

# সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট

## AEON Supplier Code of Conduct

### সূচীপত্র

#### I. ভূমিকা

1. উদ্দেশ্য
2. প্রয়োগের পরিসীমা

#### II. সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট

#### III. সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্টের প্রধান আবশ্যিক শর্ত

### পরিশিষ্ট

1. পরিভাষা
2. বাংলাদেশের সাথে সম্পর্কিত অগ্নি প্রতিরোধ এবং দুর্ঘটনা প্রতিরোধের জন্য আবেদন
3. এওন টেকসই ক্রয় মূলনীতি
4. এওন জীববৈচিত্র্যের নীতিমালা
5. এওন মৎস্য সম্পদের জন্য ক্রয় নীতিমালা
6. এওন বন সম্পদের জন্য ক্রয় নীতিমালা

## 1. ভূমিকা

### 1. উদ্দেশ্য

একটি ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ব্যবসা কার্যক্রম পরিচালনা করার সময়, শুধুমাত্র মুনাফা অর্জন নয় সামাজিক দায়িত্বও যে পূরণ করা উচিত, সেই প্রয়োজনীয়তা প্রতি বছর বৃদ্ধি পেয়েই চলেছে। একই সময়ে, আন্তর্জাতিক সমাজে থেকে উদ্ভূত সমাজ ও পরিবেশ সম্পর্কিত সমস্যাগুলো জটিল হয়ে দেশ অতিক্রম করেছে, যা কিনা শুধুমাত্র একটি ব্যবসা প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনের পক্ষে মোকাবিলা করা সম্ভব নয়।

এই পরিস্থিতি মোকাবেলা করার জন্য, সাপ্লাই চেইনের অন্তর্গত প্রতিটি সংগঠন নিজ নিজ দায়িত্ব পালন করার পাশাপাশি, নিজ ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানকে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য আবেদন জানিয়ে, আমাদের সামাজিক দায়িত্বের চেইনটি সম্পূর্ণ করা প্রয়োজনীয়।

এই কোড অব কনডাক্ট, এওন কর্তৃক পরিচালিত পণ্য এবং সেবার সাথে সম্পর্কিত সাপ্লাই চেইনের অন্তর্গত প্রতিটি সংগঠনের পালন করা উচিত বিষয়সূচি সুস্পষ্ট করেছে। প্রতিটি প্রতিষ্ঠান এই বিষয়সূচির জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করার মাধ্যমে স্টেকহোল্ডারদের বিশ্বাস এবং নিরাপত্তা অর্জন করতে সক্ষম হবে।

এই সকল সামাজিক সমস্যা মোকাবেলার উদ্যোগসমূহ ব্যবসা কার্যক্রম এবং প্রতিষ্ঠান পরিচালনার ভিত্তিস্বরূপ। একটি টেকসই সংগঠন গড়ে তোলার জন্য সক্রিয়ভাবে উদ্যোগ গ্রহণের কথা আশা করা হচ্ছে।

### 2. প্রয়োগের পরিসীমা

এই কোড অব কনডাক্ট, ব্র্যান্ড নির্বিশেষে. এওন কর্তৃক পরিচালিত পণ্য এবং সেবার সাথে সম্পর্কিত সাপ্লাই চেইনের অন্তর্গত প্রতিটি ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং সংগঠনের জন্য প্রযোজ্য।

## II. সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট

### 1. আইন এবং নিয়মকানুন

ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করা দেশ এবং অঞ্চলের জন্য প্রযোজ্য সকল আইন এবং নিয়মকানুন মেনে চলা। উপরন্তু, এই সকল আইন এবং এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট মেনে চলার জন্য সাপ্লায়ার এবং সাবকন্ট্রাকটর, কন্ট্রাকটরদের নিকট আবেদন করা।

### 2. শিশু শ্রম

15 বছর কিংবা সেই দেশের আইনে অনুমোদিত বয়সের কোন একটির বেশি বয়সে পৌঁছেনি এমন শিশুদের ব্যবহার বা ব্যবহারে সহায়তা প্রদান না করা। আইন দ্বারা ব্যবহার অথবা কর্মসংস্থানের অনুমোদিত বয়স কিংবা তার চাইতে বেশি এবং 18 বছরের কম বয়সী শিশু, বাধ্যতামূলক শিক্ষা আইনের যোগ্য বলে বিবেচিত হলে, তার স্কুলে গমনকে অগ্রাধিকার দিয়ে, শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্য বা উন্নয়নের / বিকাশের জন্য ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে ঠেলে না দেয়া।

### 3. জোরপূর্বক শ্রম

নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান প্রক্রিয়ায়, হামলা, ভীতিপ্রদর্শন, অবরোধ ও অন্যান্য মানসিক, শারীরিক এবং কর্মের স্বাধীনতাকে অন্যায়ভাবে দমিয়ে রাখার পদ্ধতির মাধ্যমে, শ্রমিকদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোরপূর্বক কর্মসংস্থান ও শ্রমে নিযুক্ত না করা বা সহযোগী না হওয়া।

### 4. কর্ম ঘন্টা

কর্ম ঘন্টা, বিরতি এবং ছুটির দিন সম্পর্কিত আইন এবং শিল্পের নির্ধারিত মানদণ্ড মেনে চলা। অতিরিক্ত সময়ের কাজ একটি স্বত: স্ফূর্ত বিষয়, যা স্ব-প্রণোদিত হয়ে করার বিষয়, এবং নিয়মিত আবশ্যিক বিষয় নয়। সংবিধিবদ্ধ কর্ম ঘন্টাকে অতিক্রমকারী শ্রমের ক্ষেত্রে নির্ধারিত অতিরিক্ত সময়ের কাজের অর্থ প্রদান করা।

### 5. মজুরি এবং কল্যাণ / সুবিধা

জাতীয় মজুরি ও কল্যাণ আইন মেনে চলা। প্রাসঙ্গিক আইনের ভিত্তিতে, মজুরি ও ভাতা প্রদান এবং কর্তন করে, রেকর্ড বজায় রাখা। মজুরির পরিমাণ, শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের চাইতে বেশি হওয়া। পরিশোধিত মজুরির বিষয়বস্তু, অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত ভাতা সহ, শ্রমিকদের বোধগম্য পদ্ধতিতে ব্যাখ্যা করা।

### 6. দুর্ব্যবহার এবং হয়রানি

শ্রমিকদের শারীরিক শাস্তি প্রদান, মানসিক বা শারীরিক অত্যাচার কিংবা কথার মাধ্যমে দুর্ব্যবহার না করা কিংবা বা তার সহযোগী না হওয়া। ব্যবসায়িক কার্যক্রমের সব ধরনের পরিস্থিতিতে, অঙ্গভঙ্গি, ভাষা, শারীরিক সংস্পর্শ সহ যে কোন ধরনের হয়রানিকে প্রশয় না দেয়া।

### 7. বৈষম্য

জাতি, জাতীয়তা, জাতিগত গোষ্ঠী, লিঙ্গ, বয়স, জন্মস্থান, ধর্ম, শিক্ষাগত যোগ্যতা, শারীরিক ও মানসিক অক্ষমতা, যৌন অবস্থা এবং লিঙ্গ পরিচয় ইত্যাদিকে কারণ হিসাবে নিয়ে নিয়োগ, মজুরি, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ, চাকরি ছেড়ে দেয়া, অবসর গ্রহণ ইত্যাদির মত নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্য না করা কিংবা বৈষম্যে সহযোগিতা না করা। নিয়োগ সম্পর্কিত সকল সিদ্ধান্তের জন্য, প্রয়োজনীয় কাজ সম্পন্ন করার ক্ষমতা মানদণ্ড অনুযায়ী নির্ধারণ করা।

## 8. সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার

শ্রমিকদের ক্ষেত্রে, শ্রমিকগণ নিজেদের পছন্দমত ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা, সদস্য হওয়া, পরিচালনা করা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধি হিসাবে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সাথে যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারকে সম্মান করা। আইন দ্বারা সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা হলে, একটি বিকল্প উপায় হিসেবে ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধির নিকট তাদের উদ্বেগের বিষয় জানানোর জন্য একটি অভিযোগ পরিচালনা ব্যবস্থা স্থাপন করে, বিশ্বস্ততার সাথে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

