

介绍

本守则是对 LPP 作为其业务一部分销售的产品的外国生产商和供应商具有约束力的规则。LPP 供应链中的所有实体和守则都是当地法律和规范的一部分。《行为守则》规定了供应商在就业条件方面的义务，包括：补偿政策、禁止童工和强迫劳动、结社自由和平等对待所有雇员。该守则还规定了工作场所的健康和安全标准，并要求供应商保护环境。

作为一家在全球市场运营的公司，LPP 积极参与致力于改善服装行业工作环境的努力。LPP 承诺对该守则的标准进行持续的审查，并确保其继续充分反映行业良好做法和适用规则。因此，该行为守则可能会在将来进行修改。

该行为守则旨在确保生产设施的安全，提供可能的最佳工作环境条件，并提供最广泛的环境保护。因此，至关重要的是，所有的 LPP 供应商都知道并遵守其规定，并接收到关于行为守则任何潜在变更的持续信息。所有守则签署人将收到适当的事先通知，说明可能对守则进行修改。

I. 遵守所有法规和规范

1. 供应商应按照守则的规定开展运营和管理公司，同时收集和保存确认符合规范规则的文件。
2. 供应商应遵守国家立法的所有适用条款、适用于本行业的所有其他规则 and 标准、《世界人权宣言》以及所有相关的国际劳工组织（ILO）公约的规定。如果这些规定中的任何条款发生冲突，供应商应适用为员工提供最大保护的规定。

II. 就业条件、禁止强迫/非自愿就业、工作场所条件、童工。

由于自由是每个人不可剥夺的权利，雇员应在自愿的基础上从事和提供工作。禁止非自愿劳动以清偿债务，以及非雇员自觉选择和自由意志从事的所有其他形式的劳动。

A. 就业条件

1. 雇员应根据以其理解的语言编制的文件履行职责，该文件应说明雇用形式及其条件，并考虑到年假权利和相应的代替年假的薪酬。所有雇佣程序应遵守该国的适用法律，并以书面形式记录。
2. 招聘过程应透明。在与供应商代表面谈时，应澄清雇佣工人的所有问题和疑问。在雇佣之前供应商有义务充分告知未来员工其权利、责任和雇佣条款。应特别告知每位员工其职责范围、应付薪酬金额、付款条件和适用的工作计划
3. 员工有权终止与供应商的雇佣关系，但前提是根据相关法律和雇佣条款发出适当通知。
4. 不得催促员工向供应商提供保证金或个人身份证明文件，除非相关法律有此要求。如果存在此类要求，供应商应在雇佣关系终止时将任何押金或文件退还给员工。

企业经营管理守则 | 2020.12 月

5. 如果直接或间接雇用移民和弱势群体，供应商应特别注意向他们提供与其他雇员相同的雇用条件和报酬。弱势群体包括妇女、通过职业介绍所雇用的工人和临时工。
6. 不允许存在没有详细说明应付报酬、雇佣合同期限、工作日程和责任范围的具体雇佣条款的雇员，因为不稳定的工作条件可能会给雇员造成不希望的社会和经济不稳定。

B. 补偿政策

1. 职工薪酬不得低于所在国有关最低工资标准，并应当满足职工及其家属的基本生活条件
2. 所有工资扣缴或扣除必须遵守当地法律规定的条款和范围。应记录所有适用的纪律措施和工资扣除额。

C. 工作时间

1. 标准每周工作时间表（不包括加班）应遵守当地法律规定的限制，不得超过 48 小时。任何可能的加班时间每周不得超过 12 小时。
2. 员工有权在标准工作日结束后离开工作场所。任何可能的加班时间必须是自愿的，员工可以接受，并以高于标准小时费率的费用进行补偿。
3. 供应商应允许员工在当地法律规定的每个工作日休息。供应商应确保员工在相关国家规定的公共假期内享有休假。连续六个工作日后，员工应至少休息一天。本规则的例外情况仅适用于当地法律允许超过该限制的情况，以及当公司的集体谈判协议允许员工平均工作时间时。在这种情况下，集体谈判协议应始终规定适当的休假规定。

D. 18 岁以下的员工

1. 15 岁以下的人应视为未成年人，除非当地法律规定了更高的最低就业年龄或义务教育要求。在这种情况下，供应商应适用较高的最低就业年龄。
2. 未满 15 周岁的未成年人不得被供应商录用或雇佣。禁止童工和剥夺受教育的权利。
3. 未满 18 周岁的少数民族（根据 D.1 项）以上的人应被视为青年工人。
4. 供应商应特别注意年轻工人的安全和福利。在任何情况下，供应商均不得将年轻工人置于对其身心健康和发展构成危险或威胁的工作条件下。
5. 青年工人不得从事妨碍其上学的的工作。青年工人不得在白天或晚上加班八小时。

III. 结社自由和雇员代表权

1. 供应商应承认并尊重员工在工会、工会和代表员工利益的协会等组织中的结社自由。雇主不得阻碍、支配或控制此类组织。在这种组织中，雇员不应受到歧视。

企业经营管理守则 | 2020.12 月

2. 雇主应尊重劳工组织代表其成员的权利，并根据国际劳工组织（ILO）的定义和解释以及适用的当地法律寻求集体争端解决。
3. 雇员代表应在自愿的基础上行使这一职能，并在自由和透明的选举中当选，而不受其他人，特别是雇主的影响。

IV. 适当对待员工

1. 供应商应以尊严和尊重对待所有员工。
2. 供应商不得因性别、年龄、残疾、出身、种族、婚姻状况、性取向、政治观点、组织成员资格（或缺乏）或宗教或种姓传统，在雇用、支付损害赔偿金、获得培训和晋升、终止雇佣和退休等方面实行歧视。
3. 所有员工应参加消防和其他应急演练和培训。供应商应保存培训记录。
4. 尊严和人身不可侵犯是每个人的基本权利。身体或语言暴力以及性骚扰是绝对禁止的。
5. 所有纪律处分程序和投诉应清楚地记录在案，员工应不断收到相关通知。

V. 健康、安全与卫生

1. 员工安全是头等大事，不可推卸。为每个供应商提供适当的工作条件，以确保员工能够以安全的方式履行其职责，且不会对其健康或生命构成任何风险，必须是每个供应商的首要任务。所有在 LPP 供应链中工作的供应商都应高度关注其员工的安全，并提供适当和稳定的工作条件。
2. 工作场所应适合在该场所进行的制造类型。所有空间应具有清晰标记且易于进入的紧急出口，确保在制造工厂所有区域工作的员工有适当的逃生路线。所有员工，无论其工作地点在何处，应在整个工作日自由进入紧急出口。
3. 所有员工应参加消防和其他应急演练和培训。供应商应保存培训记录。
4. 供应商应向员工提供一个安全卫生的工作环境，同时考虑到行业的最新水平和对任何可能的危害的了解。供应商的责任包括防止在履行工作职责期间或由此产生的潜在工作场所事故和伤害。供应商应实施发生严重伤害时使用的适当程序，并向员工提供安全说明和程序，以防止事故发生。
5. 供应商应为员工提供饮用水、清洁卫生设施、适当的照明和空气循环，以及适当的食品储存设施。
6. 工作场所应配备急救箱。
7. 如果适用的当地法律规定，护士或医生应在工作时间内出现在工作场所。

