



จรรยาบรรณทางธุรกิจ
สำหรับซัพพลายเออร์
ของ Primark

PRIMARK®



จรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับซัพพลายเออร์

1. การจ้างงานตามความสมัครใจ

- 1.1 ไม่ใช่แรงงานเกณฑ์หรือแรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานผูกมัด แรงงานจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานนักโทษ
- 1.2 คนงานไม่จำเป็นต้องจ่าย "ค่ามัดจำ" หรือฝากเอกสารประจำตัวไว้ที่นายจ้างและสามารถลาออกจากงานได้หลังจากแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าตามความเหมาะสม

2. เศรษฐีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและสิทธิในการร่วมกันเจรจาต่อรอง

- 2.1 คนงานมีสิทธิเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพการค้าที่ตนเลือกและร่วมกันเจรจาต่อรองโดยไม่มีการแบ่งแยก
- 2.2 นายจ้างเปิดใจยอมรับกิจกรรมของสหภาพการค้าและกิจกรรมการจัดการของสหภาพการค้า
- 2.3 ตัวแทนคนงานจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติและสามารถเข้าไปทำกิจกรรมของตัวแทนภายในสถานที่ทำงานได้
- 2.4 หากสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคมและการร่วมกันเจรจาต่อรองถูกจำกัดตามกฎหมาย นายจ้างจะต้องอำนวยความสะดวกให้คนงาน กำหนดวิธีการอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อรวมตัวเป็นสมาคมและต่อรองได้อย่างอิสระโดยไม่เข้าไปขัดขวาง

3. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

- 3.1 จัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โดยคำนึงถึงความรู้ทางอุตสาหกรรมและอันตรายเฉพาะทางเสมอ ปฏิบัติตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่อสุขภาพที่เกิดจาก เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน โดยลดสาเหตุของอันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ตามความสมเหตุสมผล
- 3.2 คนงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นประจำโดยมีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน คนงานใหม่หรือคนงานที่ได้รับการแต่งตั้งอีกครั้งจะต้องได้รับการฝึกอบรมซ้ำ
- 3.3 มีห้องน้ำสะอาดและน้ำดื่มให้บริการ และหากเห็นว่าเหมาะสม ต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขอนามัยสำหรับจัดเก็บอาหารด้วย
- 3.4 หากบริษัทจัดเตรียมที่พักไว้ให้คนงาน ที่พักนั้นจะต้องสะอาด ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนงานได้
- 3.5 บริษัทที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจจะต้องมอบหมายหน้าที่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้แก่ตัวแทนฝ่ายบริหารอาวุโส





4. ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

- 4.1 Primark
ประสงค์ที่จะร่วมมือกับซัพพลายเออร์ในการรักษาสิ่งแวดล้อมและซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

5. ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็ก

- 5.1 ห้ามมิให้มีการใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
- 5.2 บริษัทจะต้องจัดทำ หรือเข้าร่วมและส่งเสริมนโยบายและโครงการที่มีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนชีวิตของเด็กที่ถูกใช้แรงงานให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจนกว่าจะพ้นความเป็นเด็ก ดูคำจำกัดความของคำว่า "เด็ก" และ "แรงงานเด็ก" ในภาคผนวก
- 5.3 ไม่จ้างเด็กและผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลากลางคืนหรือทำงานในสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดอันตราย
- 5.4 นโยบายและขั้นตอนปฏิบัติเหล่านี้จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เกี่ยวข้อง

6. จ่ายเบี้ยยังชีพ

- 6.1 ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานทั่วไปในแต่ละสัปดาห์ขั้นต่ำจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานของกฎหมายหรือมาตรฐานอุตสาหกรรม แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะสูงกว่า และไม่ว่าในกรณีใด ค่าจ้างควรเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของคนงานเสมอและมีรายได้เหลือใช้จำนวนหนึ่ง
- 6.2 นกงานทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลเงื่อนไขการจ้างงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนก่อนจะทำสัญญาจ้างงาน และทุกครั้งที่ได้รับชำระค่าจ้าง คนงานจะต้องได้รับรายละเอียดค่าตอบแทนสำหรับระยะเวลาทำงานที่นำมาคำนวณค่าตอบแทนด้วย ข้อมูลดังกล่าวจะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและอ่านเข้าใจง่าย
- 6.3 ห้ามหักเงินออกจากค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัย กฎหมายของประเทศไม่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้างเว้นเสียแต่ว่าจะได้รับความยินยอมอย่างชัดแจ้งจากพนักงานที่จะถูกหักเงิน มาตรการลงโทษทางวินัยทั้งหมดควรมีบันทึกเป็นหลักฐาน





