

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

### Увод

Етичният кодекс на доставчиците на Primark определя нашите изисквания, с които гарантираме, че работниците в нашата снабдителна верига имат добри условия на труд и че се гарантират и зачитат правата на работното място.

Всички доставчици, включително изпълнители и други контрагенти, които произвеждат, окончателно обработват, опаковат или по друг начин обработват стоки или извършват услуги за Primark, са длъжни да спазват настоящия етичен кодекс на доставчиците, както и всички приложими закони и разпоредби в държавите и териториите, в които извършват дейност. Когато изискванията на настоящия етичен кодекс на доставчиците са по-строги от изискванията на местните закони и разпоредби, доставчиците трябва да изпълняват изискванията на настоящия етичен кодекс на доставчиците. Доставчиците също така носят отговорност да гарантират, че етичният кодекс на доставчиците и всички съответни закони и разпоредби се спазват в техните снабдителни вериги.

За повече информация относно политиките и процедурите, на които се основава нашия кодекс, кликнете [тук](#), а за информация относно общите условия – [тук](#)

Настоящият етичен кодекс на доставчиците е изготвен и валиден на английски език. При наличие на версии на етичния кодекс на доставчиците на различни езици същите се считат за преводи, извършени само за удобство, като версията на английски език има предимство в случай на несъответствия.

**Пол Марчант (Paul Marchant), Главен изпълнителен директор, Primark**

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

### 1. **Работата е свободен избор**

- 1.1 Забранена е всяка форма на насилствен или принудителен труд, включително труд, извършван от роби, затворници или жертви на трафик на хора, а извънредният труд трябва да се полага доброволно.
- 1.2 Всички такси, свързани с наемането на работниците, трябва да се плащат от работодателя.
- 1.3 Забранено е да се изисква от работниците да оставят парични депозити или документи за самоличност при своя работодател.
- 1.4 Работниците трябва да могат свободно да напускат своя работодател след съответно предизвестие.

### 2. **Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне**

- 2.1 Всички работници имат право да се присъединяват към избрани от тях профсъюзи или да организират такива, както и да се договарят колективно.
- 2.2 Работодателите са длъжни да заемат открита позиция спрямо профсъюзите и организационните им дейности.
- 2.3 Представителите на работниците не трябва да се дискриминират и трябва да имат достъп до работното място, за да изпълняват своите представителни функции .
- 2.4 Когато правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено по закон, работодателят се задължава да улеснява и да не възпрепятства разработването на паралелни начини за независимо и свободно сдружаване и колективно договаряне.
- 2.5 Физическите лица, които представляват работниците, трябва да извършват тази дейност доброволно, както и да бъдат свободно и прозрачно избрани, без влияние от други лица.

### 3. **Условията на труд са безопасни и здравословни**

- 3.1 Работодателите са длъжни да осигуряват безопасна и здравословна работна среда, като вземат предвид съществуващите знания в отрасъла и данните за конкретни опасности. Това включва физическата конструкция на използваните сгради и съоръжения.
- 3.2 Работодателите са длъжни чрез политики и процедури да предприемат адекватни мерки за предотвратяване на злополуки и увреждания на здравето, които произтичат или са свързани с работата или които се случват по време на работа.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

- 3.3 Работодателите са длъжни да назначат представител на висшето ръководство, който да е отговорен за осигуряването на безопасна и здравословна работна среда.
- 3.4 Работниците трябва да получават редовно и документирано обучение по безопасност и хигиена на труда, като обучението се провежда отново за нови и преназначени работници.
- 3.5 Задължително се осигурява достъп до чисти тоалетни и чиста питейна вода. Ако е приложимо, трябва да се осигурят чисти и безопасни помещения за приготвяне, консумация и съхранение на храна.
- 3.6 Работодателите са длъжни да предоставят достъп до адекватна медицинска помощ и помещения в случай на заболяване или увреждане на работното място.
- 3.7 Когато се осигуряват квартири, те трябва да се избират от работника, както и да бъдат чисти, безопасни и да отговарят на основните му нужди.

### 4. **Забранено е използването на детски труд**

- 4.1 Забранено е набирането или наемането на детска работна ръка.
- 4.2 Във всяка държава минималната работна възраст, както и правилата за наемане на млад работник, се определят от конвенциите на Международната организация на труда (МОТ) или от националното/регионалното законодателство, което от двете осигурява по-голяма защита на физическото лице.  
За по-голяма яснота в този контекст понятието „млад работник“ се отнася до физическо лице над законната работна възраст, но ненавършило 18 години.
- 4.3 Компаниите трябва да имат политики и програми, които предотвратяват набирането или наемането на детска работна ръка.

