

Primark 2025年供应商行为守则

1. 自由选择的雇佣关系

- 1.1 不得有任何形式的强迫或强制性劳动，包括抵债劳工、契约劳工、贩运劳工或监狱劳工，加班须出于自愿。
- 1.2 所有与雇佣员工有关的费用须由雇主承担。
- 1.3 雇主不得向员工收取任何押金或扣押其身份证明文件。
- 1.4 在给出合理的预先通知之后，员工可以自由离职。

2. 结社自由和集体谈判的权利

- 2.1 所有员工享有自主加入或组建工会的权利，以及进行集体谈判的权利。
- 2.2 雇主对于工会的行为和他们的组织活动，要采取开放的态度。
- 2.3 不得歧视员工代表，这些员工代表有途径在工作场行使其员工代表的职能。
- 2.4 在自由结社和集体谈判的权利受法律限制的国家，雇主要促进而不是妨碍建立独立和自由的结社以及集体谈判的类似形式。
- 2.5 员工代表应出于自愿，并在不受任何其他方影响的情况下通过自由公开的选举产生。

3. 安全卫生的工作条件

- 3.1 雇主须提供安全卫生的工作环境，并应考虑到本行业在职业健康方面的普遍性问题和特定危险性。这包括所用建筑物和设施的物理结构。
- 3.2 雇主须通过政策和程序采取适当的措施，防止因工作引起的、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。
- 3.3 雇主须指定一名高级管理人员对工作环境的安全和健康负责。
- 3.4 须为员工提供定期的健康和安全培训并保留记录。对于新员工和调岗员工，此类培训应重复进行。
- 3.5 须为员工提供干净的厕所设施和饮用水。在必要的情况下，应提供干净和卫生的场所和设施，用于烹制、享用和存放餐食。
- 3.6 雇主须给在工作中生病或受伤的员工提供足够的医疗救助和医疗设施。
- 3.7 所提供的住宿条件须由员工选择，并保证清洁、安全和满足员工的基本需求。

Primark 2025年供应商行为守则

4. 禁止使用童工

4.1 禁止招聘或雇佣童工。

4.2 在任何国家/地区，最低工作年龄以及有关雇佣未成年工的规则由国际劳工组织 (ILO) 的公约或该国家/地区法律确定，以对员工提供更优保护者为准。

为清楚起见，这里所说的未成年工是指年龄在法定工作年龄以上但未满 18 周岁的个人。

4.3 公司必须制定防止招聘和雇佣童工的政策和计划。

5. 支付维持生活的工资

5.1 每个标准工作周所支付的工资和福利，至少要达到国家最低工资标准，如果没有相关最低标准，则至少达到可接受的行业基准工资水平。在任何情况下，所付工资应能够满足基本需求并包含一部分可供自由支配。**Primark** 积极支持由行业层面的国家集体谈判确定最低工资标准的行动。

5.2 在所有员工开始工作之前，须为他们提供书面形式的、易于理解的、涉及工资方面雇佣条件的有关信息，并且在每次支付工资时，为员工提供本次工资支付周期的工资详细信息。

5.3 未经员工同意，不得将扣除工资作为纪律处罚措施的手段，也不允许对工资进行国家法律规定之外的任何其他扣除。所有纪律处罚措施须记录在案。

5.4 加班须支付加班工资，建议的标准是不少于正常工资的125%。

5.5 加班费和福利费应在同一工资支付周期结清。

6. 工作时间不得过长

6.1 工作时间须符合国家法律和基准行业标准，以二者中对员工提供更优保护者为准。

6.2 标准工作时间（加班除外）须在劳动合同中明确约定，每周不得超过 48 小时*。

6.3 须负责地使用加班时间，综合考量个别员工和全体员工的工作强度、加班频率和工作时间。

Primark 2025年供应商行为守则

6.4 任何 7 天内的全部工作时间（包括加班）不得超过 60 小时。除非出现能满足以下所有条件的特殊情况：

- 国家法律允许；
- 与代表相当比例员工的员工组织自由达成的集体协议允许；
- 采取了适当的保护措施保护员工的健康与安全；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。

6.5 必须保证员工每 7 天至少休息一天，或者在国家法律允许的情况下，每 14 天休息 2 天。

**国际标准建议，在适当的条件下，并且在不减少员工工资的情况下，将标准工作时间（不包括加班）逐步减少至每周 40 小时。*

7. 禁止歧视

7.1 对任何员工皆不能因（但不限于）其种族、社会地位、肤色、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（但不限于）雇佣、职业、薪资、接受培训、升迁、解聘或退休等方面实行歧视。

8. 正规的雇佣关系

8.1 工厂应最大限度地按照国家法律和行业惯例与劳动者建立正规的雇佣关系。

8.2 工厂不得为了规避劳动法和社会保障法赋予正式员工的法律保障责任，而采用临时工、劳务分包、家庭工以及不以授业或转正为目的的学徒工等用工形式，也不得为逃避对员工的法律责任，而过度使用有固定期限合同的用工形式。

8.3 不得以加班代替正规的雇佣。

8.4 终止合同须基于公平、透明且符合当地法律要求的流程，并且须将该流程清楚地传达给相关员工。

Primark 2025年供应商行为守则

9. 禁止残酷的或非人道的对待员工

- 9.1 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，言语虐待或其它形式的恐吓，包括带有冒犯的和不太友好的工作环境。

10. 环境责任

- 10.1 供应商应该遵守当地所有适用的与环境保护有关的法律法规。这包括取得和维护所有必需的环境许可证、批准文书和登记证。

欲知更多详情，请点击[此处](#)参阅环境政策。

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 若本《供应商行为守则》规定的要求标准高于当地法律法规的要求，则供应商须遵守本《供应商行为守则》的要求。

12. 申诉程序

- 12.1 应有一个申诉程序允许员工提出并解决其工作中遭遇的不平事，而无需担心打击报复。
- 12.2 在员工入职时，须明确告知员工公司所实施的申诉程序，并确保所有员工及其代表均能理解和使用。
- 12.3 申诉程序须有一定级别的管理层参与其中。
- 12.4 管理层须通过易于理解且透明的流程及时向相关人员进行反馈，进而及时解决员工的问题。
- 12.5 申诉程序不得用于削弱工会和集体谈判机制的作用，不得妨碍现有司法、仲裁或行政程序的施行。

Primark 2025年供应商行为守则

13. 禁止贿赂或腐败行为

13.1 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赠送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诱使或酬谢接受人采取不当行为，或使接受人不恰当的受益。

贿赂也包括经由第三方（例如代理、代表或中间人）提供或赠送的好处。

下面是一些有关贿赂的示例。常见形式包括但不限于所列示例：

- 礼品或差旅费
- 无偿使用公司服务、设施或财产
- 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好处，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
- 与潜在客户/公职人员或政府官员家族成员拥有的当地公司接洽。

13.2 疏通费为政府官员要求的小额付款或费用，用以加速或促进日常政府行为的履行（例如签证或清关服务）。这类付款是严格禁止的。

13.3 供应商、代表人及其员工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 年反贿赂法案》规定的标准，则供应商、代表人及其员工须遵守英国《2010 年反贿赂法案》。

13.4 供应商和代表人须制定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。