



*Beszállítói magatartási
kódex*

PRIMARK®



Beszállítói magatartási kódex

1. A MUNKAVÁLLALÁS SZABADON VÁLASZTHATÓSÁGA

- 1.1 Kizárt a kényszerített vagy kötelezővé tett munka bármilyen formája, beleértve az adórszolgálatot, az emberkereskedelemből származó munkát és a börtönmunkát.
- 1.2 A munkavállalóknak nem kell „letétet” adniuk, vagy személyes irataikat a munkaadónál hagyniuk, és a felmondási szándék megfelelő jelzése után szabadon távozhatnak.

2. A SZERVEZŐDÉSI JOG ÉS A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOK JOGÁNAK TISZTELETBEN TARTÁSA

- 2.1 A munkavállalókat megkülönböztetés nélkül megilleti a jog, hogy szabad választásuk szerint szakszervezetekhez csatlakozzanak vagy szakszervezeteket hozzanak létre, és kollektív tárgyalásokat folytassanak.
- 2.2 A munkaadó nyitott hozzáállást tanúsít a szakszervezetek tevékenysége, illetve a szakszervezetek szervező tevékenysége iránt.
- 2.3 Nem alkalmaz diszkriminatív elbánást a szakszervezeti tisztviselőkkel szemben, és lehetővé teszi számukra szakszervezeti feladataik elvégzését a munkahelyen.
- 2.4 Amennyiben a helyi törvények korlátozzák a szerveződési jogot és a kollektív tárgyalások jogát, a munkaadó támogatja és nem akadályozza a független és szabad szerveződés és tárgyalások alternatív módjainak létrejöttét.





3. BIZTONSÁGOS ÉS HIGIÉNIKUS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- 3.1 Biztonságos és higiénikus munkakörnyezetet biztosítunk, figyelembe véve az iparággal kapcsolatos ismereteket és a lehetséges veszélyforrásokat. Az ésszerű gyakorlat keretein belül megfelelő lépéseket teszünk a munka miatt fellépő, a munkával kapcsolatos, illetve a munka közben történő balesetek és egészségkárosodással járó sérülések megakadályozására a munkakörnyezetből fakadó veszélyforrások minimalizálásával.
- 3.2 A munkavállalók rendszeres, formális egészségvédelmi és munkabiztonsági képzésben részesülnek, és a képzést megismételjük az új vagy a más feladatra átirányított munkavállalók esetében.
- 3.3 Tiszta mellékhelyiségeket és ivóvizet, valamint megfelelő esetben az élelmiszerek tárolására szolgáló higiéniai létesítményeket biztosítunk.
- 3.4 Amennyiben szállást biztosítunk, a szállásnak tisztának és biztonságosnak kell lennie, illetve gondoskodnia kell a munkavállalók alapvető szükségleteinek kielégítéséről.
- 3.5 A kódexet betartó vállalatok kötelesek a felsővezetőségük egyik tagját megbízni az egészségvédelmi és munkabiztonsági feladatok ellátásával.

4. KÖRNYEZETVÉDELMI KÖVETELMÉNYEK

- 4.1 A Primark arra törekszik, hogy a környezetvédelem iránti elkötelezettségét megossza a beszállítókkal, amelyek a környezetvédelmi szabványoknak megfelelő eljárásokat alkalmaznak.

5. A GYERMEKMUNKA IGÉNYBEVÉTELÉNEK KIZÁRÁSA

- 5.1 A gyermekek foglalkoztatása tilos.





- 5.2 A vállalatoknak olyan irányelveket és programokat kell kidolgozniuk, illetve részt kell venniük vagy hozzá kell járulniuk olyan programok kidolgozásához, amelyek gondoskodnak az áthelyezésről abban az esetben, ha tudomásukra jut, hogy egy gyermekkel gyermekmunkát végeztenek. Az áthelyezésnek lehetővé kell tennie, hogy a gyermek minőségi oktatást kapjon és az oktatási rendszerben is maradjon, amíg eléri a felnőttkort. A „gyermek” és a „gyermekmunka” fogalmát a melléklet határozza meg.
- 5.3 Gyermek és 18 év alatti fiatalok nem alkalmazhatók éjszakai munkavégzésben vagy veszélyes körülmények között.
- 5.4 Az irányelveknek és az eljárásoknak meg kell felelniük a vonatkozó ILO-szabványok előírásainak.

