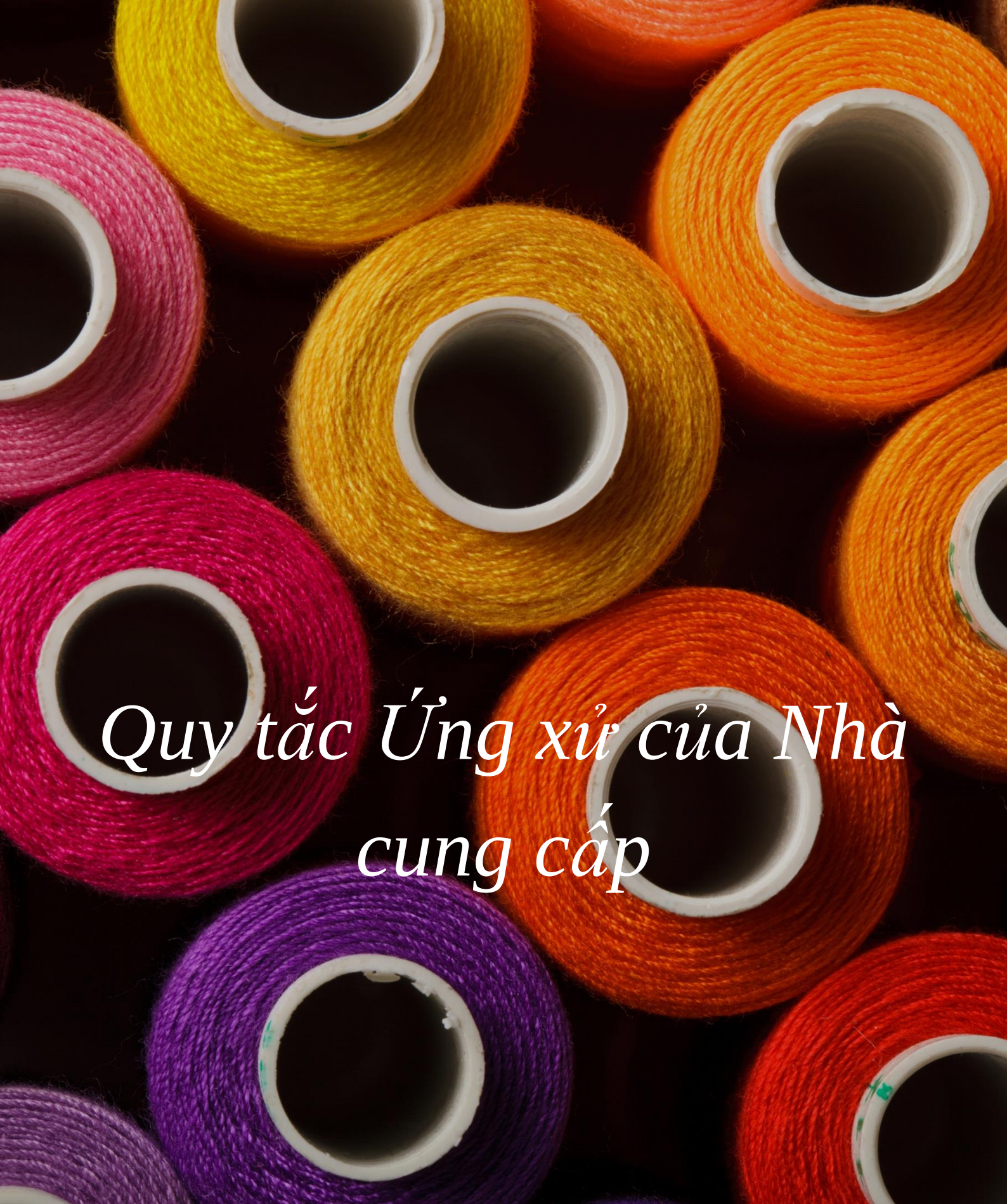




*Quy tắc Ứng xử của Nhà
cung cấp*

PRIMARK®



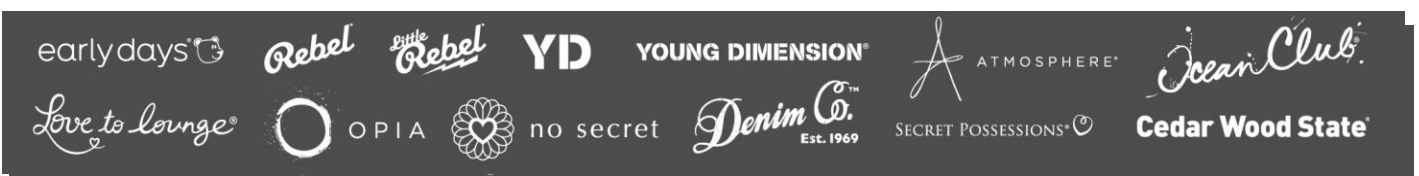
QUY TẮC ỨNG XỬ CỦA NHÀ CUNG CẤP

1. TỰ DO LỰA CHỌN CÔNG VIỆC

- 1.1 Không có lao động khổ sai hay bắt buộc dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm lao động lệ thuộc, lao động buôn bán người, hay lao động tù nhân.
- 1.2 Người lao động không phải nộp “tiền đặt cọc” hay giấy tờ nhận dạng của mình cho người sử dụng lao động và được tự do nghỉ việc sau khi có thông báo hợp lý.

2. TÔN TRỌNG TỰ DO LIÊN KẾT VÀ QUYỀN THOẢ THUẬN TẬP THỂ

- 2.1 Người lao động có quyền tham gia hoặc thành lập công đoàn theo sự lựa chọn của riêng mình và thoả thuận tập thể mà không bị phân biệt đối xử.
- 2.2 Người sử dụng lao động thể hiện thái độ cởi mở với các hoạt động của công đoàn và các hoạt động tổ chức của công đoàn
- 2.3 Đại diện của người lao động không bị phân biệt đối xử và có quyền tiếp cận với các phòng ban chức năng đại diện của họ ở nơi làm việc.
- 2.4 Trường hợp luật pháp hạn chế quyền tự do liên kết và thoả thuận tập thể, người sử dụng lao động hỗ trợ, chứ không ngăn cản, sự phát triển của những phương tiện tương ứng phục vụ việc liên kết và thoả thuận độc lập và tự do.





3. ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC AN TOÀN VÀ HỢP VỆ SINH

- 3.1 Một môi trường làm việc an toàn và hợp vệ sinh sẽ được cung cấp, trong đó, người lao động được trang bị kiến thức về ngành và bất kỳ mối nguy cụ thể nào. Những biện pháp đầy đủ sẽ được áp dụng để ngăn chặn tai nạn và chấn thương đối với sức khỏe không phát sinh, liên quan tới hoặc diễn ra trong quá trình làm việc, bằng cách giảm thiểu tới mức có thể những nguyên nhân gây ra các mối nguy vốn có trong môi trường làm việc..
