

PRIMARK

2025 M. „PRIMARK“ ELGESIO KODEKSAS

1. Darbas yra laisvai pasirenkamas

- 1.1 Draudžiamas bet kokios formos priverčiamasis ar privalomasis darbas, įskaitant pavergimą už skolas, vergišką darbą, prekybos žmonėmis aukų darbą ar kalinių darbą, o viršvalandžiai turi būti savanoriški.
- 1.2 Mokesčius, susijusius su darbuotojų įdarbinimu, turi sumokėti darbdavys.
- 1.3 Darbuotojų neturi būti reikalaujama pateikti darbdaviui kokius nors piniginius įnašus ar tapatybės dokumentus.
- 1.4 Darbuotojai turi teisę palikti savo darbdavį, pranešę apie tai per pagrįstą laikotarpį.

2. Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas

- 2.1 Visi darbuotojai turi teisę prisijungti prie savo pačių pasirinktų profesinių sąjungų arba suformuoti tokias sąjungas ir vesti kolektyvines derybas.
- 2.2 Darbdaviai laikosi atviro požiūrio į profesinių sąjungų veiklą ir jų organizacinę veiklą.
- 2.3 Darbuotojų atstovai neturi būti diskriminuojami ir turi turėti galimybę atlikti savo atstovaujamas funkcijas darbo vietoje.
- 2.4 Kai teisė į asociacijų laisvę ir kolektyvines derybas yra ribojama pagal įstatymus, darbdaviai sudaro palankesnes sąlygas ir netruko plėtoti lygiagrečių priemonių nepriklausomoms ir laisvoms asociacijoms bei kolektyvinėms deryboms.
- 2.5 Asmenys, atstovaujantys darbuotojams, turėtų tai daryti noriai ir būti laisvai bei skaidriai išrinkti be jokios kitos šalies įtakos.

3. Darbo sąlygos yra saugios ir higieniškos

- 3.1 Darbdaviai turi užtikrinti saugią ir higienišką darbo aplinką, remdamiesi turimomis žiniomis apie pramonę ir apie bet kokius specifinius pavojus. Tai apima naudojamų pastatų ir įrenginių fizinę struktūrą.
- 3.2 Laikydami politikos ir procedūrų, darbdaviai turi imtis tinkamų veiksmų, kad užkirstų kelią nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos sužalojimams, susijusiems su darbu arba atsirandantiems darbo metu.
- 3.3 Darbdaviai turi paskirti vyriausiąjį vadovo atstovą, kuris būtų atsakingas už saugios ir sveikos darbo aplinkos užtikrinimą.

PRIMARK

2025 M. „PRIMARK“ ELGESIO KODEKSAS

- 3.4 Darbuotojams turi būti vykdomi reguliarūs ir registruojami sveikatos ir saugos mokymai; tokie mokymai pakartotinai rengiami naujiems arba perkeltiems darbuotojams.
- 3.5 Turi būti suteikta galimybė naudotis švariais tualetais ir gauti švaraus geriamojo vandens. Prireikus turėtų būti suteiktos švarios ir saugios maisto ruošimo, vartojimo ir laikymo priemonės.
- 3.6 Darbdaviai turi suteikti galimybę gauti tinkamą medicininę pagalbą ir galimybę naudotis reikiama infrastruktūra susirgus arba susižalojus darbe.
- 3.7 Apgyvendinimą, jeigu jis teikiamas, turi pasirinkti darbuotojas. Toks apgyvendinimas turi būti švarus, saugus ir atitikti pagrindinius jų poreikius.

