



پری مارک سپلائر ضابطہ اخلاق

PRIMARK®

## پری مارک سپلائر ضابطہ اخلاق

## 1. ملازمت کا آزادانہ انتخاب

- 1.1 کسی بھی شکل میں کوئی جبری مزدوری نہیں، جس میں بندھوا، اسمگل کیے ہوئے یا قیدی مزدور شامل ہیں۔
- 1.2 ملازمین کو "ڈپازٹ" جمع کرنے کی، یا اپنے آجر کے پاس اپنے شناختی کاغذات جمع کرنے کی کوئی ضرورت نہیں ہے۔ اور انہیں ایک معقول نوٹس دینے کے بعد اپنے آجر کو چھوڑنے کی آزادی ہے۔

## 2. وابستگی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کے حق کا احترام کیا جاتا ہے

- 2.1 ملازمین بغیر کسی امتیاز کے اجتماعی سودے بازی کے لئے اور اپنی پسند کے تجارتی یونین کی تشکیل کرنے یا اس میں شامل ہونے کا حق رکھتے ہیں۔
- 2.2 آجر تجارتی یونین اور ان کی تنظیمی سرگرمیوں کے تئیں رواداری کا طرز عمل اختیار کرتے ہیں۔
- 2.3 ملازمین کے نمائندوں کے ساتھ کوئی امتیاز نہیں برتا جاتا ہے اور وہ کام کی جگہ پر اپنی نمائندگی کے عمل کو انجام دینے پر قادر ہوتے ہیں۔
- 2.4 جہاں انجمن کی تشکیل کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی کا حق قانون کے تحت ممنوع ہوتا ہے، وہاں آجر کے لئے آزاد اور خود مختار انجمن و اجتماعی سودے بازی کے مشترکہ ذرائع کو فروغ دینے کی سہولیات ہوتی ہیں اور اس میں کوئی رکاوٹ نہیں ہوتی ہے۔

## 3. کام کے حالات محفوظ اور صحتمندانہ ہیں

- 3.1 ایک محفوظ اور صحتمند کام کا ماحول فراہم کیا جانا چاہئے، جس میں صنعت سے متعلق تازہ ترین معلومات اور کسی خصوصی خطرے کو ذہن میں رکھا جانا چاہئے۔ کام کے ماحول میں موجود خطرات کی وجوہات کو ممکنہ حد تک کم کر کے کام کے دوران، کام سے وابستہ، کام کے علاوہ، صحت کو پہنچنے والے نقصانات اور حادثات کے انسداد کے لئے موزوں اقدامات کئے جانے چاہئیں۔

- 3.2 ملازمین صحت اور تحفظ سے متعلق مسلسل اور ریکارڈ شدہ تربیت حاصل کریں گے، اور اس طرح کی تربیت نئے اور دوبارہ رکھے گئے ملازمین کیلئے دہرائی جانی چاہئے۔
- 3.3 صاف ستھرے بیت الخلاء کی سہولیات، پینے کے قابل پانی، اور اگر موزوں ہو تو، کھانا رکھنے کے لئے صحت بخش سہولیات فراہم کئے جائیں۔
- 3.4 جہاں رہائش فراہم کی جاتی ہے، وہ جگہ صاف ستھری اور محفوظ، اور ملازمین کی بنیادی ضروریات کے موافق ہونی چاہئے۔
- 3.5 اس ضابطے پر عمل کرنے والی کمپنی صحت و سلامتی کی ذمہ داری کسی سینئر انتظامی نمائندہ کے سپرد کرے گی۔

#### 4. ماحولیاتی تقاضے

- 4.1 پری مارک، ان فراہم کنندگان کے ساتھ ماحول کے تئیں اپنے عہد کا اشتراک کرنا چاہتا ہے جن کا طریق کار قابل اطلاق ماحولیاتی معیار کے مطابق ہے۔

#### 5. بچہ مزدوری کا استعمال نہیں کیا جانا چاہئے

- 5.1 یہاں بچہ مزدوروں کی بھرتی نہیں ہوگی۔
- 5.2 کمپنیاں ایسی پالیسیاں اور پروگرام تیار کریں گی، اس میں شرکت کریں گی اور اسے ترقی دیں گی جو کسی بچے کو بچہ مزدوری کرتے ہوئے پائے جانے پر اس کو اس وقت تک کیلئے معیاری تعلیم میں منتقل کرنے کی سہولت فراہم کرے جب تک کہ اس کا بچپن ختم نہ ہو، "بچہ" اور "بچہ مزدوری" کی وضاحت ضمیمہ میں کی جا چکی ہے۔
- 5.3 بچے اور 18 سال سے کم عمر کے نوجوانوں کو رات میں اور خطرناک حالات میں ملازمت میں نہیں رکھا جائے گا۔
- 5.4 یہ پالیسی اور لائحہ عمل متعلقہ ILO معیارات کے مطابق ہونے چاہئیں۔