7. เวลาทำงานไม่มากเกินไป

- 7.1 เวลาทำงานต้องเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงร่วม และบทบัญญัติข้อ 7.2 ถึง 7.6 ด้านล่างนี้ แล้วแต่ว่าสิ่งใดให้การคุ้มครองแรงงานมากกว่า ข้อ 7.2 ถึง 7.6 อ้างอิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- 7.2 เวลาทำงานปกติจะต้องกำหนดตามสัญญาและต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา*
- 7.3 การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดต้องเป็นไปโดยสมัครใจ
พึงใช้การทำงานล่วงเวลาอย่างมีความรับผิดชอบ โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งหมด ได้แก่ ขอบเขต ความถี่ และเวลาที่ทำงานแล้วของแรงงานแต่ละคน และแรงงานทั้งหมด
การทำงานล่วงเวลาต้องไม่ใช่แทนที่การจ้างงานปกติ
การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเสมอ
ซึ่งแนะนำว่าต้องไม่น้อยกว่า 125% ของอัตราค่าจ้างตามปกติ
- 7.4 เวลาทำงานทั้งหมด รวมถึงการทำงานล่วงเวลาในระยะเวลา 7 วันใด ๆ ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง ยกเว้นในกรณีที่เข้าเกณฑ์ตามข้อ 7.5 ด้านล่าง
- 7.5 เวลาทำงานทั้งหมด รวมถึงการทำงานล่วงเวลาอาจเกิน 60 ชั่วโมงในระยะเวลา 7 วันใด ๆ ได้ เฉพาะเหตุยกเว้นซึ่งตรงตามเกณฑ์ทั้งหมดดังต่อไปนี้
 - ได้รับอนุญาตตามกฎหมายในประเทศ
 - ได้รับอนุญาตตามข้อตกลงร่วมที่ต่อรองกันอย่างอิสระกับองค์กรของแรงงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของแรงงานในสัดส่วนที่มีนัยสำคัญ
 - มีมาตรการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน และ
 - นายจ้างสามารถแสดงได้ว่ามีเหตุยกเว้น เช่น ยอดการผลิตสูงอย่างไม่คาดคิด อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉิน
- 7.6 แรงงานพึงได้รับวันหยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในระยะเวลาทุกๆ 7 วัน หรือ
หากกฎหมายภายในประเทศอนุญาต และได้รับวันหยุด 2 วันในระยะเวลาทุกๆ 14 วัน*

* มาตรฐานระหว่างประเทศแนะนำให้ลดเวลาทำงานปกติ (ไม่รวมการทำงานล่วงเวลา) ลงไปเรื่อยๆ เมื่อเหมาะสม ให้เป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยไม่มีการลดค่าจ้างของแรงงานเมื่อลดเวลาทำงานลงไป

8. ห้ามเลือกปฏิบัติ

- 8.1 ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพราะความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ชนชั้น สัญชาติ ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ เพศ สถานะสมรส ความเบี่ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือความคิดเห็นทางการเมือง





9. เสนอการจ้างงานประจำ

- 9.1 หากเป็นไปได้ การทำงานจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์การจ้างงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ และกำหนดโดยกฎหมายและหลักปฏิบัติของประเทศ
- 9.2 นายจ้างจะต้องไม่หลบเลี่ยงพันธะหน้าที่ต่อพนักงานตามกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม และกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นพันธะหน้าที่อันเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์การจ้างงาน ไม่ว่าจะโดยการใช้แรงงานแบบทำสัญญาเท่านั้น การจ้างช่วง หรือการทำงานที่บ้าน หรือโดยการจัดทำโครงการฝึกงานที่ไม่ได้มีเจตนาเพื่อฝึกทักษะ หรือเสนอการจ้างงานประจำอย่างแท้จริง รวมทั้งไม่หลบเลี่ยงพันธะหน้าที่ดังกล่าวโดยการใช้สัญญาจ้างงานแบบ มีกำหนดเวลานานเกินไป

10. ห้ามปฏิบัติต่อคนงานอย่างโหดร้ายและไร้มนุษยธรรม

- 10.1 ห้ามทำร้ายหรือลงโทษทางร่างกาย ช่มชู้ว่าจะทำร้ายร่างกาย คุกคามทางเพศหรือในลักษณะอื่นๆ และทำร้ายด้วยคำพูดหรือช่มชู้คุกคามในลักษณะอื่นใดเด็ดขาด

11. ข้อกำหนดทางกฎหมาย

- 11.1 Primark มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบในทุกพื้นที่จัดซื้อที่ Primark เข้าไป ประกอบธุรกิจและจะไม่ฝ่าฝืนกฎหมายและกฎระเบียบดังกล่าวโดยเจตนาอย่างเด็ดขาด
- 11.2 Primark จะไม่ซื้อสินค้าและบริการของซัพพลายเออร์ที่บริษัททราบว่าฝ่าฝืนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

