



*Tatakelakuan  
Pembekal*

PRIMARK®



## Tatakelakuan Pembekal

### 1. PEKERJAAN DIPILIH SECARA BEBAS

- 1.1 Tidak ada buruh paksa atau wajib dalam apa jua bentuk, termasuk terikat, diperdagangkan, atau buruh penjara.
- 1.2 Para pekerja tidak dikehendaki memberikan "deposit" atau dokumen identiti mereka dan bebas untuk meninggalkan majikan mereka selepas notis yang berpatutan.

### 2. KEBEBASAN KEBERPESATUAN DAN HAK UNTUK PERUNDINGAN KOLEKTIF ADALAH DIHORMATI

- 2.1 Para pekerja, tanpa pembezaan, mempunyai hak untuk menyertai atau membentuk kesatuan perdagangan pilihan mereka sendiri dan untuk berunding secara kolektif.
- 2.2 Majikan mengamalkan sikap terbuka terhadap aktiviti kesatuan perdagangan dan aktiviti organisasi mereka.
- 2.3 Para wakil pekerja tidak akan didiskriminasi dan boleh menjalankan fungsi wakil mereka di tempat kerja.
- 2.4 Apabila hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif terhad mengikut undang-undang, majikan akan memudahkan, dan tidak menghalang, perkembangan cara yang serupa untuk berpersatuan dan perundingan yang berasingan dan bebas.

### 3. KEADAAN KERJA ADALAH SELAMAT DAN BERSIH

- 3.1 Persekitaran kerja yang selamat dan bersih akan disediakan, dengan mengambil kira pengetahuan industri dan mengenai sebarang bahaya khusus. Langkah yang sewajarnya akan diambil untuk mengelakkan kemalangan dan kecederaan terhadap kesihatan yang berpunca daripada, berkaitan dengan, atau berlaku semasa bekerja, dengan mengurangkan, sejauh yang boleh diamalkan secara yang munasabah, punca bahaya yang wujud dalam persekitaran kerja.







- 3.2 Para pekerja akan menerima latihan kesihatan dan keselamatan yang tetap serta dicatat, dan latihan tersebut akan diulang untuk pekerja baru atau yang ditugaskan semula.
- 3.3 Mudah untuk ke kemudahan tandas yang bersih dan untuk mendapatkan air yang boleh diminum, dan, jika wajar, kemudahan sanitasi untuk penyimpanan makanan akan disediakan.
- 3.4 Penginapan, apabila disediakan, hendaklah bersih, selamat dan memenuhi keperluan asas para pekerja.
- 3.5 Syarikat yang mematuhi tatakelakuan akan menyerahkan tanggungjawab untuk kesihatan dan keselamatan kepada wakil pengurusan kanan.

#### 4. KEPERLUAN ALAM SEKITAR

- 4.1 Primark ingin berkongsi komitmennya terhadap alam sekitar dengan para pembekal yang prosedurnya mematuhi piawai alam sekitar yang berkuat kuasa.

#### 5. BURUH KANAK-KANAK TIDAK AKAN DIGUNAKAN

- 5.1 Tiada akan berlaku pengambilan pekerja buruh kanak-kanak.
- 5.2 Syarikat akan membangunkan atau menyertai serta menyumbang kepada dasar dan program yang membuat peruntukan untuk peralihan bagi sebarang kanak-kanak yang didapati melakukan kerja buruh kanak-kanak untuk membolehkannya menghadiri dan kekal dalam pendidikan yang berkualiti sehingga mencapai umur bukan kanak-kanak; "kanak-kanak" dan "buruh kanak-kanak" ditakrif di dalam lampiran.
- 5.3 Kanak-kanak dan anak kecil di bawah umur 18 tahun tidak akan diambil untuk bekerja pada waktu malam atau dalam keadaan yang berbahaya.
- 5.4 Dasar dan prosedur ini mematuhi peruntukan piawai ILO yang berkaitan.

#### 6. UPAH SETAKAT CUKUP HIDUP DIBAYAR





- 6.1 Upah dan faedah yang dibayar untuk minggu kerja yang standard memenuhi, paling minimum, piawai sah negara atau piawai penanda aras industri, yang mana lebih tinggi, Walau dalam apa keadaan pun, upah hendaklah sentiasa mencukupi untuk memenuhi keperluan asas dan menyediakan sedikit pendapatan lebihan.
- 6.2 Semua pekerja akan diberikan maklumat yang bertulis dan boleh difahami mengenai keadaan pekerjaan mereka dari segi upah sebelum mereka menyertai pekerjaan tersebut dan mengenai butiran upah mereka untuk tempoh gaji yang dimaksudkan setiap kali mereka dibayar.
- 6.3 Potongan daripada upah sebagai langkah disiplin tidak akan dibenarkan begitu juga sebarang potongan daripada upah yang tidak diperuntukkan oleh undang-undang negara tidak akan dibenarkan tanpa kebenaran yang jelas daripada pekerja berkenaan. Semua langkah disiplin hendaklah dicatat.

