

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

1. Il lavoro è una scelta libera

- 1.1 Non si può utilizzare lavoro forzato o imposto di alcun tipo, incluso lo sfruttamento del lavoro mediante vincolo o contratto scritto, il lavoro derivante dal traffico di esseri umani o effettuato involontariamente da detenuti; lo straordinario deve essere volontario.
- 1.2 Qualsiasi compenso associato all'impiego dei lavoratori deve essere pagato dal datore di lavoro.
- 1.3 I lavoratori non devono "depositare" somme di denaro o lasciare i propri documenti d'identità presso il datore di lavoro.
- 1.4 I lavoratori possono dimettersi con un ragionevole preavviso comunicato al datore di lavoro.

2. Rispetto della libertà di associazione e del diritto di contrattazione collettiva

- 2.1 Tutti i lavoratori hanno il diritto di iscriversi a un sindacato o formare un sindacato a propria scelta e contrattare collettivamente.
- 2.2 Il datore di lavoro deve adottare un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e delle attività organizzative.
- 2.3 I rappresentanti dei lavoratori non devono essere discriminati e hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni di rappresentanza sul luogo di lavoro.
- 2.4 Nel caso in cui la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva fossero limitati dalla legge, il datore di lavoro deve facilitare e non ostacolare lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione collettiva, libere e indipendenti.
- 2.5 Gli individui che rappresentano i lavoratori prestano volontariamente il proprio servizio e devono essere eletti liberamente e in modo trasparente, senza alcuna influenza esterna.

3. Condizioni di lavoro sicure e igieniche

- 3.1 I datori di lavoro devono fornire un ambiente di lavoro sicuro ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti conoscenze del settore ed eventuali rischi specifici. Tale disposizione si applica anche alla struttura fisica degli edifici e degli stabilimenti.
- 3.2 Mediante la politica e la procedura, il datore di lavoro deve prendere le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute derivanti da, connessi a o verificatisi nel corso del lavoro.
- 3.3 Il datore di lavoro deve assegnare la responsabilità della salute e sicurezza sul luogo di lavoro a un rappresentante del senior management.

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

- 3.4 I lavoratori devono ricevere corsi di formazione, periodici e documentati, sulla salute e sicurezza e tale formazione sarà ripetuta per i nuovi assunti o per i lavoratori riassegnati.
- 3.5 Deve essere fornito l'accesso a servizi sanitari puliti e all'acqua potabile e, se necessario, a strutture pulite e sicure per la preparazione, consumazione e conservazione del cibo.
- 3.6 Il datore di lavoro deve fornire l'accesso all'assistenza medica e a strutture sanitarie adeguate, in caso di malattia o infortunio sul lavoro.
- 3.7 L'alloggio, se fornito, deve essere scelto dal lavoratore; deve inoltre essere pulito, sicuro e conforme alle sue esigenze basilari.

4. Non deve essere utilizzato lavoro minorile

- 4.1 Non si può selezionare o assumere manodopera infantile.
- 4.2 In un dato Paese, l'età minima per lavorare nonché le norme riguardanti il Lavoratore giovane sono definite dalle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro o dalla legislazione nazionale/regionale, a seconda di quale norma offra la migliore protezione all'individuo.

In questo contesto, il Lavoratore giovane è colui che ha un'età superiore a quella minima per lavorare ma inferiore a 18 anni.
- 4.3 Le aziende devono avere politiche e programmi che prevengono la selezione e l'assunzione di manodopera infantile.

