



*Gedragscode voor
leveranciers*

PRIMARK®



Gedragcode voor leveranciers

1. EEN DIENSTBETREKKING WORDT OP VRIJWILLIGE BASIS GEKOZEN

- 1.1 Er is geen sprake van gedwongen arbeid, schuldarbeid, mensenhandel of onvrijwillig gevangeniswerk.
- 1.2 Werknemers zijn niet verplicht om een "borgsom" te betalen of hun identiteitspapieren bij hun werkgever in te leveren en ze zijn vrij om hun werkgever na een redelijke opzegtermijn te verlaten.

2. VRIJHEID VAN VERENIGING EN HET RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELING WORDEN GERESPECTEERD

- 2.1 Werknemers, zonder enig onderscheid, hebben het recht om lid te worden van een vakbond van hun eigen keuze, om zelf een vakbond op te richten en om collectief te onderhandelen.
- 2.2 De werkgever stelt zich open op ten opzichte van de activiteiten van vakbonden en hun organisatorische activiteiten.
- 2.3 Werknemersvertegenwoordigers worden niet gediscrimineerd en krijgen de gelegenheid hun vertegenwoordigende functie op de werkvloer uit te oefenen.
- 2.4 Wanneer het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen door de wet wordt beperkt, faciliteert de werkgever de ontwikkeling van alternatieve mogelijkheden voor onafhankelijke en vrije vereniging en onderhandelingen, en belemmert hij deze niet.

3. DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN ZIJN VEILIG EN HYGIENISCH

- 3.1 Er moet gezorgd worden voor een veilige en hygiënische werkomgeving, rekening houdend met de courante kennis binnen de bedrijfstak en van eventuele specifieke risico's. Er moeten adequate maatregelen worden getroffen ter voorkoming van ongevallen en gezondheidsschade die voortvloeien uit het werk, verband houden met het werk of zich voordoen gedurende het werk, door het minimaliseren (voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is) van de oorzaken van de gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving.
- 3.2 Werknemers krijgen regelmatige voorlichtingssessie over veiligheid en gezondheid. Deze sessie moeten worden geregistreerd en moeten worden herhaald voor nieuwe of overgeplaatste werknemers.
- 3.3 Er moet gezorgd worden voor toegang tot schone toiletfaciliteiten en drinkwater, en (indien van toepassing) voor toegang tot voorzieningen voor de opslag van voedsel.
- 3.4 Indien accommodatie wordt verstrekt, moet deze schoon en veilig zijn en aan de basisbehoeften van de werknemers voldoen.
- 3.5 Het bedrijf dat de gedragscode in acht neemt, moet de verantwoordelijkheid voor veiligheid en gezondheid toewijzen aan een senior-managementvertegenwoordiger.





4. MILIEUVEREISTEN

- 4.1 Primark wil zijn inzet voor het milieu delen met de leveranciers waarvan de werkwijzen voldoen aan de van toepassing zijnde milieunormen.

5. KINDERARBEID IS VERBODEN

- 5.1 Er worden geen kinderen aangenomen voor de uitvoering van werkzaamheden.
- 5.2 Bedrijven moeten beleidslijnen en programma's ontwikkelen (of hieraan deelnemen en hieraan bijdragen) die voorzien in de overplaatsing van elk kind dat kinderarbeid blijkt te verrichten om het kind in staat te stellen kwalitatief goed onderwijs te volgen en te blijven volgen totdat het kind geen kind meer is. De termen "kind" en "kinderarbeid" worden in de bijlagen gedefinieerd..
- 5.3 Kinderen en jongeren onder de 18 jaar mogen niet 's nachts werken en mogen niet werken onder gevaarlijke omstandigheden.
- 5.4 Dit beleid en deze procedures moeten voldoen aan de bepalingen van de relevante IAO-normen.

6. ER WORDEN LEEFBARE LONEN BETAALD

- 6.1 Lonen en vergoedingen voor een standaard werkweek moeten minimaal voldoen aan de nationale wettelijke normen of (indien deze hoger zijn) aan de vastgestelde branchenormen. In ieder geval moeten de lonen altijd hoog genoeg zijn om in de basisbehoeften te kunnen voorzien en om nog enig vrijelijk besteedbaar inkomen te hebben.
- 6.2 Aan alle werknemers moet, voordat ze in dienst treden, schriftelijke en begrijpelijke informatie worden verstrekt over hun arbeidsvoorwaarden met betrekking tot hun loon. Ook moeten zij elke keer dat zij worden betaald schriftelijke en begrijpelijke informatie ontvangen over de bijzonderheden van hun loon voor de betreffende periode.
- 6.3 Inhoudingen op het loon als disciplinaire maatregel zijn niet toegestaan. Inhoudingen op het loon die niet zijn voorzien in de nationale wetgeving zijn eveneens niet toegestaan zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer. Alle disciplinaire maatregelen moeten worden geregistreerd.