- 3.2 Người lao động sẽ được đào tạo thường xuyên về sức khỏe và an toàn, và những chương trình đào tạo này sẽ được ghi chép và tổ chức lại cho người lao động mới hoặc người được chuyển công tác.
- 3.3 Quyền tiếp cận với nhà vệ sinh sạch sẽ, nước uống, và nếu phù hợp, cả trang thiết bị hợp vệ sinh để lưu trữ thực phẩm, cũng sẽ được cung cấp.
- 3.4 Nhà ở, nếu được cung cấp, sẽ phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động.
- 3.5 Công ty tuân thủ quy tắc này sẽ giao trách nhiệm về sức khỏe và an toàn cho các đại diện lãnh đạo cấp cao.

4. YÊU CẦU VỀ MÔI TRƯỜNG

- 4.1 Primark mong muốn chia sẻ cam kết về môi trường của mình với các nhà cung cấp tuân theo các tiêu chuẩn môi trường được áp dụng.

5. KHÔNG SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM

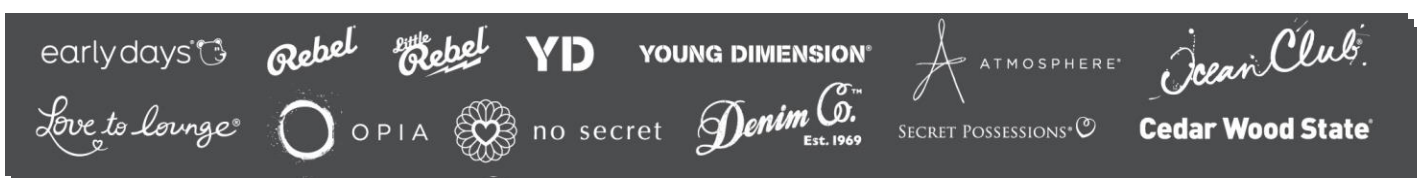
- 5.1 Sẽ không có việc tuyển dụng lao động trẻ em.
- 5.2 Các công ty sẽ phát triển hoặc tham gia và đóng góp vào các chính sách và chương trình chuyển đổi để bất kỳ trẻ em nào được phát hiện là đang phải lao động cũng sẽ được tạo điều kiện để tham gia và tiếp tục theo học chương trình giáo dục có chất lượng tới khi trưởng thành; "trẻ em" và "lao động trẻ em" được định nghĩa trong phần Phụ lục.
- 5.3 Trẻ em và những người trẻ tuổi dưới 18 tuổi sẽ không được làm việc vào ban đêm hoặc trong điều kiện nguy hiểm.
- 5.4 Những chính sách và quy trình này tuân thủ các điều khoản trong các tiêu chuẩn liên quan của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).





