

*Code De Conduite
Des Fournisseurs*

PRIMARK®



Code de conduite des fournisseurs

1. LE TRAVAIL EST UN LIBRE CHOIX

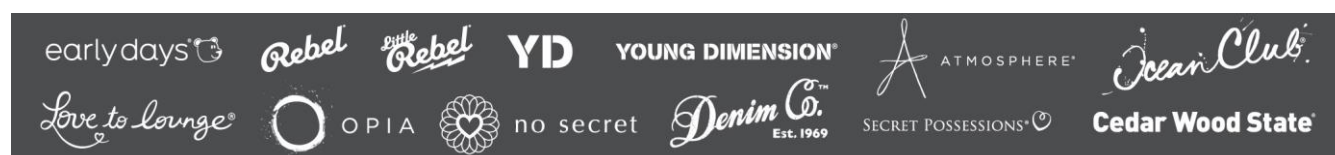
- 1.1 Il n'y a pas de travail forcé ou obligatoire sous quelque forme que ce soit, y compris par le biais de la servitude pour dettes, de la traite ou du travail en milieu carcéral.
- 1.2 Les travailleurs ne doivent pas confier de « cautions » ou de papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

2. LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LE DROIT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SONT RESPECTÉS

- 2.1 Les travailleurs, sans aucune distinction, ont le droit de se réunir ou de former des syndicats de leur propre choix et de négocier collectivement.
- 2.2 L'employeur adopte une attitude ouverte vis-à-vis des activités des syndicats et leurs activités organisationnelles.
- 2.3 Les représentants des travailleurs ne font l'objet d'aucune mesure discriminatoire et ils ont le droit d'exercer leurs fonctions représentatives sur le lieu de travail.
- 2.4 Là où le droit de la liberté d'association et de la négociation collective est légalement restreint, l'employeur facilite, et n'empêche pas, le développement de moyens parallèles pour l'association indépendante et libre, et la négociation

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT SÛRES ET HYGIÉNIQUES

- 3.1 Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être fourni en tenant compte des connaissances existantes du secteur et des éventuels risques spécifiques. Des mesures adéquates doivent être prises afin d'éviter des accidents et des préjudices pour la santé découlant du, liés au, ou survenant pendant, le travail en minimisant, pour autant que raisonnablement possible, les causes des risques inhérents à l'environnement de travail.
- 3.2 Les travailleurs bénéficieront de formations régulières et enregistrées en matière de santé et de sécurité et de telles formations seront renouvelées pour les nouveaux travailleurs ou ceux qui sont réaffectés.
- 3.3 Des toilettes propres et de l'eau potable et, si cela est approprié, des installations sanitaires pour le stockage des aliments seront mises à disposition.
- 3.4 Lorsqu'il est fourni, l'hébergement sera propre, sûr et répondra aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- 3.5 La société respectant le code attribuera la responsabilité de la santé et de la sécurité à un cadre supérieur.





4. EXIGENCES ENVIRONNEMENTALES

- 4.1 Primark souhaite partager son engagement envers l'environnement avec les fournisseurs dont les pratiques sont conformes aux normes environnementales en vigueur.

5. IL NE SERA PAS FAIT APPEL AU TRAVAIL DES ENFANTS

- 5.1 Aucun enfant ne sera recruté pour travailler.
- 5.2 Les sociétés développeront ou participeront et contribueront au développement de politiques et de programmes permettant aux enfants qui travaillent de poursuivre des études jusqu'à ce qu'ils ne soient plus des enfants. Les termes « enfant » et « travail des enfants » sont définis dans les annexes.
- 5.3 Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ne seront pas employés la nuit ou dans des conditions dangereuses.
- 5.4 Ces politiques et procédures seront conformes aux dispositions des normes du OIT applicables.

6. DES SALAIRES DÉCENTS SONT PAYÉS

- 6.1 Les salaires et avantages payés pour une semaine de travail standard correspondent, au minimum, aux normes légales nationales ou aux normes de référence du secteur, en fonction de celle offrant le plus de protections aux travailleurs. Dans tous les cas, le salaire doit être suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu discrétionnaire.
- 6.2 Tous les travailleurs recevront une information écrite et compréhensible sur leurs conditions d'emploi en matière de salaire avant leur entrée en service et sur les précisions concernant leurs salaires pour la période de paie concernée à chaque fois qu'ils sont payés.
- 6.3 Il est interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

