CODE OF

CONDUCT

LPP

CONTENTS

I. ADHERENCE TO ALL REGULATIONS AND NORMS **4**

II. CONDITIONS OF EMPLOYMENT, PROHIBITION ON FORCED/INVOLUNTARY EMPLOYMENT, WORKPLACE CONDITIONS, CHILD LABOUR **5**

- A. Conditions of employment 5
- B. Compensation policy 6
- C. Working hours 6
- D. Employees under the age of 18 6
- E. Accommodation 6

III. FREEDOM OF ASSOCIATION AND EMPLOYEE REPRESENTATION **7**

IV. DIVERSITY AND INCLUSION **7**

V. HEALTH, SAFETY AND HYGIENE **8**

VI. ENVIRONMENTAL AWARENESS **9**

VII. TRANSPARENCY **9**

VIII. CODE IMPLEMENTATION **10**

IX. VERIFICATION OF COMPLIANCE WITH THE CODE **10**

INTRODUCTION

This Code defines the rules which shall be binding for all business partners cooperating with LPP, including producers and suppliers of products and services. The Code references both local and international laws and represents a set of guidelines binding on all entities taking part in LPP's supply chain. The Code describes LPP business partners' obligations in the area of conditions of employment, including: compensation policies, prohibitions of child labour and forced labour, freedom of association and equal treatment of all employees. The Code also sets forth workplace health and safety standards, and obligates to protect the environment.

As a company operating on a global market, LPP is an active participant in efforts focused on improving workplace conditions in the apparel industry, throughout the supply chain. LPP pledges to conduct ongoing reviews of the Code's standards and ensure that they continue to fully reflect industry good practices and applicable rules. Thus, the Code is subject to modification in the future.

The Code aims to ensure safety for people employed by LPP business partners, especially at the manufacturing facilities, provide the best workplace conditions possible and offer the broadest level of environmental protection. Therefore, it is critical that all LPP business partners, especially suppliers, know and adhere to its provisions, and receive ongoing information about any potential changes to the Code. All Code signatories will receive appropriate advance notice of potential modifications to the Code.

I. ADHERENCE TO ALL REGULATIONS AND NORMS

1. The supplier shall conduct operations and manage the company in adherence to the provisions of the Code, while collecting and maintaining documentation confirming compliance with the Code's rules.

2. The supplier shall adhere to all applicable provisions of national legislation, to all other rules and standards applicable to the industry, and to the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, as well as all relevant International Labour Organization (ILO) conventions, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. In instances where the provisions of any of these regulations be in conflict, the Supplier shall apply the provision which offers the greatest protection for the employees.

II. CONDITIONS OF EMPLOYMENT, PROHIBITION ON FORCED/ INVOLUNTARY EMPLOYMENT, WORKPLACE CONDITIONS, CHILD LABOUR

As freedom constitutes each individual's inalienable right, employees shall undertake and provide work on a voluntary basis. Child labour, illegal labour, slave labour, forced labour, forced labour of prisoners, involuntary labour to satisfy debts and all other forms of labour not undertaken of the employee's conscious choice and free will, as well as human trafficking shall be prohibited.

A. Conditions of employment

1. Employees shall perform their duties on the basis of a document made in a language they understand which shall state the form of employment and its conditions, taking into account the annual leave entitlement and the corresponding payment in lieu of annual leave. All employment procedures shall adhere to the given country's applicable laws and be recorded in writing.

2. The hiring process shall be transparent. All of the hired worker's questions and doubts shall be clarified during the interview with the supplier's representative. Prior to hiring, the supplier is obligated to fully inform the future employee about his/her rights, responsibilities and terms of employment. Each employee shall be especially informed about his/her scope of responsibilities, amount of compensation due, terms of payment and the applicable work schedule.

3. The employee has a right to terminate his/her employment for the supplier, provided that an appropriate notice, under relevant laws and terms of employment, is given.

4. The employee shall not be urged to provide any deposits or personal identity documents to the supplier.

5. In the event of direct or indirect hiring of migrant and vulnerable workers, the supplier shall exercise particular care to provide them with the same terms of employment and compensation as is provided to other employees, in compliance with the law applicable in a given country. Vulnerable employees comprise, among other, women, workers employed via employment agency, temporary workers and homeworkers.

6. The supplier shall cover any fees related to the hiring of employees, including migrant and vulnerable workers on its own.

7. The hiring of employees without specific terms of employment which provide detailed description of compensation due, duration of employment contract, work schedule and scope of responsibilities shall not be tolerated, as unstable working conditions may cause undesired social and economic instability for the employees.

B. Compensation policy

1. Employee compensation shall not be lower than the relevant minimum wage applicable in a given country, and shall provide for employees' and their families' basic conditions of subsistence to be met. Men and woman performing the same work shall receive the same wage.

2. All withholdings or deductions from wages must adhere to the terms and scope provided for pursuant to local laws. All disciplinary measures applied and deductions from wages shall be documented, while the employee shall agree to them.

C. Working hours

1. A standard weekly work schedule (not including overtime) shall adhere to the limitations provided for under local laws and shall not exceed 48 hours. Any possible overtime shall not exceed 12 hours a week.

2. Employees have a right to leave their workplace following the conclusion of their standard work day. Any potential overtime hours must be voluntary, accepted by the employee and compensated at a rate higher than the standard hourly rate.

3. The supplier shall allow employees to take breaks during each working day as defined by local legislation. The supplier shall ensure that employees are granted days off work on public holidays established in the country concerned. Employees shall be granted at least one day off following six consecutive work days. Exceptions to this rule, shall only apply when local laws allow for this limit to be exceeded and when a collective bargaining agreement at the company allows for employee working hours to be averaged. In such situations, the collective bargaining agreement shall always establish appropriate time off provisions.

D. Employees under the age of 18

1. Persons under the age of 15 shall be considered minors, unless local laws stipulate a higher minimum age for employment or compulsory education requirement. In such instances, the supplier shall apply the higher minimum age for employment.

2. Minors who have not reached their 15th birthday may not be recruited or employed by the supplier. Child labour and the denial of the right to an education are forbidden.

3. Persons above the age of minority (pursuant to item D.1) who have not reached their 18th birthday shall be deemed Young Workers.

4. The supplier shall exercise special care for the safety and well-being of Young Workers. In no instance shall the supplier expose a young worker to work conditions which constitute a danger or threat to his/her physical and mental well-being and development.

5. A young worker shall not perform work which precludes him/her from attending school. Also, a young worker shall not work in excess of eight hours a day, or perform work duties during the night hours.

E. Accommodation

1. If the supplier provides accommodation to the employees, such accommodation shall be safe and kept in order.

III. FREEDOM OF ASSOCIATION AND EMPLOYEE REPRESENTATION

1. The supplier shall acknowledge and respect the employees' freedom of association in organizations such as work councils, labour unions and associations which represent employees' interests. The employer shall not hinder, dominate or control such organizations. Employees shall not be discriminated against on the basis of membership in such organizations.

2. The employer shall respect the workers organizations' right to represent its members and seek collective dispute resolution as provided for by the International Labour Organization (ILO) definition and interpretations and applicable local laws.

3. The employees' representatives should hold this function on a voluntary basis and be elected in free and transparent elections without the influence of others, in particular the employer.

IV. DIVERSITY AND INCLUSION

1. Supplier shall treat all employees with dignity and respect.

2. The suppliers shall not discriminate the employees, among others with respect in the hiring, payment of damages, access to training and promotions, termination of employment and retirement of employees on the basis of sex, age, disability, origin, race, marital status, sexual orientation, pregnancy, political views, membership (or lack thereof) in organizations, or religious or caste heritage.

3. The employees may not be forced to perform duties incompatible with their physical or mental and emotional capabilities.

4. Dignity and personal inviolability constitute each individual's basic rights. Physical or verbal violence, harassment, as well as sexual harassment are absolutely prohibited.

5. All disciplinary procedures and complaints shall be clearly documented, and employees shall receive ongoing notifications thereof.

V. HEALTH, SAFETY AND HYGIENE

1. Employee safety is of paramount and unimpeachable importance. Providing appropriate work conditions which ensure that employees are able to fulfil their responsibilities in a safe manner, that poses no risk to their health nor life, must be a priority for each supplier. All suppliers working in the LPP supply chain shall exercise the highest care for their employees' safety and provide appropriate and stable working conditions. The supplier shall take special care of the safety and health of young workers and pregnant workers.

2. The workplace shall be appropriate for the type of manufacturing occurring on the premises. All spaces shall have clearly marked and easily accessible emergency exits ensuring appropriate escape routes for employees working in all areas of the manufacturing plant. All employees, regardless of the location of their work station, shall have free access to emergency exits throughout the work day.

3. All employees shall participate in fire and other emergency drills and training. The supplier shall keep and store records of the trainings.