6. CHI TRẢ TIỀN LƯƠNG

- 6.1 Tiền lương và phúc lợi được chi trả tối thiểu theo tuần làm việc tiêu chuẩn, hoặc theo tiêu chuẩn của luật pháp quốc gia hoặc tiêu chuẩn của ngành, tùy theo tiêu chuẩn nào cao hơn. Trong mọi trường hợp sẽ đều phải có đủ tiền lương để đáp ứng nhu cầu cơ bản và cung cấp một số thu nhập sau chi dùng.
- 6.2 Tất cả người lao động sẽ được cung cấp Thông tin bằng văn bản và có thể hiểu được về điều kiện làm việc của họ liên quan đến tiền lương trước khi họ được tuyển vào làm việc và các chi tiết về tiền lương liên quan đến thời kỳ thanh toán mỗi lần họ được chi trả.
- 6.3 Giảm trừ tiền lương như một biện pháp kỷ luật sẽ không được phép thực hiện cũng như việc giảm trừ tiền lương mà luật pháp quốc gia không yêu cầu cũng không được phép thực hiện nếu không có sự cho phép rõ ràng của người lao động có liên quan. Tất cả những biện pháp kỷ luật đều phải được ghi chép lại.

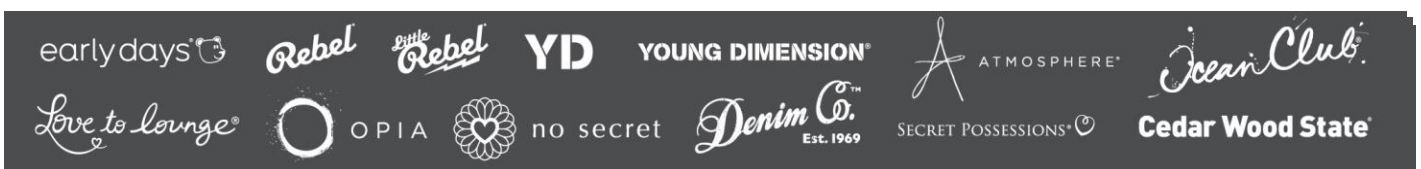




7. THỜI GIAN LÀM VIỆC KHÔNG ĐƯỢC VƯỢT MỨC

- 7.1 Thời gian làm việc tuân thủ luật pháp nhà nước, thỏa ước tập thể và các quy định từ 7.2 đến 7.6 dưới đây, tùy theo quy định nào bảo vệ tốt hơn cho người lao động. Các điều khoản phụ 7.2 đến 7.6 dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế.
- 7.2 Giờ làm việc tiêu chuẩn, ngoại trừ giờ làm thêm, sẽ được xác định theo hợp đồng và sẽ không quá 48 tiếng mỗi tuần*.
- 7.3 Tất cả các giờ làm thêm là tự nguyện. Làm thêm giờ phải được sử dụng một cách hợp lý, có xem xét tất cả các điều sau đây: mức độ, tần suất và giờ đã làm việc của từng người lao động và cả toàn bộ lực lượng lao động. Các giờ làm thêm sẽ không được sử dụng thay cho làm việc thường xuyên. Làm thêm giờ phải luôn được trả thù lao theo mức tiền thưởng, được khuyến nghị không quá 125% mức lương thường xuyên.
- 7.4 Tổng số giờ đã làm việc, bao gồm cả làm thêm giờ, trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào sẽ không được vượt quá 60 giờ, ngoại trừ được bao gồm trong điều 7.5 dưới đây.
- 7.5 Tổng thời gian làm việc, bao gồm cả làm thêm giờ, có thể vượt quá 60 giờ trong bất kỳ khoảng thời gian bảy ngày nào chỉ trong các trường hợp ngoại lệ khi tất cả các điều kiện sau đây được đáp ứng:
- điều này được pháp luật nhà nước cho phép;
 - điều này được cho phép theo thỏa ước tập thể được thỏa thuận tự do giữa tổ chức của người lao động đại diện cho một bộ phận lớn người lao động;
 - các biện pháp an toàn phù hợp được thực hiện để bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của người lao động; và
 - người chủ có thể chứng minh rằng áp dụng các trường hợp ngoại lệ, chẳng hạn như sản lượng cao nhất, tai nạn hoặc các trường hợp khẩn cấp ngoài dự kiến.
- 7.6 Người lao động sẽ được cung cấp ít nhất một ngày nghỉ trong bảy ngày hoặc trong trường hợp được pháp luật nhà nước cho phép, hai ngày nghỉ trong 14 ngày.

