



*Zásady
chování dodavatele*

PRIMARK®



Zásady chování dodavatele

1. ZAMĚSTNÁNÍ JE NA ZÁKLADĚ SVOBODNÉHO ROZHODNUTÍ

- 1.1 Neexistuje žádná nucená nebo povinná práce v jakékoliv podobě, včetně práce sloužící ke splacení dluhu, práce vykonávané oběťmi obchodu s lidmi nebo práce vězňů.
- 1.2 Od pracovníků se nevyžaduje, aby u zaměstnavatele ukládali „zálohy“ nebo své doklady, mohou svobodně odejít od svého zaměstnavatele po podání přiměřené výpovědi.

2. SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ A PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ JSOU RESPEKTOVÁNY

- 2.1 Pracovníci bez rozdílu mají právo vstupovat do odborů nebo vytvářet odbory dle své vlastní volby a kolektivně vyjednávat.
- 2.2 Zaměstnavatel zaujímá otevřený přístup k aktivitám odborů a jejich organizačním aktivitám.
- 2.3 Zástupci pracovníků nejsou diskriminováni a mají možnost provádět svou zastupující funkci na pracovišti.
- 2.4 V případech, kdy je právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání omezeno zákonem, zaměstnavatel usnadní a nebude bránit rozvoji souběžných prostředků nezávislého a svobodného sdružování a vyjednávání.

3. PRACOVNÍ PODMÍNKY JSOU BEZPEČNÉ A HYGIENICKÉ

- 3.1 Musí být zajištěno bezpečné a hygienické pracovní prostředí, přičemž je nutno mít na paměti převažující vědomosti v oboru a jakákoliv specifická nebezpečí. Musí být podniknuty příslušné kroky, aby bylo zabráněno nehodám a poškození zdraví vznikajícím z práce, ve spojení s ní nebo během ní na základě minimalizace, pokud je to přiměřeně proveditelné, příčin těchto nebezpečí přítomných v pracovním prostředí.
- 3.2 Pracovníků musí se dostane pravidelného a zaznamenaného školení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a toto školení bude opakováno pro nové nebo znovu přidělené zaměstnance.
- 3.3 Musí být zajištěn přístup k čistému sociálnímu zařízení a pitné vodě, a je-li to vhodné, k zařízení pro uchovávání potravin.
- 3.4 Je-li poskytováno ubytování, musí být čisté, bezpečné a musí splňovat základní potřeby pracovníků.
- 3.5 Společnost dodávající tyto zásady převedou zodpovědnost za ochranu zdraví a bezpečnosti při práci na vyššího zástupce vedení.





4. EKOLOGICKÉ POŽADAVKY

- 4.1 Společnost Primark chce sdílet svůj závazek vůči životnímu prostředí s dodavateli, jejichž postupy splňují platné ekologické normy.

5. PRÁCE DĚTÍ NESMÍ BÝT VYUŽÍVÁNA

- 5.1 Nesmí být využívána žádná dětská práce.
- 5.2 Společnosti vytvoří zásady a programy nebo se na nich bude podílet a přispívat k těmto zásadám a programům, které zajišťují převedení jakéhokoliv dítěte, u něhož bude zjištěno provádění dětské práce tak, aby mu bylo umožněno navštěvovat kvalitní školu nebo pokračovat v kvalitním vzdělávání, dokud nepřestane být dítětem; pojmy „dítě“ a „dětská práce“ jsou definovány v příloze.
- 5.3 Děti a mladiství do 18 let nesmí být zaměstnáváni v noci nebo v nebezpečných podmínkách.
- 5.4 Tyto zásady a postupy musí odpovídat ustanovením příslušných norem ILO (Mezinárodní organizace práce).

6. POSKYTUJE SE SE EXISTENČNÍ MINIMUM

- 6.1 Mzdy a příspěvky vyplácené za standardní pracovní týden splňují minimálně národní právní normy nebo standardní normy v oboru, kterékoliv jsou vyšší. V každém případě by mzdy vždy měly být dostatečné, aby splňovaly základní potřeby a zajišťovaly určitý příjem k volnému použití.
- 6.2 Všichni pracovníci obdrží písemné a srozumitelné informace o svých pracovních podmínkách týkající se platu před nástupem do zaměstnání a o složkách jejich platu pro příslušné platové období při každé výplatě.
- 6.3 Srážky z platu jakožto disciplinární opatření nebudou povoleny a dále žádné srážky z platu nestanovené národními zákony nebudou povoleny bez výslovného svolení příslušného pracovníka. Veškerá disciplinární opatření musí být zaznamenána.