4. The supplier shall provide employees with a safe and hygienic work environment, taking into account the current state of the art in the industry and knowledge about any possible hazards. Supplier's responsibilities include preventing potential workplace accidents and injuries during and resulting from the performance of work duties. The supplier shall implement appropriate procedures to be used in the event of serious injury, and provide employees with safety instructions and procedures in order to prevent accidents.

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.

6. Workplaces shall be equipped with first-aid kits.

7. A nurse or a doctor shall be present at a workplace during working hours if so mandated under applicable local laws.

8. The supplier shall provide workers with protective equipment appropriate to their duties, as provided for by laws and workplace health and safety regulations. The supplier shall also inform each employee of the risks associated with not using the protective equipment. The employee shall utilise the protective equipment. The said equipment may not contain any elements which pose a danger to their user.

9. The supplier shall provide regular workplace safety and hygiene training for all employees, especially those newly hired or placed in a new work position. Additionally, the supplier shall ensure specialized training appropriate for employees in specialized work positions. Should any workplace accidents occur at the facility, the training should be repeated.

VI. ENVIRONMENTAL AWARENESS

1. The supplier shall comply with applicable local environmental protection laws, especially as pertains to air pollution, pollution and use of water, noise pollution and odour pollution and the management and disposal of waste, including textile waste. The supplier should manage the waste in a way that protects the life and health of people and the environment. In dealing with waste it is recommended to prevent and reduce waste production, preparation for re-use, recycling, other recovery operations and disposal. The supplier shall take special care in the management of hazardous waste.

2. The supplier shall be liable for the safety of products supplied to LPP. LPP publishes a list of chemical substances the application of which is strictly prohibited. The list is published in the Supplier Portal.

3. The supplier shall ensure proper storage of chemical substances, availability of safety data sheets in the immediate vicinity of substances in languages that staff understand, compliance with the instructions on safety measures contained in the safety data sheets and appropriate marking of containers with chemicals.

4. The supplier is obliged to make all efforts to steadily improve the businesses' environmental protection standards and norms. It is recommended that suppliers measure energy and water consumption, air emissions, generated waste and wastewater and make these data available to LPP upon request.

5. A list of specific requirements will be attached to each purchase order, outlining the conditions applicable in the order fulfilment process.

VII. TRANSPARENCY

1. The supplier shall maintain a transparent system of accounting records that facilitates the traceability of their conduct in case of any potential violations such as corruption, bribery and extortion.

2. There shall be no exchange of expensive gifts and exchange of money for gaining personal profits between the suppliers and the employees of LPP. More information about this issue is available in the LPP Rules of Cooperation with Business Partners and the LPP Rules. Manual for Employees.

3. The supplier shall not influence the employees to file any false testimonies or falsify documents aimed at evidencing compliance with the Code. The supplier shall not offer any bribe to the auditors which could affect the results of audits referred to in Section IX.

4. The supplier shall disclose any existing or potential conflicts of interest related to the cooperation with LPP.

VIII. CODE IMPLEMENTATION

1. The supplier shall abide by this Code with respect to all employees, sub-contractors, external employees, homeworkers and all sub-contractors involved in the supply chain and shall furnish them with the Code in a language that they understand. It is expected that the third parties shall observe the provisions of the Code.

2. The supplier shall ensure that employees and sub-contractors understand and comply with the Code's provisions. The Code shall be available at the workplace.

3. The supplier shall allow the employees to report and discuss violations which are in opposition to the provisions of the Code, in a confidential mode.

IX. VERIFICATION OF COMPLIANCE WITH THE CODE

1. In exercising control over its supply chain, LPP will conduct audits which will be carried out by appropriately trained employees or designated third parties.

2. LPP may conduct announced and unannounced audits at facilities producing goods for the company. During an audit, the supplier shall provide the ordering party with all documentation necessary to verify compliance with the Code, allow employees to be interviewed by the auditing party (including off-site interviews) and allow production facility inspections.

3. Should an audit result in the discovery of irregularities, the LPP representatives will present the supplier with a report containing suggestions and instructions to be implemented. Should the audit find flagrant violations or a lack of effort and cooperation in resolving said violations, LPP shall decide about gradual reduction of the number of orders and resign from cooperation with such supplier or immediately terminate its business relationship with such a supplier, should it be necessary on account of the nature of violations.

Name:	
Surname:	
Factory / Supplier full name:	
Factory / Supplier address:	
Signature:	
Stamp:	

Photo by OSCAR AGUILAR on Unsplash

企业经营管理守则

LPP

目录

I.	遵守所有法规和规范	4
II.	就业条件、禁止强迫/非自愿就业、工作场所条件、童工。	5
	A. 就业条件	5
	B. 补偿政策	6
	C. 工作时间	6
	D. 18岁以下的员工	6
	E. 住处	6
III.	结社自由和雇员代表权	7
IV.	多样性和包容性	7
V.	健康、安全与卫生	8
VI.	环境意识	9
VII.	透明度	9
VIII.	行为实现	10
IX.	验证是否符合守则	10

介绍

本守则对与LPP**合作的所有商**业伙伴（包括提供产品和服务的生产商和供应商）具有约束力。该守则引用了当地和国际法律，并代表了一套对参与LPP**供**应链的所有实体具有约束力的准则。该守则描述了LPP**商**业伙伴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、结社自由和所有雇员的平等待遇。《守则》还规定了工作场所的健康和安全标准，并规定了保护环境的义务。

作为一家在全球市场上运营的公司，LPP积极参与致力于改善整个供应链中服装行业的工作环境。LPP承诺对守则的标准进行持续审查，并确保其继续充分反映行业良好做法和适用规则。因此，该守则将来可能会修改。

该守则旨在确保LPP业务合作伙伴雇佣的人员的安全，特别是在制造设施，提供最佳工作场所条件，并提供最广泛的环境保护。因此，至关重要的是，所有LPP业务合作伙伴，尤其是供应商，都应了解并遵守其规定，并收到有关规范潜在变更的持续信息。所有《守则》签署人将收到关于《守则》可能修改的适当事先通知。

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规定、适用于该行业的所有其他规则和标准、《世界人权宣言》的规定以及国际劳工组织（ILO）的所有相关公约、《联合国商业与人权指导原则》和经合组织《跨国企业准则》。如果这些法规的任何规定发生冲突，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，员工应在自愿的基础上工作。应禁止童工、非法劳工、奴隶劳工、强迫劳动、囚犯强迫劳动、偿还债务的非自愿劳动和所有其他形式的非雇员自觉选择和自愿的劳动，以及人口贩卖。

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. 不得敦促员工向供应商提供任何押金或个人身份证明文件。

5. 如果直接或间接雇用移民工人和弱势群体，供应商应特别小心，按照特定国家适用的法律，向他们提供与其他员工相同的雇佣条款和报酬。弱势群体包括妇女、通过职业介绍所雇用的工人、临时工和家庭工人。

6. 供应商应自行支付与雇佣员工（包括移徙工人和弱势群体）相关的任何费用。

7. 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. 员工薪酬不得低于特定国家适用的相关最低工资，并应满足员工及其家庭的基本生活条件。从事相同工作的男女应获得相同的工资。

2. 所有代扣或扣减工资必须符合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减，同时员工应同意这些措施。

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工作。青年工人不得在白天或晚上加班八小时。

E. 住处

1. 如果供应商为员工提供住宿，则此类住宿应安全有序。

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。

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. 多样性和包容性

1. 供应商应以尊严和尊重对待所有员工

2. 供应商不得基于性别、年龄、残疾、出身、种族、婚姻状况、性取向、怀孕、政治观点、组织成员资格（或缺乏）、宗教或种姓遗产，在雇员的雇佣、损害赔偿金支付、培训和晋升、终止雇佣和退休等方面歧视雇员。

3. 不得强迫雇员从事与他们的身体或精神和情感能力不相符的工作。

4. 尊严和人身不可侵犯是每个人的基本权利。绝对禁止身体或言语暴力、骚扰以及性骚扰。

5. 所有纪律程序和投诉均应明确记录在案，员工应不断收到相关通知。

V. 健康、安全与卫生

1. 员工安全至关重要。提供适当的工作条件，确保员工能够以安全的方式履行其职责，不会对其健康或生命造成风险，必须是每个供应商的优先事项。在LPP供应链中工作的所有供应商应高度关注其员工的安全，并提供适当和稳定的工作条件。供应商应特别注意年轻工人和怀孕工人的安全和健康。

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习和培训。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。

8. 供应商应按照法律和工作场所健康和安全法规的规定，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，特别是与空气污染、水的污染和使用、噪音污染和气味污染以及废物（包括纺织废物）的管理和处置有关的法律。供应商应以保护人员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产生、准备再利用、再循环、其他回收操作和处置。供应商应特别注意危险废物的管理。