5. Si deve applicare un salario minimo

- 5.1 I salari e le indennità pagati per una settimana lavorativa standard devono corrispondere, almeno, al salario minimo nazionale o in mancanza allo standard di riferimento del settore. In ogni caso, i salari devono sempre essere sufficienti a soddisfare le esigenze basilari e a fornire reddito disponibile. Primark sostiene attivamente la contrattazione collettiva nazionale a livello di settore per la determinazione del salario minimo.
- 5.2 A tutti i lavoratori devono essere fornite per iscritto informazioni comprensibili sulle condizioni di lavoro rispetto ai salari, prima di essere assunti e sui dettagli dei salari per il periodo in oggetto, ogni volta che ne ricevono il pagamento.
- 5.3 Non sono consentite deduzioni dai salari come misura disciplinare, né deduzioni dai salari non previste dalla legge nazionale senza l'espresso consenso del lavoratore. Tutte le misure disciplinari devono essere documentate.

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

- 5.4 Le ore degli straordinari devono essere sempre remunerate con un compenso superiore alla norma, che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
- 5.5 Lo straordinario e le indennità devono essere pagati nel periodo a cui si riferiscono.

6. Le ore di lavoro non possono essere eccessive

- 6.1 Le ore di lavoro devono essere conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale e dal settore di riferimento.
- 6.2 L'orario di lavoro normale, con l'esclusione degli straordinari, deve essere definito dal contratto e non deve eccedere le 48 ore settimanali.*
- 6.3 Lo straordinario deve essere usato in modo responsabile, tenendo in considerazione l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli dipendenti e dalla forza lavoro nel suo complesso.
- 6.4 Il numero totale delle ore lavorate, compresi gli straordinari, in qualsiasi periodo di 7 giorni, non deve eccedere le 60 ore, salvo circostanze eccezionali. In tali casi, devono essere rispettate tutte le seguenti condizioni:
- è consentito dalla legislazione nazionale;
 - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori; e
 - il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come picchi inaspettati della produzione, incidenti o emergenze.
- 6.5 I lavoratori devono ricevere almeno 1 giorno libero in ogni periodo di 7 giorni o, se consentito dalla legislazione nazionale, 2 giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

**Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale (esclusi gli straordinari), quando appropriato, a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione della retribuzione dei lavoratori.*

7. Non si deve praticare alcuna discriminazione

- 7.1 I lavoratori non devono essere discriminati, in via non limitativa, in relazione a assunzione, occupazione, retribuzione, accesso alla formazione, alla promozione, all'estinzione del rapporto di lavoro o al pensionamento in base a, in via non limitativa, razza, ceto, colore, origine nazionale, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

8. Si deve fornire lavoro regolare

- 8.1 Per quanto possibile, il lavoro effettuato deve avvenire in base a riconosciuti rapporti di lavoro, stabiliti nell'ambito della legge e della prassi di settore.
- 8.2 Gli obblighi nei confronti dei lavoratori, in base alle leggi sul lavoro o sulla sicurezza sociale, derivanti dal regolare rapporto di lavoro, non possono essere elusi tramite l'uso di appalti di sola manodopera, subappalti o contratti di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato, in cui non vi sia alcuna intenzione di impartire conoscenze o fornire impiego regolare, né possono essere elusi tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.
- 8.3 Lo straordinario non deve essere utilizzato per sostituire l'impiego regolare.
- 8.4 L'estinzione del contratto deve essere basata su una procedura equa, trasparente e coerente ai requisiti della legislazione locale; la procedura deve essere comunicata chiaramente ai lavoratori interessati.

9. Non è consentito alcun trattamento repressivo o disumano

- 9.1 Sono vietati abusi fisici o disciplinari, minacce di abuso fisico, molestie sessuali o di altro tipo, abusi verbali o altre forme di intimidazione, compreso un ambiente di lavoro ostile oppure offensivo.

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

10. Responsabilità ambientale

- 10.1 Il fornitore deve rispettare tutte le leggi e i regolamenti locali applicabili in materia di protezione e tutela dell'ambiente. È necessario ottenere e mantenere inoltre tutte le autorizzazioni, le approvazioni e le registrazioni ambientali previste.
- Per ulteriori informazioni consultare la Politica ambientale [qui](#).