### 5. **Изплаща се достойно трудово възнаграждение**

- 5.1 Възнагражденията и добавките, които се плащат за стандартна работна седмица, трябва да отговарят поне на националната минимална заплата, а при липса на такава – на приемлив стандарт в отрасъла. Във всички случаи възнагражденията трябва винаги да са достатъчно високи, за да посрещат основните нужди и да осигуряват известен разполагаем доход. Primark активно подкрепя действията, които гарантират, че минималната заплата се определя с национално колективно договаряне на ниво отрасъл.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

- 5.2 Всички работници трябва да получат писмена информация в разбираема форма за условията за тяхното възнаграждение по трудовото правоотношение, преди да сключват трудов договор, както и за подробностите за тяхното възнаграждение при всяко плащане за съответния дължим период.
- 5.3 Забранени са удръжките от възнагражденията, приспаднати като дисциплинарна мярка, както и удръжките, които не са предвидени от местното законодателство, наложени без изричното съгласие на работника. Всички дисциплинарни мерки трябва да се документират.
- 5.4 Извънредният труд трябва винаги да се заплаща по-високо, като се препоръчва заплащането за него да е не по-малко от 125% от редовната ставка.
- 5.5 Извънредният труд и добавките трябва да се заплащат за отработения период.

### 6. Работното време не е твърде дълго

- 6.1 Работното време задължително съответства на местното законодателство или минималните стандарти в отрасъла, което от двете осигурява по-добра защита.
- 6.2 Стандартното работно време, освен извънреден труд, трябва да е определено с договор и не трябва да превишава 48 часа на седмица\*.
- 6.3 Извънредният труд трябва да се използва по отговорен начин, като се вземат предвид обемът, честотата и отработените часове от отделни работници и от цялата работна сила.
- 6.4 Общият брой часове, включително извънреден труд, отработен през всеки 7-дневен период, не трябва да превишава 60 часа, освен при наличие на изключителни обстоятелства. В такива случаи трябва да се изпълнят всички от следните условия:
- Това е разрешено от местното законодателство;
  - Това е разрешено по колективен трудов договор, свободно договорен с работническа организация, която представлява значителна част от работната сила;
  - Предприети са подходящи мерки за защита на здравето и безопасността на работниците;
  - Работодателят може да докаже, че са налице изключителни обстоятелства, като например непредвиден ръст в обема на производството, злополука или спешен случай.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

- 6.5 Работниците трябва да получават най-малко 1 почивен ден за всеки 7-дневен период или, когато това е разрешено от местното законодателство, 2 почивни дни за всеки 14-дневен период.

*\* В международните стандарти се препоръчва прогресивно намаляване на стандартното работно време (без извънреден труд) до 40 часа на седмица, когато това е възможно, без да се намаляват заплатите на работниците заедно с намаляването на работните часове.*

## 7. Без дискриминация

- 7.1 Не трябва има дискриминация към работниците, включително, но не само по отношение на наемането на работа, назначаването на длъжност, възнаграждението, достъпа до обучение, повишаването в длъжност, прекратяването на трудовите правоотношения или пенсионирането, въз основа на следните, но не само: раса, каста, цвят на кожата, национална принадлежност, религия, възраст, инвалидност, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членуване в профсъюз или политическа ориентация.

## 8. Осигурява се постоянна заетост

- 8.1 Трудът трябва в максимална степен да се полага на базата на признати трудови правоотношения, установени съгласно местното законодателство и практика.
- 8.2 Задълженията към служителите според законите и разпоредбите за труда и социалното осигуряване, които произтичат от постоянен трудов договор, не трябва да се избягват чрез договори само за положен труд, договори за подизпълнение, споразумения за надомна работа или чрез схеми за стаж, при които няма реално намерение за предаване на умения или осигуряване на постоянна заетост, нито чрез прекомерно използване на срочни трудови договори.
- 8.3 Извънредният труд не трябва да замества редовната работа.
- 8.4 Прекратяването на договора трябва да се основава на процес, който е справедлив, прозрачен и съобразен с изискванията на местното законодателство и който се съобщава ясно на съответните работници.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

### 9. Без жестокост или нечовешко отношение

- 9.1 Не трябва да има физическо малтретиране или наказание, заплахи за физическо малтретиране, сексуален или друг вид тормоз, словесно оскърбление или други форми на сплашване, включително враждебна или обидна работна среда.