4. Draudžiama naudoti vaikų darbą

- 4.1 Vaikų įdarbinimas ar samdymas yra draudžiamas.
- 4.2 Kiekvienoje valstybėje taikomas minimalus darbingas amžius, taip pat jauno darbuotojo įdarbinimo taisyklės bus apibrėžtos TDO konvencijose arba nacionaliniuose / regioniniuose įstatymuose, atsižvelgiant į tai, kas suteikia didesnę apsaugą asmeniui.
Dėl aiškumo jaunas darbuotojas šiuo atveju yra asmuo, sulaukęs įstatyme nustatyto darbingo amžiaus, bet dar neturintis 18 metų.
- 4.3 Įmonės privalo įgyvendinti politiką ir programas, kuriomis užkertamas kelias vaikų įdarbinimui ir samdymui.

5. Mokamas deramas darbo užmokestis

- 5.1 Darbo užmokestis ir priemokos, mokamos už standartinę darbo savaitę, turi atitikti bent nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio dydį arba, jeigu jis nėra nustatytas, priimtinius pramonės lyginamuosius standartus. Bet kuriuo atveju darbo užmokestis visada turi būti pakankamas, kad būtų patenkinti pagrindiniai poreikiai ir būtų suteikta galimybė turėti tam tikrų disponuojamųjų pajamų. „Primark“ aktyviai remia veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti, kad minimalus darbo užmokestis būtų nustatytas nacionalinėmis kolektyvinėmis derybomis šakos lygmeniu.
- 5.2 Prieš pradedant dirbti, visiems darbuotojams turi būti suteikta raštiška ir suprantama informacija apie jų įdarbinimo sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu, ir konkretūs duomenys apie darbo užmokestį už kiekvieną atitinkamą darbo užmokesčio mokėjimo laikotarpį.

PRIMARK

2025 M. „PRIMARK“ ELGESIO KODEKSAS

- 5.3 Atskaitymai iš darbo užmokesčio kaip drausminė priemonė arba bet kokie atskaitymai iš darbo užmokesčio, nenumatyti nacionalinėje teisėje, yra draudžiami be aiškaus darbuotojo sutikimo. Visos drausminės priemonės turi būti užregistruotos.
- 5.4 Viršvalandžių valandos visada turi būti kompensuojamos taikant priemonių tarifą; rekomenduojama, kad jis būtų ne mažesnis kaip 125 % įprastos darbo užmokesčio normos.
- 5.5 Už viršvalandžius turėtų būti mokama ir priemokos išmokamos kiekvienu dirbtu laikotarpiu.

6. Draudžiamas pernelyg ilgas darbo laikas

- 6.1 Darbo laikas turi atitikti nacionalinius įstatymus ir pramonės lyginamuosius standartus, atsižvelgiant į tai, kurie suteikia didesnę apsaugą.
- 6.2 Standartinės darbo valandos, išskyrus viršvalandžius, turi būti apibrėžtos sutartimi ir negali viršyti 48 valandų per savaitę*.
- 6.3 Viršvalandžiai turi būti naudojami atsakingai, atsižvelgiant į atskirų darbuotojų ir visų darbuotojų darbo apimtį, viršvalandžių dažnumą ir išdirbtas valandas.
- 6.4 Bendras dirbtų valandų skaičius, įskaitant viršvalandžius, neturi viršyti 60 valandų per 7 dienų laikotarpį, nebent susiklostytų išskirtinės aplinkybės. Tokiais atvejais turi būti laikomasi visų šių sąlygų:
- tai leidžiama pagal nacionalinius įstatymus;
 - tai leidžiama pagal kolektyvinę sutartį, dėl kurios laisvai derėtasi su darbuotojų organizacija, kuri atstovauja didelei darbuotojų daliai;
 - siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą ir užtikrinti jų saugą, imamasi tinkamų apsaugos priemonių; ir
 - darbdavys gali įrodyti, kad susidarė išskirtinės aplinkybės, pvz., netikėti gamybos intensyvumo laikotarpiai, nelaimingi atsitikimai ar ekstremaliosios situacijos.
- 6.5 Darbuotojams turi būti suteikta ne mažiau kaip 1 laisva diena per kiekvieną 7 dienų laikotarpį arba, jei tai leidžiama pagal nacionalinę teisę, 2 dienos per kiekvieną 14 dienų laikotarpį.

