

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

1. Pekerjaan dipilih secara bebas

- 1.1 Tenaga kerja paksa atau wajib dalam apa-apa jua bentuk tidak harus wujud, termasuklah perhambaan hutang, buruh terikat, buruh pemerdagangan atau buruh penjara dan kerja lebih masa hendaklah dilakukan secara sukarela.
- 1.2 Semua yuran yang berkaitan dengan pekerjaan Pekerja mestilah dibayar oleh Majikan.
- 1.3 Pekerja tidak harus diwajibkan untuk memberikan deposit berbentuk wang atau dokumen pengenalan mereka kepada Majikan.
- 1.4 Pekerja hendaklah bebas untuk menamatkan pekerjaan dengan Majikan mereka selepas tempoh notis yang munasabah.

2. Kebebasan Berpersatuan dan Hak Tawar-menawar Kolektif

- 2.1 Semua pekerja mempunyai hak untuk menyertai atau membentuk kesatuan sekerja pilihan mereka dan membuat tawaran kolektif.
- 2.2 Majikan akan bersikap terbuka terhadap aktiviti kesatuan sekerja dan aktiviti organisasi mereka.
- 2.3 Wakil Pekerja tidak harus didiskriminasi dan mestilah diberikan akses untuk menjalankan tugas wakil mereka di tempat kerja.
- 2.4 Sekiranya hak kebebasan berpersatuan dan tawar-menawar kolektif dihadkan di bawah undang-undang, Majikan akan memudahkan dan tidak akan menghalang pembangunan yang selari bagi kebebasan berpersatuan dan tawar-menawar kolektif.
- 2.5 Individu yang mewakili pekerja harus berbuat demikian secara sukarela dan bebas serta terbuka, tanpa pengaruh daripada pihak lain.

3. Keadaan Kerja adalah selamat dan bersih

- 3.1 Majikan mestilah menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan bersih, dengan mengambil kira pengetahuan lazim industri dan mana-mana bahaya yang khusus. Ini termasuk struktur fizikal bangunan dan kemudahan yang digunakan.
- 3.2 Melalui dasar dan prosedur, majikan perlu mengambil langkah yang sewajarnya untuk mengelakkan kemalangan dan kecederaan terhadap kesihatan yang timbul daripada, berkaitan dengan atau berlaku sewaktu bekerja.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

- 3.3 Majikan harus melantik wakil pengurusan kanan yang bertanggungjawab untuk memastikan persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat.
- 3.4 Pekerja perlu diberikan latihan kesihatan dan keselamatan direkodkan yang tetap dan latihan sedemikian akan diulangi bagi pekerja baharu atau pekerja yang baharu ditugaskan.
- 3.5 Akses kepada kemudahan tandas dan air minum yang bersih mestilah disediakan. Jika berkenaan, kemudahan yang bersih dan selamat untuk penyediaan, pemakanan dan penyimpanan makanan harus disediakan.
- 3.6 Majikan perlu menyediakan akses kepada bantuan dan kemudahan perubatan yang sewajarnya sekiranya berlaku sakit atau tercedera di tempat kerja.
- 3.7 Jika penginapan disediakan, mestilah dipilih oleh pekerja, bersih, selamat dan memenuhi keperluan asas mereka.

4. Buruh Kanak-kanak tidak boleh digunakan

- 4.1 Tiada perekrutan atau pengambilan kerja buruh kanak-kanak.
- 4.2 Dalam mana-mana negara tertentu, umur minimum kerja serta peraturan mengenai pekerjaan Pekerja Muda akan ditakrifkan oleh konvensyen ILO atau undang-undang kebangsaan/serantau, yang mana memberikan perlindungan yang lebih besar kepada individu.

Untuk kejelasan, Pekerja Muda dalam konteks ini merujuk kepada seorang individu di atas usia kerja yang sah tetapi sebelum hari jadi mereka yang ke-18.
- 4.3 Syarikat hendaklah mempunyai dasar dan program yang menghalang perekrutan atau pengambilan kerja buruh kanak-kanak.