企业经营管理守则 | 2020.12 月

8. 供应商应按照法律和工作场所健康和法规的规定，为工人提供与其职责相适应的防护设备。供应商还应告知每位员工不使用防护设备的相关风险。员工应使用防护设备。上述设备不得含有对使用者构成危险的任何元素。
9. 供应商应定期对所有员工进行工作场所安全卫生培训，尤其是新录用或新入职的员工。此外，供应商应确保对从事专业工作岗位的员工进行适当的专业培训。如果工厂发生任何工作场所事故，应重复培训。

VI. 环境意识

1. 供应商应遵守适用的当地环境保护法律，尤其是有关空气污染、水使用、噪音污染和气味污染以及废物管理和处置的法律。供应商应以保护人类生命健康和环境的方式管理废物。在处理废物时，建议防止和减少废物的产生、再利用的准备、再循环、其他回收作业和处置。供应商应特别注意危险废物的管理。
2. 供应商应确保化学物质的适当储存，物质附近有安全数据表，并使用员工能理解的语言，遵守安全数据表中的安全措施说明，并在装有化学品的容器上适当标记。
3. 供应商有义务尽一切努力稳步提高企业的环境保护标准和规范。建议供应商测量能源和水消耗量、空气排放量、产生的废物和废水，并应要求向 LPP 提供这些数据。
4. 具体要求清单将附在每份采购订单上，概述订单履行过程中适用的条件。

VII. 行为实现

1. 供应商应向供应链中所有员工、分包商、外部员工和所有分包商提供本守则。
2. 供应商应确保员工和分包商理解并遵守本守则的规定。

VIII. 验证是否符合守则

1. 在对其供应链实施控制时，LPP 将进行审核，审核将由经过适当培训的员工或指定的第三方进行。
2. LPP 可在为公司生产货物的设施进行公开和未经宣布的审计。在审核期间，供应商应向订购方提供所有必要的文件，以验证是否符合本守则，允许审核方对员工进行面谈（包括非现场面谈），并允许对生产设施进行检查。
3. 如果审计结果发现违规行为，LPP 代表将向供应商提交一份报告，其中包含要实施的建议和指示。如果审计发现严重违规或在解决上述违规行为方面缺乏努力与合作，LPP 应终止与此类供应商的业务关系。

企业经营管理守则 | 2020.12 月

名:

姓:

工厂全名:

工厂地址:

签字:

印章:

এলপিপি আচরণ বিধি | ডিসেম্বর 2020

পরিচিতি

এই কোডটি এমন বিধিগুলি সংজ্ঞায়িত করে যা এলপিপি বাজারগুলির পরিচালনার অংশ হিসাবে বিদেশী উৎপাদক এবং পণ্য সরবরাহকারীদের জন্য বাধ্যতামূলক হবে। কোডটি স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক উভয় আইনকেই উল্লেখ করে এবং এলপিপির সরবরাহ শৃঙ্খলে অংশ গ্রহণকারী সমস্ত সত্তাকে বাধ্যতামূলক গাইডলাইনগুলির একটি সেট উপস্থাপন করে। কোডটি কর্মসংস্থানের শর্তের ক্ষেত্রে সরবরাহকারীদের বাধ্যবাধকতার বিবরণ দেয়, যার মধ্যে রয়েছে: ক্ষতিপূরণ নীতি, শিশুশ্রম ও জোরপূর্বক শ্রমের উপর নিষেধাজ্ঞা, সমিতির স্বাধীনতা এবং সমস্ত কর্মীদের প্রতি সমান আচরণ। কোডটি কর্মক্ষেত্রের স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা মানদণ্ড নির্ধারণ করে এবং সরবরাহকারীদের পরিবেশ রক্ষা করার জন্য সরবরাহকারীদের দায়বদ্ধ করে।

বিশ্বব্যাপী বাজারে পরিচালিত একটি সংস্থা হিসাবে, এলপিপি পোশাক শিল্পে কর্মক্ষেত্রের অবস্থার উন্নতি করার লক্ষ্যে প্রচেষ্টায় সক্রিয় অংশগ্রহণকারী। এলপিপি কোডের মানগুলির চলমান পর্যালোচনা পরিচালনা করার প্রতিশ্রুতি দেয় এবং নিশ্চিত করে যে তারা শিল্পের ভাল অনুশীলন এবং প্রযোজ্য বিধিগুলি পুরোপুরি প্রতিফলিত করে চলেছে। সুতরাং, কোডটি ভবিষ্যতে সংশোধনের সাপেক্ষে।

কোডটি উৎপাদন প্রতিষ্ঠানগুলিতে সুরক্ষা নিশ্চিত করা, কর্মক্ষেত্রের সর্বোত্তম পরিস্থিতি সরবরাহ করা এবং বিস্তৃত স্তরে পরিবেশ সুরক্ষার প্রতিশ্রুতি প্রদান করে। সুতরাং, এটি গুরুত্বপূর্ণ যে সমস্ত এলপিপি সরবরাহকারীরা তার বিধানগুলি জানেন এবং মেনে চলেন এবং কোডে কোনও সম্ভাব্য পরিবর্তন সম্পর্কে চলমান তথ্য পান। সমস্ত কোড স্বাক্ষরকারীরা কোডটিতে সম্ভাব্য সংশোধনের যথাযথ অগ্রিম বিজ্ঞপ্তি পাবেন।

I. সমস্ত বিধি এবং নিয়ম মেনে চলা

১। সরবরাহকারী কোডের বিধানগুলি মেনে প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করার সময় কোডের বিধিগুলির সাথে সম্মতি নিশ্চিতকরণের নথিপত্র সংগ্রহ ও রক্ষণাবেক্ষণ করবেন।

২। সরবরাহকারী জাতীয় আইন প্রয়োগের সমস্ত প্রযোজ্য বিধি, শিল্পের জন্য প্রযোজ্য অন্যান্য সমস্ত বিধি ও মান এবং মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণাপত্রের পাশাপাশি সমস্ত প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) কনভেনশন মেনে চলবেন। উদাহরণস্বরূপ, যেখানে এই বিধিগুলির যে কোনও বিধান বিবাদযুক্ত, সরবরাহকারী সেই বিধানটি প্রয়োগ করবেন যা কর্মীদের জন্য সর্বাধিক সুরক্ষা দেয়।