2. 供应商应对供应给LPP的产品的安全负责。LPP公布了严格禁止使用的化学物质清单。该列表发布在SP系统中。

3. 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。

4. 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。

5. 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. 透明度

1. 供应商应保持一个透明的会计记录系统，以便于在发生腐败、贿赂和勒索等潜在违规行为时对其行为进行跟踪。

2. 供应商和LPP员工之间不得交换贵重礼品和金钱以获取个人利益。有关此问题的更多信息，请参阅《LPP与业务伙伴合作规则》和《LPP规则》，员工手册。

3. 供应商不得影响员工提交任何虚假证词或伪造文件，以证明遵守本规范。供应商不得向审计员提供任何可能影响第九节所述审计结果的贿赂。

4. 供应商应披露与LPP合作相关的任何现有或潜在利益冲突。

VIII. 行为实现

1. 供应商应遵守与供应链中涉及的所有员工、分包商、外部员工、家庭工人和所有分包商相关的本守则，并应以其理解的语言向其提供本守则。预计第三方应遵守《守则》的规定。

2. 供应商应确保雇员和分包商了解并遵守本守则的规定。本守则应在工作场所提供。

3. 供应商应允许员工以保密方式报告和讨论违反本守则规定的违法行为。

IX. 验证是否符合守则

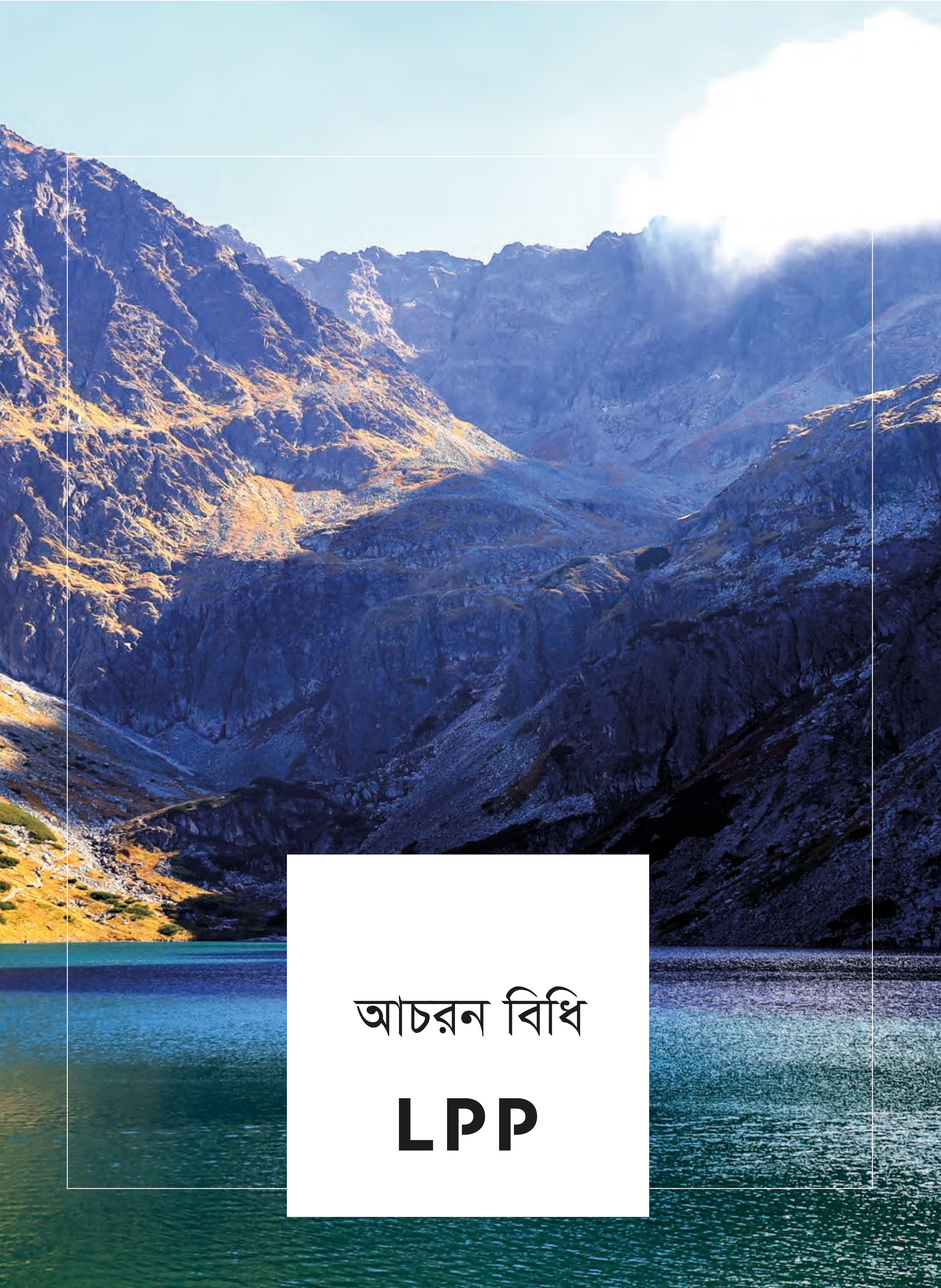
1. 在对其供应链实施控制时，LPP将进行审核，审核将由经过适当培训的员工或指定的第三方进行。

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. 如果审计结果发现了违规行为，LPP代表将向供应商提交一份报告，其中包括建议和有待实施的指示。如果审计发现明显的违规行为，或在解决上述违规行为方面缺乏努力和合作，LPP应决定逐步减少订单数量，并退出与该供应商的合作，或立即终止与该供应商的业务关系，如果因违规行为的性质而有此必要。

名:	
姓:	
工厂 /供应商全名:	
工厂 /供应商地址:	
签名:	
印章:	

Photo by OSCAR AGUILAR on Unsplash
LPP



আচরন বিধি

LPP

সুচিপত্র

১। সকল বিধিবিধান ও নিয়ম মেনে চলা ৪

২। কর্মসংস্থানের শর্তাবলী, বলপূর্বক/ অনিচ্ছুক কর্মসংস্থানের উপর নিষেধাজ্ঞা, কর্মক্ষেত্রের অবস্থা, শিশু শ্রম। ৫

ক। চাকুরির শর্তাবলী ৫

খ। ক্ষতিপূরণ নীতি ৬

গ। কর্ম ঘন্টা ৬

ঘ। ১৮ বছরের নিচের কর্মচারী/কর্মী ৬

ঙ। বাসস্থান ৬

৩। সমিতি ও কর্মচারী প্রতিনিধিত্বের স্বাধীনতা ৭

৪। বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি ৭

৫। স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও পরিস্কার-পরিচ্ছন্নতা ৮

৬। পরিবেশগত সচেতনতা ৯

৭। স্বচ্ছতা ৯

৮। কোড বাস্তবায়ন ১০

৯। কোড (বিধি)’র পরিপালন যাচাইকরণ ১০

ভূমিকা

এ কোড (বিধি) পন্য ও সেবার উৎপাদক ও সরবরাহকারীসহ এলপিপি'র সাথে সহযোগিতাকারী সকল ব্যবসায়ীক অংশীদারদের জন্য বাধ্যতামূলক নিয়মগুলোকে সংজ্ঞায়িত করে। এ কোডটি স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক উভয় আইনকে রেফার করে এবং এলপিপি'র সরবরাহ চেইনে অংশ নেয়া সকল স্বত্বার উপর বাধ্যতামূলক হওয়া এক সেট গাইডলাইন উপস্থাপন করে। কোডটি এলপিপি ব্যবসায়ীক অংশীদারদের ক্ষতিপূরণ নীতিমালা, শিশু শ্রম ও জোরপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধকরণ, সমিতির স্বাধীনতা ও সকল কর্মচারীর সাথে সমআচরণসহ চাকুরির শর্তাবলীর ক্ষেত্রে বাধ্যবাধকতা ব্যাখ্যা করে। কোডটি কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার মান নির্ধারণ করে এবং পরিবেশ সুরক্ষায় বাধ্য করে।

বিশ্ব বাজারে পরিচালনা করা একটি কোম্পানী হিসেবে এলপিপি হচ্ছে সরবরাহ চেইনের মাধ্যমে পোশাক শিল্পে কর্মক্ষেত্র অবস্থাকে উন্নয়নে গুরুত্ব প্রদানে চেষ্টা করা একটি সক্রিয় অংশগ্রহনকারী। এলপিপি কোডের মানগুলোর চলমান পর্যালোচনা করার প্রতিশ্রুতি দেয় এবং নিশ্চয়তা দেয় যে, তারা শিল্পকারখানায় ভাল অনুশীলন ও প্রযোজ্য নিয়মকানুন সম্পূর্ণ প্রতিফলণ অব্যাহত রাখে। এভাবে, কোডটি ভবিষ্যতে পরিবর্তন সাপেক্ষ।