## 9. নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য

প্রযোজ্য আইন এবং নিয়মকানুনের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ, একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ শ্রমিকদের প্রদান করার পাশাপাশি, সম্ভাব্য নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত দুর্ঘটনা বা আঘাত বা মানসিক বিষয়সমূহ সহ রোগ প্রতিরোধের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা। শ্রমিকদের জন্য প্রদান করা ডরমেটরি বা ক্যান্টিনেও একই ভাবে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের মানদণ্ড প্রয়োগ করা।

## 10. পরিবেশ

উত্পাদনের দেশ এবং এলাকার পরিবেশ সম্পর্কিত সকল আইন ইত্যাদি শুধু মেনে চলা নয়, পরিবেশ সংরক্ষণের জন্য সর্বোচ্চ মনোযোগ দেয়া। ব্যবহৃত কাঁচামাল এবং যন্ত্রাংশ, সেগুলো মজুতকারী দেশ বা অঞ্চলের আইন ও নিয়মকানুন, ইন্টারন্যাশনাল কনভেনশন, প্রোটোকলের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা তা যাচাই করে, এওন নির্ধারিত পরিবেশগত নীতিমালা মেনে চলা।

## 11. ব্যবসায়িক লেনদেন

চূড়ান্ত পণ্য (ফাইনাল প্রোডাক্ট) এবং তার উপাদানের মূল দেশ (কান্ট্রি অব অরিজিন) এবং অঞ্চলের বাণিজ্য (লেনদেন) সম্পর্কিত আইন মেনে চলা।

## 12. সততা এবং স্বচ্ছতা

সকল ব্যবসা কার্যক্রমের ক্ষেত্রে, ঘুম, রেকর্ড, প্রমাণ এবং সাক্ষ্যের জালিয়াতি, অসত্যকরণ এবং গোপন করার মত অনৈতিক কাজ কোনভাবেই না করা। ব্যবসা কার্যক্রমের সাথে সম্পর্কিত তথ্য, প্রযোজ্য নিয়মকানুন এবং সাধারণ ব্যবসায়িক রীতি অনুযায়ী সঠিকভাবে প্রকাশ করা।

## 13. এনগেজমেন্ট

এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্টের আবশ্যিকীয় বিষয়বস্তু নিজেদের ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং নিজেদের সংগঠনের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করে, সমগ্র সাপ্লাই চেইনের সামাজিক সমস্যা সমাধানের জন্য সকল সংগঠনের একসাথে কাজ করা।

### III. সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্টের প্রধান আবশ্যিক শর্ত

#### 1. আইন এবং নিয়মকানুন

ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করা দেশ এবং অঞ্চলের জন্য প্রযোজ্য সকল আইন এবং নিয়মকানুন মেনে চলা। উপরন্তু, এই সকল আইন এবং এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট মেনে চলার জন্য সাপ্লায়ার এবং সাবকন্ট্রাকটর, কন্ট্রাকটরদের নিকট আবেদন করা।

1-1 আইন ও বিধিমালা এবং নিয়মকানুন মেনে চলার ক্ষেত্রে, এওন এর সরাসরি সাপ্লায়ারদের দ্বারা পরিচালিত ব্যবসায়িক কার্যক্রম ছাড়াও, সেই সকল সাপ্লায়ার দ্বারা ব্যবহৃত সাপ্লায়ার, সাবকন্ট্রাকটর, কন্ট্রাকটরগণও মেনে চলার পরিস্থিতি তৈরি করার জন্য, ব্যবহৃত সাপ্লায়ার, সাবকন্ট্রাকটর, কন্ট্রাকটরদের নিকট এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট বা এই কোড অব কনডাক্টের পূরণ করার আমাদের ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের যে আবেদন, সেটিকে অবহিত করাটা নিশ্চিত করা।

1-2 যে সকল অঞ্চল বা এলাকা কিংবা পৌরসভায় ব্যবসা কার্যক্রম পরিচালিত হয়, সেখানকার আইনের ব্যাখ্যা যদি ভিন্ন হয়ে থাকে, তাহলে প্রযোজ্য সবচাইতে কঠোর আবশ্যিক শর্ত মেনে চলা।

1-3 ব্যবসা প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনের, আন্তর্জাতিক সংস্থা কর্তৃক নির্ধারিত নিম্নলিখিত চুক্তি এবং সুপারিশের মূলনীতিকে সম্মান করা।

শ্রমের মৌলিক নীতি এবং অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ঘোষণাপত্র  
আন্তর্জাতিক মানবাধিকার বিল (মানবাধিকার সনদ এবং মানবাধিকারের আন্তর্জাতিক চুক্তি)  
জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নীতিমালা  
জাতিসংঘের গ্লোবাল কম্প্যাঙ্কের 10 টি নীতি

#### 2. শিশু শ্রম

15 বছর কিংবা সেই দেশের আইনে অনুমোদিত বয়সের কোন একটির বেশি বয়সে পৌঁছেনি এমন শিশুদের ব্যবহার বা ব্যবহারে সহায়তা প্রদান না করা। আইন দ্বারা ব্যবহার অথবা কর্মসংস্থানের অনুমোদিত বয়স কিংবা তার চাইতে বেশি এবং 18 বছরের কম বয়সী শিশু, বাধ্যতামূলক শিক্ষা আইনের যোগ্য বলে বিবেচিত হলে, তার স্কুলে গমনকে অগ্রাধিকার দিয়ে, শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্য বা উন্নয়নের / বিকাশের জন্য ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে ঠেলে না দেয়া।

2-1 15 বছর কিংবা সেই দেশের আইনে অনুমোদিত বয়সের কোন একটির বেশি বয়সে পৌঁছেনি এমন শিশুদের ব্যবহার বা ব্যবহারে সহায়তা প্রদান না করা। স্থানীয় আইনে স্বীকৃতি দিয়ে, আইএলও কনভেনশন 138 এর কর্মসংস্থানের ন্যূনতম বয়সের সংজ্ঞাকে স্বীকৃতি না দেয়া দেশগুলির ক্ষেত্রে 14 বছরের কম বয়সী শিশুদের ব্যবহার করা যাবে না।

2-2 নিয়োগের আগে, সরকারী সার্টিফিকেশনের মাধ্যমে প্রতিটি শ্রমিকের বয়স পরীক্ষা করে, তা রেকর্ড করে রাখা।

2-3 আইন দ্বারা ব্যবহার অথবা নিয়োগের অনুমোদিত বয়স কিংবা তার চাইতে বেশি এবং 18 বছরের কম বয়সী শিশু, বাধ্যতামূলক শিক্ষা আইনের যোগ্য বলে বিবেচিত হলে, তার স্কুলে গমনকে অগ্রাধিকার দিয়ে, শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্য বা উন্নয়নের / বিকাশের জন্য ক্ষতিকর বা বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে ঠেলে না দেয়া।

#### 3. জোরপূর্বক শ্রম

নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান প্রক্রিয়ায়, হামলা, ভীতিপ্রদর্শন, অবরোধ ও অন্যান্য মানসিক, শারীরিক এবং কর্মের স্বাধীনতাকে অন্যায়ভাবে দমিয়ে রাখার পদ্ধতির মাধ্যমে, শ্রমিকদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোরপূর্বক কর্মসংস্থান ও শ্রমে নিযুক্ত না করা বা সহযোগী না হওয়া।