II. চাকরীর শর্তাদি, জোরপূর্বক/অনৈচ্ছিক কর্মসংস্থান নিবারণ, কর্মক্ষেত্রের শর্ত, শিশুশ্রম।

যেহেতু স্বাধীনতা প্রতিটি ব্যক্তির অবিচ্ছেদ্য অধিকার গঠন করে, কর্মচারীরা স্বৈচ্ছাশ্রমের ভিত্তিতে কাজ গ্রহণ করবে এবং কাজ সরবরাহ করবে। পাওনা মেটানোর জন্য অদ্বৈচ্ছা শ্রম এবং কর্মীর সচেতন পছন্দ এবং স্বাধীন ইচ্ছা গ্রহণ করে না এমন অন্যান্য সমস্ত প্রকার শ্রম নিষিদ্ধ করা হবে।

ক। কর্মসংস্থান শর্তাবলী/চাকরীর শর্তাবলী

১। কর্মচারীরা তাদের বোঝার ভাষায় তৈরি ডকুমেন্টের ভিত্তিতে তাদের দায়িত্ব পালন করবেন যা বার্ষিক ছুটির অধিকারী এবং বার্ষিক ছুটির পরিবর্তে সংশ্লিষ্ট পেমেন্টকে বিবেচনায় রেখে কর্মসংস্থানের রূপ এবং তার শর্তাবলী বর্ণনা করবে। সমস্ত কর্মসংস্থান পদ্ধতি প্রদত্ত দেশের প্রযোজ্য আইন মেনে চলবে এবং লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ থাকবে।

২। নিয়োগের প্রক্রিয়া স্বচ্ছ হবে। নিয়োগপ্রাপ্ত শ্রমিকের সমস্ত প্রশ্ন এবং সন্দেহ সরবরাহকারীর প্রতিনিধির সাথে সাক্ষাতকারের সময় পরিষ্কার করা উচিত। নিয়োগ দেওয়ার আগে, সরবরাহকারী ভবিষ্যতের কর্মচারীকে তার অধিকার, দায়িত্ব এবং কর্মসংস্থানের শর্তাদি সম্পর্কে পুরোপুরি অবহিত করতে বাধ্য। প্রতিটি কর্মীকে তার দায়িত্বের

এলপিপি আচরণ বিধি | ডিসেম্বর 2020

ক্ষেত্র, প্রদত্ত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ, প্রদানের শর্তাদি এবং প্রযোজ্য কাজের সময়সূচী সম্পর্কে বিশেষভাবে অবহিত করা হবে।

৩। সরবরাহকারীর সাথে চাকুরীসমাপ্ত করার অধিকার কর্মচারীদের রয়েছে, তবে প্রসঙ্গত যে প্রাসঙ্গিক আইন ও চাকরীর শর্তাদি অনুসারে একটি উপযুক্ত নোটিশ দিবে।

৪। সংশ্লিষ্ট আইনে যদি এ জাতীয় প্রয়োজনীয়তা না সরবরাহ করা হয় তবে সরবরাহকারীকে কোনও আমানত বা ব্যক্তিগত পরিচয় দলিল সরবরাহ করার জন্য কর্মচারীকে অনুরোধ করা হবে না। যদি এই ধরনের প্রয়োজনীয়তা উপস্থিত থাকে তবে সরবরাহকারী কর্মসংস্থান সমাপ্তির পরে কর্মচারীর কাছে যে কোনো আমানত বা নথিপত্র ফিরিয়ে দেবে।

৫। অভিবাসী ও অরক্ষিত শ্রমিকদের প্রত্যক্ষ বা অপ্রত্যক্ষ নিয়োগের ক্ষেত্রে, সরবরাহকারী তাদের অন্যান্য কর্মচারীদের মতোই চাকুরীর ও ক্ষতিপূরণের শর্তাদি সরবরাহ করার জন্য বিশেষ যত্ন গ্রহণ করবেন। অরক্ষিত কর্মচারীরা নারী, কর্মসংস্থান সংস্থার মাধ্যমে নিযুক্ত শ্রমিক এবং অস্থায়ী কর্মীদের সমন্বয়ে গঠিত।

৬। কর্মসংস্থানের নির্দিষ্ট শর্তাবলী ব্যতীত কর্মীদের নিয়োগ দেওয়া মেনে নেওয়া হবে না যা ক্ষতিপূরণ, চাকরীর চুক্তির মেয়াদ, কাজের সময়সূচী এবং দায়িত্বের সুযোগের বিশদ বিবরণ প্রদান করে, কারণ অস্থিতিশীল কাজের কারণে কর্মীদের অনাকাঙ্ক্ষিত সামাজিক ও অর্থনৈতিক অস্থিতিশীলতার কারণ হতে পারে।

খ। ক্ষতিপূরণ নীতি

১। প্রদত্ত দেশে প্রযোজ্য প্রাসঙ্গিক ন্যূনতম মজুরির তুলনায় কর্মচারীদের ক্ষতিপূরণ কম হবে না এবং এটি কর্মচারীদের এবং তাদের পরিবারগুলির জন্য জীবিকা নির্বাহের প্রাথমিক শর্ত পূরণ করবে।

২। মজুরি থেকে সমস্ত বকেয়া বা কর্তনসমূহ স্থানীয় আইন অনুসারে প্রদত্ত শর্তাদি ও সুযোগ মেনে চলতে হবে। প্রয়োগিত সমস্ত শাস্তিমূলক পদক্ষেপ এবং মজুরি থেকে কর্তনসমূহ নথিভুক্ত করা থাকবে।

গ। কাজের সময়

১। একটি সাধারণ সাপ্তাহিক কাজের সময়সূচী (অতিরিক্ত সময় সহ নয়) স্থানীয় আইন অনুসারে প্রদত্ত সীমাবদ্ধতাগুলি মেনে চলবে এবং 48 ঘন্টার বেশি হবে না। যে কোনও সম্ভাব্য ওভারটাইম সম্ভাহে 12 ঘন্টা অতিক্রম করবে না।

২। কর্মীদের স্ট্যান্ডার্ড কাজের দিন শেষ হওয়ার পরে তাদের কর্মস্থল ত্যাগ করার অধিকার রয়েছে। যে কোনও সম্ভাব্য ওভারটাইম সময় অবশ্যই স্বেচ্ছাপ্রম হতে হবে, কর্মীর দ্বারা গৃহীত হবে এবং স্ট্যান্ডার্ড ঘন্টা প্রতি হারের চেয়ে বেশি হারে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে।

