

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

1- اختصار الوظيفة بمرادفة حرية

- 1-1 لا يجب أن تكون العمالة قسرية أو إجبارية بأي شكل من الأشكال، مثل العمالة من أجل رد الدين أو بالسخرة أو عمالة الأشخاص الذين يتم الإتجار بهم أو العمالة الجبرية للسجناء ويجب أن تكون ساعات العمل الإضافية طوعية.
- 2-1 يجب على جهة العمل سداد أية رسوم مرتبطة بتوظيف العمال.
- 3-1 يجب ألا يطلب من العمال تقديم أدلة ودائع نقدية أو أوراق الهوية الخاصة بهم لجهة العمل.
- 4-1 يجب أن يتمتع العمال بحرية مغادرة جهة العمل بعد تقديم إشعار قبل فترة ملاءمة.

2- الحد من النقابات والحق في المفاوضة الجماعية

- 1-2 يتمتع جميع العمال بالحق في الانضمام إلى النقابات التي يختارونها أو نكدها فيها جانب الحق في المفاوضة الجماعية.
- 2-2 تتبني جهات العمل موقفًا منفتحًا تجاه أنشطة النقابات وإجراءاتها التنظيمية.
- 3-2 لا يجب أن يتعرض ممثلو العمال للتمييز ضدهم كما يجب أن يُمنح لهم المجال لأداء مهامهم التمثيلية في مكان العمل.
- 4-2 إذا كان القانون يحظر الحد من النقابات والمفاوضة الجماعية، ف يجب على جهات العمل تسهيل، وعدم إعاقة، تطورات موازنة للنقابات الحرة والمستقلة والمفاوضة الجماعية.
- 5-2 ينبض الأفراد الذين يمثلون العمال القدامى بذلك عن طيب خاطر، وأن يتم انتخابهم بحرية وشفافية، دون أي تأثير من أي طرف آخر.

3- ظروف عمل آمنة وصحية

- 1-3 يجب على جهات العمل توفير محیط عمل آمن وصحي، مع الأخذ في الاعتبار المعرفة السائدة بمجال العمل وأهم مخاطر معينة. ويشمل ذلك الهكل المادي للمباني والمرافق المستخدمة.
- 2-3 يجب على جهات العمل اتخاذ الخطوات المناسبة للسلامة والإجراءات لمنع وقوع الحوادث والإصابات التي تلحق بالعمال بالصحة والسلامة في تنشأ في أثناء العمل أو ترتبط به.
- 3-3 يجب على جهات العمل تعيين ممثلين للإدارة العمالية يكون مسؤولين عن التأكد من توافر محیط عمل صحي وآمن.
- 4-3 يجب أن يتلقى العمال التدريب المنتظم والمسجل في مجال الصحة والسلامة على أن يكرر هذا التدريب للعمال الجدد أو الميعاد تعيينهم.

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

- 5-3 يجب توفير دورات مهارة نظافة ومهارة الشب النظفة. ويجب توفير المرافق النظافة والأمانة لإعداد الطعام وتناوله وتخدنه، إن أمكن ذلك.
- 6-3 يجب على جهات العمل توفير المساعدة الطبية والمرافق الصحية الملائمة لعلاج المرضى أو المصابين أثناء العمل.
- 7-3 يجب أن تكون الإقامة، ضيحية حالة توافرها، من اختيار العامل وأن تكون نظافة وأمنة وتضيحية باحتياجاته الأساسية.

4- عدم اللجوء لعمالة الأطفال

- 1-4 لا يجب تشغيل أو توظيف الأطفال كعمال.
- 2-4 سيتم تحديد الحد الأدنى لسن العمل، وكذلك القواعد المتعلقة بتوظيف العامل الشاب ضيحية أي بلد هي ضيحية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية أو القانون الوطني أو الإقليم، أي، أيهما يوفر حماية أفضل للفرد.
- وللتوضيح، شيعي مصطلح "العامل الشاب" ضيحية هذا السياق إيفرد يحد عمره عن سن العمل القانوني ولين قبل بلوغه سن الثامنة عشرة.
- 3-4 يجب أن يكون لدى الشكات سياسات و برامج تمنع تشغيل وتوظيف الأطفال.