** Các tiêu chuẩn quốc tế khuyến nghị giảm dần giờ làm việc tiêu chuẩn (không bao gồm làm thêm giờ), khi có thể, đến 40 giờ một tuần, mà không giảm lương của người lao động khi giảm giờ làm.*





8. KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

- 8.1 Không được phân biệt đối xử trong tuyển dụng, lương bổng, đào tạo, thăng tiến, chấm dứt lao động hoặc nghỉ hưu theo chủng tộc, địa vị, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tình dục, tư cách thành viên hiệp hội hoặc liên kết chính trị.

9. CUNG CẤP VIỆC LÀM THƯỜNG XUYÊN

- 9.1 Ở mọi cấp độ, việc làm có thể được tiến hành phải dựa trên cơ sở quan hệ lao động được công nhận và thiết lập thông qua luật pháp và thông lệ quốc gia.
- 9.2 Không được tránh né các nghĩa vụ đối với người lao động theo luật an toàn lao động hoặc xã hội và các quy định phát sinh từ quan hệ việc làm thường xuyên thông qua việc sử dụng các thoả thuận thầu, thầu lại lao động hoặc làm việc tại nhà, hoặc thông qua các chương trình học nghề không có mục đích truyền đạt kỹ năng thực sự hoặc cung cấp việc làm thường xuyên, cũng như không được tránh né những nghĩa vụ như vậy thông qua việc sử dụng quá mức các hợp đồng lao động có thời hạn cố định.

10. KHÔNG CHO PHÉP QUẤY RỐI HOẶC ĐỐI XỬ VÔ NHÂN ĐẠO

- 10.1 Lạm dụng thân thể hoặc trừng phạt thân thể, đe dọa lạm dụng thân thể, quấy rối tình dục hoặc hình thức quấy rối khác và lạm dụng lời nói hoặc các hình thức hăm dọa khác đều bị ngăn cấm.

11. YÊU CẦU PHÁP LÝ

- 11.1 Primark cam kết tuân thủ đầy đủ luật pháp và các quy định ở từng địa điểm thu mua nơi Primark tiến hành kinh doanh, và sẽ không cố tình vi phạm bất kỳ luật pháp hay quy định nào như vậy.
- 11.2 Primark sẽ không cố tình sử dụng các nhà cung cấp vi phạm pháp luật và quy định áp dụng.





12. CHÚNG TÔI SẼ KHÔNG DUNG TÚNG CHO BẤT KỲ HÀNH VI HỐI LỘ HAY THAM NHƯNG NÀO

12.1 Nghiêm cấm đề nghị, thanh toán, gạ gẫm hay chấp nhận các khoản hối lộ hay tiền lại quả, gồm cả các khoản thanh toán tạo điều kiện. Hối lộ có thể bao gồm việc trao tặng hay đề nghị BẤT KỲ hình thức quà tặng, tiền thưởng, phần thưởng hay ưu đãi nào cho người nào đó trong doanh nghiệp hay chính phủ để có được hay duy trì lợi thế thương mại hay để thuyết phục hoặc thưởng cho người nhận hành động không phù hợp hay trong trường hợp việc người nhận nhận lợi ích đó là không phù hợp. Hối lộ cũng có thể xảy ra trong trường hợp việc trao tặng hay đề nghị hối lộ được thực hiện bởi hay thông qua bên thứ ba, ví dụ như đại lý, người đại diện hay bên trung gian.

