

முன்னுரை

ப்ரைமார்க்கின் சப்ளையர்களுக்கான நடத்தை விதிகள், எங்கள் விநியோகச் சங்கிலியில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் ஒரு நல்ல பணிச்சூழலில் வேலை செய்கிறார்கள் என்பதையும், பணியிட உரிமைகள் வழங்கப்படுவதையும் மதிக்கப்படுவதையும் உறுதி செய்கிறது.

ப்ரைமார்க்கிற்கு, பொருட்களை உற்பத்தி, பினிஷிங், பேக்கிங் செய்தல், பொருட்களை கையாள்வது, அல்லது சேவைகளை வழங்கும் ஒப்பந்ததாரர்கள், பிற வணிக பங்குதாரர்கள், உட்பட, அனைத்து சப்ளையர்களும், இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதிமுறைகள் மற்றும் அவர்கள் செயல்படும் நாடுகள்/பிரதேசங்களின் விதிமுறைகள் மற்றும் சட்டங்களுக்கு இணங்கிச் செயல்பட வேண்டும். எங்கெல்லாம் இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதியின் தேவைகள், உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளால் தேவைப்படுவதை விட உயர்ந்த தர நிலைகளை அமைக்கின்றதோ, அங்கு சப்ளையர்கள் இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதிகளின் தேவைகளுடன் இணங்கிச் செயல்பட வேண்டும். மேலும், இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதிகள் மற்றும் அனைத்து தொடர்புடைய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளும் தங்கள் சொந்த விநியோகச் சங்கிலிகளுக்குள் பின்பற்றப்படுவதை உறுதிசெய்வதற்கும் சப்ளையர்கள் பொறுப்பாவார்கள்.

மேலும் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளைப் பற்றி அறிய, தயவுசெய்து இங்கே [click](#) செய்யவும்.

இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதிமுறை ஆங்கிலத்தில் வரைவு செய்யப்பட்டுள்ளது, எனவே ஆங்கில மொழி பதிப்பு செல்லுபடியாகும். சப்ளையர் நடத்தை விதியின் மொழி பெயர்க்கப்பட்ட பதிப்புகள் வசதிக்காக மட்டுமே மொழிபெயர்ப்புகளாகக் கருதப்படுகின்றன, எனவே ஏதேனும் முரண்பாடுகள் ஏற்பட்டால், சப்ளையர் நடத்தை விதியின் ஆங்கிலப் பதிப்பு மேலோங்கும்.

பால் மர்ச்செண்ட், தலைமை நிர்வாகி, ப்ரைமார்க்

1. வேலை சுதந்திரமாக தேர்வு செய்யப்படுகிறது

1.1 கொத்தடிமை முறை, ஒப்பந்த அடிப்படையிலான, கடத்தப்பட்டு கொண்டுவரப்பட்ட, மற்றும் சிறை கைதிகளை வேலைவாங்குவது உள்ளிட்ட எந்த ஒரு கட்டாய அல்லது நிர்பந்தத்தின் அடிப்படையிலான தொழில்முறையும் இருக்கக்கூடாது. மேலும் மிகைநேரப்பணி (ஓவர்டைம்) தனிநபரின் விருப்பத்தின்படியே செய்யப்பட வேண்டும்.

1.2 தொழிலாளர்களை பணியமர்த்துவது சார்ந்த எந்தவொரு கட்டணத்தையும் வேலையை வழங்கும் நிறுவனத்தால் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

1.3 தொழிலாளர்கள் எந்த பண வைப்புத் தொகை அல்லது அவர்களின் அசல் அடையாள ஆவணங்கள் அவர்கள் வேலை செய்யும் நிறுவனத்தில் செலுத்த வேண்டிய அவசியமில்லை.

1.4 நியாயமான அறிவிப்புக் காலத்திற்குப் (நோட்டீஸ் பீரியட்) பிறகு தொழிலாளர்கள் தங்கள் நிறுவனத்திலிருந்து ராஜினாமா செய்ய சுதந்திரம் இருக்க வேண்டும்.

2. சங்கம் அமைப்பதற்கான மற்றும் கூட்டாக பேச்சுவார்த்தை செய்வதற்கான உரிமை

2.1 அனைத்து தொழிலாளர்களும் தங்கள் விருப்பப்படி தொழிற்சங்கம் அமைப்பதற்கான அல்லது தொழிற்சங்கத்தில் சேர்வதற்கான மற்றும் கூட்டாக பேச்சுவார்த்தை செய்வதற்கான உரிமை உண்டு.