early days®

Rebel

Little Rebel

YD

YOUNG DIMENSION®

A ATMOSPHERE®

Ocean Club®

Love to lounge®

OPIA

no secret

Denim Co.™  
Est. 1969

SECRET POSSESSIONS®

Cedar Wood State

## 6. معیاری اجرت ادا کی جاتی ہو

- 6.1 معیاری ہفتے کیلئے دی جانے والی اجرت اور مراعات، کم سے کم، قومی قانونی معیارات یا صنعتی سطح کے معیار کے، جو بھی زیادہ ہو، مطابق ہوں۔ کسی بھی صورت میں اجرت ہمیشہ بنیادی ضروریات کی تکمیل اور کچھ اضافی آمدنی کیلئے کافی ہونی چاہئیں۔
- 6.2 تمام ملازمین کو، ملازمت میں رکھے جانے سے قبل اجرت ان کی ملازمت کی شرائط سے متعلق اور متعلقہ ادائیگی کے اوقات میں ہر بار ان کی اجرت کی تفصیل سے متعلق تحریری اور قابل فہم معلومات فراہم کی جانی چاہئے۔
- 6.3 تادیبی کارروائی کے طور پر اجرت میں کٹوتی کرنے کی اجازت نہیں ہوگی، نہ ہی متعلقہ ملازم کی اجرت سے واضح اجازت کے بغیر ایسی کوئی کٹوتی کی جائے گی جو قومی قانون کے تحت جائز نہیں ہے۔ تمام تادیبی پیمانوں کا اندراج ہونا چاہئے۔

## 7. اوقات کار متجاوز نہیں ہیں

- 7.1 اوقات کار قومی قوانین، اجتماعی معاہدوں، اور نیچے 7.2 تا 7.6 میں درج دفعات کے مطابق ہیں، جو کارکنان کے لئے زیادہ تر تحفظ کی گنجائش دیتے ہیں۔ 7.2 تا 7.6 بین الاقوامی معیارات برائے کارکنان کے مطابق ہیں۔
- 7.2 معیاری اوقات کار، اوور ٹائم کے علاوہ، معاہدے میں واضح کر دیئے جائیں گے، اور 48 گھنٹے فی ہفتہ سے زیادہ نہ ہوں گے\*
- 7.3 تمام اوور ٹائم گھنٹے رضا کارانہ ہوں گے۔ درج ذیل تمام کا احاطہ کرتے ہوئے، اوور ٹائم ذمہ داری سے انجام دیا جائے گا: وسعت، فریکوئنسی اور اوقات انفرادی کارکنان یا تمام ورک فورس کے کام کرنے کے اعتبار سے۔ اسے مستقل ملازمین کی تبدیلی کے لئے استعمال نہیں کیا جائے گا۔ اوور ٹائم گھنٹوں کا معاوضہ پریمیئم ریٹ پر دیا جائے گا، جس کے لئے یہ سفارش کی گئی ہے کہ وہ مستقل معاوضے کی ادائیگی کی شرح کے 125% سے کم نہیں ہوگا۔

7.4 کل (تمام) اوقات کار، بشمول اوور ٹائم، پورے ہفتے میں 60 گھنٹے سے زیادہ متجاوز نہیں ہوں گے، سوائے جہاں نیچے درج شدہ 7.5 درمیان میں آجائے۔

7.5 کل (تمام) اوقات کار، بشمول اوور ٹائم، ہفتے کے دورانیے میں صرف خصوصی حالات میں 60 گھنٹوں سے زیادہ متجاوز ہو سکتے ہیں جب مندرجہ ذیل باتیں پائی جائیں:

- قومی قانون اسکی اجازت دیتا ہو؛
- اس کی اجازت ایک اجتماعی معاہدہ دیتا ہو جو کارکنان کی آرگنائزیشن جو مزدوروں کی اکثریت کی نمائندہ ہو کی آزادانہ بات چیت کے ذریعے سے کیا گیا ہو؛
- کارکنان کی صحت اور انکے تحفظ کے لئے مناسب حفاظتی اقدامات کئے گئے ہوں؛ اور
- جب آجر غیر معمولی حالات ظاہر کرے جیسا کہ پیداوار کا عروج، حادثات یا ہنگامی حالات۔