5- تقاضي أجور تكضي نفقات المعيشة

- يجب أن يستوضي الأجور والاستحقاقات التي تدفع للعمال عن أسباب العمل القوي الأقل الحد الأدنى الإقليمي للأجور، أو المرجع المعاري المقبول ضيحية المجال ضيحية حالة عدم تلت أي أجور. ويجب أن تكون الأجور ضيحية جميع الأحوال كفاية عد الدوام لتلبية الاحتياجات الأساسية ولتوفير بعض الدخل الإضافي. تدعم شكة بمارك بنشاط الخطوات التي تتم لضمان تحديد الحد الأدنى الوطني للمفاوضة الجماعية الوطنية عد مستوى المجال.
- يجب تزويد جميع العمال بمعلومات مكتوبة وسهلة الفهم حول شوط توظيفهم المرتبطة بالأجور قبل أن يبدؤوا ضيحية ممارسة مهام عملهم، وأضا بخصوص تفاصيل أجورهم ذات الصلة ضيحية لكل مرة دفع عنها الأجر.
- غري مسموح بالخصم من الأجور كإجراء عقابي أو بأية خصومات من الأجور لا تنص عليها القوانين ضيحية المحللة من دون الحصول عد موافقة واضحة من العامل. ويجب تسجيل جميع التدايب العقابية.
- يجب أن يتم تعويض العامل عن ساعات العمل الإضافي بأعدأجر ممكن، وودو بألا تقل عن 125% من الأجر المعتاد.

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

العمل الإضافي  والاستحقاقات  ضي  وقت ة العمل.

1-5

2-5

3-5

4-5

5-5

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

6- عدم زيادة ساعات العمل بشكل مفرط

- 1-6 يجب أن تمثل ساعات العمل للقوازي ضمن الوطنية والمعايير القياسية للصناعة، أيهما يوفر حماية أفضل.
- 2-6 يجب أن تكون ساعات العمل القياسية، باستثناء الوقت الإضافي، محددة ضمني العقد ويجب ألا تتجاوز 48 ساعة أسبوعياً.*
- 3-6 يجب استخدام الوقت الإضافي بشكل ملائم، مع الأخذ ضمني الاعتبار المدى، والتكرار والساعات التي مضيتها لكل عامل ومجموعة العمال بوجه عام ضمني العمل.
- 4-6 يجب ألا يتجاوز إجمالي عدد الساعات بما ضمني ذلك الوقت الإضافي 60 ساعة خلال 7 أيام ما لم تكن هناك ظروف استثنائية. و ضمني مثل هذه الحالات، يجب استنفاء جميع الشواطئ التالية:
- أن يجري ضمني القانون المحي ذلك؛
 - أن تجري ضمني ذلك اتفاقية جماعية تم التفاوض عليها بحرية مع منظمة عمال تمثل جزءاً كبيراً من قوة العمل؛ و
 - أن يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية الملائمة لحماية صحة العمال وسلامتهم؛ و
 - أن يكون بوسع جهة العمل توضيح أية ظروف استثنائية طارئة مثل فترات ذروة الإنتاج غي المتوقعة، أو الحوادث أو حالات الطوارئ.
- 5-6 يجب أن يحصل العمال عطلة لمدة يوم واحد على الأقل عن فترة 7 أيام عمل، أو عطلة لمدة يومين ضمن كل 14 يوم عمل، إذا كان القانون المحي يجري ضمني ذلك.
- *تو المعايير الدولية بالخفض التدريجي لساعات العمل القياسية (باستثناء العمل الإضافي)، إن أمكن ذلك، لتصل إلى 40 ساعة أسبوعياً، دون أي خفض لأجور العمال مع خفض عدد ساعات العمل.

