

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

Introducere

Codul de conduită pentru furnizorii Primark stabilește cerințele pe care le impunem pentru a ne asigura că lucrătorii din cadrul lanțului nostru de aprovizionare beneficiază de condiții bune de muncă, iar drepturile de la locul de muncă sunt acordate și respectate.

Toți furnizorii, inclusiv contractanții și alți parteneri de afaceri, care produc, finisează, ambalează sau manipulează sau care prestează în alt mod servicii pentru Primark trebuie să respecte prezentul Cod de conduită pentru furnizori, precum și toate legislațiile și reglementările în vigoare în țările în care și teritoriile pe care își desfășoară activitatea. În măsura în care cerințele prezentului Cod de conduită pentru furnizori stabilesc un standard mai înalt decât cel prevăzut de legislațiile și reglementările locale, furnizorii trebuie să respecte cerințele prezentului Cod de conduită pentru furnizori. De asemenea, furnizorii sunt responsabili de asigurarea faptului că prezentul Cod de conduită pentru furnizori și toate legislațiile și reglementările în vigoare sunt respectate în cadrul propriilor lanțuri de aprovizionare.

Pentru mai multe informații privind politicile și procedurile care susțin codul nostru, vă rugăm să executați clic [aici](#).

Prezentul Cod de conduită este redactat și este valabil în limba engleză. Dacă există versiuni în limbi diferite ale Codului de conduită pentru furnizori, acestea sunt considerate traduceri cu rol strict orientativ, iar versiunea în limba engleză va prevala în cazul oricărei discrepanțe.

Paul Marchant, director executiv al companiei Primark

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

1. Locul de muncă este ales în mod liber.

- 1.1 Nu trebuie să existe niciun fel de muncă forțată sau obligatorie, de nicio formă, inclusiv munca în schimbul achitării unei datorii, munca în baza unor contracte forțate, munca prestată de victimele traficului de persoane sau munca deținuților, iar orice ore suplimentare trebuie să fie voluntare.
- 1.2 Orice onorarii aferente angajării lucrătorilor trebuie să fie achitate de angajator.
- 1.3 Lucrătorilor nu trebuie să li se solicite să efectueze niciun fel de depuneri de bani în favoarea angajatorului sau să îi lase acestuia documentele lor de identitate.
- 1.4 Lucrătorii trebuie să fie liberi să părăsească angajatorul cu un preaviz rezonabil.

2. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă

- 2.1 Toți lucrătorii au dreptul să se alăture sau să înființeze sindicate la propria lor alegere și să poarte negocieri colective.
- 2.2 Angajatorii adoptă o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile lor organizatorice.
- 2.3 Reprezentanții lucrătorilor nu trebuie să fie discriminați și trebuie să aibă acces în vederea îndeplinirii atribuțiilor lor de reprezentare de la locul de muncă.
- 2.4 În cazul în care dreptul la libertatea de asociere și negociere colectivă este limitat prin lege, angajatorii facilitează și nu trebuie să împiedice dezvoltarea unor mijloace paralele pentru asociere și negociere colectivă independentă și liberă.
- 2.5 Persoanele care reprezintă lucrătorii trebuie să facă acest lucru de bună voie și să fie alese liber și transparent, fără influența niciunei alte părți.

3. Condițiile de muncă sunt sigure și igienice.

- 3.1 Angajatorul trebuie să asigure un mediu de lucru sigur și igienic, ținând cont de cunoștințele curente referitoare la industrie și de orice pericole specifice. Aceasta include structura fizică a clădirilor și a dotărilor utilizate.
- 3.2 Prin politică și procedură, angajatorii trebuie să ia măsuri adecvate pentru prevenirea accidentelor și vătămărilor corporale care decurg din, sunt asociate cu sau se produc în timpul lucrului.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

- 3.3 Angajatorii trebuie să numească un reprezentant din conducerea superioară responsabil de asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos.
- 3.4 Lucrătorii trebuie să beneficieze de formare periodică și înregistrată în ceea ce privește sănătatea și securitatea, iar această formare se va repeta pentru lucrătorii noi sau repartizați.
- 3.5 Trebuie să se asigure accesul la toalete curate și la apă potabilă curată. Dacă este cazul, trebuie să se asigure instalații curate și sigure pentru prepararea, consumul și depozitarea alimentelor.
- 3.6 Angajatorii trebuie să ofere accesul la asistență medicală și spații adecvate în cazul îmbolnăvirii sau vătămărilor la locul de muncă.
- 3.7 Spațiile de cazare, atunci când sunt puse la dispoziție, trebuie să fie alese de lucrător, să fie curate, sigure și să îndeplinească nevoile de bază ale lucrătorilor.

4. Nu trebuie să fie folosită munca prestată de copii.

- 4.1 Este interzisă recrutarea sau încadrarea în muncă a copiilor.
- 4.2 În orice țară, vârsta minimă pentru încadrarea în muncă, precum și regulile privind încadrarea în muncă a unui lucrător tânăr vor fi definite de legislația OIM sau legislația națională/regională, oricare dintre acestea oferă o protecție mai mare persoanei în cauză.