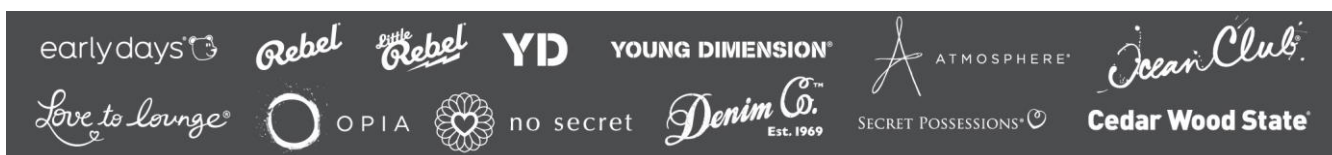




7. LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL NE DOIT PAS ÊTRE EXCESSIF

- 7.1 Le nombre d'heures de travail doit être conforme aux dispositions des lois nationales, des conventions collectives, et des clauses 7.2 à 7.6 ci-dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs. Les paragraphes 7.2 à 7.6 sont basés sur des normes de travail internationales.
- 7.2 Le nombre d'heures de travail standard, heures supplémentaires exclues, doit être défini par contrat, et ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.*
- 7.3 Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : l'importance, la fréquence et le nombre d'heures travaillées tant par les travailleurs individuels que par l'ensemble du personnel. Elles ne doivent pas se substituer à un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent être toujours rémunérées à un taux majoré, dont il est recommandé qu'il ne soit pas inférieur à 125 % du taux régulier de rémunération.
- 7.4 Le total des heures ouvrées, au cours d'une période de sept jours, ne doit pas dépasser 60 heures, sauf si la clause 7.5 ci-dessous s'applique.
- 7.5 Le total des heures de travail, y compris les heures supplémentaires, peut dépasser 60 heures au cours d'une période de sept jours, mais seulement dans des circonstances exceptionnelles lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :
 - ceci est permis par la loi nationale ;
 - ceci est permis par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie significative de l'effectif ;
 - des dispositifs de protection appropriés sont mis en place pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; et
 - l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, par exemple des pointes de production inattendus, des accidents ou des urgences.
- 7.6 Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de sept jours ou, lorsque le permet la loi nationale, deux jours de repos par période de 14 jours.

*Des normes internationales recommandent la réduction progressive des heures de travail standard (à l'exclusion des heures supplémentaires), le cas échéant, à 40 heures par semaine, sans aucune réduction du traitement des travailleurs lorsque les heures diminuent.





8. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

- 8.1 Il n'y a aucune discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de résiliation ou de mise à la retraite en fonction de la race, de la caste, de la nationalité d'origine, de la religion, de l'âge, d'un handicap, du sexe, du statut marital, de l'orientation sexuelle, d'une adhésion syndicale ou d'une affiliation politique.

9. UN EMPLOI LÉGAL EST FOURNI

- 9.1 Dans toute la mesure du possible, le travail effectué doit être basé sur une relation de travail reconnue et établie selon la législation et les pratiques nationales.
- 9.2 Les obligations envers les employés en vertu de la législation du travail ou de la sécurité sociale et la réglementation découlant d'une relation de travail légale ne seront pas évitées par le recours au prêt de main-d'œuvre, à la sous-traitance ou à des accords de travail à domicile ou à travers des programmes d'apprentissage pour lesquels il n'y a aucune intention réelle d'apporter des compétences ou de fournir un emploi légal. En outre, aucune de ces obligations ne pourra être évitée par l'usage abusif de contrats de travail à durée déterminée.

10. AUCUN MAUVAIS TRAITEMENT NI AUCUNE CRUAUTÉ

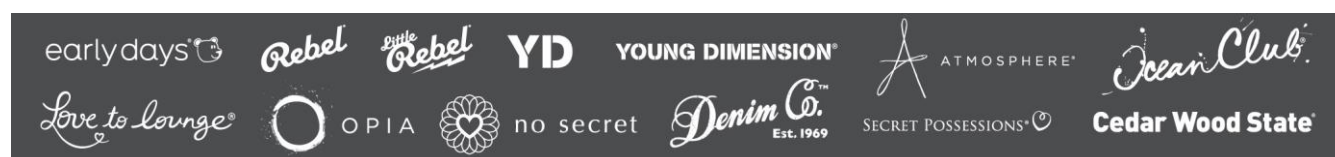
- 10.1 La maltraitance ou la discipline physique, la menace de maltraitance physique, le harcèlement sexuel ou d'autre nature, et les abus verbaux ou autres formes d'intimidation seront interdits.