### 10. Отговорност за околната среда

- 10.1 Доставчиците са длъжни да спазват всички приложими местни закони и разпоредби за защитата и опазването на околната среда. Това включва получаване и поддържане на всички необходими екологични разрешения, одобрения и регистрации.
- За повече информация прочетете Политиката за околната среда и Насоките към доставчиците за екологична устойчивост [ТУК](#).

### 11. Законови изисквания

- 11.1 Primark има ангажимент да спазва законите и разпоредбите на всяка държава, в която извършва дейност, като няма съзнателно да действа в нарушение на никой закон или разпоредба.
- 11.2 Когато изискванията на настоящия етичен кодекс на доставчиците са по-строги от изискванията на местните закони и разпоредби, доставчиците трябва да изпълняват изискванията на настоящия етичен кодекс на доставчиците.

### 12. Процедура за подаване на жалби

- 12.1 Задължително е да има процедура, която дава възможност на работниците да повдигат и решават жалби, свързани с работното място, без страх от репресивни мерки.
- 12.2 Процедурата трябва ясно да се съобщава на работниците по време на тяхното набиране, като тя трябва да е лесно достъпна за всички работници и техните представители.
- 12.3 В процедурата за подаване на жалби трябва да участват членове от съответното ниво на ръководството.
- 12.4 Ръководството трябва своевременно да отговаря на притесненията на работниците с помощта на разбираем и прозрачен процес, който осигурява навременна обратна връзка на засегнатите лица.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

- 12.5 Процедурата за подаване на жалби не трябва да се използват за подкопаване на ролята на профсъюзите и процесите на колективно договаряне и не трябва да възпрепятства достъпа до други съществуващи съдебни, арбитражни или административни процедури.

### 13. Не се толерират никакви прояви на подкупност или корупция

- 13.1 Предлагането, плащането, искането или приемането на подкупи или рушвети, включително улеснителни плащания, е строго забранено. Подкупите могат да включват даването или предлагането на каквато и да е форма на подарък, възнаграждение, награда или предимство на представител на бизнеса или държавните органи, за да се получи или запази търговско предимство или да се подтикне получателят към извършване на неправомерни действия или да се възнаградят същият за извършването им, както и случаи, в които е неприемливо получателят да приеме предлаганите облаги.

Подкупване е налице и когато предлагането или даването на подкуп се осъществява чрез трето лице, напр. агент, представител или посредник.

За подкупване се считат примерите по-долу. Това не е изчерпателен списък:

- подаръци или пътни разходи;
- неплатено използване на услуги, съоръжения или собственост на компанията;
- плащания в брой;
- заеми, гаранции по заеми или друг вид кредит;
- осигуряване на ползи, напр. образователна стипендия или здравни грижи, на член на семейството на потенциален клиент/държавен служител;
- осигуряване на договор за подизпълнение на лице, свързано с някого, участващ в решението на кого да бъде възложен основния договор; и
- използване на местна компания, собственост на член на семейството на потенциален клиент/държавен служител.

- 13.2 Улеснителните плащания са малки по размер суми или такси, искани от държавни служители, за да се ускори или улесни изпълнението на рутинно действие на държавните органи (например предоставяне на виза или митническо оформяне). Подобни плащания са строго забранени.

## ЕТИЧЕН КОДЕКС НА PRIMARK, 2019 г.

- 13.3           Доставчиците, представителите и техните служители са длъжни да спазват всички приложими закони за борба с подкупването и корупцията. Ако не съществуват закони за борба с подкупването и корупцията или съществуващите такива са по-малко строги от Закона за подкупването на Обединеното кралство от 2010 г., доставчиците, представителите и техните служители са длъжни да спазват Закона за подкупването на Обединеното кралство от 2010 г.
- 13.4           Доставчиците и представителите трябва да имат въведени процедури за борба с корупцията и подкупването, които да възпрепятстват служителите или лицата, свързани с дейността на съответната компания, да извършват подкупване или корупция. Доставчиците и представителите се задължават правилно да прилагат тези процедури в своята дейност и да ги преразглеждат редовно, за да гарантират, че работят ефективно.