

PRIMARK

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

1. Zamestnanie je na základe slobodného rozhodnutia

- 1.1 Nedochádza k žiadnej nútenej ani povinnej práci v akejkoľvek podobe vrátane viazanej práce, práce slúžiacej na splatenie dlhu, práce vykonávanej obeťami obchodu s ľuďmi alebo práce väznených osôb a všetka práca nadčas je dobrovoľná.
- 1.2 Zamestnávateľ vypláca všetky poplatky spojené so zamestnávaním pracovníkov.
- 1.3 Od pracovníkov sa nevyžaduje, aby u zamestnávateľa ukladali zálohy ani svoje doklady totožnosti.
- 1.4 Pracovníci môžu po podaní primeranej výpovede od svojho zamestnávateľa slobodne odísť.

2. Sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie

- 2.1 Všetci pracovníci majú právo vstupovať do odborov alebo vytvárať odbory podľa svojej vlastnej voľby a kolektívne vyjednávať.
- 2.2 Zamestnávateľia zaujímajú otvorený prístup k aktivitám odborov a ich organizačným aktivitám.
- 2.3 Zástupcovia pracovníkov nie sú diskriminovaní a majú možnosť vykonávať svoju zastupujúcu funkciu na pracovisku.
- 2.4 V prípadoch, keď je právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie obmedzené zákonom, zamestnávateľia uľahčia a nebudú brániť rozvoju súbežných prostriedkov nezávislého a slobodného združovania a vyjednávania.
- 2.5 Osoby zastupujúce pracovníkov musia svoju činnosť vykonávať dobrovoľne a do funkcie musia byť slobodne a transparentne zvolení, a to bez vplyvu ďalšej strany.

3. Pracovné podmienky sú bezpečné a hygienické

- 3.1 Zamestnávateľia musia zaistiť bezpečné a hygienické pracovné prostredie, pričom musia dbať na prevažujúce vedomosti v odbore a akékoľvek špecifické nebezpečenstvá. Zahŕňa to aj fyzickú konštrukciu používaných budov a zariadení
- 3.2 Zamestnávateľia musia prostredníctvom zásad a postupov podniknúť príslušné kroky, aby zabránili nehodám a poškodeniu zdravia vznikajúcim z práce, v spojení s ňou alebo počas nej.
- 3.3 Zamestnávateľia musia určiť zástupcu vyššieho vedenia, ktorý bude zodpovedať za zaistenie bezpečného a zdravého pracovného prostredia.

PRIMARK

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

- 3.4 Pracovníci musia dostávať pravidelné a zaprotokolované školenia ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a toto školenie bude opakované pre nových alebo znovu pridelených pracovníkov.
- 3.5 Musí byť zaistený prístup k čistému sociálnemu zariadeniu a pitnej vode. Ak je to vhodné, je potrebné zabezpečiť čisté a bezpečné priestory na prípravu, konzumáciu a uchovávanie potravín.
- 3.6 Zamestnávateľia musia zabezpečiť prístup k primeranej lekárskej pomoci a zdravotníckym zariadeniam v prípade choroby alebo pracovného úrazu.
- 3.7 Ak je poskytované ubytovanie, musí si ho vybrať pracovník, musí byť čisté, bezpečné a spĺňať základné potreby.

4. Práca detí nesmie byť využívaná

- 4.1 Nesmie byť využívaná žiadna detská práca ani dochádzať k zamestnávaniu detí.
- 4.2 V každej krajine sa minimálny vek pracovnej spôsobilosti, ako aj pravidlá týkajúce sa zamestnávania mladistvých pracovníkov určia podľa konvencií Medzinárodnej organizácie práce alebo vnútroštátneho/regionálneho práva podľa toho, čo poskytuje väčšiu ochranu osôb.

Na vysvetlenie, mladistvý pracovník v tomto kontexte znamená osobu staršiu, ako je zákonný vek pracovnej spôsobilosti, no ktorá ešte nedovršila vek 18 rokov.
- 4.3 Spoločnosti musia mať zavedené zásady a programy, ktoré bránia hľadaniu a využívaniu detskej práce.

5. Vypláca sa životné minimum

- 5.1 Mzdy a benefity vyplácané za štandardný pracovný týždeň musia spĺňať aspoň národnú minimálnu mzdu alebo v prípade, že nie je stanovená, prijateľné referenčné hodnoty v odbore. V každom prípade by mali byť mzdy vždy dostatočné, aby spĺňali základné potreby a zaisťovali určitý príjem na voľné použitie. Spoločnosť Primark aktívne podporuje konanie, ktorého cieľom je zabezpečiť, že je minimálna mzda stanovená podľa národného kolektívneho vyjednávania na úrovni odboru.
- 5.2 Všetci pracovníci dostanú písomné a zrozumiteľné informácie o svojich pracovných podmienkach s ohľadom na plat pred nástupom do zamestnania a o zložkách ich platu pre príslušné platové obdobie pri každej výplate.