- 3-1 জোরপূর্বক শ্রম, বন্দিদশার শ্রম, নামমাত্র মজুরিতে শ্রমিকদের দিয়ে হাড়ভাঙা পরিশ্রম করানো, মানব পাচার ও অনৈচ্ছিক বা শোষণমূলক বন্দিদশার শ্রমের সাথে সম্পর্কিত শ্রম শক্তির সরবরাহ গ্রহণ না করা বা সেটিকে সহায়তা প্রদান না করা।
- 3-2 ব্যবহৃত কাঁচামাল এবং সাপ্লাই চেইনের ক্ষেত্রে জোরপূর্বক শ্রম, বন্দিদশার শ্রম, নামমাত্র মজুরিতে শ্রমিকদের দিয়ে হাড়ভাঙা পরিশ্রম করানো, মানব পাচার ও অনৈচ্ছিক বা শোষণমূলক বন্দিদশার শ্রমের সাথে সম্পৃক্ততাকে পরিহার করা।
- 3-3 প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী, শ্রমিকদের নিকট নিয়োগের শর্তাবলী নথি (ডকুমেন্ট) হিসাবে বিতরণ করা। সেই নথি, শ্রমিকেরা বুঝতে পারে এমন ভাষায় সরবরাহ করা। অভিবাসীদের শ্রমিক হিসাবে নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে, শ্রমিকগণ নিজ দেশ ছেড়ে চলে আসার আগে তা প্রদান করা।
- 3-4 শ্রমিকদের নিয়োগ দানের জন্য দালাল ব্যবহার করা হলে, নৈতিকতাবোধ সম্পন্ন ব্যবসায়ী কিনা তা যাচাই করে দেখা।
- 3-5 নিয়োগের জন্য ফি বা অনুরূপ ব্যয় অযৌক্তিকভাবে দাবি না করা। বিশেষ করে অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগ দানের সময়, শ্রমিকের মূল জাতীয়তার জন্য অযৌক্তিক বাধ্যবাধকতা যাতে আরোপ না করা হয় সেজন্য সুনির্দিষ্টভাবে যাচাই করা।
- 3-6 সাপ্লায়ার এবং সাব সাপ্লাইয়ারের নিকট শ্রম শক্তি সাপ্লায়ার ব্যবসায়ী কর্তৃক নিয়োগের সময় শ্রমিকের মজুরি, ভাতা, সম্পত্তি এবং পাসপোর্ট ইত্যাদির মত সার্টিফিকেটের কিছু অংশ জমা না রাখা।
- 3-7 শ্রমিকদের জন্য, সংগঠনের নিকট যুক্তিসঙ্গত নোটিশ প্রদানকে শর্ত হিসাবে নিয়ে, নিয়োগ চুক্তি বাতিল করার অধিকার স্বীকার করে নেয়া।
- 3-8 শ্রমিকদের ক্ষেত্রে, নির্ধারিত কর্ম ঘন্টা পূরণ করার পর, কর্মক্ষেত্র ছেড়ে যাওয়ার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়া। এছাড়াও, টয়লেট এবং পানি পান সহ, কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের যুক্তিযুক্ত কারণে অন্য জায়গার যাওয়ার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়া।

#### 4. কর্ম ঘন্টা

কর্ম ঘন্টা, বিরতি এবং ছুটির দিন সম্পর্কিত আইন এবং শিল্পের নির্ধারিত মানদণ্ড মেনে চলা। অতিরিক্ত সময়ের কাজ একটি স্বতঃ স্ফূর্ত বিষয়, যা স্ব-প্রণোদিত হয়ে করার বিষয়, এবং নিয়মিত আবশ্যিক বিষয় নয়। সংবিধিবদ্ধ কর্ম ঘন্টাকে অতিক্রমকারী শ্রমের ক্ষেত্রে নির্ধারিত অতিরিক্ত সময়ের কাজের অর্থ প্রদান করা।

- 4-1 কর্ম ঘন্টা, বিরতি, ছুটির দিন এবং সরকারি ছুটির দিন সম্পর্কিত আইন, যৌথ মজুরি চুক্তি এবং (প্রযোজ্য হলে) শিল্পের নির্ধারিত মানদণ্ড যাচাই করে মেনে চলা।
- 4-2 সাপ্তাহিক কর্ম ঘন্টা আইনের দ্বারা নির্ধারণ করা হলেও, অতিরিক্ত কাজের সময় বাদ দিয়ে এক সপ্তাহে 48 ঘন্টা যাতে অতিক্রম না করা।
- 4-3 অতিরিক্ত সময়ের কাজ একটি স্বতঃস্ফূর্ত বিষয় :, যা স্বপ্রণোদিত হয়ে করার বিষয়। অতিরিক্ত কাজের সম-য় সহ সাপ্তাহিক কর্ম ঘন্টা 60 ঘন্টা অতিক্রম করা উচিত নয় এবং নিয়মিত আবশ্যিক বিষয় নয়।
- 4-4 শ্রমিকদের আইন অনুযায়ী ছুটি প্রদান করা। প্রযোজ্য আইন না থাকলে, সপ্তাহে অন্তত 1 দিন ছুটি প্রদান করা।
- 4-5 বার্ষিক ছুটির দিন সহ ছুটির দিনের জন্য প্রযোজ্য সকল আইন শ্রমিকদের জন্য উপলব্ধ করা।
- 4-6 মজুরি পরিশোধের জন্য পরিশোধ পদ্ধতি (reimbursement method) প্রয়োগ করা শ্রমিকের কর্ম ঘন্টা সহ, শ্রম ঘন্টাকে সঠিক এবং নির্ভরযোগ্য রেকর্ডিং সিস্টেম দ্বারা সম্পূর্ণরূপে নথিভুক্ত করা। শ্রমিকের টাইম রেকর্ডিং সিস্টেমকে শ্রমিকগণ যাচাই করতে পারার বিষয়টি নিশ্চিত করা।

#### 5. মজুরি এবং কল্যাণ / সুবিধা

জাতীয় মজুরি ও কল্যাণ আইন মেনে চলা। প্রাসঙ্গিক আইনের ভিত্তিতে, মজুরি ও ভাতা প্রদান এবং কর্তন করে, রেকর্ড

বজায় রাখা। মজুরির পরিমাণ, শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের চাহিতে বেশি হওয়া। পরিশোধিত মজুরির বিষয়বস্তু, অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত ভাতা সহ, শ্রমিকদের বোধগম্য পদ্ধতিতে ব্যাখ্যা করা।

- 5-1 জাতীয় বা আঞ্চলিক মজুরি ও কল্যাণ সম্পর্কিত আইনকে যাচাই করে, শ্রমিকদের নিকট ব্যাখ্যা করে, মেনে চলা।
- 5-2 মজুরি, সংবিধিবদ্ধ ন্যূনতম মজুরি চেয়ে বেশি হয়ে, শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করে, বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় মজুরির চাহিতে বেশি অর্থ প্রদান করা।
- 5-3 নিয়োগ চুক্তি বা নিয়োগের বিস্তৃতি তৈরি করে সকল শ্রমিকদের নিকট প্রদান করা। এর মধ্যে কাজের বিষয়বস্তু এবং মজুরির পরিমাণ, অর্থ প্রদানের সময় এবং অর্থ প্রদানের পদ্ধতি অন্তর্ভুক্ত করা।
- 5-4 সংবিধিবদ্ধ কর্ম ঘন্টাকে অতিক্রম করা শ্রমের ক্ষেত্রে, আইন এবং যৌথ শ্রম চুক্তির মধ্যকার উচ্চতর অতিরিক্ত কাজের ভাতা প্রদান করা।
- 5-5 সকল মজুরি এবং ভাতার জন্য, আইন মেনে চলে, শ্রমিকদের জন্য সুবিধাজনক পদ্ধতিতে অর্থ প্রদান করা। সব ক্ষেত্রে, বিলম্বে অর্থ প্রদান এবং সীমাবদ্ধ আকারের অর্থ প্রদান অনুমোদিত নয়।
- 5-6 পরিশোধ পদ্ধতির (reimbursement method) শ্রমিকদের নিকট, অন্তত সংবিধিবদ্ধ ন্যূনতম মজুরি প্রদান করা।
- 5-7 মজুরির জন্য বোধগম্য এবং বিস্তারিত লিখিত নথি শ্রমিকদের নিকট প্রদান করা। লিখিত নথির মধ্যে ব্যবহৃত ভাষা, শ্রমিকগণ বুঝতে সক্ষম এমন ব্যবহার করা।
- 5-8 শ্রমিকদের মজুরি থেকে শুধুমাত্র সামাজিক বীমা এবং কর ইত্যাদির মত আইনের দ্বারা অনুমোদিত বস্তু কর্তন করা যাবে।
- 5-9 শৃঙ্খলমূলক ব্যবস্থা হলেও মজুরি থেকে অযৌক্তিক অর্থ হ্রাস করা যাবে না। শৃঙ্খলমূলক ব্যবস্থার জন্য শিক্ষাকে অগ্রাধিকার দিয়ে, ক্রমান্বয়িক ব্যবস্থা হিসাবে পরিণত করে, সকল শ্রমিকদের নিকট বোধগম্য পদ্ধতিতে পৌঁছে দিয়ে, বৈষম্য ছাড়া সঠিক পদ্ধতিতে প্রয়োগ করা।
- 5-10 সামাজিক বীমার অর্থ প্রদান সম্পর্কিত আইন মেনে চলা।

