

PRIMARK DAVRANIŞ KURALLARI 2025

1. İstihdam seçimi özgürce yapılır

- 1.1 Bağlayıcı işçilik, sözleşmeli kölelik, kaçak veya mahkum çalıştırma dahil olmak üzere hiçbir şekilde zorla ya da zorunlu işçi çalıştırılmamalı ve fazla mesai gönüllülük esasına dayalı olmalıdır.
- 1.2 Çalışanların istihdamıyla ilişkili tüm ücretler İşveren tarafından ödenmelidir.
- 1.3 Çalışanlardan İşverenlerine herhangi bir nakdi depozito vermesi veya kimlik belgesini teslim etmesi istenemez.
- 1.4 Çalışanlar makul bir sürede bildirimde bulunduktan sonra iş yerinden ayrılmakta özgürdür.

2. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı

- 2.1 Tüm çalışanlar kendi seçtikleri sendikaya katılma veya sendika kurma ve toplu sözleşme yapma hakkına sahiptir.
- 2.2 İşverenler, sendikaların faaliyetlerine ve örgütsel etkinliklerine karşı açık bir tutum benimseyecektir.
- 2.3 Çalışanların temsilcilerine ayrımcı bir yaklaşımda bulunulmamalı ve iş yerinde temsil görevlerini icra etmeleri için gereken izinler verilmelidir.
- 2.4 Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının kanun tarafından kısıtlandığı durumlarda İşverenler, bağımsız ve özgür örgütlenme ile toplu sözleşmenin paralel yollar ile geliştirilmesini kolaylaştıracak ve engellemeyecektir.
- 2.5 İşçileri temsil eden bireyler, işçileri kendi istekleriyle temsil etmeli ve herhangi bir tarafın etkisi olmadan özgür ve şeffaf bir şekilde seçilmelidir.

3. Çalışma Koşulları güvenli ve sağlıklıdır

- 3.1 İşverenler, sektörel ve belirli tehlikelere ilişkin genel bilgileri göz önünde bulundurarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Buna, kullanılan binaların ve tesislerin fiziksel yapısı da dahildir.
- 3.2 İşverenler, politika ve prosedürler aracılığıyla iş sonucunda, işle ilişkili olarak veya iş sırasında meydana gelebilecek kazaları ve yaralanmaları önlemek için gerekli önlemleri almalıdır.
- 3.3 İşverenler güvenli ve sağlıklı bir iş yeri ortamı sağlamaktan sorumlu olacak bir kıdemli yönetim temsilcisi tayin etmelidir.
- 3.4 Çalışanlar düzenli ve kayıtlı sağlık ve güvenlik eğitimleri almalı ve bu eğitimler yeni ya da yeniden atanmış çalışanlar için tekrarlanmalıdır.

PRIMARK DAVRANIŞ KURALLARI 2025

- 3.5 Temiz tuvalet olanaklarına ve temiz içme suyuna erişim imkanı sağlanmalıdır. Uygun durumlarda, gıdaların hazırlanması, tüketimi ve saklanması için temiz ve güvenli tesisler sağlanmalıdır.
- 3.6 İşverenler, iş yerinde hastalık ya da yaralanma durumunda yeterli tıbbi yardıma ve tesislere erişim sağlamalıdır.
- 3.7 Çalışanlara kalacak yer sağlandığı durumlarda, buralar çalışan tarafından seçilmeli, temiz ve güvenli olmalı ve çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

4. Çocuk İşçi kullanılmamalıdır

- 4.1 Çocuk işçi işe alınmamalı veya istihdam edilmemelidir.
- 4.2 Herhangi bir ülkede asgari çalışma yaşının yanı sıra Genç İşçilerin istihdamıyla ilgili kurallar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinden veya ulusal/bölgesel yasalardan hangisi bireye daha fazla koruma sağlıyorsa ona göre belirlenecektir.
Genç İşçi tanımına açıklık getirmek gerekirse bu bağlamda Genç İşçi, yasal çalışma yaşından büyük ancak 18. doğum gününe erişmemiş bireydir.
- 4.3 Şirketlerin çocukların işe alınıp istihdam edilmesini önleyen politikaları ve programları olmalıdır.

