



ЕТИЧЕН КОДЕКС НА ДОСТАВЧИКА





1. НАЕМАНЕТО НА РАБОТА Е СВОБОДЕН ИЗБОР

- 1.1 Забранена е всяка форма на насилствен или принудителен труд, включително труд, извършван от роби, затворници или трафикирани лица.
- 1.2 От работниците не се изисква да оставят „депозити“ или документи за самоличност при своя работодател, като те могат да напускат свободно след съответно уведомяване.

2. УВАЖАВАТ СЕ СВОБОДАТА НА СДРУЖАВАНЕ И ПРАВОТО НА КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

- 2.1 Работниците – без разлика – имат правото да се присъединяват или да сформират свои профсъюзи и да се договарят колективно.
- 2.2 Работодателят заема открита позиция спрямо дейностите на профсъюзите и организационния им живот.
- 2.3 Представителите на работниците не биват дискриминирани и имат право да изпълняват своите представителни функции на работното място.
- 2.4 Когато правото на свободно сдружаване и колективно договаряне е ограничено от закона, работодателят улеснява и не възпрепятства разработването на паралелни средства за независимо и свободно сдружаване и договаряне.

3. УСЛОВИЯТА НА ТРУД СА БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ

- 3.1 Да се осигурява безопасна и здравословна работна среда, като се имат предвид съществуващите познания за индустрията и за специфичните опасности. Да се вземат адекватни мерки за предотвратяване на злополуки и увреждане на здравето, които произлизат, са свързани или се случват по време на работа, като се свеждат до минимум – доколкото това е практически възможно – причините за опасности, присъщи за работната среда.
- 3.2 Работниците да преминават редовно и документирано обучение по безопасност и хигиена на труда, като обучението се провежда отново за нови и преназначени работници.
- 3.3 Да се осигурява достъп до чисти тоалетни и питейна вода и – ако е уместно – чисти помещения за съхранение на храна.
- 3.4 Когато се осигуряват квартири, те трябва да бъдат чисти, безопасни и да отговарят на основните нужди на работниците.
- 3.5 Компанията, която съблюдава кодекса, трябва да възложи отговорността за здравето и безопасността на представител от висшето ръководство.





4. ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ОКОЛНАТА СРЕДА

- 4.1 Primark желае да сподели своя ангажимент към околната среда с доставчици, чиито практики отговарят на приложимите екологични стандарти.

5. ДА НЕ СЕ ИЗПОЛЗВА ДЕТСКИ ТРУД

- 5.1 Да не се набира детска работна ръка.
- 5.2 Компаниите трябва да разработят, или да участват и допринасят за политики и програми, които разрешават прехвърлянето на всяко открито да работи дете на място, което ще му даде възможност да посещава училище и да получи качествено образование до неговото пълнолетие; термините „дете” и „детски труд” са дефинирани в приложенията.
- 5.3 Деца и юноши на възраст под 18 години не трябва да бъдат наемани за нощни смени или работа при опасни условия.
- 5.4 Тези политики и процедури трябва да съответстват на условията на съответните стандарти на МОТ.

6. ПЛАЩАНЕ НА СНОСНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

- 6.1 Възнагражденията и паричните помощи, които се плащат за стандартна работна седмица, отговарят – като минимум – на националните законови или на индустриалните стандарти, като се взема предвид по-високото ниво. Във всеки случай възнагражденията трябва винаги да бъдат достатъчно високи, за да посрещат основните нужди и да осигуряват известен дискреционен доход.
- 6.2 На всички работници трябва да се предоставя писмена и разбираема информация за условията за наемане на работа по отношение на възнагражденията преди те да влязат в трудово- правни отношения и за подробностите по техните възнаграждения при всяко плащане за дължимия период.
- 6.3 Не се позволяват удържки от възнагражденията като дисциплинарна мярка, нито удържки, които не са предвидени от националните закони, без изричното съгласие на конкретния работник. Всички дисциплинарни мерки трябва да се документират.





7. Продължителността на работното време не е прекомерна

- 7.1 Работното време трябва да бъде в съответствие с националните закони, колективните трудови договори и разпоредбите от 7.2 до 7.6 по-долу, в зависимост от това коя от тях осигурява по-голяма защита на работниците. Разпоредбите от 7.2 до 7.6 се основават на международните трудови стандарти.
- 7.2 Стандартното работно време, с изключение на извънредния труд, се определя с договор и не може да надвишава 48 часа на седмица*
- 7.3 Всички часове извънреден труд се извършват доброволно. Извънредният труд се извършва по отговорен начин, като се вземе предвид следното: степента, периодичността и часовете, отработени от отделните работници и целия трудов колектив. Той не трябва да бъде използван като заместител на регламентираната заетост. Положените часове извънреден труд се заплащат винаги с увеличение, което се препоръчва да бъде не по-малко от 125% от редовния размер на заплащането.
- 7.4 Общият брой изработени часове, включително извънредния труд, за даден 7-дневен период не трябва да надвишава 60 часа, освен ако не е обхванат от клауза 7.5 по-долу.
- 7.5 Общото работно време, включително извънредния труд, може да надвишава 60 часа за даден 7-дневен период само при изключителни обстоятелства, когато е изпълнено всяко едно от следните:
това е позволено от националното законодателство;
това е позволено по силата на колективен трудов договор, договорен свободно с организация на работниците, представляваща значителна част от трудовия колектив;
взети са подходящи предпазни мерки, за да се защити здравето и безопасността на работниците; и
работодателят може да докаже, че са налице извънредни обстоятелства, като неочакван обем на производство, аварии и спешни случаи.
- 7.6 На работниците трябва да бъде осигурен най-малко един почивен ден за всеки 7-дневен период, или в случаите, когато е позволено от националното законодателство – 2 почивни дни за всеки 14-дневен период.*

**Международните стандарти препоръчват прогресивното намаляване на стандартното работно време (с изключение на извънредния труд), когато това е възможно, до 40 часа на седмица, без това да води до намаляване на заплатите на работниците*





8. БЕЗ УПРАЖНЯВАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ

- 8.1 Без дискриминация при наемане на работа, възнаграждаване, достъп до обучение, повишаване, прекратяване на трудовите правоотношения или пенсиониране въз основа на раса, каста, национална принадлежност, религия, възраст, увреждане, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членуване в профсъюз или политическа ориентация.