12. ไม่ยอมรับการติดสินบนหรือการทุจริต

- 12.1 ห้ามเสนอ จ่าย เรียกร้อง หรือยอมรับสินบนหรือเงินใต้โต๊ะ รวมถึงเงินอำนวยความสะดวกอย่างเด็ดขาด สินบนอาจหมายถึงการมอบหรือเสนอของขวัญ ค่าตอบแทน รางวัล หรือ ผลประโยชน์ใดๆ แก่บุคคลในบริษัทหรือรัฐบาลเพื่อขอรับหรือรักษาผลประโยชน์ทางการค้าเอาไว้ หรือเพื่อชักชวนให้หรือตอบแทนผู้รับสำหรับการกระทำที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือใน สถานการณ์ใดก็ตามที่ผู้รับไม่สมควรที่จะยอมรับประโยชน์นั้น นอกจากนี้ การเสนอหรือการ มอบสินบนโดยหรือผ่านบุคคลที่สาม เช่น ตัวแทน ผู้แทน หรือคนกลาง ถือว่าเป็นสินบนได้เช่นกัน

ตัวอย่างสินบนมีดังต่อไปนี้ โปรดทราบว่ารายการนี้ไม่ได้ยกตัวอย่างสินบนอย่างละเอียด

- i. ของขวัญหรือค่าเดินทาง
- ii. การใช้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือทรัพย์สินของบริษัทโดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทน
- iii. เงินสด





- iv. เงินกู้ยืม การค้ำประกันเงินกู้ หรือสินเชื่่อื่นๆ
 - v. การมอบสิทธิประโยชน์ เช่น ทุนการศึกษาหรือบริการดูแลสุขภาพแก่สมาชิกในครอบครัวของลูกค้าที่คาดหวัง/พนักงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐบาล
 - vi. ทำสัญญาช่วงกับบุคคลที่มีความสัมพันธ์บางอย่างกับบุคคลที่ทำสัญญาหลัก และ
 - vii. เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทท้องถิ่น
ที่สมาชิกในครอบครัวของลูกค้าที่คาดหวัง/
พนักงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
- 12.2 เงินอำนวยความสะดวกหมายถึงเงินหรือค่าธรรมเนียมจำนวนเล็กน้อยที่เจ้าหน้าที่รัฐบาลร้องขอเพื่อเร่งหรืออำนวยความสะดวกในการทำกิจวัตรของตน (เช่น การออกวีซ่าหรือพิธีการศุลกากร) ห้ามมิให้จ่ายเงินอำนวยความสะดวกดังกล่าวอย่างเด็ดขาด
- 12.3 ซัพพลายเออร์ ตัวแทน และพนักงานของซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้าน การติดสินบน และการทุจริตทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง หากไม่มีกฎหมายต่อต้านการติดสินบนหรือการทุจริตบังคับใช้ หรือกฎหมายที่บังคับใช้นั้นเข้มงวดน้อยกว่าข้อกำหนดที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติสินบนของสหราชอาณาจักร ค.ศ. 2010 ซัพพลายเออร์ ตัวแทน และพนักงานของซัพพลายเออร์จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสินบนของสหราชอาณาจักร ค.ศ. 2010
- 12.4 ซัพพลายเออร์และตัวแทนจะต้องกำหนดขั้นตอนปฏิบัติสำหรับต่อต้านการติดสินบนและการทุจริตไว้ให้พร้อมเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของตน กระทำความผิดฐานติดสินบนหรือทุจริต ซัพพลายเออร์และตัวแทนจะต้องนำขั้นตอนปฏิบัติเหล่านี้มาบังคับใช้กับธุรกิจของตนและตรวจสอบเป็นประจำเพื่อให้แน่ใจว่าขั้นตอนปฏิบัติมีประสิทธิภาพ





13. ภาคผนวก ก คำจำกัดความ

เด็ก

บุคคลอายุน้อยกว่า 15 ปี เว้นเสียแต่กฎหมายอายุขั้นต่ำในท้องถิ่นจะกำหนดอายุไว้สูงกว่านี้ใน

การทำงานหรือเข้าเรียนภาคบังคับ ในกรณีนี้ให้ยึดตามเกณฑ์อายุที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม หากกฎหมาย

อายุขั้นต่ำกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 14 ปี
ตามข้อยกเว้นสำหรับประเทศกำลังพัฒนาภายใต้อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เลขที่ 138
ให้ยึดตามเกณฑ์อายุที่ต่ำกว่า

ผู้เยาว์

คนงานอายุมากกว่าอายุของเด็กตามที่ระบุไว้ข้างต้นแต่ต่ำกว่า 18 ปี

แรงงานเด็ก

การทำงานที่ใช้แรงงานเด็กหรือผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดตามคำจำกัดความข้างต้น ซึ่ง
ขัดต่อข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมถึงการทำงานที่
อาจเป็นอันตรายหรือรบกวนการศึกษาของเด็กหรือผู้เยาว์ หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการ
ทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ จริยธรรม หรือสังคมของเด็กหรือผู้เยาว์

