

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

1. Zaposlenje je slobodno izabrano

- 1.1 Ne sme da postoji nikakav oblik prisilnog ili nametnutog rada, uključujući dužnički rad, neplaćeni rad pod ugovorom, rad povezan sa trgovinom ljudima i rad u zatvoru, a prekovremeni rad mora da bude dobrovoljan.
- 1.2 Poslodavac mora da isplaćuje sve naknade povezane sa zaposlenjem radnika.
- 1.3 Od radnika ne sme da se zahteva da položi novčani depozit ili identifikacione dokumente kod poslodavca.
- 1.4 Radnici moraju da imaju slobodu da napuste poslodavca nakon razumnog otkaznog roka.

2. Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

- 2.1 Svi radnici imaju pravo da se udružuju ili obrazuju sindikate kako sami izaberu i da pregovaraju kao kolektiv.
- 2.2 Poslodavci će zauzeti otvoren stav prema aktivnostima sindikata i njihovim organizacionim aktivnostima.
- 2.3 Predstavnici radnika ne smeju biti izloženi diskriminaciji i moraju imati mogućnost da na radnom mestu obavljaju svoje predstavničke funkcije.
- 2.4 Ako se pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje ograničavaju zakonom, poslodavci će olakšati, i ne smeju ometati, razvoj paralelnih sredstava za nezavisno i slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje.
- 2.5 Pojedinci koji zastupaju radnike treba to da rade dobrovoljno i moraju da budu izabrani na slobodan i transparentan način, bez uticaja bilo koje druge strane.

3. Radni uslovi su bezbedni i higijenski ispravni

- 3.1 Poslodavci moraju da obezbede bezbedno i higijenski ispravno radno okruženje, uzimajući u obzir opšte važeća saznanja o datoj delatnosti i specifičnim opasnostima. To obuhvata fizičku strukturu zgrada i objekata koji se koriste.
- 3.2 Putem smernica i procedura radnici moraju da preduzmu odgovarajuće korake kako bi sprečili nesreće i povrede zdravlja koje proizilaze iz obavljanja posla, povezane su sa njim ili se dešavaju tokom njega.

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

- 3.3 Poslodavci moraju imenovati predstavnika višeg rukovodstva koji će biti odgovoran za bezbedno i zdravo okruženje na radnom mestu.
- 3.4 Radnici moraju da prisustvuju redovnoj i evidentiranoj obuci o zdravlju i bezbednosti, i takva se obuka mora ponoviti za nove ili preraspoređene radnike.
- 3.5 Mora se obezbediti pristup čistim sanitarnim objektima i čistoj vodi za piće. Ako je potrebno, treba obezbediti čiste i bezbedne objekte za pripremu, konzumiranje i skladištenje hrane.
- 3.6 Poslodavci moraju da omoguće pristup odgovarajućoj medicinskoj pomoći i objektima u slučaju bolesti ili povrede na radu.
- 3.7 Smeštaj, ako je obezbeđen, mora da bude izabran od strane radnika, čist, bezbedan i mora da ispunjava njihove osnovne potrebe.

4. Ne sme se koristiti dečiji rad

- 4.1 Regrutovanje i zapošljavanje dece ne sme da postoji.
- 4.2 U svakoj pojedinačnoj zemlji, minimalni uzrast za rad, kao i pravila koja se tiču zapošljavanja mladih radnika definišu se konvencijama organizacije ILO ili nacionalnim/regionalnim zakonom, šta god da pruža veću zaštitu pojedincu.

Da stvari budu jasnije, „mladi radnik“ se u ovom kontekstu odnosi na pojedinca koji je stariji od zakonskog uzrasta za rad, ali još nije napunio 18 godina.
- 4.3 Kompanije moraju da imaju smernice i programe koji sprečavaju regrutovanje i zapošljavanje dece za rad.

5. Zarade se isplaćuju

- 5.1 Zarade i beneficije koje se isplaćuju za standardnu radnu nedelju moraju u najmanju ruku da dostižu nacionalnu minimalnu zaradu ili, ako ona ne postoji, prihvatljivi standard u delatnosti. U svakom slučaju, zarade moraju uvek biti dovoljne da se njima zadovolje osnovne potrebe i obezbedi određeni diskrecioni prihod. Primark aktivno podržava pokrete kojima se osigurava da će minimalnu zaradu određivati nacionalni kolektiv koji pregovara na nivou delatnosti.
- 5.2 Svim radnicima se moraju dostaviti pisane i razumljive informacije o uslovima njihovog zaposlenja u pogledu zarada pre nego što stupe u radni odnos, kao i podaci o njihovim zaradama za dati period isplate prilikom svake isplate.