7.6 مزدور کو 7 دن کے دورانیے میں کم از کم ایک دن کی چھٹی دی جائے گی یا، جہاں قومی قانون اجازت دے تو ہر 14 دن کے دورانیے میں دو دنوں کی چھٹی دی جائے گی۔\*

\* بین الاقوامی قوانین سفارش کرتے ہیں کہ معیاری اوقات کار (اوور ٹائم کو چھوڑ کر) یعنی فی ہفتہ 40 گھنٹے، میں واضح کمی، جب مناسب ہو، جب اوقات کم کئے جائیں گے تو کارکنان کی اجرت میں کسی قسم کی کٹوتی نہیں کی جائے گی

## 8. کوئی امتیاز نہ برتا جاتا ہو

8.1 ملازمت پر رکھنے، معاوضہ دینے، تربیت فراہم کرنے، ترقی دینے، ملازمت کے خاتمہ اور سبکدوشی میں، نسل، ذات پات، قومیت، مذہب، عمر، معذوری، جنس، ازدواجی حالات، جنسی میلان، یونین کی رکنیت یا سیاسی وابستگی کی بنا پر کوئی امتیاز نہ برتا جائے۔

## 9. مستقل ملازمت فراہم کی جاتی ہو

9.1 جہاں تک ممکن ہو کیا گیا کام قومی قانون اور ضابطے کے تحت مقرر کردہ ملازمت سے متعلق موزوں روابط کی بنیاد پر ہونا چاہئے۔

9.2 مزدوری یا سوشل سیکیورٹی قانون اور ضابطے کے تحت وہاں لیبر-اونلی معاہدہ، ضمنی معاہدہ، گھریلو کام کے انتظامات یا کارآموزی اسکیم کے استعمال کے ذریعہ مستقل ملازمت کے روابط کو نظر انداز نہیں کیا جانا چاہئے، جہاں مہارت پیدا کرنے یا مستقل ملازمت فراہم کرنے کا کوئی حقیقی ارادہ نہ ہو، اور نہ ہی ملازمت کی مقررہ میعاد کے معاہدہ کے بہت زیادہ استعمال کے ذریعہ ایسی ذمہ داریوں سے گریز کیا جانا چاہئے۔

## 10. کسی بھی پریشان کن اور غیر انسانی برتاؤ کی اجازت نہیں ہے

10.1 جسمانی بدسلوکی یا جسمانی بدسلوکی کی دھمکی یا جنسی یا دیگر طریقے سے ہراساں کرنا یا گالی گلوچ یا کسی اور قسم کی دھمکی ممنوع ہے۔

## 11. قانونی تقاضے

11.1 پری مارک ان تمام میدانوں میں جہاں پری مارک تجارت کرتا ہے، مطلوبہ قانون اور ضابطہ کی پوری تکمیل کا پابند ہے، اور وہ جان بوجھ کر ایسے کسی قانون یا ضابطے کی خلاف ورزی نہیں کرے گا۔

11.2 پری مارک جان بوجھ کر ایسے فراہم کنندگان کا استعمال نہیں کرے گا جو قابل اطلاق قوانین اور ضابطہ کی خلاف ورزی کرتے ہیں۔

early days™

Rebel

Little Rebel

YD

YOUNG DIMENSION™

A ATMOSPHERE™

Ocean Club™

Love to lounge®

OPIA

no secret

Denim Co.™  
Est. 1969

SECRET POSSESSIONS™

Cedar Wood State

## 12. رشوت یا بدعنوانی کو برداشت نہیں کیا جائے گا

12.1 رشوت یا یک بیکس کی پیشکش، ادائیگی، اصرار یا قبول کرنا، بشمول ادائیگیوں کی سہولت، سخت منع ہے۔ کاروبار یا حکومت میں کاروباری فائدہ حاصل کرنے یا اسے برقرار رکھنے کی غرض سے کسی بھی قسم کا تحفہ، تلافی بدل، انعام یا فائدہ دینا یا پیشکش کرنا یا غلط طریقے سے کام کرنے کے لئے وصول کنندہ کو آمادہ کرنا یا انعام دینا یا جہاں وصول کنندہ کے لئے فائدہ حاصل کرنا مناسب نہ ہو، ان تمام باتوں کا شمار رشوت کی مد میں ہوتا ہے۔ رشوت ستانی کسی ایسی جگہ بھی ہو سکتی ہے جہاں رشوت دینے کی پیشکش یا رشوت کا عمل فریق ثالث، یعنی کسی ایجنٹ، نمائندے یا مصالحت کرنے والے کے ذریعے کرایا جائے۔