কোডটির উদ্দেশ্য হচ্ছে এলপিপি ব্যবসায়ীক অংশীদারদের দ্বারা নযিুক্ত লোকজনের জন্য নিরাপত্তা নিশ্চিত করা, বিশেষ করে প্রস্তুতকারী সুবিধাসমূহে, যা সম্ভব সর্বোত্তম কর্মক্ষেত্র অবস্থাসমূহের যোগান দেয় এবং পরিবেশগত সুরক্ষার সবচেয়ে বিস্তৃত স্তরের প্রস্তাব দেয়। অতএব, এটা গুরুত্বপূর্ণ যে, সকল এলপিপি ব্যবসা অংশীদারগন বিশেষ করে সরবরাহকারীগন ইহার প্রবিধিসমূহকে জানবেন ও পালন করবেন, এবং কোডটিতে কোন সম্ভাব্য পরিবর্তন সম্পর্কে চলমান তথ্যাবলী গ্রহন করবেন। সকল কোড স্বাক্ষরকারীগন কোডটিতে সম্ভাব্য পরিবর্তনের যথোপযুক্ত অগ্রিম নোটিশ প্রাপ্ত হবেন।

১। সকল বিধিবিধান ও নিয়ম মেনে চলা

(১) কোডের নিয়মসমূহ পরিপালন নিশ্চিতকরণে যখন ডকুমেন্টেশন সংগ্রহ ও রক্ষণ করবেন তখন কোডের প্রবিধি সমূহ মেনে চলতে সরবরাহাকারীগন সহযোগীতা করবেন এবং কোম্পানীকে ব্যবস্থা করবেন।

(২) সরবারকারীগন প্রযোজ্য সকল প্রবিধি, বিধিবিধান এবং শিল্প কারখানায় প্রযোজ্য সকল নিয়মনীতি, মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষনা, পাশাপাশি আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠন (আইএলও) সম্মেলন, ব্যবসা ও মানবাধিকারে ইউএন গাইডিং নীতিমালা এবং বহুজাতিক এন্টারপ্রাইজের জন্য ওইসিডি গাইডলাইনসমূহ মেনে চলবেন।

২। কর্মসংস্থানের শর্তাবলী, বলপূর্বক/ অনিচ্ছুক কর্মসংস্থানের উপর নিষেধাজ্ঞা, কর্মক্ষেত্রের অবস্থা, শিশু শ্রম।

যেহেতু স্বাধীনতা প্রতিটি ব্যক্তির অবিচ্ছেদ্য অধিকার গঠন করে, কর্মচারীগন স্বেচ্ছা ভিত্তিতে কাজ গ্রহণ ও যোগান দেয়। শিশু শ্রম, বেআইনী শ্রম, দাস শ্রম, বলপূর্বক শ্রম, কয়েদিদের বলপূর্বক শ্রম, ঋণ মেটাতে অনিচ্ছাকৃত শ্রম এবং শ্রমের অন্য সব প্রকার যা কর্মচারীর সচেতন পছন্দে ও মুক্ত ইচ্ছায় গৃহিত নয়, পাশাপাশি মানব পাচার নিষিদ্ধ থাকবে।

ক। চাকুরির শর্তাবলী

১। কর্মচারীগন একটি ভাষায় প্রস্তুতকৃত কোন ডকুমেন্টের ভিত্তিতে তাদের দায়িত্ব সম্পাদন করবেন যা তারা বোঝেন, যেখানে বার্ষিক ছুটির প্রাপ্যতা ও বার্ষিক ছুটির পরিবর্তে সংশ্লিষ্ট অর্থ পরিশোধ ধর্তব্যে নিয়ে চাকুরির প্রকার/নিয়ম ও ইহার শর্তাবলী বর্ণিত থাকবে। সকল কর্মসংস্থান পদ্ধতি দেশের প্রযোজ্য আইনকানুন মেনে চলবে এবং লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ থাকবে।

২) নিয়োগ/ভাড়াকরণ প্রক্রিয়া হতে হবে স্বচ্ছ। সাক্ষাতকারের সময় সরবরাহকারীর প্রতিনিধিসহ নিযুক্ত সকল কর্মীর প্রশ্নাবলী ও সন্দেহসমূহ স্পষ্টকৃত হবে। নিযুক্তির পূর্বে সরবরাহকারী অবশ্যই ভবিষ্যত কর্মচারীকে তার অধিকার, দায়-দায়িত্ব ও চাকুরির শর্তাবলী সম্পর্কে সম্পূর্ণভাবে অবিহিত করবেন। প্রত্যেক কর্মচারীকে তার দায়-দায়িত্বে ব্যাপ্তি, বকেয়া ক্ষতিপূরণ অর্থ, অর্থ পরিশোধ শর্তাবতী এবং প্রযোজ্য কর্ম সূচী সম্পর্কে বিশেষভাবে অবহিত করা হবে।

৩) সরবরাহকারীর জন্য কাজ সমাপ্ত করার অধিকার কর্মচারীর রয়েছে, উল্লেখ্য যে, সংশ্লিষ্ট আইন ও চাকুরির শর্তাবলীর অধীন একটি যথোপযুক্ত নোটিশ প্রদত্ত হতে হবে।

৪) সরবরাহকারী বরাবর কর্মচারীকে কোন অর্থ জমা অথবা ব্যক্তিগত পরিচিতি ডকুমেন্ট প্রদানের জন্য বলা যাবে না।

৫) অভিবাসী এবং অরক্ষিত কর্মীর প্রত্যক্ষ অথবা পরোক্ষ নিযুক্তির ক্ষেত্রে একটি দেশে প্রদত্ত প্রযোজ্য আইন মেনে সরবরাহকারী তাদেরকে চাকুরির একই শর্তাবলীতে এবং ক্ষতিপূরণে নির্ধরিত যত্ন নেবে যা অন্যান্য কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রদান করে। অরক্ষিত কর্মচারীদের মধ্যে অন্যান্য যারা থাকবেন- নারী, কর্মসংস্থান এজেন্সীর মাধ্যমে নিযুক্ত কর্মীগন, অস্থায়ী কর্ম এবং গৃহকর্মীগন।

৬। অভিবাসী ও অরক্ষিত কর্মীগনসহ কর্মী নিযুক্তি সম্পার্কিত কোন ফি সরবরাহকারী নিজ থেকে পূরণ করবেন।

৭। চাকুরির সুনির্দিষ্ট শর্ত ব্যতিরেকে কর্মচারী নিযুক্তি যা ক্ষতিপূরণ বকেয়া, চাকুরি চুক্তির মেয়াদকাল, কাজের সূচী এবং দায়িত্বের ব্যাপ্তির বিস্তারিত বিবরণ প্রদান করে তা সহ্য করা হবে না, যেহেতু অস্থিতিশীল কর্মপরিবেশ কর্মীদের জন্য অবাঞ্ছিত সামাজিক ও অর্থনৈতিক অস্থিতিশীলতার কারণ হতে পারে।

খ। ক্ষতিপূরণ নীতি

১। প্রদত্ত একটি দেশে কর্মী ক্ষতিপূরণ সংশিষ্ট ন্যুনতম মজুরির চেয়ে কম হবে না এবং কর্মীগনের জন্য এবং তাদের পরিবারে জীবনধারণের মৌলিক অবস্থা মেটানোর জন্য প্রদত্ত হবে।

২। মজুরি থেকে অর্থ আটকে রাখা অথবা কর্তনে অবশ্যই স্থানীয় আইন অনুসারে প্রদত্ত শর্তাবলী ও ব্যাপ্তি মেনে হতে হবে। মজুরী থেকে সকল শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা এবং কর্তন হতে হবে ডকুমেন্টকৃত যখন কর্মী সেগুলোকে সম্মত হবে।

গ। কর্ম ঘন্টা

১। মানসম্মত একটি সাপ্তাহিক কাজের সময়সূচী (ওভারটাইম বাদে) স্থানীয় আইনের অধীন প্রদত্ত সীমাবদ্ধতায় মানতে হবে এবং তা ৪৮ ঘন্টা ঘন্টা অতিক্রম করবে না। সম্ভাব্য কোন ওভারটাইম সপ্তাহে ১২ ঘন্টা অতিক্রম করবে না।

২। কর্মচারীগনের মানসম্মত কর্ম দিবস সমাপ্তির পর কর্মস্থল ত্যাগ করার অধিকার তাদের থাকবে। সম্ভাব্য ওভারটাইম ঘন্টা অবশ্যই স্বেচ্ছামূলক হতে হবে যা কর্মচারী কর্তৃক গৃহিত হতে হবে আর তার জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে মানসম্মত ঘন্টা হারের চেয়ে উচ্চতর হারে।