৩। সরবরাহকারী লোকাল আইন দ্বারা সংজ্ঞায়িত প্রতিটি কার্যদিবসে কর্মচারীদের বিরতি নিতে অনুমতি দেবে। সরবরাহকারী নিশ্চিত করবে যে কর্মচারীদের সংশ্লিষ্ট দেশে প্রতিষ্ঠিত সরকারী ছুটির দিনে ছুটিপ্রাপ্ত হচ্ছে। কর্মচারীদের টানা ছয় কার্যদিবসের পরে কমপক্ষে এক দিনের ছুটি দেওয়া হবে। এই নিয়মের ব্যতিক্রমগুলি কেবল তখনই প্রযোজ্য হবে যখন স্থানীয় আইনগুলি এই সীমাটি ছাড়িয়ে যাওয়ার অনুমতি দেয় এবং যখন কোম্পানির একটি সম্মিলিত দর কষাকষির চুক্তি কর্মচারীদের কাজের সময় গড় করার অনুমতি দেয়। এই ধরনের পরিস্থিতিতে, সম্মিলিত দরকষাকষির চুক্তি সর্বদা যথাযথ সময় বন্ধের বিধান স্থাপন করে।

ঘ। 18 বছরের কম বয়সী কর্মচারী

১। 15 বছরের কম বয়সী ব্যক্তিদের অপ্রাপ্তবয়স্ক হিসাবে বিবেচনা করা হবে, যদি না স্থানীয় আইনগুলি চাকরি বা বাধ্যতামূলক শিক্ষার প্রয়োজনীয়তার জন্য উচ্চতম ন্যূনতম বয়স নির্ধারণ করে। এইরকম ক্ষেত্রে, সরবরাহকারী কর্মসংস্থানের জন্য উচ্চতম সর্বনিম্ন বয়স প্রয়োগ করবেন।

এলপিপি আচরণ বিধি | ডিসেম্বর 2020

২। অপ্রাপ্তবয়স্ক যারা তাদের 15 বছরে পৌঁছায়নি তাদের সরবরাহকারী নিয়োগ বা নিয়োগ করতে পারে না। শিশুশ্রম এবং শিক্ষার অধিকার অস্বীকার নিষিদ্ধ।

৩। অপ্রাপ্তবয়স্ক বেশি ব্যক্তির (যে 1 অনুসারে) যারা তাদের 18 বছরে পৌঁছায়নি তারা কিশোর কর্মী হিসাবে বিবেচিত হবে।

৪। সরবরাহকারী কিশোর কর্মীদের সুরক্ষা এবং সুস্থতার জন্য বিশেষ যত্ন নেবেন। সরবরাহকারীর দৃষ্টিতে কোনও কিশোর কর্মীকে এমন পরিস্থিতিতে কাজ করতে হবে না যা তার শারীরিক ও মানসিক সুস্থতা ও বিকাশের জন্য বিপদ বা হুমকির কারণ হয়ে দাঁড়াবে।

৫। একজন অল্প বয়স্ক শ্রমিক এমন কাজ করতে পারবেন না যা তাকে স্কুলে পড়া থেকে বিরত রাখে। এছাড়াও, একজন কিশোর শ্রমিক দিনে আট ঘন্টা বেশি কাজ করতে পারবেন না, বা রাতের সময় সম্পাদন করতে পারবেন না।

III. সমিতি ও কর্মচারীদের প্রতিনিধিত্বের স্বাধীনতা

1। সরবরাহকারী সংস্থা কর্মী পরিষদ, শ্রমিক ইউনিয়ন এবং সমিতিগুলির কর্মীদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাকালিতে সংগঠনের স্বাধীনতার স্বীকৃতি ও সম্মান জানাবে। নিয়োগকর্তা এই জাতীয় সংস্থাকে বাধা, আধিপত্য বা নিয়ন্ত্রণ করতে পারবেন না। এই জাতীয় প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের ভিত্তিতে কর্মচারীদের বৈষম্য করা যাবে না।

২। নিয়োগকর্তা শ্রমিকদের সংগঠনের সদস্যদের প্রতিনিধিত্ব করার অধিকারকে সম্মান করবেন এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) সংজ্ঞা এবং ব্যাখ্যা এবং প্রযোজ্য স্থানীয় আইন দ্বারা প্রদত্ত সম্মিলিত বিরোধ নিষ্পত্তি চাইবেন।

৩। কর্মচারীদের প্রতিনিধিদের স্বৈচ্ছাশ্রমের ভিত্তিতে এই অনুষ্ঠানটি অনুষ্ঠিত করা উচিত এবং বিশেষত নিয়োগকর্তার অন্যের প্রভাব ছাড়াই অবাধ ও স্বচ্ছ নির্বাচনে নির্বাচিত হওয়া উচিত।

IV. কর্মীদের প্রতি উপযুক্ত ব্যবহার

১। সরবরাহকারী সমস্ত কর্মচারীদের মর্যাদা এবং সম্মানের সাথে আচরণ করবেন।

২। সরবরাহকারীরা নিয়োগ, ক্ষতিপূরণ প্রদান, প্রশিক্ষণ ও পদোন্নতিতে প্রবেশাধিকার, চাকুরী সমাপ্তিতে যৌনতা, বয়স, প্রতিবন্ধীতা, উতস, জাতি, বৈবাহিক স্থিতি, যৌন দৃষ্টিভঙ্গি, রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গি, সদস্যতার ভিত্তিতে বৈষম্যমূলক আচরণ করা যাবে না।

৩। সমস্ত কর্মীরা অগ্নি এবং অন্যান্য জরুরী মহড়া এবং প্রশিক্ষণে অংশ নেবে। সরবরাহকারী প্রশিক্ষণের রেকর্ড রাখবেন এবং সংরক্ষণ করবেন।

৪। মার্যাদা এবং ব্যক্তিগত অদৃশ্যতা প্রতিটি ব্যক্তির মৌলিক অধিকার গঠন করে। শারীরিক বা মৌখিক সহিংসতার পাশাপাশি যৌন হয়রানি একেবারেই নিষিদ্ধ।

৫। সমস্ত শাস্তিমূলক প্রক্রিয়া এবং অভিযোগগুলি স্পষ্টভাবে নথিভুক্ত করা হবে, এবং কর্মীরা এর চলমান বিস্তৃতিগুলি গ্রহণ করবে।

V. স্বাস্থ্য, সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্যবিধি

১। কর্মচারীদের নিরাপত্তা সর্বোচ্চ এবং অদম্য গুরুত্বের। কর্মক্ষেত্রের যথাযথ শর্তাদি সরবরাহ করা প্রতিটি সরবরাহকারীর জন্য অগ্রাধিকার হতে হবে যা নিশ্চিত করে যে কর্মচারীরা নিরাপদ উপায়ে তাদের দায়িত্ব পালনে সক্ষম হবে, যা তাদের স্বাস্থ্যের বা জীবনের কোনও ঝুঁকি তৈরি করবে না। এলপিপি সরবরাহ শৃঙ্খলে কর্মরত সমস্ত