7. NEDOCHÁZÍ K ODPRACOVÁNÍ NADMĚRNĚHO POČTU PRACOVNÍCH HODIN

- 7.1 Pracovní doba musí odpovídat národním zákonům, kolektivním smlouvám a ustanovením 7.2 a 7.6 níže. V případě rozporu je třeba se řídit pravidly poskytujícími lepší ochranu pracovníkům. Body 7.2 až 7.6 jsou založeny na mezinárodních pracovních normách.
- 7.2 Standardní pracovní hodiny, bez přesčasů, je třeba definovat smluvně a nesmí přesahovat 48 hodin týdně*
- 7.3 Všechny hodiny přesčasů musí být dobrovolné. Přesčasy je třeba využívat zodpovědně a vzít v úvahu všechny následující skutečnosti: rozsah, četnost a hodiny odpracované jednotlivými pracovníky a pracovní silou jako celkem. Nesmí být využívány k nahrazování běžného zaměstnání. Hodiny přesčasů musí být vždy kompenzovány zvýšenou hodinovou





sazbou, jejíž výše je doporučena v hodnotě alespoň 125 % běžné hodinové sazby.

- 7.4 Celkový počet odpracovaných hodin, včetně přesčasů, během 7 dní nesmí překročit 60 hodin s výjimkou situací uvedených v klauzuli 7.5 níže.
- 7.5 Celkový počet odpracovaných hodin, včetně přesčasů, může překročit 60 hodin během libovolného 7denního období pouze ve výjimečných případech, kdy jsou splněny všechny následující podmínky:
- je to povoleno národními zákony,
 - je to povoleno kolektivní smlouvou volně vyjednanou s organizací zastupující pracovníky představující významnou část pracovních sil,
 - byly zajištěny odpovídající ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a
 - zaměstnavatel může dokázat, že platí výjimečné okolnosti, například neočekávané vysoké úrovně výroby, nehody nebo nouzové situace.
- 7.6 Pracovníkům je třeba poskytnout alespoň jeden den volna každých 7 dní nebo, kde je to povoleno národními zákony, 2 dny volna za každých 14 dní.*

**Mezinárodní normy doporučují postupné omezování standardních pracovních hodin (kromě přesčasů), kde je to vhodné, na 40 hodin týdně, bez snížení mezd pracovníků při snižování počtu hodin*

8. NEEXISTENCE DISKRIMINACE

- 8.1 Při přijímání do zaměstnání, přístupu ke školení, povýšení, ukončování pracovního poměru nebo odchodu do důchodu neexistuje žádná diskriminace na základě rasy, kasty, národnostního původu, náboženství, věku, postižení, pohlaví, stavu, sexuální orientace, členství v odborech nebo politické příslušnosti.

9. JE ZAJIŠTĚNO TRVALÉ ZAMĚSTNÁNÍ

- 9.1 Ve všech možných ohledech, prováděná práce musí být na základě uznaného zaměstnaneckého poměru uzavřeného na základě národních zákonů a postupů.
- 9.2 Povinnosti vůči zaměstnancům na základě pracovních zákonů a předpisů nebo zákonů a předpisů sociálního zabezpečení vyplývající z trvalého zaměstnaneckého poměru nesmí být obcházeny využíváním dohod pouze na práci, dohod o subdodávkách nebo práci doma nebo prostřednictvím učňovských programů, pokud zde neexistuje skutečný úmysl předat dovednosti a zajistit trvalé zaměstnání, a žádné takové povinnosti nesmí být obcházeny na základě nadměrného využívání pracovních smluv na dobu určitou.

10. NENÍ DOVOLENO HRUBÉ NEBO NELIDSKÉ ZACHÁZENÍ

- 10.1 Fyzické týrání nebo tresty, hrozba fyzického týrání, sexuální nebo jiné obtěžování a verbální napadání nebo jiné formy zastrašování jsou zakázány.