৩। স্থানীয় আইন কর্তৃক ব্যাখ্যা প্রদত্ত হিসেবে প্রত্যেক কর্ম দিবসকালে সরবরাহকারী কর্মচারীগনকে বিরতি নিতে অনুমতি দেবেন। সরবরাহকারী নিশ্চিত করবেন যে, সংশিষ্ট দেশে প্রতিষ্ঠিত সরকারী ছুটির দিন কর্মচারীগন কাজ বন্ধ রাখতে চাইলে তা মঞ্জুর করবেন। অব্যাহত ছয় কর্ম দিবস পর কমপক্ষে এক দিন বন্ধ কর্মচারীগনকে মঞ্জুর করতে হবে। এ বিধির ব্যতিক্রমে শুধুমাত্র প্রযোজ্য হবে যখন স্থানীয় আইন এ সীমা অতিক্রমের ক্ষেত্রে অনুমতি দেবে এবং যখন কোম্পানীতে একটি সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তিপত্র কর্মচারী কর্ম ঘন্টা গড় করা হবে। এধরনের পরিস্থিতিতে সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তিপত্র সর্বদা যথাযথ বন্ধ প্রবিধি প্রতিষ্ঠা করবে।

ঘ। ১৮ বছরের নিচের কর্মচারী/কর্মী

১। ১৫ বছরের নিচের ব্যক্তিবর্গ নাবালক হিসেবে বিবেচিত হবে, যদিনা স্থানীয় আইন চাকুরি অথবা বাধ্যতামূলক শিক্ষা প্রয়োজনীয়তার ক্ষেত্রে একটি উচ্চতর ন্যুনতম বয়স নির্দিষ্ট করে। এ ধরনের দৃষ্টান্ড়ে সরবরাহকারী চাকুরির জন্য উচ্চতর ন্যুনতম বয়স প্রয়োগ করবেন।

২। নাবালকগনের মধ্যে যারা তাদের ১৫তম জন্মদিনে পৌছায়নি তারা সরবরাহকারী কর্তৃক নিযুক্ত অথবা নিয়োগকৃত হতে পারবেন না। শিশু শ্রম এবং শিক্ষার অধিকার অস্বীকার করা নিষিদ্ধ।

৩। নাবালকত্বের উপরের বয়সী ব্যক্তিগন (আইটেম ডি.আই অনুসারে) যারা তাদের ১৮তম জন্মদিনে পৌছায়নি তাদেরকে যুব কর্মী হিসেবে গন্য করা হবে।

৪। সরবরাহকারী যুব কর্মীদের নিরাপত্তা ও ভাল থাকার জন্য বিশেষ যত্ন অনুশীলন করবেন। কোনভাবেই একজন সরবরাহকারী একজন যুব কর্মীকে এমন কার্য পরিস্থিতিতে কাজের জন্য বলবেন না যা তার শারীরিক অথবা মানসিক সুস্থতা ও উন্নয়নের জন্য বিপদ অথবা হুমকী সৃষ্টি করে।

৫। একজন যুব কর্মী কর্ম সম্পাদন করবেন না যা তাকে বিদ্যালয়ে উপস্থিত অসম্ভব করে তোলে। এছাড়া একজন যুব কর্মী দিনে আট ঘন্টার অধিক কাজ করবেন না অথবা রাত্রি বেলায় কর্ম সম্পাদন করবেন না।

ঙ। বাসস্থান

১। সরবরাহকারী যদি কর্মচারীগনকে বাসস্থানের যোগান দেন, এমন বাসস্থান হবে নিরাপদ ও সাজানো।

৩। সমিতি ও কর্মচারী প্রতিনিধিত্বের স্বাধীনতা

১। প্রতিষ্ঠানে কর্মচারীগনের সমিতির স্বাধীনতা সরবরাহকারী স্বীকার ও সম্মান করবেন যেমন- কাউন্সিল, শ্রমিক ইউনিয়ন এবং সমিতি যা কর্মচারীগনের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করে। নিয়োগকর্তা এ ধরনের সংগঠনকে বাধাগ্রস্থ, আধিপত্য অথবা নিয়ন্ত্রণ করবেন না। এমন সংগঠনে কর্মচারীগন সদস্যপদের ভিত্তির বিপরীতে বৈষম্যের শিকার হবেন না।

২। নিয়োগকারী কর্মীগনের সংগঠনের অধিকারকে সম্মান করবে যা ইহার সদস্যগনকে প্রতিনিধিত্ব করে এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) সংজ্ঞা এবং স্পষ্টীকরণ ও প্রযোজ্য স্থানীয় আইন কর্তৃক প্রদত্ত হিসেবে সম্মিলিত বিরোধ নিষ্পত্তি চায়।

৩। কর্মচারীগনের প্রতিনিধিগন স্বেচ্ছা ভিত্তিতে এ কার্যটি করবেন এবং অন্যদের বিশেষ করে নিয়োগকর্তার কোন প্রকার প্রভাব ছাড়াই অবাধ ও স্বচ্ছ নির্বাচনে নির্বাচিত হবেন।

৪। বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি

১। সরবরাহকারী সকল কর্মীকে মর্যাদা ও সম্মানের সাথে আচরণ করবেন।

২। সরবরাহকারীগন কর্মীগনের সাথে লিঙ্গ, বয়স, অক্ষমতা, জন্মস্থান, গোত্র, বৈবাহিক অবস্থা, যৌন অভিযোজন, অন্তস্বত্বা, রাজনৈতিক দিক, সংগঠনে সদস্যপদ (অথবা তথাকার ঘাটতি) অথবা ধর্মীয় অথবা বর্ণের ঐতিহ্যের ভিত্তিতে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে নিযুক্তি নিয়ে, ক্ষতি পরিশোধে, প্রশিক্ষণ ও পদোন্নতিতে অন্তর্ভুক্তি, চাকুরিচ্যুতি এবং কর্মচারীদের অবসর নিয়ে বৈষম্য করবেন না।

৩। সকল কর্মচারী অগ্নি এবং অন্যান্য জরুরী ড্রিল এবং প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করবেন। সরবরাহকারী প্রশিক্ষণসমূহের রেকর্ডগুলোকে সংরক্ষণ করবেন।

৪। মর্যাদা ও ব্যক্তিগত অলঙ্ঘনীয়তা প্রত্যেকের মৌলিক অধিকার গঠন করে। শারীরিক অথবা মৌখিক সংঘাত, হয়রানি, পাশাপাশি যৌন হয়রানি সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ।

৫। সকল শৃংখলাজনিত পদ্ধতি ও অভিযোগ পরিস্কারভাবে ডকুমেন্টকৃত হতে হবে এবং কর্মচারীগন চলমান বিজ্ঞপ্তিসমূহ প্রাপ্ত হবেন।

৫। স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও পরিস্কার-পরিচ্ছন্নতা

১। কর্মচারী নিরাপত্তার গুরুত্ব হচ্ছে সর্বাগ্রে এবং অপ্রতিরোধ্য। যথাযথ কার্যাবস্থার যোগান দেয়া যা নিশ্চিত করে যে, কর্মচারীগন তাদের দায়-দায়িত্ব নিরাপদ অবস্থায় পূরণ করতে পারে, যা তাদের স্বাস্থ্য অথবা জীবনের কোন ঝুঁকি সৃষ্টি করে না, অবশ্যই প্রত্যেক সরবরাহকারীর জন্য একটি অগ্রাধিকার হতে হবে। এলপিপি সরবরাহ চেইনে কাজ করা সকল সরবরাহকারী তাদের কর্মচারীদের নিরাপত্তার জন্য সর্বোচ্চ যত্ন অনুশীল করবে এবং যথোপযুক্ত ও স্থির কার্য পরিবেশ যোগান দেবেন। সরবরাহকারীগন যুব কর্মী ও অন্তস্বত্বা কর্মীদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য বিষয়ে বিশেষ যত্ন নেবেন।

২। আঙ্গিনায় সংঘটিত নির্মাণ কাজের ধরনের জন্য কর্মস্থল হতে হবে যথোপযুক্ত। সকল স্পেস এবং সহজভাবে প্রবেশযোগ্য জরুরী প্রস্থান পরিস্কার-ভাবে চিহ্নিত থাকতে হবে যা প্রস্তুতকারী প্ল্যান্টের সকল এলাকায় কাজে থাকা কর্মচারীদের জন্য উপযুক্ত প্রস্থান নিশ্চিত করে। কর্ম এলাকা অথবা কর্মস্থল নির্বিশেষে কার্যদিবস জুড়ে সকল কর্মচারীর জরুরী প্রস্থানে থাকবে মুক্ত প্রবেশাধিকার।

