកចូលរួមដោយផ្ទាល់ជាមួយនិងសហជីពក្នុងស្រុក និងក្នុងតំបន់ដើម្បីលើកឡើងពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មការងារ និងជាសមាជិកនៃសមាគមនិយោជក។

1G ពលកម្មកុមារ និងកម្មករនិយោជិកវ័យក្មេង

វិធីសាស្ត្ររបស់យើងគឺផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 138 និង 182 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 146 និង 190 របស់ ILO អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ សិទ្ធិកុមារ និងគោលការណ៍អាជីវកម្ម

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

ពលកម្មកុមារមិនត្រូវអាចទទួលយកបានឡើយ។ មិនមានបុគ្គលណាម្នាក់នឹងត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនៅអាយុទាបជាង 15 ឆ្នាំ (ឬ 14 ឆ្នាំ ប្រសិនបើអនុសញ្ញា ILO 138 មានជាអនុលោមលើកលែង) ឬក្មេងជាងអាយុដែលច្បាប់កំណត់ ឬប្រសិនបើកំណត់ច្បាប់នោះច្រើនជាងអាយុ 15 ឆ្នាំ។ រាល់ការកម្រិតស្របច្បាប់ទាំងអស់ទាក់ទងនឹងការងាររបស់បុគ្គលដែលមានអាយុតិចជាង 18 ឆ្នាំ គួរបានគោរពតាម។ ពួកគេត្រូវត្រូវបានការពារពីការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ការងារវេនយប់ និងប្រភេទការងារដែលអាចរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍ ឬបង្កជាភាពរងគ្រោះលើផ្នែករាងកាយណាមួយ។

វិធានការចាំបាច់ត្រូវតែអនុវត្តដើម្បីធានាថា មិនមានបុគ្គលណាម្នាក់ក្រោមអាយុស្របច្បាប់នៃការងារត្រូវបានជួលនោះឡើយ។ និយោជកត្រូវបង្កើត ឬចូលរួម និងជ្រោមជ្រែងលើគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី ដែលផ្តល់ជាការរៀបចំអន្តរការផ្សេងៗ សម្រាប់កុមារដែលរកឃើញថាកំពុងធ្វើការនៅក្នុងកន្លែងការងារ ដើម្បីឱ្យគេអាចចូលរៀន និងរក្សាគុណភាពចំណេះដឹង រហូតពេញវ័យ។ ផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតសម្រាប់កុមារគួរតែត្រូវបានគិតគូរដោយការប្រឹក្សាជាមួយនឹងឪពុកម្តាយកុមារ និង/ឬអាណាព្យាបាល និងកុមារដែលពាក់ព័ន្ធ ដោយផ្តល់លក្ខណៈងាយស្រួល និងអំណោយផលដល់អាយុ និងការអភិវឌ្ឍស្រីរបស់កុមារ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

និយោជកចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយសហគមន៍ក្នុងតំបន់ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជំរុញការអប់រំ និងដំណោះស្រាយដោយនិរន្តរភាព ដើម្បីលើកឡើងអំពីពលកម្មកុមារ និងភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់យុវជន។

1H ការងារដោយបង្ខំ ឃាត់ទុក អ្នកជាប់ឃុំឃាំង និងពលកម្មមិនស្របច្បាប់

វិធីសាស្ត្ររបស់យើងគឺផ្អែកលើការប្រកាន់ខ្ជាប់អនុសញ្ញា 29 និង 105 របស់ ILO និងអនុសាសន៍ 35 របស់ ILO

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

ការងារដោយបង្ខំ ឃាត់ទុក អ្នកជាប់ឃុំឃាំង និងពលកម្មមិនស្របច្បាប់ មិនអាចត្រូវទទួលយកបានឡើយ។ ប្រសិនបើពលកម្មជាប់កិច្ចសន្យាត្រូវបានជួល និយោជក ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលការងារស្របច្បាប់នៃកិច្ចសន្យា និង/ឬកម្មករនិយោជិកបរទេស រួមទាំងកំរៃនៃការរើសកម្មករផងដែរ។ និយោជកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យតម្កល់ “ប្រាក់កក់” ឬឯកសារអត្តសញ្ញាណនៅនឹងនិយោជករបស់ពួកគេឡើយ ហើយត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការឈប់ពីការងាររបស់ពួកគេបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងសមស្របមួយ។ សេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូររបស់និយោជកមិនត្រូវបានរឹតត្បិតឡើយ។ មិនមានចំណែកណាមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានដកទុកឡើយ។

Aspirational:

សូមមើល ការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់។

2 A ផលប៉ះពាល់លើអាកាសធាតុ និងគុណភាពខ្យល់

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សហគ្រាសអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមសមស្របទៅនឹងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលមានស្តីពីគុណភាពខ្យល់ ការបំពាក់បរិយាកាស និងប្រសិទ្ធភាពថាមពល រួមទាំងការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណដែលមានសុពលភាព។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សហគ្រាសអនុវត្តយ៉ាងសកម្មក្នុងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់របស់ខ្លួនលើការផ្លាស់ប្តូរអាកាសធាតុ និងគុណភាពខ្យល់តាមរយៈ៖

- ការបន្តពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រង ថាមពលនិងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ការកាត់បន្ថយឬលុបចោលនូវឧស្ម័នផ្ទះកញ្ចក់ (GHG) និងការបំពុលបរិយាកាសផ្សេង ដែលបង្កជាភាពគ្រោះថ្នាក់មកលើបរិស្ថាន ការគណនាការបញ្ចេញផ្សេង និងការកំណត់គោលដៅឱ្យស្របទៅតាមពិធីការ GHG¹។
- ជ្រើសរើសប្រភពថាមពលដោយការទទួលខុសត្រូវ ហើយអនុវត្តវិធីសាស្ត្រវិនិយោគទៅការអនុវត្តប្រភពថាមពលដែលមានអាំងតង់ស៊ីតេកាបូនទាប និងប្រភពថាមពលដែលអាចកកើតឡើងវិញ។

2 B ផលប៉ះពាល់លើធនធានទឹក

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សហគ្រាសអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមសមស្របទៅនឹងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលមានស្តីពីការអភិរក្សទឹក និងគុណភាពទឹក រួមទាំងការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណដែលមានសុពលភាព។ រោងចក្រដែលមានប្រើប្រាស់ទឹកក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម ត្រូវវាស់វែងទឹកប្រើប្រាស់ និងទឹកកខ្វក់ដែលបង្ហូរចេញដោយនាឡិកាវាស់ និងរោងចក្រដែលមានអាងប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកខ្វក់ខាងក្នុងត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់តាមច្បាប់កម្ពុជា ឬបទដ្ឋាន BSR³ មួយណាដែលគឺងងឹតជាង។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សហគ្រាសអនុវត្តវិធានការសកម្មដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ទឹក ដោយបង្ហាញពីការបន្តការកាត់បន្ថយនៃការប្រើប្រាស់ទឹកជាបន្តបន្ទាប់នៃទីតាំងរបស់ខ្លួន។ សម្រាប់ទីតាំង ដែលប្រើប្រាស់ទឹកសម្រាប់តែគោលបំណងទូទៅ (ទឹកម៉ាស៊ីន បង្គន់ ប្រព័ន្ធខ្យល់ត្រជាក់) វាមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានានូវការអនុវត្តនូវឧបករណ៍ទឹកដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ បច្ចេកទេសសន្សំសំចៃទឹកដូចជាការប្រមូលទឹកភ្លៀង ក៏បានអនុវត្តប្រសិនបើអាច។

សម្រាប់ទីតាំង ដែលមានប្រើប្រាស់ទឹកក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម៖

- កម្រិតសមស្របនៃការវាស់វែងទឹកដើម្បីវាស់វែងការប្រើប្រាស់ទឹកផ្ទៃក្នុង ក្នុងត្រូវបានអនុវត្ត។
- ដើម្បីកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់លើធនធានទឹក ស្ថេរភាពទឹក⁴របស់ទីតាំងក្នុងត្រូវបានវាយតម្លៃ និងវិធានការកាត់បន្ថយសមស្របត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីបង្ហាញពីការបន្តនូវការរីកចម្រើន។
- ក្នុងរយៈពេលវែង ដើរតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងទឹកដោយទទួលខុសត្រូវ។ នេះមានន័យថា បន្ថែមពីការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃទឹកពីប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ដៃគូអាជីវកម្មចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរួមជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងតំបន់ ដើម្បីធានាថាធនធានទឹកដែលមានត្រូវបានគ្រប់គ្រងដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសង្គម បរិស្ថាន សេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលវែង។ ការគ្រប់គ្រងលើទឹក និងសារៈសំខាន់របស់វាសម្រាប់អាជីវកម្ម ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងបទដ្ឋានការគ្រប់គ្រងទឹកអន្តរជាតិ AWS⁵ ។

2 C ការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សហគ្រាសបានអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការប្រើប្រាស់ និងការបោះចោលសារធាតុគីមី រួមទាំងការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណមានសុពលភាព។ ដៃគូអាជីវកម្មដែលផលិតផលនានាសម្រាប់ H&M ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌកម្រិតសមស្របដែលបានព្រមព្រៀងតាមរយៈកិច្ចសន្យា ដោយបានបញ្ជាក់នៅក្នុងបញ្ជីសារធាតុដែលហាមឃាត់ (RSL) និងបញ្ជីសារធាតុហាមឃាត់ក្នុងការផលិត (MRSL) របស់ H&M ។ ការរក្សាទុក ការរំលែង ការប្រើប្រាស់ និងបោះចោលសារធាតុគីមីដែលបានប្រើប្រាស់ទាំងអស់ ត្រូវតែអនុលោមទៅតាមបញ្ជីទិន្នន័យសុវត្ថិភាព (SDS) នៃផលិតផលគីមីនីមួយៗ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

គ្រប់ផលិតផលគីមីទាំងអស់ ដែលប្រើប្រាស់ដោយសហគ្រាសមិនត្រូវមានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ឡើយ⁶។ សហគ្រាសវាយតម្លៃយ៉ាងសកម្មលើការប្រើប្រាស់ និងការជំរុញសារធាតុគីមី ដោយសារធាតុគីមីដែលល្អ និងដំណើរការជម្រើសដែលល្អជាងនេះ ដែលនឹងកាត់បន្ថយហានិភ័យចំពោះមនុស្ស និងបរិស្ថាន ឬដែលបង្កើនប្រសិទ្ធភាពធនធានតាមរយៈការអនុវត្ត “គីមីសាស្ត្របៃតង”⁷។ គោលការណ៍ប្រុងប្រយ័ត្នជាមុន ក៏ត្រូវបានអនុវត្ត។

1. GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (<http://ghgprotocol.org/>)

2. Full internal treatment means that the wastewater is only treated by the facility's own internal Effluent Treatment Plant before being discharged to a natural water body

3. Industry standard for wastewater quality developed by a working group of several companies, coordinated by Business for Social Responsibility (BSR).

4. The AWS International Water Stewardship Standard, p.86

- 5 allianceforwaterstewardship.org
- 6 Hazardous substances means all those that show intrinsically hazardous properties (persistent, bio-accumulative and toxic (PBT); very persistent and very bioaccumulative (vPvB); carcinogenic, mutagenic and toxic for reproduction (CMR); endocrine disruptors (ED); or equivalent concern), not just those that have been regulated or restricted in other regions
- 7 Green chemistry refers to the design of chemical products and processes that reduce or eliminate the generation of hazardous substances, reduce waste and conserve energy and water.

2D កាកសំណល់ប្រើប្រាស់ឡើងវិញ ឬកែច្នៃថ្មី**មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖**

សហគ្រាសបានអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិរួមមានការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណដែលមានសុពលភាព។ ប្រសិនសេវាកម្មអាចប្រើប្រាស់បាន គ្រប់សំណល់គ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ត្រូវតែរំលែកដោយគ្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត ឬអ្នកដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សហគ្រាសកាត់បន្ថយយ៉ាងសកម្មលើការប្រើប្រាស់សម្ភារវត្ថុធាតុដើម និងផលប៉ះពាល់របស់វាលើបរិស្ថានដោយបន្តបង្ហាញពីការរីកចម្រើន ក្នុងការកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់វត្ថុធាតុដើម បង្កើនការកែច្នៃថ្មី និងការប្រើប្រាស់ឡើងវិញវត្ថុធាតុដើម។ សហគ្រាសបង្ហាញនូវវឌ្ឍនភាពក្នុងការកាត់បន្ថយសំណល់ ដែលត្រូវចាក់នៅទីធ្លាចាក់សំណល់ និងផ្តល់ជាដំណោះស្រាយយ៉ាងសកម្មឱ្យស្របទៅតាមនវានុវត្តន៍សេដ្ឋកិច្ចសារពើពន្ធ។

2E ការអភិរក្សជម្រកសត្វ និងជម្រកធម្មជាតិ**មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖**

សហគ្រាសបានអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិរួមមានការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណមានសុពលភាព។ វត្ថុធាតុដើមមិនត្រូវបញ្ចូលជាប្រភេទសត្វ ដែលត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីការធ្វើពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិលើប្រភេទសត្វរងការផុតពូជ (CITES)⁹ ឬបញ្ជីក្រហម IUCN¹⁰ ដូចជា រងការផុតពូជធ្ងន់ធ្ងរ រងការផុតពូជ ឬងាយរងគ្រោះ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សហគ្រាសរកប្រភពវត្ថុធាតុដើមដែលត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយភាគីទីបី ដើម្បីធានានូវការធ្វើចំការ និងការអនុវត្តវត្ថុធាតុដើមដោយកាន់តែមាននិរន្តរ ភាព។

3 A ការចិញ្ចឹមសត្វ

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សហគ្រាសបានអនុវត្តគ្រប់ប្រតិបត្តិការដោយអនុលោមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាមួយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិរួមទាំងការរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណដែលមានសុពលភាព។ គម្រោងការបន្ថែមទៀតក្នុងការបង្កើតប្រភពសម្ភារៈនៃសត្វពាហនៈសម្រាប់ផលិតផល H&M ត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុង គោលនយោបាយសុខុមាលភាពសត្វពាហនៈ និងសិល្បៈវត្តមានដើម H&M។ គ្រប់កសិដ្ឋានទាំងអស់ផលិតរោមសត្វប្រើប្រាស់សម្រាប់ផលិតផល H&M ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹង គម្រោងការលើការចិញ្ចឹមសត្វ H&M ដែលពឹងផ្អែកលើ គ្របខ័ណ្ឌសេរីទាំងប្រាំ⁸។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សហគ្រាសជំរុញយ៉ាងសកម្មលើការចិញ្ចឹមសត្វដែលល្អនៅក្នុងសង្គមក្នុងតំបន់របស់ខ្លួន សម្រាប់គ្រប់ផលិតផល និងសេវាកម្មដែលបានផ្តល់ប្រភព។ សកម្មភាពរួមមានការស្វែងរកយ៉ាងសកម្មនូវប្រភពវត្តមានដើម ដែលត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយភាគីទីបី ដោយកម្មវិធីបញ្ជាក់មនុស្សធម៌⁹។

3 B ការធ្វើតេស្តសត្វ

មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖

សហគ្រាសបានអនុវត្តយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់តាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់។ ការធ្វើពិសោធន៍សត្វមិនត្រូវបានអនុវត្តលើផលិតផលណាមួយរបស់ H&M ឡើយ។ H&M មិនអនុញ្ញាតនូវការប្រើប្រាស់គ្រឿងផ្សំកែសម្រួល ដែលត្រូវបានធ្វើពិសោធន៍លើសត្វ បន្ទាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ 2009 ដែលទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃលើការបង្កើតគ្រឿងផ្សំកែសម្រួល ឬសុវត្ថិភាពគ្រឿងផ្សំកែសម្រួល។ ការធ្វើពិសោធន៍លើសត្វដូចនេះ អាចមិនត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលកែសម្រួល ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់វត្តមានដើម រោងចក្រ ឬភ្នាក់ងារឡើយ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត៖

សម្រាប់អ្នកបង្កើតផលិតផលកែសម្រួល

- ‘ អនុវត្តលក្ខខណ្ឌគម្រូវរបស់ H&M លើផលិតផលសម្រាប់គ្រប់អ្នកប្រើប្រាស់ទាំងអស់បន្ថែមទៅនឹង H&M។
- ‘ បន្តអនុវត្តវិធីសាស្ត្រជម្រើសផ្សេងទៀត ដោយមិនធ្វើពិសោធន៍លើសត្វ ដើម្បីធានាការវាយតម្លៃសុវត្ថិភាពអ្នកប្រើប្រាស់។

8 ellenmacarthurfoundation.org
9 cites.org
10 iucnredlist.org

11 Recommendations on animal welfare set out by the World Organisation by Animal Health (OIE) in their Animal Health Codes and the Farm Animal Welfare Committee (FAWC).
12 Such as, but not limited to, Freedom Foods (freedomfood.co.uk), Humane Certified programs (certifiedhumane.org) and Textile Exchange’s Responsible Down Standard and Responsible Wool Standard (responsibledown.org, responsiblewool.org)

ការប្រជាជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព ដៃគូអាជីវកម្ម H&M

As a Business Partner to H&M, we commit to complying with the **Fundamental** requirements on the issues outlined in this Sustainability Commitment, and to implement them in our operations as well as aim to realize them throughout our supply chain. H&M represents all affiliated companies and brands within the H&M Group.

ក្នុងនាមដៃគូអាជីវកម្មជាមួយ H&M យើងប្រជាជ្ញាថា នឹងអនុវត្តទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាមូលដ្ឋានគ្រឹះស្តីពីបញ្ហាដែលបានត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងការប្រជាជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាព និងដើម្បីអនុវត្តលក្ខខណ្ឌនេះនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់យើង ក៏ដូចជាដើម្បីសម្រេចចំណុចនេះឱ្យបាន តាមរយៈចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើង។ H&M គំណាងឱ្យគ្រប់ក្រុមហ៊ុនសម្ព័ន្ធ និងម៉ាកទាំងអស់នៅក្នុង H&M Group ។

Furthermore, we understand that H&M has the ambition to engage and continue to grow with Business Partners that share H&M's sustainability ambition beyond mere compliance with the law to advance social and environmental sustainability, stated as **Aspirational** performance criteria in this Sustainability Commitment.

បន្ថែមពីនេះ យើងយល់ថា H&M មានគោលដៅចង់ចូលរួម និងបន្តរីកចម្រើនជាមួយដៃគូអាជីវកម្មដែលចែករំលែកបរិច្ឆេទចំពោះនិរន្តរភាពរបស់ H&M ដែលមិនត្រឹមតែជាការអនុលោមតាមច្បាប់ តែគឺដើម្បីពង្រឹងសង្គម និងបរិស្ថានដោយនិរន្តរភាព ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យការអនុវត្តការជំរុញទឹកចិត្តនៅក្នុងការប្រជាជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពនេះ។

Therefore, as a Business Partner to H&M, we agree to be monitored and evaluated on our sustainability performance within the areas described in this Sustainability Commitment.

ដូចនេះ ក្នុងនាមដៃគូអាជីវកម្មជាមួយ H&M យើងព្រមព្រៀងក្នុងការត្រូវបានតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តដោយនិរន្តរភាពរបស់យើង ក្នុងផ្នែកដែលបានពិពណ៌នានៅក្នុងការប្រជាជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពនេះ។

We recognize that this Sustainability Commitment is drafted and valid in the English language. Where there are different language versions of this document these shall be considered translations of convenience only and the English version will prevail in any case of discrepancy.

យើងទទួលស្គាល់ថា ការប្រជាជ្ញាចិត្តចំពោះនិរន្តរភាពត្រូវបានរៀបចំ និងមានសុពលភាពជាភាសាអង់គ្លេស។ ប្រសិនបើមានទម្រង់ភាសាប្រែប្រួលផ្សេងៗនៃឯកសារនេះ ភាសាទាំងនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបកប្រែដើម្បីបង្កជាភាពងាយស្រួលតែប៉ុណ្ណោះ ហើយទម្រង់ភាសាអង់គ្លេសនៅតែមានអធិភាពក្នុងលក្ខខណ្ឌមានការលម្អៀង ផ្សេងៗ។

Place and date / ទីកន្លែង និងកាលបរិច្ឆេទ

Company name / ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន

Signature / ហត្ថលេខា

Company stamp / ត្រាប្រតិបត្តិការ

Name in printed letters and title / ឈ្មោះជាអក្សរពុម្ព និងមុខតំណែង