5. Upah Sara Hidup dibayar

- 5.1 Upah dan manfaat yang dibayar untuk minggu bekerja yang standard mestilah menepati, sekurang-kurangnya minimum, gaji minimum kebangsaan atau jika tiada maka penanda aras industri boleh diterima. Walau apa-apa pun, upah mestilah sentiasa memadai untuk memenuhi keperluan asas dan memberikan pendapatan budi bicara. Primark secara aktif menyokong langkah-langkah untuk memastikan bahawa gaji minimum ditentukan oleh rundingan secara kolektif kebangsaan pada peringkat industri.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

- 5.2 Semua Pekerja perlu diberikan maklumat secara bertulis yang dapat difahami tentang syarat pekerjaan mereka berkenaan dengan upah sebelum mereka mula bekerja dan mereka juga harus diberikan butiran tentang upah mereka bagi tempoh upah yang berkenaan pada setiap kali mereka dibayar upah.
- 5.3 Penolakan daripada upah sebagai tindakan disiplin atau apa-apa penolakan daripada upah yang tidak diberikan dalam undang-undang kebangsaan tidak dibenarkan jika tiada kebenaran yang nyata daripada Pekerja. Semua tindakan disiplin mestilah direkodkan.
- 5.4 Waktu kerja lebih masa perlu dibayar menurut kadar premium yang disyorkan yang tidak kurang daripada 125% daripada kadar upah biasa.
- 5.5 Kerja lebih masa dan manfaat perlu dibayar mengikut tempoh bekerja.

6. Waktu Bekerja tidak berlebihan

- 6.1 Waktu bekerja mestilah mematuhi undang-undang kebangsaan dan standard tanda aras industri, mana-mana yang memberikan perlindungan yang lebih banyak.
- 6.2 Waktu bekerja standard, tidak termasuk kerja lebih masa, mestilah ditakrifkan dalam kontrak dan tidak boleh melebihi 48 jam dalam setiap minggu*.
- 6.3 Kerja lebih masa mestilah diaturkan secara bertanggungjawab, dengan mempertimbangkan takat, kekerapan dan waktu bekerja bagi pekerja individu dan tenaga kerja secara keseluruhan.
- 6.4 Jumlah waktu bekerja yang termasuk lebih masa, tidak boleh melebihi 60 jam dalam mana-mana tempoh 7 hari melainkan dalam keadaan luar biasa. Dalam keadaan sedemikian, semua syarat berikut perlu ditepati:
- Ini dibenarkan oleh undang-undang kebangsaan;
 - Ini dibenarkan menurut perjanjian kolektif yang dirundingkan secara bebas dengan organisasi pekerja yang mewakili sebahagian besar tenaga kerja;
 - Perlindungan yang sewajarnya diberikan untuk melindungi kesihatan dan keselamatan Pekerja; dan
 - Majikan berupaya menunjukkan kewajaran keadaan luar biasa berkenaan, seperti musim puncak pengeluaran luar jangkaan, kemalangan atau kecemasan.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

- 6.5 Pekerja mestilah diberikan sekurang-kurangnya 1 hari rehat dalam tempoh setiap 7 hari, atau jika dibenarkan oleh undang-undang kebangsaan, 2 hari rehat dalam tempoh setiap 14 hari.

**Standard antarabangsa mengesyorkan pengurangan waktu bekerja yang berperingkat (tidak termasuk lebih masa), sekiranya berkenaan, kepada 40 jam setiap minggu tanpa mengurangkan upah pekerja walaupun waktu bekerja dikurangkan.*

7. Diskriminasi tidak diamalkan

- 7.1 Pekerja tidak harus didiskriminasi, termasuk tetapi tidak terhad kepada pengambilan bekerja, pekerjaan, pampasan, akses kepada latihan, kenaikan pangkat, penamatan atau persaraan berdasarkan tetapi tidak terhad kepada bangsa, kasta, warna, negara asal, agama, umur, kelainan upaya, jantina, status perkahwinan, orientasi seksual, keahlian persatuan atau hubungan politik.

8. Pekerjaan Tetap Diberikan

- 8.1 Setakat yang mungkin, kerja yang dilakukan mestilah berasaskan hubungan pekerjaan diiktiraf yang dibentuk melalui undang-undang kebangsaan dan amalan industri.
- 8.2 Kewajipan kepada Pekerja di bawah undang-undang dan peraturan buruh atau keselamatan sosial yang timbul daripada hubungan pekerjaan tetap tidak boleh dielakkan melalui penggunaan kontrak hanya buruh, subkontrak, pengaturan bekerja di rumah atau melalui skim perantisan yang tiada niat sebenar untuk menyampaikan kemahiran atau memberikan pekerjaan tetap, mahupun kewajipan sedemikian juga tidak boleh dielakkan melalui penggunaan kontrak pekerjaan tempoh tetap yang berlebihan.
- 8.3 Kerja lebih masa tidak boleh digunakan untuk menggantikan pekerjaan biasa.
- 8.4 Penamatan kontrak mestilah berdasarkan proses yang adil, telus dan selaras dengan kehendak undang-undang tempatan serta disampaikan kepada pekerja yang berkaitan dengan jelas.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

9. Tiada Layanan Yang Kasar atau Tidak Berperikemanusiaan

- 9.1 Mesti tidak terdapat penderaan atau disiplin fizikal, ancaman penderaan fizikal, gangguan seksual atau gangguan lain, penderaan secara lisan atau bentuk lain yang termasuk persekitaran kerja yang bermusuhan-musuhan atau menyinggung perasaan.