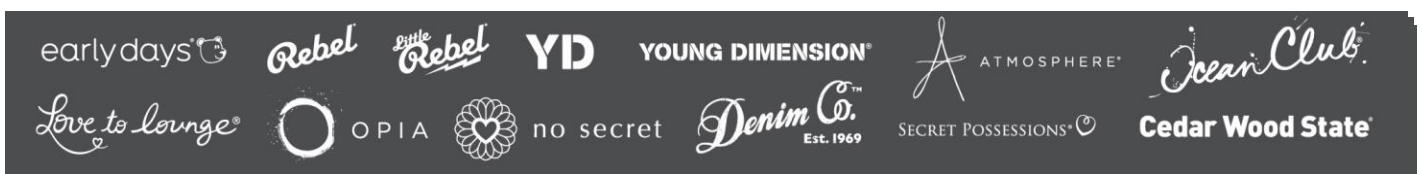
Sau đây là một số ví dụ về hối lộ. Đây không phải là danh sách hoàn toàn đầy đủ:

- quà tặng hay chi phí đi lại
- việc sử dụng các dịch vụ, cơ sở hay tài sản của công ty mà không trả tiền;
- thanh toán bằng tiền mặt;
- các khoản vay, bảo lãnh khoản vay hay tín dụng khác;
- việc trao lợi ích, như học bổng giáo dục hay y tế, cho một thành viên gia đình của khách hàng tiềm năng/quan chức nhà nước hay chính phủ;
- trao hợp đồng thầu phụ cho người có liên quan đến một người nào đó tham gia vào việc trao hợp đồng chính; và
- thuê công ty địa phương do một thành viên gia đình của khách hàng tiềm năng/quan chức nhà nước hay chính phủ làm chủ sở hữu.

12.2 Các khoản thanh toán tạo điều kiện là những khoản thanh toán hay khoản phí nhỏ mà các quan chức chính phủ yêu cầu để đẩy nhanh hay hỗ trợ việc thực hiện hoạt động thường lệ của chính phủ (như việc cấp thị thực hay thông quan). Chúng tôi đặc biệt nghiêm cấm các khoản thanh toán này.

12.3 Các nhà cung cấp, người đại diện và nhân viên của họ phải tuân thủ tất cả các luật chống hối lộ và tham nhũng áp dụng. Nếu không có luật chống tham nhũng hay hối lộ nào như vậy được áp dụng, hay các luật đó nằm dưới tiêu chuẩn được quy định trong Đạo luật về Hối lộ của Anh Quốc năm 2010, các nhà cung cấp, người đại diện và nhân viên của họ phải tuân thủ Đạo luật về Hối lộ của Anh Quốc năm 2010.

12.4 Các nhà cung cấp và người đại diện phải có sẵn các quy trình chống tham nhũng và hối lộ để ngăn ngừa nhân viên hay những người liên quan đến công việc của họ phạm tội hối lộ hay tham nhũng. Các nhà cung cấp và người đại diện của họ sẽ thực hiện các quy trình này đúng cách trong công việc và xem xét các quy trình đó thường xuyên để đảm bảo hoạt động hiệu quả.





13. PHỤ LỤC A ĐỊNH NGHĨA

Trẻ em

Bất kỳ ai dưới 15 tuổi trừ khi luật về độ tuổi tối thiểu ở địa phương quy định độ tuổi lao động hoặc đi học bắt buộc cao hơn 15 tuổi thì luật đó sẽ được áp dụng. Tuy nhiên, nếu luật về độ tuổi lao động ở địa phương quy định là 14 tuổi theo các trường hợp ngoại lệ đối với nước đang phát triển trong Công ước số 138 của ILO, mức thấp hơn sẽ được áp dụng.

Người trẻ tuổi

Bất kỳ người lao động nào trên tuổi trẻ em như định nghĩa ở trên và dưới 18 tuổi.

Lao động Trẻ Em

Bất kỳ công việc nào do một trẻ em hoặc người trẻ tuổi dưới (các) độ tuổi nêu trong những định nghĩa trên đây thực hiện không tuân theo điều khoản trong các tiêu chuẩn liên quan của ILO, hoặc bất kỳ công việc nào có khả năng gây nguy hiểm hoặc cản trở chương trình giáo dục của trẻ em hoặc người trẻ tuổi đó hoặc gây hại cho sức khỏe hay sự phát triển thể chất, trí tuệ, tinh thần, đạo đức và xã hội của trẻ em hoặc người trẻ tuổi đó.