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

- 5.3 Zrážky z platu ako disciplinárne opatrenia ani žiadne zrážky z platu nestanovené vnútroštátnymi zákonmi nebudú bez výslovného zvolenia príslušného pracovníka povolené. Všetky disciplinárne opatrenia musia byť zaznamenané.
- 5.4 Hodiny nadčas sa musia vždy kompenzovať príplatkom, ktorý by nemal byť nižší ako 125 % bežnej vyplácanej sadzby.
- 5.5 Práca nadčas a benefity sa musia vyplácať v odpracovanom období.

6. Pracovné hodiny nie sú príliš vysoké

- 6.1 Pracovné hodiny musia spĺňať vnútroštátne právne predpisy a štandardné normy v odbore podľa toho, ktoré poskytujú vyššiu úroveň ochrany.
- 6.2 Štandardné pracovné hodiny okrem práce nadčas musia byť stanovené v zmluve a nesmú prekročiť 48 hodín týždenne*.
- 6.3 Práca nadčas sa musí využívať zodpovedne s prihliadnutím na nasledujúce: rozsah, frekvencia a hodiny odpracované jednotlivými pracovníkmi a pracovnou silou ako celku.
- 6.4 Celkové odpracované hodiny vrátane práce nadčas počas ktorýchkoľvek 7 dní nesmú prekročiť 60 hodín okrem výnimočných okolností. V takomto prípade je potrebné splniť všetky tieto podmienky:
- povoľujú to vnútroštátne právne predpisy,
 - povoľuje to kolektívna zmluva slobodne vyjednaná s organizáciou pracovníkov, ktorá predstavuje značnú časť pracovnej sily,
- boli prijaté primerané ochranné opatrenia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov a
- Zamestnávateľ môže preukázať, že platia výnimočné okolnosti, ako sú neočakávané výrobné špičky, nehody alebo núdzové situácie. Pracovníkom sa musí poskytnúť aspoň 1 deň voľna každých 7 dní alebo, ak to povoľujú vnútroštátne právne predpisy, 2 dni voľna každých 14 dní.
- 6.5

** Medzinárodné normy odporúčajú postupné znižovanie štandardných pracovných hodín (s vylúčením nadčasov), ak je to vhodné, na 40 hodín týždenne bez akéhokoľvek znižovania mzdy pracovníkov spojeným so znižovaním hodín.*

7. Neexistencia diskriminácie

- 7.1 Pri prijímaní pracovníkov do zamestnania, ich pracovnom zaradení, mzde, prístupe ku školeniu, povýšení, ukončovaní pracovného pomeru alebo odchode do dôchodku a ďalších úkonoch nesmie existovať žiadna diskriminácia okrem iného na základe rasy, kasty, farby pleti, národnostného pôvodu, náboženstva, veku, postihnutia, pohlavia, rodinného stavu, sexuálnej orientácie, členstva v odboroch alebo politickej príslušnosti.

8. Je zaistené trvalé zamestnanie

- 8.1 Vo všetkých možných ohľadoch musí byť vykonávaná práca na základe uznaného zamestnaneckého pomeru uzatvoreného na základe vnútroštátnych právnych predpisov a postupov v odbore.
- 8.2 Povinnosti voči pracovníkom na základe pracovných zákonov a predpisov alebo zákonov a predpisov sociálneho zabezpečenia vyplývajúce z trvalého zamestnaneckého pomeru nesmú byť obchádzané využívaním dohôd iba na prácu, dohôd o subdodávkach alebo práci doma alebo prostredníctvom učňovských programov, pokiaľ tu neexistuje skutočný úmysel odovzdať schopnosti a zaistiť trvalé zamestnanie, a žiadne takéto povinnosti nesmú byť obchádzané ani na základe nadmerného využívania pracovných zmlúv na čas určitý.
- 8.3 Práca nadčas sa nesmie používať ako náhrada bežného zamestnania.
- 8.4 Ukončenie zmluvy sa musí zakladať na spravodlivom, transparentnom a konzistentnom procese, ktorý je v súlade s požiadavkami miestnych zákonov a jasne oznámený príslušným pracovníkom.

9. Nie je dovolené žiadne hrubé ani neľudské zaobchádzanie

- 9.1 Je zakázané fyzické týranie alebo tresty, hrozba fyzickým týraním, sexuálne alebo iné obťažovanie a verbálne napádanie alebo iné formy zastrašovania.