10. Tanggungjawab Terhadap Alam Sekitar

- 10.1 Pembekal perlu mematuhi semua undang-undang dan peraturan tempatan yang berkenaan untuk melindungi dan memelihara alam sekitar. Ini termasuklah mendapatkan dan mengekalkan semua permit, kelulusan dan pendaftaran yang diperlukan.
- Untuk mendapatkan maklumat lanjut, sila baca Dasar Alam Sekitar [di sini](#).

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 mengendalikan perniagaan secara sedar yang melanggar sebarang undang-undang dan peraturan yang berkenaan.
- 11.2 Sekiranya keperluan Tatakelakuan Pembekal ini menetapkan standard yang lebih tinggi daripada yang diperlukan oleh undang-undang dan peraturan setempat, pembekal harus mematuhi keperluan Tatakelakuan Pembekal ini.

12. Prosedur Sungutan

- 12.1 Prosedur sungutan perlu ada untuk membolehkan para pekerja menyuarakan dan mengutarakan sungutan di tempat kerja dengan tanpa rasa takut akan tindakan balas.
- 12.2 Prosedur ini mestilah disampaikan dengan jelas kepada Pekerja pada masa perekrutan mereka dan seharusnya mudah diakses oleh semua Pekerja dan wakil mereka.
- 12.3 Prosedur sungutan mesti melibatkan tahap pengurusan yang sesuai.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

- 12.4 Pengurusan mestilah mengendalikan kebimbangan Pekerja dengan segera, menggunakan proses yang boleh difahami dan telus yang memberikan maklum balas yang tepat pada masanya kepada mereka yang berkenaan.
- 12.5 Prosedur sungutan tidak harus digunakan untuk melemahkan peranan kesatuan sekerja dan proses tawar-menawar kolektif dan tidak boleh menghalang akses kepada prosedur kehakiman, penimbangan atau pentadbiran lain yang sedia ada.

13. Sogokan atau Rasuah tidak diterima

- 13.1 Penawaran, pembayaran, permintaan atau penerimaan rasuah atau sogokan, termasuk pembayaran pemudahan, adalah sangat dilarang. Rasuah mungkin melibatkan pemberian atau penawaran apa-apa bentuk hadiah, pertimbangan, ganjaran atau manfaat kepada seseorang dalam perniagaan atau kerajaan untuk mendapatkan atau mengekalkan manfaat komersial atau untuk mempengaruhi atau mengganjarkan penerima untuk bertindak secara tidak wajar atau di mana ia tidak wajar untuk penerima menerima manfaat sedemikian.

Rasuah juga boleh berlaku jika penawaran atau pemberian dibuat oleh atau melalui pihak ketiga, seperti ejen, wakil atau orang tengah.

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

- hadiah atau perbelanjaan perjalanan
- penggunaan perkhidmatan, kemudahan atau harta syarikat yang tidak dibayar
- bayaran wang tunai
- pinjaman, jaminan pinjaman atau kredit lain
- peruntukan manfaat seperti biasiswa pendidikan atau penjagaan kesihatan kepada ahli keluarga bakal pelanggan/pegawai awam atau kerajaan
- memberikan subkontrak kepada individu yang berhubung dengan seseorang yang terlibat dalam pemberian kontrak utama
- melantik syarikat setempat yang dimiliki oleh ahli keluarga bakal pelanggan/pegawai awam atau kerajaan.

- 13.2 Pembayaran pemudahan ialah bayaran atau yuran kecil yang diminta oleh pegawai kerajaan untuk mempercepat atau memudahkan proses tindakan kerajaan rutin (seperti peruntukan visa atau pelepasan kastam). Pembayaran sedemikian adalah sangat dilarang.

PRIMARK

TATAKELAKUAN PRIMARK 2025

- 13.3 Pembekal, wakil dan pekerja mereka perlu mematuhi semua undang-undang antirasuah dan sogokan yang berkaitan. Jika tiada undang-undang antirasuah atau sogokan digunakan atau standard yang lebih rendah daripada ditetapkan dalam Akta Rasuah UK 2010, maka pembekal, wakil dan pekerja mereka mestilah mematuhi Akta Rasuah UK 2010.
- 13.4 Pembekal dan wakil seharusnya sediakan prosedur antirasuah dan sogokan untuk menghalang pekerja atau individu yang berkaitan dengan perniagaan melakukan kesalahan rasuah atau sogokan. Pembekal dan wakil akan melaksanakan prosedur ini dengan sewajarnya ke dalam perniagaan mereka dan menyemaknya dengan kerap untuk memastikan pengendalian yang berkesan.