এলপিপি আচরণ বিধি | ডিসেম্বর 2020

সরবরাহকারীরা তাদের কর্মীদের সুরক্ষার জন্য সর্বাধিক যত্ন নেবে এবং উপযুক্ত এবং স্থিতিশীল কাজের শর্ত সরবরাহ করবে।

২। কর্মক্ষেত্রটি তার প্রাপ্তনে চলমান উৎপাদনের ধরনের জন্য উপযুক্ত হবে। সমস্ত স্থান স্পষ্টভাবে চিহ্নিত এবং সহজেই ব্যবহারযোগ্য জরুরী প্রস্থানগুলি উৎপাদন কেন্দ্রের সমস্ত অঞ্চলে কর্মরত কর্মীদের জন্য উপযুক্ত পালানোর পথ নিশ্চিত করবে। সমস্ত কর্মচারী, তাদের কর্ম কেন্দ্রের অবস্থান নির্বিশেষে, কাজের দিন জুড়ে জরুরি বহির্গমনগুলিতে অবাধ প্রবেশাধিকার পাবে।

৩। সমস্ত কর্মীরা আগুন এবং অন্যান্য জরুরী মহড়া এবং প্রশিক্ষণে অংশ নেবে। সরবরাহকারী প্রশিক্ষণের রেকর্ড রাখবেন এবং সংরক্ষণ করবেন।

৪। শিল্পের বর্তমান অবস্থা এবং যেকোন সম্ভাব্য বিপদ সম্পর্কে জ্ঞানকে বিবেচনা করে সরবরাহকারী কর্মীদের একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ সরবরাহ করবে। সরবরাহকারীর দায়িত্বগুলির মধ্যে কাজের দায়িত্ব সম্পাদনের সময় এবং সম্ভাব্য কর্মক্ষেত্রের দুর্ঘটনা ও জখম রোধ করা। সরবরাহকারী মারাত্মক জখমের ঘটনায় ব্যবহৃত যথাযথ পদ্ধতি প্রয়োগ করবে এবং দুর্ঘটনা রোধে কর্মীদের সুরক্ষা নির্দেশাবলী এবং পদ্ধতি সরবরাহ করবে।

৫। সরবরাহকারী কর্মচারীদের খাওয়ার জল, পরিষ্কার স্যানিটারি সুবিধা, উপযুক্ত আলো এবং বায়ু সঞ্চালন এবং উপযুক্ত হলে খাদ্য মজুদ করার সুবিধা সরবরাহ করবে।

৬। কর্মস্থলগুলিতে প্রাথমিক চিকিত্সার সরঞ্জাম রাখতে হবে।

৭। কোনও নার্স বা ডাক্তার যদি প্রয়োজ্য স্থানীয় আইন অনুসারে বাধ্য হয়ে থাকে তবে কাজের সময়কালে কর্মস্থলে উপস্থিত থাকবেন।

৮। সরবরাহকারী শ্রমিকদের তাদের দায়িত্ব পালনের জন্য উপযুক্ত প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম সরবরাহ করবেন যা আইন ও কর্মক্ষেত্রের স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা বিধি দ্বারা নির্দেশিত হবে। সরবরাহকারী কর্মচারীকে প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম ব্যবহার না করার সাথে সম্পর্কিত ঝুঁকির বিষয়েও অবহিত করবেন। কর্মচারীদেরকে প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম ব্যবহার করতে হবে। উল্লিখিত সরঞ্জামগুলিতে এমন কোনও উপাদান থাকতে পারে না যা ব্যবহারকারীর জন্য বিপদ ডেকে আনে।

৯। সরবরাহকারী সমস্ত কর্মচারীদের জন্য নিয়মিত কর্মক্ষেত্রের সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্যবিধির উপর প্রশিক্ষণ প্রদান করবেন, বিশেষত যারা নতুন নিয়োগ পেয়েছেন বা নতুন কাজের অবস্থানে আছেন। অধিকন্তু, সরবরাহকারী বিশেষ কাজের অবস্থানের কর্মীদের জন্য উপযুক্ত বিশেষ প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করবে। যদি কোনও কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটে থাকে তবে প্রশিক্ষণের পুনরাবৃত্তি করতে হবে।

VI. পরিবেশগত সচেতনতা

1। সরবরাহকারী প্রয়োজ্য স্থানীয় পরিবেশ সুরক্ষা আইনগুলি মেনে চলবে, বিশেষত বায়ু দূষণ, জলের ব্যবহার, শব্দদূষণ এবং গন্ধ দূষণ এবং বর্জ্য ব্যবস্থাপনা ও নিষ্পত্তি সম্পর্কিত। সরবরাহকারীকে এমনভাবে বর্জ্য পরিচালনা করা উচিত যা মানুষের জীবন ও পরিবেশের সুরক্ষা দেয়। বর্জ্য মোকাবেলায় বর্জ্য উত্পাদন রোধ এবং হ্রাস করার পরামর্শ দেওয়া হয়, পুনরায় ব্যবহারের জন্য প্রস্তুতি, পুনর্ব্যবহার, অন্যান্য পুনরুদ্ধার কার্যক্রম এবং নিষ্পত্তি। সরবরাহকারী বিপজ্জনক বর্জ্য পরিচালনায় বিশেষ যত্ন নেবেন।

২। সরবরাহকারী রাসায়নিক পদার্থের যথাযথ মজুদ, সুরক্ষার তথ্য শিটগুলিতে থাকা সুরক্ষার ব্যবস্থাগুলির নির্দেশাবলী এবং রাসায়নিকের সাথে পাত্রে যথাযথ চিহ্নিতকরণের জন্য যে কর্মীরা যে ভাষা বুঝতে পারে অতি সন্নিহিত আশেপাশে সুরক্ষা ডেটা শীটের প্রাপ্যতা নিশ্চিত করবে।

এলপিপি আচরণ বিধি | ডিসেম্বর 2020

৩। সরবরাহকারী ব্যবসায়ের পরিবেশ সুরক্ষা মান এবং নিয়মাবলী ক্রমাগত উন্নতির জন্য সর্বাত্মক প্রচেষ্টা চালাতে বাধ্য। সুপারিশ করা হয় যে সরবরাহকারীরা শক্তি এবং জল খরচ, বায়ু নিঃসরণ, উত্পন্ন বর্জ্য এবং বর্জ্য জল পরিমাপ করে এবং অনুরোধের ভিত্তিতে এই তথ্যগুলি এলপিসিতে উপলব্ধ করে।