৩। সকল কর্মচারী অগ্নি এবং অন্যান্য জরুরী ড্রিল এবং প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করবেন। সরবরাহকারী প্রশিক্ষণসমূহের রেকর্ডগুলোকে সংরক্ষণ করবেন।

৪। কারখানায় শিল্পের বর্তমান অবস্থা এবং সম্ভাব্য কোন বিপদকে ধর্তব্যে নিয়ে সরবরাহকারী কর্মচারীগনকে একটি নিরাপদ ও পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন কার্য পরিবেশ যোগান দেবেন। সরবরাহকারীর দায়-দায়িত্বে অন্তর্ভুক্ত থাকবে দায়িত্ব সম্পাদনকালে কর্মস্থলের সম্ভাব্য দূর্ঘটনা ও আহত হওয়াকে প্রতিরোধ করা। মারাত্বক আঘাতের ক্ষেত্রে সরবরাহকারী যথোপযুক্ত পদ্ধতি বাস্তবায়ন করবেন এবং দূর্ঘটনা প্রতিরোধের লক্ষ্যে কর্মচারীদেরকে নিরাপত্তার নির্দেশনা ও পদ্ধতির যোগান দেবেন।

৫। সরবরাহকারী কর্মচারীগনকে পানযোগ্য পানি, পরিস্কার স্যানিটারি সুবিধাদি, যথোপযুক্ত আলো ও বাতাস সঞ্চালন এবং যথোপযুক্ত অবস্থায় খাবার রক্ষণের সুবিধাদি সরবরাহ করবেন।

৬। কর্মস্থল প্রাথমিক চিকিৎসা উপকরণে সজ্জিত থাকবে।

৭। কর্মঘন্টাকালে একজন নার্স অথবা একজন ডাক্তার উপস্থিত থাকবেন যদি স্থানীয় আইনে প্রযোজ্যতার অধীন তা বাধ্যতামূলক হয়।

৮। সরবরাহকারী কর্মীগনকে তাদের কর্তব্যের সাথে উপযুক্তি সুরক্ষা সরঞ্জাম যোগান দেবেন যেভাবে আইন ও কর্মস্থলে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিধিমালা দ্বারা প্রদত্ত। ঝুঁকি রয়েছে এমন কর্মীগনের যারা সুরক্ষা সরঞ্জাম ব্যবহার করে না এমন কর্মীদের প্রত্যেককেও সরবরাহকারী অবহিত করবেন। কর্মচারী সুরক্ষা সরঞ্জাম ব্যবহার করবেন। উক্ত সরঞ্জাম তাদের ব্যবহারকারীকে কোন বিপদে ফেলতে পারে এমন কোন উপাদান থাকতে পারবে না।

৯। সরবরাহকারী সর্বদা কর্মস্থলকে নিরাপদ রাখবেন এবং সকল কর্মচারীকে পরিচ্ছন্নতার প্রশিক্ষণ প্রদান করবেন, বিশেষ করে তাদেরকে যারা নতুনভাবে নিযুক্ত অথবা নতুন কর্ম অবস্থানে পদায়িত। এছাড়া, সরবরাহকারী বিশেষায়িত কর্ম অবস্থানে কর্মচারীদের জন্য উপযুক্ত বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করবেন। ফ্যাসিলিটিতে কোন দূর্ঘটনা সংঘটিত হলে পূনরায় প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

৬। পরিবেশগত সচেতনতা

১। সরবরাহকারী প্রযোজ্য স্থানীয় পরিবেশগত সুরক্ষা আইন মেনে চলবেন, বিশেষ করে বায়ু দূষন, পানি দূষন ও ব্যবহার, শব্দ দূষন এবং গন্ধ দূষন এবং বস্ত্র বর্জ্যসহ বর্জ্য ব্যবস্থাপনা ও অপসারণ সম্পর্কিত আইন। সরবরাহকারী এমনভাবে বর্জ্য ব্যবস্থাপনা করবেন যা জনগনের জীবন ও স্বাস্থ্য এবং পরিবেশকে রক্ষা করবে। বর্জ্য নিয়ে কাজ করতে বর্জ্য উৎপাদন প্রতিরোধ ও হ্রাস করতে, পুনঃব্যবহার, পুনঃচক্রায়ন, অন্যান্য পুনরুদ্ধার অপারেশান ও অপসারণ সুপারিশকৃত। সরবরাহকারী বিপজ্জনক বর্জ্য'র ব্যবস্থাপনায় বিশেষ যত্ন নেবেন।

২। এলপিপি-তে সরবরাহকৃত পন্যের নিরাপত্তার জন্য সরবরাহকারী দায়ী থাকবেন। এলপিপি রাসায়নিক দ্রব্যাদির একটি তালিকা প্রকাশ করে যার প্রয়োগ কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। সাপ্লায়ার পোর্টালে তালিকাটি প্রকাশিত।

৩। রাসায়নিক উপাদানের যথাযথ রক্ষণ নিশ্চিত করবেন সরবরাহকারী, উপাদানসমূহের সন্নিকটে ড্যাটা শীটগুলোর লভ্যতা এমন ভাষায় থাকবে যা কর্মীরা বুঝেন, নিরাপত্তা ড্যাটা শীটে ধারনকৃত নিরাপত্তা ব্যবস্থার উপর মেনে চলার নির্দেশনা এবং রাসায়নিকসহ কন্টেইনার যথাযথভাবে চিহ্নিত করা থাকবে।

৪। ব্যবসার পরিবেশগত সুরক্ষা মান ও নিয়মগুলোকে ধীরে ধীরে উন্নয়ন ঘটাতে সরবরাহকারী সকল ধরনের প্রচেষ্টা গ্রহণ করতে বাধ্য থাকবেন। এটা সুপারিশকৃত যে, সরবরাহকারীগনের পরিমাপ শক্তি এবং পানি ব্যবহার, বায়ু নির্গমন, উৎপাদিত বর্জ্য ও বর্জ্য পানি এবং অনুরোধ করে এসব ড্যাটাকে এলপিপি-তে লভ্য করা।

৫। সুনির্দিষ্ট প্রয়োজনীয়তার একটি তালিকা প্রতিটি ক্রয়াদেশে সংযুক্ত হবে, আদেশ পূরণ প্রক্রিয়ায় প্রযোজ্য অবস্থার আউটলাইন করা।

৭। স্বচ্ছতা

(১) সরবরাহকারী হিসাব রেকর্ডসমূহের একটি স্বচ্ছ পদ্ধতি রক্ষণ করবে যা কোন সম্ভাব্য লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে যেমন- দুর্নীতি, ঘুষ ও চাঁদা'র ক্ষেত্রে তাদের আচরনের সন্ধানযোগ্যতাকে সহায়তা করে।

২) সরবরাহকারী ও এলপিপি'র কর্মচারীগনের মাঝে ব্যক্তিগত মুনাফা অর্জনের লক্ষ্যে ব্যয়বহুল উপহার অথবা অর্থ বিনিময়ের কোন বিনিময় থাকবে না। এ বিষয়ে আরও অধিক তথ্য এলপিপি রুলস্ অফ কো-অপারেশান উইথ বিজনেস পার্টনার্স এবং এলপিপি বিধিবিধানে-এ লভ্য। কর্মচারীদের জন্য ম্যানুয়েল।

৩) কোড অনুসারে পরিপালনের সাক্ষ্যপ্রমাণ প্রদানের লক্ষ্যে কর্মচারীদেরকে সরবরাহকারী কোন মিথ্যা সনদ অথবা মিথ্যা ডকুমেন্ট নথিভুক্ত করতে প্রভাবিত করবেন না। নিরীক্ষকগনকে সরবরাহকারী কোন ঘুষের প্রস্তাব করতে পারবেন না যা ধারা ৯ এ রেফারকৃত নিরীক্ষার ফলকে প্রভাবিত করে।

৪) এলপিপি'র সাথে সহযোগিতা সম্পর্কিত স্বার্থের বিদ্যমান অথবা সম্ভাব্য কোন সংঘাত সরবরাহকারী প্রকাশ করবেন।

৮। কোড বাস্তবায়ন

১) সরবরাহকারী সকল কর্মচারী, উপ-ঠিকাদার, বহিঃস্থ কর্মচারী, গৃহকর্মী এবং সরবরাহ চেইনে নিয়োজিত সকল উপ-ঠিকাদারগনের প্রেক্ষিতে এই কোড মেনে চলবেন এবং সেগুলোকে একটি ভাষায় বিধিতে প্রকাশ করবেন যা তারা বুঝতে পারেন। এটা প্রত্যাশিত যে তৃতীয় পক্ষগন কোড এর প্রবিধি পর্যবেক্ষণ করবেন।