## 6. দুর্ব্যবহার এবং হয়রানি

শ্রমিকদের শারীরিক শাস্তি প্রদান, মানসিক বা শারীরিক অত্যাচার কিংবা কথার মাধ্যমে দুর্ব্যবহার না করা কিংবা বা তার সহযোগী না হওয়া। ব্যবসায়িক কার্যক্রমের সব ধরনের পরিস্থিতিতে, অঙ্গভঙ্গি, ভাষা, শারীরিক সংস্পর্শ সহ যে কোন ধরনের হয়রানিকে প্রশয় না দেয়া।

- 6-1 কর্মক্ষেত্র এবং সংগঠন কর্তৃক প্রদান করা শ্রমিকদের ডরমেটরি (শয়নকক্ষ) সহ সকল আঙ্গিনায় /চত্বরে দুর্বল অবস্থানের শ্রমিকদের প্রতি সহিংসতা বা অমানবিক আচরণ বা মনোভাব না পোষণ করা বা ভাষার মাধ্যমে দুর্ব্যবহার না করা কিংবা বা তার সহযোগী না হওয়া।
- 6-2 শ্রমিকদের ডরমেটরির (শয়নকক্ষ) সুবিধা প্রদান করা হলে, তাদের আসা যাওয়ায় অযৌক্তিকভাবে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি না করা, গোপনীয়তা এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করে, অমানবিক আচরণ না করা।
- 6-3 কর্মক্ষেত্র এবং সংগঠন কর্তৃক প্রদান করা শ্রমিকদের ডরমেটরি (শয়নকক্ষ) সহ সকল আঙ্গিনায় /চত্বরে, শুধুমাত্র যৌন হয়রানি বা ক্ষমতার হয়রানি নয়, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি কর্তৃক হয়রানি বলে চিহ্নিত কোন কাজ না করা।
- 6-4 শৃঙ্খলার নামে অযৌক্তিকভাবে শাস্তি না দেয়া কিংবা বরখাস্ত না করা।
- 6-5 দুর্ব্যবহার এবং হয়রানির শিকার শ্রমিকদের খুঁজে বের করে তাদের উদ্ধার করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

## 7. বৈষম্য

জাতি, জাতীয়তা, জাতিগত গোষ্ঠী, লিঙ্গ, বয়স, জন্মস্থান, ধর্ম, শিক্ষাগত যোগ্যতা, শারীরিক ও মানসিক অক্ষমতা, যৌন

অবস্থা এবং লিঙ্গ পরিচয় ইত্যাদিকে কারণ হিসাবে নিয়ে নিয়োগ, মজুরি, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ, চাকরি ছেড়ে দেয়া, অবসর গ্রহণ ইত্যাদির মত নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্য না করা কিংবা বৈষম্যে সহযোগিতা না করা। নিয়োগ সম্পর্কিত সকল সিদ্ধান্তের জন্য, প্রয়োজনীয় কাজ সম্পন্ন করার ক্ষমতা মানদণ্ড অনুযায়ী নির্ধারণ করা।

- 7-1 নিয়োগ, মজুরি, প্রশিক্ষণের সুযোগ, পদোন্নতি, চাকরি ছেড়ে দেয়া বা অবসর গ্রহণ এবং অন্যান্য নিয়োগের অনুশীলনের / চর্চার ক্ষেত্রে, জাতি, জাতীয়তা, জাতিগত গোষ্ঠী, লিঙ্গ, বয়স, জন্মস্থান, ধর্ম, শিক্ষাগত যোগ্যতা, শারীরিক ও মানসিক অক্ষমতা, যৌন অবস্থা এবং লিঙ্গ পরিচয় এবং বৈষম্যের কারণ হতে পারে এমন অন্যান্য বিষয়ের উপর ভিত্তি করে বৈষম্য না করা এবং তাকে উৎসাহিত না করা।
- 7-2 সকল শ্রমিকদের জন্য সমান সুযোগ প্রদান করা।
- 7-3 একই ধরনের কাজের জন্য লিঙ্গ ইত্যাদি উপর ভিত্তি করে মজুরিতে বৈষম্য না করা।
- 7-4 নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান অব্যাহত রাখার শর্ত হিসাবে গর্ভাবস্থা পরীক্ষা বা জন্ম নিয়ন্ত্রণ না করা। এছাড়াও নিরাপত্তাগত এবং স্বাস্থ্যগত কারণে, প্রয়োজন ছাড়া, মহিলা আবেদনকারী এবং শ্রমিকদের নিকট গর্ভাবস্থার হাল জিজ্ঞাসা না করা।
- 7-5 মহিলা শ্রমিকদের বিবাহ বা গর্ভাবস্থাকে কারণ হিসাবে নিয়ে, গর্ভবতী মহিলাদের কর্মসংস্থানের পরিস্থিতির উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে এমন সিদ্ধান্ত গ্রহণ না করা। উপরন্তু, বিবাহ বা গর্ভাবস্থাকে বাধা প্রদানের লক্ষ্যে, মহিলা শ্রমিকদের হুমকি না দেয়া।
- 7-6 বৈষম্যের শিকার শ্রমিকদের খুঁজে বের করে তাদের উদ্ধার করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

## 8. সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার

শ্রমিকদের ক্ষেত্রে, শ্রমিকগণ নিজেদের পছন্দমত ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা, সদস্য হওয়া, পরিচালনা করা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধি হিসাবে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সাথে যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারকে সম্মান করা। আইন দ্বারা সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা হলে, একটি বিকল্প উপায় হিসেবে ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধির নিকট তাদের উদ্বেগের বিষয় জানানোর জন্য একটি অভিযোগ পরিচালনা ব্যবস্থা স্থাপন করে, বিশ্বস্ততার সাথে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

- 8-1 শ্রমিকদের নিজেদের পছন্দমত ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা, সদস্য হওয়া, পরিচালনা করা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধি হিসাবে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সাথে যৌথ দরকষাকষি করার অধিকার রয়েছে। ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এই অধিকারকে সম্মান করে, শ্রমিকগণ যেন ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে নেতিবাচক প্রভাব বা প্রতিশোধমূলক পদক্ষেপের সম্মুখীন না হয়ে, নিজেদের পছন্দমত শ্রমিক সংগঠনের সদস্য হতে পারে সেটি কার্যকরীভাবে অবহিত করা। এছাড়াও ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সংগঠনের প্রতিষ্ঠা, ব্যবস্থাপনা, পরিচালনা, যৌথ দরকষাকষিতে কোন ধরনের হস্তক্ষেপ না করা।
- 8-2 ইউনিয়নের সদস্য, শ্রমিকদের প্রতিনিধি এবং শ্রমিক সংগঠনের সাথে জড়িত শ্রমিকগণ, শ্রমিকদের সংগঠিত করার সাথে জড়িত হওয়া এবং সেই সকল কর্মকাণ্ডকে কারণ হিসাবে নিয়ে বৈষম্য, হয়রানি, ভয় প্রদর্শন এবং প্রতিশোধের লক্ষ্যবস্তু না করা হয়, নিয়মতান্ত্রিকভাবে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সেটি নিশ্চিত করা।
- 8-3 আইন দ্বারা সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা হলে, ব্যবসা প্রতিষ্ঠান, শ্রমিকদের প্রতিনিধির নিকট তাদের উদ্বেগের বিষয় জানানোর জন্য একটি অভিযোগ পরিচালনা ব্যবস্থা স্থাপন করে, কার্যকরভাবে পরিচালনা করে, প্রস্তাব পেশ করা শ্রমিকগণ যাতে কোন ধরনের অসুবিধার সম্মুখীন না হয় সেটির তত্ত্বাবধান করা। এই সকল ব্যবস্থা সম্পর্কে শ্রমিকদের অবহিত করা।

## 9. নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য

প্রযোজ্য আইন এবং নিয়মকানুনের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ, একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ শ্রমিকদের প্রদান করার পাশাপাশি, সম্ভাব্য নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত দুর্ঘটনা বা আঘাত বা মানসিক বিষয়সমূহ সহ রোগ প্রতিরোধের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা। শ্রমিকদের জন্য প্রদান করা ডরমেটরি বা ক্যান্টিনেও একই ভাবে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের মানদণ্ড প্রয়োগ করা।