## 7. WAKTY KERJA TIDAK BERLEBIH-LEBIHAN

- 7.1 Waktu bekerja mestilah mematuhi undang-undang kebangsaan, perjanjian kolektif, dan peruntukan 7.2 hingga 7.6 di bawah, iaitu mana-mana yang memberikan perlindungan yang lebih baik untuk para pekerja. Peruntukan 7.2 hingga 7.6 adalah berdasarkan standard buruh antarabangsa.
- 7.2 Waktu bekerja biasa, tidak termasuk kerja lebih masa, adalah ditakrifkan oleh kontrak dan tidak melebihi 48 jam seminggu\*
- 7.3 Semua bilangan jam kerja lebih masa hendaklah dilakukan secara sukerela. Kerja lebih masa hendaklah digunakan dengan bertanggungjawab, dengan mempertimbangkan semua perkara berikut: had masa, kekerapan dan jam bekerja oleh pekerja individu dan tenaga kerja secara keseluruhan. Ia tidak boleh digunakan untuk menggantikan pengambilan pekerja yang biasa. Kerja lebih masa hendaklah sentiasa dibayar pada kadar premium yang disyorkan tidak kurang daripada 125% daripada kadar bayaran biasa.
- 7.4 Jumlah jam bekerja, termasuk kerja lebih masa, dalam mana-mana tempoh 7 hari hendaklah tidak melebihi 60 jam, kecuali apabila dilindungi oleh klausa 7.5 di bawah.





- 7.5 Jumlah waktu bekerja, termasuk kerja lebih masa, boleh melebihi 60 jam dalam mana-mana tempoh 7 hari dalam keadaan yang luar biasa yang mana semua perkara yang berikut dipenuhi:
- perkara ini dibenarkan oleh undang-undang kebangsaan;
  - perkara ini dibenarkan oleh perjanjian kolektif yang dirunding secara bebas dengan organisasi pekerja yang mewakili sebahagian besar tenaga kerja;
  - perlindungan yang sesuai diambil bagi melindungi kesihatan dan keselamatan para pekerja; dan
  - majikan boleh menunjukkan keadaan luar biasa yang terpakai seperti waktu puncak pengeluaran yang tidak dijangka, kemalangan atau kecemasan.
- 7.6 Para pekerja akan diberikan sekurang-kurangnya satu hari cuti bagi setiap tempoh tujuh hari atau yang mana dibenarkan oleh undang-undang kebangsaan, 2 hari cuti bagi setiap tempoh 14 hari.\*

*\*Standard antarabangsa mengesyorkan pengurangan waktu kerja biasayang progresif (tidak termasuk kerja lebih masa), apabila wajar kepada 40 jam setiap minggu, tanpa apa-apa pengurangan upah para pekerja apabila waktu bekerja dikurangkan*

## 8. TIADA DISKRIMINASI DIAMALKAN

- 8.1 Tiada terdapat diskriminasi dalam pengambilan bekerja, pampasan, peluang untuk mendapat latihan, kenaikan pangkat, pemecatan atau persaraan berdasarkan bangsa, kasta, asal keturunan, agama, umur, ketakupayaan, jantina, status perkahwinan, orientasi seks, keahlian kesatuan atau hubungan politik.

## 9. PEKERJAAN TETAP DISEDIAKAN

- 9.1 Bagi setiap kerja yang dijalankan setakat yang boleh mestilah atas dasar hubungan pekerjaan yang diiktiraf yang diwujudkan melalui undang-undang dan amalan negara.
- 9.2 Kewajipan terhadap pekerja di bawah undang-undang dan peraturan buruh atau keselamatan sosial yang berbangkit daripada hubungan kerja yang tetap tidak akan dielakkan melalui penggunaan perjanjian pengambilan buruh sahaja, subkontraktor, atau pengaturan kerja di rumah, atau melalui skim perantisan di mana tiada terdapat hasrat sebenar untuk memberikan kemahiran atau menyediakan pekerjaan





tetap, dan sebarang kewajipan tersebut juga tidak akan dielakkan melalui penggunaan yang berlebih-lebihan kontrak pekerjaan tempoh tetap..

## 10. TIADA LAYANAN KASAR ATAU TIDAK BERPERIKEMANUSIAAN DIBENARKAN

- 10.1 Penganiayaan atau disiplin fizikal, ancaman penganiayaan fizikal, seks atau gangguan lain dan penganiayaan lisan atau bentuk intimidasi lain adalah dilarang.