**Tarptautiniai standartai rekomenduoja laipsniškai sumažinti standartines darbo valandas (išskyrus viršvalandžius), jei reikia, iki 40 valandų per savaitę, ir nemažinti darbuotojų darbo užmokesčio mažėjant darbo valandų skaičiui.*

7. Neturi būti taikoma diskriminacija

- 7.1 Darbuotojai neturi būti diskriminuojami (neapsiribojant išvardytomis situacijomis) priimančią darbą, darbo metu, apmokant už darbą ir vykdant mokymus, paaukštinant, atleidžiant iš darbo ar jiems išeinant į pensiją, įskaitant, bet tuo neapsiribojant, dėl rasės, priklausymo kastai, odos spalvos, tautinės kilmės, religijos, amžiaus, negalios, lyties, šeiminės padėties, seksualinės orientacijos, narystės sąjungoje ar politinės priklausomybės .

8. Nuolatinis įdarbinimas

- 8.1 Kiek įmanoma, atliekamas darbas turi būti grindžiamas pripažintais darbo santykiais, nustatytais pagal nacionalinę teisę ir pramonės praktiką.
- 8.2 Neturi būti vengiama prievolių darbuotojams pagal darbo ar socialinio draudimo įstatymus ir kitus teisės aktus, kylančių iš nuolatinių darbo santykių, naudojant tik konkrečiam darbui skirtas sutartis, subrangos sutartis, darbo namuose susitarimus arba pameistrystės programas, kai nėra realaus ketinimo suteikti įgūdžių ar nuolatinį įdarbinimą, taip pat negalima vengti tokių prievolių piktnaudžiaujant terminuotų darbo sutarčių sudarymu.
- 8.3 Viršvalandžiai negali būti naudojami įprastam darbui pakeisti.
- 8.4 Sutarties nutraukimas turi būti pagrįstas sąžiningu, skaidriu ir vietos įstatymų reikalavimus atitinkančiu procesu, apie kurį aiškiai pranešama atitinkamiems darbuotojams.

9. Draudžiamas žeminantis ar nežmoniškas elgesys

- 9.1 Neturi būti naudojama jokia fizinė prievarta ar drausmė, fizinės prievartos, seksualinio ar kitokio priekabiavimo grėsmė, žodinis piktnaudžiavimas ar kitos bauginimo formos, įskaitant priešišką ar įžeidžiančią darbo aplinką.

10. Atsakomybė už aplinką

- 10.1 Tiekėjai privalo laikytis visų galiojančių vietos įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su aplinkos apsauga ir jos tausojimu. Tai apima visų reikalingų aplinkos apsaugos leidimų, patvirtinimų ir registracijų gavimą ir turėjimą.

Daugiau informacijos rasite Aplinkosaugos politikoje [čia](#).

PRIMARK

2025 M. „PRIMARK“ ELGESIO KODEKSAS

11. Teisiniai reikalavimai

- 11.1 „Primark“ yra įsipareigojusi visapusiškai laikytis įstatymų ir teisės aktų kiekvienoje prekybos vietoje, kur „Primark“ vykdo savo veiklą, ir sąmoningai nepažeis tokių įstatymų ir teisės aktų nuostatų.
- 11.2 Jeigu pagal šio Tiekėjų elgesio kodekso reikalavimus nustatomi aukštesni standartai, nei reikalaujama pagal vietos įstatymus ir kitus teisės aktus, tiekėjai privalo laikytis šio Tiekėjų elgesio kodekso reikalavimų.