5. Geçimi Sağlayacak Maaşlar ödenir

- 5.1 Standart bir çalışma haftası için ödenen maaşlar ve yan haklar, asgari olarak, ulusal asgari ücret veya bunun olmaması halinde kabul edilebilir sektör ölçüt standartlarını karşılamalıdır. Her durumda, maaşlar her zaman temel ihtiyaçları karşılamak ve bir miktar ihtiyari harcanabilir gelir sunmak için yeterli olmalıdır. Primark, asgari ücretin sektör seviyesindeki ulusal toplu sözleşme pazarlığıyla belirleme hamlelerini aktif olarak desteklemektedir.
- 5.2 İşe alınmadan önce tüm Çalışanlara maaşları bakımından istihdam koşulları ve maaş aldıkları her dönemde maaşlarının ayrıntıları hakkında yazılı ve anlaşılır bilgiler sağlanmalıdır.
- 5.3 Bir disiplin kuralı olarak veya ulusal kanun tarafından açıklanmayan bir şekilde çalışanın açık izni olmadan maaşlardan kesinti yapılamaz. Tüm disiplin kuralları kayıt altına alınmalıdır.
- 5.4 Fazla mesai saatleri her zaman bir prim oranıyla ödenmelidir. Bu prim oranının, normal maaş haddinin %125'inden az olmaması önerilir.
- 5.5 Fazla mesai ve yan haklar, çalışılan dönem içinde ödenmelidir.

6. Çalışma Saatleri aşırı değildir

- 6.1 Çalışma saatleri ulusal kanunlara ve sektör ölçüt standartlarına (hangisi daha fazla koruma sağlıyorsa) uygun olmalıdır.
- 6.2 Fazla mesai dışındaki standart çalışma saatleri sözleşme ile tanımlanmalı ve haftada 48 saati geçmemelidir*.
- 6.3 Fazla mesai yapılırken duyarlı olunmalı ve çalışanların bireysel ve toplu olarak çalıştığı oran, sıklık ve saat sayısı göz önünde bulundurulmalıdır.
- 6.4 Fazla mesai dahil çalışılan toplam saat sayısı, olağanüstü durumlar olmadıkça herhangi bir 7 günlük dönemde 60 saati aşmamalıdır. Bu olağanüstü durumlar, olabilecek aşağıdaki bütün koşulları karşılamalıdır:
- Ulusal kanun tarafından izin verilmiş olmalıdır;
 - İş gücünün önemli bir bölümünü temsil eden işçi örgütü ile serbestçe müzakere edilmiş bir toplu sözleşme ile izin verilmiş olmalıdır;
 - Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için uygun koruyucu önlemler alınmış olmalıdır ve
 - İşveren beklenmedik üretim artışları, kazalar veya acil durumlar gibi olağanüstü durumların geçerli olduğunu kanıtlayabilmelidir.
- 6.5 Çalışanlara her 7 günlük dönemde en az 1 gün veya ulusal kanunun izin verdiği durumlarda her 14 günlük dönemde 2 gün izin verilmelidir.

**Uluslararası standartlar, uygun olduğunda, çalışanların saatlik ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmadan, standart çalışma saatlerinin (fazla mesai dışında) dereceli olarak haftalık 40 saate kadar indirilmesini önermektedir.*

7. Ayrımcılık uygulanmaz

- 7.1 Çalışanlara, bunlarla sınırlı olmamak üzere işe alım, meslek, maaş, eğitime erişim, terfi, işten çıkarma veya emeklilik gibi konularda bunlarla sınırlı olmamak üzere ırk, sosyal sınıf, renk, ulusal köken, din, yaş, engellilik durumu, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi bağa göre ayrımcılık yapılmamalıdır.

PRIMARK DAVRANIŞ KURALLARI 2025

8. Sürekli İstihdam Sağlanır

- 8.1 Mümkün olan her koşulda, gerçekleştirilen çalışmalar ulusal kanun ve sektör uygulaması yoluyla onaylanmış bir istihdam ilişkisine dayandırılmalıdır.
- 8.2 İş veya sosyal güvenlik kanun ve yönetmeliklerinin, sürekli istihdam ilişkisi nedeniyle ortaya çıkardığı yükümlülüklerden, ne iş-bazlı sözleşmeler, fason üretimi, ev işçiliği düzenlemeleri ve asıl amacı becerileri geliştirmek ya da düzenli istihdam sağlamak olmayan çıraklık programlarıyla ne de belirli süreli iş sözleşmelerinin aşırı kullanılmasıyla kaçınılabilir.
- 8.3 Fazla mesai düzenli istihdamın yerine kullanılmamalıdır.
- 8.4 Sözleşme feshi adil, şeffaf ve yerel yasaların koşullarıyla bağlantılı olan ve ilgili çalışanlara net bir şekilde açıklanan bir sürece dayalı olmalıdır.

9. Sert veya İnsanlık Dışı Muamele Yoktur

- 9.1 Fiziksel şiddet veya disiplin, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel veya diğer türlü taciz, sözlü şiddet veya düşmanca, saldırgan bir iş ortamı oluşturma gibi diğer göz korkutma türleri uygulanmamalıdır.

10. Çevre Sorumluluğu

- 10.1 Tedarikçiler, çevrenin korunması ve muhafaza edilmesiyle ilgili yürürlükteki tüm yerel kanun ve yönetmeliklere uymak zorundadır. Buna çevreyle ilgili tüm gerekli izin, onay ve ruhsatların alınması ile sürdürülmesi dahildir.
- Daha fazla bilgi için Çevre Politikasını lütfen [buradan](#) okuyun.