رشوت کی چند مثالیں مندرجہ ذیل ہیں۔ یہ اس کی مکمل فہرست نہیں ہے:

- تحائف یا سفر کے اخراجات
- کمپنی، سہولیات یا ملکیت کے بلا معاوضہ استعمال
- نقد ادائیگی
- قرض، قرض کی گارنٹیاں یا دیگر کریڈٹ،
- کسی فائدے کا پروویژن، جیسے متوقع صارف/عوامی یا سرکاری افسر کے اہل خانہ کے لئے کوئی تعلیمی یا ہیلتھ کیئر اسکالرشپ،
- بنیادی ٹھیکہ دلانے میں شامل کسی شخص سے وابستہ کسی شخص کو ذیلی ٹھیکہ دینا، اور
- کسی ایسی مقامی کمپنی کی خدمات حاصل کرنا جو کسی متوقع صارف/عوامی یا سرکاری افسر کے اہل خانہ کی ملکیت ہو۔

12.2 آسانی پیدا کرنے کے لئے کی جانے والی ادائیگیاں وہ چھوٹی ادائیگیاں یا فیس ہوتی ہیں جو سرکاری افسران کو معمول کی سرکاری کارروائی کو تیز کرنے یا اس کی کارکردگی بہتر بنانے کے لئے دی جاتی ہیں (جیسے کسی ویزا کا پروویژن یا کسٹم کلیئرینس)۔ ایسی ادائیگیوں کی سخت ممانعت ہے۔

early days™

Rebel

Little Rebel

YD

YOUNG DIMENSION®

A ATMOSPHERE®

Ocean Club®

Love to lounge®

OPIA

no secret

Denim Co.™  
Est. 1969

SECRET POSSESSIONS®

Cedar Wood State

12.3 سپلائرز، نمائندگان اور ان کے ملازمین کے لئے تمام قابل اطلاق انسداد رشوت ستانی اور بدعنوانی قوانین کی پاسداری لازمی ہے۔ اگر ایسے کسی انسداد رشوت ستانی یا بدعنوانی قانون کا نفاذ نہیں ہوتا ہے، یا اس کے معیار یو کے رشوت ستانی قانون 2010 کے تجویز کردہ معیار سے کم ہیں، تو سپلائرز، نمائندگان اور ان کے ملازمین کو یو کے رشوت ستانی قانون 2010 کی پاسداری کرنی ہوگی۔

12.4 سپلائرز اور نمائندگان کا اپنا انسداد بدعنوانی اور رشوت ستانی طریق کار ہونا چاہئے تاکہ ملازمین یا ان کے کاروبار سے وابستہ لوگوں کو رشوت یا بدعنوانی جیسے جرائم کے ارتکاب سے روکا جا سکے۔ سپلائرز اور نمائندگان کو چاہئے کہ وہ ان طریق کار کو اپنے کاروبار میں درست طریقے سے نافذ کریں اور اس کی اثر پذیری کو یقینی بنانے کے لئے ان کا باقاعدہ تجزیہ کریں۔

## 13. ضمیمہ A کی تعریفیں

بچہ

15 سال سے کم عمر کا کوئی بھی فرد، تاوقتیکہ مقامی کم از کم عمر کا قانون کام کے لئے یا لازمی اسکول کے لئے زیادہ عمر کا تعین نہ کرتا ہو، تو ایسی صورت میں زیادہ سے زیادہ عمر کا اطلاق ہوگا۔ تاہم، اگر ILO کنوینشن نمبر 138 کے تحت ترقی پذیر ممالک کے استثناء کے ساتھ ترقی پذیر ممالک میں مقامی کم از کم عمر کا قانون 14 سال کی عمر متعین کرتا ہو، تو کم کا اطلاق ہوگا۔

نوجوان شخص

حسب تعریف بچہ کی عمر کے اوپر کا کوئی بھی کارکن جو 18 سال سے کم یا زیادہ عمر کا ہو۔

بچہ مزدور

اوپر درج وضاحت کے مطابق بچہ یا نوعمر شخص کے ذریعے کیا ہوا کوئی کام جو متعلقہ ILO معیارات سے مطابقت نہ رکھتا ہو، اور کوئی بھی کام جو بچوں یا نوجوانوں کیلئے خطرناک ہو اور ان کی تعلیم میں خلل ڈالتا ہو یا نقصان پہنچاتا ہو یا بچے یا نوعمر فرد کی صحت یا جسمانی، ذہنی، روحانی، اخلاقی یا سماجی نشونما کے لئے نقصان دہ ہوں۔