### 9-1 সরঞ্জামের নিরাপত্তা এবং দুর্ঘটনা প্রতিরোধ

- 9-1-1 উপকরণাদি, সরঞ্জাম এবং যন্ত্রপাতি সম্পর্কিত স্থানীয় আইন যাচাই করে, প্রয়োজন হলে, কার্যকর ছাড়পত্র লাভ করে, সংরক্ষণ করা। এছাড়াও নিয়মিত নিরাপত্তা সম্পর্কিত জরিপ পরিচালনা করা।
- 9-1-2 সরঞ্জাম এবং যন্ত্রপাতি ব্যবহার করার সময় বিপদ এড়ানোর জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করে, অগ্রিম এবং নিয়মিতভাবে, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ সম্পাদন করে, একটি রেকর্ড রাখা।
- 9-1-3 সরঞ্জাম এবং যন্ত্রপাতি ব্যবহার করার সময়, শ্রমিকদের নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের ঝুঁকি প্রতিরোধ করার জন্য উপযুক্ত প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম বিনামূল্যে শ্রমিকদের প্রদান করে তা পরিধান করানো।

### 9-2 কাজের পরিবেশ

- 9-2-1 কর্মক্ষেত্রের তাপমাত্রা এবং আর্দ্রতার দিকে মনোযোগ দিয়ে, তার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা। বিশেষ করে গরম পরিবেশে কাজ করার ক্ষেত্রে, যথাযথ হাইড্রেশনের (জলযোজন) জন্য সতর্কতা অবলম্বন করা।
- 9-2-2 শ্রমিকদের জন্য পর্যাপ্ত আলো এবং বায়ুচলাচল নিশ্চিত করে, অবাধে ব্যবহার করার পানীয় পানি সরবরাহ করা।
- 9-2-3 আইন এবং নিয়মকানুন অনুযায়ী, উপরন্তু শ্রমিকদের প্রয়োজন অনুযায়ী যথাযথ সংখ্যার টয়লেট স্থাপন করা। উপরন্তু, লিঙ্গ এবং ব্যক্তিগত গোপনীয়তা, সুবিধা, স্বাস্থ্যবিধিকে বিবেচনায় রেখে, ব্যবহারের ক্ষেত্রে অযৌক্তিক নিষেধাজ্ঞা আরোপ না করা।
- 9-2-4 সাইটে ধূমপানের জন্য উপযুক্ত অগ্নি নির্বাপক এবং বায়ুচলাচলের সরঞ্জাম দিয়ে সজ্জিত মনোনীত ধূমপান এলাকার মধ্যে ধূমপানের অনুমতি দেয়া।
- 9-2-5 প্রসবের পর পর, গর্ভাবস্থায় এবং শিশু লালন-পালনের সময়, কর্মক্ষেত্র পরিবেশের দ্বারা মায়েরা যে সকল ঝুঁকির সম্মুখীন হতে পারে, তা মূল্যায়ন করে দূরীভূত করা।

### 9-3 চিকিৎসা সুবিধা ও মেডিকেল পরীক্ষা

- 9-3-1 অন্তত আইন দ্বারা নির্ধারিত মেডিকেল পরীক্ষা পরিচালনা করা। কাজ কিংবা ব্যবহারের ঔষধের দ্বারা প্রয়োজনীয় বিশেষ মেডিকেল পরীক্ষাও আইন এবং শিল্পের মানদণ্ড অনুযায়ী বাস্তবায়িত করা।
- 9-3-2 আইন অনুযায়ী চিকিৎসা সুবিধা প্রতিষ্ঠা করে, রক্ষণাবেক্ষণ করা। আইনের দ্বারা প্রয়োজন হলে, কার্যকর যোগ্যতা সম্পন্ন মেডিকেল কর্মীর সংস্থান করে, ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- 9-3-3 গুরুতর দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে লভ্য ডাক্তার এবং হাসপাতালের সাথে রাত্রি সহ সরাসরি যোগাযোগ করতে পারার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- 9-3-4 উপযুক্ত প্রাথমিক চিকিৎসার জন্য ফার্স্ট এইড বক্স স্থাপন করা। কাজ করার সময়, রাতেও ব্যবহার করা সম্ভব এমন জায়গায় গুচ্ছিয়ে রাখা।

### 9-4 অগ্নি প্রতিরোধ এবং দুর্ঘটনা প্রতিরোধ

- 9-4-1 সাইটে, অগ্নি নির্বাপন সম্পর্কিত কার্যকরী লাইসেন্স এবং অনুমতি লাভ করা।
- 9-4-2 প্রযোজ্য আইন দ্বারা আবশ্যিকীয় কার্যকরী ভবনের অনুমতি লাভ করা। বাংলাদেশের জন্য, একটি পৃথক আবশ্যিকতার

ব্যবস্থা করা। (পরিশিষ্ট 2)

9-4-3 জরুরী বহির্গমন (ইমারজেন্সি এক্সিট) এবং স্থানান্তরের পথ (ইভাকুয়েশন রুট)

9-4-3-1 যাতায়াতের পথ, বের হওয়ার পথ এবং সিঁড়ির ক্ষেত্রে, সর্বদা যাতে কোন প্রকারের বাধা না থেকে, অবরোধ অবস্থা বিরাজ না করে।

9-4-3-2 সাইটে, ব্যবহৃত প্রতিটি তলায় (ফ্লোরে) প্রয়োজনীয় সর্বনিম্ন সংখ্যক জরুরী বহির্গমন (ইমারজেন্সি এক্সিট) স্থাপন করা। জরুরী বহির্গমনের (ইমারজেন্সি এক্সিট) দরজা সর্বদা ব্যবহারযোগ্য অবস্থায় সংরক্ষণ করে, সাইটের মধ্যকার সকল ব্যক্তি যেন তাৎক্ষণিক তা খুলতে পারে, এমন অবস্থায় রাখা।

9-4-3-3 সিঁড়ি সহ, ভবনের প্রতিটি ব্যবহৃত তলা (ফ্লোর) এবং এলাকায়, ইমারজেন্সি লাইট সহ ইমারজেন্সি এক্সিট সাইন লাইট স্থাপন করা।

9-4-3-4 শ্রমিকগণ এবং অভ্যাগতরা সহজে এবং দ্রুত বুঝতে সক্ষম ইমারজেন্সি এক্সিট প্লান তৈরি করে, তা প্রদর্শনের ব্যবস্থা করা।

9-4-4 অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম

9-4-4-1 আইন এবং কাজের ঝুঁকির উপর ভিত্তি করে অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম দিয়ে সজ্জিত করে, অন্তত মাসে একবার পরিদর্শন করে, রেকর্ড রেখে, সর্বদা সচল এবং ব্যবহার উপযোগী রাখা।

9-4-4-2 সমগ্র সাইটকে কার্যকরী ফায়ার এলার্ম সিস্টেম দিয়ে সজ্জিত করা।

9-4-5 অনুশীলন (ড্রিল)

9-4-5-1 সাইটে বছরে অন্তত একবার ইমারজেন্সি ড্রিল (জরুরি অবস্থায় পালনীয় কার্যাবলীর অনুশীলন) করে তা রেকর্ড করে রাখা। ইমারজেন্সি ড্রিলে শ্রমিকদের সবাই অংশগ্রহণ করে, রাতে কাজ পরিচালনাকারী সাইটের ক্ষেত্রে রাতে অথবা রাতের অনুমিত অনুশীলন পরিচালনা করা।

9-4-5-2 পর্যাপ্ত সংখ্যক শ্রমিকদের প্রাথমিক পর্যায়ে অগ্নি নির্বাপন ইত্যাদির মত অগ্নি নির্বাপন কৌশলের প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা।

9-4-6 কাঁচা মাল এবং রাসায়নিক পদার্থের নিরাপদ সংরক্ষণ

9-4-6-1 বিপজ্জনক কাঁচামাল এবং দাহ্য রাসায়নিক পদার্থ, দাহ্য কাঁচামাল আগুন এবং তাপের উৎস থেকে দূরে রেখে, অগ্নি নির্বাপক বস্তু সহজেই ব্যবহার করা যায় এমন এলাকায় রাখা।

9-5 রাসায়নিক পদার্থ

9-5-1 রাসায়নিক পদার্থ, ক্ষতিকারক পদার্থের জন্য, SDS (সেফটি ডাটা শীট) এর সাথে আবশ্যিকীয় তালাবদ্ধ অবস্থায় কেন্দ্রীয়ভাবে নিয়ন্ত্রণ করা।