11. Requisiti legali

- 11.1 Primark si impegna a garantire piena conformità alle leggi e alle norme in vigore in ciascun luogo in cui conduca affari e a non operare deliberatamente in violazione di tali leggi o norme.
- 11.2 Quando i requisiti di questo Codice di condotta fornitore stabiliscono standard più elevati di quelli imposti dalle leggi e dai regolamenti locali, i fornitori devono rispettare i requisiti di questo Codice di condotta fornitore.

12. Procedura sulle vertenze

- 12.1 I lavoratori devono avere accesso a una procedura che consenta loro di segnalare e risolvere le vertenze relative al luogo di lavoro, senza timore di ritorsioni.
- 12.2 La procedura deve essere chiaramente comunicata ai lavoratori al momento della selezione e deve essere facilmente accessibile per tutti i lavoratori e i relativi rappresentanti.
- 12.3 La procedura sulle vertenze deve coinvolgere un appropriato livello di dirigenti.
- 12.4 I dirigenti devono affrontare tempestivamente le preoccupazioni dei lavoratori mediante una procedura comprensibile e trasparente, che fornisca un feedback tempestivo agli interessati.
- 12.5 La procedura sulle vertenze non può essere utilizzata per pregiudicare il ruolo dei sindacati e i processi della contrattazione collettiva; non può inoltre ostacolare l'accesso ad altre procedure giudiziali, arbitrali o amministrative esistenti.

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

13. La corruzione o la concussione non è tollerata

13.1 È rigorosamente proibito offrire, pagare, richiedere o accettare tangenti e/o bustarelle, nonché pagamenti per ottenere agevolazioni. Per tangente deve intendersi qualsiasi forma di regalo, considerazione, ricompensa o vantaggio prestato a imprenditori o amministratori pubblici per ottenere o mantenere un vantaggio commerciale o per indurre il destinatario a compiere un atto irregolare o per ricompensarlo per tale atto, ovvero quando il destinatario non potrebbe accettare regolarmente il beneficio.

Si ravvisa un'ipotesi di corruzione anche quando l'offerta o la prestazione della tangente viene eseguita da o per il tramite di una terza parte, come nel caso di un agente, un rappresentante o un intermediario.

Seguono alcuni esempi di corruzione. L'elenco non è esaustivo:

- regali o spese di viaggio;
- godimento di servizi, strutture o proprietà aziendali a titolo gratuito;
- pagamenti in contanti;
- prestiti, garanzie su prestiti o altre forme di credito;
- erogazione di un beneficio, quali borse di studio o assicurazioni sanitarie, ad un familiare di un potenziale cliente o di un pubblico ufficiale;
- offerta di un sub-contratto a una persona collegata a un'altra, coinvolta nell'aggiudicazione del contratto principale;
- ingaggio di un'azienda locale gestita da un familiare di un potenziale cliente o di un pubblico ufficiale.

13.2 I pagamenti per ottenere agevolazioni consistono in piccole somme di denaro o tasse richieste da pubblici ufficiali per velocizzare o facilitare il normale iter burocratico di una procedura amministrativa (come nel caso del rilascio di un visto o dello svincolo doganale). Tali pagamenti sono rigorosamente proibiti.

13.3 I fornitori, i rappresentanti e i dipendenti devono rispettare tutte le leggi in vigore contro la corruzione e la concussione. Se non si applicano leggi contro la corruzione e la concussione o quelle in vigore prevedono una disciplina di standard inferiore a quello previsto dal UK Bribery Act 2010, i fornitori, i rappresentanti e i dipendenti sono tenuti al rispetto del UK Bribery Act 2010.

CODICE DI CONDOTTA PRIMARK 2025

13.4

Fornitori e rappresentanti devono adottare procedure contro la corruzione e la concussione per evitare che dipendenti o persone collegate alla propria azienda possano commettere atti di corruzione o concussione. Fornitori e rappresentanti devono applicare tali procedure nella propria azienda, sottoponendole a una revisione periodica che ne assicuri l'efficacia.