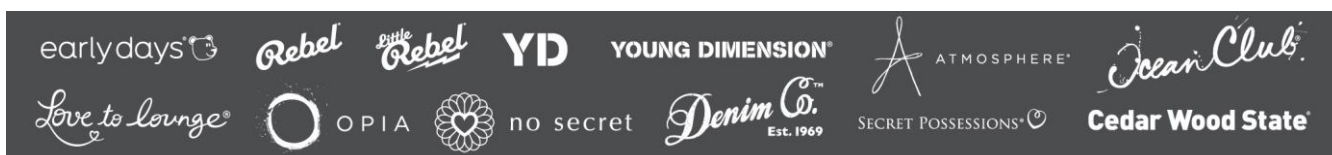




7. DE WERKTIJDEN ZIJN NIET BUITENSPORIG

- 7.1 De werktijden dienen overeen te komen met landelijke wetgeving, collectieve afspraken en de bepalingen in 7.2 t/m 7.6 hieronder, al naar gelang hetgeen arbeiders de beste bescherming biedt. 7.2 t/m 7.6 zijn gebaseerd op internationale arbeidsnormen.
- 7.2 Standaard werktijden, uitgezonderd overuren, zullen contractueel worden vastgelegd en niet meer dan 48 uur per week bedragen *
- 7.3 Overuren zullen op vrijwillige basis plaatsvinden. Er zal op verantwoordelijke wijze met overwerk worden omgegaan waarbij het volgende in acht zal worden genomen: de mate waarin, de frequentie waarmee en het aantal uren dat door individuele arbeiders en het gezamenlijke personeel wordt gewerkt. Overuren zullen niet worden gebruikt ter vervanging van reguliere werktijden. Overuren worden altijd extra betaald tegen een tarief van minstens 125% van het normale tarief.
- 7.4 Het totaal aantal gewerkte uren, inclusief overuren, per periode van 7 dagen mag niet hoger zijn dan 60 uur, tenzij artikel 7.5 hieronder van toepassing is.
- 7.5 Het totale aantal gewerkte uren, inclusief overuren, per periode van 7 dagen mag in uitzonderlijke omstandigheden meer dan 60 uur per week zijn als aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
- Het is wettelijk toegestaan;
 - Het is toegestaan op basis van collectieve afspraken die op vrijwillige basis zijn overeengekomen met een vakbond die een aanzienlijk deel van de arbeiders vertegenwoordigt;
 - Er zijn passende maatregelen genomen om de gezondheid en veiligheid van de arbeiders te waarborgen;
- en
- De werkgever kan aantonen dat er uitzonderlijke omstandigheden zijn zoals onverwachte productiepieken, ongelukken of noodsituaties.
- 7.6 Arbeiders krijgen minimaal 1 dag vrij per periode van 7 dagen, of, indien wettelijk toegestaan, 2 dagen per periode van 14 dagen. *

** Internationale normen adviseren om de standaard werktijden (exclusief overuren) indien mogelijk op progressieve wijze te verlagen naar 40 uur per week zonder dat daarbij sprake is van een salarisverlaging als de werktijden worden verminderd.*





8. ER WORDT NIET GEDISCRIMINEERD

- 8.1 Er wordt niet gediscrimineerd bij het aannemen van personeel, het betalen van loon, toegang tot opleidingen, promotie, ontslag of pensionering op basis van ras, kaste, afkomst, religie, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, lidmaatschap van vakbonden of politieke overtuiging.

9. ER WORDT VAST WERK GEBODEN

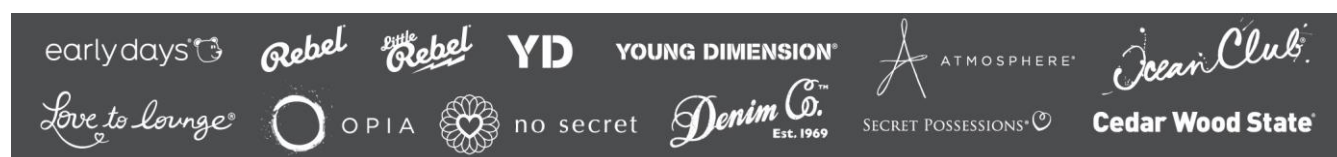
- 9.1 Het uitgevoerde werk moet zoveel mogelijk plaatsvinden op basis van een erkende arbeidsverhouding die tot stand is gebracht volgens nationale wetgeving en algemene gebruiken.
- 9.2 Verplichtingen aan werknemers in het kader van wet- en regelgeving inzake arbeid of sociale zekerheid die voortvloeien uit de reguliere arbeidsverhouding mogen niet worden omzeild door het gebruik van labour-only contracten, onderaanneming of thuiswerkafspraken of door leercontracten waarbij men niet echt de intentie heeft om de leerling vaardigheden aan te leren of reguliere arbeid te bieden. Dergelijke verplichtingen mogen ook niet worden omzeild door het overmatige gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

10. EEN RUWE OF ONMENSELIJKE BEHANDELING IS NIET TOEGESTAAN

- 10.1 Fysiek geweld, lichaamsstraffen, het dreigen met fysiek geweld, verbaal geweld, pesterijen, seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie zijn verboden.