২) সরবরাহকারী নিশ্চিত করবেন যে, কর্মচারীগন ও উপ-ঠিকাদারগন কোড প্রবিধিসমূহ বোঝেন ও মেনে চলেন। কর্মস্থলে কোড লভ্য থাকবে।

৩) সরবরাহকারী কর্মচারীগনকে সংঘাত জানাতে ও আলোচনা করতে অনুমতি দেবেন যা হচ্ছে কোড এর প্রবিধি বিরদ্ধে, একটি গোপনীয় ব্যবস্থায়।

৯। কোড (বিধি)'র পরিপালন যাচাইকরণ

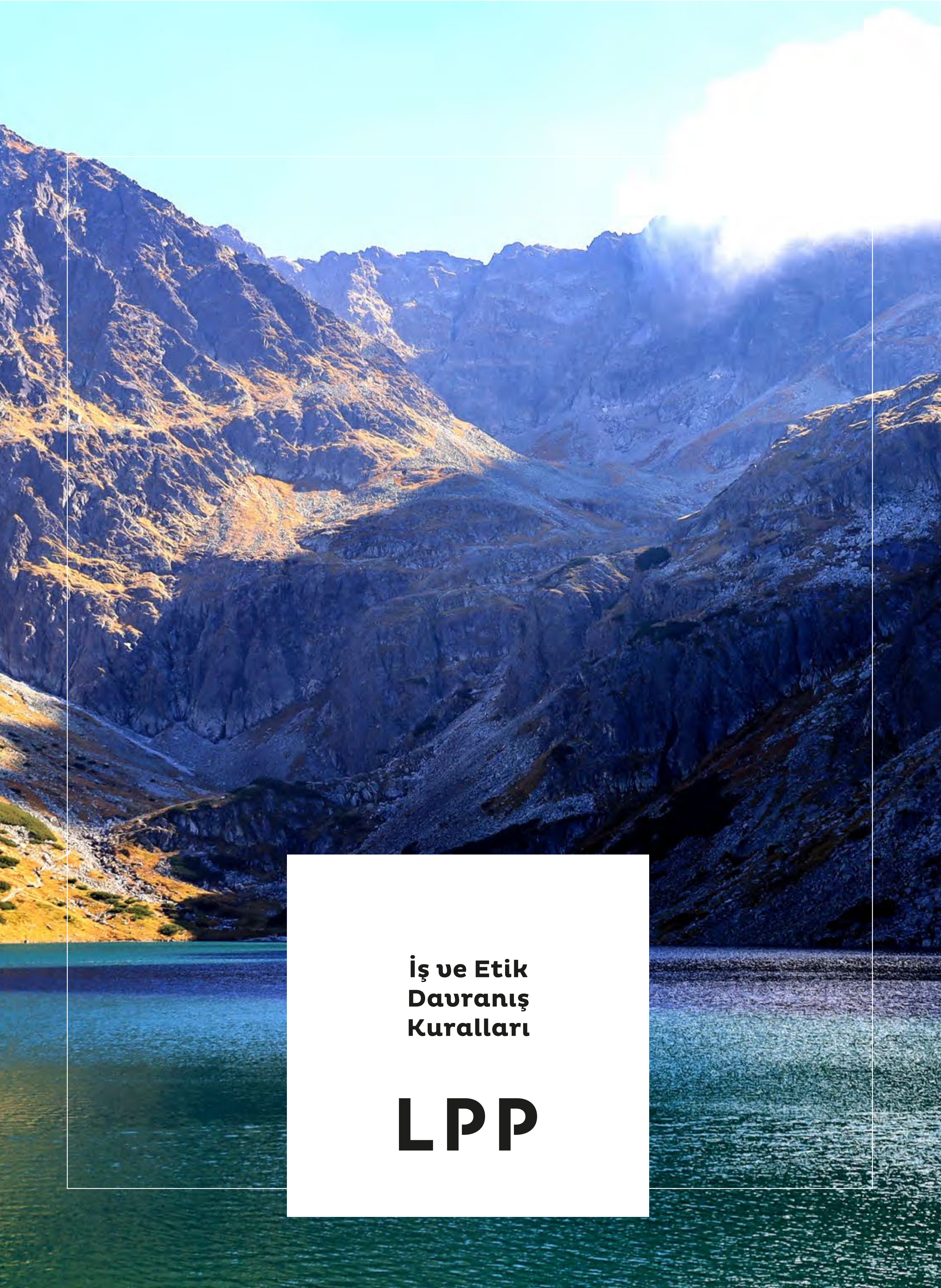
১) নিয়ন্ত্রণকে ইহার সরবরাহ চেইনের উপর অনুশীলনে এলপিপি নিরীক্ষা পরিচালনা করবে যা যথোপযুক্তভাবে প্রশিক্ষিত কর্মী অথবা নির্দিষ্ট তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক পরিচালিত হবে।

২) কোম্পানীর জন্য পন্য উৎপাদনের সুবিধায় এলপিপি ঘোষিত এবং অঘোষিত নিরীক্ষা পরিচালনা করতে পারে। নিরীক্ষাকালে কোড পরিপালন যাচাইয়ের জন্য সরবরাহকারী আদেশ দানকারী পক্ষকে প্রয়োজনীয় সকল ডকুমেন্ট যোগান দিতে পারেন, নিরীক্ষা পক্ষ (অফ-সাইড সাক্ষাতকারসহ) কর্তৃক কর্মীগনের সাক্ষাতকার গ্রহন অনুমোদিত হতে পারে এবং উৎপাদন সুবিধা পরিদর্শন অনুমোদিত।

৩) অনিয়মের প্রাপ্তিতে একটি নিরীক্ষা ফলাফলে এলপিপি প্রতিনিধিগন সরবরাহকারীকে একটি রিপোর্ট উপস্থাপন করবে যেখানে থাকবে বাস্তবায়নের জন্য পরামর্শ ও নির্দেশনা। নিরীক্ষা যদি সুস্পষ্ট লজ্জন অথবা প্রচেষ্টার ঘাটতি এবং উক্ত লজ্জন মেটাতে সহযোগিতা পায়, এলপিপি আদেশ সংখ্যা ক্রমে হ্রাস করার সিদ্ধান্ড় নেবে এবং উক্ত সরবারাহকারীর সাথে সহযোগিতা থাকে ইস্তফা দেবে এবং এমন একজন সরবরাহকারীর সাথে ইহার ব্যবসা সম্পর্ক দ্রুত সমাপ্ত করবে, লজ্ঘনের প্রকৃতির কারণে এটা প্রয়োজনীয় হওয়া উচিত।

নামঃ	
স্বাক্ষরঃ	
ফ্যাক্টরী/ সরবরাহকারীর পূর্ণ নামঃ	
ফ্যাক্টরী/ সরবরাহকারীর ঠিকানাঃ	
স্বাক্ষরঃ	
স্ট্যাম্পঃ	

Photo by OSCAR AGUILAR on Unsplash



İş ve Etik Davranış Kuralları

LPP

İÇİNDEKİLER

I. **TÜM DÜZENLEMELERE VE STANDARTLARA BAĞLILIK** 4

II. **İSTİHDAM KOŞULLARI, ZORLA / İSTEM DIŞI İSTİHDAM YASAĞI, İŞYERİ KOŞULLARI, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ** 5

A. Çalışma koşulları 5
B. Ücret politikası 6
C. Çalışma saatleri 6
D. 18 yaşın altındaki çalışanlar 6
E. Konaklama 6

III. **ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE ÇALIŞAN TEMSİLİYETİ** 7

IV. **ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYILCILIK** 7

V. **SAĞLIK, GÜVENLİK VE HİJYEN** 8

VI. **ÇEVRE BİLİNCİ** 9

VII. **ŞEFFAFLİK** 9

VIII. **KURALLARİN UYGULANMASİ** 10

IX. **KURALLARA UYGUNLUĞUN DOĞRULANMASI** 10

TANIM VE İÇERİK

Bu Kurallar, LPP ile işbirliği yapan tüm iş ortakları, üreticiler ve mal/hizmet tedarikçileri, için bağlayıcı olan kuralları tanımlar. 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 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 BAĞLILIK

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) sözleşmeleri, BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri ve Çok Uluslu Şirketler için OECD İlkelerine bağlı kalacaktır. Bu düzenlemelerden herhangi birinin hükümlerinin çeliştiği durumlarda Tedarikçi, çalışanlar için en yüksek korumayı sağlayan hükmü uygular.

II. İSTİHDAM KOŞULLARI, ZORLA / İSTEM DIŞI İSTİHDAM YASAĞI, İŞYERİ KOŞULLARI, ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Özgürlük her bireyin devredilemez hakkını oluşturduğundan, çalışanlar işi gönüllü olarak üstlenmelidir ve çalışmalıdır. Çocuk işçiliği, yasa dışı işçi çalıştırma, köle işçi çalıştırma, zorla çalıştırma, mahkumları zorla çalıştırma, borçlarını ödemek için gönülsüz çalıştırma ve çalışanın bilinçli tercihi ve özgür iradesi dışında yapılan diğer tüm çalışma biçimleri ve insan kaçakçılığı yasaktır.