6. LÉTMINIMUMOT BIZTOSÍTÓ BÉR FIZETÉSE

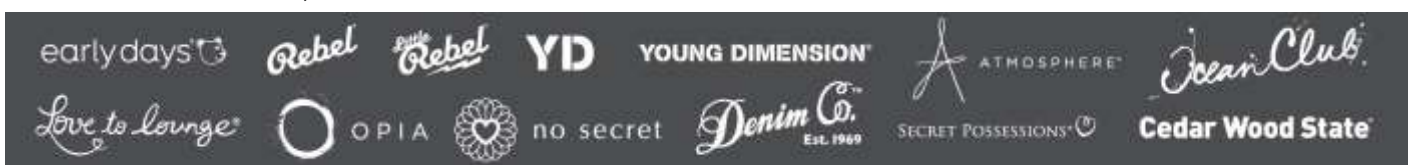
- 6.1 A rendes munkahétért fizetett bérnek és juttatásoknak minimálisan el kell érniük a nemzeti törvények által előírt összeg szintje vagy az irányadó iparági normának számító szint közül a magasabbat. A bérnek minden esetben elégségesnek kell lennie az alapszükségletek kielégítésére, és némi szabadon elkölthető keretet is biztosítania kell.
- 6.2 Minden egyes munkavállaló számára a munkába állást megelőzően biztosítani kell írásban, érthető formában a munkaviszony bérezésre vonatkozó feltételeit, továbbá minden egyes bérfizetéskor ugyanilyen módon kell biztosítani az adott bérfizetési időszakra vonatkozó bér részletes kimutatását.
- 6.3 A bér csökkentése fegyelmi intézkedésként nem engedélyezett. Ugyancsak nem engedélyezett – az érintett munkavállaló kifejezett hozzájárulása nélkül – bármely olyan levonás a bérből, amelyet nem a nemzeti törvények írnak elő. Minden fegyelmi intézkedésről jegyzőkönyvet kell készíteni.





7. A TÚLZOTT MÉRTÉKŰ MUNKAÓRÁK KERÜLÉSE

- 7.1 A munkaórákat a nemzeti rendelkezéseknek, a kollektív munkaszerződéseknek és az alábbi 7.2 és 7.6 közötti bekezdéseknek megfelelően kell elosztani, amely nagyobb fokú védelemmel szolgál a munkavállalóknak. A 7.2 és 7.6 közötti bekezdések nemzetközi munkaügyi előírásokon alapulnak.
- 7.2 A standard munkaórák számát, a túlórák figyelembe vétele nélkül, a szerződésnek kell szabályoznia, és nem haladhatja meg a heti 48 órát *
- 7.3 Minden egyes túlóra önkéntes alapúnak tekintendő. A túlóra lehetőségével a vezetőségnek felelősségteljesen kell élnie, figyelembe véve az összes alábbi jellemzőt: a túlóra mértéke, gyakorisága és az alkalmazott munkaórák száma úgy egyénre, mint teljes munkaeőre lebontva. A túlóra nem helyettesítheti a szabályos foglalkoztatást. A túlórát minden esetben emelt bérrel kell jutalmazni, amelynek javasolt mértéke nem lehet kevesebb a megszokott díjazás 125%-ánál.
- 7.4 Bármely 7 napos időszakban az összes ledolgozott munkaóra, beleértve a túlórákat, nem haladhatja meg a 60 órát, kivéve az alábbi, 7.5-ös paragrafusban meghatározott esetekben.
- 7.5 A ledolgozott munkaórák teljes száma, beleértve a túlórákat, kizárólag kivételes esetekben haladhatja meg a 60 órát bármely 7 napos időszakban, amennyiben az összes alábbi kitétel teljesül:
- ezt nem tiltják nemzeti rendelkezések;
 - ezt megengedi a munkaeő jelentős részét képviselő munkavállalói szervezettel egyetemben meghatározott kollektív munkaszerződés;
 - megfelelő biztosítékok szolgálják a munkavállalók egészségének és biztonságának a védelmét; és





- a munkaadó bizonyítani tudja kivételes körülmények felmerülését, ilyen például a váratlan termelési csúcsidőszak, balesetek vagy vészhelyzetek előfordulása.