12. Skundų pateikimo procedūra

- 12.1 Turi būti įdiegta procedūra, kuri leidžia darbuotojams pateikti su darbo vieta susijusius skundus ir juos spręsti nebijant atsakomųjų veiksmų.
- 12.2 Darbuotojai įdarbinimo metu turi būti aiškiai supažindinti su procedūra ir ji turi būti lengvai prieinama visiems darbuotojams ir jų atstovams.
- 12.3 Skundų pateikimo procedūra turi įtraukti atitinkamo lygio vadovus.
- 12.4 Vadovai turi skubiai spręsti darbuotojų problemas, taikydami suprantamą ir skaidrią procedūrą, pagal kurią laiku pateikiamas grįžtamasis ryšys suinteresuotiems asmenims.
- 12.5 Skundų pateikimo procedūra neturi būti naudojama siekiant pakenkti profesinių sąjungų vaidmeniui ir kolektyvinių derybų procesams ir neturi trukdyti naudotis kitomis esamomis teismų, arbitražo ar administracinėmis procedūromis.

13. Draudžiamas kyšininkavimas ar korupcija

- 13.1 Siūlyti, mokėti, prašyti ar priimti kyšius arba komisinius, įskaitant šalutinius mokėjimus, yra griežtai draudžiama. Kyšis gali apimti bet kokios formos dovanų, atlygio ar pranašumo suteikimą ar siūlymą kitam verslo subjektui ar valstybinei institucijai, siekiant įgyti ar išlaikyti komercinį pranašumą, paskatinti gavėją arba atlyginti jam už tai, kad jis veikė netinkamai, arba jeigu gavėjui būtų netinkama priimti tokią naudą.

Kyšininkavimas taip pat gali vykti tais atvejais, kai kyšį siūlo arba duoda trečioji šalis, pvz., agentas, atstovas arba tarpininkas.

Kai kurie kyšių pavyzdžiai yra nurodyti toliau. Šis sąrašas nėra išsamus:

PRIMARK

2025 M. „PRIMARK“ ELGESIO KODEKSAS

- dovanos ar kelionės išlaidos;
- neatlygintinas įmonės paslaugų, įrenginių ar turto naudojimas;
- grynujų pinigų mokėjimai;
- paskolos, paskolų garantijos ar kitas kreditas;
- išmokų, pvz., švietimo stipendijų ar sveikatos priežiūros paslaugų, teikimas potencialaus kliento / valstybės ar vyriausybės pareigūno šeimos nariui;
- subrangos sutarties sudarymas su asmeniu, susijusiu su subjektu, dalyvaujančiu sudarant pagrindinę sutartį;
- pasitelkiant vietos įmonę, priklausančią potencialaus kliento / viešosios ar valstybinės institucijos pareigūno šeimos nariui.

13.2 Sprendimus palengvinantys mokėjimai yra smulkūs mokėjimai ar mokesčiai, kurių prašo vyriausybės pareigūnai, kad galėtų paspartinti ar palengvinti įprastinių vyriausybės veiksmų atlikimą (pavyzdžiui, vizų išdavimą ar muitinės formalumų sutvarkymą). Tokie mokėjimai yra griežtai draudžiami.

13.3 Tiekėjai, atstovai ir jų darbuotojai turi laikytis visų galiojančių kovos su kyšininkavimu ir korupcija įstatymų. Jei tokie kovos su kyšininkavimu ar korupcija įstatymai netaikomi arba juose nustatyti žemesni standartai nei 2010 m. JK kovos su kyšininkavimu akte, tiekėjai, atstovai ir jų darbuotojai turi laikytis 2010 m. JK kovos su kyšininkavimu akto.

13.4 Tiekėjai ir atstovai privalo nustatyti kovos su korupcija ir kyšininkavimu procedūras, kad darbuotojai ar su jų verslu susiję asmenys negalėtų vykdyti nusikaltimų, susijusių su kyšininkavimu ar korupcija. Tiekėjai ir atstovai tinkamai įgyvendina šias procedūras savo verslo veikloje ir reguliariai jas peržiūri, kad užtikrintų veiksmingą jų veikimą.