9-5-2 বিপজ্জনক রাসায়নিক পদার্থ বা ক্ষতিকারক পদার্থ শুধুমাত্র সঠিকভাবে প্রশিক্ষিত কর্মী পরিচালনা করা।

9-6 ডরমেটরি এবং ক্যান্টিন

9-6-1 ডরমেটরি এবং ক্যান্টিনের ক্ষেত্রে সকল প্রযোজ্য আইন মেনে চলা। সাইটের ভিতর স্থাপিত ডরমেটরি বা ক্যান্টিনের জন্য 9-4 অগ্নি প্রতিরোধ এবং দুর্যোগ প্রতিরোধের বিষয়গুলো পালন করা।

9-6-2 ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ডরমেটরিতে শ্রমিকদের নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তার ব্যবস্থা গ্রহণ করে, উৎপাদন এলাকা, কর্মস্থল, গুদাম থেকে দূরে স্থাপন করা। ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ডরমেটরির সকল কক্ষে সঠিক বায়ুচলাচল এবং এই এলাকায় সাধারণ তাপমাত্রা নিয়ন্ত্রণ সুবিধা স্থাপন করে, ব্যবহারযোগ্য পরিষ্কার টয়লেট এবং ঝরনার ব্যবস্থা করা।

9-6-3 ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ডরমেটরির রান্না এবং খাদ্যাদি পরিবেশন সাথে সম্পর্কিত সকল সরঞ্জাম এবং কর্মীদের, পুষ্টিপুষ্টি স্বাস্থ্যবিধি ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে স্থানীয় স্বাস্থ্যবিধির নিয়মকানুন মেনে চলে পরিচালনা করা।

## 10. পরিবেশ

উত্পাদনের দেশ এবং এলাকার পরিবেশ সম্পর্কিত সকল আইন ইত্যাদি শুধু মেনে চলা নয়, পরিবেশ সংরক্ষণের জন্য সর্বোচ্চ মনোযোগ দেয়া। ব্যবহৃত কাঁচামাল এবং যন্ত্রাংশ, সেগুলো মজুতকারী দেশ বা অঞ্চলের আইন ও নিয়মকানুন, ইন্টারন্যাশনাল কনভেনশন, প্রোটোকলের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা তা যাচাই করে, এওন নির্ধারিত পরিবেশগত নীতিমালা মেনে চলা।

- 10-1 পরিবেশ সম্পর্কিত সকল আইন ইত্যাদি শুধু মেনে চলা নয়, পরিবেশের উপর চাপিয়ে দেয়া বোঝাকে উপলব্ধি করে, পরিবেশ সংরক্ষণের জন্য সর্বোচ্চ মনোযোগ দেয়া। উপরন্তু এওন নির্ধারিত এওন টেকসই ক্রয় মূলনীতি (পরিশিষ্ট 3) এওন জীববৈচিত্র্যের নীতিমালা (পরিশিষ্ট 4) মেনে চলা।
- 10-2 নিজস্ব সাপ্লায়ারদের সাথেও এসকল পরিবেশগত চাহিদা (প্রয়োজনীয়তা) শেয়ার করা আবশ্যিক। বিশেষ করে নিম্নলিখিত কাঁচামাল ব্যবহারকারী প্রতিষ্ঠান, ঐ সকল কাঁচামালের জন্য দায়ভার গ্রহণ করা। কাঁচামালের জন্য, এওন নির্ধারিত এওন টেকসই ক্রয় মূলনীতি (পরিশিষ্ট 3) এবং নিম্নলিখিত বিষয়গুলো পালন করা।
  - a) মৎস্য সম্পদ: এওন মৎস্য সম্পদের জন্য ক্রয় নীতিমালা (পরিশিষ্ট 5)
  - b) কাঠ এবং মণ্ড: এওন বন সম্পদের জন্য ক্রয় নীতিমালা (পরিশিষ্ট 6)
- 10-3 ব্যবহৃত কাঁচামাল যাতে পরিবেশ ধ্বংস বা আদিবাসীদের অধিকার খর্ব না করে।
- 10-4 বায়ু নিষ্কাশন, পানি নিষ্কাশন, বর্জ্য পদার্থ, শব্দের জন্য, উৎপাদনকারী ও সাপ্লায়ার দেশের আইন অনুযায়ী নির্দিষ্ট পরিবেশগত মানদণ্ড পূরণ করা। এছাড়াও প্রয়োজনীয় সকল ছাড়পত্র লাভ করে সংরক্ষণ করা।
- 10-5 কাঁচামালের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় পানি নিষ্কাশনের মত পরিবেশের উপর চাপ সৃষ্টিকারী কাজের জন্য, সাপ্লায়ারদের ঐ সকল কাঁচামালের ব্যবহার সম্পর্কে নিজেদের দায়িত্ব স্বীকার করে নিয়ে তা পালন করা।
- 10-6 ক্ষতিকারক পদার্থ সম্পর্কিত যথাযথ ছাড়পত্র লাভ করে সংরক্ষণ করা। ক্ষতিকারক পদার্থ নির্গমনের কারণে পরিবেশ দূষণের ঝুঁকি রোধ করার জন্য, যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করে, কোন দূর্ঘটনা ঘটে গেলে সব ধরনের দূষণ এবং দূর্ঘটনা সংশ্লিষ্ট দপ্তরের নিকট রিপোর্ট করা।
- 10-7 উৎপাদন প্রক্রিয়ায় ব্যবহার করা পদার্থের নিয়মকানুন সম্পর্কিত ওজন স্তরকে ধ্বংসকারী উপাদান সম্পর্কিত মন্ড্রিল প্রোটোকল[ মেনে চলার জন্য, ক্লোরোক্লোরোকার্বন যথাযথভাবে পরিচালনা করা। দেশের আইন বিদ্যমান থাকলে, সেই আইনকে মান্য করে চলা।
- 10-8 শক্তি ক্ষয় ) এনার্জি কনজাম্পশন বা (গ্রীনহাউস গ্যাস নির্গমন, বন বা সমুদ্র সম্পদ ইত্যাদির পৃথিবীর পরিবেশের উপর প্রভাব বিস্তারকারী কাঁচামালের ব্যবহার সম্পর্কে, দেশ, অঞ্চলের আইন, শিল্পের মানদণ্ড এবং 10-1, 10-2 এর এওন মানদণ্ডের কোন একটির কঠোর মানদণ্ড পূরণ করা।
- 10-9 সাপ্লায়ার নিজে এবং ব্যবহার করা কাঁচামালের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় পানি সম্পদের ব্যবহার সম্পর্কে, যথাযথ আইনি ছাড়পত্র লাভ করে, সংরক্ষণ করে, পানি সম্পদের কার্যকরী ব্যবহারে অবদান রাখা।

## 11. ব্যবসায়িক লেনদেন

চূড়ান্ত পণ্য (ফাইনাল প্রোডাক্ট) এবং তার উপাদানের মূল দেশ (কান্ট্রি অব অরিজিন) এবং অঞ্চলের বাণিজ্য (লেনদেন) সম্পর্কিত আইন মেনে চলা।

- 11-1 চূড়ান্ত পণ্য (ফাইনাল প্রোডাক্ট) এবং তার উপাদানের মূল দেশ (কান্ট্রি অব অরিজিন) এবং অঞ্চলের বাণিজ্য (লেনদেন) সম্পর্কিত আইন মেনে চলা।
- 11-2 মেধা-স্বত্ব আইন এবং অনায্য প্রতিযোগিতা প্রতিরোধ আইন মেনে চলে, তৃতীয় পক্ষ থেকে মেধা-স্বত্ব ব্যবহারের অনুমতি

লাভ করে পণ্য উৎপাদনকারী ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের, ব্যবহারের অধিকারকে সত্যায়িতকারী কাগজপত্র নিজের কাছে সংরক্ষণ করা।

11-3 পণ্য এবং কাঁচামাল ক্রয়ের সময়, পণ্য এবং উৎপাদনকারী দেশ এবং সংগঠন, জাপান এবং জাতিসংঘের নিষিদ্ধ দেশ হিসাবে যে চিহ্নিত নয়, তা নিশ্চিত করা।

## 12. সততা এবং স্বচ্ছতা

সকল ব্যবসা কার্যক্রমের ক্ষেত্রে, ঘুম, রেকর্ড, প্রমাণ এবং সাক্ষ্যের জালিয়াতি, অসত্যকরণ এবং গোপন করার মত অনৈতিক কাজ কোনভাবেই না করা। ব্যবসা কার্যক্রমের সাথে সম্পর্কিত তথ্য, প্রযোজ্য নিয়মকানুন এবং সাধারণ ব্যবসায়িক রীতি অনুযায়ী সঠিকভাবে প্রকাশ করা।