2.2 தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அவற்றின் செயல்பாடுகள் குறித்து, நிறுவனங்கள் ஒரு வெளிப்படையான அணுகுமுறையை கடைபிடிக்க வேண்டும்.

2.3 தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளிடம் பாகுபாடு காட்டக் கூடாது, மேலும் பணியிடத்தில் அவர்களின் சங்கம் சார்ந்த பணிகளை மேற்கொள்வதற்கான வசதிகள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

2.4 சங்கம் அமைப்பதற்கான மற்றும் கூட்டாக பேச்சுவார்த்தை செய்வதற்கான உரிமை, ஆகியவை சட்டத்தால் தடை செய்யப்பட்ட இடங்களில், நிறுவனங்கள் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் கூட்டாக பேச்சுவார்த்தை செய்வதற்கு இணையான வழிமுறைகளை உருவாக்குவதற்கு தடை செய்யாமல் அதற்கு உதவ வேண்டும்.

2.5 தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளாக இருப்பவர்கள் சுய விருப்பத்தின்படி செயல்பட வேண்டும், மேலும் எந்த ஒரு தரப்பினரின் நிபந்தனைகளுக்கு உட்படாமல் இருக்க வேண்டும் மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதி சுதந்திரமாகவும் வெளிப்படையாகவும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்.

3 பணிபுரியும் சூழல் பாதுகாப்பானதாகவும் சுகாதாரமாகவும் இருக்க வேண்டும்

3.1 குறிப்பிட்ட தொழில் துறையை சார்ந்த தகவல்கள் மற்றும் அபாயங்களை மனதில் கொண்டு நிறுவனங்கள் பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான வேலை சூழலை வழங்க வேண்டும். இதில் கட்டிடங்களின் கட்டமைப்பு மற்றும் பயன்படுத்தப்படும் வசதிகளும் உள்ளடங்கும்.

3.2 கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் வாயிலாக வேலை சார்ந்த, வேலை நிமித்தமாக, அல்லது வேலை இடத்தில் ஏற்படக்கூடிய விபத்துகள் மற்றும் காயங்கள் ஏற்படுவதை தவிர்க்க நிறுவனம் நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

3.3 பாதுகாப்பான மற்றும் சுகாதாரமான வேலை சூழலை உறுதிப்படுத்த நிர்வாகத்தில் உயர் பதவியில் உள்ள ஒரு பிரதிநிதியை நியமிக்க வேண்டும்.

3.4 தொழிலாளர்கள் தொடர்ச்சியாக பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் குறித்த பயிற்சி பெற வேண்டும், இப்பயிற்சிகள் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். மேலும் இப்பயிற்சிகள் புதிதாக பணியமர்த்தப்படும் அல்லது மறுபடியுமாக வேலைக்கு சேரும் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும்.

3.5 பணியிடத்தில் சுத்தமான குடிநீர் மற்றும் கழிப்பறை வசதிகள் வழங்கப்பட வேண்டும். பொருந்த கூடிய இடங்களில் உணவு தயாரிப்பதற்கும், உண்பதற்கும் மேலும் பத்திரப்படுத்தி வைப்பதற்கும் வசதிகள் செய்து தரப்பட வேண்டும்.

3.6 பணியிடத்தில் நோய் அல்லது காயம் ஏற்பட்டால், போதுமான மருத்துவ வசதி மற்றும் மருத்துவ உதவி, நிர்வாகத்தால் வழங்கப்பட வேண்டும்.

3.7 தங்கும் வசதிகள் வழங்கப்படும் இடங்களில், அவை தொழிலாளர்கள் சுயவிருப்பத்துடன் தேர்வு செய்யப்பட்டு, வழங்கப்படும் தங்கும் வசதிகள் பாதுகாப்பாகவும் சுகாதாரமாகவும், அடிப்படை வசதிகளை பூர்த்தி செய்யும் வன்னமாகவும் இருக்க வேண்டும்

4. குழந்தைத் தொழிலாளர்களை பயன்படுத்த கூடாது

4.1 குழந்தைத் தொழிலாளர்களைக் கட்டாயம் பணியமர்த்தவோ பணியில் ஈடுபடுத்தவோ கூடாது.