11. EXIGENCES LÉGALES

- 11.1 Primark accorde une grande importance au respect total des lois et de la réglementation dans tous les sites d'approvisionnement où Primark fait des affaires et elle ne travaillera pas sciemment en violation d'une telle loi ou réglementation.
- 11.2 Primark ne fera pas sciemment appel à des fournisseurs qui transgressent les lois et les réglementations en vigueur.

12. AUCUNE SUBORNATION OU CORRUPTION NE SERA TOLÉRÉE

- 12.1 La proposition, le paiement, la demande ou l'acceptation de pots-de-vin ou de dessous de table, y compris les paiements de facilitation, sont strictement interdits. Un pot-de-vin peut impliquer le don ou la proposition de TOUTE forme de cadeau, de rémunération, de récompense ou d'avantage à une personne dans le milieu des affaires ou au gouvernement dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial, dans le but d'inciter le bénéficiaire à agir contrairement aux règles ou de le récompenser pour ce faire ou lorsqu'il serait inapproprié de la part du bénéficiaire d'accepter cet avantage. La subornation peut également avoir lieu lorsque la proposition ou le don d'un pot-de-vin est effectué par, ou par le biais, d'une tierce partie, comme un agent, un représentant ou un intermédiaire.





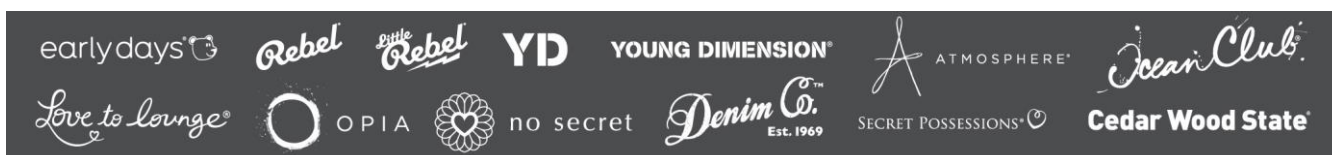
Voici quelques exemples de pots-de-vin. Cette liste n'est pas exhaustive :

- des cadeaux ou frais de voyage
- l'utilisation gratuite de services, d'équipements ou de biens d'une société ;
- les paiements en espèces ;
- des prêts, des cautionnements de prêts ou d'autres crédits ;
- l'octroi d'un avantage, comme une bourse d'études ou des soins de santé à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un représentant public ou gouvernemental ;
- l'octroi d'un contrat de sous-traitance à une personne liée à quelqu'un qui est impliqué dans l'attribution du contrat principal ; et
- la signature d'un contrat avec une société locale qui appartient à un membre de la famille d'un client potentiel ou d'un représentant public ou gouvernemental

12.2 Les paiements de facilitation sont des petites sommes ou rémunérations demandées par des représentants gouvernementaux pour accélérer ou faciliter la réalisation d'un acte gouvernemental de routine (comme la délivrance d'un visa ou le dédouanement). De tels paiements sont strictement interdits.

12.3 Les fournisseurs, les agents et leurs employés doivent se conformer à toutes les lois anti-subornation et anti-corruption applicables. Si aucune loi anti-subornation ou anti-corruption ne s'applique ou si elles sont d'un niveau inférieur à celui prescrit dans la Bribery Act 2010 (loi britannique anti-corruption), les fournisseurs, les agents et leurs employés doivent respecter la loi britannique anti-corruption de 2010.

12.4 Les fournisseurs et les agents doivent appliquer des procédures anti-subornation et anti-corruption afin d'éviter que des employés ou des personnes liées à leur entreprise ne commettent des infractions en matière de subornation ou de corruption. Les fournisseurs et les agents mettront ces procédures dûment en œuvre dans leur entreprise et les analyseront régulièrement afin de garantir qu'elles sont efficaces.





13. ANNEXE A - Définitions

Enfant

toute personne âgée de moins de 15 ans sauf si la législation locale stipule un âge minimum plus élevé pour travailler ou pour la fin de la scolarisation obligatoire et, dans ce cas, l'âge le plus élevé s'appliquera. Cependant, si l'âge local minimum est établi à 14 ans conformément aux exceptions des pays en voie de développement en vertu de la convention 138 de l'OIT, l'âge inférieur s'appliquera.

Jeune

tout travailleur d'un âge supérieur à celui d'un enfant tel que défini ci-dessus mais de moins de 18 ans

Travail des enfants

tout travail effectué par un enfant ou un jeune d'un âge inférieur à l'âge (aux âges) spécifié(s) dans les définitions ci-dessus, qui n'est pas conforme aux dispositions des normes de l'OIT applicables et tout travail risquant d'être dangereux ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant ou du jeune ou d'être nuisible pour la santé ou le développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant ou du jeune.