12-1 উৎকোচ, দুর্নীতি, ব্যক্তিগত রেকর্ড গোপন করা, জালিয়াতি করা এবং অসত্যকরণের মত অনৈতিক কাজ সহ্য না করা বা সংঘটিত না করা।

12-2 সমাজবিরোধী শক্তি সাথে সম্পর্ক স্থাপন না করা।

12-3 কাচামালে ট্যানটালাম, টাংস্টেন, স্বর্ণ ব্যবহার করা হলে গুরুতর মানবাধিকার লংঘনের সাথে সরাসরি বা পরোক্ষভাবে জড়িত কঙ্গো প্রজাতন্ত্র বা প্রতিবেশী দেশগুলির সংঘাতপূর্ণ খনিজগুলি ব্যবহার না করা।

12-4 উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে এওন কে অবহিত করে, উৎপাদন শুরু করার আগে এওনের অনুমতি লাভ করা। সাব কন্ট্রাকটর ব্যবহার করা হলে, ব্যবহার শুরু করার আগে এওনের অনুমতি লাভ করা।

12-5 এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্ট (এই কোড অব কনডাক্ট) মেনে চলার পরিস্থিতি যাচাই করার জন্য, এওন এবং এওন কর্তৃক নির্দেশিত প্রতিনিধি অগ্রিম নোটিশ সহ বা ছাড়া, সাইটে প্রবেশ করে, শ্রমিকের বক্তব্য শুনে, সম্পর্কিত কাগজপত্র যাচাই করতে পারার বিষয়ে সম্মতি প্রদান করা।

12-6 এওন সাব কন্ট্রাকটর, কাঁচামাল এবং উপকরণের সাপ্লায়ারের ব্যবসায়িক কার্যক্রম এই কোড অব কনডাক্ট সাথে সঙ্গতিপূর্ণ কিনা যাচাই করতে চাইলে, এওনের সাথে সহযোগীতা করা।

12-7 সাপ্লায়ার এবং সাপ্লাই চেইনের অন্তর্গত সংগঠন এই কোড অব কনডাক্ট লঙ্ঘন করে, মিডিয়া বা স্টেকহোল্ডারদের কর্তৃক চিহ্নিত হলে, অবিলম্বে এওনের সাথে যোগাযোগ করা।

12-8 সাপ্লায়ার এবং সাপ্লাই চেইনের অন্তর্গত সংগঠন, যদি আইন বা বিধিমালা, নিয়মকানুন এবং এই কোড অব কনডাক্টের কোন একটি লঙ্ঘন করে স্বীকার নেয়, উপরন্তু 12-1 তে বিদ্যমান কাজের মত কোন অনৈতিক কাজ করে এবং অনুমতি ছাড়া এওন নের নিকট উৎপাদনের দায়িত্ব ন্যস্ত করে, সেক্ষেত্রে এওন সাপ্লায়ারদের সাথে অবিলম্বে সম্পর্ক ছিন্ন করতে পারবে।

## 13. এনগেজমেন্ট

এওন সাপ্লায়ার কোড অব কনডাক্টের আবশ্যিকীয় বিষয়বস্তু নিজেদের ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং নিজেদের সংগঠনের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করে, সমগ্র সাপ্লাই চেইনের সামাজিক সমস্যা সমাধানের জন্য সকল সংগঠনের একসাথে কাজ করা।

13-1 এই বিধিমালায় আবেদন করা বিষয়বস্তু নিজেদের ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং সংগঠনের নীতি ও কার্যক্রমের জন্য যথেষ্ট না হলে, নিজেদের ব্যবসা প্রতিষ্ঠান এবং সংগঠনের ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রতিষ্ঠা করা।

13-2 এই বিধিমালা মেনে চলার সম্পর্কে, ব্যবস্থাপক এবং শ্রমিকদের অংশগ্রহণের উপর ভিত্তি করে, নিয়মিত মূল্যায়ন করে, খুঁজে পাওয়া সমস্যার সমাধানের জন্য প্রচেষ্টা চালানো।

13-3 নীতি এবং মূল্যায়ন, উন্নতি কার্যক্রম সম্পর্কে তথ্য নথিভুক্ত করে সংরক্ষণ করে, প্রয়োজনীয় হলে এওন বা স্টেকহোল্ডারদের

প্রদান করা।

- 13-4 সংগঠনের, এই কোড অব কনডাক্টের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হওয়া সম্পর্কিত তথ্য প্রদান করা, এবং অভিযোগ দায়ের করাকে কারণ হিসাবে নিয়ে, শ্রমিকদের শাস্তি প্রদান, বরখাস্ত বা বৈষম্য না করা।
- 13-5 এই কোড অব কনডাক্টকে পূরণকারী সংগঠনের নিজস্ব বিধিমালা, নিজস্ব সাপ্লায়ার, সাব কন্ট্রাকটরগণ মেলে চলার বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য একটি প্রক্রিয়া স্থাপন করা।

## পরিশিষ্ট 1

### পরিভাষা

**সাপ্লায়ার:** ব্যবসা প্রতিষ্ঠান বা সংগঠনের নিকট পণ্য এবং / বা সেবা প্রদানকারী ব্যবসা প্রতিষ্ঠান, ব্যক্তি, সংগঠন। সাপ্লায়ারর উদাহরণ; উৎপাদক, অ্যাসেম্বলার, পার্টস নির্মাতা, পরিবেশক, খুচরা বিক্রেতা, সেবা প্রদানকারী ইত্যাদি।

**সাব কন্ট্রাকট:** ঠিকাদারের চুক্তিবদ্ধ কাজের সমগ্র বা একটি অংশ ঠিকাদারের সাথে চুক্তির ভিত্তিতে তৃতীয় পক্ষের (সাব কন্ট্রাকটার) সম্পাদন করা।

**কাজের চুক্তি:** অর্ডার প্রদানকারী ব্যক্তির সাথে চুক্তির ভিত্তিতে, চূড়ান্ত পণ্য, তৈরি পণ্যের জন্য সুস্পষ্ট দায়িত্ব নিয়ে, ব্যবসা এবং কাজ পরিচালনা করা।

**শিশু শ্রম:** 15 বছর কিংবা সেই দেশের আইনে অনুমোদিত বয়সের কোন একটির বেশি বয়সে পৌঁছেনি এমন শিশুদের ব্যবহার বা ব্যবহারে সহায়তা প্রদান করা। স্থানীয় আইনকে স্বীকৃতি দিয়ে, আইএলও কনভেনশন 138 এর কর্মসংস্থানের ন্যূনতম বয়সের সংজ্ঞাকে স্বীকৃতি না দেয়া দেশগুলির ক্ষেত্রে 14 বছরের কম বয়সী শিশুদের ব্যবহার করা।

**জোরপূর্বক শ্রম:** স্বেচ্ছায় নয়, শাস্তি এবং প্রতিশোধের ভয়ে এবং ঋণ পরিশোধের উপায় হিসাবে করা সকল ধরনের কাজ এবং সেবা।

**কারারুদ্ধ শ্রম:** আদালতে দোষী সাব্যস্ত হওয়ার ফলে, সরকারি কর্তৃপক্ষের তত্ত্বাবধান এবং পরিচালনায় বাধ্যতামূলক কাজ বা সেবা। বন্দীদের ক্ষতিপূরণ দেওয়া হলেও, অধিকাংশ ক্ষেত্রে এ ধরনের শ্রম প্রত্যাখ্যান করা যায় না বলে, এটিকে জোরপূর্বক শ্রমের একটি বলে গণ্য করা হয়।

**বন্দিদশার শ্রম:** নিয়োগকর্তা এবং অন্যান্য ব্যক্তির ঋণ পরিশোধের অংশ হিসাবে অথবা অন্যান্য কোন কারণে স্বাধীনতাকে সীমিত করে যে ধরনের শ্রম।

**কম মজুরিতে কর্তার শ্রম:** নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধির ভয়, হুমকি শারীরিক এবং মানসিক চাপের মাধ্যমে সম্পাদন করা অনৈচ্ছিক শ্রম।