9. ОСИГУРЯВАНЕ НА ПОСТОЯННА ЗАЕТОСТ

- 9.1 Полаганият труд трябва да бъде в максимална степен на базата на признати трудови правоотношения, установени чрез националното законодателство и практика.
- 9.2 Задълженията към служителите според законите и правилниците за трудово-правните отношения и правото на социално осигуряване, които произтичат от постоянен трудов договор, не трябва да бъдат избягвани чрез използване на договаряне само за положен труд, под-договаряне или споразумение за надомна работа, или чрез схеми за стаж, при които няма реално намерение за предаване на умения или осигуряване на постоянна заетост, нито чрез прекомерно използване на срочни трудови договори.

10. НЕ СЕ ПОЗВОЛЯВАТ ЖЕСТОКОСТ И НЕХУМАННО ОТНОШЕНИЕ

- 10.1 Физическото малтретиране или наказание, заплахата за физическо малтретиране, сексуален или друг вид тормоз и словесното оскърбление или други форми на сплашване са забранени.

11. ЗАКОНОВИ ИЗИСКВАНИЯ

- 11.1 Primark се ангажира с пълното спазване на законите и правилниците на всяко място, където Primark упражнява бизнес и няма съзнателно да действа в нарушение на закон или правилник.
- 11.2 Primark няма да използва съзнателно доставчици, които нарушават приложими закони и правилници





12. НЯМА ДА СЕ ПРИЕМАТ НИКАКВИ ПРОЯВИ НА ПОДКУПНОСТ ИЛИ КОРУПЦИЯ

12.1 Предлагането, плащането, склоняването към приемане или приемането на подкупи или комисионни, включително суми за по-приоритетно изпълнение на услуга, е строго забранено. Подкупите могат да включват даването или предлагането на КАКВАТО И ДА Е форма на подарък, възнаграждение, награда или предимство на представител на бизнеса или правителствените органи, за да се получи или запази търговско предимство или получателят да се подтикне или награди за неправомерни действия, както и случаи, в които би било неприемливо получателят да получи предлаганите облаги. Подкупване е налице и когато предложението или даването на подкуп се осъществява чрез трета страна, например агент, представител или посредник.

За подкупване се считат примерите по-долу. Това не е изчерпателен списък:

- подаръци или пътни разходи;
- неплатено използване на услуги, съоръжения или собственост на компанията;
- плащания в брой;
- заеми, гаранции по заеми или друг вид кредит;
- осигуряването на ползи като образователна стипендия или здравни грижи на член на семейството на потенциален клиент/представител на обществените или правителствените власти;
- осигуряване на договор за подизпълнение на лице, свързано с някого, участващ в решението кой ще спечели основния договор; и
- използването на местна компания, собственост на член на семейството на потенциален клиент/представител на обществените или правителствените власти.

12.2 Сумите за по-приоритетно изпълнение на услуга са малки по размер плащания или такси, искани от представител на правителствените власти, за да се ускори или улесни изпълнението на рутинно действие на тези власти (например осигуряване на виза или митническо оформяне). Подобни плащания са строго забранени.





- 12.3 Доставчиците, представителите и техните служители трябва да се съобразяват с всички приложими антикорупционни закони и тези, отнасящи се до корупцията. Ако не съществуват такива приложими закони, или ако са с по-нисък стандарт от този, изискван от Закона за корупцията в Обединеното кралство 2010, доставчиците, представителите и техните служители трябва да спазват Закона за корупцията в Обединеното кралство 2010.
- 12.4 Доставчиците и представителите трябва да имат разработени процедури срещу корупцията и подкупите, които да пречат на служителите или хората, свързани със съответната компания, да участват в подкупване и корупция. Доставчиците и представителите трябва правилно да прилагат тези процедури в своя бизнес и да ги преразглеждат редовно, за да гарантират, че работят ефективно.





13. ПРИЛОЖЕНИЕ А Дефиниции

Дете

Всяко лице на възраст под 15 години, освен ако местният закон за минималната възраст не постановява повече години за работа или задължително посещаване на училище, като в този случай се прилага по-високата възраст. Ако обаче местният закон за минимална възраст определя 14 години, в съответствие с изключенията за развиващите се страни според Конвенция № 138 на МОТ, се прилага по-ниската възрастова граница.

Юноша

Всеки работник, който е надхвърлил дефинираната по-горе детска възраст и не е навършил 18 години.

Детски труд

Всяка работа, извършвана от дете или юноша, по-малки от определената в горните дефиниции възраст, която не съответства на предвиденото в стандартите на МОТ, и всяка работа, която вероятно е опасна или пречи на детското или юношеско образование, или е вредна за детското или юношеско здраве, или за физическото, умственото, духовното, моралното или социалното им развитие.

