
VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

Einführung

Die im Verhaltenskodex für Zulieferer von Primark festgelegten Anforderungen sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer in unserer Lieferkette gute Arbeitsbedingungen vorfinden und dass Arbeitnehmerrechte gewährleistet und respektiert werden.

Alle Zulieferer, einschließlich Auftragnehmer und andere Geschäftspartner, die für Primark Waren herstellen, verarbeiten, verpacken oder anderweitig handhaben oder die für Primark Dienstleistungen erbringen, müssen diesen Verhaltenskodex für Zulieferer sowie alle geltenden Gesetze und Bestimmungen in den Ländern und Gebieten, in denen sie tätig sind, einhalten. Sind die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Zulieferer strenger als die lokalen Gesetze und Bestimmungen, dann müssen Zulieferer die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Zulieferer einhalten. Es liegt im Verantwortungsbereich von Zulieferern, sicherzustellen, dass dieser Verhaltenskodex für Zulieferer und alle relevanten Gesetze und Bestimmungen innerhalb ihrer eigenen Lieferketten eingehalten werden.

Weitere Informationen zu den Richtlinien und Verfahren, die unseren Kodex untermauern, finden Sie [hier](#).

Dieser Verhaltenskodex für Zulieferer wurde original in englischer Sprache verfasst und ist in dieser Fassung gültig. Versionen des Verhaltenskodex für Zulieferer in verschiedenen Sprachen gelten lediglich als Übersetzungen, die praktischen Zwecken dienen; bei eventuellen Diskrepanzen gilt die englische Fassung.

Paul Marchant, CEO, Primark

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

1. Beschäftigung ist frei gewählt

- 1.1 Zwangsarbeit oder unfreiwillige Arbeit jeglicher Art sind verboten, darunter Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder Gefängnisarbeit. Überstunden werden ausschließlich freiwillig geleistet.
- 1.2 Etwaige mit der Einstellung von Arbeitnehmern in Zusammenhang stehende Gebühren sind vom Arbeitgeber zu zahlen.
- 1.3 Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, bei ihrem Arbeitgeber eine Kautions- oder Ausweispapiere zu hinterlegen.
- 1.4 Es steht Arbeitnehmern frei, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- 2.1 Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen.
- 2.2 Arbeitgeber sind offen gegenüber Aktivitäten von Gewerkschaften und ihrer organisatorischen Arbeit.
- 2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und können ihre Repräsentationsfunktion am Arbeitsplatz ausüben.
- 2.4 Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, ermöglicht der Arbeitgeber – und verhindert nicht – die Entwicklung paralleler Arten der unabhängigen und freien Vereinigung und Kollektivverhandlung.
- 2.5 Personen, die Arbeitnehmer vertreten, tun dies aus freien Stücken und werden frei und transparent, ohne den Einfluss Dritter, gewählt.

3. Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- 3.1 Der Arbeitgeber muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld schaffen und dabei die aktuellen Erkenntnisse der Branche und alle einschlägigen Gefährdungen berücksichtigen. Dazu gehört auch die bauliche Beschaffenheit der genutzten Gebäude und Einrichtungen.
- 3.2 Basierend auf Richtlinien und Verfahren werden angemessene Vorkehrungen getroffen, um Unfällen und Gesundheitsgefährdungen vorzubeugen, die aus der Arbeit resultieren, oder in ihrem Verlauf auftreten können.
- 3.3 Der Arbeitgeber ernennt einen Senior Manager, der für die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsplatzumgebung verantwortlich ist.

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

- 3.4 Arbeitnehmer erhalten regelmäßige, dokumentierte Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit. Diese Schulungen werden für neue oder neu zugeteilte Arbeitnehmer wiederholt.
- 3.5 Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und zu sauberem Trinkwasser wird bereitgestellt. Wenn angebracht, werden Vorkehrungen zum hygienischen und sicheren Zubereiten, Verzehren und Aufbewahren von Lebensmitteln getroffen.
- 3.6 Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass im Falle von Krankheit oder Arbeitsunfällen hinreichende medizinische Versorgung und entsprechende Einrichtungen vorgesehen sind.
- 3.7 Wenn eine Unterkunft gestellt wird, ist diese von den Arbeitnehmern auszuwählen, hat sauber und sicher zu sein und deckt den Grundbedarf der Arbeitnehmer.

4. Keine Kinderarbeit

- 4.1 Es werden keine Kinder zu Arbeitszwecken eingestellt oder beschäftigt.
- 4.2 Das Mindestalter für Erwerbstätigkeit und die Regeln bezüglich der Beschäftigung junger Arbeitnehmer werden in den einzelnen Ländern durch die Übereinkommen der ILO oder die nationale/regionale Gesetzgebung bestimmt, je nachdem, was der Person stärkeren Schutz bietet.