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

- 5.3 Odbici od zarada kao disciplinska mera, ili bilo kakvi odbici od zarada koji nisu predviđeni nacionalnim zakonodavstvom, nisu dozvoljeni bez izričite dozvole radnika. Sve disciplinske mere moraju se evidentirati.
- 5.4 Prekovremeni časovi moraju uvek da se kompenzuju po posebnoj ceni, za koju se preporučuje da ne bude manja od 125% iznosa redovne zarade.
- 5.5 Prekovremeni rad i beneficije treba da se isplaćuju u periodu kada se rad obavlja.

6. Radno vreme nije prekomerno

- 6.1 Radno vreme mora da bude usaglašeno sa nacionalnim zakonima i referentnim standardima u delatnosti, što god da pruža veću zaštitu.
- 6.2 Standardno radno vreme, isključujući prekovremeni rad, mora biti definisano ugovorom i ne sme da prelazi 48 časova nedeljno*.
- 6.3 Prekovremeni rad mora da se koristi na odgovoran način, uzimajući u obzir obim, učestalost i sate rada za pojedinačne radnike, kao i za radnu snagu kao celinu.
- 6.4 Ukupan broj časova rada, uključujući prekovremeni rad, ne sme da prelazi 60 časova u bilo kom periodu od 7 dana, osim u slučaju izuzetnih okolnosti. U takvim slučajevima moraju biti ispunjeni sledeći uslovi:
- Ovo je dozvoljeno nacionalnim zakonodavstvom;
 - Ovo je dozvoljeno kolektivnim ugovorima o kojima se slobodno pregovaralo sa organizacijama radnika koje predstavljaju značajan deo radne snage;
 - Preduzimaju se odgovarajuće mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti radnika; i
 - Poslodavac može da dokaže da se primenjuju izuzetne okolnosti, kao što su neočekivano povećanje proizvodnje, nesreće ili vanredne situacije.
- 6.5 Radnicima se mora omogućiti najmanje jedan slobodan dan u svakom periodu od 7 dana ili, ako se to dozvoljava nacionalnim zakonodavstvom, 2 slobodna dana u svakom periodu od 14 dana.

**Međunarodni standardi preporučuju progresivno smanjivanje standardnog radnog vremena (izuzimajući prekovremeni rad), kada je to prikladno, na 40 časova nedeljno, bez ikakvog smanjivanja zarada radnika kada se broj časova smanji.*

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

7. Ne sprovodi se diskriminacija

- 7.1 Ne sme da postoji nikakva diskriminacija radnika, uključujući, ali se ne ograničavajući na zapošljavanje, radno mesto, kompenzaciju, pristup obuci, dodelu unapređenja, prekid rada ili penzionisanje na osnovu, između ostalih faktora, rase, kaste, boje, nacionalnog porekla, religije, godina života, invaliditeta, pola, bračnog statusa, seksualne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke pripadnosti.

8. Obezbeđeno je redovno zapošljavanje

- 8.1 Rad koji se obavlja mora u najvećoj mogućoj meri biti zasnovan na priznatom radnom odnosu, zasnovanom u skladu sa nacionalnim zakonima i industrijskom praksom.
- 8.2 Obaveze prema radnicima u okviru zakona o radu i socijalnoj zaštiti, kao i propisa koji proističu iz redovnog odnosa zaposlenja ne smeju da se izbegavaju korišćenjem ugovaranja rada, podugovaranja, dogovora o radu od kuće ili putem pripravničkih šema u kojima ne postoji stvarna namera da se poduče veštine ili pruži redovno zaposlenje, a takve obaveze ne smeju da se izbegavaju ni prekomernim korišćenjem ugovora o zaposlenju na određeno vreme.
- 8.3 Prekovremeni rad ne sme da se koristi kao zamena za redovno zapošljavanje.
- 8.4 Prekid ugovora mora da se zasniva na procesu koji je pravičan, transparentan i usaglašen sa zahtevima lokalnog zakona, kao i koji je jasno prenet relevantnim radnicima.

9. Bez grubog i nečovečnog postupanja

- 9.1 Nisu dozvoljeni fizičko zlostavljanje ili kažnjavanje, pretnje fizičkim zlostavljanjem, seksualno ili drugo uznemiravanje, verbalno zlostavljanje, odnosno drugi oblici zastrašivanja, uključujući neprijateljsko ili agresivno radno okruženje.

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

10. Ekološka odgovornost

- 10.1 Dobavljači moraju da poštuju sve važeće lokalne zakone i propise u pogledu zaštite i očuvanja životne sredine. U ovo spada pribavljanje i zadržavanje svih obaveznih ekoloških dozvola, odobrenja i registracija.