7- عدم التمييز

- 1-7 لا يجب التمييز ضد العمال ضمني أمور، عدا سبب لثال لا الحدا، التوظيف أو المهنة أو التعدي أو توفي التدريج أو الترقية أو إنهاء العمل أو التقاعد سبب، عدا سبب لثال لا الحدا، العرق أو الطبقة الاجتماعية أو اللون أو الأصل القومي أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو الذع أو الحالة الاجتماعية أو الميول الجنسية أو العضوية ضمني النقابات أو الانتماء السياسي.

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

8- توفري الوظيفة الدائمة

- 1-8 يجب أن تقوم بالعمل الذي يتم أدائه على أساس علاقة التوظيف المعتدلة بها والتي يقرها القانون المحلي وممارسات الصناعة إلى أقصى حد ممكن.
- 2-8 لا يجب تفادي الالتزامات تجاه العمال والمكفولة لهم بموجب قوانين ولوائح العمل أو الضمان الاجتماعي والتي تنشأ عن علاقة التوظيف المعتادة من خلال التعاقد لتوفري الحد الأدنى فقط أو التعاقد من الباطن لتوريد العمال، أو ترتيبات العمل من المضيض، أو من خلال خطط التدرج العمل حيث لا توجد أي نوايا حقها لنقل المهارات أو توفري الوظيفة الدائمة، أو يتم تجاهل مثل تلك الالتزامات من خلال الاستخدام المفرط لعقود التوظيف ذات المدة المحددة.
- 3-8 لا يجب استخدام الوقت الإضافي كبديل للوظيفة الدائمة.
- 4-8 يجب أن يستند إنهاء العقد إلى عملية عادلة وواضحة ومتسقة مع متطلبات القانون المحلي، والتي يتم إبلاغها بالعمال المعنويين ضمن شكل واضح.

9- عدم التعامل بقسوة أو بصورة غيبيّة وإساءة

- 1-9 يجب أن يخلو محيط العمل من أشكال الإيذاء أو العقاب البدني، أو التهديد بالإيذاء البدني، أو التعرض الجسدي أو خلافه، أو الإساءة اللفظية أو غيبيّة من أشكال التحرش مثل خلق محيط عمل غير آمن أو غير صحي.

10- المسؤوليات تجاه البيئة

- 1-10 يجب أن يلتزم الموردون بجميع القوانين واللوائح المحلية المعمول بها بشأن حماية البيئة والمحافظة عليها. ويشمل ذلك الحصول على جميع التصاريح والموافقات ووثائق التسجيل البيئية المطلوبة والاحتفاظ بها.

للحصول على المزيد من المعلومات، يرجى قراءة سياسة البيئة ورشادات الموردين حول الاستدامة البيئية [هنا](#).

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

11- المتطلبات القانونية

- 1-11 ثلاث ض م ش كة بمارك بالقوازي ضن واللوائح السارية ضي لكل مواقع الشاء الت بي نزاوّل أعمالها فيها، وتتعهد بعدم مخالفة مثل هذه القوازي ضن واللوائح عن عمد.
- 2-11 إذا كانت متطلبات مدونة قواعد سلوك الموردين تحدد معايير أع مما تتطلبه القوازي ضن واللوائح المحلّة، فيتعى ضن ع الموردين الوفاء بمتطلبات هذه المدونة.