Junge Arbeitnehmer bezieht sich in diesem Kontext auf Personen, die das gesetzliche Mindestalter für Erwerbstätigkeit erreicht haben, jedoch noch nicht 18 Jahre alt sind.
- 4.3 Unternehmen müssen über Richtlinien und Programme verfügen, die die Einstellung und Beschäftigung von Kindern verhindern.

5. Es werden existenzsichernde Löhne gezahlt

- 5.1 Löhne und Zulagen, die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens dem nationalen Mindestlohn oder, wenn ein solcher nicht existiert, einem akzeptablen Industriestandard. Auf jeden Fall sollten Löhne stets hoch genug sein, um den Grundbedarf zu decken und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen zu sichern. Primark unterstützt aktiv Maßnahmen, die eine Festlegung des Mindestlohns durch nationale Kollektivverhandlungen auf Industriebene sicherstellen.
- 5.2 Alle Arbeitnehmer erhalten schriftlich verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Lohn, bevor sie die Beschäftigung annehmen, sowie über die Bestandteile ihres Lohnes für den entsprechenden Entlohnungszeitraum bei jeder Lohnzahlung.

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

- 5.3 Kürzungen des Lohns als disziplinarische Maßnahme sowie Lohnkürzungen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, sind ohne die ausdrückliche Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers nicht erlaubt. Alle disziplinarischen Maßnahmen sind zu dokumentieren.
- 5.4 Überstunden werden immer mit einem Überstundensatz vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.
- 5.5 Überstunden und Zulagen werden in dem Zeitraum bezahlt, in dem die Arbeit geleistet wurde.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

- 6.1 Die Arbeitszeit muss mit der nationalen Gesetzgebung und industriellen Vergleichsstandards übereinstimmen, je nachdem, wodurch Arbeitnehmern mehr Schutz geboten wird.
- 6.2 Übliche Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.
- 6.3 Überstunden müssen verantwortungsvoll genutzt werden und müssen das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeitnehmer und die Belegschaft als Ganzes berücksichtigen.
- 6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, einschließlich Überstunden, die über einen beliebigen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer es liegen außergewöhnliche Umstände vor. In derartigen Fällen sind alle folgenden Bedingungen einzuhalten:
- 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 sind angemessene Sicherheitsmaßnahmen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, und
 - der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

- 6.5 Alle Arbeitnehmer 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 eine schrittweise Reduzierung der üblichen Arbeitsstunden (Überstunden ausgenommen), wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeitnehmer zu reduzieren.*

7. Es wird keine Diskriminierung ausgeübt

- 7.1 Arbeitnehmer werden nicht diskriminiert, insbesondere nicht bei Mitarbeiteranwerbung, Beschäftigung, Bezahlung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand und insbesondere in Bezug auf Rasse, Kaste, Hautfarbe, nationale Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexuelle Orientierung, gewerkschaftliche Mitgliedschaft oder politisches Bekenntnis.

8. Es wird Festanstellung geboten

- 8.1 Weitestmöglich wird Arbeit auf der Basis einer Arbeitsbeziehung ausgeübt, die auf nationalen Gesetzen und Praktiken beruht.
- 8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern auf arbeits- oder sozialversicherungsrechtlicher Grundlage und auf der Basis von Bestimmungen, die für Festanstellungsverhältnisse gelten, werden nicht umgangen, indem man Zeitarbeiter, Subunternehmer oder Heimarbeiter einsetzt oder Praktikanten ohne echte Intention der Wissensvermittlung oder eventueller Übernahme in eine Festanstellung beschäftigt. Diese Verpflichtungen werden auch nicht durch den übermäßigen Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse umgangen.
- 8.3 Überstunden dürfen nicht als Ersatz für Festanstellungen genutzt werden.
- 8.4 Die Beendigung von Verträgen muss auf einem fairen, transparenten und einheitlichen Prozess unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung basieren und den betreffenden Arbeitnehmern eindeutig kommuniziert werden.

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

9. Grobe oder unmenschliche Behandlung ist nicht erlaubt

- 9.1 Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung körperlicher Misshandlung, sexuelle oder andere Belästigung, Beleidigung sowie andere Formen der Einschüchterung einschließlich einer bedrohlichen oder anstößigen Arbeitsumgebung sind verboten.

10. Verantwortung gegenüber der Umwelt

- 10.1 Zulieferer beachten alle geltenden lokalen Gesetze und Bestimmungen zum Schutz und Erhalt der Umwelt. Dazu gehören auch die Einholung und Aufrechterhaltung aller erforderlichen umweltrechtlichen Zulassungen, Genehmigungen und Registrierungen.

