

*Етички кодекс за
снабдувачи*

PRIMARK®



Етички кодекс за снабдувачи

1. ВРАБОТУВАЊЕ ПО СЛОБОДЕН ИЗБОР

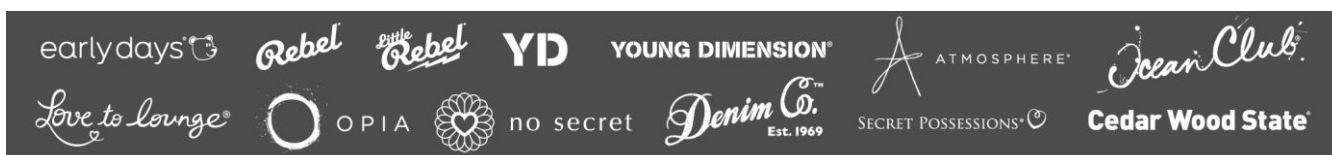
- 1.1 Не смее да има присилна или задолжителна работа во каква било форма, вклучувајќи работа за исплата на долг, работа на лица кои се предмет на трговија со луѓе или работа на затвореници.
- 1.2 Работниците не се должни да положат „депозит“ или документи за идентификација кај работодавецот и може слободно да го напуштат работодавецот со разумно известување.

2. ПОЧИТУВАЊЕ НА СЛОБОДАТА НА ЗДРУЖУВАЊЕ И ПРАВОТО ЗА КОЛЕКТИВНА СПОГОДБА

- 2.1 Работниците, без исклучок, имаат право да се здружуваат или да формираат синдикати по свој избор и колективно да се спогодуваат.
- 2.2 Работодавачот треба да има отворен став за активностите на синдикатите и нивните организациски активности.
- 2.3 Претставниците на работниците не смее да се дискриминираат и треба да им биде овозможено извршување на функциите како претставници на работното место.
- 2.4 Кога правото за слобода на здружување и колективно спогодување е ограничено со закон, работодавецот треба да го олесни, а не да го отежнува развојот на паралелни начини за слободно здружување и спогодување.

3. ОБЕЗБЕДУВАЊЕ БЕЗБЕДНИ И ХИГИЕНСКИ РАБОТНИ УСЛОВИ

- 3.1 Треба да се обезбеди безбедна и хигиенска работна средина, имајќи ги предвид денешните сознанија за индустријата и за какви било конкретни опасности. Треба да се преземат соодветни чекори за спречување незгоди и загрозување на здравјето кои произлегуваат од, се придружени на, или се појавуваат во текот на работата, со минимизирање на, колку што е разумно практично, причините за опасностите присутни во работната средина.
- 3.2 Работниците треба редовно да се обучуваат и да се води евиденција за обуката за здравје и безбедност, а таквата обука треба да се повторува за новите или прераспределените работници.
- 3.3 Треба да се обезбеди пристап до чисти тоалети и вода за пиење и, ако е соодветно, до хигиенски објекти за складирање храна.
- 3.4 Ако е обезбедено сместување, тоа треба да биде чисто, безбедно и да ги задоволува основните потреби на работниците.
- 3.5 Компанијата која го почитува кодексот треба да ја додели одговорноста за здравјето и безбедноста на претставник од повисокото раководство.





4. БАРАЊА ЗА ЖИВОТНАТА СРЕДИНА

- 4.1 Примарк сака да ја сподели својата заложба за животната средина со снабдувачи чии практики се во согласност со применливите еколошки стандарди.

5. ЗАБРАНА ЗА КОРИСТЕЊЕ ДЕТСКИ ТРУД

- 5.1 Не смее да има ангажирање на детска работна рака.
- 5.2 Компаниите треба да развиваат или да учествуваат во и да придонесуваат за политиките и програмите кои обезбедуваат згрижување на секое дете кое е најдено да работи, за да му се овозможи тоа да посетува и да има квалитетно образование сè додека е дете; „дете“ и „детски труд“ се дефинирани во додатоците.
- 5.3 Децата и малолетниците под 18 години не смее да се ангажираат во ноќна смена или во опасни услови.
- 5.4 Овие политики и постапки треба да се сообразни со одредбите од релевантните стандарди на Меѓународната организација на трудот (МОТ).

6. ИСПЛАТА НА ПЛАТИ

- 6.1 Платата и придонесите платени за стандардна работна недела ги исполнуваат, како минимум, националните законски стандарди или референтните стандарди во индустријата, она што е поголемо. Во секој случај, платите секогаш мора да бидат доволни да ги задоволат основните потреби и да обезбедат одреден вишок.
- 6.2 На секој работник, пред да се вработи треба да му се даде пишана и разбирлива информација за неговите услови за вработување во поглед на платата и информација за деталите за платата за тој период на плаќање секогаш кога се исплаќаат платите.
- 6.3 Не е дозволено намалување на платата како дисциплинска мерка, ниту се дозволени какви било намалувања на платата кои не се предвидени со националните закони без изречна дозвола на засегнатиот работник. Сите дисциплински мерки мора да се евидентираат.