Pentru claritate, lucrător tânăr în acest context se referă la o persoană peste vârsta legală de încadrare în muncă dar care nu a împlinit încă 18 ani.
- 4.3 Companiile trebuie să aibă politici și programe care previn recrutarea și încadrarea în muncă a copiilor.

5. Nivelul de salarizare este unul decent

- 5.1 Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână standard de lucru trebuie să fie cel puțin egale cu salariul minim la nivel național sau, în absența acestuia, să îndeplinească un nivel de referință acceptabil la nivelul industriei. În orice caz, salariile ar trebui să fie întotdeauna suficiente pentru a răspunde nevoilor de bază și pentru a oferi venituri discreționare. Primark susține activ mișcările în direcția asigurării faptului că salariu minim este stabilit prin negociere colectivă la nivelul industriei.
- 5.2 Toți lucrătorii trebuie să primească informații scrise și ușor de înțeles despre condițiile lor de angajare în ceea ce privește salariile înainte de angajare și despre detaliile privind salariile lor pentru perioada de plată respectivă, de fiecare dată când primesc salariul.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

- 5.3 Nu sunt permise deduceri salariale ca măsură disciplinară și nici deduceri salariale care nu sunt prevăzute de legislația locală, fără permisiunea expresă a lucrătorului respectiv. Trebuie înregistrate toate măsurile disciplinare.
- 5.4 Orele suplimentare vor fi întotdeauna plătite printr-o bonificație pentru orele suplimentare lucrate, care se recomandă să nu fie mai mică de 125 % din salariul obișnuit.
- 5.5 Orele suplimentare și beneficiile trebuie să fie plătite în perioada lucrată.

6. Programul de lucru nu este excesiv.

- 6.1 Programul de lucru trebuie să respecte legislația națională și standardele de referință din industrie, oricare asigură o protecție mai mare.
- 6.2 Programul de lucru standard, cu excepția orelor suplimentare, trebuie să fie stabilit prin contract și nu trebuie să depășească 48 de ore pe săptămână*.
- 6.3 Orele suplimentare trebuie utilizate în mod responsabil, ținând cont de volumul, frecvența și orele lucrate de fiecare lucrător și de forța de muncă în ansamblu.
- 6.4 Numărul total de ore lucrate, inclusiv orele suplimentare, nu trebuie să depășească 60 de ore în orice perioadă de 7 zile, cu excepția unor situații excepționale. În aceste cazuri, trebuie să fie îndeplinite toate condițiile următoare:
- acest lucru este permis de legislația națională;
 - acest lucru este permis printr-un acord colectiv de muncă negociat în mod liber cu o organizație care reprezintă o parte semnificativă a forței de muncă;
 - se iau măsuri de protecție adecvate pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; și
 - angajatorul poate demonstra că există circumstanțe excepționale, cum ar fi vârfuri de producție neașteptate, accidente sau situații de urgență.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

6.5 Lucrătorilor trebuie să li se acorde cel puțin o zi liberă în fiecare perioadă de șapte zile sau, dacă acest lucru este permis de legislația națională, două zile libere la fiecare 14 zile.

**Standardele internaționale recomandă reducerea progresivă a programului normal de muncă (cu excepția orelor suplimentare), după caz, la 40 de ore pe săptămână, fără a reduce salariile lucrătorilor ca urmare a reducerii numărului de ore.*

7. Nu se practică discriminarea.

7.1 Nu trebuie să existe niciun fel de discriminare a lucrătorilor în ceea ce privește, fără limitare, angajarea, ocupația, remunerarea, accesul la formare, promovarea, rezilierea contractului de muncă sau pensionarea pe criterii de rasă, castă, culoare, origine națională, religie, vârstă, handicap, sex, stare civilă, orientare sexuală, apartenență la sindicate sau afiliere politică, această listă nefiind exhaustivă.

8. Sunt asigurate locuri de muncă reglementate.

8.1 În măsura în care este posibil, munca prestată trebuie să se bazeze pe raportul de muncă recunoscut stabilit prin legislația și practicile industriale naționale.

8.2 Obligațiile față de lucrători conform legislației și reglementărilor privind munca sau securitatea socială care decurg din raportul de muncă obișnuit nu trebuie să fie evitate prin utilizarea contractelor pentru lucrări individuale, a subcontractării, a acordurilor de lucru la domiciliu sau prin intermediul unor programe de ucenicie, în cazul în care nu există intenția reală de a forma aptitudini sau de a oferi un loc de muncă obișnuit, și în plus, aceste obligații nu trebuie să fie evitate prin utilizarea excesivă a contractelor de muncă pe durată determinată.

8.3 Orele suplimentare nu trebuie să fie utilizate pentru a înlocui munca obișnuită.

8.4 Desfacerea contractului trebuie să se bazeze pe un proces care este corect, transparent și conform cu cerințele legislației locale și care este comunicat cu claritate lucrătorilor în cauză.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

9. Nu este permis tratamentul dur sau inuman.

- 9.1 Sunt interzise abuzul fizic sau pedepsele care constau în abuz fizic, amenințarea cu abuzul fizic, sexual sau altfel de hărțuire și abuz verbal sau alte forme de intimidare, inclusiv mediul de lucru ostil sau ofensator.

