

*Verhaltenskodex für
Lieferanten*

PRIMARK®



Verhaltenskodex für Lieferanten

1. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS IST FREI GEWÄHLT

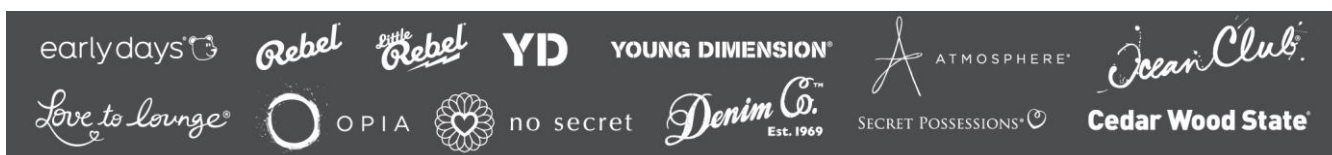
- 1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeit jeglicher Art, darunter Zwangsknechtschaft, Menschenhandel oder Gefängnisarbeit.
- 1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert, einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen, und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

2. DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

- 2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln, eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.
- 2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischen Aktivitäten eine offene Haltung ein.
- 2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.
- 2.4 Wo das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

- 3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.
- 3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.
- 3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.
- 3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Arbeiter entsprechen.
- 3.5 Das die Richtlinien überwachende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.





4. UMWELTSCHUTZANFORDERUNGEN

- 4.1 Primark beabsichtigt die Ausweitung seiner Verpflichtung zum Umweltschutz auf seine Lieferanten, deren Praktiken den geltenden Umweltschutzstandards entsprechen müssen.

5. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

- 5.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.
- 5.2 Unternehmen sollen eine Richtlinie und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in derselben bis zum Ende der Kindheit sorgen. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.
- 5.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.
- 5.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

6. ZAHLUNG EXISTENZSICHERNDER LÖHNE

- 6.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.
- 6.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.
- 6.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

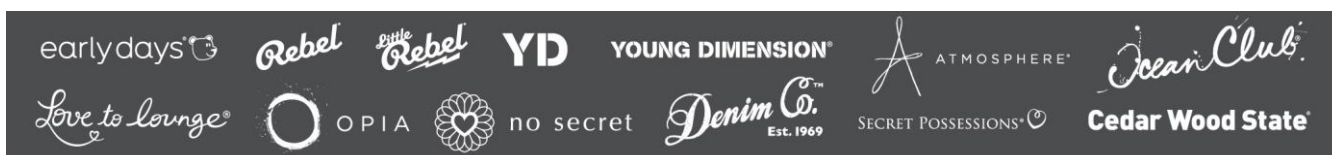




7. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

- 7.1 Die Arbeitszeit muss mit der nationalen Gesetzgebung, Tarifvereinbarungen und den Bestimmungen von 7.2 bis 7.6 (siehe unten) übereinstimmen, je nachdem, wodurch Arbeitern mehr Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 7.2 bis 7.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.
- 7.2 Übliche Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.
- 7.3 Alle Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundensatz vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125 % des regulären Lohns liegen sollte.
- 7.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, einschließlich Überstunden, die über einen beliebigen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 7.5 (siehe unten) abgedeckt.
- 7.5 Die Arbeitsstunden insgesamt, einschließlich Überstunden, über einen beliebigen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Punkte zutreffen:
- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
 - dies ist durch eine mit einer Arbeitnehmerorganisation frei verhandelte Tarifvereinbarung erlaubt, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
 - es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen ergriffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen
- und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.
- 7.6 Alle Arbeiter genießen in jedem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für jeden Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

* Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden (Überstunden ausgenommen), wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.





8. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

- 8.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

9. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

- 9.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.
- 9.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

10. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

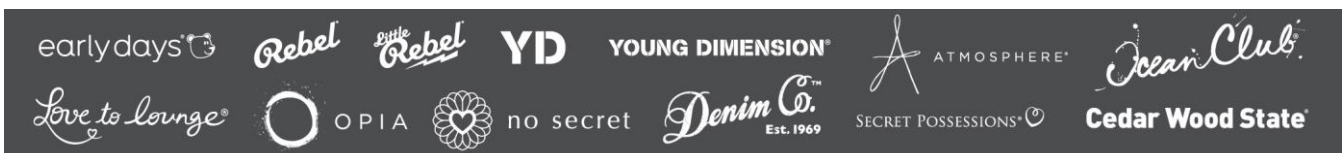
- 10.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

11. GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

- 11.1 Primark verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung der Gesetze und Bestimmungen an jedem Beschaffungsort, an dem Primark Geschäfte tätig ist; und wird nicht im bewussten Verstoß gegen diese Gesetze oder Bestimmungen handeln.
- 11.2 Primark wird nicht bewusst Lieferanten beauftragen, die gegen die geltenden Gesetze und Bestimmungen verstoßen.