**মানব পাচার:** শোষণের উদ্দেশ্যে, ভীতি প্রদর্শন বলপ্রয়োগ, জালিয়াতি এবং অন্যান্য দমনমূলক কাজের মাধ্যমে ব্যক্তিদের নিয়োগ, পরিবহন, সরবরাহ এবং আটক করা।

**অভিবাসী শ্রমিক:** জন্মস্থান বা বেড়ে উঠা দেশ থেকে দূরে সরে গিয়ে, অন্তত 1 বছর অন্য দেশে বসবাস করে কাজ করা ব্যক্তি।

**পরিশোধ পদ্ধতি (reimbursement method):** মোট কর্ম ঘন্টা নয়, নির্মিত পণ্যের পরিমাণের উপর ভিত্তি করে হিসাব করে মজুরি পরিশোধের পদ্ধতি।

**শৃঙ্খলা:** সংগঠনের শৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য, নির্দিষ্ট দায়িত্ব লঙ্ঘনের জন্য জরিমানার ব্যবস্থা, যার মধ্যে শাস্তি, তিরস্কার, মজুরি হ্রাস, কাজ থেকে অনুপস্থিত রাখা ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

**ডকুমেন্টেশন:** সমস্ত প্রয়োজনীয় তথ্যের একটি পদ্ধতিগত বিবরণ।

**লিভিং ওয়েজ:** শ্রমিক এবং পরিবারের সদস্যদের শালীন জীবনে যাপনের জন্য পর্যাপ্ত মজুরি। শালীন জীবনে যাপনের মানদণ্ডের উপাদানের মধ্যে খাদ্য, পানি, বাসস্থান, শিক্ষা, স্বাস্থ্য রক্ষণাবেক্ষণ, পরিবহন খরচ, পোশাক এবং অপ্রত্যাশিত ব্যয়ের প্রস্তুতির মত অপরিহার্য বিষয় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

সীমাবদ্ধ ধরনের মজুরি পরিশোধ: নগদ ভাউচার, কুপন বা অঙ্গীকারপূর্ণ নোট ইত্যাদির মাধ্যমে মজুরি প্রদান।

শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা: ব্যবস্থাপকের নিয়মকানুন ও শৃঙ্খলা ও বজায় রাখার জন্য, শ্রমিকের নির্দিষ্ট দায়িত্ব লক্ষ্যনের জন্য জরিমানার ব্যবস্থা। গুরুতর নিষ্পত্তি ক্ষেত্রে, শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন বা উপযুক্ত তৃতীয় পক্ষ থেকে সমর্থন পাওয়ার অধিকার সংরক্ষণ করা।

SDS: সেফটি ডাটা শীটের (Safety Data Sheet) সংক্ষিপ্ত রূপ। রাসায়নিক পদার্থ এবং রাসায়নিক পদার্থ ধারণকারী মিশ্রণ হস্তান্তর বা প্রদান করার সময়, সেই রাসায়নিক পদার্থের ফিজিক্যালিক্যাল বৈশিষ্ট্য / বিপদ এবং রক্ষণাবেক্ষণের তথ্য সম্বলিত নথি, যা রাসায়নিক পদার্থ হস্তান্তর বা প্রদান করা ব্যক্তির নিকট প্রদান করা হয়।

জাতিসংঘ কর্তৃক নিষিদ্ধ ঘোষিত দেশ: জাতিসংঘের নিরাপত্তা পরিষদ, শান্তি হুমকির সম্মুখীন হয়ে কূটনৈতিক প্রচেষ্টা ব্যর্থ হলে বাধ্যতামূলক ব্যবস্থা হিসেবে যে সকল দেশের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা হয়।

## পরিশিষ্ট 2

বাংলাদেশের সাথে সম্পর্কিত অগ্নি প্রতিরোধ এবং দুর্ঘটনা প্রতিরোধের জন্য আবেদন

(1) বাংলাদেশে নিচের 4 টি বিষয় কারখানায় প্রয়োগ করা হবে।

- প্রথমত, বসবাসের জন্য নির্মিত ভবনকে শিল্প ভবনে রূপান্তরিত করা যাবে না।
  - বহুতলবিশিষ্ট সাইটের প্রথম তলায় এবং অন্যান্য তলায় দোকান স্থাপন করা যাবে না।
  - বহুতলবিশিষ্ট সাইটটির ভবন, পৃথকরূপে অন্যান্য কারখানার মালিকানা আছে এমন ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সাথে শেয়ার করা যাবে না।
  - সাইটের ভবনের ভিতর বাড়িঘর স্থাপন করা যাবে না।
- (2) বাংলাদেশে 3 মাসে 1 বার ইমারজেন্সি ড্রিল বাস্তবায়ন করে, সেই ইমারজেন্সি ড্রিলটি বাইরের তৃতীয় পক্ষের প্রতিষ্ঠানের দ্বারা পরিদর্শন করাতে হবে।

পরিসমাপ্তি

## Appendix 3

### Aeon Sustainable Procurement Principle

1. Eliminating illegal gathering or trading of natural resources and illegal fishing.
2. Establishing and managing Aeon standards from the perspective of biodiversity preservation and preventing the depletion of natural resources.
3. Minimizing the use of non-renewable resources.
4. Establishing traceability, including place of production and fishing methods, for agricultural products and marine resources.
5. Preventing the destruction of forest land with high conservation value.

## Appendix 4

### Aeon Biodiversity Principle

Aeon's business depends on living products, such as agricultural and marine products. Recognizing this, Aeon formulated the Aeon Biodiversity Principle in March 2010 toward the conservation of biodiversity, which is essential in achieving a sustainable society.

### Basic Principle

Recognizing the impact of our overall corporate activities on the ecosystem, we actively focus on reducing the impact as well as on conservation activities, working in collaboration with our stakeholders, including our customers, local authorities, and non-profit organizations. We focus on the following points related to the ecosystem in our corporate activities:

Through our corporate activities, we

1. Remain conscious of blessings and burdens.
2. Engage in initiatives that protect and nurture.
3. Disclose information on our activities.

### Action Guidelines (Excerpt)

1. Products: We will set sustainability targets for resource managed fresh seafood and processed products, engage in their purchase and sale while sharing those targets with our business partners, and communicate related information to customers.

2. Stores: We will continue to promote tree-planting campaigns with local customers at new store sites and continue to develop Eco Stores with less environmental impact than conventional facilities.

3. With Customers: Through tree-planting campaigns and other programs, we will share environmental awareness and learn together with all of our customers.

## Appendix 5

### Aeon Sustainable Seafood Procurement Policy

Carry out regular risk assessments from a resource depletion prevention and biodiversity conservation perspective. Also, in order to mitigate risks, review feasible countermeasures and strive to procure sustainable seafood.

### Specific Measures

Aeon is constantly devising and implementing measures to shift from endangered seafood to seafood with a sustainable backing into the future.

#### 1. Provision of Sustainable Products

- Actively sell sustainable seafood such as MSC certified and ASC-certified products
- Strengthen handling of complete aquaculture

#### 2. Elimination of Illegal Trade

- Comply with international conventions, such as the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (the Washington Convention)

#### 3. Establishment of Traceability Measures

- Promote strengthening of resource management in Indonesia

#### 4. Regular Risk Assessments

- Launch organization to promote sustainable procurement Measures in organization development, have begun.

## Appendix 6

### Aeon Forest Resources Procurement Principle (Paper/Pulp/Timber)

We will continue to utilize store materials and product raw materials made of lumber and pulp produced from properly managed forests, and strive to prevent forest destruction. Initiatives through Our Products Identify risks and opportunities, consider viable methods, and aim for sustainable procurement through continuous improvement.

#### 1. Handling of Sustainable Products

Raw material from properly managed forests is authenticated and products that have acquired FSC® certification are handled assertively.

#### 2. Effective Use of Domestic Lumber in Japan

Efforts for the effective use of domestic lumber are undertaken in order to achieve sustainable recycling in Japan's forests.

#### 3. Ensuring of Traceability Measures

For high-risk countries and regions, confirmation of raw material traceability to forests are handled on a priority basis.

#### 4. Prevention of Illegal Deforestation

Confirmation of legality of lumber, etc., is conducted based on laws related to promotion of the use of legally harvested lumber.

#### 5. Preservation of Areas with High Conservation Value

Confirmation of the implementation of precautionary measures is conducted in order to maintain areas with high conservation value.

- Issued May 8 , 2003
- Revised August 21 , 2006
- Revised March 1 , 2010
- Revised March 1 , 2019