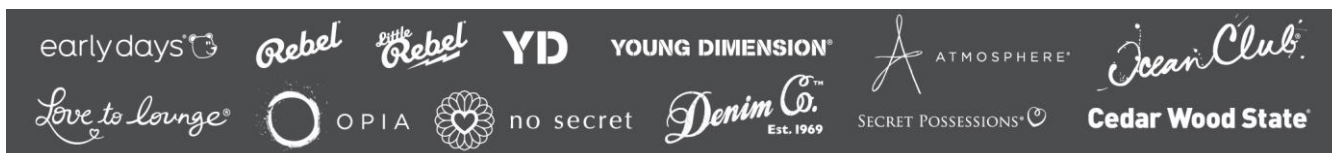




7. Работното време не е прекумерно

- 7.1 Работното време мора да биде во согласност со националните закони, колективните договори и одредбите од 7.2 до 7.6 подолу, во зависност од тоа кои нудат поголема заштита за работниците. Потточките од 7.2 до 7.6 се засноваат на меѓународните трудови стандарди.
- 7.2 Стандардното работно време, со исклучок на прекувремената работа, ќе се дефинира со договор и не смее да надминува 48 часа седмично.*
- 7.3 Секое прекувременно работно време е доброволно. Прекувремената работа ќе се користи одговорно, имајќи го предвид следново: степенот, зачестеноста и работното време на поединците и целата работна сила. Не смее да се користи како замена на нормалната работа. Прекувременото работно време секогаш ќе се надоместува според посебна стапка, којашто се препорачува да не биде пониска од 125% од вообичаената стапка на исплата.
- 7.4 Вкупното работно време, вклучувајќи го и прекувременото, во период од седум дена не смее да надминува 60 часа, освен според точката 7.5 подолу.
- 7.5 Вкупното работно време, вклучувајќи го и прекувременото, може да надмине 60 часа во период од седум дена само во исклучителни околности во коишто е исполнето следново:
- да биде дозволено според националниот закон;
 - да се дозволи со колективен договор којшто е резултат на слободни преговори со организација на работниците којашто претставува значителен дел од работната сила;
 - да се преземат соодветни заштитни мерки за заштита на здравјето и безбедноста на работниците; и
 - работодавачот да може да докаже дека важат исклучителните околности, како на пр., неочекувано постигнат врв во производството, несреќи или итни случаи.
- 7.6 На работниците ќе им се обезбеди најмалку еден слободен ден во период од седум дена или, таму каде што дозволува националниот закон, два слободни дена во период од 14 дена.

* Според меѓународните стандарди, се препорачува прогресивно намалување на стандардното работно време (со исклучок на прекувремената работа), кога тоа е соодветно, на 40 часа седмично, без намалување на платите на работниците кога ќе се намали работното време.





8. БЕЗ ДИСКРИМИНАЦИЈА

- 8.1 Не смее да има дискриминација за вработување, надомест, пристап до обуки, унапредување, прекинување на работен однос или пензионирање врз основа на раса, каста, етничко потекло, религија, возраст, инвалидитет, пол, брачен статус, сексуална ориентација, членство во синдикати или политичка припадност.

9. ОБЕЗБЕДУВАЊЕ РЕДОВЕН РАБОТЕН ОДНОС

- 9.1 Колку што е можно повеќе, извршената работа мора да биде врз основа на признат работен однос воспоставен во согласност со националните закони и практики.
- 9.2 Обврските кон вработените според законите и прописите за труд и социјално осигурување што произлегуваат од редовниот работен однос не смее да се избегнуваат преку договарање само на работна рака, договарање подизведувач, договори за работа од дома или преку шеми за приправници при што не постои вистинска намера за пренесување вештини или обезбедување редовен работен однос, ниту смее таквите обврски да се избегнуваат преку прекумерно користење на договори за вработување на одредено време.

10. ЗАБРАНА НА ГРУБ И НЕЧОВЕЧКИ ТРЕТМАН

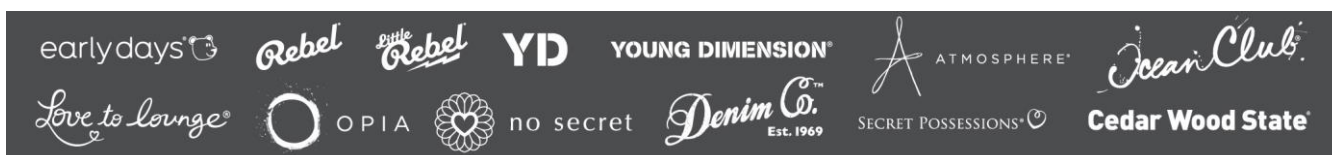
- 10.1 Се забранува физичко малтретирање или дисциплинирање, закана за физичко малтретирање, сексуално или друго злоупотребување и вербално малтретирање, како и други форми на заплашување.