4.2 எந்த ஒரு நாட்டிலும் பணியமர்த்துவதற்கான குறைந்தபட்ச வயது மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களை பணியமர்த்துவதற்கான விதிமுறைகள், ILO விதிகள் மற்றும் தேசிய/பிராந்திய சட்டங்கள், இதில் தனிநபருக்கு அதிகப்படியான பாதுகாப்பை வழங்கும் சட்டத்தின்படி வரையறுக்கப்படும்.

தெளிவு படுத்துவதற்காக: இந்த சூழலில், இளம் தொழிலாளர் என்றால், சட்டரீதியாக வேலையில் சேர்வதற்கான வயது அடைந்தவர், ஆனால் தமது 18ஆவது பிறந்தநாளை அடையாதவர்.

4.3 குழந்தைத் தொழிலாளர்களை பணியமர்த்துவதையும் பணியில் ஈடுபடுத்துவதையும் தவிர்ப்பதை உறுதி செய்வதற்காக நிறுவனங்கள் கொள்கைகளையும், திட்டங்களையும் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

5. வாழ்வாதார ஊதியம் வழங்கப்படுகிறது

5.1 ஒரு வாரத்திற்கு வழங்கப்படும் ஊதியம் குறைந்தபட்சம், அந்த நாட்டின் தேசிய அளவில் குறிப்பிடப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கு இணையாக இருக்க வேண்டும். அவ்வாறு தேசிய அளவில் குறிப்பிடப்பட்ட குறைந்தபட்ச ஊதியம் இல்லாத இடங்களில், அத்துறைக்கு ஏற்ற குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கான அளவு குறிப்பிட்டிற்கு இணையாக இருக்க வேண்டும். எவ்வாறாயினும், வழங்கப்படும் ஊதியம் அடிப்படைத் தேவைகள் மற்றும் சில தனிநபர் விருப்பத்தை/தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கு எப்போதும் போதுமானதாக இருக்க வேண்டும்.

5.2 வேலையில் சேரும் முன் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களின் பணியமர்த்தப்படும் நிபந்தனைகளில் ஊதியம் தொடர்பான தகவல்கள், மேலும் ஒவ்வொரு முறையும் அவர்கள் ஊதியம் பெறும்போது அதற்கான விவரங்கள் எழுத்துப்பூர்வமாக மேலும் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய விதத்தில் வழங்கப்பட வேண்டும்.

5.3 ஒழுங்கு நடவடிக்கையாக அல்லது தேசிய சட்டத்தால் குறிப்பிடப்படாத விலக்குகளுக்கு தொழிலாளியின் ஊதியத்தில் இருந்து அனுமதியின்றி எந்தவித பிடித்தம் செய்யக்கூடாது. அனைத்து ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளும் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

5.4 மிகைநேரப்பணி (ஓவர்டைம்) ஊதியம் எப்போதும் வழக்கமானதை விட அதிக விகிதத்தில் ஈடுசெய்யப்பட வேண்டும். இது வழக்கமான குறைந்தபட்ச ஊதிய விகிதத்தில் 125%க்கு குறையாமல் வழங்கப்பட பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

5.5 ஓவர்டைம் ஊதியம் மற்றும் சலுகைகள் பணிபுரிந்த காலத்தில் வழங்கப்பட வேண்டும்.

6. வேலை நேரம் அதிகமாக இருக்கக்கூடாது

6.1 வேலை நேரம், தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் தொழில் துறையின் வேலை நேர அளவுகோல், இவ்விரண்டில், தொழிலாளர்களுக்கு அதிக பாதுகாப்பை வழங்கக்கூடியதுடன் இணங்க வேண்டும்.

6.2 ஓவர்டைம் தவிர்த்து, ஒரு வாரத்திற்கான வேலை நேரம், ஒப்பந்தத்தால் வரையறுக்கப்பட்டு, வாரத்திற்கு 48 மணி நேரத்திற்கு அதிகமாக இருக்க கூடாது*.

6.3 தனிப்பட்ட மற்றும் ஒட்டுமொத்த தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் கால இடைவேளை மற்றும் நேரத்தின் அளவு ஆகியவற்றை கருத்தில் கொண்டு, ஓவர்டைம், பொறுப்பான முறையில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்.