৪। অর্ডার পূরণের প্রক্রিয়াতে প্রয়োজ্য শর্তসমূহের রূপরেখা উল্লেখ করে প্রতিটি ক্রয়ের আদেশের সাথে নির্দিষ্ট প্রয়োজনীয়তার একটি তালিকা যুক্ত করা হবে।

VII. কোড বাস্তবায়ন

১। সরবরাহকারী এই কর্মচারী, উপ-ঠিকাদার, বহিরাগত কর্মচারী এবং সরবরাহ চেইনের সাথে জড়িত সমস্ত উপ-ঠিকাদারকে এই কোড সরবরাহ করবেন।

২। সরবরাহকারী নিশ্চিত করবে যে কর্মচারী এবং উপ-ঠিকাদাররা কোডের বিধানগুলি বোঝে এবং মেনে চলে।

VIII. কোডের সাথে সন্মতি যাচাইকরণ

1। সরবরাহ সরবরাহ শৃঙ্খলার উপর নিয়ন্ত্রণ প্রয়োগের ক্ষেত্রে, এলপিপি নিরীক্ষা পরিচালনা করবে যা যথাযথ প্রশিক্ষিত কর্মচারী বা মনোনীত তৃতীয় পক্ষ দ্বারা পরিচালিত হবে।

২। এলপিপি তার সংস্থার জন্য পণ্য উত্পাদনকারী প্রতিষ্ঠানগুলিতে ঘোষিত এবং অঘোষিত অডিট পরিচালনা করতে পারে। একটি নিরীক্ষণের সময়, সরবরাহকারী কোডটির সাথে সন্মতি যাচাই করতে প্রয়োজনীয় সমস্ত ডকুমেন্টেশন সরবরাহ করবে। কর্মীদের অডিটিং পক্ষের (অফসাইট সাক্ষাত্কার সহ) সাক্ষাত্কার নেওয়ার এবং উত্পাদন সুবিধা তদারকির অনুমতি দিবে।

৩। যদি নিরীক্ষণের ফলাফল অনিয়মগুলি খুঁজে পায়, এলপিপির প্রতিনিধিরা সরবরাহকারীকে পরামর্শ এবং নির্দেশাবলী সম্বলিত একটি প্রতিবেদন সরবরাহ করবে যা প্রয়োগ করতে হবে। নিরীক্ষণটি যদি অতিঅসং বা সমাধানের ক্ষেত্রে প্রচেষ্টা এবং সহযোগিতার অভাব খুঁজে পায়, এলপিপি এই জাতীয় সরবরাহকারীর সাথে তার ব্যবসায়িক সম্পর্ক বন্ধ করবে।

নাম:

পদবি:

কারখানার পুরো নাম:

কারখানার ঠিকানা:

স্বাক্ষর:

স্ট্যাম্প:

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020**Tanım ve içerik**

Bu Kurallar, LPP operasyonları dahilinde, ürün üreten ve tedarik eden yabancı üretici ve tedarikçilerin tabi olacağı kuralları tanımlamaktadır. Kurallar hem yerel hem de uluslararası yasalara atıfta bulunur ve LPP'nin tedarik zincirinde yer alan tüm kuruluşlar için bağlayıcı bir dizi yönergeyi temsil eder. Kurallar, ücret ve ödeme politikaları, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma yasakları, örgütlenme özgürlüğü ve tüm çalışanlara eşit muamele edilmesi dahil olmak üzere tedarikçilerin istihdam koşulları alanındaki yükümlülüklerini açıklamaktadır. Kurallar ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik standartlarını belirler ve tedarikçilerin çevreyi korumalarını zorunlu kılar.

Küresel bir pazarda faaliyet gösteren bir şirket olarak LPP, hazır giyim endüstrisindeki işyeri koşullarının iyileştirilmesine odaklanan çabalara aktif bir katılımcıdır. LPP, Kuralların standartlarına ilişkin sürekli incelemeler yapmaya ve sektördeki iyileştirme çalışmalarına katılmayı ve geçerli kuralları, tam olarak uygulamaya devam etmeyi taahhüt eder. Dolayısıyla, Kurallar sürekli değişikliğe/iyileştirmeye tabidir.

Kurallar, üretim tesislerinde güvenliği, mümkün olan en iyi işyeri koşullarını sağlamayı ve en geniş çevre korumasını sunmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, tüm LPP tedarikçilerinin hükümleri bilmesi ve bunlara uyması ve Davranış Kurallarında olası değişiklikler hakkında sürekli bilgi alması önemlidir. İmza sahiplerinin tümü, kurallar üzerinde yapılacak olası değişiklikler hakkında uygun bir süre öncesinde bilgi alacaktır.

I. Tüm düzenlemelere ve standartlara bağlılık

1. Tedarikçi, operasyon ve yönetimde davranış kurallarına uygun hareket etmeli ve bunların dokümantasyonunu uygun olarak yapmalıdır.
2. Tedarikçi, ulusal mevzuatın tüm hükümlerine, endüstri için geçerli olan diğer tüm kural ve standartlara ve ilgili, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi ve ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine bağlı kalacaktır. Bu düzenlemelerden herhangi birinin hükümlerinin çeliştiği durumlarda Tedarikçi, çalışanlar için en yüksek korumayı sağlayan hükmü uygular.

II. İstihdam koşulları, zorla / istem dışı istihdam yasağı, işyeri koşulları, çocuk işçiliği.

Özgürlük her bireyin devredilemez hakkını oluşturduğundan, çalışanlar işi gönüllü olarak üstlenmelidir ve çalışmalıdır. Borç karşılığı ve çalışanın bilinçli seçimine ve özgür iradesine tabi olmayan diğer tüm emek biçimleri, istemsiz emek, yasaktır.

A. Çalışma koşulları

1. Çalışanlar görevlerini istihdam şekli ve koşullarını belirten, anladıkları dilde hazırlanmış, yıllık izin hakkı ve/veya yıllık izin yerine belirlenen ödemenin de açıkça belirtildiği bir belge temelinde yaparlar. Tüm istihdam prosedürleri, ilgili ülkenin yürürlükteki yasalarına uymalı ve yazılı olarak çalışana beyan ve kayıt edilmelidir.