12- إجراءات التظلم

- 1-12 ينب ضي أن يكون هناك إجراء سمح للعمال بتقدّم ومعالجة التظلمات ضي مكان العمل، دون خوف من الانتقام.
- 2-12 جب إعلام العمال بالإجراءات شكل واضح ضي وقت تعيّنهم وأن يتسّ ضي لجميع العمال وممثليهم استخدام هذه الآليات.
- 3-12 جب أن تتسم إجراءات التظلم بمستوى مناسب من الإدارة.
- 4-12 جب أن تتعامل الإدارة مع مخاوف العمال شكل فوري، باستخدام عمليّة شفافة وسهلة الفهم توفر التّعجب ضي الوقت المناسب للأشخاص المعنيّين ضن.
- 5-12 لا جب استخدام إجراءات التظلم للتقليل من دور النقابات العماليّة وعمليات المفاوضات الجماعيّة ولا جب أن تعوق الوصول إلى الإجراءات الأخرى القضائيّة أو التحكيميّة أو الإداريّة القائمة.

13- عدم التسامح مع الرشوة أو الفساد

- 1-13 منّع منّ ما با تا تقدّم الرشاوى أو الإرامات غي الم شّعة أو دفعها أو طلبها أو قبولها، بما ضي ذلك المدفوعات مقابل سهولات. قد تتضمن الرشاوى تقدّم الهدايا أو البدلات أو المكافآت أو المي ضات أو عرض أي نوع منها لشخص ضي ش كة أو شخص شغل وظيفة حكوميّة من أجل نيل مي ضة تجاريّة أو الاحتفاظ بها أو لحث المستفد أو مكافأته التّرف شكل غ ي ملائم أو إذا كان قبول المتلّ ي للمنفعة أم را غي م شّوع.
- قد تقع الرشوة أضا إذا تم عرضها أو تقدّمها من قبل طرف ثالث أو من خلاله، مثل وكّل أو مندوب أو وسط.

فما ي بعض الأمثلة ع الرشوة. لا توفر هذه القائمة > لجميع أنواع الرشاوي:

PRIMARK

مدونة قواعد السلوك لشركة بريمارك 2025

- الهدايا، أو مصاريف السفر
 - استخدام خدمات الشركة أو مرافقها أو ممتلكاتها من دون تعويض
 - المدفوعات النقدية
 - القروض، أو الضمانات أو القروض أو غيها من أشكال الائتمان الأخرى
 - توفيدي مريضات، مثل المنح المتعلقة بمهنة أو خدمات الرعاية الصحية، لأحد أفراد عائلة عميل محتمل/مسؤول عام أو حكومي
 - إرساء عقد من الباطن على شخص صلة بشخص آخر مشارك ضيفي إرساء العقد الرضوي
 - إشراك الشركة محلياً مملوكة لأحد أفراد عائلة عميل محتمل/مسؤول عام أو حكومي
- 2-13 مدفوعات التسهيلات مبيالغ أو رسوم منخفضة القيمة طلبها المسؤولون الحكوميون للإياع من اتخاذ إجراء حكومي روتيني أو لتسهيل تلك الإجراءات (مثل إصدار تأشيرة أو تخفيض جمر ي). حُظرتما ما دفع مثل هذه المدفوعات.
- 3-13 يجب على الموردين وممثليهم وموظفيهم الامتثال لجميع قواني ضمن مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. إذا لم تكن في مثل هذه القواني ضمن الخاصة بمكافحة الرشوة أو الفساد، أو إذا كانت ذات معيار أقل درجة من تلك المنصوص عليها في قانون الرشوة بالمملكة المتحدة الصادر عام 2010، فيتعي ضمن على الموردين وممثليهم وموظفيهم الالتزام بام بقانون الرشوة ضيفي المملكة المتحدة لعام 2010.
- 4-13 يجب أن يخط الموردون وممثلوهم إجراءات لمكافحة الفساد والرشوة لمنع الموظفي ضمن أو يبق
- الأشخاص ذوي الصلة بأعمالهم من ارتكاب جرائم الرشوة أو الفساد. ويجب عليهم تطبيق هذه الإجراءات على النحو الملائم أعمالهم التجارية وخضاعها للمراجعة بشكل منتظم للتأكد من إنفاذها بشكل فعال.