6.4 விதிவிலக்கான சூழ்நிலைகள் தவிர்த்து, ஓவர்டைம் உட்பட எந்த ஒரு 7 நாள் கால அளவில் மொத்த வேலை நேரம், 60 மணி நேரத்திற்கு மேல் இருக்கக்கூடாது. இது போன்ற சந்தர்ப்பங்களில், பின்வரும் நிபந்தனைகள் அனைத்தும் உறுதி செய்யப்பட வேண்டும்:

- இதற்கு தேசிய சட்டத்தில் அனுமதி இருக்க வேண்டும்.
- கணிசமான அளவு தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகிற தொழிலாளர் அமைப்புடன், சுதந்திரமாக பேச்சுவார்த்தை நடத்தி, கூட்டு ஒப்பந்தத்தின் மூலம் அனுமதி பெறப்பட வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களின் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக்கான உரிய நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.
- எதிர்பாராதவிதமாக உற்பத்தியில் உயர்வு, அவசரநிலை மற்றும் விபத்துகள் போன்ற விதிவிலக்கான சூழல்களை நிறுவனம் நிரூபிக்கலாம்.

6.5 ஏழு நாட்கள் கால அளவிற்கு ஒரு நாள் அல்லது தேசிய சட்டங்களால் அனுமதிக்கப்படும் இடங்களில் 14 நாட்கள் கால அளவிற்கு இரண்டு நாட்கள் ஒரு தொழிலாளிக்கு விடுமுறை வழங்கப்பட வேண்டும்.

பொருந்தும் என்றால் ஓவர்டைம் சேர்க்காமல், ஊதியத்தை குறைக்காமல், ஒரு வாரத்திற்கான தரநிலை வேலை நேரத்தை 40 மணி நேரமாக படி படியாக குறைப்பதை சர்வதேச தரநிலை பரிந்துரைக்கிறது.7. பாரபட்சமற்ற தன்மை

7.1 இனம், சாதி, நிறம், தேசிய வம்சாவழி, மதம், இயலாமை, பாலினம், திருமண நிலை, பாலியல் நோக்கு நிலை, தொழிற்சங்க உறுப்பினர் நிலை, அல்லது அரசியல் சார்பு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தல், பணி இழப்பீடு, பயிற்சி, பதவி உயர்வு, பணி நீக்கம், பணி ஓய்வு ஆகியவற்றில் பாகுபாடு காட்டக்கூடாது.

8. தொடர்ந்து வேலை வாய்ப்பு வழங்குதல்

8.1 முடிந்த வரை, வழங்கப்படும் வேலை தேசிய சட்டம் மற்றும் தொழிற்சூழலியல் உள்ள நடைமுறைகளால் நிறுவப்பட்ட மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பணியமர்த்தலின் அடிப்படையில் வழங்கப்பட வேண்டும்.

8.2 ஒப்பந்த, துணை ஒப்பந்த அடிப்படையில் பணியமர்த்துவது, வீட்டில் இருந்த படி வேலை செய்யும் ஏற்பாடுகள் மற்றும் தொடர்ச்சியான வேலை வழங்குவதற்கான நோக்கம் இல்லாமல் தொழிற்பயிற்சி திட்டங்களின் அடிப்படையில் பணியமர்த்துவது, குறிப்பிட்ட கால அளவு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் பணியமர்த்துவதை அதிகப்படியாக பயன்படுத்துவது போன்ற பணியமர்த்தல் முறைகளை பயன்படுத்தி சமூக பாதுகாப்பு நன்மைகள் சார்ந்த கடைமைகளை தவிர்ப்பதை நிறுவனங்கள் கட்டாயம் தவிர்க்க வேண்டும்.

8.3 வழக்கமானப் பணியமர்த்தலுக்கு பதிலாக ஓவர்டைம் பயன்படுத்தக்கூடாது.

8.4 பணி நீக்கம் நியாயமான, வெளிப்படைத் தன்மையுடைய மற்றும் உள்ளூர் சட்டங்களின் அடிப்படையில் ஏற்படுத்தப்பட்ட செயல்முறையின் படி செய்யப்பட வேண்டும். மேலும் அதை சம்மந்தப்பட்ட பணியாளரிடம் தெளிவாக தெரிவிக்க வேண்டும்.

9. கடுமையான அல்லது மனித நேயமற்ற நடத்தையின்மை

9.1 உடல் ரீதியாக கொடுமை அல்லது தண்டனை, உடல் ரீதியாக கொடுமை செய்வதற்கான அச்சுறுத்தல், பாலியல் ரீதியான, பிற துன்புறுத்தல் குறித்த அச்சுறுத்தல், விரோத போக்குடைய அல்லது அவமதிப்பான பணிச்சூழல், தவறாக பேசுதல் அல்லது பிற வகையான அச்சுறுத்தல் எதுவும் கட்டாயம் இருக்கக்கூடாது.