## 11. KEPERLUAN UNDANG-UNDANG

- 11.1 Primark adalah komited untuk mematuhi sepenuhnya undang-undang dan peraturan di setiap lokasi pemerolehan di mana Primark menjalankan perniagaan, dan tidak akan mengendalikn perniagaan secara sedar yang melanggar sebarang undang-undang dan peraturan yang berkenaan.
- 11.2 Primark tidak akan secara sedar menggunakan pembekal yang melanggar undang-undang dan peraturan yang berkuat kuasa.

## 12. TIADA RASUAH ATAU SOGOKAN YANG AKAN DIBIARKAN BERTERUSAN

- 12.1 Tindakan menawarkan, membayar, meminta atau menerima rasuah atau wang sogokan, termasuklah bayaran pemudahan, dilarang sama sekali. Rasuah mungkin melibatkan tindakan memberi atau menawarkan SEBARANG bentuk hadiah, balasan, ganjaran atau kelebihan kepada seseorang dalam perniagaan atau kerajaan untuk mendapatkan atau mengekalkan kelebihan komersial atau untuk mendorong atau

mengganjari penerima kerana bertindak dengan cara yang tidak wajar atau apabila tidak wajar untuk penerima menerima manfaat tersebut. Rasuah juga boleh berlaku apabila penawaran atau pemberian rasuah dibuat oleh atau melalui pihak ketiga, cthnya. ejen, wakil atau perantara.

Beberapa contoh rasuah adalah seperti berikut. Ini bukanlah senarai yang lengkap:

- hadiah atau perbelanjaan perjalanan
- penggunaan perkhidmatan, kemudahan atau harta syarikat tanpa pampasan;
- bayaran tunai;





- pinjaman, jaminan pinjaman atau kredit lain;
- pemberian manfaat, seperti biasiswa pendidikan atau penjagaan kesihatan, kepada ahli keluarga bagi pelanggan yang berpotensi/pegawai awam atau pegawai kerajaan;
- memberikan subkontrak kepada individu yang mempunyai kaitan dengan seseorang yang terlibat dalam pemberian kontrak utama; dan
- menggunakan syarikat tempatan yang dimiliki oleh ahli keluarga bagi pelanggan yang berpotensi/pegawai awam atau pegawai kerajaan.

12.2 Bayaran pemudahan merupakan bayaran atau yuran kecil yang diminta oleh pegawai kerajaan untuk mempercepatkan atau memudahkan prestasi tindakan kerajaan yang rutin (seperti pemberian visa atau pelepasan kastam). Bayaran sedemikian dilarang sama sekali.

12.3 Pembekal, wakil dan para pekerja mereka mestilah mematuhi semua undang-undang antirasuah dan sogokan yang diterima pakai. Jika tiada undang-undang antirasuah atau sogokan yang diterima pakai atau standardnya lebih rendah daripada yang ditetapkan dalam Akta Rasuah UK 2010, pembekal, wakil dan para pekerja mereka mestilah mematuhi Akta Rasuah UK 2010.

12.4 Pembekal dan wakil mestilah mempunyai prosedur antirasuah dan sogokan yang telah siap diatur bagi mencegah pekerja atau individu yang berkaitan dengan perniagaan mereka daripada melakukan kesalahan rasuah atau sogokan. Pembekal dan wakil akan melaksanakan prosedur ini dengan betul dalam perniagaan mereka dan mengkajinya semula secara tetap untuk memastikan bahawa ia beroperasi dengan berkesan.







### 13. LAMPIRAN A Takrif

#### Kanak-Kanak

Sesiapa yang berumur kurang daripada 15 tahun kecuali undang-undang umur minimum tempatan menetapkan umur untuk kerja atau persekolahan wajib yang lebih tinggi, di mana dalam keadaan ini umur yang lebih tinggi akan digunakan. Walau bagaimanapun, jika undang-undang umur minimum tempatan ditetapkan sebagai 14 tahun menurut pengecualian negara-negara yang sedang membangun di bawah Konvensyen ILO No. 138, yang lebih rendah akan digunakan.

#### Orang Muda

Sebarang pekerja yang melebihi umur kanak-kanak sebagai ditakrifkan seperti di atas dan berumur di bawah 18 tahun.

#### Buruh Kanak-Kanak

Sebarang kerja yang dilakukan oleh kanak-kanak atau orang muda yang lebih muda daripada umur yang ditetapkan dalam takrif di atas, yang tidak mematuhi peruntukan piawai ILO yang berkaitan, dan sebarang kerja yang berkemungkinan berbahaya atau mengganggu pendidikan kanak-kanak atau orang muda berkenaan atau berbahaya terhadap kesihatan atau perkembangan fizikal, mental, rohaniah, moral atau sosial kanak-kanak atau orang muda berkenaan.