Da biste saznali više, pročitajte smernice o životnoj sredini [ovde](#).

11. Pravni zahtevi

- 11.1 Primark je posvećen poštovanju zakona i propisa na svakoj lokaciji za nabavljanje robe gde posluje i neće po svom znanju raditi tako da krši bilo koji zakon ili propis.
- 11.2 Ako se zahtevima ovog Kodeksa ponašanja za dobavljače utvrđuju viši standardi od onih koji se zahtevaju lokalnim zakonima i propisima, dobavljači moraju da se usklade sa zahtevima ovog Kodeksa ponašanja za dobavljače.

12. Procedura podnošenja žalbi

- 12.1 Trebalo bi da postoji procedura koja radnicima omogućava da prijavljuju i rešavaju žalbe vezane za radno mesto bez straha od odmazde.
- 12.2 Ta procedura mora da bude jasno preneti radnicima u trenutku njihovog zapošljavanja i mora da bude lako dostupna svim radnicima i njihovim predstavnicima.
- 12.3 Procedura podnošenja žalbi mora da uključuje odgovarajući nivo rukovodstva.
- 12.4 Rukovodstvo mora da rešava žalbe radnika bez odlaganja, korišćenjem razumljivog i transparentnog procesa koji zainteresovanim stranama pruža blagovremene povratne informacije.
- 12.5 Procedura za podnošenje žalbi ne sme da se koristi za podiranje uloge sindikata i procesa kolektivnog pregovaranja i ne sme da sprečava pristup drugim postojećim sudskim, arbitražnim ili administrativnim procedurama.

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

13. Ne tolerišu se podmićivanje ni korupcija

- 13.1 Nuđenje, plaćanje, traženje ili primanje mita, uključujući potplaćivanje javnih ili državnih službenika, najstrože se zabranjuju. Mito može da podrazumeva davanje ili nuđenje bilo kog oblika poklona, protivusluge, nagrade ili prednosti nekome u preduzeću ili vladi u cilju dobijanja ili zadržavanja komercijalne prednosti, odnosno u cilju podsticanja ili nagrađivanja primaoca za neprimerene postupke, odnosno onda kada bi za primaoca bilo neprilično da prihvati tu beneficiju.

Podmićivanje može da se odvije i u slučajevima kada nuđenje ili davanje mita obavlja treće lice, npr. agent, predstavnik ili posrednik.

Sledi nekoliko primera podmićivanja. Ovaj spisak nije konačan:

- pokloni ili putni troškovi
- korišćenje usluga, objekata ili imovine kompanije bez kompenzacije
- isplate u gotovini
- zajmovi, kreditne garancije ili drugi krediti
- obezbeđivanje povlastice, kao što su stipendija ili zdravstveno osiguranje, članu porodice potencijalnog klijenta / javnog ili državnog službenika
- sklapanje podugovora sa licem povezanim sa nekim ko je uključen u dodelu glavnog ugovora
- angažovanje lokalne kompanije u vlasništvu člana porodice potencijalnog klijenta / javnog ili državnog službenika.

- 13.2 Potplaćivanje javnih ili državnih službenika podrazumeva male isplate, odnosno naknade, koje državni službenici zatraže da bi ubrzali ili olakšali rutinski administrativni postupak (kao što su izdavanje vize ili carinjenje). Takve isplate se najstrože zabranjuju.

- 13.3 Dobavljači, predstavnici i njihovi zaposleni moraju da poštuju sve važeće zakone o sprečavanju podmićivanja i korupcije. Ako se ne primenjuje nijedan zakon o sprečavanju podmićivanja i korupcije ili ako su njihovi standardi niži od onih koje propisuje Zakon o sprečavanju podmićivanja Ujedinjenog Kraljevstva iz 2010. godine (*UK Bribery Act 2010*), dobavljači, predstavnici i njihovi zaposleni moraju da poštuju Zakon o sprečavanju podmićivanja Ujedinjenog Kraljevstva iz 2010. godine.

KODEKS PONAŠANJA KOMPANIJE PRIMARK ZA 2025. GODINU

13.4

Dobavljači i predstavnici moraju da uspostave postupke za sprečavanje podmićivanja i korupcije kako bi sprečili da zaposleni ili lica povezana sa poslovanjem počine krivično delo podmićivanja ili korupcije. Dobavljači i predstavnici će propisno sprovesti ove postupke u svoje poslovanje i redovno ih preispitivati kako bi obezbedili njihovu delotvornost.