11. WETTELIJKE VEREISTEN

- 11.1 Primark streeft naar volledige naleving van de wet- en regelgeving op elke locatie waar Primark goederen en/of diensten inkoopt en zal niet doelbewust in strijd met dergelijke wet- of regelgeving handelen.
- 11.2 Primark zal niet doelbewust gebruikmaken van leveranciers die de van toepassing zijnde wet- en regelgeving schenden.



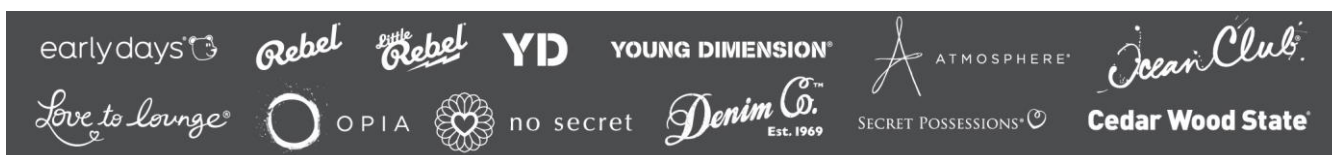


12. OMKOPING OF CORRUPTIE WORDT NIET GETOLEREERD

- 12.1 Het aanbieden, betalen, vragen of accepteren van smeergeld of provisie, met inbegrip van faciliterende betalingen, is ten strengste verboden. Onder smeergeld valt ELKE vorm van gift, tegenprestatie, beloning of voordeel voor iemand binnen een bedrijf of overheidsinstantie met als doel het verkrijgen of behouden van een commercieel voordeel, of het aanzetten van de ontvanger tot iets onrechtmatigs of het belonen van de ontvanger voor iets onrechtmatigs. Er is ook sprake van een smeergeld wanneer het voor de ontvanger ongepast zou zijn om het voordeel te aanvaarden. Omkoping kan ook plaatsvinden wanneer het aanbieden of geven van smeergeld wordt gedaan door of via een derde partij, bijvoorbeeld een zaakwaarnemer, vertegenwoordiger of tussenpersoon.

Hierna volgen een aantal voorbeelden van omkoping. Dit overzicht is niet volledig:

- geschenken of reiskosten
 - het gebruik van diensten, faciliteiten of eigendommen van het bedrijf zonder dat daar een vergoeding voor wordt betaald;
 - contante betalingen;
 - leningen, garanties voor leningen of andere vormen van krediet;
 - het verstrekken van een uitkering, zoals een educatieve beurs of betaling van kosten voor gezondheidszorg, aan een lid van de familie van een potentiële klant/ambtenaar of overheidsfunctionaris;
 - het verstrekken van een subcontract aan een persoon die verbonden is met iemand die betrokken is bij de gunning van de hoofdopdracht; en
 - het inschakelen van een lokaal bedrijf dat in handen is van een lid van de familie van een potentiële klant/ambtenaar of overheidsfunctionaris.
- 12.2 Faciliterende betalingen zijn kleine betalingen of vergoedingen die door overheidsfunctionarissen worden gevraagd om de uitvoering van routinematige overheidstaken (zoals het verstrekken van een visum of het regelen van de douane-inklaring) te versnellen of te vergemakkelijken. Dergelijke betalingen zijn ten strengste verboden..
- 12.3 Leveranciers, vertegenwoordigers en hun werknemers moeten voldoen aan alle van toepassing zijnde wetten tegen omkoping en corruptie. Indien er geen wetten tegen omkoping of corruptie van toepassing zijn, of indien deze minder streng zijn dan de Britse Bribery Act 2010, moeten leveranciers, vertegenwoordigers en hun werknemers zich houden aan de Britse Bribery Act 2010.
- 12.4 Leveranciers en vertegenwoordigers moeten beschikken over procedures tegen corruptie en omkoping om te voorkomen dat werknemers of personen die bij hun bedrijf betrokken zijn, zich hieraan schuldig maken. Leveranciers en vertegenwoordigers moeten deze procedures op de juiste wijze binnen hun bedrijf implementeren en ze regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat ze effectief blijven.





13. BIJLAGE A - Definities

Kind

Elke persoon die jonger is dan 15 jaar, tenzij lokale wetgeving voorschrijft dat een hogere leeftijd is vereist voor werken of verplichte scholing; in dat geval is de hogere leeftijd van toepassing. Indien de lokale wetgeving echter een minimumleeftijd van 14 jaar voorschrijft in overeenstemming met de uitzondering voor ontwikkelingslanden op grond van IAO-verdrag nr. 138, is de lagere leeftijd van toepassing.

Jongere

Iedere werknemer die ouder is dan een kind (zoals hierboven omschreven), maar jonger is dan 18 jaar.

Kinderarbeid

Alle werkzaamheden die worden uitgevoerd door kinderen of jongeren die jonger zijn dan de leeftijden die in bovenstaande definities worden genoemd en die niet voldoen aan de bepalingen van de relevante IAO-normen en alle werkzaamheden die naar alle waarschijnlijkheid gevaarlijk zijn, de opleiding van het kind of de jongere in de weg staan of schadelijk zijn voor de gezondheid of de lichamelijke, geestelijke, intellectuele, morele of sociale ontwikkeling van het kind of de jongere.