10. சுற்றுச்சூழல் பொறுப்புடைமை

10.1 சுற்றுச்சூழல் பாதுகாப்பு மற்றும் பேணுதல் குறித்த பொருத்தமான உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் கட்டுப்பாடுகள் அனைத்துடனும்

விநியோகஸ்தர்கள் கட்டாயம் இணங்க வேண்டும். அனைத்து தேவையான சுற்றுச்சூழல் உரிமங்கள், அனுமதிகள் மற்றும் பதிவுகள், அனைத்தையும் பெறுவது மற்றும் பராமரிப்பதை இது உள்ளடக்குகிறது.

மேலும் தகவல்களுக்கு தயவுசெய்து சுற்றுச்சூழல் நிலையான தன்மை குறித்த சுற்றுச்சூழல் கொள்கை மற்றும் விநியோகஸ்தர்களுக்கான வழிகாட்டல்களை (Click) செய்யவும்.

11. சட்ட அடிப்படையிலான தேவைகள்

11.1 ப்ரைமார்க் கொள்முதல் செய்யும் எல்லா இடங்களிலும் சட்டம் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கு கட்டுப்பட்டு செயல்படும். மேலும் எந்த வகையான சட்டம் மற்றும் ஒழுங்கு முறை மீறலிலும் தெரிந்தே ஈடுபடாது.

11.2 எங்கெல்லாம் இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதியின் தேவைகள், உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளால் தேவைப்படுவதை விட உயர்ந்த தர நிலைகளை அமைக்கின்றதோ, அங்கு சப்ளையர்கள் இந்த சப்ளையர் நடத்தை விதிகளின் தேவைகளுடன் இணங்கிச் செயல்பட வேண்டும்.

12. குறைத்தீர்ப்பதற்கான செயல்முறை

12.1 வேலை செய்யுமிடத்தில் பழிவாங்கப்படுவார்கள் என்ற அச்சம் இல்லாமல் தொழிலாளர்கள் தங்களது குறைகளை முன் வைக்கவும் அதற்கு தீர்வு காண்பதற்கும் ஏற்ற வழிமுறைகள் இருக்க வேண்டும்.

12.2 ஒரு தொழிலாளரை பணியமர்த்தும்போது குறைத்தீர்ப்பதற்கான செயல்முறைகள் அவரிடம் தெளிவாக விளக்கப்பட வேண்டும். மேலும் இந்த வழிமுறைகள் எல்லா தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களுடைய பிரதிநிதிகள் எளிதில் அணுகும் அளவிற்கு இருக்க வேண்டும்.

12.3 நிர்வாக பிரதிநிதிகள் இந்தக் குறைத்தீர்க்கும் செயல்முறையில் பங்கேற்க வேண்டும்.

12.4 நிர்வாகத்தினர் பணியாளர்களின் குறைகளை உரிய நேரத்தில் கருத்தில் எடுத்துக் கொண்டு, புரிந்து கொள்ளக்கூடிய மற்றும் வெளிப்படையான செயல்முறையைப் பயன்படுத்தி சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளரின் குறைகளை உடனடியாக தீர்க்க வேண்டும்.

12.5 தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் கூட்டுப்பேச்சுவார்த்தை செயல்முறைகளின் முக்கியத்துவத்தைக் குறைப்பதற்காக குறைத்தீர்க்கும் செயல்முறையை கட்டாயம் பயன்படுத்தக் கூடாது. மேலும் அவை நடப்பிலுள்ள சட்டரீதியான மத்தியஸ்த அல்லது நிர்வாக நடைமுறைகளுக்கான அணுகலுக்கு தடையாக இருக்கக் கூடாது.

13. லஞ்சம் அல்லது ஊழல் பொறுத்துக்கொள்ளப்படமாட்டாது

13.1 உதவி செய்வதற்கான கட்டணங்கள் உட்பட, லஞ்சம் வழங்குதல், லஞ்சம் பெறுதல், அல்லது லஞ்சத்தை ஏற்றுக்கொள்வதும் கட்டாயம் தடை செய்யப்படுகிறது. லஞ்சம் என்பது வணிக ரீதியான ஆதாயம் பெறுவதற்கு

மட்டும் அல்லாது வணிகத்தை தக்கவைப்பதற்காகவும், அதை பெறுபவர் முறையற்ற விதத்தில் நடந்துகொள்ள துண்டுவதற்கும் அவ்வாறு நடந்துகொள்வதற்கு பலனாகவும், அதைப் பெற்றுக்கொள்பவர் அவ்வாறு பெற்றுக்கொள்வது முறையற்றதாக இருக்கும் நிலையில், ஒரு தொழிலில் சம்பந்தப்பட்ட ஒருவருக்கோ அல்லது அரசாங்கத்தில் உள்ள ஒருவருக்கோ எந்த வடிவிலான பரிசு, நன்மை, வெகுமதி அல்லது ஆதாயம் ஆகியவற்றைத் தருவதோ, வழங்குவதோ லஞ்சத்தில் உள்ளடக்கலாம்.