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#) in der Umweltrichtlinie (Environmental Policy).

11. Gesetzliche Anforderungen

- 11.1 Primark hält sich an die Gesetze und Bestimmungen an jedem Beschaffungsort, an dem es Geschäfte tätigt, und wird nicht bewusst gegen diese Gesetze oder Bestimmungen verstoßen.
- 11.2 Sind die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Zulieferer strenger als die lokalen Gesetze und Bestimmungen, so müssen Zulieferer die Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Zulieferer einhalten.

12. Beschwerdeverfahren

- 12.1 Es gibt ein Verfahren, über das Arbeitnehmer ohne Angst vor Repressalien arbeitsplatzbezogene Beschwerden melden und ansprechen können.
- 12.2 Das Verfahren wird den Arbeitnehmern bei ihrer Einstellung erklärt und ist für alle Arbeitnehmer und ihre Repräsentanten leicht zugänglich.
- 12.3 Die Geschäftsleitung ist in das Beschwerdeverfahren involviert.
- 12.4 Die Geschäftsleitung reagiert auf Anliegen der Arbeitnehmer rasch und unter Einsatz eines verständlichen und transparenten Prozesses, der eine zeitnahe Rückmeldung an die Beteiligten sicherstellt.

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

- 12.5 Das Beschwerdeverfahren wird nicht dazu missbraucht, die Rolle von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen zu unterminieren, und blockiert auch nicht den Zugang zu anderen bestehenden gerichtlichen, schiedsgerichtlichen oder verwaltungstechnischen Verfahren.

13. Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert

- 13.1 Das Angebot, die Zahlung, die Bitte um oder die Annahme von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldzahlungen, inklusive „Beschleunigungszahlungen“, ist streng verboten. Eine Bestechung umfasst das Geben oder Anbieten von jeglicher Form von Geschenk, Entgelt, Belohnung oder Vorteil an jemanden in einem Unternehmen oder in Regierungsbehörden mit dem Ziel, einen geschäftlichen Vorteil zu erhalten oder zu behalten oder eine unzulässige Handlung seitens des Empfängers zu veranlassen oder zu belohnen oder die Annahme durch den Empfänger unzulässig ist.

Bestechung findet auch statt, wenn Angebot oder Übergabe von Bestechungsgeld durch einen Dritten erfolgt, zum Beispiel einen Beauftragten, Vertreter oder Intermediär.

Im Folgenden sind einige Beispiele für Bestechung aufgeführt, wobei die Liste nicht abschließend ist:

- Geschenke oder Reisekosten
- Unentgeltliche Nutzung von Firmendiensten, -anlagen oder -eigentum
- Bargeldzahlungen
- Kredite, Bürgschaften oder andere Darlehen
- Gewähren eines Vorteils wie Ausbildungsstipendien oder medizinische Leistungen an ein Familienmitglied eines potenziellen Kunden / eines Amtsträgers oder Regierungsvertreters
- Vergabe eines Unterauftrags an eine Person, die mit einer an der Vergabe des Hauptauftrags beteiligten Person verbunden ist
- Beauftragung eines lokalen Unternehmens, das einem Mitglied der Familie eines potenziellen Kunden bzw. eines Amtsträgers oder Regierungsvertreters gehört

VERHALTENSKODEX VON PRIMARK 2023

- 13.2 „Beschleunigungszahlungen“ (facilitation payments) sind kleine Zahlungen oder Gebühren, die von Vertretern staatlicher Stellen verlangt werden, um die Durchführung einer staatlichen Routinehandlung (wie etwa die Erteilung eines Visums oder die Zollabfertigung) zu beschleunigen oder zu erleichtern. Derartige Zahlungen sind streng verboten.
- 13.3 Zulieferer, Vertreter und deren Mitarbeiter müssen alle geltenden Anti-Korruptionsgesetze einhalten. Gelten keine Anti-Korruptionsgesetze oder sind die geltenden Gesetze weniger streng als das britische Bestechungsgesetz von 2010 (UK Bribery Act 2010), müssen Zulieferer, Vertreter und deren Mitarbeiter den UK Bribery Act 2010 einhalten.
- 13.4 Zulieferer und Vertreter müssen Anti-Korruptionsmechanismen implementiert haben, um zu verhindern, dass Mitarbeiter oder Personen, die mit ihrem Geschäft in Verbindung stehen, gegen das Bestechungs- oder Korruptionsverbot verstoßen. Zulieferer und Vertreter werden diese Verfahren und Vorkehrungen in ihrem Geschäft umsetzen und regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass sie wirksam sind.