7.6 A munkavállalóknak legalább egy szabadnapot kötelező biztosítani bármely 7 napos időszakban, vagy, amennyiben a nemzeti rendelkezések ezt lehetővé teszik, 2 szabadnapot minden 14 napos időszakban.*

**A nemzetközi előírások javaslata szerint (indokolt esetben) a standard munkaórák számát (nem beleértve a túlórákat) heti 40 órára kell csökkenteni úgy, hogy az órák csökkentése ne érintse negatívan a munkavállalók bérét*





8. DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG

8.1 Nem alkalmazunk diszkriminációt a munkaerő-felvétel, a kompenzáció, a képzéseken történő részvétel, az előléptetés, a munkaviszony megszüntetése vagy a nyugdíjba vonulás vonatkozásában a következők egyike alapján sem: faj, társadalmi hovatartozás, nemzet, vallás, kor, fogyatékoság, nem, családi állapot, szexuális orientáció, szakszervezeti tagság vagy politikai nézetek.

9. RENDSZERES FOGLALKOZTATÁS BIZTOSÍTÁSA

9.1 A munkavégzésnek – amennyire csak lehetséges – a nemzeti törvényi előírásoknak és gyakorlatnak megfelelő hivatalos munkaviszony keretében kell történnie.

9.2 A munkavállalók felé a munkaügyi, valamint a társadalombiztosítási törvények és szabályozások alapján fennálló kötelezettségek nem kerülhetők meg csak munkavégzésre irányuló alvállalkozással, alvállalkozói szerződésekkel vagy otthoni munkavégzési megállapodásokkal vagy olyan gyakornoki programokkal, amelyeknél nincs valós szándék tudás átadására vagy rendszeres foglalkoztatásba vételre. Nem kerülhetők meg továbbá a fenti kötelezettségek határozott idejű munkaszerződések túlzott alkalmazásával.

10. KEGYETLEN VAGY EMBERTELEN BÁNÁSMÓD TILTÁSA

10.1 Tilos a fizikai bántalmazás és fegyelmezés, a fizikai bántalmazással való fenyegetés, a szexuális és egyéb zaklatás, a verbális bántalmazás, valamint a megfélemlítés minden egyéb formája.





11. JOGI ELŐÍRÁSOK

11.1 A Primark elkötelezett amellett, hogy minden olyan beszerzési telephelyen teljes mértékben betartson minden törvényt és szabályozást, ahol a Primark üzleti tevékenységet folytat, és a működése során tudatosan nem sérti meg a fenti törvények vagy szabályozások egyikét sem.

11.2 A Primark tudatosan nem működik együtt olyan szállítókkal, akik megsértik a hatályos törvényeket és szabályozásokat.

12. MEGVESZTEGETÉS ÉS KORRUPCIÓ TILALMA

12.1 Szigorúan tilos megvesztegetés céljából csúszópénzek vagy jutalékok – beleértve az ügymenetkönnyítő juttatásokat is – felkínálása, kifizetése, kérése vagy elfogadása. A megvesztegetés ajándékok, kompenzáció, jutalmak vagy előnyök BÁRMELY formájának megadását vagy felajánlását jelentheti valamely üzleti vagy kormányzati partner számára valamilyen kereskedelmi előny megszerzése vagy megtartása érdekében, vagy azért, hogy rávegyék a megvesztegetett személyt valamilyen helytelen cselekedetre, illetve azért megjutalmazzák, vagy olyan esetekben, amikor nem lenne helyes, ha a megvesztegetett személy elfogadná a juttatást. Abban az esetben is megvesztegetésről beszélhetünk, ha a megvesztegetés felajánlását vagy átadását harmadik fél végzi, például egy ügynök, képviselő vagy közvetítő.