12. BESTECHUNG ODER KORRUPTION WERDEN NICHT TOLERIERT

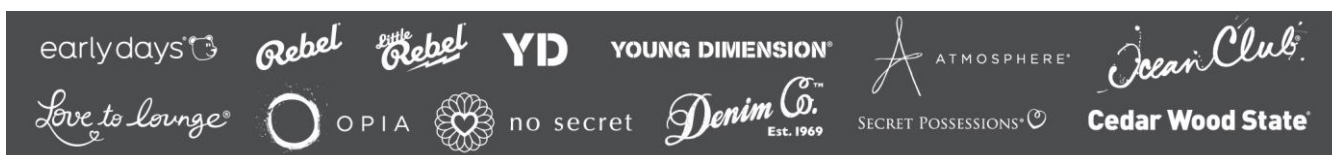
- 12.1 Es ist streng verboten, Bestechungsleistungen, einschließlich Schmiergelder, anzubieten, zu zahlen, zu fordern oder anzunehmen. Eine Bestechungsleistung kann die Leistung bzw. das Angebot JEDER Form von Geschenk, Gegenleistung, Belohnung oder Vorteil an einen Unternehmens- oder Regierungsvertreter mit dem Zweck umfassen, sich einen gewerblichen Vorteil zu verschaffen bzw. zu bewahren oder den Empfänger zu unlauteren Handlungen zu verleiten bzw. dafür zu belohnen, oder sich auf Situationen beziehen, in denen die Annahme der Leistung für den Empfänger unangemessen wäre. Bestechung kann auch in Situationen vorliegen, in denen das Angebot bzw. die Übergabe einer Bestechungsleistung durch oder über Dritte, z.B. Agenten, Vertreter oder Mittler, erfolgt.





Nachfolgend sind einige Beispiele von Bestechungsleistungen aufgeführt. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine allumfängliche Liste:

- Geschenke oder Reisekosten;
 - die unentgeltliche Inanspruchnahme von Unternehmensleistungen, -einrichtungen oder -eigentum;
 - Bargeldzahlungen;
 - Kredite, Kreditbürgschaften oder sonstige Darlehen;
 - die Gewährung eines Vorteils, etwa eines Stipendiums für Bildungszwecke oder von Krankenversorgungsleistungen, gegenüber einem Angehörigen eines potenziellen Kunden bzw. öffentlichen Amtsträgers oder Vertreters einer staatlichen Stelle;
 - die Erteilung eines Untervertrags an eine Person, die mit jemandem verbunden ist, der an der Vergabe des Hauptvertrages beteiligt ist; und
 - die Beauftragung eines lokalen Unternehmens, das sich im Besitz eines Angehörigen eines potenziellen Kunden bzw. öffentlichen Amtsträgers oder Vertreters einer staatlichen Stelle befindet.
- 12.2 Schmiergeldzahlungen sind kleine Zahlungen oder Gebühren, die von Vertretern staatlicher Stellen verlangt werden, um die Durchführung einer staatlichen Routinehandlung (wie etwa die Ausstellung eines Visums oder die Zollabfertigung) zu beschleunigen oder zu erleichtern. Derartige Zahlungen sind streng verboten.
- 12.3 Lieferanten, Vertreter und deren Mitarbeiter müssen alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einhalten. Falls keine derartigen Gesetze zur Bestechungs- oder Korruptionsbekämpfung gelten oder diese unter dem Standard des britischen Bribery Act 2010 liegen, müssen sich die Lieferanten, Vertreter und deren Mitarbeiter an den britischen Bribery Act 2010 halten.
- 12.4 Alle Lieferanten und Vertreter müssen über Verfahren zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung verfügen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter oder mit ihrem Unternehmen in Verbindung stehende Personen Bestechungs- oder Korruptionsdelikte begehen. Die Lieferanten und Vertreter werden diese Verfahren ordnungsgemäß in ihrem Unternehmen umsetzen und regelmäßig überprüfen, um ihre effektive Funktion zu gewährleisten.





13. ANHANG A Definitionen

Kind

Eine Person im Alter unter 15 Jahren, sofern die lokalen Gesetze zum Mindestalter kein höheres Alter für Arbeitstätigkeit oder Schulpflicht vorgeben. In diesem Fall gilt das höhere Alter. Falls die lokalen Gesetze zum Mindestalter jedoch ein Alter von 14 Jahren in Übereinstimmung mit den Ausnahmen für Entwicklungsländer gemäß IAO-Übereinkommen Nr. 138 vorgeben, gilt das jüngere Alter.

Jugendlicher

Ein Arbeiter über dem Kindesalter gemäß obiger Definition und jünger als 18 Jahre.

Kinderarbeit

Von einem Kind oder Jugendlichen unter dem in den obigen Definitionen genannten Alter geleistete Arbeit, die gegen die Bestimmungen der relevanten IAO-Standards verstößt, und jedwede Arbeit, die für das Kind oder den Jugendlichen mit hoher Wahrscheinlichkeit gefährlich ist oder seine Schulbildung beeinträchtigt bzw. seine Gesundheit oder körperliche, geistige, seelische, moralische oder soziale Entwicklung gefährdet.