A. Çalışma koşulları

1. Çalışanlar görevlerini istihdam şeklini 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.

2. 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.

3. Çalışan, ilgili kanunlar ve çalışma koşulları uyarınca uygun bir bildirimde bulunmak kaydıyla, istihdamını sona erdirme hakkına sahiptir.

4. Çalışandan tedarikçiye herhangi bir depozito veya kişisel kimlik belgesi vermesi istenmeyecektir.

5. Göçmen ve savunmasız işçilerin doğrudan veya dolaylı olarak işe alınması durumunda, tedarikçi, belirli bir ülkede geçerli olan yasalara uygun olarak, diğer çalışanlara sağlanan aynı istihdam koşullarını ve tazminatlarını sağlamak için özel çaba gösterecektir. Savunmasız çalışanlar tanımı, diğerlerinin yanı sıra kadınları, iş ve işçi bulma kurumu aracılığıyla istihdam edilen işçileri, geçici işçileri ve evde çalışanları kapsar.

6. Tedarikçi, göçmen ve savunmasız işçiler de dahil olmak üzere, çalışanların işe alınmasıyla ilgili tüm ücretleri kendisi karşılayacaktır.

7. 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

1. Çalışan ücreti, ülkede geçerli olan ilgili asgari ücretten düşük olmayacak ve çalışanların ve ailelerinin temel geçim koşullarını karşılamasını sağlayacaktır. Aynı işi yapan kadın ve erkek aynı ücreti alacaktır.

2. Ücretlerden yapılan tüm stopajlar veya kesintiler, yerel yasalar uyarınca sağlanan şartlara ve kapsama uygun olmalıdır. Uygulanan tüm disiplin cezaları ve ücret kesintileri belgelendirilirken, çalışan bunları kabul eder.

C. Çalışma saatleri

1. Standart haftalık çalışma programı (fazla mesai hariç), yerel yasalar uyarınca öngörülen sınırlamalara uymalı ve 48 saati geçmemelidir. Fazla mesai haftalık 12 saati geçmemelidir.

2. 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.

3. Tedarikçi , yerel yasalar çerçevesinde, çalışma saatleri dahilinde çalışma araları vermek ve ülkenin resmi tatil günlerinde çalışanlara tatil haklarını vermekle yükümlüdür. Çalışanlar, birbirini takip eden altı (6) 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.

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 alınamaz veya istihdam edilemez. Çocuk işçiliği ve eğitim hakkının reddedilmesi yasaktır.

3. 8. 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 çalıştırılamaz.

E. Konaklama

1. Tedarikçi, çalışanlara kalacak yer sağlıyorsa, bu tür konaklama yerleri güvenli ve düzenli tutulacaktır.

III. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE ÇALIŞAN TEMSİLİYETİ

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 bırakılamaz.

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 görevlerini gönüllü olarak yerine getirmeli, bu temsilciler özgür ve şeffaf seçimlerle seçilmeli ve başta işveren olmak üzere hiçbir dış etki altında olmamalıdır.

IV. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYILCILIK

1. Tedarikçi tüm çalışanlara onurlu ve saygılı davranmakla yükümlüdür.

2. Tedarikçiler, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, köken, ırk, medeni duruma dayalı olarak çalışanların işe alınması, tazminat ödenmesi, eğitim ve promosyonlara erişim, iş akdinin feshi ve emekliliği konularında çalışanlara karşı ayrımcılık yapmayacaktır. cinsel yönelim, hamilelik, siyasi görüşler, kuruluşlara üyelik (veya üyelik eksikliği), veya dini veya kast ayrımı yapamaz.

3. Çalışanlar fiziksel veya zihinsel ve duygusal yetenekleri ile bağdaşmayan görevleri yapmaya zorlanamaz.

4. Onur ve kişi dokunulmazlığı herkesin temel haklarını oluşturur. Fiziksel veya sözlü şiddet, taciz ve ayrıca cinsel taciz kesinlikle yasaktır.

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

V. SAĞLIK, GÜVENLİK VE HİJYEN

1. Çalışan güvenliği tartışılmaz bir öneme sahiptir. Çalışanların sorumluluklarını güvenli bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlayan, sağlıkları ve yaşamları için risk oluşturmayan uygun çalışma koşullarının sağlanması her tedarikçi için bir öncelik olmalıdır. LPP tedarik zincirinde çalışan tüm tedarikçiler, çalışanlarının güvenliği için en yüksek özeni gösterecek ve uygun ve istikrarlı çalışma koşulları sağlayacaktır. Tedarikçi, genç ve hamile işçilerin güvenliğine ve sağlığına özel özen gösterecektir.

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. Tedarikçi bu tatbikatların yazılı kaydını tutmakla yükümlüdür.

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 işi 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. 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.

VI. ÇEVRE BİLİNCİ

1. Tedarikçi, özellikle hava kirliliği, su kirliliği ve kullanımı, gürültü kirliliği ve koku kirliliği ve tekstil atıkları dahil olmak üzere atıkların yönetimi ve bertarafı ile ilgili olarak geçerli yerel çevre koruma yasalarına uyacaktır. Tedarikçi, atıkları insanların ve çevrenin hayatını ve sağlığını koruyacak şekilde yönetmelidir. Atıkla uğraşırken, atık üretiminin önlenmesi ve azaltılması ve yeniden kullanım, geri dönüşüm, diğer geri kazanım işlemleri ve bertaraf için hazırlık yapılması önerilir. Tedarikçi, tehlikeli atık yönetiminde özel dikkat gösterecektir.

2. LPP'ye tedarik edilen ürünlerin güvenliğinden tedarikçi sorumludur. LPP, uygulanması kesinlikle yasak olan kimyasal maddelerin bir listesini yayınlar. Liste, Tedarikçi Portalında yayınlanır.

3. 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.

4. 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.

5. Her bir satınalma siparişine, siparişi yerine getirme sürecinde geçerli olan koşulları ana hatlarıyla belirten özel gereksinimlerin bir listesi eklenecektir.

VII. ŞEFFAFLİK

1. Tedarikçi, yolsuzluk, rüşvet ve gasp gibi potansiyel ihlaller durumunda hareketlerin izlenebilirliğini kolaylaştıran şeffaf bir muhasebe kayıtları sistemi sürdürecektir.

2. LPP'nin tedarikçileri ve çalışanları arasında kişisel kazanç elde etmek için pahalı hediyeler ve para alışverişi yapılmayacaktır. Bu konu hakkında daha fazla bilgi LPP İş Ortakları ile İşbirliği Kurallarında ve LPP Kurallarında mevcuttur. (Çalışanlar için El Kitabı).

3. Tedarikçi, çalışanları Davranış Kuralları'na uyumu kanıtlamaya yönelik herhangi bir yalan beyanda bulunmaya veya belgelerde tahrifat yapmaya ikna etmeyecektir. Tedarikçi, denetçilere, Bölüm IX'da atıfta bulunulan denetimlerin sonuçlarını etkileyebilecek herhangi bir rüşvet teklif etmeyecektir.

4. Tedarikçi, LPP ile işbirliğine ilişkin mevcut veya potansiyel çıkar çatışmalarını ifşa edecektir.

VIII. KURALLARİN UYGULANMASİ

1. Tedarikçi, tedarik zincirinde yer alan tüm çalışanlar, taşeronlar, şirket dışı çalışanlar, evde çalışanlar ve tüm taşeronlarla ilgili olarak bu Kurallara uyacak ve onlara anlayacakları bir dilde bu kurallar metnini sağlayacaktır. Üçüncü şahısların İlkeler hükümlerine uyması beklenir.
2. Tedarikçi, çalışanların ve taşeronların Davranış Kurallarının hükümlerini anlamasını ve bunlara uymasını sağlamakla yükümlüdür. Kuralar yazılı olarak iş yerinde mevcut olmalıdır.
3. Tedarikçi, çalışanların Kural hükümlerine aykırı olan ihlalleri gizlilik içinde bildirmesine ve tartışmasına izin vermekle yükümlüdür.

IX. KURALLARA UYGUNLUĞUN DOĞRULANMASI

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,ihalalin çeşidine bağlı olarak, LPP tedarikçi ile olan iş ilişkisini kademeli olarak veya hemen sona erdirecektir.

Adi:	
Soyadı:	
Fabrika tam adı Tedarikçi tam adı:	
Fabrika adresi/ Tedarikçi tam adresi:	
İmza:	
Kaşe:	

Photo by OSCAR AGUILAR on Unsplash