10. Răspunderea pentru mediul înconjurător

- 10.1 Furnizorii trebuie să respecte toate legislațiile și reglementările în vigoare privind protecția și conservarea mediului înconjurător. Aceste legislații și reglementări include obținerea și păstrarea tuturor permiselor, aprobărilor și înregistrărilor necesare în domeniul mediului înconjurător.

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați Politica privind mediul înconjurător [aici](#).

11. Cerințe legale

- 11.1 Primark și-a luat angajamentul de a fi în concordanță cu legislația și reglementările în vigoare în fiecare loc unde efectuează achiziții și desfășoară activități și nu va funcționa în mod deliberat în contradicție cu vreun astfel de act legislativ sau act de reglementare.

- 11.2 În măsura în care cerințele prezentului Cod de conduită pentru furnizori stabilesc un standard mai înalt decât cel prevăzut de legislațiile și reglementările locale, furnizorii trebuie să respecte cerințele prezentului Cod de conduită pentru furnizori.

12. Procedura privind plângerile

- 12.1 Trebuie să existe o procedură care să le permită lucrătorilor să semnaleze și să soluționeze plângerile de la locul de muncă fără teamă de represalii.

- 12.2 Procedura trebuie să fie comunicată clar tuturor lucrătorilor la momentul angajării și trebuie să fie accesibilă tuturor lucrătorilor și reprezentanților acestora.

- 12.3 Procedura privind plângerile trebuie să implice un nivel adecvat al conducerii.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

- 12.4 Conducerea trebuie să abordeze prompt motivele de îngrijorare ale lucrătorilor, utilizând un proces ușor de înțeles și transparent, care să ofere feedback persoanelor vizate într-un interval scurt de timp.
- 12.5 Procedura privind plângerile nu trebuie să fie utilizată pentru a submina rolul sindicatelor și al proceselor de negociere colectivă și nu trebuie să împiedice accesul la alte proceduri judiciare, de arbitraj sau administrative existente.

13. Nu vor fi tolerate darea și luarea de mită și actele de corupție.

- 13.1 Sunt strict interzise oferirea, achitarea, solicitarea sau acceptarea mitei sau a comisioanelor, inclusiv a plăților de facilitare. Mita poate implica darea sau oferirea oricărei forme de cadou, compensație, recompensă sau avantaj unei persoane din mediul de afaceri sau din administrația publică pentru a obține sau menține un avantaj comercial sau pentru a determina destinatarul să întreprindă o acțiune necorespunzătoare sau pentru a recompensa destinatarul pentru o astfel de acțiune sau atunci când ar fi inadecvat ca destinatarul să accepte beneficiul în cauză.

Mita poate avea loc și atunci când oferirea sau darea de mită se realizează printr-o parte terță, de exemplu, un agent, un reprezentant sau intermediar.

Următoarele sunt exemple de dare sau luare de mită. Aceasta nu este o listă exhaustivă:

- cadouri sau cheltuieli de deplasare
- utilizarea gratuită a serviciilor, unităților sau bunurilor companiei
- plăți în numerar
- împrumuturi, garanții pentru împrumuturi sau alte tipuri de credite
- acordarea unui beneficiu, precum o bursă de studii sau asistență medicală unui membru al familiei unui client potențial/unui funcționar public sau guvernamental
- oferirea unui subcontract unei persoane care are o relație cu o persoană implicată în atribuirea contractului principal
- implicarea unei companii locale deținute de un membru al familiei unui client potențial/unui funcționar public sau guvernamental.

CODUL DE CONDUITĂ DIN ANUL 2023 AL COMPANIEI PRIMARK

- 13.2 Plățile de facilitare sunt plăți sau onorarii cu valoare mică solicitate de funcționarii guvernamentali pentru a accelera sau facilita îndeplinirea unor acțiuni guvernamentale de rutină (precum acordarea unei vize sau vămuirea). Astfel de plăți sunt strict interzise.
- 13.3 Furnizorii, reprezentanții și angajații acestora trebuie să respecte toate legislațiile antimită și anticorupție. Dacă nu sunt în vigoare astfel de legislații antimită sau anticorupție sau acestea prevăd un standard mai scăzut decât cel stabilit în Legea privind mita din 2010 din Regatul Unit, furnizorii, reprezentanții și angajații acestora trebuie să respecte Legea privind mita din 2010 din Regatul Unit.
- 13.4 Furnizorii și reprezentanții trebuie să instituie proceduri anticorupție și antimită pentru a împiedica angajații sau persoanele asociate cu companiile acestora să comită darea sau luarea de mită sau infracțiuni de corupție. Furnizorii și reprezentanții vor implementa în mod corespunzător aceste proceduri în activitatea pe care o desfășoară și le vor revizui la intervale regulate pentru a se asigura că își desfășoară activitatea în mod eficient.