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020

- İşe alım süreci şeffaf olmalıdır. İşe alınan işçinin tüm soruları, işe alımdan önce, işyeri temsilcisi ile görüşme sırasında net olarak yanıtlanmalıdır. Tedarikçi çalışan adayını hakları, sorumlulukları ve çalışma koşulları hakkında tam olarak bilgilendirmekle yükümlüdür. Her çalışan özellikle sorumluluk kapsamı, ücret miktarı, ödeme ve koşulları ile geçerli çalışma programı hakkında bilgilendirilmelidir.
- Çalışan, ilgili kanunlar ve çalışma koşulları uyarınca uygun bir bildirimde bulunmak kaydıyla, istihdamını sona erdirmeye hakkına sahiptir.
- İlgili yasalarda böyle bir gereklilik olmadıkça çalışandan, herhangi bir depozito veya kişisel kimlik belgesi sağlaması istenmez. Böyle bir şartın mevcut olması halinde, tedarikçi istihdamın sona ermesinden sonra tüm depozitoları ve/veya belgeleri işçiye iade etmekle yükümlüdür.
- Göçmen ve/veya savunmasız işçilerin doğrudan veya dolaylı işe alınması durumunda tedarikçi, bu işçilere diğer çalışanlara sağlanan istihdam ve tazminat koşullarını sağlamak için özel bir dikkat göstermekle yükümlüdür. Savunmasız işçiler tanımı, iş bulma acentaları tarafından yönlendirilen kadın işçiler ve geçici işçileri içermektedir.
- Tazminat, iş sözleşmesi süresi, çalışma programı ve sorumluluk kapsamı hakkında ayrıntılı açıklama sağlayan belirli istihdam şartları olmayan çalışanların işe alınması tolere edilmeyecektir, çünkü dengesiz çalışma koşulları çalışanlar için istenmeyen sosyal ve ekonomik istikrarsızlığa neden olabilir.

B. Ücret politikası

- Çalışan ücreti, söz konusu ülkede geçerli olan ilgili asgari ücretten düşük olamaz ve çalışanların ve ailelerinin temel geçim koşullarının yerine getirilmesini sağlamalıdır.
- Tüm stopajlar veya ücretlerden yapılan kesintiler, yerel yasalar uyarınca öngörülen şart ve kapsamlara uymalıdır. Tüm disiplin uygulamaları ve yapılan ücret kesintileri yazılı kayıt altına alınmalıdır.

C. Çalışma saatleri

- Standart haftalık çalışma programı (fazla mesai hariç), yerel yasalar uyarınca öngörülen sınırlamalara uymalı ve 48 saati geçmemelidir. Fazla mesai haftalık 12 saati geçmemelidir.
- Çalışanlar, standart iş günlerinin sona ermesini takiben çalışma alanlarından ayrılma hakkına sahiptir. Olası fazla mesai saatleri gönüllü olmalı, çalışan tarafından kabul edilmeli ve standart saat ücreti üzerinde ödeme yapılmalıdır.
- Üretici, yerel yasalar çerçevesinde, çalışma saatleri dahilinde çalışma araları vermek ve ülkenin resmi tatil günlerinde çalışanlara tatil haklarını vermekle yükümlüdür. Çalışanlar, birbirini takip eden altı iş gününü takiben en az bir gün izin verilir. Bu kuralın istisnaları, yalnızca yerel yasalar bu sınırın aşılmasına izin verdiğinde ve/veya şirketteki toplu iş sözleşmesi çalışanların çalışma saatlerinin ortalamasının temel alınmasına izin verdiğinde geçerlidir. Toplu iş sözleşmeleri bu gibi durumlar ile ilgili mutlaka uygun izin hakkı içermelidir.

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020**D. 18 yaşın altındaki çalışanlar**

1. Yerel yasalar, istihdam veya zorunlu eğitim için daha düşük bir asgari yaş ön görmedikçe, 15 yaşın altındaki kişiler reşit olmayan sayılır. Bu gibi durumlarda tedarikçi bundan yüksek asgari çalışma yaşı uygulamakla yükümlüdür.
2. 15. yaş gününe ulaşmamış olan çocuklar tedarikçi tarafından işe alınmaz veya istihdam edilemez. Çocuk işçiliği ve eğitim hakkının reddedilmesi yasaktır.
3. 18. Yaşına ulaşmamış, ancak reşitlik yaşına ulaşmış (madde D.1 uyarınca) kişiler Genç İşçi sayılır.
4. Tedarikçi, Genç İşçilerin güvenliği ve refahı için özel dikkat göstermekle yükümlüdür Hiçbir durumda tedarikçi, genç bir işçiyi fiziksel ve zihinsel sağlığı ve gelişimi için tehlike veya tehdit oluşturan çalışma koşullarına maruz bırakamaz.
5. Genç bir işçi, okula gitmesini engelleyen işleri yapamaz. Ayrıca, genç bir işçi günde sekiz çalışma saatini aşacak şekilde ve/ veya gece saatlerinde çalıştırılmaz.

III. Örgütlenme özgürlüğü ve çalışan temsiliyeti

1. Tedarikçi, iş konseyleri, işçi sendikaları ve çalışanların çıkarlarını temsil eden dernekler gibi kuruluşlarda, çalışanların örgütlenme özgürlüğünü tanımak ve saygı duymakla yükümlüdür. Tedarikçi, bu tür organizasyonları engelleyemez, üzerinde baskı kuramaz ve/veya kontrol edemez. Çalışanlar, bu tür kuruluşlara üyelik temelinde ayrımcılığa maruz bırakılmaz.
2. İşveren, işçi örgütlerinin, üyelerini temsil etme hakkına saygı göstermek ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımları ve yorumları ile yürürlükteki yerel yasaların öngördüğü şekilde anlaşma yolu aramakla yükümlüdür.
3. Çalışan temsilcileri, bu görevlerini gönüllü olarak yerine getirmeli, bu temsilciler serbest ve şeffaf seçimlerle seçilmeli, özellikle işveren başta olmak üzere, dışarıdan herhangi bir etki olmamalıdır.

IV. Çalışanlara uygun muamele

1. Tedarikçi tüm çalışanlara onurlu ve saygılı davranmakla yükümlüdür.
2. Tedarikçiler işe alma, ücret, tazminat, eğitim, terfi, çalışanların işten çıkarılma ve emeklilik durumlarında cinsiyet, yaş, maluliyet, köken, ırk, medeni hal, cinsel tercih, siyasi görüşler, kuruluşlara üyelik (veya bunların eksikliği), dini veya kast ayrımı yapamaz.
3. Çalışanlardan fiziksel, zihinsel veya duygusal yeteneklerine uygun olmayan görevler üstlenmeleri istenemez.
4. Onur ve kişisel dokunulmazlık her bireyin temel haklarını oluşturur. Fiziksel veya sözlü şiddetin yanı sıra cinsel taciz kesinlikle yasaktır.

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020

5. Tüm disiplin prosedürleri ve şikayetleri açıkça belgelenerek ve çalışanlara konu ile ilgili geri bildirim yapılması zorunludur.