11. PRÁVNÍ POŽADAVKY

- 11.1 Společnost Primark je zavázána k plnému dodržování zákonů a předpisů v každém místě zajišťování dodávek, kde společnost Primark provádí své obchody, a nebude vědomě působit v rozporu s jakýmkoliv těmito zákony nebo předpisy.
- 11.2 Společnost Primark nebude vědomě používat dodavatele, kteří porušují platné zákony a předpisy

12. UPLÁCENÍ NEBO KORUPCE NEBUDOU TOLEROVÁNY

Nabízet, vyplácet, žádat nebo přijímat úplatky nebo finanční podporu, včetně zprostředkovatelských poplatků, je přísně zakázáno. Úplatek může zahrnovat poskytování nebo nabízení JAKÉHOKOLIV dárku, úhrady, odměny či výhody jakémukoliv podnikatelskému subjektu nebo státnímu zaměstnanci s cílem získat nebo si udržet obchodní zvýhodnění nebo přimět či odměnit příjemce za nepříslušné jednání nebo v případě, že by bylo nepatřičné pro příjemce zvýhodnění přijmout K uplácení může rovněž dojít, pokud nabídka nebo předání úplatku je zprostředkováno třetí stranou, např. agentem, zástupcem nebo zprostředkovatelem. K uplácenímůžerovnětdojít, pokudnabídkanebopředáníúplatku je zprostředkovánotřetístranou, např. agentem, zástupcemnebozprostředkovatele.

Níže jsou uvedené některé příklady úplatků. Toto není vyčerpávající seznam:

- dárky nebo cestovní náhrady
- nekompensované využití služeb, zařízení nebo majetku
- platby v hotovosti;
- úvěry, ručení úvěrů nebo jiné půjčky;
- poskytnutí zvýhodnění
například vzdělavacíchostipendianebozdravotníhopojiště níčlen
urodinynebo potenciálnímu zákazníkovi/veřejnémunebovládnímučiniteli
- poskytnutí zvýhodnění, například vzdělavacíchostipendia nebo zdravotního pojištění člena rodiny nebo potenciálnímu zákazníkovi/veřejnému nebo vládnímu činiteli;
- najímání místní společnosti, kterou vlastní rodinný příslušník potenciálního zákazníka/veřejného nebo vládního činitele.

- 12.2 Zprostředkovatelské poplatky jsou malé platby nebo poplatky požadované vládními činiteli





k urychlení nebo zprostředkování rutinních úředních úkonů (například poskytnutí víza nebo celního odbavení). Takové platby se přísně zakazují.

- 12.3 Dodavatelé, představitelé a jejich zaměstnanci musí plnit veškeré zákony proti uplácení a korupci. Pokud neexistují zákony proti uplácení a korupci nebo jsou nižšího standardu než ty předepsané Zákonem proti uplácení ve Spojeném království z roku 2010, pak dodavatelé, představitelé společností a jejich zaměstnanci musí dodržovat Zákon proti uplácení z roku 2010 vydaném ve Spojeném království.
- 12.4 Dodavatelé a představitelé společností musí mít zavedeny postupy proti korupci a uplácení s cílem zabezpečit, aby se zaměstnanci nebo osoby související s obchodní činností nedopouštěly trestných činů v souvislosti s uplácením nebo korupcí. Dodavatelé a představitelé společností budou řádně zavádět tyto postupy do své podnikatelské činnosti a provádět pravidelné prověrky s cílem zajistit, aby tyto postupy fungovaly efektivně.





13. PŘÍLOHA A Definice

Dítě

Jakákoliv osoba mladší než 15 let, pokud místní zákon upravující minimální věk nestanoví vyšší věk pro práci nebo povinnou školní docházku, v kterémžto případě bude platit vyšší věk.

Pokud však místní zákon upravující minimální věk stanoví 14 let v souladu s výjimkami pro rozvojové země na základě Konvence ILO č. ILO, bude platit nižší věk

Mladistá osoba

Jakýkoliv pracovník překračující výše definovaný věk dítěte a mladší než 18 let.

Dětská práce

Jakákoliv práce vykonávaná dítětem nebo mladistvým ve věku nižším než je věk specifikovaný ve výše uvedených definicích, která nespĺňuje ustanovení příslušných norem ILO, a jakákoliv práce, která pravděpodobně bude nebezpečná nebo bude zasahovat do procesu vzdělávání dítěte nebo mladistvého nebo bude škodlivá pro zdraví nebo fyzický, mentální, duševní nebo sociální vývoj dítěte nebo mladistvé osoby.