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

10. Ekologická zodpovednosť

- 10.1 Dodávatelia musia dodržiavať všetky platné miestne právne predpisy a nariadenia týkajúce sa ochrany a zachovania životného prostredia. Zahŕňa to získanie a udržiavanie všetkých potrebných ekologických povolení, schválení a registrácií.
- Ďalšie informácie nájdete v Zásadách o ochrane životného prostredia [tu](#)

11. Právne požiadavky

- 11.1 Spoločnosť Primark je zaviazaná dodržiavať zákony a predpisy v každom mieste zašťovania dodávok, kde uskutočňuje svoje obchody, a nebude vedome pôsobiť v rozpore s akýmikoľvek týmito zákonmi alebo predpismi.
- 11.2 Ak stanovujú požiadavky týchto Zásad správania dodávateľa vyššie štandardy než vyžadujú miestne právne predpisy a nariadenia, dodávatelia musia dodržiavať požiadavky týchto Zásad správania dodávateľa.

12. Postup sťažností

- 12.1 Vždy musí byť zvedený postup, ktorý pracovníkom umožní podávať a riešiť sťažnosti na pracovisku bez strachu z odvetného konania.
- 12.2 Postup musí byť pracovníkom jasne oznámený v čase ich nástupu do zamestnania, pričom musí byť ľahko dostupný pre všetkých pracovníkov a ich zástupcov.
- 12.3 Postup sťažností musí zapájať aj primeranú úroveň vedenia.
- 12.4 Vedenie musí bezodkladne riešiť obavy pracovníkov formou zreteľného a transparentného postupu, ktorý poskytuje zúčastneným stranám včasnú spätnú väzbu.
- 12.5 Postup sťažností sa nesmie používať na oslabenie úlohy odborov a postupov kolektívneho vyjednávania a nesmie brániť prístupu k iným existujúcim súdnym, arbitrážnym alebo správnym postupom.

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

13. Netoleruje sa úplatkárstvo ani korupcia

- 13.1 Ponúknutie, vyplatenie, sprostredkovanie alebo prijatie úplatkov alebo spätných platieb vrátane platieb za urýchlenie sa prísne zakazuje. Úplatok môže zahŕňať poskytnutie alebo ponúknutie akejkoľvek formy daru, zohľadnenia, odmeny alebo výhody niekomu v podnikaní alebo vládnej inštitúcii s cieľom získať alebo zachovať si obchodnú výhodu alebo podnietiť príjemcu k nevhodnému správaniu alebo k správaniu, kde by bolo pre príjemcu prijať výhodu nevhodné, či ho za takéto správanie odmeniť.

Za úplatkárstvo sa považuje aj situácia, keď úplatok ponúkne alebo poskytne tretia strana, napr. zástupca, predstaviteľ alebo sprostredkovateľ.

Nižšie uvádzame niektoré príklady úplatkov. Nie je to úplný zoznam:

- dary alebo cestovné výdavky,
- nekompenzované využívanie firemných služieb, zariadení alebo majetku,
- hotovostné platby,
- pôžičky, záruky za pôžičky alebo iné úvery,
- poskytovanie benefitov, ako je štipendium na vzdelávanie alebo zdravotnú starostlivosť, členovi rodiny potenciálneho zákazníka/verejného alebo vládneho činiteľa,
- poskytnutie zmluvy na subdodávky osobe spojenej s niekým, kto je zapojený v uzatváraní hlavnej zmluvy,
- zapojenie miestnej spoločnosti vo vlastníctve člena rodiny potenciálneho zákazníka/verejného alebo vládneho činiteľa.

- 13.2 Urýchľovacie platby sú malé platby alebo poplatky vyžiadané vládnymi činiteľmi na urýchlenie alebo uľahčenie výkonu bežných vládnych činností (napríklad poskytnutie víza alebo preclenie). Takéto platby sa prísne zakazujú.

- 13.3 Dodávatelia, zástupcovia a ich zamestnanci musia dodržiavať všetky platné právne predpisy týkajúce sa boja proti úplatkárstvu a korupcii. Ak neplatia žiadne takéto právne predpisy týkajúce sa boja proti úplatkárstvu a korupcii alebo ak nedosahujú úroveň stanovenú zákonom Spojeného kráľovstva proti úplatkárstvu z roku 2010, dodávatelia, zástupcovia a ich zamestnanci musia dodržiavať zákon Spojeného kráľovstva proti úplatkárstvu z roku 2010.

ZÁSADY SPRÁVANIA DODÁVATEĽA SPOLOČNOSTI PRIMARK 2025

13.4

Dodávateľia a zástupcovia musia mať zavedené postupy boja proti úplatkárstvu a korupcii s cieľom zabrániť zamestnancom alebo osobám spojeným s ich spoločnosťou dopúšťať sa trestných činov úplatkárstva alebo korupcie. Dodávateľia a zástupcovia musia tieto postupy správne zaviesť do svojej spoločnosti a pravidelne ich revidovať s cieľom zaistiť ich efektívnu účinnosť.