V. Sağlık, güvenlik ve hijyen

1. Çalışan güvenliği çok büyük ve göz ardı edilemez bir öneme sahiptir. Çalışanların sorumluluklarını güvenli bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlayan, sağlıkları ve yaşamları için hiçbir risk oluşturmayan uygun çalışma koşullarının sağlanması, her tedarikçi için bir öncelik olmalıdır. LPP tedarik zincirinde mevcut tüm tedarikçiler, çalışanlarının güvenliği için en yüksek özeni göstererek ve uygun ve istikrarlı çalışma koşulları sağlamakla yükümlüdür.
2. Çalışma alanı, tesiste mevcut imalat tipine uygun olmalıdır. Tüm çalışma alanlarında, çalışanlar için uygun kaçış yollarını sağlayan, açıkça işaretlenmiş ve kolayca erişilebilir acil çıkışlar bulunmalıdır. Tüm çalışanlar, iş istasyonlarının konumundan bağımsız olarak, çalışma saatleri, boyunca acil durum çıkışlarına serbest şekilde erişime sahip olmalıdır.
3. Tüm çalışanlar yangın ve diğer acil durum tatbikatlarına ve eğitimlerine katılmalıdır. Üretici bu tatbikatların yazılı kaydını tutmalıdır.
4. Tedarikçi, endüstrideki tecrübesini de akılda tutarak, kendi üretim birimde oluşabilecek potansiyel tehlikelerin farkında olarak ve dikkate alarak, çalışanlara güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Tedarikçinin sorumluluklarına, çalışanın iş yapması sırasında veya işin yapılmasından kaynaklanan, olası işyeri kazaları ve yaralanmalarının önlenmesi dahildir. Tedarikçi, ciddi yaralanma durumunda takip etmek ve kazaları önlemek için uygun prosedürleri ve güvenlik talimatlarını tüm çalışanlara sağlamakla yükümlüdür.
5. The supplier shall provide employees with access to potable water, clean sanitary facilities, appropriate lighting and air circulation and, when appropriate, facilities for food storage. Tedarikçi, çalışanlara içme suyu, temiz sıhhi tesisler, uygun aydınlatma ve hava sirkülasyonu ve uygun olduğunda gıda depolama tesislerine erişim sağlamakla yükümlüdür.
6. İşyerlerinde ilk yardım çantaları bulunması zorunludur.
7. Yürürlükteki yerel yasalar, zorunlu kılındığı takdirde, bir hemşire veya doktor, çalışma saatlerinde işyerinde bulunmalıdır.
8. Tedarikçi, çalışanlara yasalar ve işyeri sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri uyarınca görevlerine uygun koruyucu ekipman sağlamakla yükümlüdür. Tedarikçi aynı zamanda her çalışanı koruyucu ekipmanı kullanmama ile ilgili riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Çalışan koruyucu ekipmanı kullanmalıdır. Bahsedilen ekipman, kullanıcıları için tehlike oluşturan herhangi bir parça içeremez.
9. Tedarikçi, özellikle yeni işe alınan veya yeni bir iş pozisyonuna yerleştirilen tüm çalışanlar için düzenli işyeri güvenliği ve hijyen eğitimi sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca tedarikçi, uzmanlık gerektiren iş pozisyonlarındaki çalışanlara uygun uzmanlık eğitimi sağlamakla yükümlüdür. Tesiste herhangi bir işyeri kazası meydana gelirse, eğitim tekrarlanmalıdır.

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020**VI. Çevre bilinci**

1. Tedarikçi, özellikle hava kirliliği, su kullanımı, gürültü kirliliği ve koku kirliliği, çöp ve atık yönetimi, ile ilgili olarak yürürlükteki yerel çevre koruma yasalarına uymakla yükümlüdür. Üretici çöp ve atık yönetimini doğal hayat, insan ve hayvan sağlığını koruyacak şekilde yapmakla yükümlüdür. Çöp ve atık yönetimi ile ilgili olarak, tedarikçi, atığı minimize etmek, olabildiğince tekrar kullanım ve geri dönüşüme yönlendirmelidir. Üretici zehirli atık yönetimi ile ilgili özellikle dikkatli olmalıdır
2. Tedarikçi, kimyasal maddelerin uygun depolanması, bu maddelere yakın çalışan personelin anlayacağı dilde, güvenlik bilgi formlarının eksiksiz olması, ve bu maddelerin güvenlik bilgi formlarında belirtilen şekilde ve açık olarak işaretlenerek saklanması ile yükümlüdür.
3. Tedarikçi, çevre koruma standartları ve normlarına uygun olarak, işletmeleri sürekli iyileştirmek için her türlü çabayı göstermekle yükümlüdür. Tedarikçilerin, enerji ve su tüketimi, ve karbon salınımları, çöp ve atık su bilgilerini düzenli olarak toplamaları ve LPP nin bu bilgiyi istediği durumlarda paylaşmak üzere hazır tutması tavsiye edilmektedir.
4. Her bir satınalma siparişine, siparişi yerine getirme sürecinde geçerli olan koşulları ana hatlarıyla belirten özel gereksinimlerin bir listesi eklenecektir.

VII. Kuralların ve yönergelerin uygulaması

1. Tedarikçi bu Tüzüğü tüm çalışanlara, alt yüklenicilere, dış çalışanlara ve tedarik zincirine dahil olan tüm alt yüklenicilere sağlamakla yükümlüdür.
2. Tedarikçi, çalışanların ve alt tedarikçilerin, sözleşmenin kural ve hükümlerini anlamasını ve bunlara uymasını sağlamakla yükümlüdür.

VIII. Kurallara uygunluğun doğrulanması

1. LPP, tedarik zincirinin belirtilen kurallara uygunluk kontrolü için, uygun şekilde eğitilmiş çalışanlar veya belirlenen üçüncü taraflarca yapılacak denetimler gerçekleştirecektir.
2. LPP, şirket için üretim yapan tesislerde önceden bildirilmiş ve/veya bildirilmemiş denetimler yapabilir. Bir denetim sırasında tedarikçi, sipariş veren tarafa Kurallara uygunluğu doğrulamak için gerekli tüm belgeleri sunmak, çalışanların denetleme partisi tarafından görüşülmesine izin vermek (tesis dışı görüşmeler dahil) ve üretim tesisi incelemelerine izin vermekle yükümlüdür.
3. Bir denetimin, uygunsuzlukların ortaya çıkmasıyla, sonuçlanması durumunda, LPP temsilcileri tedarikçiye düzeltmeler için uygulanacak öneri ve talimatları içeren bir rapor sunacaktır. Denetimde, açık ihlaller veya söz konusu ihlallerin çözümünde çaba ve işbirliği eksikliği bulması durumunda, LPP tedarikçi ile olan ticari ilişkisini sona erdirecektir.

İŞ ETİK VE DAVRANIŞ KURALLARI | ARALIK 2020

Adı

Soyadı:

Fabrika tam adı:

Fabrika adresi:

İmza:

Kaşe: