



供应商行为守则

PRIMARK®



供应商行为守则

1 自由选择的雇佣关系

- 1.1 没有任何形式的强迫或强制劳动，包括抵债劳工、贩运劳工或监狱劳工。
- 1.2 雇主不得向员工收取押金或扣押其身份证件。在给出合理的预先通知之后，雇员可以自由地离职。

2 尊重工人结社自由和集体谈判的权利

- 2.1 所有工人享有自主加入或组建工会的权利，以及进行集体劳资谈判的权利。
- 2.2 雇主对于工会的行动和工会组织的活动须持开放的态度。
- 2.3 员工代表不受歧视。工厂要为他们发挥员工代表的职能提供便利条件。
- 2.4 在自由结社和集体谈判的权利受到法律限制的国家，雇主有义务促进而不是妨碍其它独立、自由的劳工社团以及劳资谈判渠道的构建和发展。

3 安全卫生的工作条件

- 3.1 提供安全卫生的工作环境，时刻谨记本行业在职业健康方面的普遍性和特殊危险性问題。采取积极的措施，防止由工作引起的、与工作有关的或在工作中发生的各种事故及损害健康事件的发生。采取切实可行的措施，将工作环境中固有的各种危险因素降到最低。
- 3.2 应对工人进行定期的健康和安全培训并保留记录。对新员工和工种有变动的员工应重复进行此类培训。
- 3.3 为员工提供清洁的厕所和饮用水，有条件的工厂应为员工提供卫生清洁的食物储存设施。
- 3.4 提供住宿的工厂，须保持宿舍的安全和清洁。宿舍的设施应满足员工的基本需求。
- 3.5 执行本守则的工厂，须指定一名高层经理负责本厂职业健康和安全生产工作。

4 环境要求

- 4.1 Primark 将与遵守所在国环境标准的供应商共同承担保护环境的责任。





5 禁止使用童工

- 5.1 禁止招收儿童工作。
- 5.2 所有工厂须制订童工拯救政策并加入童工拯救计划。该政策和计划要求工厂一旦出现童工，须承担相应费用，支持儿童接受高质量的教育直至不再是儿童。见本文附录中有关“儿童”和“童工”的定义。
- 5.3 18 周岁以下的未成年工不得从事夜间或在危险条件下的工作。
- 5.4 有关童工和未成年工的政策和程序必须与国际劳工组织相关标准条款相一致。

6 支付可维持生活的工资

- 6.1 每个标准工资周期所付的工资和福利，至少要达到国家的法定标准或行业基准水平，以高者为准。在任何情况下，所支付工资应能够满足基本需求并包含一定数额的可自由支配收入。
- 6.2 在所有工人上岗之前，为他们提供书面的并且易于理解的工资待遇信息，并且在每次发薪时，为工人提供本工资支付期间的工资计算详单。
- 6.3 不得将扣除工资作为纪律处罚措施的手段。除国家法律明令的企业代扣代缴项之外，任何其它工资扣缴项的扣减，须事先征得工人的同意，否则不得扣除。工厂所有纪律处罚措施须存档备案。

7 工作时间不得过长

- 7.1. 工作时间必须符合国家法律、集体协议以及下文中 7.2-7.6 条款中的规定，以对工人提供较强保护者为准。7.2 至 7.6 条款以国际劳工标准为基础。
- 7.2. 标准工作时间（加班除外）由合同确定，每周不得超过 48 小时。*
- 7.3. 所有加班必须是自愿的。加班必须负责任地使用，考虑到所有如下方面：程度、频率以及工人个体和工人整体工作的时间。不得以加班代替正规就业。加班时数必须总是加价补偿，建议标准是不少于正常工资的 125%。
- 7.4. 任何 7 天内的全部工作时间（包括加班）不得超过 60 小时，第 7.5 款规定的情况除外。
- 7.5. 只有在满足如下所有条件的例外情况下，任何 7 天内的全部工作时间（包括加班）可以超过 60 小时：
 - 国内法律允许这样做；
 - 与代表相当比例工人的工人组织自由达成的集体协议允许这样做；
 - 采取了适当的措施保护工人的健康与安全；并且
 - 雇主能够证明加班确属于例外情况，例如出乎预料的生产高峰、事故或紧急情况。





7.6. 必须保证工人每 7 天至少休息一天，或者在国内法律允许的情况下，每 14 天休息 2 天。

*国际标准建议，在适当的条件下，并且不减少工人的工资的情况下，渐进降低标准工作时间（不包括加班）至每周 40 小时。

8 无歧视

8.1 对任何人皆不能因其种族、社会地位、国籍、宗教信仰、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份和所属政党等特征在招聘、薪资、培训、升迁、解聘或退休等方面实行差别对待。

9 正规的雇佣关系

9.1 工厂应最大限度地按照国家法律和规章要求规范用工形式，与劳动者建立正规的雇佣关系。

9.2 工厂不得为了规避劳动法和社会保障法赋予正式雇佣的员工的法律保障之责任，不跟员工建立正式劳动关系，而采用临时工、不以授业或转正为目的的学徒工、劳务分包、家庭工等用工形式。也不得为逃避对员工的法律责任，过度使用有固定期限合同的用工形式。

10 不得以苛刻和不人道的方式对待员工

10.1 禁止对员工进行人身虐待或体罚、或以人身虐待相威胁、禁止对员工进行性骚扰或其它骚扰，恶语或其它形式的恐吓。





11 法规要求

- 11.1 Primark 承诺完全遵守产品采购地和业务运营地所在国家的法律法规，并且不会有意违反相关法律法规。
- 11.2 Primark 不会在知情的情况下与任何违法违规的供应商合作。

12 禁止贿赂或腐败行为

- 12.1 严禁提供、支付、索取或收受贿赂或回扣，包括疏通费。贿赂包括向企业或政府人员给予或提供任何形式的礼品、酬劳、奖励或好处，以获得或保持商业利益或者诱使/酬谢接受人采取不当行为，或使接受人处于不恰当接受利益的情况。贿赂也包括经由第三方（例如代理人、代表人或中间人）提供或给予的好处。

下面是一些有关贿赂的示例。这里所列举的示例并非详尽无遗：

- 礼品或差旅费
 - 无偿使用公司服务、设施或财物；
 - 现金支付；
 - 贷款、贷款担保或其他信贷；
 - 向潜在客户/公职人员或政府官员的家庭成员提供某种受益，如教育奖学金或医疗保健服务；
 - 向与参与主合同决策的人员有关系的人员提供分包合同，以及
 - 与潜在客户/公职人员或政府官员的家庭成员拥有的本地公司做生意。
- 12.2 疏通费是政府官员为加快或推动政府例行公事的执行（如提供签证或办理清关手续）而索取的小额款项或费用。这类付款是严格禁止的。
- 12.3 供应商、代表人及其员工必须遵守所有适用的反贿赂和反腐败法律。如果没有此类适用的反贿赂或反腐败法律，或此类法律的要求低于英国《2010 反贿赂法案》(Bribery Act 2010) 规定的标准，则供应商、代表人及其员工必须遵守英国《2010 反贿赂法案》。
- 12.4 供应商和代表人必须设立反腐败和反贿赂规章制度，以防止员工或与其业务相关的人员触犯反贿赂或反腐败的有关法律。供应商和代表人需要在企业内部贯彻施行这些规章制度并进行定期审核，以确保这些规章制度行之有效。





13 附录 A 定义

儿童

是指 15 岁以下的任何人，除非当地有关最小年龄的法律规定了比此高的、可以工作或完成义务教育的最小年龄，在此情况下，要采用较高的年龄。但是，如果当地最小法定年龄为 14 岁，且属于国际劳工组织第 138 号公约中为发展中国家所规定的例外条款，则采用这一较低年龄。

未成年工

任何十八周岁以下、上述定义中儿童年龄以上之年龄范围内的工人

童工

是指由儿童或由年龄小于上述定义中所规定年龄的少年人所从事的工作。此等工作不符合国际劳工组织的相关规定，而且会妨碍儿童或少年接受教育，对儿童或少年的健康、体力、智力、精神、道德和社会性发展有害。