11. ЗАКОНСКИ БАРАЊА

- 11.1 Примарк се залага за целосно почитување на законите и прописите што се применуваат во секое место на набавка каде што Примарк води бизнис и нема свесно да работи спротивно на тие закони или прописи.
- 11.2 Примарк нема свесно да користи снабдувачи кои ги прекршуваат применливите закони и прописи.

12. БЕЗ ТОЛЕРАНЦИЈА НА ПОТКУП ИЛИ КОРУПЦИЈА

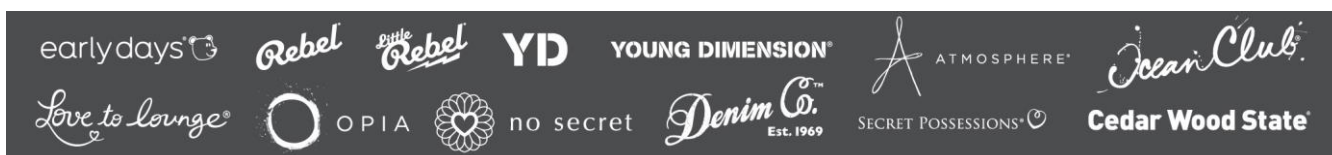
- 12.1 Строго се забранува нудење, плаќање, барање или прифаќање поткуп или провизија, вклучувајќи и плаќања за олеснување. Поткупот може да вклучува давање или нудење КАКВА БИЛО форма на подарок, противуслуга, награда или предност за некој во бизнисот или владата со цел да се добие или задржи комерцијалната предност, да се поттикне или награди примателот за несоодветно дејствување или кога би било несоодветно за примателот да ја прифати придобивката. Исто така, поткуп може да има и кога понудата или давањето поткуп се прави од или преку трета страна, на пр. агент, претставник или посредник.





Подолу се дадени неколку примери за поткуп. Оваа не е целосна листа:

- подароци или трошоци за патување;
 - користење на услугите, објектите или имотот на компанијата без надомест;
 - готовински исплати;
 - заеми, гаранции за заеми или други кредити;
 - обезбедување придобивки, како што се стипендии за образование или здравствена заштита, за член на семејството на потенцијален клиент/јавен или владин службеник
 - обезбедување договор за подизведувач за лице поврзано со некој кој е вклучен во доделувањето на главниот договор; и
 - ангажирање локална компанија што е во сопственост на член на семејството на потенцијален клиент/јавен или владин службеник.
- 12.2 Плаќањата за олеснување се во вид на мала исплата или надомест побарани од страна на владини службеници за да се забрза или олесни извршувањето на рутинските владини дејства (како што се обезбедување виза или ослободување од царина). Таквите исплати се строго забранети.
- 12.3 Снабдувачите, претставниците и нивните вработени мора да ги почитуваат сите применливи закони за спречување поткуп и корупција. Доколку не се применуваат такви закони за спречување поткуп и корупција или се со помал стандард од оној пропишан во Законот за спречување поткуп на Обединетото Кралство од 2010 година (UK Bribery Act 2010), снабдувачите, претставниците и нивните вработени мора да се придржуваат кон Законот за спречување поткуп на Обединетото Кралство од 2010 година.
- 12.4 Снабдувачите и претставниците мора да имаат воспоставени постапки за спречување поткуп и корупција за да спречат вработените или лицата поврзани со нивниот бизнис да прават прекршоци за поткуп или корупција. Снабдувачите и претставниците соодветно ќе ги применуваат овие постапки во нивниот бизнис и редовно ќе ги прегледуваат за да осигурат дека тие ефективно функционираат.





13. ДОДАТОК А Дефиниции

Дете

Дете е секое лице помладо од 15 години, освен ако локалниот закон за минимална возраст бара поголема возраст за работа или задолжително образование па во тој случај се применува поголемата возраст. Меѓутоа, ако локалниот закон за минимална возраст предвидува возраст од 14 години во согласност со исклучоците за земјите во развој според Конвенцијата бр. 138 на МОТ, се применува помалата возраст.

Малолетник

Малолетник е секое лице со возраст поголема од возраста на дете како што е погоре дефинирана и помладо од 18 години.

Детски труд

Детски труд е секоја работа што ја извршува дете или малолетник помлад од возраста/е наведена/и во горните дефиниции, кое не е сообразно со одредбите од релевантните стандарди на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и секоја работа за која е веројатно дека ќе биде опасна или ќе влијае на образованието на детето или малолетникот или ќе биде опасна за здравјето или физичкиот, менталниот, духовниот, моралниот или социјалниот развој на детето или малолетникот.