ஒரு மூன்றாம் நபரால் லஞ்சம் தரப்படும்போது, எடுத்துக்காட்டாக: மூன்றாம் நபர் ஒரு முகவர், பிரதிநிதி அல்லது இடைத்தரகர் மூலமாக லஞ்சம் தரும் போதும் லஞ்சம் வழங்குதல் நடைபெறலாம்.

லஞ்சம் தொடர்பான சில எடுத்துக்காட்டுகள். பின்வருமாறு - இது முழுமையான பட்டியல் அல்ல

- பரிசுகள் அல்லது பயணச்செலவுகள்
- ஈடு செய்யப்படாத நிறுவன சேவைகள், வசதிகள் அல்லது சொத்தின் பயன்பாடு.
- ரொக்கமாக தொகை வழங்குதல்,
- கடன்கள், கடன் உத்தரவாதங்கள் அல்லது பிற வரவு.
- சாத்தியக்கூறுள்ள வாடிக்கையாளர் பொது அல்லது அரசு அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு கல்வி உதவித்தொகை அல்லது உடல் நல பராமரிப்பு போன்ற நன்மைகளை வழங்குதல்.
- பிரதான ஒப்பந்தத்தை வழங்குவதில் சம்பந்தப்பட்ட ஒருவருடன் தொடர்புடைய நபருக்கு, துணை ஒப்பந்தத்தை வழங்குதல்.
- சாத்தியக்கூறுள்ள பொது அல்லது அரசு அதிகாரியின் குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு சொந்தமான ஓர் உள்ளூர் நிறுவனத்துக்கு பணி வழங்குதல்.

13.2 உதவி செய்வதற்கான கட்டணங்கள் என்பது வழக்கமான அரசாங்க நடவடிக்கையை துரிதப்படுத்துவதற்காக அல்லது ஏற்பாடு செய்வதற்காக (விசா அல்லது சுங்க அனுமதி போன்றவை) அரசு அதிகாரிகளால் வேண்டப்படும் சிறு கட்டணங்கள் ஆகும். அத்தகைய கட்டணங்கள் கட்டாயம் தடைசெய்யப்பட்டுள்ளன.

13.3 விநியோகஸ்தர்கள், பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களது பணியாளர்கள் கட்டாயம் அனைத்து லஞ்சம் மற்றும் ஊழல் எதிர்ப்பு சட்டங்களுடன் இணங்க வேண்டும். அத்தகைய லஞ்சம் அல்லது ஊழல் எதிர்ப்பு சட்டங்கள் பொருந்தாத போது அல்லது யு கே (UK) லஞ்ச சட்டம் 2010ல் கூறப்பட்டதை விட குறைந்த தர நிலை உடையதாக இருக்கும் பட்சத்தில் விநியோகஸ்தர்கள் பிரதிநிதிகள் மற்றும் அவர்களது பணியாளர்கள் யு கே (UK) லஞ்ச 2010 சட்டத்தை கட்டாயம் கடைப்பிடிக்க வேண்டும்.

13.4 பணியாளர்களும் தனது வணிகத்துடன் தொடர்புடைய நபர்களும், லஞ்சம் வழங்குதல் அல்லது ஊழல் போன்ற குற்றங்கள் செய்வதை தடுப்பதற்கு விநியோகஸ்தர்களும், பிரதிநிதிகளும் ஊழல் மற்றும் லஞ்சம் எதிர்ப்பு தடுப்பு நடைமுறைகளைக் கட்டாயம் கொண்டிருக்க வேண்டும். விநியோகஸ்தர்களும், பிரதிநிதிகளும் இந்த நடைமுறைகளை தங்களது

தொழிலில் செயல்படுத்தி அவை திறன்மிக்க முறையில் இயங்குவதை உறுதிப்படுத்த அவற்றை வழக்கமாக மீளாய்வு செய்ய வேண்டும்.