11. Yasal Gereklilikler

- 11.1 Primark faaliyet gösterdiği her tedarik bölgesinde kanun ve yönetmeliklere uymayı taahhüt eder ve bilerek kanun ve yönetmeliklere aykırı şekilde faaliyet göstermez.
- 11.2 Bu Tedarikçi Davranış Kurallarının şartları yerel kanun ve yönetmeliklerin gerektirdiğinden daha yüksek bir standart belirliyorsa, tedarikçiler bu Tedarikçi Davranış Kurallarının şartlarına uymalıdır.

PRIMARK DAVRANIŞ KURALLARI 2025

12. Şikayet Prosedürü

- 12.1 Çalışanların, misilleme korkusu olmadan, iş yeriyle ilgili şikayetlerini dile getirip çözmelerine olanak tanıyan bir prosedür olmalıdır.
- 12.2 Prosedür, işe alındıkları sırada Çalışanlara açık bir şekilde bildirilmeli ve tüm Çalışanlar ile temsilcileri tarafından kolayca erişebilir olmalıdır.
- 12.3 Şikayet prosedürü, yönetimi uygun seviyede kapsamalıdır.
- 12.4 Yönetim, ilgili kişilere zamanında geri bildirim sağlayan, anlaşılır ve şeffaf bir süreç kullanılarak Çalışanların endişelerini hızlı bir şekilde ele almalıdır.
- 12.5 Şikayet prosedürü, sendikaların ve toplu sözleşme süreçlerinin rolünü zayıflatmak için kullanılmamalı ve diğer mevcut yargısal, tahkim içeren veya idari prosedürlere erişimi engellememelidir.

13. Rüşvet veya Yolsuzluğa tolerans gösterilmez

- 13.1 Kolaylaştırma ödemeleri dahil olmak üzere rüşvet veya gayriresmi komisyon teklif edilmesi, ödenmesi, istenmesi veya kabul edilmesi kesinlikle yasaktır. Rüşvet herhangi bir türdeki hediye vermeyi, teklif etmeyi, değerlendirmeyi, bir iş yerindeki veya devletteki birini ödüllendirmeyi veya avantaj kazandırmayı, ticari avantaj elde etmeyi, sürdürmeyi veya alıcının fayda sağlamasının uygun olmadığı durumlarda, alıcının uygun davranmaması için ikna etmeyi ve ödüllendirmeyi içerebilir.

Ayrıca, rüşvet teklifinin veya verme işleminin üçüncü bir taraf (ör. bir vekil, temsilci veya aracı) aracılığıyla veya tarafından yapıldığı durumlar da rüşvet olabilir.

Aşağıda bazı rüşvet örnekleri verilmiştir. Bu liste teferruatlı bir liste değildir:

- hediyeler veya seyahat giderleri
- şirket hizmetlerinin, tesislerinin veya eşyalarının karşılığı ödenmeden kullanılması
- nakit ödemeler
- borçlar, borç taahhütleri veya diğer krediler
- potansiyel bir müşteri/kamu ya da devlet görevlisinin aile üyesine eğitim bursu veya sağlık hizmeti gibi bir faydanın sağlanması
- ana sözleşmenin verilmesinde rol alan bir kişiyle bağlantılı birisiyle alt sözleşme yapmak
- potansiyel bir müşteri/kamu ya da devlet görevlisinin aile üyesine ait bir yerel şirketle anlaşma yapmak.

PRIMARK DAVRANIŞ KURALLARI 2025

- 13.2 Kolaylaştırma ödemeleri, devlet görevlilerinin rutin kamu işlemlerinin (vize veya gümrük formalitelerinin karşılanması gibi) gerçekleştirilmesini hızlandırmak ya da kolaylaştırmak amacıyla talep ettiği küçük ödemeler veya ücretlerdir. Bu tür ödemeler kesinlikle yasaktır.
- 13.3 Tedarikçiler, temsilciler ve onların çalışanları, rüşvetle mücadele ve yolsuzluk ile ilgili tüm kanunlara uymak zorundadır. Böyle bir rüşvetle mücadele veya yolsuzluk kanunu yoksa veya Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu 2010'da düzenlenenden daha düşük bir standart mevcutsa, tedarikçiler, temsilciler ve çalışanları Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu 2010'a uymalıdır.
- 13.4 Tedarikçiler ve temsilcilerin, çalışanlarının ya da iş faaliyetleriyle ilişkili kişilerin rüşvet veya yolsuzluk suçlarını işlemesini önleyecek yolsuzluk ve rüşvetle mücadele prosedürleri olmalıdır. Tedarikçiler ve temsilciler bu prosedürleri şirketlerinde düzgün şekilde uygulamalı ve etkili bir şekilde kullanıldığından emin olmak amacıyla düzenli aralıklarla incelemelidir.