Az alábbiakban néhány példa következik a megvesztegetés típusaira. A lista nem teljes:

- ajándékok vagy utazási költségek
- vállalati szolgáltatások, létesítmények vagy ingatlanok térítésmentes használata
- készpénzfizetés





- kölcsönök, kölcsöngaranciák vagy egyéb hitel
- előny nyújtása egy potenciális ügyfél/közfeladatot ellátó vagy kormányzati hivatalnok családtagja számára: például oktatási ösztöndíj vagy egészségügyi ellátás
- alvállalkozói megbízás odaítélése valakinek, aki kapcsolatban van egy olyan személlyel, akinek része van a fő szerződés odaítélésében
- üzleti kapcsolat kezdeményezése egy helyi céggel, amelynek egy potenciális ügyfél/közfeladatot ellátó vagy kormányzati hivatalnok családtagja a tulajdonosa
- ajándékok vagy utazási költségek

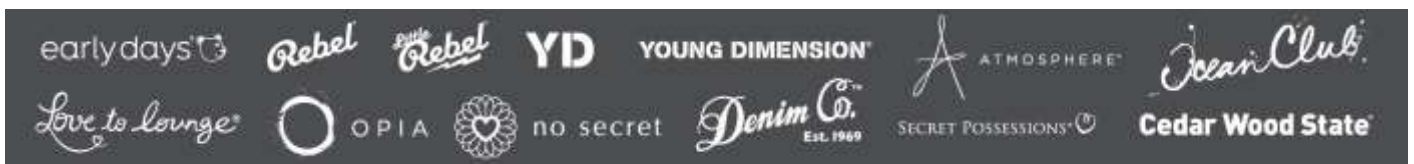
12.2 Az ügymenetkönnyítő juttatás kormányzati tisztviselők által kért olyan kis összeg vagy díj, amely a mindennapi hivatalos ügyintézés (pl. vízumok kiállítása, vámügyintézés) menetét hivatott meggyorsítani. Az ilyen összegek kifizetése szigorúan tilos.

12.3 A beszállítók, képviselők és alkalmazottaik számára kötelező minden vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes törvény betartása. Amennyiben nincsenek vonatkozó vesztegetés- és korrupcióellenes törvények, vagy azok megengedőbbek az Egyesült Királyság 2010-es vesztegetéssel foglalkozó törvényénél, a beszállítóknak, képviselőknek és alkalmazottaiknak az Egyesült Királyság 2010-es vesztegetéssel foglalkozó törvényének az előírásait kell betartaniuk.





12.4 A beszállítók és a képviselők számára kötelező olyan korrupció- és vesztegetésellenes eljárások hatályba léptetése, amelyek megakadályozzák, hogy az alkalmazottak vagy az üzleti tevékenységgel kapcsolatban levő személyek vesztegetéssel vagy korrupcióval kapcsolatos vétségeket kövessenek el. A beszállítók és a képviselők megfelelően beépítik a fenti eljárásokat üzleti folyamataikba, és az eljárások hatékonyságának érdekében rendszeresen elvégzik azok felülvizsgálatát.





13. MELLÉKLET – MEGHATÁROZÁSOK

Gyermek:

Bármely 15 évnél fiatalabb személy, kivéve, ha a helyi törvények magasabb életkorban határozzák meg a munkaképesség minimális életkorát és a tankötelezettséget, amelyek közül a magasabb életkort kell irányadónak tekinteni. Abban az esetben azonban, ha a helyi törvények szerint az alsó életkor 14 év, a 138. számú ILO-egyezmény fejlődő országokra vonatkozó kivételeivel összhangban az alacsonyabb életkor érvényes.

Fiatalkorú személy:

Bármely munkavállaló, aki idősebb a fenti meghatározás szerinti gyermek életkornál, de fiatalabb 18 évnél.

Gyermekmunka:

Bármely munka, amelyet a fenti meghatározásoknál fiatalabb gyermek vagy fiatalkorú személy végez, és amely nincs összhangban a vonatkozó ILO-szabványok előírásaival, illetve bármely munka, amely veszélyt jelenthet vagy megzavarhatja a gyermek vagy fiatalkorú személy oktatását, vagy káros lehet a gyermek vagy fiatalkorú személy egészségére, valamint fizikai, mentális, lelki, erkölcsi vagy szociális fejlődésére.

